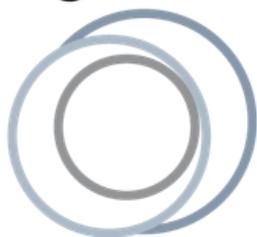


compagnons de
maguelone



PROJET D'ETABLISSEMENT

Les Compagnons de Maguelone

2020-2025



SOMMAIRE

PREAMBULE	5
Le mot du directeur	
La méthodologie d'élaboration du PE : une démarche participative	
L'inscription du PE dans les orientations politiques (sociales - médico-sociales – travail)	
1. LES ÉTABLISSEMENTS	10
1.1. L'organisme gestionnaire	
1.2. Les structures	
1.3. Le cadre juridique	
1.4. Les personnes accompagnées : profil et utilité sociale	
1.4.1. Les caractéristiques : déficience intellectuelle et/ou psychique	
1.4.2. L'utilité sociale	
1.5. L'ancrage dans le territoire	
1.5.1. La complémentarité avec les partenaires du territoire	
1.5.2. L'appartenance à des réseaux et relations avec les réseaux	
1.6. Les droits des usagers	
1.6.1. Les outils de la loi	
1.6.2. La participation des personnes et de leurs représentants	
1.6.3. La place de chacun dans la démarche de projet personnalisé	
1.7. Les références de prise en charge : droits et éthique	
1.7.1. Éthique, finalités et organisation de la prise en charge	
1.7.2. Cadre éthique général	
2. L'ESAT : plan d'amélioration de la qualité	31
Domaine 1 : Le projet d'établissement (partie ESAT)	
Domaine 2 : Droits et participation des usagers	
Domaine 3 : Le projet personnalisé	
Domaine 4 : L'établissement dans son environnement	
Domaine 5 : Organisation et ressources	
3. LES FOYERS D'HEBERGEMENT : plan d'amélioration de la qualité	48
Domaine 1 : Le projet d'établissement (partie foyers)	
Domaine 2 : Droits et participation des usagers	
Domaine 3 : Le projet personnalisé	
Domaine 4 : L'établissement dans son environnement	
Domaine 5 : Organisation et ressources	
4. LES PRESTATIONS PROPOSEES : plan d'amélioration de la qualité	65
4.1. Prestations de l'ESAT :	
4.1.1. Travail et activités	
4.1.2. Soins et santé	
4.1.3. Sécurité et bien-être	
4.1.4. Participation sociale et autonomie	
4.1.5. Familles, tuteurs, entourages	
4.1.6. Accompagnement des usagers et fin d'accompagnement	

4.2. Prestations des Foyers :	
4.2.1. Hébergement restauration	
4.2.2. Soins et santé	
4.2.3. Participation sociale et autonomie	
4.2.4. Familles, tuteurs, entourages	
4.2.5. Sécurité et bienveillance	
4.2.6. Accompagnement des usagers et fin d'accompagnement	
5. L'AXE ORGANISATIONNEL	99
5.1. Organisation de l'accompagnement	
5.2. Prévention et lutte contre la maltraitance	
5.3. Organigramme	
5.4. Réunions institutionnelles	
6. AXES DE PROGRÈS À 5 ANS	104
Axe 1 : Former, informer, sensibiliser	
Axe 2 : Formaliser, mutualiser, optimiser	
Axe 3 : Communiquer, favoriser l'ouverture	
Axe 4 : Favoriser le maillage territorial, fluidifier le parcours	
Axe 5 : Optimiser l'offre, développer, moderniser	
Axe 6 : Favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées	
Conclusion	109
Annexes	110

PREAMBULE

Le mot du directeur

L'Association Les Compagnons de Maguelone est impliquée à la fois dans une mission médico-sociale au service d'une centaine d'adultes en situation de handicap et de vulnérabilité et dans la préservation et le développement d'un site remarquable et unique : la presqu'île de Maguelone, site historique classé et berceau de la ville de Montpellier.

Elle prône la valorisation des personnes par la diversité et l'excellence des activités proposées. Elle est en cela, et depuis longtemps, promotrice de ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui l'inclusion des personnes handicapées dans la société.

Elle s'est appuyée dès l'origine sur le concept de « Compagnons » pour désigner les travailleurs ou les résidents, un terme qui traduit le profond respect et les valeurs de solidarité portées par l'Association au profit des personnes accompagnés, ainsi que la volonté de faire avec eux.

Ses missions étaient initialement l'accueil, l'accompagnement au travail et la réinsertion socio-professionnelle de personnes avec déficience intellectuelle adultes. Au fil des années, l'offre s'est ouverte aux autres types de situation de handicap comme le handicap psychique, l'autisme voire le handicap moteur modéré. Elle s'inscrit dans une approche éco-systémique en considérant les Compagnons comme étant en interaction avec leur environnement.

L'Association leur propose un emploi protégé, un hébergement adapté et un accompagnement dans leur vie sociale et citoyenne. Elle a vocation à s'adapter aux besoins des personnes vulnérables orientées par la Maison des Personnes Handicapées.

Les établissements exercent leurs missions dans le cadre de la charte des personnes accueillies et la charte des droits et libertés qui constituent le socle de notre éthique professionnelle.

Aujourd'hui l'Association doit faire face à plusieurs enjeux :

- D'une part, force est de constater qu'après de nombreuses années de sérénité quant aux équilibres financiers, le secteur médico-social subit de fortes mutations et se trouve dans la nécessité de rechercher une efficacité toujours plus grande dans l'usage de financements face à la raréfaction des crédits. L'Association les Compagnons de Maguelone n'échappe pas à la rigueur. Face à ces fortes contraintes, le secteur se concentre et les structures de taille modeste tendent à disparaître au profit de grosses structures nationales ou locales.
- D'autre part, le site naturel est menacé par le changement climatique, ce qui est un défi majeur. En effet, le trait de côte ne cesse de reculer et les prévisions de la DDTM montrent que dans quelques années la route d'accès au site n'existera plus et que les ateliers de l'ESAT ne pourront rester sur le même emplacement.

Conformément au Code de l'Action sociale et des familles, « *Pour chaque établissement ou service social ou médicosocial, il est élaboré un **projet d'établissement qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement.*** »*

* Article L 311- 8 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

C'est donc avec beaucoup de pragmatisme que les établissements évoluent en s'adaptant aux nouvelles contraintes économiques et environnementales, en se développant dans une véritable logique de parcours de la personne en situation de handicap et en s'ouvrant vers d'autres terres d'accueil.

C'est en ce sens que l'ensemble du projet s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

La gouvernance de l'Association a validé ces changements stratégiques de développement et le choix d'un modèle économique entrepreneurial que je suis chargé de mettre en œuvre. Elle souhaite conserver son indépendance et sa pérennité, avec ses valeurs et ses spécificités historiques dues au site emblématique et au mode d'accompagnement des Compagnons.

En réponse à ces problématiques, forte de sa notoriété et de ses atouts, l'Association a décidé de créer deux nouveaux établissements, sous la forme d'entreprises adaptées.

- La première entité est située sur la commune de Maurin avec comme principale activité la culture de maraichage BIO et l'entretien agricole.

- La seconde entité : le Domaine du Grand Puy proposera de la restauration bistronomique et de la location de salles, au cœur de l'Agriparc, dans l'éco-quartier des Grisettes, au centre de Montpellier. C'est un choix audacieux et stratégique, qui ouvre un nouvel horizon, une inclusion au cœur de la Cité Montpelliéraine. Il s'agit pour l'Association Les Compagnons de Maguelone, de mener une innovation sociale et professionnelle au travers de cet investissement. Ces deux structures contribuent au développement du parcours professionnel de certaines personnes hors l'ESAT, permettant une insertion durable en milieu ordinaire, par des activités valorisantes et porteuses d'emplois en région Occitanie.

L'évolution du secteur nous ouvre sur des marchés concurrentiels, dont les notions de qualité de service, de qualité de vie au travail et de qualité de production sont essentielles. Ce management normé de la qualité, va apporter du professionnalisme dans le fonctionnement des établissements et sécuriser les procédures.

Lors de ma nomination en mai 2017, il m'a été demandé, en conformité avec le CASF, de réécrire le PE : outil de management et de communication, celui-ci vise à fédérer les équipes, anticiper les orientations des années à venir. Il revêt une dimension descriptive et projective. Une fois décrit l'existant, il projette l'évolution souhaitable de façon réaliste, puis précise les étapes à respecter pour atteindre à moyen terme les objectifs considérés comme nécessaires dans l'intérêt des structures et des usagers de l'Association les Compagnons de Maguelone.

Dans le droit fil du projet associatif dont il reprend les valeurs et les ambitions, il met l'accent sur les notions de bien-être, de parcours à l'instar du rapport Piveteau ou de la mission Desaulle sur la Réponse Accompagnée Pour Tous. Au-delà des établissements médico-sociaux, il m'est apparu indispensable d'associer l'ensemble des établissements à la réflexion et de les intégrer dans des priorités ciblées. Un énorme travail, nécessaire pour les salariés comme les personnes accompagnées, est demandé aux équipes ; qu'elles en soient remerciées.

Dans un souci d'amélioration continue de la qualité, le suivi des actions dans le temps est prévu. Les chapitres 2 & 3 du présent PE constituent le cœur du plan. Les travaux de réflexion menés ont permis de dégager six axes de progrès transversaux autour desquels j'appelle les équipes à se fédérer dans une dynamique systémique.

Un bilan intermédiaire sera établi au second semestre 2023.

Frédéric VABRE

La méthodologie d'élaboration du PE : une démarche participative

Conformément aux recommandations de l'ANESM, le choix de la direction s'est porté sur la méthode participative pour élaborer le présent PE : participation de l'ensemble des professionnels par corps de métiers. Ainsi, pour chacune des thématiques travaillées, des professionnels ont été conviés à des séances de travail interrogeant les pratiques professionnelles, sous l'angle non seulement des orientations stratégiques départementales (Schéma), régionales (PRS) mais aussi du cadre réglementaire.

Afin d'accompagner au mieux la Direction, les équipes, les services et les professionnels dans une démarche lourde au regard du temps nécessaire à y consacrer en sus de la mission habituelle de prise en charge des personnes accueillies, le recours à un consultant a été validé par le Bureau associatif.

Après consultation, le choix s'est porté sur le CREAMI-ORS OCCITANIE. Mme Nathalie MARTINEZ, conseillère technique a accompagné la démarche de Juin à fin 2019. Elle s'est appuyée sur l'outil ARSENE, complet et efficient. Articulé en 5 domaines principaux subdivisés en 22 dimensions, il passe en revue la totalité des sujets posés aux personnels de l'établissement et propose un questionnement général et détaillé de la qualité.

Une séance de travail par thématique réunissait des professionnels médico-sociaux des 3 FLE, ESAT, un membre de l'équipe de direction, et le cas échéant un administratif, le psychologue, ou le psychiatre, avec rédaction systématique d'un compte-rendu selon le modèle de trame retenu : constats – axes d'amélioration – objectifs.

Le calendrier des réunions de travail (Juin-Octobre) a été le suivant :

Période	Activités
Juin à septembre 2019 Elaboration du référentiel prestations	Travail sur les missions dévolues aux établissements et services médico-sociaux sur la base de décrets, textes réglementaires en lien avec la structure. Les prestations suivantes ont été formalisées : Santé et soins, hébergement et restauration, travail et activités, participation sociale et autonomie, les entourages, la fin d'accompagnement, la sécurité et la bientraitance.
Septembre à octobre 2019 Organisation de l'accompagnement	Travail sur la formalisation de procédures : <ul style="list-style-type: none"> - Accueil, admission, - PPA et trame du PPA
Octobre 2019 La dimension managériale	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution d'une cartographie des réunions, en vertu de l'article L 311-5 et L 311-6 du CASF - Formalisation de fiches de poste - Constitution d'axes de développement du projet à 5 ans (perspectives) en se référant aux besoins du secteur (orientations du schéma médico-social, en lien avec la réglementation, etc.)

La seconde phase d'élaboration du PE a été consacrée à la rédaction du PE lui-même.

Les items analysés et la réflexion sur les enjeux conjugués aux perspectives de l'Association ont abouti à la définition de 6 axes de développement majeurs.

La présentation au Conseil d'administration avant écriture du PE a dû être décalée pour cause d'épidémie de COVID-19. Programmée le 16 Avril 2021 elle a été à nouveau annulée. Bien que non expressément formalisé et validé par la gouvernance de l'Association, le PE a cependant fait l'objet d'un début immédiat de mise en œuvre. La reprise du travail en 2022 a conduit à allonger la durée de mise en œuvre et à proroger d'une année le PE.

