Des engagements pour un devenir
Le Clos du Nid
Etablissement et Service d'Aide par le Travail
Bouldoire

Rapport de Vie Institutionnelle 2017

ESAT BOULDOIRE
292 Route de Bouldoire
48100 MONTRODAT
Tél : 04 66 32 03 52 – Fax : 04 66 32 95 33 – mail : esatbouldoire@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. Rapport moral de la Direction **4**

II. Eléments de contexte **6**

1. Organisme Gestionnaire 6

2. Présentation de l'établissement 17

3. Modalités d'accueil 20

4. Coopération/mutualisation 21

III. Activité de l'établissement **22**

1. Service d'Accompagnement à la Mobilité et à l'Orientation 22

A. Rappel des missions du S.A.M.O. et de ses évolutions récentes : **22**

B. Le S.A.M.O. Foyers d'hébergement/ E.S.A.T. en 2017 ..... **23**

C. Le SAMO en 2018 ..... **29**

2. Quantitatif 30

3. Qualitatif 31

A. Profil des Usagers accueillis **31**

B. Liste d'attente **40**

4. Adaptation des personnes accompagnées au Projet d'établissement 41

5. Réponse accompagnée pour tous 41

IV. Accompagnements **42**

1. Zooms sur des temps marquants de l'année 42

2. **Participation des Usagers** 49
3. **Vie sociale** 50
4. **Santé** 51
5. **Transport** 54
6. **Activités citoyennes** 54
V. Démarche d'amélioration continue de la qualité **55**
1. **Organisation de la démarche d'amélioration de la Qualité** 55
2. **EI et EE** 56
3. **Retour sur le plan d'actions 2017** 58
A. Le plan d'action **58**
B. Le réalisé **59**
4. **Plan d'actions envisagé année 2018** 61
5. **Focus outils** 62
VI. Gestion des Risques **63**
1. **Focus sur la lutte contre la maltraitance** 63
2. **Actions de gestion des risques** 64
3. **Lutte contre le risque infectieux** 64
4. **Ressources patrimoniales et sécurité** 65
VII. Actions en faveur de l'environnement **67**
VIII. Perspectives pour les années à venir de l'établissement **68**
1. Projet à venir 68
2. Projet en cours de réflexion 69

I. Rapport moral de la Direction

En 2017, comme les années précédentes, les ESAT ont toujours à cœur de proposer un meilleur accompagnement des travailleurs accueillis.

Deux ans après la rédaction du Projet d'Etablissement commun aux 3 ESAT, comme chaque année et dans la perspective d'un nouveau Projet d'Etablissement en 2019 ; une évaluation continue est menée.

Le lien entre l'accompagnement médico-social et la partie production reste une priorité.

- Créer les conditions favorables à la mise au travail et aux apprentissages.

Les priorités de la Direction demeurent pour la formation des travailleurs (RSFP, Clé A, …) ; pour les encadrants et les travailleurs des formations en commun (CACES, Incendie, SST, ..). La formation pour les moniteurs d'ateliers qui n'a pu être réalisée en 2017, reste évidemment prioritaire. L'accompagnement psychiatrique et le suivi psychologique font partie de l'accompagnement des travailleurs.

Stage d'immersion de jeunes mineurs de plus de 16 ans venant d'IMPro et / ou ITEP.

- Faciliter l'intégration et l'évolution dans le milieu professionnel.

Quelques stages et partenariat avec des entreprises extérieures sont proposés mais reste à développer. Un partenariat avec l'IMPro du Galion et les ITEP et IMPro voisins est en cours de concrétisation.

- Favoriser l'expression et la participation des travailleurs en situation de handicap.

Les CVS permettent aux travailleurs de libérer leurs paroles. La participation des travailleurs aux réunions du CHSCT, est proposée pour l'avenir.

La création de la SAESAT est reportée en 2018. Cette structure permettra de répondre aux attentes de certains travailleurs pour qui le travail à plein temps reste compliqué et doit être abordé différemment.

Partie Sociale

Le résultat administratif de l'ESAT BOULDOIRE est cette année positif pour un montant de 235 215,12 €. Un effort important comme les autres années a été mis en place dans le cadre de la gestion au quotidien (moins de remplacements et meilleure organisation). Afin de préserver l'équilibre budgétaire de cet établissement une réflexion relative à l'organisation, dans le cadre du déménagement du site du Gévaudan, est programmée pour l'année 2018.

Partie Economique

L'Unité de Production enregistre un résultat excédentaire de 94 688 € que nous proposons d'affecter en réserve d'investissement.
L'activité de blanchisserie ne présente pas de grandes modifications par rapport à 2016 en matière de quantités traitées et de chiffres d'affaires.
Le pressing de la Canourgue avec une nouvelle organisation reste une activité valorisante pour les travailleurs surtout en termes d'inclusion.
La mise en place des normes RABC restera une priorité pour 2018, dans le cadre du projet de développement de la blanchisserie ainsi que la mise en place de la traçabilité du linge : marquage du linge par des procédés informatiques ou puces électroniques. Ce procédé apporterait une nouvelle dynamique d'activité valorisante pour les travailleurs.
Le déménagement du site de production du Gévaudan est de plus en plus d'actualité. La mise en place d'une nouvelle organisation en 2018 (Chef Ateliers, Chef de service, …) va permettre la mise en place d'un groupe de travail qui réalisera un business plan.
L'augmentation du résultat se traduit par une baisse d'environ 2% des charges de production et par une diminution de 12 900€ de la masse salariale des contrats saisonniers de personnels valides.
En ce qui concerne les investissements de l'année, l'accent a été mis sur les conditions de travail et l'ergonomie par la réfection de la climatisation, de l'éclairage et l'achat de sièges ergonomiques.

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.

Au terme de l'opération de "fusion/absorption" de l'Association "Les Ateliers de la Colagne" menée en 2010, l'effectif de l'Association a été porté à 901 professionnels (personnels éducatifs, aides-soignants, infirmiers, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, médecins psychiatres, psychologues, personnels administratifs…), pour 837,34 ETP.

Au terme de l'année 2017 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 31/12/2017	Compétence de contrôle et de tarification
IME « les Sapins »	42[1]	Assurance Maladie
IMPro « le Galion »	38[2]	Assurance Maladie
SESSAD « les Dolines »	20	Assurance Maladie
SESSAD Pro	9	Assurance Maladie
ESAT « la Valette »	89	Assurance Maladie

[1] Dont 27 places en internat, 11 places d'accueil de jour et 4 places en centre d'accueil familial spécialisé

[2] Dont 10 places d'accueil de jour

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[3]	Aide Sociale Départementale
Foyer de vie « l'Horizon »	42[4]	Aide Sociale Départementale
FAM « de Bernades »	32	Assurance Maladie et Aide Sociale Départementale
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

[3] Dont 3 places d'accueil de jour
[4] Dont 2 places d'accueil de jour

Institution	Capacité d'accueil au 31/12/2017	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 18 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 3 avenants successifs ayant pour objet sa prorogation pour 2015, 2016 et 2017.

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 (Reconnu 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 un rapprochement progressif.

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.

En 2015, le projet d'Union Lozérienne des Institutions Sanitaires et Sociales (ULISS) a été présenté aux deux Comités Centraux d'Entreprise et a obtenu un avis favorable. Réunies le 27 avril 2015, les instances statutaires des deux Associations ont pris la décision de mettre en place cette Union relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association et du décret du 16 août 1901 portant règlement d'administration publique pour l'application de ladite loi et d'y adhérer. 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 structures).

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*".

Depuis le 1er janvier 2017, l'association ULISS est mandataire de gestion des associations « le Clos du Nid » et A2LFS.

Actions transversales marquantes de l'année 2017

a. Fiches monographiques

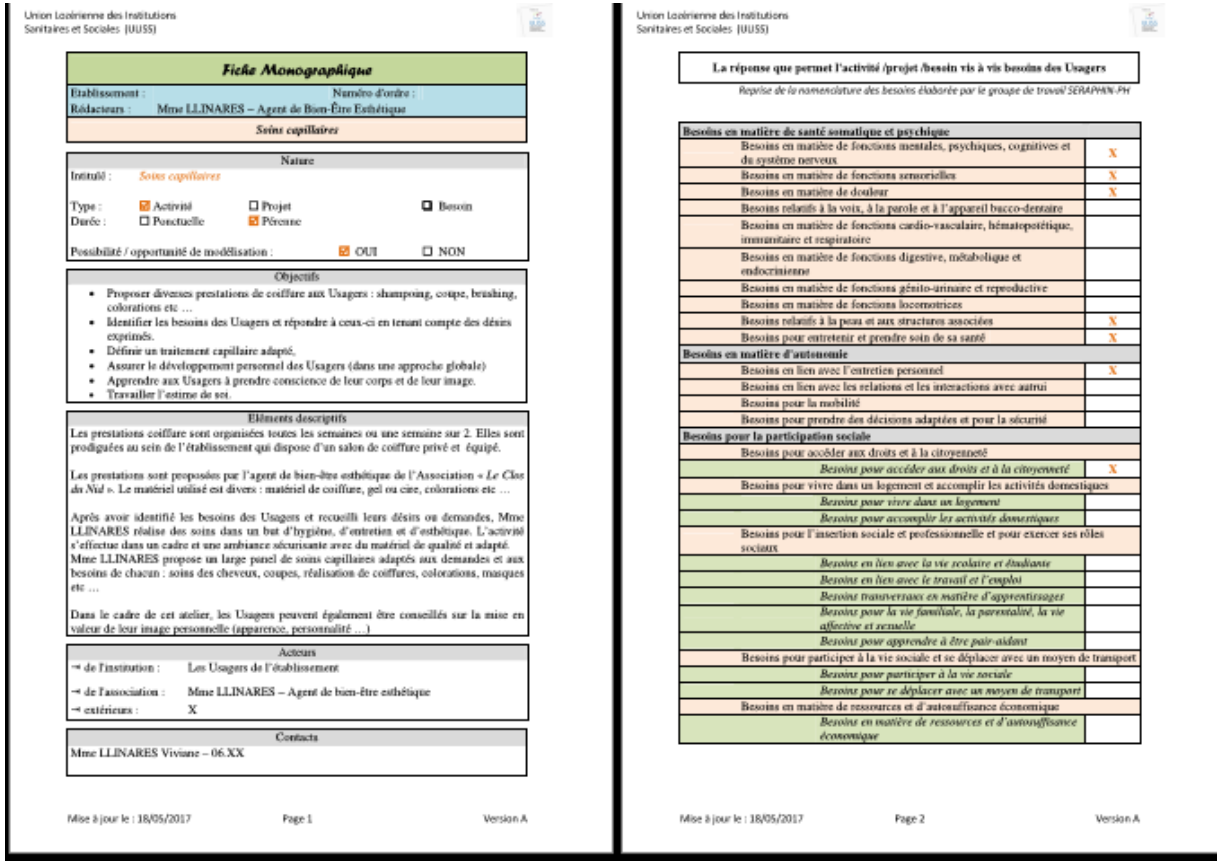
Au regard de l'évolution des politiques publiques et de la nécessité de proposer les prestations les plus adaptées à chaque Usager dans une logique de parcours, l'association ULISS a recherché la création d'un outil adapté permettant de mieux identifier les actions conduites au sein de chaque institution et les besoins auxquels ces dernières répondent.

Cet outil vise à répondre à 3 objectifs principaux :

- Mieux partager la connaissance des actions conduites au profit de l'ensemble des acteurs (Usagers et professionnels de proximité en particulier) pour faciliter les partenariats et mutualisation nécessaires à une meilleure réponse aux besoins.
- Envisager une nouvelle organisation des prestations afin de proposer une meilleure réponse aux évolutions nombreuses et diversifiées du secteur de l'accompagnement des personnes en situation de handicap,
- Valoriser l'activité « réelle » des établissements et services médico-sociaux.

Pour ce faire, à partir de la nomenclature des besoins et prestations proposée par le groupe de travail SERAFIN-PH5, une fiche modèle (voir ci-dessous un exemple d'une prestation fournie par la Direction générale) a été produite afin de faciliter la lecture et l'analyse des fiches. Une coordination, d'abord assurée par un chargé de mission puis par un chef de services d'un établissement, est proposée par la direction générale afin de faire vivre l'outil, de permettre son développement et d'en garantir la pérennité.

[5] Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées



Union Locérienne des Institutions Sanitaires et Sociales (ULISS)

Fiche Monographique

Etablissement : Numéro d'ordre :
Rédacteurs : Mme LLINARES – Agent de Bien-Être Esthétique

Soins capillaires

Nature

Intitulé : *Soins capillaires*

Type : ☒ Activité ☐ Projet ☐ Besoin
Durée : ☐ Ponctuelle ☒ Pérenne

Possibilité / opportunité de modélisation : ☒ OUI ☐ NON

Objectifs

- Proposer diverses prestations de coiffure aux Usagers : shampoing, coupe, brushing, colorations etc …
- Identifier les besoins des Usagers et répondre à ceux-ci en tenant compte des désirs exprimés.
- Définir un traitement capillaire adapté.
- Assurer le développement personnel des Usagers (dans une approche globale)
- Apprendre aux Usagers à prendre conscience de leur corps et de leur image.
- Travailler l'estime de soi.

Eléments descriptifs

Les prestations coiffure sont organisées toutes les semaines ou une semaine sur 2. Elles sont prodiguées au sein de l'établissement qui dispose d'un salon de coiffure privé et équipé.

Les prestations sont proposées par l'agent de bien-être esthétique de l'Association « *Le Clos du Nid* ». Le matériel utilisé est divers : matériel de coiffure, gel ou cire, colorations etc …

Après avoir identifié les besoins des Usagers et recueilli leurs désirs ou demandes, Mme LLINARES réalise des soins dans un but d'hygiène, d'entretien et d'esthétique. L'activité s'effectue dans un cadre et une ambiance sécurisante avec du matériel de qualité et adapté. Mme LLINARES propose un large panel de soins capillaires adaptés aux demandes et aux besoins de chacun : soins des cheveux, coupes, réalisation de coiffures, colorations, masques etc …

Dans le cadre de cet atelier, les Usagers peuvent également être conseillés sur la mise en valeur de leur image personnelle (apparence, personnalité …)

Acteurs

→ de l'institution : Les Usagers de l'établissement
→ de l'association : Mme LLINARES – Agent de bien-être esthétique
→ extérieurs : X

Contacts

Mme LLINARES Viviane – 06.XX

Mise à jour le : 18/05/2017 Page 1 Version A

Union Locérienne des Institutions Sanitaires et Sociales (ULISS)

La réponse que permet l'activité /projet /besoin vis à vis besoins des Usagers

Reprise de la nomenclature des besoins élaborée par le groupe de travail SERAPHIN-PH

Besoins en matière de santé somatique et psychique	
Besoins en matière de fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux	X
Besoins en matière de fonctions sensorielles	X
Besoins en matière de douleur	X
Besoins relatifs à la voix, à la parole et à l'appareil bucco-dentaire	
Besoins en matière de fonctions cardio-vasculaire, hématopoïétique, immunitaire et respiratoire	
Besoins en matière de fonctions digestive, métabolique et endocrinienne	
Besoins en matière de fonctions génito-urinaire et reproductive	
Besoins en matière de fonctions locomotrices	
Besoins relatifs à la peau et aux structures associées	X
Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé	X
Besoins en matière d'autonomie	
Besoins en lien avec l'entretien personnel	X
Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui	
Besoins pour la mobilité	
Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	
Besoins pour la participation sociale	
Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté	
Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté	X
Besoins pour vivre dans un logement et accomplir les activités domestiques	
Besoins pour vivre dans un logement	
Besoins pour accomplir les activités domestiques	
Besoins pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux	
Besoins en lien avec la vie scolaire et étudiante	
Besoins en lien avec le travail et l'emploi	
Besoins transversaux en matière d'apprentissages	
Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle	
Besoins pour apprendre à être pair-aidant	
Besoins pour participer à la vie sociale et se déplacer avec un moyen de transport	
Besoins pour participer à la vie sociale	
Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport	
Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique	
Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique	

Mise à jour le : 18/05/2017 Page 2 Version A

b. 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 deux ans de manière transversale entre les 4 Foyers d'hébergement gérés par les associations membres d'ULISS.

L'année 2018 sera l'occasion de faire le bilan de cette action et d'envisager un déploiement associatif de la démarche en recherchant les niveaux de réflexion éthique les plus pertinents.

c. Démarches d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques

Dans la suite logique des évaluations internes et externes réalisées au sein de la quasi-totalité des établissements et services gérés par l'Association, il est apparu essentiel de poursuivre la dynamique en structurant une démarche pérenne d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques.

Notre volonté est que chacun des acteurs de l'établissement ou du service soit conduit à participer à cette démarche avec des moyens adaptés de manière permanente.

Pour ce faire, nous proposons à chaque institution de mettre en place un fonctionnement pérenne pour lequel le rôle de chacun est clair.

Ainsi, voici la répartition des rôles proposée par l'association qui peut être adaptée en fonction des contextes de chacune des institutions gérées :

- **Directeur** : Il/elle est celui/celle qui impulse et décide. Il/elle fixe les orientations de travail du « CoPil Qualité » à partir du Projet d'établissement, des améliorations à apporter observées, des remontées des Usagers, professionnels et proches, de l'analyse des fiches de déclaration d'évènements indésirables, des préconisations issues des évaluations internes et externes, des orientations associatives, du Projet associatif et des orientations des

pouvoirs publics. Il/elle valide les propositions d'organisation de travail en matière de démarche qualité émises par le « CoPil Qualité » (groupe de travail, rencontres, etc.).

- **Chef de services** : Il/elle assure l'animation et la coordination de la démarche qualité, co-organise le fonctionnement du « CoPil Qualité », dont il est membre de droit, avec le « référent CoPil » (convocation, ordre du jour, compte-rendu). Il/elle participe à l'élaboration de la politique qualité. Il/elle assure le bon déroulement de la démarche et son adaptation au sein de l'établissement ou service. Il/elle propose les modalités d'organisation de la démarche (inclusion de temps ad hoc dans les plannings, mise en place de partenariats, etc.) au Directeur.

- **« CoPil Qualité »** : Le CoPil a la charge de proposer les modalités d'action de la démarche d'amélioration continue de la qualité (questionnaire, groupe de travail, formations, organisation, partenariat, etc.) sur la base des orientations posées par la Direction. Il assure le suivi et la continuité de l'action. Il rend compte des actions menées, de leur déroulement et de celles à mener repérées. Son rôle n'est pas de réaliser l'ensemble des travaux relatifs à la démarche mais de proposer une organisation à la Direction et de conduire lesdits travaux.
- Composé de 4 à 6 membres issus des Usagers (selon les possibilités des personnes accompagnées) et des personnels des différents services. Chaque salarié est éligible. Le mandat de membre du CoPil est de 3 ans pour les personnels, sa durée pour les membres issus des Usagers est adaptée en fonction des possibilités de ceux-ci. Il est renouveler par tiers chaque année. La désignation des membres du CoPil est effectuée par le Directeur après un appel à candidature.

- **« Référent CoPil »** : Il/elle est désigné(e) par le Directeur parmi les membres dans la deuxième année de leur mandat (assurant ainsi la connaissance du fonctionnement du CoPil et des dossiers en cours). Il/elle anime le CoPil et assure son fonctionnement avec l'appui du Chef de services. Il assure le lien entre les acteurs de l'établissement ou service et la direction s'agissant de la démarche. Sa mission est d'une durée d'un an.

- **Secrétariat** : chargé de « l'assurance qualité » : collecte de documents, classification, mise en forme, suivi, etc.

- **Usagers** : Au-delà de ceux membres du CoPil, les Usagers sont conduits à participer à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Cette participation est à déterminer au sein de chaque établissement ou service : elle peut être active (questionnaire de satisfaction, plaintes et réclamations, déclaration d'évènements indésirables, etc.) ou passive (besoins collectifs repérés dans les projets personnalisés, recueil/observation par les professionnels, retours des proches, etc.).

- **Familles/représentants légaux** : peuvent être conduits à participer à la démarche via des recueils d'information.

- **CHSCT** : Selon les sujets traités, il peut être amené à participer à la démarche.

- **CVS** : Selon les sujets traités, il peut être amené à participer à la démarche. Il est informé des actions menées.

↳ **Groupes de travail** : peuvent être mis en place par la direction sur proposition du CoPil ou d'autres acteurs.

↳ **Direction générale** : traite les remontées d'informations quant aux orientations, aux actions menées, aux outils mis en place, à la durée de validité des outils, aux comptes-rendus de CoPils, aux comptes-rendus de CVS, de CHSCT, aux plans de formation, etc. Participe à la création des outils nécessaires à la démarche, assure la formation des membres du « CoPil Qualité », coordonne les actions menées par les établissements et services, propose des orientations associatives, participe à la démarche lorsque cela est opportun en appui des acteurs.

d. Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)

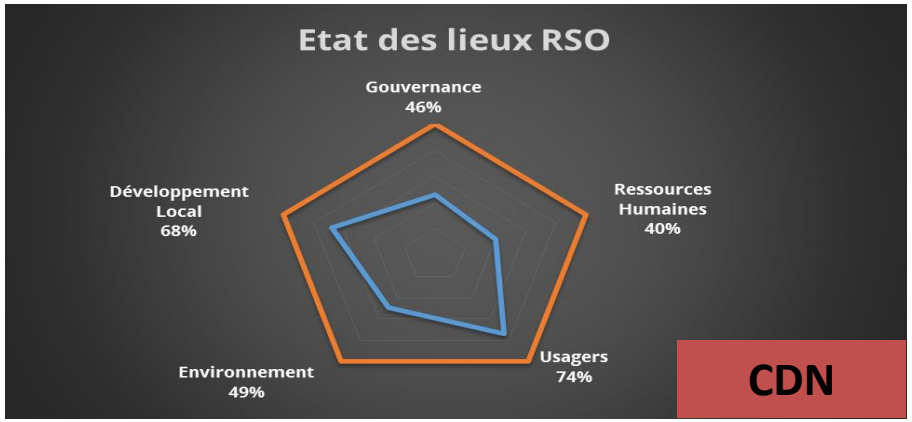
La RSO est un outil pour rechercher la performance globale de l'organisation. Aller au-delà des simples axes économiques pour avoir une vision globale de l'action des associations : gestion économique, sociale et environnementale.

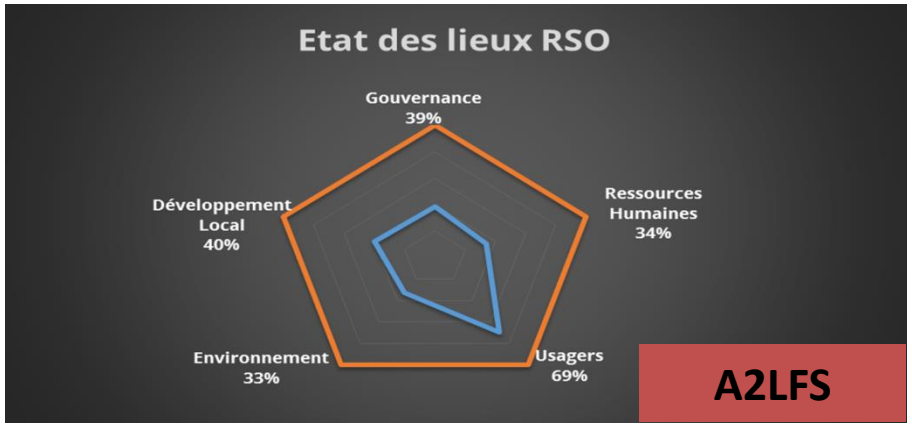
Une organisation performante serait :

- Efficace d'un point de vue économique : production de richesses et amélioration des conditions de vie matérielles
- Impactant positivement son territoire d'action en améliorant les conditions de santé, d'éducation, d'emploi, équité, etc.
- Soutenable pour la planète au profit des générations futures

Afin de prendre en compte l'ensemble de ces dimensions dans sa recherche de performance, les associations membres d'ULISS ont décidé de lancer un diagnostic quant à la réponse aux objectifs de la RSO en vue de s'engager plus avant dans cette démarche.

Le diagnostic a donné les résultats suivants, par axe et par Association :





Ces résultats sont une base pour engager une démarche plus aboutie prenant en compte l'ensemble des champs d'actions de la RSO. Une expérimentation de la démarche sera lancée en 2018 et demandera l'implication de l'ensemble des acteurs des Associations.

e. Tableaux de bord ANAP

L'année 2017 a été marquée par la réponse obligatoire à un nouvel outil national, les tableaux de bord de la performance de l'ANAP (TdB).

Le TDB présente la particularité d'être un outil :

- ↳ de dialogue de gestion entre les structures, les ARS et les Conseils départementaux,
- ↳ de pilotage interne pour les ESMS,
- ↳ de benchmark entre ESMS de même catégorie,
- ↳ de connaissance de l'offre territoriale pour les ARS et Conseils départementaux.

Les indicateurs attendus portent sur de nombreux champs d'action des ESMS. Une partie de ces indicateurs est reprise dans le présent document.

Ainsi, pour les champs concernant le présent Rapport de vie institutionnelle, nous avons fait le choix de mettre en exergue les résultats et d'utiliser les éléments de comparaison par rapport à la région d'action des institutions gérées et du niveau national.

Notons que les résultats disponibles sont ceux de l'année 2016 (qui sont communiqués au mois de septembre aux ESMS renseignant le TdB).

2. Présentation de l'établissement

1- Positionnement, Histoire et Engagements de l'établissement

Catégorie d'établissement : ESAT
FINESS : 480 780 428
Capacité : 65
Caractéristiques du handicap des Usagers : Handicap Mental
Mode de fonctionnement : externat
Nombre de jours d'ouverture : 256

Accueil des Usagers : L'E.S.A.T. de Bouldoire accueille des adultes reconnus en situation de handicap par la C.D.A.P.H. 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 de type psychose se traduisant par des troubles de la personnalité et des capacités relationnelles.
♦ Troubles de la conduite et du comportement.
♦ Trisomie 21.

2- Valeurs et principes de l'établissement

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.
Quelle que soit la situation de production et la pression sur celle-ci, l'activité doit rester soutenable pour l'Usager.
Réaffirmer que l'ESAT est un établissement médico-social et que 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.