L'inscription du PE dans les orientations politiques (sociales - médico-sociales - travail)

▪ Articulations avec le schéma départemental de l'autonomie (2017-2021)

Ce projet d'établissement s'inscrit dans les orientations du schéma départemental de l'autonomie 2017-2021 de l'Hérault, notamment :

- L'axe 3 : Faire évoluer l'offre d'accueil et d'accompagnement pour mieux répondre aux besoins des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- La fiche n° 8 : Mieux accompagner les personnes handicapées vieillissantes ;
- L'axe 4 : Favoriser la mutualisation, la coordination et le travail en réseau entre intervenants afin de fluidifier le parcours des personnes handicapées cf./ perspectives ;
- La fiche n° 26 : Développer l'offre en matière d'habitat intermédiaire, que l'on retrouve dans la partie relative aux perspectives.

▪ Articulations avec le Projet Régional de Santé (2018-2022)

Ce projet d'établissement s'inscrit également dans les orientations du Projet Régional de Santé 2018-2022 Occitanie, sur les parcours prioritaires suivants :

- Le **parcours vieillissement**, qui indique de favoriser une réponse plus adaptée aux besoins des personnes présentant des troubles du comportement et des personnes handicapées vieillissantes en adaptant leur prise en charge.
- Le **parcours des personnes en situation de handicap**, autour de 3 axes :
 - Le diagnostic : améliorer la précocité du diagnostic et l'accompagnement de la personne en situation de handicap et de sa famille ;
 - L'inclusion : favoriser l'inclusion et l'accès aux soins somatiques par le déploiement de dispositifs et d'aides ;
 - La prise en charge : promouvoir des dispositifs d'accompagnements coordonnés aux étapes charnières du parcours de vie en créant et identifiant des structures de répit et en facilitant les échanges entre les familles et les professionnels dans le parcours de vie des personnes en situation de handicap.
- Le **parcours cancer**, autour de 3 axes :
 - La prise en charge adaptée : garantir la prévention, le dépistage et une prise en charge adaptée pour les personnes en situation de handicap et assurer une réponse en cancérologie adaptée pour les personnes sur tout leur parcours ;

- L'accessibilité : optimiser la lisibilité de l'offre oncologique de manière à répondre de façon satisfaisante aux besoins, en structurant et rendant accessible l'offre de soins oncologiques de support et en améliorant l'accès aux réunions de concertation pluridisciplinaires de recours ;
- Le domicile : favoriser le suivi en ville et le traitement à domicile de la personne atteinte d'un cancer en optimisant la prise en charge des patients traités au domicile.

■ **Articulations avec le Plan Régional d'Insertion pour les Travailleurs Handicapés Occitanie (PRITH) 2017-2021**

Les orientations stratégiques du PRITH 2017-2021 sont coordonnées avec la stratégie régionale coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle. Elles sont structurées en quatre axes :

Axe 1 : « Sécurisation des parcours d'accès et de maintien dans l'emploi »

Cet axe vise la mobilisation du partenariat autour des enjeux de sécurisation des parcours et des « transitions » professionnelles des travailleurs handicapés (accès au premier emploi, reconversion professionnelle, changement de statut, etc.). Le PRITH Occitanie a vocation à travailler d'une part sur l'amélioration de la connaissance des problématiques, freins et leviers dans les parcours des travailleurs handicapés et d'autre part sur les articulations entre les dispositifs et interventions afin de fluidifier les parcours.

Axe 2 : « Mobilisations partenariales en direction de publics cibles »

Cet axe vise le développement de réflexions et actions partenariales, la production de réponses collectives au bénéfice de publics handicapés ciblés, en réponse à des problématiques et besoins identifiés comme non ou insuffisamment couverts par les dispositifs de droit commun et dispositifs dits spécifiques.

Axe 3 : Filières et entreprises

Cet axe vise à développer une approche sectorielle dans le cadre du PRITH en direction des acteurs du monde économique. Il permet de travailler avec les entreprises, les OPCA, les fédérations professionnelles sur les différents enjeux de la gestion des ressources humaines des travailleurs handicapés et de coordonner l'intervention des partenaires autour d'objectifs ciblés sur le recrutement, la formation, le maintien en emploi et/ou l'information des employeurs.

Axe 4 : « Innovations sociales et expérimentations »

Cet axe visera le développement d'actions innovantes dans leurs partenariats, leur objet, leur méthodologie de travail ou leurs modalités de déploiement, connectées aux besoins des publics et/ou territoires.

1. LES ETABLISSEMENTS

1.1. L'organisme gestionnaire

L'article 2 des statuts de l'Association « Les Compagnons de Maguelone » définit son objet comme suit : « Cette association a pour but de se consacrer à la mise au travail et à l'insertion sociale de déficients mentaux jeunes et adultes provenant ou non d'établissements de rééducation. Cette action pourra s'exercer par l'accueil, la mise au travail, des placements individuels et collectifs et la réinsertion socio professionnelle. Disposant dans ce but, d'un patrimoine important par son étendue, sa valeur historique et architecturale, elle veillera à sa sauvegarde et à sa mise en valeur ».

Créée le 12 Avril 1969, c'est une association à but non lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, dont le siège social est fixé à Maguelone, commune de Villeneuve-lès-Maguelone et déclarée à la préfecture de l'Hérault le 6 mai 1969 sous le numéro 5.173.

Elle est composée de membres aux profils variés, qui partagent tous des valeurs fondamentales : humanisme, soin, éthique, professionnalisme, citoyenneté, solidarité, bénévolat. Ces personnes physiques témoignent, par leur présence, leur intérêt pour la vie associative, pour le Domaine et les activités médico-sociales.

Les statuts définissent que le nombre d'administrateurs constituant le Conseil d'Administration soit compris entre 6 et 18. Celui-ci est élu en Assemblée Générale pour six ans et renouvelable par tiers tous les deux ans. Le Conseil d'Administration choisit parmi ses membres un bureau aujourd'hui composé de 7 membres, élus pour la durée de leur mandat d'administrateur et rééligibles.

L'Association présidée par le Dr Bernard AZÉMA, réaffirme les valeurs fondamentales qui guident son action depuis sa création : l'engagement citoyen de toute une équipe (membres de l'Association, administrateurs et ensemble des salariés).

Le projet associatif de l'Association Les Compagnons de Maguelone place la philosophie d'intervention des personnes et des structures autour de trois piliers :

- Une approche « institutionnelle » qui, au travers de ses structures, privilégie, pour l'ensemble des personnes accueillies la vie professionnelle et sociale dans le cadre d'une démarche duelle ;
- Une approche individuelle construite autour du projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé, autour des attentes sociales et professionnelles des personnes ;
- Une approche éco-systémique qui amène à voir les personnes accueillies comme étant en interaction permanente avec leur environnement.

Les objectifs généraux de l'Association sont les suivants :

- Mettre la personne accueillie au centre du dispositif ;
- Garantir une expression libre une affirmation de leur place, leurs devoirs et leurs droits ;

- Faire connaître et respecter l'ensemble des lois, des décrets et des circulaires qui fondent l'action médico-sociale dans les différents services de l'établissement ;
- Faire vivre au sein de chaque structure les outils de la loi 2002-02 : le projet d'établissement, le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, le contrat de séjour ;
- Garantir une prise en charge respectueuse d'une éthique commune et partagée ;
- Développer l'action des professionnels dans le respect de ces textes de référence ;
- Garantir à chaque personne le respect de sa dignité, son intégrité, sa vie privée, son intimité et sa sécurité ;
- Considérer toute personne accueillie comme un sujet de droits et de devoirs connus et respectés ;
- Protéger chaque personne accueillie, la prévenir de toutes sortes de risques ;
- Faire en sorte que chaque personne présente clarifie les notions d'abus et de maltraitance et mette en place toute mesure permettant de les prévenir et de les signaler.

L'Association valorise les rôles sociaux des personnes accueillies sur les bases d'une approche positive. Elle place aussi au cœur de ses valeurs et de ses actions la mise en place d'une démarche RSE respectueuse de l'environnement, encourage des achats responsables et la valorisation des circuits ultra-courts, courts ou locaux. A travers le développement des activités de l'ESAT et des structures adaptées, les approches biologiques, agro-écologiques et permacoles sont aussi privilégiées.

Le Domaine de Maguelone (71Ha), propriété de la Société Civile Immobilière et agricole de Maguelone a été donné à bail emphytéotique, pour une durée de 75 années, à l'Association « Le Clos du Nid », charge à elle de l'utiliser dans le cadre des institutions et organismes qu'elle dirige, en vue de promouvoir et réaliser un centre culturel, avec les services annexes qui seront nécessaires. Cette dernière obtint l'accord d'André Malraux pour la création au Domaine de Maguelone d'un centre d'assistance par le travail, support d'un centre culturel, décision de création acceptée par les autorités de tutelles.

Le 11 mars 1971, l'Association « Le Clos du Nid » céda à l'Association « Les Compagnons de Maguelone » le bail emphytéotique pour le temps restant à courir.

Le 28 avril 1981, l'Association de Maguelone, donne à l'Association « Les Compagnons de Maguelone » à bail emphytéotique pour une durée de 62 années commençant à courir à compter du 18 septembre 1980, pour se terminer comme le bail de terres émergées le 18 septembre 2042, les étangs dépendants du Domaine de Maguelone pour une superficie de 264ha81a39ca afin d'y développer la pisciculture dans le cadre de l'œuvre du CAT.

La mission confiée est d'accompagner des personnes en situation de handicap exerçant une activité professionnelle, disposant d'une certaine autonomie sans nécessiter une surveillance médicale. Elle recouvre plusieurs dimensions :

- Une dimension médico-sociale au travers de l'accueil, l'accompagnement, la mise au travail et l'insertion sociale de personnes en situation de handicap ;

- Une dimension patrimoniale par la protection, la mise en valeur et la transmission aux générations futures d'un patrimoine bâti et d'un environnement naturel exceptionnel : la Cathédrale de Maguelone et son domaine terrestre ;
- Une dimension culturelle au travers de festivals annuels de musique et d'autres événements culturels réalisés tout au long de l'année sur le domaine.

L'Association met tout en œuvre pour créer une véritable synergie entre ces trois dimensions. Ainsi, le site crée du travail pour les personnes en situation de handicap, (accueillies à l'ESAT) qui sont associées à la valorisation du patrimoine ainsi qu'aux activités culturelles et participent à la production viticole notamment du Domaine de Maguelone.

1.2. Les structures

L'établissement, CAT en internat, a été créé le 1^{er} mars 1969. Il a ouvert en 1972, l'agrément initial indiquait : « handicap mental sans troubles associés et troubles neurologiques ».

Confié par transfert des baux à l'Association « Les Compagnons de Maguelone », il va vivre plusieurs transformations importantes, toutes liées à l'évolution de son activité et de sa population :

- **19 février 1969**, arrêté d'ouverture pour 12 places ;
- **1^{er} juin 1972**, ouverture du CAT en internat (création du foyer) et agrément pour 48 garçons ;
- **1976**, construction des ateliers du Prévost ;
- **1977**, création du demi-internat ;
- **28 avril 1981**, bail pour les étangs du Prévost et Peyre Blanque ;
- **1983**, création des studios du foyer ;
- **28 février 1985**, achat villa rue des colverts à Palavas ;
- **1986**, ouverture du magasin de vente au Prévost ;
- **1987**, ouverture/création des ateliers dits atelier 1000 ;
- **1^{er} septembre 1991**, arrêté d'extension du CAT à 68 places ;
- **1992**, ouverture à la mixité, locations d'appartements sur Villeneuve ;
- **1994**, extension des parcs conchylicoles ;
- **1995**, rénovation et extension du magasin de vente ;
- **1996**, ouverture du point accueil du public sur le site ;
- **20 juin 1997**, arrêté d'extension du CAT à 71 places ;
- **23 décembre 2003**, arrêté d'extension à 80 places de l'ESAT[†] ;
- **30 novembre 2006**, dépôt dossier CROSS foyer de Villeneuve ;

[†] la loi 2005-102 du 11 février 2005 transforme les CAT en ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail)

- **29 juin 2007**, arrêté départemental d'extension et de restructuration de foyers (53 à 85 places) ;
Rénovation du foyer d'hébergement existant et baisse de la capacité à 30 places ;
Construction d'un foyer d'hébergement de 40 places à Villeneuve ;
Création d'un foyer logement éclaté de 15 places sur Villeneuve et Palavas.
- **17 octobre 2007**, arrêté municipal pour la construction du foyer de Villeneuve ;
- **2 juin 2008**, engagement des travaux du foyer de Villeneuve ;
- **1^{er} juin 2009**, ouverture du Foyer Logement Eclaté ;
- **11 septembre 2009**, inauguration et ouverture du foyer d'hébergement de Villeneuve ;
- **Mars 2012**, rénovation du foyer Maguelone (30 à 19 places) et du point accueil rebaptisé Comptoir des Compagnons ;
- **15 décembre 2016**, renouvellement d'autorisation et d'agrément pour 15 ans, jusqu'en 2032, pour une capacité totale de 76 places, soit 40 à VLM, 19 à Maguelone et 17 en FLE ;
- **Juin 2017**, achat du Domaine du Grand Puy à la ville de Montpellier ;
- **Novembre 2017**, ouverture de l'Entreprise Adaptée « Les Ateliers de Maguelone », dédiée à des activités d'espace verts, d'entretien de la vigne et surtout de maraîchage en approche biologique ;
- **Juin 2019**, attribution de 8 places de SA ESAT suite à un appel d'offre par le Conseil Départemental ;
- **Juillet 2019**, attribution de 4 places d'hébergement supplémentaires par le Conseil Départemental ;
 - **Octobre 2019**, ouverture de l'Entreprise Adaptée « Le Domaine du Grand Puy », centrée sur les activités de restauration, événementiel, vente de produits locaux et bio, accueil d'expositions et d'évènements culturels.