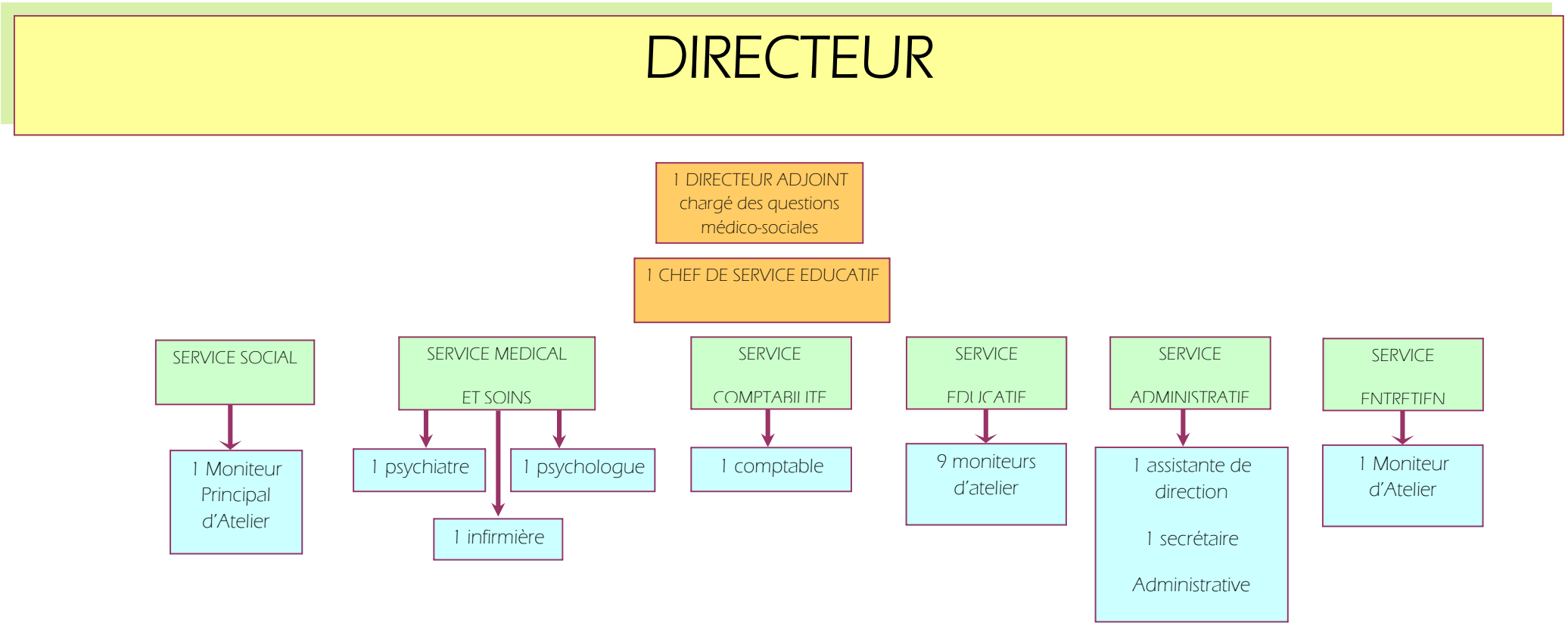
- **Une démarche d'individualisation et de prise en compte de la parole des personnes accompagnées**.

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.

3- Organigramme de l'établissement



3. Modalités d'accueil

En 2017, nous comptabilisons un nombre de jours travaillés de 256 jours.

Les horaires de travail collectifs 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.

Les congés : les travailleurs bénéficient de 5 semaines de congés et, depuis le 1er juin 2014, de 3 journées mobiles accordées par le directeur de l'établissement.

Les activités proposées au sein de l'établissement sont les suivantes :

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

4. Coopération/mutualisation

Actions de partenariat avec autres établissements :

En 2017, nous avons décidé de débuter un travail de partenariat avec une structure du Clos du Nid: l'IMPro du Galion, ainsi qu'avec l'ITEP ce Grézes et celui de Bellesagne

Il nous a effectivement semblé essentiel de permettre aux usagers de venir découvrir les diverses activités de l'ESAT, et d'en retenir l'une ou l'autre comme support à des journées d'inclusion ou d'apprentissages concrets de certaines productions.

-Avec l'IMPro du Galion, nous avons donc organisé un programme de journées ***d'inclusion*** des jeunes sur les différents ateliers de l'ESAT.

Buts de la démarche : Proposer la découverte du monde du travail protégé dans la perspective de futurs parcours professionnels proposés à ces jeunes. Accompagner chaque mineur dans une première approche de la réalité du travail : présence, horaire, règlement, travail d'équipe, qualité, rythme, chronologie, respect des consignes, sécurité…. Les éducateurs du Galion, les moniteurs des ateliers ont déterminé des phases d'apprentissage avec fiches pédagogiques.

Ces expériences s'avèrent très enrichissantes pour les différents acteurs, c'est pourquoi ces partenariats se poursuivent et vont encore se structurer en 2018. Au-delà de la découverte, ces échanges vont permettre une plus large ouverture et une meilleure connaissance de l'ESAT à des populations qui n'étaient pas forcément des postulants immédiats (mineurs) ou intéressés par les activités du Pôle bois.

III. Activité de l'établissement

1. Service d'Accompagnement à la Mobilité et à l'Orientation

A. *Rappel des missions du S.A.M.O. et de ses 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).

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.

Jusqu'en novembre 2016, Mme NOUANI et M. ROUE sont chargés de la coordination du dispositif « S.A.M.O. » et de l'organisation de la commission unique d'admission.

Fin 2016, l'objectif de la Direction Générale est de poursuivre l'ancrage du service.

Le S.A.M.O. devient donc un des services de la Direction Générale avec un professionnel dédié.

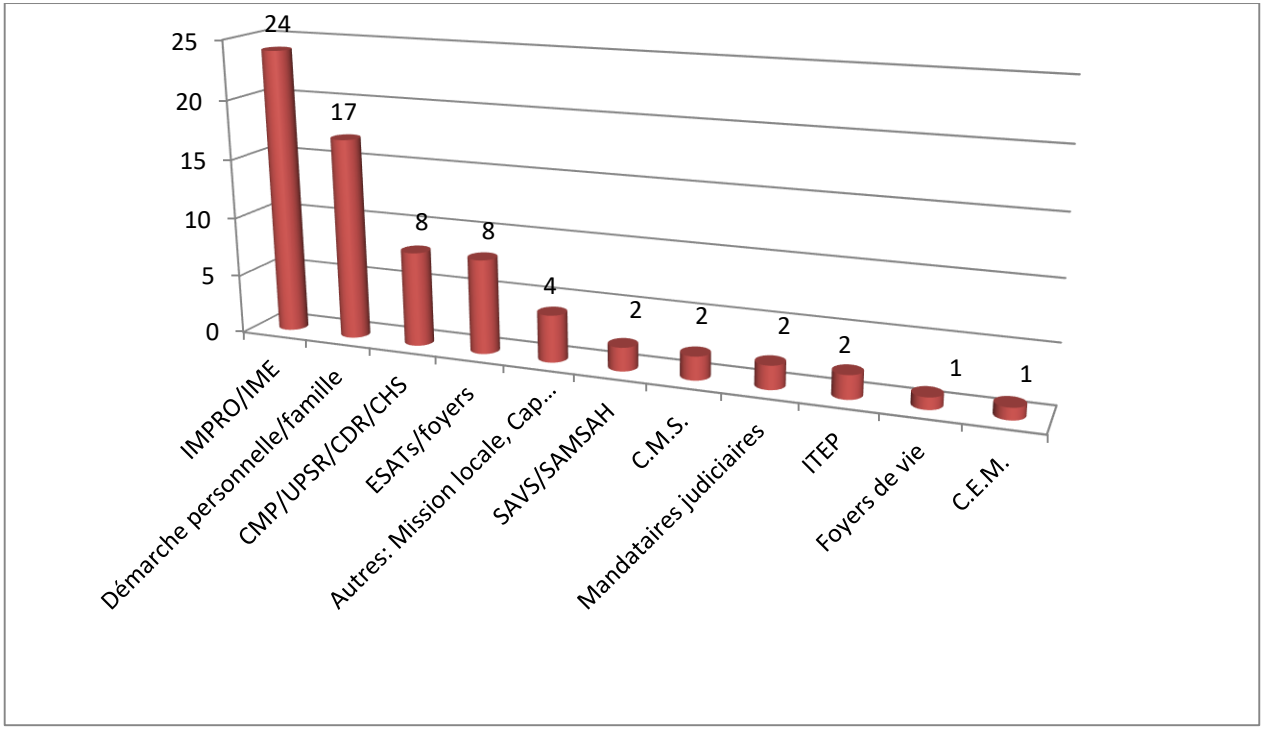
Il intègre alors dans son périmètre d'action l'E.S.A.T. et le Foyer d'hébergement de Civergols.

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 U.L.I.S.S., rejoignent le service. La 1ère commission d'admission commune a lieu le 24 mars 2017. Un dossier unique d'admission est créé et mis en ligne sur le web de l'Association.

B. *Le S.A.M.O. Foyers d'hébergement/ E.S.A.T. en 2017*

Pour les Foyers/ESATs, le principe de guichet unique du SAMO, à de rares exceptions près, est acté. Les candidatures sont toujours nombreuses.

- **71** dossiers de candidatures reçus et accompagnés par :



Le nombre de candidatures venant d'IME et d'IMPro est le reflet du travail de partenariat mis en œuvre.

Cependant, ce lien est fragile et doit être entretenu en répondant avec souplesse aux demandes des établissements partenaires.

Ainsi, la multiplication des stages pour certains candidats pourrait, à terme, mettre à mal les relations avec nos partenaires qui ne comprennent pas ce mode de fonctionnement.

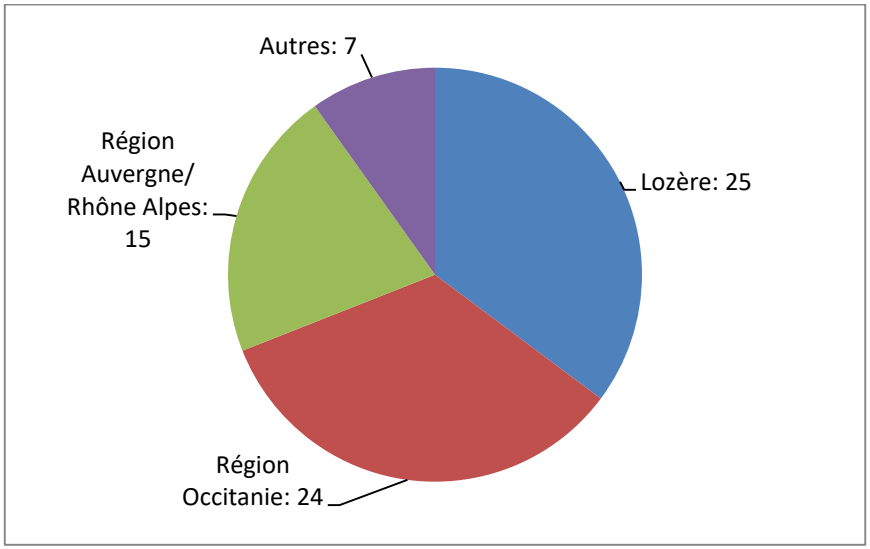
Les candidatures adressées par les personnes elles-mêmes ou par leur famille sont de plus en plus nombreuses. Les dossiers transmis sont parfois peu complétés par les personnes car elles ne sont pas accompagnées dans leur démarche par un établissement ou service.

Il semble donc nécessaire d'accompagner les personnes sans tout connaître de leur « vie précédente » et s'attacher à déterminer avec eux leurs besoins lors du stage ou dès le début de leur admission.

Les situations des candidats sont souvent complexes.

Certaines candidatures nous sont adressées en attente d'une admission dans un autre département.
Il est important d'intégrer cet état de fait dans nos pratiques et d'accepter d'accompagner les personnes dans leur parcours, le temps que leur projet aboutisse ailleurs.
Nous devons par conséquent construire le projet d'accompagnement en prenant en compte cette volonté des personnes de n'être accueillies de manière transitoire au sein de nos institutions.

en provenance des établissements ou d'un domicile :*



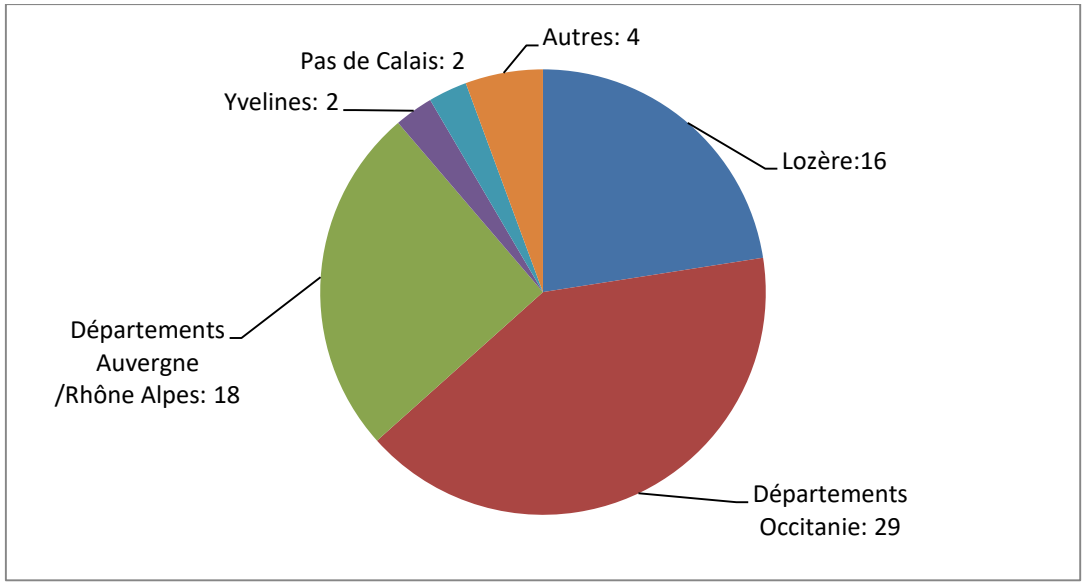
*n'est pas prise en compte la notion de domicile de secours

Le recrutement s'est recentré vers les établissements de Lozère, de la Région Occitanie et de la Région Auvergne-Rhône Alpes.

Cette dernière s'expliquant par les facilités offertes par l'autoroute A 75.