1.3. Le cadre juridique

L'essentiel de la réglementation s'appliquant aux ESAT et Foyers est contenu dans les textes suivants :

- La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, qui modifie la loi 75-535 du 30 juin 1975. Toutes les dispositions de cette loi sont intégrées à la partie législative du Code de l'Action Sociale et des Familles (article L 331-1 du CASF) ;
- La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- La loi du 5 mars 2007 portant sur la réforme de la protection juridique des majeurs
- La loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires ;
- Le décret n° 2003-1094 du 14 novembre 2003 relatif à la personne qualifiée mentionnée à l'article L. 311-5 du code de l'action sociale et des familles ;

- Le décret n° 2003-1095 du 14 novembre 2003 relatif au règlement de fonctionnement ;
- Le décret n° 2004-1274 du 26 novembre 2004 relatif au contrat de séjour ou DIPC prévu par l'article L 311-4 du CASF ;
- Le décret 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif aux Contrats de Soutien et d'Aide par le Travail (CSAT) et aux ressources des travailleurs handicapés ;
- Le décret n° 2009-322 du 20 mars 2009 relatif aux obligations des établissements et services accueillant ou accompagnant des personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie ;
- Décret n° 2017-473 du 3 avril 2017 modifiant le décret n° 2016-1899 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés ;
- Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) du 23 mai 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) ;
- L'arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie ;
- L'arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail, mentionnée à l'article R. 146-31-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- La circulaire n° DGCS/SD2A/2011/282 du 12 juillet 2011 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance, au développement de la bientraitance dans les établissements et services sociaux ;
- La circulaire interministérielle DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné prévu par le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 modifié ;
- La circulaire du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées.

1.4. Les personnes accompagnées : profil et utilité sociale

1.4.1 Les caractéristiques : déficience intellectuelle et/ou psychique

La majorité des personnes accompagnées en 2018 par le foyer présentent une déficience intellectuelle légère ou moyenne (28/40).

L'ESAT, les foyers d'hébergement, le FLE accompagnent des personnes en situation de handicap (femmes et hommes) ayant une déficience mentale, cognitive, psychique, somatique avec ou sans troubles associés, âgés de 20 à 65 ans (avec dérogation de la MDPH au-delà de 60 ans). Les structures accompagnent des personnes en situation de handicap ayant une notification émanant de la MDPH en faveur d'une orientation ESAT et/ou Foyers d'hébergement.

L'étude ANAP a permis de montrer que la structure accompagne 30% de personnes avec handicap psychique. Cela permet de montrer que le handicap psychique prend le pas avec ses problématiques liées à une tendance à l'isolement social (chez les personnes vivant de façon

autonome à leur domicile), au non-respect du traitement médical, à certaines conduites addictives, à de l'absentéisme, à des problèmes de décompensation ou encore à de la petite délinquance.

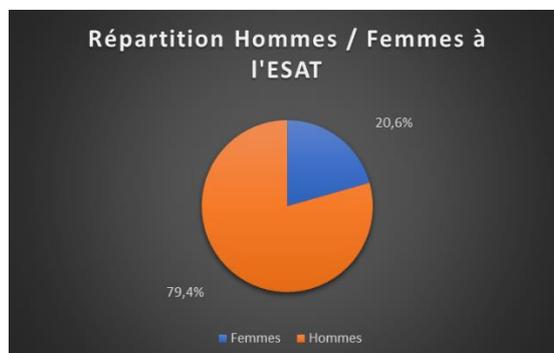
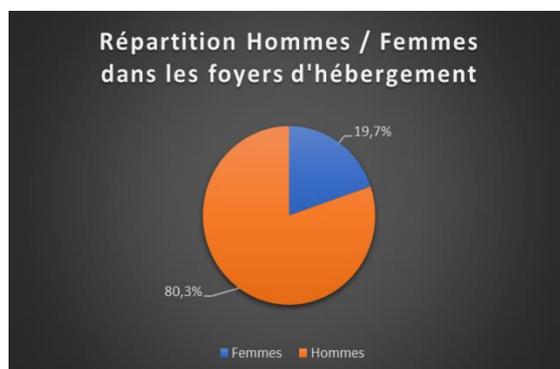
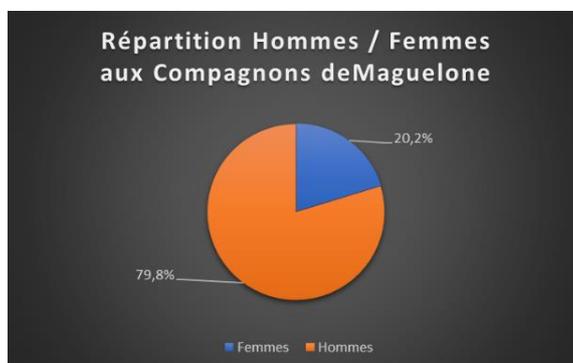
L'ensemble des résidents accueillis bénéficient de capacités et d'autonomie suffisantes pour effectuer les actes de la vie quotidienne, néanmoins ils présentent chacun une déficience principale et des déficiences associées ou secondaires.

La distribution par sexe

En 2018, les Compagnons de Maguelone ont accompagné au total 22 femmes et 87 hommes, répartis comme suit :

- Pour la partie hébergement : 15 femmes et 61 hommes
- Pour l'ESAT : 20 femmes et 77 hommes

En termes de pourcentages, la répartition par sexe est de 80 % d'hommes et de 20 % de femmes.



La répartition par âge

Dans les Foyers

Tranches d'âge	Nombre	%
16-19 ans	0	
20-24 ans	18	23.68
25-29 ans	5	6.58
30-34 ans	9	11.84
35-39 ans	9	11.84
40-44 ans	2	2.63
45-49 ans	15	19.74
50-54 ans	9	11.84
55-59 ans	7	9.22
60 ans et plus	2	2.63

La moyenne d'âge du public accueilli est de 39 ans.

Près de 24% de personnes ont plus de 50 ans. Tant dans les Foyers qu'à l'ESAT.

A l'ESAT

Tranches d'âge	Nombre	%
16-19 ans	0	
20-24 ans	13	13.40
25-29 ans	9	9.28
30-34 ans	9	9.28
35-39 ans	14	14.43
40-44 ans	6	6.19
45-49 ans	23	23.71
50-54 ans	12	12.37
55-59 ans	8	8.25
60 ans et plus	3	3.09

1.4.2 L'utilité sociale

L'ESAT, les Foyers d'hébergement, le Foyer Logement Eclaté et les Entreprises Adaptées souscrivent aux valeurs de l'association Les Compagnons de Maguelone.

L'utilité sociale de ces structures se définit par le service direct rendu auprès des personnes accompagnées, qu'il s'agisse de travail, d'hébergement ou d'accès à la vie sociale et à la citoyenneté. Les différents établissements peuvent faciliter les liens avec les entourages (familles ou tuteurs), à la condition que la personne le souhaite. Enfin, plus largement, les structures soutiennent et favorisent l'inclusion et la participation sociale des personnes et participent également à l'acceptation du handicap par l'environnement social.

En outre, le foyer d'hébergement est le seul foyer du littoral, implanté sur un site protégé et classé à l'inventaire des monuments historiques.

▪ La desserte géographique

L'aire de rayonnement concerne prioritairement le département de l'Hérault et peut s'étendre à des départements limitrophes (Gard, etc.).

▪ Les modalités d'accueil

L'association Les Compagnons de Maguelone dispose de trois structures permettant l'hébergement des personnes en situation de handicap, réparties comme suit :

- un Foyer d'hébergement de 40 places, sis à Villeneuve-Lès-Maguelone, ouvert à la fréquentation d'adultes relevant d'ESAT sur la zone littorale, puisque le foyer est le seul de la zone littorale ;
- un Foyer d'hébergement de 19 places, sis sur le domaine de Maguelone ;
- un Foyer Logement Eclaté (FLE) de 21 places, ouvert le 1^{er} janvier 2009, sis à Palavas-Les-Flots et à Villeneuve-Lès-Maguelone.

Les foyers d'hébergement de Maguelone et de Villeneuve proposent aux personnes accompagnées un cadre et un lieu de vie agréables et personnalisés, en préservant leur intimité (chambres individuelles). Ces foyers leur offrent une qualité tant au niveau de l'hébergement que de la restauration.

Le FLE facilite l'insertion au cœur de la cité et la mise en autonomie grâce à la mise à disposition d'un parc locatif, comprenant :

- 3 appartements situés à Villeneuve les Maguelone de Type 1 à 3 au cœur d'un ensemble de logements sociaux ;
- Des logements en locatif à Palavas Les Flots ;
- 11 studios en habitat regroupé à Palavas-les Flots au cœur d'un ensemble immobilier, une laverie et un espace commun complètent le dispositif.

Ainsi, le FLE propose aux personnes un lieu d'habitat, favorise l'épanouissement, la réalisation de leurs potentialités et leur autonomie. Ce type d'accompagnement est un vecteur d'intégration des règles de vie en société et s'inscrit dans une démarche citoyenne. Il permet également une souplesse dans les possibilités d'accueil et d'habitats. Il complète le parcours d'hébergement.

▪ L'utilité sociale auprès des personnes en situation de handicap

Ainsi, le FLE propose aux personnes un lieu d'habitat, favorise l'épanouissement, la réalisation de leurs potentialités et leur autonomie. Ce type d'accompagnement est un vecteur d'intégration des règles de vie en société et s'inscrit dans une démarche citoyenne. Il permet également une souplesse dans les possibilités d'accueil et d'habitats.

En référence à l'article L.313-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles, l'établissement s'engage à développer les moyens pour atteindre les objectifs définis dans le cadre du projet personnalisé.

Conformément aux dispositions de la loi du 2 janvier 2002, à l'appui du recueil des attentes de la personne accompagnée, de ses représentants légaux et d'une évaluation des besoins réalisés

par l'équipe pluridisciplinaire, un premier projet personnalisé est co-construit dans les six mois qui suivent l'admission. Le projet est réévalué une fois par an lors d'une réunion clinique. Il est annexé au contrat de séjour.

Au travers d'un accompagnement diversifié et individualisé, les structures visent plusieurs objectifs :

- Proposer un habitat et un lieu de travail adapté à leur problématique ;
- Leur proposer différents métiers et les amener à une professionnalisation ;
- Leur permettre d'avoir un chez soi et de l'investir ;
- Leur offrir un accompagnement adapté à leurs besoins et promouvoir la qualité de vie (en lien avec le site) ;
- Recueillir et prendre en compte les besoins et les attentes de chaque personne ;
- Co-construire avec chaque personne accompagnée un projet personnalisé, à partir de ses capacités et compétences ;
- Tendre vers la participation et la présence systématique à son PPA, de la personne si elle le souhaite, en accord avec le décret du 15 mai 2007 ;
- Favoriser et faciliter la vie sociale et la citoyenneté ;
- Leur permettre d'acquérir des formes d'autonomie en fonction de leurs possibles ;
- Leur permettre d'avoir un emploi (Entreprise Adaptée) et une rémunération avec des tâches adaptées à la reconnaissance de leur handicap ;
- Permettre la reconnaissance par la valeur travail, une identité professionnelle et l'appartenance à un groupe (ESAT et EA) ;
- Permettre une insertion professionnelle à des personnes ayant un problème de parcours ou à des personnes en situation de handicap (EA) ;
- Être une passerelle vers le milieu de travail ordinaire (EA, ESAT) ;
- Permettre à des travailleurs handicapés de l'ESAT d'intégrer ou d'effectuer des stages avant le passage en milieu ordinaire (EA) ;
- S'adapter au public et à l'évolution des problématiques ;
- Favoriser le statut d'adulte ;
- Protéger les personnes et assurer la bientraitance en veillant au repérage d'une mise en danger éventuelle ;
- S'assurer que les personnes bénéficient de l'intégralité des droits auxquels elles peuvent prétendre (assistant de service social) ;
- Lier le projet social et le projet professionnel ;
- Considérer que chaque structure est une passerelle pour la personne ;
- S'assurer que les personnes soient dans une sécurité au travail, au domicile ou en hébergement : veiller à ce que les notions de sécurité et de responsabilité de personnes vulnérables prennent tout leur sens.