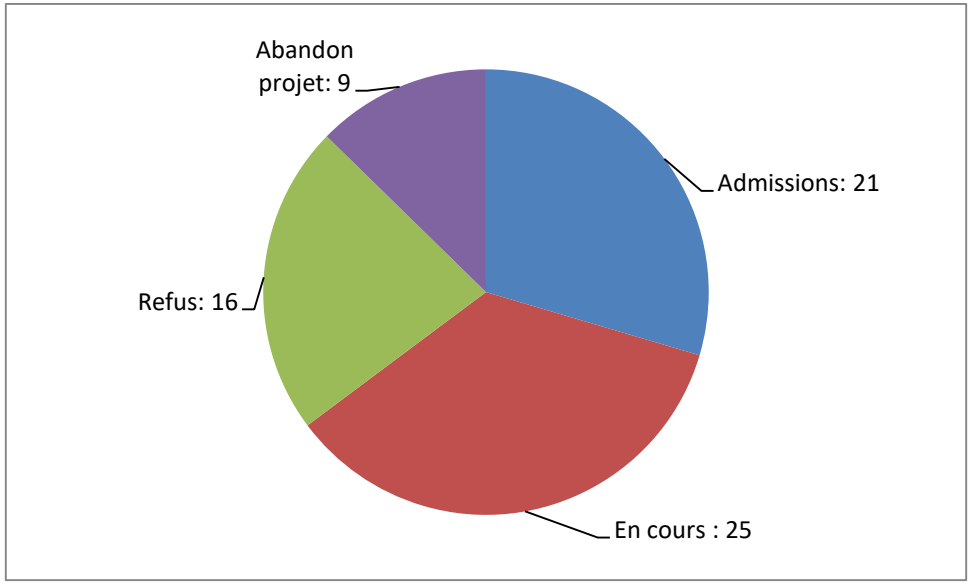
A quelques exceptions près, les personnes aujourd'hui ne souhaitent plus s'éloigner de leur famille ou de leurs proches et sont donc vigilantes quant aux temps de déplacement entre les établissements et le domicile familial.

Dont le domicile de secours est situé dans le département de :



Le recrutement national n'est plus une réalité aujourd'hui et s'explique par le fait d'ouvertures d'établissements dans certains départements et par le souhait, souligné dans le paragraphe précédent, de rester à proximité de ses proches.

Le traitement des 71 dossiers de candidatures reçus en 2017 :



Les refus sont encore nombreux dans la mesure où les personnes bénéficient de l'orientation E.S.A.T./F.H. Il conviendra pour 2018 de travailler la justification des refus afin de montrer de manière plus importante pour quelles raisons nos institutions ne peuvent accompagner les candidats refusés.

Concernant les mouvements en interne :

56 Situations de personnes sollicitant des mouvements inter-établissements ont été étudiées en 2017.

Ces possibilités permettent d'apporter, autant que possible, le choix d'un travail ou d'un lieu de vie le plus adapté possible à ses possibilités et attentes ainsi qu'un bien-être.

La notion de « parcours » est aujourd'hui intégrée aux pratiques des E.S.ATs et Foyers d'Hébergement.

Des dispositifs sont venus compléter le panel de réponses aux besoins des personnes accueillis en Foyer et ESATs : Accueil de jour, travail à temps partiel, SATeLi, accompagnement à la parentalité…

Quelques observations qualitatives :

- ✓ Le parcours des personnes accueillies est de plus en plus singulier et demande de plus en plus de souplesse et d'adaptation de nos dispositifs,
- ✓ L'étude des populations accueillies et de leurs besoins met en lumière des demandes nouvelles en termes d'habitat (habitat inclusif) et d'accompagnement éducatif (moins de contraintes et plus de conseils),
- ✓ Pour les E.S.A.Ts, on peut parler de « grand-écart » dans le profil des candidatures reçues :

Certains candidats ont un profil entre le Foyer de vie et l'ESAT et nécessitent des activités professionnelles avec peu de rendements (ex : conditionnement). Il existe une forte demande sur des activités professionnelles non proposées aujourd'hui par les ESAT. Certaines activités comme la cuisine et le service sont demandées.

Des mises à disposition en entreprise pourraient correspondre aux besoins et aspirations de ces personnes, de même que la mise en place du « travail accompagné ».

- ✓ L'augmentation significative des demandes d'accompagnement exclusif en E.S.A.T met en péril l'activité des Foyers d'hébergement,
- ✓ L'attractivité des établissements, mais aussi de la ville, est également interrogée par le nombre croissant de refus par des candidats admissibles,
- ✓ La taille du Foyer d'hébergement ou de l'E.S.A.T. constitue aussi un des éléments de l'orientation des personnes vers certaines structures à capacité plus modeste. Ainsi, certaines situations sont orientées par les psychologues vers le F.H. de Bouldoire ou vers l'E.S.A.T. de la Valette (ateliers de petite capacité) ou de Bouldoire, délaissant les établissements de taille plus importante comme le F.H. ou l'E.S.A.T. la Colagne,
- ✓ L'évolution générale montre que la filière IME-IMPro/ ESAT et Foyer/ Foyer de vie n'est plus la norme. Cela demande donc une adaptation de l'offre aux besoins et attentes de la personne,
- ✓ Les candidatures de personnes ayant des problématiques psychiques est en évolution, ce qui est une donnée importante pour les professionnels qui expriment leur crainte de ne pas être en capacité de proposer un accompagnement adapté (méconnaissance et manque de formation sont évoquées),

- ✓ Le manque de places en foyer de vie ou des modes d'accueil ne correspondant plus aux besoins des personnes sortantes de F.H. : Vie de couple, en appartement.

Partenariats institutionnels :

- **4** visites collectives ont été organisées en 2017 : I.M.E. Artes (Gard), I.M.E. Clairejoie (Allier) I.M.E. Perpignan (P.O), le C.D.R. de Maurs
- Des présentations du S.A.M.O. à l'équipe technique de l'IME Les Sapins, à l'ensemble des professionnels des C.M.S. du département de la Lozère, aux assistantes de service social du C.H.S. F. TOSQUELLES, aux assistantes sociales intervenants dans le champ du Handicap dans le Gard, aux équipes de la M.D.P.H. 34.
- Des participations à des journées portes ouvertes ou groupes de travail : Réunions du groupe A.G.I.L.L.E. avec le Conseil Départemental, Equipes Pluridisciplinaires d'Insertion sur le bassin de Marvejols et Mende, G.H.T., évaluation interne de l'IME Puy de CALES (12), rencontres avec les ITEP, rencontre avec la direction de l'ESAT/Foyer la Cézarenque (mise en place de stages de répit), CO.PIL Pacte Territorial d'Insertion, Rencontre du P.C.P.E. de Nîmes, journée « portes ouvertes » IMPro Le Galion, Rencontre Nationale « Du projet au parcours », Visite des établissements ADAPEI Haute-Loire et rencontre avec la coordinatrice, journée de sensibilisation à l'autisme
- Il est à noter pour cette année cinq nouveaux partenariats avec : l'I.M.E. Clairejoie (Allier), l'IMPro de MORNANT (Rhône), l'I.M.E. L'Ensoleillade, l'I.M.E. Les Platanes (30), l'I.T.E.P. de Bourneville. Des visites collectives ou individuelles de jeunes accueillis dans ces structures ont abouti à des candidatures.

C. Le SAMO en 2018

Un travail de création d'un dossier unique de candidature pour l'ensemble des établissements pour adultes de l'association est en cours. Il devrait y inclure la nomenclature des besoins « SERAFIN-PH » ce qui nous permettrait d'objectiver l'évaluation des besoins des personnes à accueillir.

Afin d'améliorer la qualité du service rendu et la réactivité nécessaire au traitement des candidatures, une nouvelle organisation du SAMO ESATs/foyers va être mise en place en 2018. Il s'agit notamment d'optimiser le traitement administratif des candidatures en le confiant à une personne qualifiée en secrétariat.

2. Quantitatif

Activités en journées	N	N-1	N-2	N-3
Théorique	16705	16705	16640	16640
Prévisionnel	14326	14296	14051	14244
Réalisé	12815	13269	14204	14642
Ecart Prévisionnel/Réalisé	-1511	-1027	+153	+398
Taux d'occupation	76.71 %	79.43 %	85.40 %	79.40 %

Absentéisme des Usagers en nombre de jour	Absences injustifiées	Arrêt de travail	
		Maladie	Accident de travail
	44	440	0

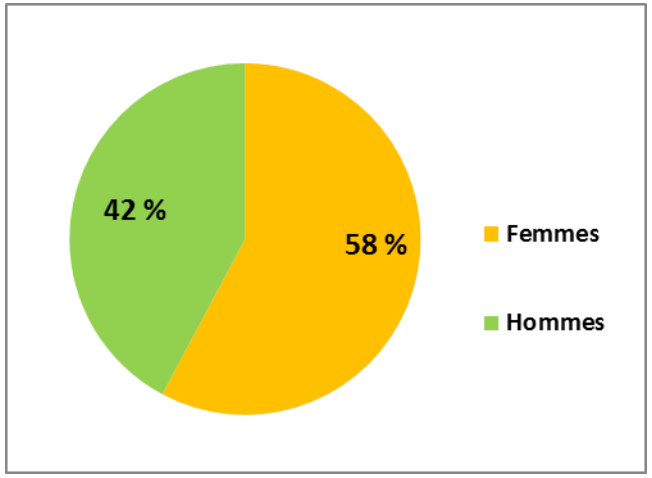
Les absences injustifiées, les arrêts de travail « chroniques », les hospitalisations… sont comptabilisés comme absences. Il semble important de souligner que, contrairement à certaines positions et mouvances actuelles, ces périodes de « non présence » à l'atelier (donc déjà préjudiciables à l'Unité de Production : perte d'efficience et report de la charge de travail sur les autres Usagers pour une activité blanchisserie non négociable en termes de délais de livraison), sont également synonyme de surcroît d'activité médicosociale. En effet, ces absences sont le plus souvent le résultat du mal-être, du stress, des angoisses des Usagers ayant des problématiques psychiques et dont l'accompagnement en cas de périodes de difficulté nécessite la mobilisation de plusieurs professionnels tant en amont pour éviter la rupture, qu'en aval pour faciliter le retour et prévenir la récidive. Le recrutement de personnes souffrant de troubles psychiques représente aujourd'hui la majorité des Usagers entrant à l'ESAT Bouldoire, l'accompagnement des absences en sont une conséquence que nous avons inclus dans les prestations que nous proposons et qu'il nous faudrait pouvoir valoriser. Il est important de noter également que les absences (notamment dans le cas d'hospitalisation longue) ne peuvent d'être compensée par de la suractivité.

	Médiane 2016 ESAT - 51 à 100 places		
	National	Régional	Lozère
Activité			
Taux de réalisation de l'activité	97,35%	95,76%	100,22%
Taux d'occupation	92,35%	91,73%	86,61%
Nbr moyen de journées d'absence	33,3	37,24	43,90
File active	82	83	90
Taux de rotation des lits (hors accueil temporaire)	6,32%	7,02%	14,17%
Taux de rotation des places financées en accueil de jour			

3. Qualitatif

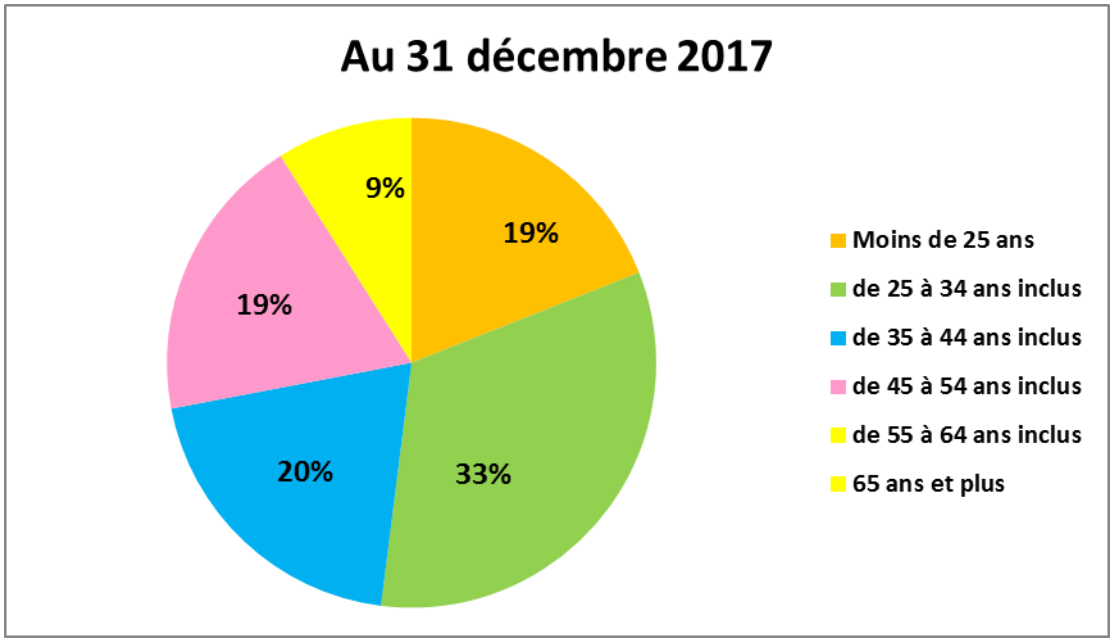
A. *Profil des Usagers accueillis*

a. *Sexe*



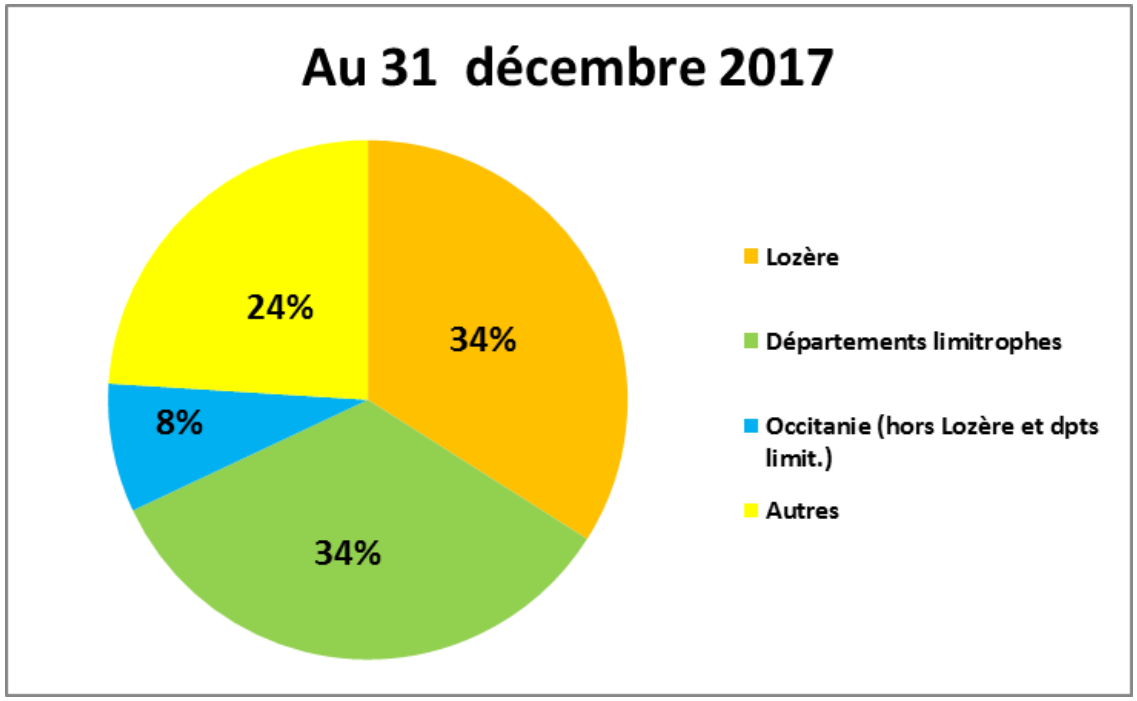
Femmes : 37
Hommes : 27
La répartition homme/femme reste identique aux années précédentes.

b. Tranche d'âge



L'Usager le plus âgé a 61 ans (départ prévu en juin 2018), 58 ans suivant dans la pyramide des âges. Le nombre d'Usager de moins de 25 ans est passé de 10 à 19% entre 2016 et 2017. Le recrutement de 10 personnes en 2017 a donc eu lieu avec des moins de 25 ans.

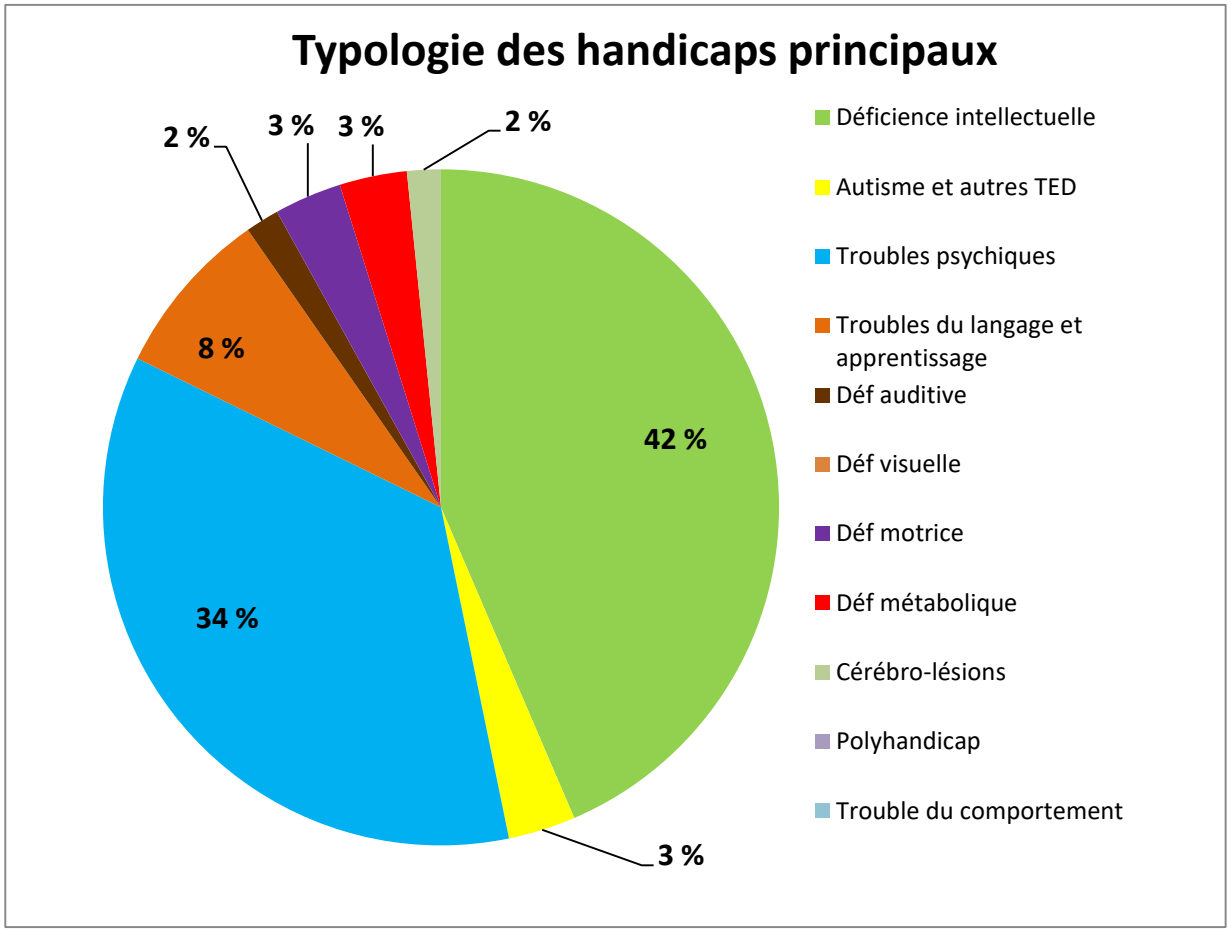
c. Origine des Usagers



Lozériens : 22 ; départements limitrophes : 22 ; Occitanie : 5 (Hors Lozère et Départements limitrophes) ; Autres :15
Peu de changement sur l'origine des Usagers, la proportion de Lozérien reste de 34%

d. Typologie des handicaps principaux

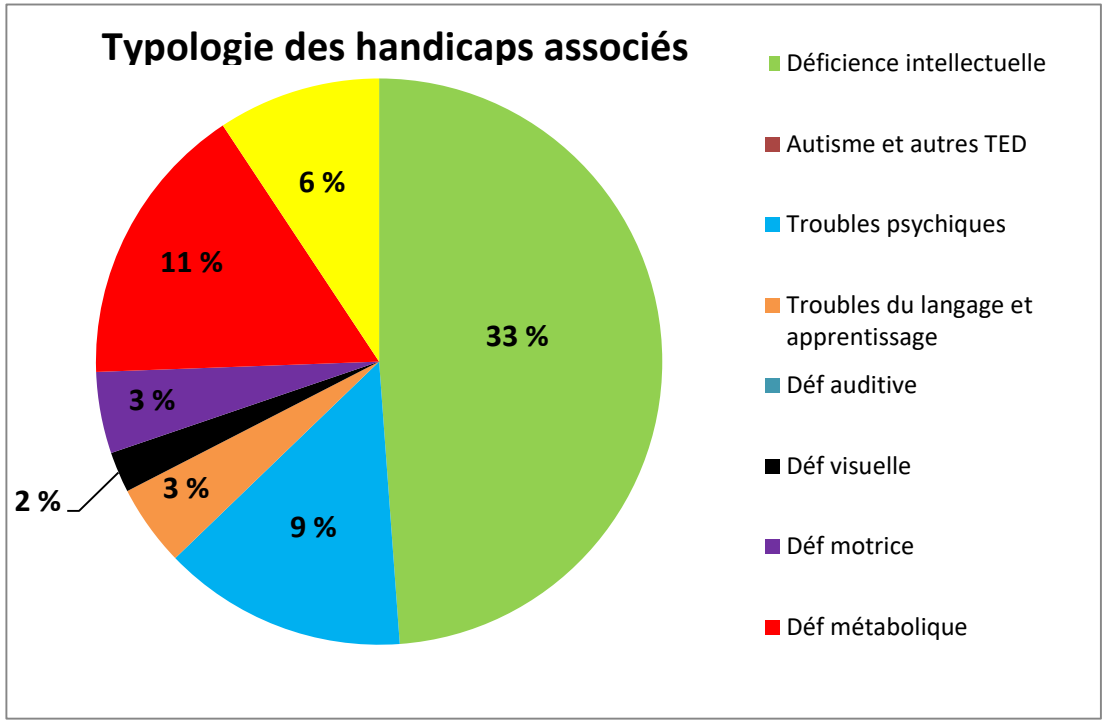
Déficiences principales	Nombre	Pourcentage
Autisme et autre TED	2	3 %
Autre type de déficience	0	
Cérébro-lésion	1	2 %
Déficience du langage et des apprentissages	5	8 %
Déficience intellectuelle	27	42 %
Déficience métabolique	2	3%
Déficience motrice	2	3 %
Déficience visuelle	0	
Polyhandicap	0	
Troubles du comportement et de la communication	0	
Troubles du psychisme	22	34 %
Diagnostic en cours	0	



	Médiane 2016 ESAT - 51 à 100 places		
	National	Régional	Lozère
Déficiences principales			
% déficiences intellectuelles	*64,40%*	*57,31%*	*40,09%*
% Autisme et autres TED			*2,14%*
% troubles du psychisme	*18,24%*	*25,36%*	*37,41%*
% troubles du langage et des apprentissages			*2,14%*
% déficiences auditives			
% déficiences visuelles			
% déficiences motrices			*1,54%*
% déficiences métaboliques			*2,58%*
% cérébro-lésions			*2,58%*
% usagers polyhandicapées			
% troubles du comportement et de la communication (TTC)			*10,00%*
% usagers en cours de diagnostic			*1,54%*
% autres types de déficiences			

e. *Typologie des handicaps associés*

Déficiences associées	Nombre	Pourcentage
Autisme et autre TED	0	
Autre type de déficience	0	
Cérébro-lésion	0	
Déficience du langage et des apprentissages	2	3 %
Déficience intellectuelle	21	33 %
Déficience métabolique	7	11 %
Déficience motrice	2	3 %
Déficience visuelle	1	2 %
Troubles du comportement et de la communication	4	6 %
Troubles du psychisme	6	9 %
Diagnostic en cours	0	



	Médiane 2016 ESAT - 51 à 100 places		
	National	Régional	Lozère
Déficiences associées			
% déficiences intellectuelles	*3,20%*		*35,03%*
% Autisme et autres TED			
% troubles du psychisme	*5,83%*	*1,84%*	*7,46%*
% troubles du langage et des apprentissages	*1%*		*2,91%*
% déficiences auditives			
% déficiences visuelles			*32,31%*
% déficiences motrices			*2,75%*
% déficiences métaboliques			
% cérébro-lésions			
% troubles du comportement et de la communication (TTC)			*4,55%*
% autres types de déficiences			

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	13	27	2	22	0	0

	Médiane 2016 ESAT - 51 à 100 places		
	National	Régional	Lozère
% d'usagers bénéficiant d'une mesure de protection	53,91%	52,03%	77,35%

g. *Sorties définitives*

Sortie définitive	N	N-1	N-2	N-3
Accès au milieu ordinaire avec accompagnement				
Accès au milieu ordinaire sans accompagnement	1			
Réorientation vers un ESSMS (hors EHPAD)	5	7		1
Retour en famille	1	1	1	
Admission en EHPAD			3	
Admission dans un établissement sanitaire				
Autre		2	1	

Réorientations : 5 dont 4 vers un ESAT de l'association ULISS et 1 vers un ESAT hors département.
Pas de départ vers des foyers de vie ou EHPAD (1 en 2016 ; 3 en 2015).
7 départs 10 entrées en 2017.

	Médiane 2016 ESAT - 51 à 100 places		
	National	Régional	Lozère
Motif ou destination sorties définitives			
DMS d'accompagnement des usagers sorties définitivement	2 980	2 291	2 974
% de sorties par décès			
% de sorties par hospitalisation			*2,28%*
% de sorties par retour à domicile ou milieu ordinaire	*50,00%*	*50,00%*	*4,55%*
% de sorties suite à une réorientation vers un autre établissement MS	*25,00%*	*25,00%*	*39,55%*
% de sortie destination inconnue			*53,64%*

h. *Temps d'accompagnement moyen*

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	22	16	22	3	1

Le temps d'accompagnement inférieur à 5 ans est passé de 18 à 22 en raison des recrutements (10 personnes).

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

Nombre de stages réalisés par les Usagers	N	N-1	N-2	N-3
	9	14	6	4

La durée des stages est de trois semaines en moyenne, les Usagers continuent à être rémunérés par l'ESAT Bouldoire.
Les changements d'ESAT (même interne à l'Association) sont toujours précédés d'au moins un stage de trois semaines (même si le métier est identique).
Stage inter ESAT de l'Association ULISS : 8 dont 3 avec admissions en suivant ;
Stage ESAT Aveyron : 1 avec admission en suivant.