▪ L'utilité sociale auprès de l'entourages (familles et tuteurs)

Les structures favorisent les rencontres avec les proches dans le respect des rôles de chacun, avec l'accord de la personne accompagnée. A cet effet, il sera important de définir un cadre précis et notamment de poser les règles et la bonne distance avec les familles et leurs descendants handicapés ainsi que leur rôle dans l'accompagnement.

Les principales actions par rapport à l'entourage sont les suivantes, étant précisé que l'accord de la personne accompagnée est toujours requis :

- Interroger systématiquement la personne sur la nature du lien souhaité par la personne avec son entourage ;
- Prévoir des temps de rencontre avec les familles : protocole à réfléchir sur qui, comment, quand, rencontrer les familles ?
- En fonction de la volonté de la personne, recevoir la famille ou les proches afin de croiser les regards autour d'une problématique commune ;
- Faciliter la distanciation ou le rapprochement avec la famille ;
- Permettre la reconnaissance de la personne inscrite dans une histoire familiale ;
- Complémentarité sur la vie quotidienne (financement) ;
- Afin d'éviter l'isolement de la personne, pouvoir s'appuyer sur des personnes ressources ;
- Organiser des journées portes ouvertes avec les familles afin de maintenir le lien et leur permettre de mieux comprendre la journée de travail du travailleur

▪ L'utilité sociale auprès de l'environnement social

Les structures des Compagnons de Maguelone promeuvent la connaissance et la reconnaissance du handicap au grand public. Ce travail se traduit par la mobilisation des professionnels par le biais d'actions ou d'activités visant à permettre une information/sensibilisation auprès des différents partenaires et de l'environnement social. A noter que les structures sont ouvertes sur l'extérieur : le site même de Maguelone est ouvert au grand public et de nombreuses manifestations y sont organisées (concerts).

Les principaux rôles des structures par rapport à l'environnement social sont :

- Favoriser l'inclusion des personnes dans la cité et être médiateur pour qu'elles puissent réussir leur expérience culturelle, sportive ou de loisirs ;
- Accompagner et soutenir les personnes ;
- S'inscrire dans une démarche citoyenne concrète (FLE) : médiation avec le voisinage, logements au cœur de la vie sociale, prise en compte de l'autonomie ;
- Contribuer à la fête des voisins afin de permettre la connaissance et la reconnaissance du handicap par le grand public ;
- Valoriser et faire connaître le travail des personnes via les médias (comme par exemple via le reportage de France 3) ;
- Afin de permettre un accès facile au Foyer de Villeneuve, une demande de signalétique au rond-point a été faite au maire ;

- Communiquer auprès du grand public sur le FLE : information sur les missions et le public accompagné réalisée ;
- Travailler en partenariat avec d'autres ESAT ;
- Un travail a été mené avec la gendarmerie avec 3 ateliers de l'ESAT sur la question du vol et pour promouvoir le respect envers autrui.

1.5. L'ancrage dans le territoire

1.5.1. La complémentarité avec les partenaires du territoire

Le plan régional de santé positionne l'utilisateur au cœur du système. Il vise à organiser des parcours de santé sans rupture entre prévention, dépistage, soins de ville et prise en charge en établissement (de santé ou médico-social) Dans cette logique, il est fondamental d'identifier les partenariats, les coopérations avec ou sans convention et l'appartenance à un ou des réseaux. Nous avons ainsi repéré les maillages nécessaires et les ressources disponibles sur le territoire.

Ainsi, les structures, conformément à la recommandation de bonnes pratiques professionnelles publiée par l'ANESM, nouent des partenariats, formalisent des conventions et s'insèrent dans divers réseaux.

▪ Avec le secteur médico-social

Les structures ont développé des partenariats afin de travailler dans une logique de parcours. Ainsi, un certain nombre de liens existent avec les structures médicosociales du secteur enfance et adultes de la région.

Les partenariats avec les établissements et services médico-sociaux du secteur enfance :

- L'IME/IMPro Saint Hilaire à Florensac ;
- L'IME de l'ARERAM à Bernis ;
- L'IME La Corniche à Sète ;
- L'IME L'Ensoleillade, à Saint-André de Sangonis ;
- Les IME Les Muriers et Les Oliviers à Montpellier ;
- L'ITEP Bourneville à Montpellier ;
- L'ITEP Mont Lozère à Béziers ;
- Les Ateliers Bentenac à Mauguio ;
- Les CCAS.

Nécessité de sensibiliser et conventionner avec les IMPRO sur les notions liées à l'autonomie, la protection juridique, à partir de pré-requis de l'ESAT.

Les partenariats avec les établissements et services médicosociaux du secteur Adultes :

- Les SAVS Lis Aureto et Airis ;
- Les GEM ;
- Les ESAT de Saporta, de Peyreficade, de la Bulle bleue, Kennedy, l'Envol ;
- Les ESAT de départements limitrophes (Gard et Lozère) ;
- La Maison des Sources, le Perron ;
- Les Foyers Beaurevoir, les Ecureuils, Vallée de l'Hérault ;
- Un partenariat sera à envisager avec :

- Dépistage 34 dans le cadre des dépistages organisés des cancers du sein, colorectal et du col de l'utérus ;
- L'ANPAA pour des actions de sensibilisation relatives aux addictions.

■ Avec le secteur sanitaire : partenariats

Afin d'organiser la coordination des soins, les structures des Compagnons de Maguelone ont développé les partenariats suivants :

- Le Centre Hospitalier Universitaire : Hopital La Colombière (Unité jeunes adultes - Centre Ressources Autisme) ;
- La clinique Rech ;
- Les professionnels de santé libéraux : médecins généralistes et spécialistes ; infirmières libérales ; pharmacies ;
- Avec l'UFSBD ;
- Avec le CMP de Lattes ;
- Avec la structure de la Maire ;
- L'institut Saint Pierre à Palavas-Les-Flots ;
- En conformité avec le décret du 6 février 2006, la structure a conventionné avec HAD Home Santé et avec l'association ONCODEFI, qui est venue sensibiliser et former les équipes à la question de la fin de vie.
- L'association ONCODEFI : sensibilisation et formation sur la fin de vie ;
- L'association APARSA : sensibilisation et formation de l'ensemble des équipes sur la vie affective et sexuelle ;
- Arc en ciel : suivi et problématiques liées à l'addiction.

■ Avec le secteur de l'emploi

- L'Institut Régional du Travail Social (IRTS), CEMEA, IFME : accueil de stagiaires ;
- Avec un lycée agricole pour l'EA ;
- Avec la DIRRECTE et Pole emploi ;
- Cap Emploi pour l'EA.

■ Avec le secteur social

- Les mairies, les commerces, les agences immobilières de Palavas Les Flots et de Villeneuve Les Maguelone ;
- Lien avec la municipalité de Palavas : Régalade du Prévost ;
- Les associations d'aide à domicile ;
- L'auto-école La Clé de route, auto-école associative spécialisée pour les personnes handicapées ;
- Lien avec Roule nature ;
- Le centre d'action sociale de Montpellier (PMI).
- Les clubs sportifs de Palavas : club musculation ;
- Prêt d'une salle par le foyer à un professeur donnant des cours de qi gong ;
- Les organismes de vacances adaptées ;
- L'ANCV ;
- Les organismes tutélaires : UDAF et Gérontosud ;
- Le SIAO ;

- La MSA : sensibilisation sur le thème du tabac et de la retraite.
- La Banque alimentaire : Le FLE a formalisé une convention avec la banque alimentaire, Sport solidaire et les Jardins partagés de Villeneuve Les Maguelone (adhésion associative).

▪ Avec le secteur judiciaire

Nécessité de travailler avec le procureur et/ou le juge : en raison de l'absence de retour suite à des signalements

Se rapprocher d'une structure de victimologie à Montpellier dans laquelle des conseils, des avocats peuvent être pris, ainsi que des médiateurs de la République.

1.5.2. L'appartenance à des réseaux et relations avec les réseaux

Les structures sont ouvertes sur l'environnement et développent les réseaux suivants avec :

- L'ARESAT : Il s'agit d'un regroupement régional des ESAT, permettant des échanges, des mutualisations et des effets de synergie ;
- Cap Occitanie : Il s'agit d'un regroupement régional des EA, permettant des échanges, des mutualisations et des effets de synergie ;
- L'UNEA : union nationale des entreprises adaptées ;
- La FEHAP.

1.6. Les droits des usagers

1.6.1 Les outils de la loi

La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 de rénovation de l'action sociale et médico-sociale et ses décrets d'application ont créé un certain nombre d'outils et d'instances dont la mise en place est rendue obligatoire au sein des établissements sociaux et médico-sociaux. Ces outils et instances ont pour objectif de renforcer et de promouvoir les droits des usagers accueillis en institution. Les réflexions engagées dans le cadre de la réécriture du nouveau projet d'établissement ont été l'occasion de renouveler les supports suivants :

- **Le livret d'accueil** : remis à la personne à son entrée dans les Foyers d'hébergement et logement éclaté, il permet à la personne de connaître de façon précise les services mis à sa disposition. Il comprend la situation géographique du foyer, une présentation rapide de l'histoire de la structure, son organisation générale et pratique. Sont annexés au livret d'accueil, la charte des droits et libertés de la personne accueillie, le règlement de fonctionnement, le règlement du Conseil de la Vie Sociale, et la notice d'information relative à la désignation de la personne de confiance (Décret n°2016-1395 du 18 octobre 2016 - article D. 311-0-4 du code de l'action sociale et des familles). Ces supports sont lus et expliqués à la personne. Le livret d'accueil est en cours d'actualisation.
- **Le contrat de séjour et l'avenant** : un contrat de séjour est rempli avec la participation directe de la personne. Ce contrat définit les droits et obligations de l'établissement et

de la personne accueillie. Un avenant est réalisé tous les ans, il permet de réétudier les objectifs et prestations adaptées à la personne.

- **Le règlement de fonctionnement** : il définit, d'une part les conditions concrètes de garantie de l'exercice des Droits et Libertés individuelles telles que stipulées à l'article L 311-3 de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002, et d'autre part des obligations faites aux personnes accompagnées pour permettre la réalisation des prestations qui leur sont nécessaires, y compris lorsqu'elles sont délivrées hors de l'établissement. Ce document est annexé au contrat de séjour.
- **La charte des droits et libertés de la personne accueillie** : elle établit les droits fondamentaux auxquels peut prétendre toute personne accueillie en établissement. Elle est annexée au livret d'accueil, lue avec le bénéficiaire et expliquée. La charte des droits et libertés de la personne accueillie est également affichée au sein des structures.
- **La mise en place du CVS conformément à l'article L 311-6 du CASF** : une réunion du CVS a lieu tous les trois mois. A l'issue de chaque CVS, un compte rendu est réalisé.
- **Le Projet Personnalisé d'Accompagnement** : son élaboration est réalisée avec la participation de la personne accompagnée, de sa famille et/ou de son représentant légal.
- **La protection des données nominatives** : le système d'information des structures est conforme aux exigences du Règlement Général de Protection des Données (RGPD) applicable depuis le 25 mai 2018 et de la loi informatique et libertés (CNIL).

1.6.2. La participation des personnes et de leurs représentants

La prise en compte des attentes de la personne dans la démarche de Projet Personnalisé d'Accompagnement se réfère directement à la recommandation-cadre de l'ANESM sur la Bienveillance et sur Les attentes de la personne et le projet personnalisé. Elle s'inscrit non seulement dans les principes de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale mais également dans le décret du 15 mai 2007, relatif à l'évaluation externe.

Il s'agit d'un droit fondamental. La participation de la personne à son propre projet vise à renforcer ses droits :

- Le droit à un accompagnement adapté aux spécificités de la personne, à ses aspirations et à ses besoins, à l'évolution de sa situation, respectant son consentement éclairé (ou celui de son représentant légal) ;
- Le droit d'exercer un choix dans ces prestations adaptées ;
- Le droit de participation directe de la personne ou de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du Projet Personnalisé d'Accompagnement qui le concerne.

Une procédure relative à l'élaboration du Projet Personnalisé d'Accompagnement a été formalisée, elle est déclinée en termes d'étapes et prévoit la participation effective de la personne à toutes les étapes.

Les professionnels recueillent les souhaits et les attentes de la personne pour rechercher, susciter et accompagner cette participation afin qu'elle soit effective.

Le projet personnalisé est réactualisé tous les ans. Si nécessaire, il sera réinterrogé en raison de modifications des attentes, des potentialités, de l'état de santé ou encore d'événements marquants.

Actuellement, la trame du projet personnalisé d'accompagnement se décline en 7 prestations :

- Les soins et la santé : médical et paramédical ;
- Le travail et les activités ;
- L'hébergement et la restauration ;
- La participation sociale et l'autonomie ;
- Les familles/tuteurs et entourages ;
- La sécurité et la bienveillance ;
- La fin d'accompagnement.

1.6.3. La place de chacun dans la démarche de projet personnalisé

Le référent

Le référent est désigné pour accompagner le projet personnalisé de la personne dans toutes ses étapes : son élaboration, sa mise en œuvre, son suivi et son évaluation.

Les référents social et professionnel sont les interlocuteurs privilégiés de l'utilisateur et doivent s'entretenir régulièrement avec lui. Ils sont nommés par les adjoints de direction suivant différents critères : compatibilité de profil, sexe, âge, etc.

Ces nominations peuvent être modifiées suivant les besoins. Ces modifications peuvent être liées à la situation de l'utilisateur ou à celle du professionnel et elles sont analysées en réunion d'équipe.

Lorsqu'un citoyen, relève de l'action des services socio-éducatifs, il devient suivant la terminologie en cours, un usager. Il est alors bénéficiaire d'une intervention sociale légère ou lourde. L'importance de cette action dépend de la nature de la difficulté présentée par le cas de l'utilisateur. Elle peut mobiliser un ou deux intervenants comme mettre en action une multitude de professionnels différents appartenant à des services parfois très éloignés les uns des autres. Dans ce cas, la nécessité de coordonner les actions et le besoin pour l'utilisateur de repérer un référent s'imposent. Un service peut être chargé d'harmoniser le travail, il sera en quelque sorte la référence, et parmi ce service, un professionnel peut être désigné plus précisément, il sera alors le référent. Les vertus de cette solution tiennent dans la cohérence, la cohésion, la coordination que peut apporter le référent à l'action des professionnels qui gravitent autour de l'utilisateur.

En ce qui nous concerne et pour favoriser la prise en charge globale de l'utilisateur, le choix a été arrêté de nommer un « référent professionnel » et un « référent social » considérant que les prises en charge se succèdent, se complètent sans se superposer. L'action de ces deux professionnels s'oriente autour d'une co-référence où chacun d'entre eux a autant de pouvoir d'agir que l'autre. Ils sont placés sur un même pied d'égalité, indépendamment de leur profession et de leur statut et les décisions conjointes des uns et des autres se prennent en consensus.

Afin de garantir les droits de l'utilisateur, les adjoints de direction veillent au suivi du calendrier de l'ensemble de l'avancement des différents projets personnalisés et d'accompagnements.

L'adjoint de direction joue un rôle de soutien pour l'ensemble des référents sociaux ou professionnels et demeure le responsable ultime de la démarche. Il a la responsabilité de veiller

à ce que le processus se déroule correctement, dans le respect des désirs de la personne et en favorisant au maximum une réponse adaptée à ses besoins. Il veillera plus particulièrement à l'animation des équipes de référents et s'assurera que les divers engagements pris sont respectés selon le calendrier prévu, ainsi que les processus d'évaluation des actions conduites et réalisées, et enfin l'actualisation de chaque projet personnalisé d'accompagnement.

1.7. Les références de prise en charge : droit et éthique

L'action médico-sociale menée par l'établissement tend à promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets.

1.7.1. Ethique, finalités et organisation de la prise en charge

Ethique institutionnelle

L'action sociale et médico-sociale s'exerce dans l'intérêt général et dans le cadre des autorisations de l'agrément conféré par les différentes autorités de tutelle.

Dans le cadre des principes de non-discrimination, de protection, d'égalité, de probité, de respect, directement issus des valeurs d'humanisme et de laïcité de l'association gestionnaire, les établissements des « Compagnons de Maguelone » agissent dans le respect des droits et libertés individuelles garantis à toute personne adulte handicapée, énoncés par l'article L311-3 du code de l'action sociale et des familles.

Les services s'engagent à respecter les principes déontologiques fixés dans les « références déontologiques de l'action sociale » (ANCE : mai 96 affiché dans les différents services de l'établissement).

L'action et la responsabilité de tous les acteurs du service dans la mise en œuvre du projet d'établissement (en référence aux engagements des acteurs sociaux à l'égard des usagers - ANCE III-) se fonde sur la reconnaissance de la dignité et de la valeur de la personne humaine, de l'élimination de toute discrimination à l'égard des personnes handicapées et tendent à promouvoir l'autonomie et la protection de ces personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets.

La charte des droits et libertés de la personne accueillie est mise en œuvre par les établissements.

- **Principe de non-discrimination**

A l'admission, prise en compte d'une notification d'orientation avec entretien de la personne ou étude du dossier par un collège pluridisciplinaire.

Toute personne bénéficie des accompagnements et des activités mises en place sur l'ensemble des établissements sur la base du projet personnalisé.

Principe d'inclusion sociale à travers la participation au maximum à la vie associative (sportive, culturelle) du lieu de résidence des usagers.

- Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté

Désignation d'un éducateur référent projet (ou stage) dès l'arrivée de la personne qui favorisera l'expression et sera garant d'un suivi institutionnel, mais aussi avec les partenaires présents.

Rencontre annuelle autour du Projet Personnalisé. A cette occasion reprise des différents outils d'évaluation.

Au FLE : Dès l'accueil de la personne, planification avec elle de rendez-vous individuels, présence plus importante de l'éducateur(-trice) le temps du stage ou dès les premières semaines de l'admission.

Mise à disposition d'une équipe pluridisciplinaire. Formation continue des professionnels.

Outils en direction des professionnels volontaires à savoir l'analyse des pratiques.

- Droit à l'information

Remise du livret d'accueil, règlement de fonctionnement, charte des droits et liberté de la personne accueillie dès son arrivée par un professionnel. Des temps individuels sont spécialement dédiés à l'explication de ces documents.

Le contrat de séjour est établi le mois qui suit l'entrée dans l'établissement.

Le dossier unique est consultable par l'usager suivant la procédure mise en place en interne.

Piste d'amélioration : Développement de ces documents pour une meilleure compréhension, adaptation en format Facile à Lire et à Comprendre.

- Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne.

L'usager co-construction son projet, en participant à toutes les étapes ; préparatoire avec l'éducateur référent. Lors de la validation en réunion projet, avec la présence des Adjointes de Direction (foyer et E.S.A..T) le médecin psychiatre, le psychologue, éducateur social et professionnel.

L'usager à la possibilité d'invité une personne de son choix à la réunion projet.

Au FLE : Co-construction à partir d'une grille d'évaluation qui place la personne auteur de son projet et en situation de responsabilité. Le projet se construit à partir de l'expression de la personne et des besoins qu'elle a pu repérer. Les objectifs sont discutés et validés en équipe pluridisciplinaire en présence de la personne.

Quel est le statut de la personne de confiance ?

- Droit à la renonciation

La personne accueillie est en droit de refuser de signer le Projet Personnalisé, ce document est alors transformé en Document Individuel de Prise en Charge.

La fin d'une prise en charge peut être décidé de manière unilatérale par l'usager après en avoir informé le directeur par courrier.

Au FLE : la personne adresse un courrier de préavis (1 mois) de départ au directeur.

- Droit au respect des liens familiaux

L'accompagnement individuel est soumis à l'envie et accord de l'usager, à ce titre s'il exprime la volonté de maintenir des liens ou inclure sa famille à son projet l'établissement mettra en œuvre cette demande.

Au FLE : Possibilité d'héberger ponctuellement un membre de sa famille avec au préalable une information à l'équipe.

- Droit à la protection

Les professionnels intervenants auprès de la personne accueillie sont tenus au secret professionnel. (Loi du 26 janvier 2016, art L1110 du code de la santé publique).

L'usager à le libre choix de son médecin traitant ainsi que de la personne de confiance pour toute question médicale.

Respect des règles en vigueur pour toutes les questions relatives aux installations prévues pour l'accueil des personnes, et des prestations hôtelières fournies.

Présence en continue de professionnels sur les foyers d'hébergements qui peuvent être un relai pour les usagers des Foyers Logements Eclatés. Pour ces derniers, mise à disposition d'un téléphone portable pour joindre le cadre d'astreinte, les différents foyers en cas de nécessité.

Au FLE : Confidentialité des infos : Entretiens individuels dans un bureau fermé.

- Droit à la sécurité

Mise en place d'une permanence téléphonique en dehors des temps de présence de l'équipe.

- Droit à l'autonomie

L'accompagnement de la personne accueillie doit permettre l'accomplissement de ses droits fondamentaux tout en maintenant un cadre sécurisé. Pour ce faire les sorties sont libres et l'usager à accès aux services proposées par les collectivités et la société en toute liberté.

L'usager est en mesure d'inviter toute personne au sein des établissements, dans les lieux spécifiquement prévus à cet effet.

Développer l'utilisation des transports en commun.

Favoriser les prises de rendez-vous et les consultations sans accompagnements avec les professionnels de santé.

Au FLE : La personne peut aménager son lieu de vie avec son mobilier personnel, elle dispose de ses revenus et possède ses propres moyens de paiements. En cas de mesure de protection, ces dispositions sont travaillées avec le mandataire judiciaire.

- Principe de prévention et de soutien

Mettre en œuvre au maximum les moyens nécessaires pour le maintien à domicile en cas de maladie grave. Tout cela dans le respect de la dignité de la personne et au regard des spécificités d'un hébergement collectif.

- Droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie.

Quelque que soit le statut de l'usager l'intégration sociale passe par une recherche, au maximum, de l'exercice de ses droits. Droits fondamentaux mais aussi civiques, tel que l'inscription sur les listes électorales.

Au sein des Etablissements l'existence du C.V.S. vient porter l'utilisation de ce droit en interne.

Conduite de véhicules au sein de l'E.S.A.T.

Accompagnement dans la relation avec les curateurs, tuteurs.

Au FLE : La citoyenneté est favorisée à partir de différents supports et ceci dans une dimension inclusive. Exemple : inscription sur les listes électorales, dans le tissu associatif : club, jardin partagé...

De par le mode d'habitat particulier au FLE : Relation de proximité avec les gérants d'immeubles, l'agence immobilière, les acteurs locaux.

- Droit à la pratique religieuse

Chacun est libre de pratiquer la religion de son choix dans la liberté d'autrui.

A la demande de la personne des accompagnements spécifiques sont mis en place pour permettre la réalisation de ce droit (alimentaire, culturel, vestimentaire, ...).

- Respect de la dignité de la personne accueillie

La personne est valorisée dans ses capacités, considéré comme singulière et unique.

Chaque personne possède une clé de son espace privatif. Les professionnels sont garants du respect de cet espace.

Les professionnels sont garants de la confidentialité des informations concernant la personne.

1.7.2. Cadre éthique général

Les textes fondamentaux

Les textes ci-dessous démontrent que la prise de conscience du handicap n'est pas nouvelle, elle reste et demeure une priorité inscrite aux niveaux les plus hauts de la société, des états et des dirigeants. Cependant, beaucoup reste à faire en ce domaine. ***La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.***

Cette définition, du préambule 7 à la constitution de l'organisation mondiale de la santé (OMS) n'a pas été modifiée depuis 1946. Elle implique que tous les besoins fondamentaux de la personne soient satisfaits, qu'ils soient affectifs, sanitaires, nutritionnels, sociaux ou culturels et du stade de l'embryon, voire des gamètes à celui de la personne âgée. Elle se présente donc plutôt comme un objectif.

La déclaration universelle des droits de l'Homme 10/12/48 : (extrait) « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité* ». « *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées par la présente déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.* »

La déclaration des droits des personnes handicapées adoptée par l'assemblée générale des Nations Unies le 9/12/75 : (extrait) « *Le terme handicapé désigne toute personne dans l'incapacité d'assumer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale, du fait d'une déficience [...], de ses capacités physiques ou mentales.* » « *La personne handicapée a essentiellement droit au respect de sa dignité humaine [...]. Elle a les mêmes droits fondamentaux que ses concitoyens du même âge, celui de jouir d'une vie décente, aussi normale et épanouie que possible.* » « *La personne handicapée, sa famille et sa communauté doivent être pleinement informées, par tous les moyens appropriés, des droits contenus dans la présente déclaration.* »

Les règles pour l'égalisation des chances des handicapés : ONU 1993 En décembre 1993, l'Assemblée Générale des Nations Unies adopta les Règles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées. Ce nouveau document des Nations Unies a pour objectif principal, non pas de répéter les documents antérieurs sur le même sujet mais de donner aux gouvernements un instrument pour faciliter la mise en œuvre effective et la traduction dans les faits, c'est à dire

en politiques, programmes et services, du principe d'égalité des chances pour les personnes handicapées.

Le document a été préparé par un Groupe de travail ad hoc ouvert à tous les États en étroite collaboration avec les agences spécialisées des Nations Unies, les organisations intergouvernementales et non-gouvernementales, particulièrement les organisations de personnes handicapées. Le but des règles est de permettre aux personnes handicapées, d'exercer les mêmes droits que les autres membres de la société et de développer pleinement toutes leurs potentialités. Le texte des Règles comprend une introduction et 4 chapitres :

- 1) Conditions préalables à la participation et à l'égalité ;
- 2) Secteurs cibles pour la participation et l'égalité ;
- 3) Mesures d'application ;
- 4) Mécanisme de suivi.