B. *Liste d'attente*

a. *Candidatures*

Nombre de candidatures	N	N-1	N-2	N-3
	17	6	3	2

b. *Nombre de stagiaires accueillis*

Nombre de stagiaires accueillis	N	N-1	N-2	N-3
	24	23	29	40

L'écart entre le nombre des candidatures 17 et de stagiaires 24 accueillis correspond aux nombre de stagiaires qui viennent des ESAT de l'Association ULISS.

c. *Nombre de personnes sur liste d'attente*

Nombre de personnes sur liste d'attente	N	N-1	N-2	N-3
	0	0	3	4

Toutes les stages de préadmission ont débouché sur une admissibilité voire une admission. Le seul refus de dossier à l'ESAT Bouldoire résulte d'un avis défavorable du médecin psychiatre de l'ESAT, les personnes relevant du soin.

4. Adaptation des personnes accompagnées au Projet d'établissement

Non renseignée par l'établissement.

	Médiane 2016 ESAT - 51 à 100 places		
	National	Régional	Lozère
Taux d'usagers en dérogation	0,00%	0,00%	0,00%
Age des usagers			
11-15 ans			
16-19 ans			*0,60%*
20-24 ans	*10,32%*	*12,11%*	*17,93%*
25-29 ans	*13%*	*13,45%*	*15,86%*
30-34 ans	*12,78%*	*13,19%*	*16,19%*
35-39 ans	*13%*	*12,30%*	*14,59%*
40-44 ans	*13,24%*	*12,52%*	*9,70%*
45-49 ans	*13%*	*11,51%*	*10,37%*
50-54 ans	*11,36%*	*10,95%*	*6,09%*
55-59 ans	*6,50%*	*7,21%*	*7,90%*
60-74 ans	*1,03%*	*1,29%*	*0,77%*
75-84 ans			
85-95 ans			
+ de 96 ans			

5. Réponse accompagnée pour tous

L'établissement n'a pas été sollicité.

IV. Accompagnements

Introduction

Cette année 2017 a été riche en événements, dont nous allons essayer de retracer les principaux axes dans ce début de rapport d'activité commun aux trois ESAT, avant d'aborder la vie de chaque établissement.

1. Zooms sur des temps marquants de l'année

1.1 Evaluation du projet d'établissement et perspectives

2017 est une année « charnière ». Huit ans après l'évaluation interne (2009), trois ans après l'évaluation externe (2014), deux ans après le projet d'établissement (2015), nous avons réalisé, comme chaque année, une évaluation des actions menées et des axes de progrès préconisés.

Les axes de progrès et les orientations ont été réalisés dans leur grande majorité. Cependant, cette démarche nous a permis, en prolongement des réunions hebdomadaires « Médico-sociale et Production », de lancer une réflexion sur le devenir de nos institutions et par conséquent sur le contenu du prochain Projet d'établissement. Cette réflexion fut, dans un premier temps, très large et imprégnée par l'évolution des politiques publiques.

- La notion de « parcours », qui constitue aujourd'hui un des principaux « marqueurs » des politiques publiques en faveur des Personnes en situation de Handicap, fut un des thèmes qui est venu alimenter nos interrogations. La coordination entre les différents acteurs de l'accompagnement en constitue une « clef de voûte » inscrite dans nos pratiques, depuis bien longtemps. C'est dans ce contexte, que trois journées d'information et d'échanges se sont déroulées à l'ESAT La Colagne, l'ITEP de Grèses et le CEM de Montrodat. Une réflexion que nous avons souhaitée partager au niveau régional sur la notion des passerelles existantes ou à créer entre établissements médico-sociaux, sur l'accueil des mineurs au sein des ESAT et foyers de l'Association Le Clos du Nid. Aujourd'hui des solutions doivent pouvoir être proposée par exemple à l'ITEP, à des jeunes en fin d'accompagnement (donc avant 18 ans). Trois réunions ont réuni plus de quarante-cinq établissements, une soixantaine de personnes sur ce thème.
- Un travail et des échanges sur les notions de « savoir » et de « savoir-faire » ont été fructueux. Fructueux sur le plan pratique par l'élaboration d'une convention de stage pour mineur commune et par la volonté de mutualiser les évaluations (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels « RSFP ») permettant également l'émergence d'une politique de formation continue avant et après l'IMPro par exemple. Fructueux sur le plan politique, avec des propositions de conventions de partenariat qui définiront, si elles sont adoptées, les

engagements respectifs des établissements. Ce travail se poursuit et doit être finalisé. La notion de « savoir être » fera l'objet d'une prochaine réunion, car il est évident qu'il ne peut y avoir d'insertion professionnelle sans inclusion sociale.

- Un secteur du travail protégé qui évolue.
  - L'actualité des politiques publiques, notamment les orientations concernant « l'emploi accompagné » et la réforme du financement des ESSMS ;
  - La recherche de nouvelles innovations permettant de rendre les ESAT de l'Association plus attractifs pour recruter des Usagers ;
  - La poursuite de la professionnalisation qui pourrait devenir un élément essentiel du devenir de l'ESAT de demain (hors zone à forte concentration de population, comme les métropoles ou les villes du littoral) ;
  - Les attentes d'Usagers qui revendiquent de plus en plus d'autonomie, d'immédiateté dans les réponses qu'ils souhaitent plus individuelles et de moins en moins institutionnelles.

  Toutes ces évolutions rapides font avancer les débats et nous incitent à anticiper.

Aujourd'hui, nous devons penser l'ESAT Lozérien de demain. Notre constat est que la durée de séjour des nouveaux Usagers est de plus en plus courte.

- Une partie des Usagers qui viennent dans notre département, le font par défaut, car ils ne trouvent pas de solution dans leur département d'origine. Les établissements pour adolescents du littoral ou de la région Clermontoise, nous ont confié leurs difficultés à trouver des places dans les ESAT proche de chez eux. La majorité de ces Usagers repartent pour des rapprochements familiaux, après trois à cinq ans.
- Les départs ont lieu avec accompagnement de notre part vers d'autres ESSMS ou le milieu ordinaire de travail, le tissu économique urbain étant plus favorable à l'inclusion professionnelle.
- Une proportion moindre du nombre de ces Usagers choisit de rester en Lozère.

Il semble donc nécessaire de s'interroger sur l'accueil des Usagers suivant ce cursus et l'opportunité que nous pourrions saisir de créer une spécificité, voire une spécialisation, dans l'accueil des adolescents mineurs sortants des IMPro et ITEP. Les principes défendus seraient d'éviter les ruptures de parcours, de poursuivre et approfondir leurs apprentissages et leur professionnalisation.

Ce travail inclus dans une démarche d'emploi accompagné, préparerait ces personnes à un emploi en milieu ordinaire et/ou dans le secteur protégé en vue d'un retour vers les ESSMS de leurs région d'origine. Ces ESAT sont actuellement saturés (liste d'attente de plusieurs années) et ils priorisent les personnes ayant une expérience et un portefeuille de compétences qui correspondent aux travaux qu'ils proposent.

Ce travail de réflexion est en phase avec les orientations prises par le projet d'établissement de 2015 et devra se poursuivre en tenant compte de l'évolution des politiques publiques. Nous devrons être vigilants sur le maintien des postes spécialisés, leur redéploiement vers les postes d'animateurs de soutien, ainsi que le développement des formations des personnels encadrant. Cette démarche nécessitera des moyens supplémentaires en termes de financement de prestations extérieures pour la formation des Usagers. Il nous faudra retravailler et développer notre capacité à accueillir, accompagner, former et professionnaliser.

1.2 Projet SAESAT

« La SAESAT vise à répondre aux besoins des personnes pour lesquelles la notion de travail à temps plein semble faire sens, mais qui ne peuvent l'exprimer qu'à temps partiel pour des raisons de fatigabilité, de difficultés physiques ou psychiques, des difficultés de concentration ou de maturité ».

« La SAESAT permet aux personnes en situation de handicap bénéficiant de cette orientation d'acquérir, conserver ou récupérer des possibilités de travailler à temps plein en ESAT, par des modes d'encadrement et de prise en charge adaptés en alternance avec une orientation professionnelle à mi-temps à l'ESAT» [6].

Cet outil indispensable pour accueillir un nombre d'Usagers (constant sur ces dernières années) est toujours en attente d'autorisation. Dans le cadre des projets évoqués ci-dessus, il prend une dimension plus importante encore, permettant une individualisation et une progression adaptée à des problématiques de ruptures que nous devons gérer quotidiennement durant les premières années de l'accueil.

Les expérimentations que nous avons pu mener durant le premier semestre 2017 (en raison d'un transfert de poste d'animatrice de soutien précédant son départ en retraite), nous ont démontré toute l'efficacité des soutiens renforcés auprès de ces Usagers, améliorant considérablement leur inclusion dans les ateliers de l'ESAT La Colagne. Le travail réalisé avec l'accueil de jour du foyer de Palheret (1/2 tps) a également été une réussite pour des Usagers issus de l'IMPro Le Galion et ayant l'orientation SAESAT.

[6] *Dossier de demande de création d'une SAESAT*

1.3 Poursuite de la démarche de professionnalisation

Comme nous l'avons évoqué l'année passée, la mutualisation des moyens des 3 ESAT facilite l'accès aux Usagers à un nombre plus important de métiers, à des types de structures différentes par leur dimension, la nature de leurs activités (artisanale, semi-industrielle, industrielle…), le lieu de réalisation (intérieur, extérieur) et leur finalité (production, fabrication, prestation de service, mise à disposition). La reconnaissance des compétences est venue étayer ce dispositif.

« Favoriser, dans le respect de chaque projet individuel, la professionnalisation, l'épanouissement personnel et social des travailleurs handicapés et leur mobilité au sein de l'E.S.A.T. qui les accueille, d'autres établissements ou services de même nature ou vers le milieu ordinaire de travail »[7]. 20 personnes ont obtenu une ou plusieurs RSFP. Il nous faudra trouver des modalités de financements de ce dispositif, si nous souhaitons le poursuivre et le pérenniser.

- ✓ Les Projets Professionnels Personnalisés (PPP) ;

En 2017, dans le cadre de la procédure des Projets Professionnels Personnalisés, l'organisation et le suivi des réunions préparatoires et constitutives des P.P.P. a pu pour la première fois prendre un cadencement proche d'une année standard. Seuls les recrutements importants (10) de 2017 (en lien avec le transfert de l'activité nettoyage des locaux vers l'ESAT La Valette), sont venus augmenter leur nombre, le premier projet intervenant dans les six mois qui suivent l'admission.

Dans un souci d'accompagnement global de l'Usager, le partenariat entre ESAT, les Foyers d'hébergement, le SAVS le SAMSAH s'est perpétué. Un calendrier trimestriel des réunions de projet est diffusé dans les services durant le trimestre précédent. Ce planning est communiqué aux représentants légaux pour les inviter à la réunion programmée. En cas d'indisponibilité, ces derniers sont invités à communiquer leurs remarques et les attentes des majeurs protégés.

La trame du projet présente différentes rubriques :

- Parcours et expériences professionnelles de l'Usager.
- Rappel et évaluation des objectifs du précédent P.P.P.

[7] *Décret 20-05-2009*

- Evaluation socioprofessionnelle (constat/analyse) : recueil par le référent professionnel à l'occasion d'entretiens préalables Usager/référent : grille de compétence sur le comportement, le savoir-faire, les aspects professionnels et les activités de soutien et de formation. Un référentiel métier complète cette évaluation. Les besoins repérés par les professionnels sont alors établis après l'analyse des constats recueillis.
- Synthèse du recueil des attentes de l'Usager, par la psychologue.
- Analyse du psychologue.
- Analyse du médecin psychiatre.
- Autres besoins repérés (ouverts aux différents partenaires, tuteurs, médecin du travail, etc.).

Suite au recueil des attentes de l'usager, aux besoins repérés par les professionnels et par les psychologues, les objectifs retenus sont définis ainsi que les préconisations et moyens de mise en œuvre qui les accompagnent. Ces objectifs sont déterminés par types selon une nouvelle trame de prestations identique aux quatre ESAT de l'Association ULISS :

- 1 - Soutien dans l'activité professionnelle.
- 2 - Accompagnement à la vie professionnelle.
- 3 - Formation professionnelle.
- 4 - Soutien psychologique.
- 5 - Accompagnement médico-psychiatrique.
- 6 - Dimension sociale et accès aux droits.
- 7 - Autres formes de soutien.
- 8 - Santé au travail.
- 9 - Autonomie et protection.

En 2017, nous avons ainsi organisé 41 réunions ayant trait à la préparation (1h en moyenne avec le référent professionnel), puis à la constitution et réactualisation (1h30 équipe ESAT/hébergement) du projet personnalisé.

✓ Savoir de Base et référentiel « CléA » ;

CléA est le socle de connaissances et de compétences professionnelles, pouvant aboutir à la délivrance d'une certification s'inscrit par décret à 3 reprises[8] :

[8] Loi du 5/03/2014

- Comme action de formation éligible au CPF ;
- Dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- Dans le cadre de la contribution des Régions à la lutte contre l'illettrisme.

Définition : « *le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et de compétences qui est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu* ».[9]
Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de sa vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Cette certification est reconnue par pôle emploi et ouvre l'accès à certaines formations qualifiantes.

Cette démarche a été mise en place au mois de septembre 2016 et reconduite en septembre 2017, pour les Usagers qui nous ont sollicités pour les accompagner dans une démarche de validation et/ou de développement de leurs compétences (VAE, CFAS, mise à disposition, titre professionnel...).

[9] Article D.6113-1-définition du socle de connaissances et de compétences professionnelles

1. 4 Déploiement du logiciel « OGIRYS »

La mise place d'un logiciel commun pour le traitement des dossiers (médicosocial, médical…), de l'information et de la communication des établissements de l'Association « Le Clos du Nid » a été poursuivie en 2017. Conformément aux recommandations de l'évaluation externe, ce traitement informatique commun va continuer en 2018.