La définition du handicap Dans son article 2, la loi du 11 février 2005 nous propose la définition du handicap suivante reprise de l'OMS: "Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant."

La charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (décembre 2000) : (extrait) « *La jouissance des droits réaffirmés dans cette Charte entraîne des responsabilités et des devoirs tant à l'égard d'autrui qu'à l'égard de la communauté humaine et des générations futures.* »

La charte de la FEHAP (30 avril 2004) – assemblée générale de POITIERS : (extrait)

Valeurs humanistes :

« - *Place la primauté de la personne avant toute autre considération, - Défend un système de soins et de services garantissant la liberté de choix des usagers et son accessibilité à tous.* »

Engagement social :

« *Anime une politique sociale favorisant la qualification des personnels, la qualité des soins et des services* » La FEHAP tient pour essentielles à la vitalité et à la pertinence des institutions : « - *La reconnaissance des usagers et des familles comme partenaires de l'élaboration, du choix et de l'évaluation des prestations qui leur sont destinées, - La reconnaissance des professionnels et des bénévoles comme parties prenantes du projet institutionnel dont ils assurent la réalisation, l'évaluation et l'adaptation - La recherche de complémentarités avec les autres acteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux.* »

La Charte des Droits et Libertés de la Personne Accueillie. Les droits de l'utilisateur sont officiellement recensés dans l'arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie, mentionnée à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles.

L'intégralité de ces droits est portée à la connaissance de chaque usager (ou son représentant), lors de son admission avec la remise du Livret d'Accueil auquel cette charte est annexée.

Ces droits sont également affichés dans les différents services de l'association.

Références déontologiques

Elles s'appuient sur le texte des « références déontologiques de l'action sociale » (ANCE Mai 96).

Malgré la disparition de cette association, la richesse de ses réflexions et travaux demeure, constituant une référence incontournable pour les acteurs sociaux : (extraits) « *La légitimité, les devoirs généraux et les missions des acteurs sociaux se fondent sur la déclaration universelle des droits de l'Homme, les valeurs républicaines et les notions de démocratie, de laïcité et de justice sociale. L'action sociale a pour objectif premier de rendre ou de faciliter l'accès à une capacité citoyenne à ceux, enfants ou adultes, pour lesquels elle intervient* ».

L'Association Nationale des Communautés Educatives (dissoute depuis), précurseur dans l'esprit des nouvelles lois sociales, proposait des missions d'actions sociales, des axes d'engagement d'acteurs sociaux : (extraits) « *Les acteurs sociaux ont des missions précises. Dans le cadre de leur mission, ils doivent s'engager dans une solidarité active (...). Ils doivent mettre en œuvre d'une part, le projet institutionnel décidé par l'organisme gestionnaire (...) et d'autre part, le projet individuel qui s'inscrit dans le projet global* ».

L'utilisateur, bénéficiaire de l'intervention se situe au cœur de l'action sociale : (extraits) « *L'utilisateur doit être entendu dans toutes ses attentes, respecté dans son développement et dans son projet de vie. Il doit ainsi, dans le respect de ses possibilités et de ses compétences, être associé au projet d'intervention. Les enfants doivent être associés au projet avec la collaboration des familles.* »

L'utilisateur citoyen : (extraits) « *L'utilisateur a droit au respect de ses convictions ou de ses croyances et ne peut être victime d'attitudes attentatoires à sa dignité. Ses droits sont aussi ses devoirs à l'égard d'autrui. La confidentialité des informations recueillies, sur l'utilisateur et sa vie privée, est un droit fondamental* ».

Enfin, les acteurs sociaux prennent des engagements à l'égard des usagers : (extraits) « *L'acteur social doit respecter l'utilisateur, son autonomie et son histoire mais il a aussi un devoir d'investissement, d'engagement, de responsabilité. Il doit veiller à la qualité de l'accueil, de la relation, de la disponibilité et privilégier en toutes circonstances le respect de l'intégrité physique et de la dignité de l'utilisateur. Il s'engage à être attentif à l'information de l'utilisateur sur ses droits... Il est vigilant à évaluer avec un esprit critique les effets de ses actions auprès des usagers pour rendre le meilleur service possible.... L'acteur social s'engage à se doter de la plus grande compétence possible par une actualisation permanente de son savoir...* »

La complexité de situations amenant souvent à une multiplicité des intervenants, les acteurs sociaux devront s'inscrire dans un projet commun. « *Le travail en collaboration sur des projets sera favorisé* ». La complémentarité des acteurs sociaux doit être effective ainsi qu'une recherche permanente de cohérence, l'interdisciplinarité sera recherchée. C'est dans ce cadre déontologique et éthique que se situe le présent projet d'établissement en accord avec la mission d'intérêt général exercée par l'association gestionnaire.

2. L'ESAT : PLAN D'AMELIORATION DE LA QUALITE

La démarche continue d'amélioration de qualité

La loi de rénovation de l'action sociale et médico-sociale du 2 janvier 2002 pose obligation pour tout établissement social et médico-social de procéder à « l'évaluation de la qualité de ses prestations ». Cette obligation législative revêt deux modalités distinctes :

- Une évaluation interne ou autoévaluation pilotée par l'établissement sur la base d'un référentiel ;
- Une évaluation externe pratiquée tous les sept ans par un organisme habilité et dont les résultats conditionnent le maintien de l'autorisation de poursuite de l'activité.

Au-delà de cette injonction législative, cette orientation permet une évolution qualitative de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement. Les structures des Compagnons de Maguelone sont engagées dans la démarche qualité depuis 2012 et un plan d'actions correctives est élaboré.

La démarche d'évaluation repose sur le référentiel ARSENE, d'évaluation de la qualité des prestations en Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS), conçu par le réseau des CREA. Ce référentiel propose une méthodologie rigoureuse qui permet aux équipes professionnelles d'effectuer, d'organiser et de suivre l'amélioration continue des pratiques collectives et de la qualité du service rendu aux bénéficiaires de l'action sociale ou médicosociale.

Cette méthode, articulée en cinq principaux domaines et vingt-deux dimensions propose un questionnement global de la qualité de l'offre de service et des processus organisationnels.

L'évaluation a pour objet l'appréciation à intervalles réguliers des éléments suivants :

- La cohérence : les actions correctives mises en place sont-elles en adéquation avec les priorités identifiées ?
- L'efficacité : les résultats sont-ils conformes aux objectifs retenus ?
- L'efficience : les résultats sont-ils à la mesure de l'ensemble des moyens mobilisés ?
- L'impact : quels sont les effets des actions conduites ?

Domaine 1 : le Projet d'Établissement

1.1. Missions et valeurs cohérentes

1.1.1. Le Projet d'Établissement et les obligations légales

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Accompagnement pour la réactualisation par un tiers extérieur (CREAI -ORS Occitanie) selon une méthodologie prédéfinie et une démarche participative de l'ensemble des personnels.</p> <p>Moyens : Participation des professionnels par corps de métier.</p>	0%	04-06-2019	31-12-2022
Procédure d'admission	<p>Description : la formaliser sur une fiche spécifique et l'intégrer dans le projet d'établissement.</p> <p>Moyens : Rédaction d'une fiche "procédure d'admission".</p> <p>Indicateurs : formaliser la fiche "procédure d'admission" et voir pour améliorer la procédure (rencontre de la famille, les éducateurs, les temps de visite des candidats et fluidifier le parcours avec des horaires).</p>	0%	19-04-2019	31-12-2022

1.1.2. Le projet d'établissement et l'autorisation délivrée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Expliciter les termes de l'autorisation</p> <p>Moyens : Participation des professionnels par corps de métier.</p>	0%	04-06-2019	31-12-2022

1.2. Réponse aux besoins des personnes accueillies

1.2.1. Le projet s'inscrit dans les orientations des politiques nationales et locales

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Indiquer le schéma départemental 2017-2021, le PRS 2018 -2022, le PRITH 2017-2021 et le dispositif d'emploi accompagné dans l'Hérault.</p> <p>Moyens : Participation des professionnels par corps de métier.</p>	0%	04-06-2019	31-12-2022

1.2.2. L'offre de service évolue au regard des besoins

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Réaliser une analyse des besoins de la population.</p> <p>Moyens : Participation des moniteurs d'ateliers et des référents professionnels au projet.</p>	0%	04-06-2019	31-12-2022

1.3. Insertion dans l'environnement

1.3.1. La complémentarité de la structure avec d'autres dispositifs du territoire est explicitée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Travailler sur l'étude des besoins et lister de manière précises les partenaires médico-sociaux</p> <p>Moyens : Mobilisation des cadres de direction et des équipes concernées.</p>	0%	04-06-2019	31-12-2022

1.3.2. Le projet s'inscrit dans des partenariats formalisés

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Définir, mettre à jour et formaliser les partenariats</p>	0%	04-06-2019	31-12-2022

1.4. Le document « projet d'établissement » est un outil de référence pour les professionnels

1.4.1. Le processus d'accueil et d'admission est clairement présenté

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : A ajouter dans les éléments dans le projet d'établissement.</p> <p>Moyens : Participation des professionnels par corps de métier.</p>	0%	04-06-2019	31-12-2022

1.4.2. Les droits et la participation des personnes accueillies sont garantis

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Rajouter la mention de la dimension éthique, des différents parcours possibles des personnes et le concept des personnes ressources.</p> <p>Moyens : Participation des professionnels de l'ESAT et des cadres de direction.</p>	0%	04-06-2019	31-12-2022

1.4.3. Les principes de la personnalisation et la contractualisation des prestations sont explicités

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Revoir la procédure d'élaboration et de révision du projet personnalisé : A présenter sous forme de logigramme ou d'étapes.</p> <p>Moyens : comité de pilotage du projet d'établissement, phase outils.</p>	0%	02-04-2019	31-12-2022
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Modalités de coordination entre le travail, le soin, les activités de soutien à présenter sous forme de tableau précisant le mode de régulation, les participants, les fréquences, les objectifs, la durée...</p>	0%	02-04-2019	31-12-2022
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Inclure les règles de fonctionnement de l'ESAT déclinées en termes de droits et de devoirs.</p> <p>Moyens : comité de pilotage, réécriture du projet ; phase outils.</p>	0%	02-04-2019	31-12-2022

1.4.4. Les conditions matérielles d'accueil et les prestations de restauration sont décrites

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Notifier les temps de pauses, les vestiaires et autres en lien avec le confort des travailleurs. Formaliser la prestation restauration.</p> <p>Moyens : Comité de pilotage</p>	0%	02-04-2019	31-12-2022

1.4.5. Le plateau technique et les modalités de gestion des compétences sont décrits

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Préciser d'autres sources d'informations destinées au personnel : note de service, réunion Droit d'expression des salariés... Moyens : comité de pilotage	0%	02-04-2019	31-12-2022
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Prévoir la G.P.E.CM et préciser les fonctions exercées par les intervenants (fiche de poste, fiche de fonction, plan de formation, entretien individuel...) Moyens : Comité de pilotage	0%	02-04-2019	31-12-2022

1.5. Le projet est élaboré selon une méthode participative et sa mise en œuvre est régulièrement évaluée

1.5.1. Le projet est élaboré selon une méthode participative

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Intégrer l'ensemble des acteurs des établissements et favoriser la participation des personnes accompagnées. Saisir le CVS de la démarche.	0%	04-06-2019	31-12-2022

Domaine 2 : Droits et participation des usagers

2.1. Des procédures garantissent la sécurité des usagers et préviennent les risques

2.1.1. La réglementation relative aux normes de sécurité des bâtiments est respectée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Procédure en matière de sécurité incendie	Description : Accompagnement par un professionnel habilité et les pompiers pour mise en conformité / obligations réglementaires (formation, procédure, plan exercice). Moyens : Formation et accompagnement par intervenants extérieurs habilités. Indicateurs : validation des pompiers / conformité réglementaires.	0%	19-04-2019	31-12-2022

Prévention des risques non infectieux	<p>Description : Sensibilisation dépistage et prévention via médecine du travail.</p> <p>Moyens : Médecine du travail.</p> <p>Indicateurs : Réunion d'information collective en 2019.</p>	0%	19-04-2019	31-12-2022
Commission de sécurité accessibilité	<p>Description : Recherche des organismes habilités et prise de contact pour définir les prérequis pour l'obtention d'un avis favorable.</p> <p>Indicateurs : obtention de l'avis favorable.</p>	0%	02-04-2019	31-12-2022