1. 5 Politique de rémunération

En 2017, a été mise en place la politique de rémunération. Au mois de mai et juin, des évaluations et une commission ont permis d'étudier individuellement le projet de chaque Usager. Nous avons, bien sûr, enregistrer et transmis à la direction, la revendication d'un grand nombre demandant l'augmentation des « moyens » investis dans ce domaine.

En fin d'année, les Usagers ont pu bénéficier d'une formation dispensée par le Greta et l'animateur de soutien de l'ESAT Colagne, sur le CCE (Comité central d'ESAT). La première réunion pour sa création devrait avoir lieu, début 2018. L'objectif est la mise en place d'un CCE d'Usagers qui gérerait en partie des « œuvres sociales » venant améliorer la rémunération des travailleurs.

Réunions « cliniques » Foyer/ESAT ou réunions de synthèse :

Lorsque la situation d'un Usager l'impose, en dehors du calendrier établi des réunions de projet, les équipes de l'ESAT et de l'hébergement se réunissent pour échanger à propos d'une situation ou revoir les modalités d'un accompagnement. Il peut également s'agir de prévoir une nouvelle affectation dans un autre Etablissement ou une réorientation, devant une situation préoccupante ou urgente. Les équipes peuvent alors être complétées d'intervenants autres que les référents si besoin, ou être réduites à un petit comité décisionnel qui va informer l'Usager des modalités proposées dans son accompagnement.

Les réunions de « synthèse » sont le plus souvent organisées par le secteur psychiatrique, qui accueille les usagers de l'ESAT pour des protocoles de soins plus ou moins longs. L'ESAT n'est pas un lieu de soin, il nous faut donc développer une politique de réseaux de partenariat de proximité, mais de plus en plus souvent hors département (Gard, Hérault, Bouches du Rhône, Tarn, Aveyron, Puy de dôme…) en raison des difficultés rencontrées auprès du secteur psychiatrique Lozérien. De manière générale et conformément aux recommandations du médecin psychiatre de l'établissement, il est impératif que les protocoles de suivi et de soin soient établis avant l'entrée à l'ESAT, plus particulièrement lorsqu'il s'agit

de « patients » pour qui un traitement a été prescrit par un médecin généraliste et/ou un psychiatre. Néanmoins, cette difficulté structurelle et plus spécifiquement Lozérienne est très chronophage pour l'équipe de l'ESAT.

Stages des Usagers de l'ESAT :

Ces stages sont la conséquence de la définition des objectifs du Projet Professionnel Personnalisé. Ils permettent aux Usagers de découvrir, de se confronter et de s'évaluer dans des nouveaux « métiers » ou activités. Ils peuvent être réalisés rapidement, de façon assez souple, entre les ESAT de l'Association ULISS. Ils sont aussi une opportunité pour tenter une expérience dans d'autres ESAT, ou dans d'autres régions, afin de répondre le plus souvent à des projets de retour dans le département d'origine et de permettre un rapprochement familial.

L'année 2017 a été différente de 2016, l'ESAT Bouldoire ayant reçu plus de stagiaires (période de fort recrutement) qu'il n'en a adressé aux autres ESAT. Cette « activité » supplémentaire représente 360 journées d'accompagnement renforcé, non comptabilisées comme le sont les absences.

2. Participation des Usagers

Conseil de la Vie Sociale

Le projet d'établissement des trois ESAT prévoit dans son offre d'accompagnement de l'Usager un volet intitulé : « Dimension sociale citoyenneté/vivre ensemble ». L'objectif général est de favoriser l'expression et la participation des travailleurs en situation de handicap. L'objectif secondaire est de mettre en place et animer différents temps instances, modalités de participation et d'expression.
Les modalités d'élection des représentants des Usagers au Conseil de la Vie Sociale (CVS) ont été pensées dans un premier temps, dans le but de créer une proximité entre les Usagers de chaque atelier et leurs représentants. Un collège fut ainsi élu, 10 à 12 membres selon les établissements. Ce nombre a permis de constituer le CVS puis de répartir d'autres missions. Elles se sont diversifiées au fur et à mesure des formations et de l'appropriation de leur droit à l'expression et à la participation. Elles se sont perfectionnées lors de réunions avec leurs pairs, des temps de délégation attribués, de la participation aux réunions qualité, aux commissions (politique de rémunération, projet d'établissement, nouveaux horaires, organisation des passages au self, etc.). Aujourd'hui, elles font partis d'un mode de fonctionnement, d'une philosophie qui devrait encore se développer en 2018 avec la mise en place d'un Comité Central d'ESAT au sein duquel l'échange sur la vie de l'établissement, le dialogue social et les œuvres sociales sont privilégiés entre employeur et Usagers. Les prochaines élections du CVS auront lieu au mois de mars 2018.

Le CVS de l'ESAT Bouldoire s'est réunis trois fois en 2017 et a réalisé une enquête de satisfaction, dont le thème abordé l'éventualité de changements d'horaires.

3. Vie sociale

3.1 -Activités de 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 moniteurs d'atelier 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 d'une formation professionnelle, de l'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 et la Validation des Acquis de l'Expérience.

3.2 - Actions de formations dispensées à l'ESAT en 2017 :

Dans le cadre de l'accompagnement à la vie professionnelle des Usagers, prévu dans le projet de service des 3 ESAT de l'Association « Le Clos du Nid », et du développement de leurs compétences, nous avons mis en place diverses actions, directement en lien avec les attentes de l'Usager, ainsi qu'avec les besoins repérés par les professionnels sur le terrain.

Formations collectives dispensées par l'animateur de soutien ou les professionnels

- Prestation P1 : accueillir et renseigner les nouveaux arrivants (des 3 ESATs) sur les dispositifs en matière de travail protégé ;
- Participation groupe qualité ;
- Formation incendie ;
- Formation Sécurité Santé au Travail (SST) ;

Formations collectives dispensées par des organismes extérieurs pour l'ESAT Bouldoire :

- *APN Maintien des acquis (scolaires) niveau 2, niveau 3 et niveau 3 renforcé. 16 Usagers ont pu bénéficier de ces formations.*

✓ *Deux formations, « les outils du CVS » et « CCE », ont été accompagnées par le GRETA de Lozère. Ces formations ont été mutualisées avec les autres ESAT de l'Association ULISS.*

A ces formations, s'ajoutent les temps passés pour l'exercice de la fonction d'élu au Conseil de la Vie Sociale et les temps de « délégation ».

8 personnes = 60 heures

✓ *La Reconnaissance des Savoirs Faire et des Compétences : 4 personnes ont participé à cette démarche pour l'activités d'agent polyvalent de blanchisserie industriel et de détail, soit au total 40 heures de formation.*
✓ *Savoir de Base et référentiel « Clé A », en 2017, 10 Usagers ont suivi la préparation à CléA, 8 se sont présentés à l'évaluation, 4 l'ont obtenu du premier coup, les 4 autres ont deux modules à repasser.*

4. Santé

Soins

✓ **Accompagnement Psychiatrique**

a. Présentation et mission

- suivi régulier de tous les résidents avec pathologies psychiatriques
- soutien psychologique des résidents suivis
- psychothérapie de quelques résidents
- réévaluation des diagnostics
- ordonnances
- 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)

b. Suivi psychologique

La psychologue travaille au sein de trois établissements du pôle ESAT/Foyers d'hébergement : l'ESAT Bouldoire (0.33 ETP), l'ESAT La Valette (0.33 ETP) et le Foyer d'hébergement de Bouldoire (0.34 ETP), elle intervient donc sur ces trois structures ainsi qu'en ville, au sein du bureau des éducateurs du Service d'Accompagnement Extérieur du Foyer de Bouldoire afin de recevoir les personnes travaillant à la Blanchisserie du Gévaudan, les personnes en arrêt maladie ou travaillant à temps partiel (vivant en ville ou dans d'autres foyers) ou encore certaines travaillant au pôle bois.
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, elle a pour mission principale l'accompagnement psychologique des personnes accueillies, dans le respect de leur libre choix et de leur libre adhésion. Dans ce cadre, elle a proposé en 2017 des entretiens de soutien psychologique réguliers ainsi que des psychothérapies aux personnes accueillies à l'ESAT Bouldoire (suivis hebdomadaires, tous les 15 jours et plus rarement toutes les 3 semaines ou 1/mois) auxquels s'ajoutent des entretiens irréguliers ou ponctuels à la demande. 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 elle 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). Ces entretiens, proposés de façon systématique, occupent des créneaux d'entretiens qui pourraient bénéficier à d'autres personnes en ayant davantage besoin. De même, le temps passé à la rédaction d'écrits psychologiques pour un PPP ou un bilan de stage d'une personne dont l'accompagnement ne présente pas de difficultés

particulières pourrait être utilisé de façon plus efficiente, pour répondre par exemple aux demandes « urgentes » d'entretiens fonction des aléas des troubles psychiques de certains. Il semble en effet important de recentrer les missions des psychologues sur l'accompagnement psychologique des personnes accueillies (psychothérapies et soutien psychologique) et qu'ils ne reçoivent en entretiens en amont des réunions de projet ou lors de stages que les personnes qui leur en font la demande ou celles dont la situation psychique ou personnelle le justifie.

Le psychologue a également pour missions :

- L'évaluation clinique et psychopathologique des personnes accueillies afin d'orienter l'accompagnement proposé (entretiens, réunions, compte-rendu psychologiques).
- 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).
- Un travail institutionnel avec l'équipe cadre/technique (participation aux réunions technique).
- L'actualisation permanente de ses connaissances : la psychologue de l'ESAT participe à un groupe de travail, des conférences
- La contribution au lien et à la coordination avec les professionnels extérieurs à l'institution (autres psychologues, CMP, SAMSAH, UAPP, SAMO, etc.).

Depuis de nombreuses années maintenant, les ESAT ouvrent leurs portes aux personnes souffrant de troubles psychiques graves nécessitant un accompagnement dans des services de soins psychiatriques. De ce fait, l'hôpital comme les structures externes type CMP restent les lieux de référence pour ces personnes et permettent de part des liens institutionnels réguliers de garantir une certaine forme d'équilibre ou de ressources dans les moments de crises. L'arrivée d'un nouveau psychiatre fin 2017 est également d'une grande importance pour accompagner au mieux ces personnes ainsi que les équipes, bien qu'à ce jour il ne se rende pas à l'ESAT Bouldoire et ne rencontre pas les équipes de terrain. L'intervention conjointe de psychologues, sur un même établissement de façon régulière, qui commence à se mettre en place notamment à l'ESAT La Valette permet quant à elle 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. Elle permettra peut-être, en s'élargissant à l'ensemble du pôle, d'élargir à l'avenir la palette des propositions thérapeutiques (thérapies groupales, thérapies de couple, etc.). 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 ESATs/Foyers ainsi que le projet de création d'un ESAT unique va dans ce sens et permettra peut-être davantage d'équité à la fois dans la répartition des temps de psychologues et à la fois dans le temps imparti à chaque psychologue dans l'exercice de ses diverses missions. L'année 2017 a été sur ce plan marquée par des réunions de psychologues ESAT/Foyers plus régulières et un travail commun d'écriture d'une fiche de poste, transmise et validée par le Professeur Boulenger, Médecin Conseiller Technique du Clos du Nid.

5. 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.

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 17h30 du lundi au vendredi vers ces mêmes lieux.

6. Activités citoyennes

Non renseignées par l'établissement.

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.
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.
Les groupes « qualité » au sein de chaque établissement sont constitués. Ils regroupent les différents acteurs de l'ESAT, des Usagers aux moniteurs. Leurs réflexions, leurs propositions sont relayées auprès d'un comité de pilotage commun aux trois ESAT.

Les thèmes abordés en 2017 à l'ESAT Bouldoire, concernaient la politique de rémunération, les horaires des blanchisseries, l'accueil des nouveaux arrivants, l'accueil des stagiaires mineurs en ESAT, les congés des nouveaux entrants, les outils pour la prise de note au CVS, le déploiement du

logiciel OGIRYS, rendre les FEI accessibles aux Usagers et les personnes ressources pour accompagner la rédaction. Ces pistes ont permis contribuer à l'élaboration du nouveau règlement de fonctionnent de l'ESAT et fut une aide à la décision de la direction, la démarche pouvant être étayée par des enquêtes de satisfaction auprès des Usagers (soutenu par des personnels détachés de la Direction Générale de l'Association).

2. EI et EE

Quel est l'état d'avancement de la démarche d'évaluation internet et externe ?

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

Une démarche d'EI est-elle en cours ou réalisée ? Réalisée en 2009

L'engagement dans la démarche d'EI est-il programmé ? non

Si oui, à quelle date ?

A quelle date vous êtes-vous engagé dans la démarche d'EI (1er comité de pilotage) ? mars 2006

Le plan d'amélioration et son suivi ont-ils été formalisés ? oui

Les résultats de votre démarche d'EI ont-ils été transmis aux autorités de contrôle et de tarification ? oui

Si oui, à quelle date ? 31/10/2013

La démarche d'évaluation continue est-elle retracée chaque année dans le rapport d'activité ? oui

Méthodologie de la démarche d'EI :

Les usagers et leurs représentants sont-ils impliqués dans la démarche d'EI ? oui

Les proches des usagers sont-ils ……. ; ? oui

Les professionnels (salariés et libéraux) de la structure sont-ils …….. ; ? oui

Les différentes catégories de professionnels ont-elles été ……. ? oui

Les partenaires de la structure sont-ils associés …… ; ? oui

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

L'EE est-elle réalisée ?