2.1.2. Les règles relatives à l'hygiène et aux soins sont connues et appliquées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Protocole de soins à formaliser / accidents bénins	<p>Description : Procédure à réaliser avec informations à diffuser aux professionnels et affichage de la procédure.</p> <p>Moyens : Lors des réunions cliniques.</p>	0%	19-04-2019	01-06-2022
Formaliser la procédure d'évaluation prise en charge de la douleur	<p>Description : Création d'une procédure relative à la douleur et à sa prise en charge, en s'appuyant sur les pictogrammes déjà mis en place au foyer.</p> <p>Moyens : Lors des réunions cliniques.</p>	0%	02-04-2019	01-06-2022
Prévoir le dispositif Vigilance sanitaire adapté aux risques des personnes	<p>Description : Identifier les principaux risques : crise d'épilepsie, fausse route, interaction médicamenteuse, maltraitance, fugue, suicide, etc. S'appuyer sur les recommandations des bonnes pratiques de l'ANESM (repérage des risques de perte d'autonomie ou de son aggravation pour les personnes âgées. Volet résidence autonomie, fiche repère sur le médicament).</p> <p>Moyens : Lors des réunions cliniques.</p> <p>Indicateurs : protocole affiché et connu de tous.</p>	0%	04-06-2019	01-06-2022
Formaliser la procédure en cas d'urgence médicale	<p>Description : Définir à partir de quand il s'agit d'une urgence médicale. Préciser le numéro d'urgence à appeler.</p> <p>Moyens : Lors des réunions cliniques.</p>	0%	02-04-2019	01-06-2022

2.1.3. Les risques auxquels sont soumises les personnes accompagnées sont évalués et pris en compte

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Evaluer la perception des personnes accompagnées sur leur sécurité	<p>Description : Intégrer ce questionnaire dans une enquête de satisfaction et lors des CVS.</p> <p>Moyens : Elus CVS et professionnels de l'Esat.</p>	0%	02-04-2019	01-06-2022

2.2. Des procédures garantissent les conditions d'un accueil adapté

2.2.1. Des conditions d'accueil adaptées et respectueuses sont offertes à chaque personne accompagnée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser la procédure d'accueil	<p>Description : S'appuyer sur le projet établissement de l'Esat (page 32) et le décliner en étapes.</p> <p>Moyens : Lors de la réécriture du projet d'établissement dans la phase élaboration des outils avec le CREAMI-ORS et l'équipe ESAT avec Adjoint de direction.</p>	0%	19-04-2019	31-12-2022

2.3. Les droits, les libertés et l'expression des usagers sont garantis par la structure

2.3.1. L'organisation et le fonctionnement de la structure favorisent le respect des droits des personnes

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Les documents relatifs aux droits des usagers	<p>Description : Les regrouper dans un classeur accessible aux usagers et aux salariés.</p> <p>Moyens : Un classeur disponible au secrétariat de l'ESAT et un accès ARSENE pour les professionnels.</p> <p>Indicateurs : création d'un classeur avec un répertoire des documents relatifs aux droits des usagers.</p>	0%	19-04-2019	31-12-2022
Procédure de respect des usagers par les professionnels	<p>Description : des consignes sont stipulées dans le règlement intérieur mais la procédure reste à créer.</p> <p>Moyens : Groupe de travail pour établir une procédure</p>	0%	19-04-2019	31-12-2022

	Indicateurs : Elaboration d'une procédure validée par la direction, connue de tous et classée dans le classer qualité et remise aux nouveaux salariés.			
La possibilité de recourir à un tiers	Description : une information écrite est affichée et il serait nécessaire de le rappeler oralement à l'admission, Inscire cette information dans les documents remis aux personnes. Moyens : réactualisation des documents loi 2002-2	0%	19-04-2019	31-12-2022

2.4. La bientraitance est au cœur des pratiques professionnelles

2.4.1. Les risques dont peuvent être victimes les personnes accompagnées sont évalués régulièrement

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Procédures pour réduire les risques	Description : A élaborer et à mettre en pratique.	0%	19-04-2019	31-12-2022

2.4.2. La structure propose un cadre cohérent pour prévenir et gérer les comportements problèmes

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Gestion des situations de crise	Description : Procédure à mettre en place : gestion des crises : bus, vestiaires / cadre éducatif puis sur le niveau sanction : la limite. Moyens : comité de direction pour rédaction d'une procédure. Charte de bonne conduite au niveau des compagnons.	0%	19-04-2019	31-12-2022

2.4.3. La structure veille à prévenir et encadrer les faits de maltraitance

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Protocole de signalement expliqué aux personnes accompagnées et aux familles	Description : A élaborer et à communiquer. Moyens : Elaborer une communication facile à comprendre. Indicateurs : Livret d'accueil Document Facile à Lire et à comprendre, à réaliser et communiquer dessus. Décret du 21 décembre 2016 (obligations).	0%	19-04-2019	31-12-2022

2.4.4. Une culture de la bientraitance est initiée et favorisée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Charte de bientraitance	<p>Description : A créer et à communiquer.</p> <p>Moyens : Recherche de documents type et travail en équipe pour élaborer cette charte.</p>	0%	19-04-2019	31-12-2022

2.5. La structure favorise le maintien des relations entre les usagers, leurs proches et la structure

2.5.1. Les relations entre les professionnels et l'entourage de la personne sont possibles

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Travailler sur la question liée à la personne de confiance	<p>Description : Travail de réflexion institutionnelle sur la personne de confiance, réflexion éthique : est-ce qu'un professionnel de la structure peut-être personne de confiance, sa désignation et les contours et directives en cas de l'absence de la personne de confiance.</p> <p>Moyens : Faire intervenir l'espace éthique Occitanie pour une journée, travail transversal Esat et Foyers, avec un représentant de chaque service (tout professionnel) ainsi que les tuteurs et curateurs.</p>	0%	06-05-2019	19-12-2022

2.5.2. Les relations de la personne avec ses pairs sont favorisées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Favoriser le lien social des personnes isolées	<p>Description : Mettre en place un partenariat avec le SAVS par exemple.</p> <p>Moyens : adjoint de direction et référent professionnel.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

Domaine 3 : Le projet personnalisé

3.1. Un dossier personnel est constitué pour chaque personne accompagnée

3.1.1. Un dossier unique de l'utilisateur est constitué conformément à la réglementation en vigueur

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Mettre en place le logiciel du dossier unique	<p>Description : Configuration des accès par type de professionnel.</p> <p>Moyens : Secrétariat de Direction et une base informatique.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.1.2. La procédure d'alimentation du dossier est réalisée de manière opérationnelle et rend compte du parcours de la personne accompagnée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Rendre compte du parcours de la personne accompagnée	<p>Description : Veiller à ce que le logiciel permette de rendre compte du parcours (fiche synthétique récapitulant son parcours dans le médico-social). Alimentation par les référents, à partir d'un document type dans le dossier informatisé.</p> <p>Moyens : Logiciel informatique, secrétariat + saisie des informations par les référents.</p>	0%	06-05-2019	30-06-2022

3.1.3. Les conditions d'archivage et de communication du dossier sont conformes à la législation en vigueur

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser le droit d'accès au dossier par la personne accompagnée.	<p>Description : Procédure à formaliser et à intégrer dans le PE et le livret d'accueil.</p> <p>Moyens : Accompagnement CREAMI-ORS sur les outils avec les professionnels.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.2. Un projet personnalisé est élaboré pour chaque usager

3.2.1. Le recueil des besoins et attentes est organisé pour chaque personne accompagnée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Faciliter la traçabilité des évaluations	Description : Intégrer dans les grilles d'observation actuelles la traçabilité. Moyens : Travail en cours avec les équipes.	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.2.2. Chaque projet personnalisé est élaboré en équipe pluridisciplinaire

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser la procédure relative au PPA	Description : Définir les grandes étapes de façon synthétique. Moyens : Travail qui sera accompagné par le CREAI-ORS.	0%	06-05-2019	31-12-2022
Prévoir un temps dédié à la préparation des PPA.	Description : Prévoir un créneau et un lieu pour la préparation du PPA. Moyens : Adjoint de Direction ESAT.	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.2.3. Chaque projet personnalisé est évalué annuellement en équipe pluridisciplinaire et avec la personne accompagnée (et/ou son représentant légal)

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Copie du PPA à la personne accompagnée	Description : A la suite du PPA, remettre une copie de son projet à la personne accueillie. Moyens : Référents professionnels.	0%	06-05-2019	06-05-2022

3.3. Les prestations délivrées à l'utilisateur font l'objet d'un contrat

3.3.1. La personne accompagnée est directement associée (avec l'aide de son représentant légal) à la validation de son contrat de soutien et d'aide par le travail

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Mesures de protection	Description : Faire demande au foyer des documents relatifs aux mesures de protection. Moyens : Adjoint de Direction ESAT, assistant social.	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.4. Les prestations délivrées visent à la promotion (ou au maintien) de l'autonomie, des potentialités et de la santé de la personne

3.4.1. Un bilan des capacités, des réalisations et des difficultés de la personne dans le domaine de la vie relationnelle et sociale est réalisé

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
S'appuyer sur la grille GEVA	<p>Description : Prendre en compte les capacités d'autonomie, de socialisation et de participation sociale de chaque personne accompagnée (cf./grille volet 6).</p> <p>Moyens : Accompagnement CREAI-ORS réécriture du projet d'établissement.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022

3.4.2. Un bilan des capacités, des réalisations et des difficultés de la personne en vue de la sortie de la structure est réalisé et anticipé

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser la procédure de sortie	<p>Description : Anticipation de la sortie.</p> <p>Moyens : CREAI ORS.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.4.3. L'avancée en âge de la personne accompagnée est prise en compte

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Prendre en compte les PHV	<p>Description : Formaliser des outils pour faciliter le repérage des signes de vieillissement, partenariats spécifiques et s'appuyer sur la RBPP.</p> <p>Moyens : Groupe de travail.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

Domaine 4 : L'établissement ou le service dans son environnement

4.1. L'établissement ou le service est accessible pour son environnement

4.1.1. La signalétique et les aménagements extérieurs assurent la sécurité et l'accessibilité suffisante pour les utilisateurs

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Travailler la signalétique	<p>Description : Installer des panneaux directionnels et réactualiser le panneau à l'entrée de l'Esat, dans un premier temps. Ensuite, évaluer l'accès aux ateliers ainsi que la sécurité d'accès par les personnes tous les ans.</p> <p>Moyens : Pose des panneaux par les hommes d'entretien.</p>	0%	09-05-2019	31-12-2022

4.1.2. Des informations sur la structure, ses missions, ses ressources sont régulièrement diffusées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Sensibiliser l'environnement au projet d'établissement	<p>Description : Réflexion à mener sur soit une diffusion aux partenaires ou une mise à disposition via le site internet.</p> <p>Moyens : Direction + ADD + chargée de communication.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022

4.2. La structure est une ressource sur son territoire

4.2.1. La structure met à disposition ses ressources et compétences spécialisées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Diffuser l'inventaire des ressources de l'Esat	<p>Description : Soit via le site internet, soit dans le projet d'établissement, le livret d'accueil, soit dans une plaquette de présentation de l'Esat à déterminer.</p> <p>Moyens : En fonction du mode de diffusion choisi.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022

4.3. La structure est ouverte sur l'environnement et développe un réseau

4.3.1. La structure est ouverte aux NTIC

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Prévoir une activité de soutien informatique	<p>Description : Mettre en place une activité soutien informatique.</p> <p>Moyens : Adjoint de direction et moniteur atelier.</p>	0%	09-05-2019	31-12-2022

4.3.2. La structure organise la coordination des soins

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Travailler sur la procédure d'hospitalisation	<p>Description : Mettre en place une procédure.</p> <p>Moyens : Direction et médecin.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022
Travailler sur le protocole du circuit du médicament	<p>Description : Mettre en place un protocole.</p> <p>Moyens : Direction et médecin.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022

Domaine 5 : Organisation et ressources

5.1. Un management bien structuré est garant de la qualité de l'accompagnement

5.1.1. Les missions, engagements et responsabilités de l'encadrement sont clairement définis

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Définir les rôles et missions de l'encadrement dans le traitement de la bientraitance.	<p>Description : Mise à jour dans le projet d'établissement.</p> <p>Moyens : Groupe de travail des professionnels concernés.</p>	0%	01-09-2019	31-12-2022

Mise en place de la délégation de pouvoir sur l'ensemble des adjoints de direction	Description : Formaliser la délégation de pouvoir. Moyens : Direction.	0%	01-09-2019	31-12-2022
--	---	----	------------	------------

5.1.2. La démarche d'amélioration continue de la qualité est organisée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Prévoir un temps dédié à la réflexion et au questionnement sur les paradoxes et les références éthiques.	Description : Mise à jour dans le projet d'établissement. Moyens : Groupe de travail des professionnels concernés.	0%	04-09-2019	31-12-2022
Nommer un référent qualité	Description : Un référent aux principes d'amélioration de la qualité et à la méthode à employer. Moyens : Adjoint direction ESAT.	0%	04-09-2019	31-12-2022
Mettre en place le PAQ.	Description : Le PAQ a été inscrit dans le projet d'établissement 2008-2012 la mise en œuvre ne s'est pas poursuivie. Moyens : Direction.	0%	04-09-2019	31-12-2022