Le rapport d'EE a-t-il été transmis à l'autorité de contrôle et de tarification ? oui

Si oui à quelle date ? 30 janvier 2015

L'EE est-elle en cours ? non

A quelle date avez-vous démarré l'EE ? novembre 2014

L'EE est-elle programmée ? non

Si oui à quelle date ?

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 la réunion d'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 conformément aux textes.

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'autoévaluation 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 la démarche de l'autoévaluation. 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.

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, conformément aux textes. L'Agence Régionale de Santé par courrier en date du 16 décembre 2015 a accusé réception de cet envoie et a souhaité recevoir avant le 31 mars 2016 les suites données à ces prescriptions. Une réponse à l'analyse de l'évaluation a été faite dans ces délais incluant les axes d'amélioration apportés et/ou envisagés.
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 2017

A. *Le plan d'action*

Selon l'analyse de l'évaluation externe de l'établissement par l'ARS, transmise le 16 décembre 2015. Ce rapport fait ressortir les axes d'amélioration à mettre en œuvre, tels que :

- Pas d'enquête de satisfaction depuis plusieurs années ;
- Il n'y a pas de prise en compte formalisée de l'expression de la personne sur ses souhaits ;
- La gestion des réclamations et des événements indésirables n'est pas organisée.

B. *Le réalisé*

Pas d'enquête de satisfaction depuis plusieurs années.

Contexte :

- La priorité dans notre action éducative a été d'officialiser, de développer ou de créer des temps, des lieux, des instances qui permettent, facilitent, imaginent une plus grande liberté de parole de l'Usager.
- Les enquêtes de satisfaction ont été abordées, lors de l'élaboration du projet d'établissement en 2015. Ce projet d'établissement a été réfléchi, discuté, construit avec la participation de représentant des différents personnels, de représentant de l'Association, des familles et des représentants des Usagers. Ils ont siégé au comité de pilotage et participé aux réunions de préparation.

Amélioration de la qualité de prise en charge :

- Comme le préconisent les évaluateurs, en ce début d'année 2016, nous avons demandé aux responsables médico-sociaux d'entamer un travail de construction de questionnaire sur :
- L'accueil et le déroulement des stages (à remettre au stagiaire candidat à l'ESAT) ;
- Les six premiers mois à l'ESAT ;
- La formation, le projet professionnel.

1. Il n'y a pas de prise en compte apparente de l'expression de la personne sur ses souhaits.

Contexte :

Expression de la personne sur ses souhaits au niveau individuel.

- Le Projet Professionnel Personnalisé (PPP) est en place depuis plusieurs années.
  Le 11/05/2013 : Mise en place de la procédure PPP ; le 13/8/2014 : Modification de la procédure PPP.
- La procédure prévoit un recueil des attentes de l'Usager par une personne neutre (pour éviter le principe de juge et partie). C'est le psychologue (qui assure le suivi de la personne, s'il y en a un) qui aide l'Usager à synthétiser ses souhaits et à les exprimer (si nécessaire) lors du PPP, au travers d'un questionnement sur les prestations proposées par l'ESAT. Les attentes de l'Usager font l'objet d'un paragraphe spécifique dans le cadre du PPP et sont inscrites dans leur intégralité.
- L'usager peut exprimer ses souhaits auprès des personnes de son choix, en dehors de cette démarche institutionnelle. Le médecin psychiatre, le psychologue, les cadres de direction, l'animateur de soutien, le moniteur d'atelier sont autant de personnes qui peuvent recueillir cette information.
- Dans le cadre des mouvements internes ou inter établissement des appels à candidatures sont affichés pour proposer aux usagers des postes, lors de la création ou de l'extension d'un atelier. L'Usager peut ainsi faire acte de candidature, même si cela n'a pas été discuté ou prévu dans son PPP et ainsi exprimer ses souhaits de projet professionnels.

Expression de la personne sur ses souhaits au niveau collectif.

- Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) existe depuis plusieurs années et se réunit au minimum trois fois par an.
  Le 11/05/2013 : Mise en place de la procédure CVS, le 20/01 et 19/06/2015 : Modification de la procédure CVS.
- Cette procédure vient poser les bases du fonctionnement, en complément de son règlement intérieur. Les élections des représentants des Usagers se font désormais par atelier. Des temps de « délégation » sont attribués pour l'organisation de réunions permettant un recueil des souhaits de l'usager par ses pairs. Le nombre de représentants des Usagers au sein du CVS a été augmenté (de 4 à 6 pour le CVS de l'ESAT Les Ateliers de La Colagne, 4 à 5 pour le CVS de l'ESAT La Valette).
- Des réunions générales et des réunions d'atelier permettent également l'expression de l'usager.

Amélioration de la qualité de prise en charge :

- Afin de répondre aux préconisations des évaluateurs, la rédaction du PPP a été modifiée. L'emploi de la première personne du singulier pour l'expression des attentes des usagers a été privilégié. Il permet de mieux la repérer et de la différencier des besoins repérés par les professionnels. Les PPP sont signés par l'usager (et son tuteur si mesure de protection) et un avenant au contrat est élaboré, redéfinissant les prestations mises en œuvre pour la durée du PPP.
- La procédure PPP et un nouveau cadre de projet est en cours de construction en ce début d'année 2016.

La gestion des réclamations et des événements indésirables n'est pas organisée.

Contexte :

Le signalement d'événements indésirables existait depuis une dizaine d'années à l'ESAT sous forme d'un cahier d'enregistrement.
- 11/05/2013 : Mise en place de la procédure de Signalement et de Traitement d'Evénement Indésirable (STEI). Le 20/02/2014 : Circulaire DGCS/SD/2A/2014/58. Le 15/07/2014 : Première déclaration d'événement indésirable grave (adressée à Mme Marron Simonet), courrier du 17/07/2014. Le 15/07/2014 : Première réunion annuelle d'analyse et de traitement des Fiches d'Evénement Indésirables (FEI) Le 13/08/2014 Modification de la procédure STEI pour mise en conformité du décret. Le 1/10/2014 : Transmission de l'intégralité des FEI de l'ESAT à Mme Renard pour l'Agence Régionale de Santé (ARS) par courriel, pour un essai de quelques mois. En Janvier 2015 point sur la transmission des FEI et retour à la transmission uniquement des FEI graves faisant l'objet d'une plainte à la gendarmerie et/ou au Procureur de la République. Le 16/10/2015 : Signature du protocole de signalement aux autorités administratives des événements indésirables et de situation exceptionnelles ou dramatiques dans les établissements médico-sociaux entre l'ARS, le conseil Départemental de Lozère et l'Association « Le Clos du Nid ».

Organisation :
La mise en place de la procédure STEI a été faite à plusieurs niveaux :
- Réunion générale du personnel encadrant, réunion d'atelier des Usagers.
- Inscription de la procédure dans les différents documents de l'établissement (règlement de fonctionnement, Projet d'établissement, cahier technique…).
- Mise à disposition des documents (inscription au dos de la marche à suivre). Mise en place du classeur d'enregistrement annuel.
- Accompagnement par les chefs de service des moniteurs à la rédaction et au suivi des FEI.
- Mise en place d'une classification et d'un traitement croisé des informations permettant l'analyse et le référencement par catégories.
- Réunion annuelle d'analyse et de traitement des FEI permettant de définir une politique de prévention et formation des personnels et des usagers. Communication du compte rendu de cette réunion à l'ARS, dans le cadre du rapport d'activité joint au budget prévisionnel 2014.
- Inscription au plan de formation des actions définis en réunion annuelle.

Amélioration de la qualité de prise en charge :
- Mise à disposition des FEI aux Usagers au 1/02/2015, Après plusieurs tentatives, nous avons renouvelé la démarche, afin de répondre aux préconisations des évaluateurs. Les Usagers ont privilégié jusqu'à présent, les réseaux de communication en places (représentant des usagers, moniteur d'atelier, animateur de soutien, psychologue, psychiatre, chef de service, direction…). En 2017, les Usagers ont intégré cette nouvelle possibilité d'expression et l'ont utilisé à plusieurs reprises.

4. Plan d'actions envisagé année 2018

- 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 ;
- Développer la politique de rémunération commune aux ESAT en intégrant l'évolution de la population accueillie, la professionnalisation et la réglementation mise en place en q2017 ;

- Retravailler la période d'accueil des candidats, notamment au niveau de l'intervention des animateurs de soutien et de l'élaboration du premier PPP ;
- Repenser la question de la distribution, l'organisation et l'articulation des différents temps de travail des professionnels, afin de créer de véritables temps d'élaboration (hors de la présence des travailleurs d'ESAT) distincts des temps d'accompagnement et de production.

-Actualiser le projet de service relatif aux soutiens médicaux sociaux.
-Faciliter l'appropriation effective du projet d'établissement par l'ensemble des salariés en le faisant vivre au quotidien
-Comme une référence dans l'approche éducative
-Comme une référence dans les réunions d'analyse de la pratique organisées avec les encadrant professionnels ;
-En le mettant en perspective des RBPP, lors des réunions générales (abordant un thème à chaque rencontre) ;
-En prévoyant une réunion annuelle de suivi du projet d'établissement par rapport à l'évolution de l'ESAT.

5. Focus outils

Projet d'établissement 2015- 2020
Règlement de fonctionnement : 2013-2018 - révision au 1/01/18 Validation par CA 25/10/17, validité 2018 - 2022
Livret d'accueil : Juillet 2016 ; révision au 16/01/18

VI. Gestion des Risques

1. Focus sur la lutte contre la maltraitance

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, les devoirs 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.

En 2017, les FEI sont au nombre de 27, pour l'ESAT Bouldoire. Ce nombre est en augmentation par rapport 2016 (16). Le nombre de FEI rédigé par les Usagers s'élève à 4, 2017 étant la prière année de mise en place de ce dispositif, suite aux recommandations des évaluateurs externes. Il faut également noter que cinq FEI concernent le même Usager en 2017.

2. Actions de gestion des risques

- ✓ 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.

DUERP

En 2018, un projet de présentation simplifié du DUERP sera testé 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. Lutte contre le risque infectieux

Les ateliers blanchisserie respectent les règles d'hygiène conformément à la norme RABC pour laquelle une demande de formation a été formulée pour le dernier trimestre 2018. Les mesures sont toutefois déjà en place (barrière aseptique, marche en avant, lavage et désinfection des mains systématiques, tenues vestimentaires en adéquation avec les postes de travail…). L'ESAT Bouldoire travaille pour le traitement du linge de MAS, de FAM et, à ce titre, peut être amené à traiter du linge contaminé. Les procédures concernant cette démarche sont rédigées et appliquées.

4. Ressources patrimoniales et sécurité

Les activités de l'ESAT Bouldoire sont réparties sur 2 sites de production, le premier sur Bouldoire et le second sur l'atelier du Gévaudan.

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 2 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 réalisation du diagnostic : /

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

Avis favorable de la commission de sécurité : /

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

Respect de la réglementation accessibilité : non

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 : 2

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)

VII. Actions en faveur de l'environnement

Il n'existe pas, à ce jour, d'évaluation et de contrôles des risques de contamination biologique. La mise en place d'une démarche RABC est une urgence pour les deux sites.

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 de l'établissement

1. Projet à venir

Développer les activités de prestation de services.

Emploi et réponse accompagnée pour tous

L'emploi accompagné et une réponse accompagnée pour tous, sont les objectifs des ESAT pour les années à venir.

Le dispositif d'emploi accompagné a comme objectif de permettre aux travailleurs handicapés d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Pour cela, il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé :

- un accompagnement médico-social ;
- et un soutien à l'insertion professionnelle.
    - Création de *job coaching*

Qui est un dispositif innovant facilitant la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique.

Il s'appuie sur le modèle IPS, programme « d'insertion dans l'emploi et de soutien individualisé » particulièrement efficace qui s'est imposé comme modèle de référence pour le champ de la santé mentale.

Il est défini par sept principes qui conditionnent son efficacité :

- Ce qui est visé est l'obtention d'un emploi en milieu ordinaire
- Le principe du « zéro exclusion » signifie l'absence de sélection
- La recherche d'emploi est rapide
- L'accompagnement est individualisé, avec une attention particulière portée aux préférences et intérêts professionnels de la personne
- L'équipe de soutien à l'emploi est intégrée ou au moins étroitement coordonnée à l'équipe soignante
- Le soutien est continu, adapté aux besoins, et sans limite dans la durée
- Des conseils en matière de prestations sociales sont fournis aux participants

Maintenir et développer les partenariats avec :

- Les établissements de l'Association et d'ULISS,
- Le CEM de Montrodat,

- Les établissements pour adultes et adolescents des régions limitrophes,
- …

Création du « Pôle Thérapeutique »

Création d'une structure regroupant :
Partie médicale avec médecin psychiatre et infirmier,
Partie paramédicale avec psychologue et animateur de soutien.
L'objectif de cet « établissement étant de :
Répondre aux besoins sécuritaires (avoir un suivi médical et psychologique)
et proposer un cadre sécurisant,

2. Projet en cours de réflexion

« Concourir à l'émergence d'offres nouvelles, modulables et adaptables ». Projet de partenariat avec les différents acteurs lozériens et nationaux (privé, public, associatif, …) :

- Pépinière avec le Syndicat Apicole, la Sté ESSENCIAGUA, …
- L'ESAT pourrait être la référence en tant que formateur sur certaines activités, pour d'autres établissements (les listes d'attente sur d'autres départements sont importantes et les délais d'admission longs, l'ESAT s'engagerait à former les travailleurs en attendant une admission sur l'établissement de leur choix).

Préparer et anticiper l'ESAT de demain.

Le 23 avril 2018

Patrick MALFROY

Le Directeur

Docteur Jacques BLANC, Le Président

P/o Docteur Didier CHADEFAUX

Le Secrétaire