5.2. La gestion des ressources humaines permet un accompagnement de qualité

5.2.1. Les moyens en personnels sont en adéquation quantitative/qualitative avec les besoins d'accompagnement des personnes

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Mise en place des fiches de fonction	Description : Etablir les fiches de fonction. Moyens : Directeur.	0%	20-05-2019	31-12-2022
Mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emploi et Compétence	Description : Mettre en place le module relatif à la GPEC. Moyens : Direction.	0%	20-05-2019	31-12-2022

5.2.2. Le plan de formation continue est un outil de gestion des ressources humaines prenant en compte les besoins en nouvelles compétences

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Mise en place d'une procédure d'accueil nouveau salarié	<p>Description : Mettre en place un livret d'accueil pour les nouveaux salariés.</p> <p>Moyens : Adjoint de direction et moniteurs.</p>	0%	20-05-2019	31-12-2022
Former les professionnels non diplômés au métier de moniteur d'atelier	<p>Description : Inscrire les professionnels sur le plan de formation.</p> <p>Moyens : Adjoint de direction.</p>	0%	20-05-2019	31-12-2022

5.2.3. Respect des obligations légales en matière de droit du travail et de sécurité du personnel

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Révision du DU régulière	<p>Description : A réaliser chaque année.</p> <p>Moyens : Ensemble du personnel de façon transversale.</p>	0%	20-05-2019	31-12-2022

5.2.4. Bientraitance du personnel

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formalisation d'un plan annuel d'amélioration des conditions de travail	<p>Description : A réaliser de manière transversale.</p> <p>Moyens : Mobilisation de manière transversale.</p> <p>Indicateurs : document de suivi à réaliser avec des temps de travail sur ce sujet.</p>	0%	20-05-2019	31-12-2022
Prévision d'une formation Qualité de Vie au Travail	<p>Description : Mettre en place la formation sur le plan de formation 2021.</p> <p>Moyens : Mobilisation de manière transversale.</p>	0%	20-05-2019	31-12-2022

5.3. L'architecture et le cadre de vie permettent un accueil respectueux des droits des usagers

5.3.1. L'aménagement intérieur et extérieur des locaux correspond aux projets et aux besoins

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réaliser des exercices d'évacuations avec les travailleurs	<p>Description : Réalisation d'exercice d'évacuation, indication sur le point de rassemblement et les conduites à tenir en cas d'incendie, intempéries, etc.</p> <p>Moyens : Adjoint de direction Esat</p>	0%	12-09-2019	01-06-2022

3. LES FOYERS D'HEBERGEMENT : PLAN D'AMELIORATION DE LA QUALITE

La démarche continue d'amélioration de qualité, telle que décrite au §1. et §3.1 apprécie à intervalles réguliers les éléments suivants :

- La cohérence : les actions correctives mises en place sont-elles en adéquation avec les priorités identifiées ?
- L'efficacité : les résultats sont-ils conformes aux objectifs retenus ?
- L'efficience : les résultats sont-ils à la mesure de l'ensemble des moyens mobilisés ?
- L'impact : quels sont les effets des actions conduites ?

Domaine 1 : Le Projet d'Etablissement

1.1. Cohérence missions et valeurs

1.1.1. Le projet est valide au regard des obligations légales

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Accompagnement pour la réactualisation d'un tiers extérieur (CREAI-ORS Occitanie) selon une méthodologie prédéfinie et une démarche participative constitution de groupes de travail par thématiques.</p> <p>Moyens : Participation des professionnels par corps de métier.</p> <p>Indicateurs : Projet d'établissement.</p>	0%	02-04-2019	31-12-2022
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Expliciter les termes de l'autorisation (type de population, âge, régime d'accueil...).</p> <p>Moyens : Participation des professionnels par corps de métier.</p>	0%	03-06-2019	31-12-2022
Réactualiser le projet	<p>Description : Description de l'ensemble des partenariats et mention des conventions.</p> <p>Moyens : Participation des professionnels des foyers.</p>	0%	02-04-2019	31-12-2022

1.1.2. Le projet est conforme à l'autorisation délivrée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Accompagnement pour la réactualisation d'un tiers extérieur (CREAI-ORS Occitanie) selon une méthodologie prédéfinie et une démarche participative constitution de groupes de travail par thématiques.</p> <p>Moyens : Participation des professionnels par corps de métier.</p> <p>Indicateurs : Projet d'établissement.</p>	0%	02-04-2019	31-12-2022
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Expliciter les termes de l'autorisation (type de population, âge, régime d'accueil...).</p> <p>Moyens : Participation des professionnels par corps de métier.</p>	0%	03-06-2019	31-12-2022

1.2. Le projet répond aux besoins des personnes accueillies

1.2.1. Le projet s'inscrit dans les orientations des politiques nationales et locales

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Faire référence au schéma départemental de l'autonomie 2017-2021 ainsi qu'au Programme Régional de Santé 2018-2022.</p> <p>Moyens : Participation de professionnels par corps de métier.</p>	0%	03-06-2019	31-12-2022

1.2.2. L'offre de service évolue au regard des besoins

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	<p>Description : Réaliser l'analyse des besoins de la population Ajouter les connaissances scientifiques et techniques sur de nouvelles méthodes d'intervention et d'accompagnement, RBPP.</p> <p>Moyens : Participation des professionnels des foyers.</p>	0%	03-06-2019	31-12-2022

1.2.3. Complémentarité avec les dispositifs et les partenaires du territoire

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Indiquer l'analyse territoriale (dossier CROSMS), qui a servi à la création du foyer.	0%	02-04-2019	31-12-2022
Diffuser des informations sur les foyers	Description : communiquer avec l'extérieur sur les foyers Associer les professionnels au site Internet.	0%	09-05-2019	31-12-2022
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Mentionner tous les partenariats (médicosocial, sanitaire, social, etc.). Moyens : Participation des professionnels du foyer lors du travail d'accompagnement avec le CREA-ORS.	0%	03-06-2019	31-12-2022

1.2.4. Le projet s'inscrit dans des partenariats formalisés

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet	Description : Description de l'ensemble des partenariats et mention des conventions. Moyens : Participation des professionnels des foyers.	0%	02-04-2019	31-12-2022

1.3. Le document « projet d'établissement » est un outil de référence pour les professionnels

1.3.1. Le processus d'accueil et d'admission est clairement présenté

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Mentionner la procédure d'accueil (information, recueil des habitudes de vie, visite de la structure, présentation des membres du personnel, des autres personnes accompagnées ...). Moyens : participation des professionnels des foyers et des cadres de direction.	0%	04-06-2019	31-12-2022

1.3.2. Les droits et la participation des personnes accueillies sont garantis

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Rajouter la mention de la dimension éthique, des différents parcours possibles des personnes et le concept des personnes ressources.	0%	04-06-2019	31-12-2022

	Moyens : Participation des professionnels de l'ESAT et des cadres de direction.			
--	--	--	--	--

1.3.3. Les principes de la personnalisation et la contractualisation des prestations sont explicités

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Inclure les règles de fonctionnement des foyers dans le projet, déclinées en termes de droits et de devoirs. Moyens : Comité de pilotage réécriture du projet : phase outils.	0%	02-04-2019	31-12-2022

1.3.4. Les prestations éducatives et thérapeutiques délivrées sont listées et ordonnées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Expliquer comment les foyers favorisent l'autonomie des personnes concernant les moyens de transport au niveau de l'accompagnement éducatif. Moyens : Comité de pilotage.	0%	02-04-2019	31-12-2022

1.3.5. Les prestations de restauration et d'hébergement sont décrites

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Formaliser la prestation hébergement : description chambre individuelle, confort, personnalisation de la chambre, entretien du linge, etc.), commission Menus, restauration. Moyens : Comité de pilotage.	0%	02-04-2019	31-12-2022

1.3.6. Le plateau technique et les modalités de gestion des compétences sont décrits

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Prévoir la G.P.E.C.M et préciser les fonctions exercées par les intervenants (fiches de poste, fiches de fonction, entretiens individuels, plan de formation, etc.). Moyens : Comité de pilotage.	0%	02-04-2019	31-12-2022

1.4. Le projet est élaboré selon une méthode participative et sa mise en œuvre est régulièrement évaluée

1.4.1. Le projet est élaboré selon une méthode participative

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Diffuser des informations sur les foyers	Description : communiquer avec l'extérieur sur les foyers Associer les professionnels au site Internet.	0%	09-05-2019	31-12-2022
Réactualiser le projet d'établissement	Description : Prévoir la participation des personnes accompagnées. Saisir le CVS de la démarche Diffuser le projet au personnel, résidents (forme accessible) et partenaires. Moyens : Participation des professionnels.	0%	04-06-2019	31-12-2022

Domaine 2 : Droits et participation des usagers

2.1. Des procédures garantissent la sécurité des usagers et préviennent les risques

2.1.1. La réglementation relative aux normes de sécurité des bâtiments est respectée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Ecrire la procédure de gestion des risques non infectieux	Description : 2 dépistages gratuits : Mars bleu et Octobre rose Moyens : Docteur	0%	19-04-2019	01-03-2022

2.1.2. Les règles relatives à l'hygiène et aux soins sont connues et appliquées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Prévenir et gérer les risques infectieux ou épidémiques	Description : Écrire une procédure sur la gale, grippe, gastroentérite.	0%	19-04-2019	31-12-2022
Formaliser le protocole de soins (accidents bénins)	Description : Procédure à réaliser avec information à diffuser aux professionnels et affichage de la procédure. Moyens : Lors des réunions cliniques.	0%	04-06-2019	01-06-2022

Formaliser la procédure relative à la prise en charge de la douleur	Description : Création d'une procédure relative à la douleur et sa prise en charge, en s'appuyant sur les pictogrammes mis en place au foyer. Moyens : Lors des réunions cliniques.	0%	04-06-2019	01-06-2022
Formaliser la procédure relative à la contention physique	Description : A partir de la recommandation de l'ANESM intitulée apaisement et contention, réaliser la procédure fondée sur trois points : prescription médicale, surveillance de la contention, évaluation. Moyens : Lors des réunions cliniques.	0%	04-06-2019	01-06-2022
Formaliser la procédure en cas d'urgence médicale	Description : Définir à partir de quand il s'agit d'une urgence médicale, préciser qui appeler en priorité, les numéros d'urgence à appeler. Moyens : Lors des réunions cliniques.	0%	04-06-2019	01-06-2022

2.1.3. Les risques auxquels sont soumises les personnes accompagnées sont évalués et pris en compte

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Prévoir un dispositif adapté de protection des personnes	Description : En cas d'intrusion venant de l'extérieur, En cas de sorties inopinées d'usagers pouvant les mettre en danger De prévention des agressions et violences institutionnelles (entre usagers, et entre personnels et usagers). Moyens : Groupe de professionnels par corps de métier.	0%	04-06-2019	01-06-2022
Evaluer la perception des personnes sur leur sécurité	Description : Réaliser une enquête de satisfaction en prenant en compte la sécurité et lors des CVS. Moyens : Elus CVS et professionnels des foyers.	0%	04-06-2019	01-06-2022

2.2. Des procédures garantissent les conditions d'un accueil adapté

2.2.1. La procédure d'admission permet l'égalité de traitement des demandes d'entrée dans la structure

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser la procédure d'admission	<p>Description : Préciser les différentes étapes suite à la pré-admission, s'inspirer du document réalisé par Mmes Chevassus et Moreno, pour réaliser la procédure d'admission.</p> <p>Moyens : Lors des réunions relatives à l'accompagnement du projet d'établissement par le CREAMI-ORS sur les outils (octobre 2019).</p>	0%	04-06-2019	31-12-2022

2.2.2. Des conditions d'accueil adaptées et respectueuses sont offertes à chaque personne accompagnée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser la procédure d'accueil	<p>Description : S'appuyer sur le projet d'établissement du foyer (page 26) et le décliner en étapes.</p> <p>Moyens : Lors de la réécriture du projet d'établissement dans la phase élaboration des outils avec le CREAMI-ORS : constitution de groupes de travail de professionnels par corps de métier.</p>	0%	19-04-2019	31-12-2022

2.3. Les droits, les libertés et l'expression des usagers sont garantis par la structure

2.3.1. L'organisation et le fonctionnement de la structure favorisent le respect des droits des personnes

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Rendre disponibles les textes relatifs aux droits des usagers	<p>Description : Répertoire les textes législatifs dans un classeur, sur informatique dans chaque service. Via ARSENE, tous les salariés auront via une adresse mail, à la bibliothèque ARSENE.</p> <p>Moyens : le secrétariat de direction va créer les codes d'accès à ARSENE pour chaque salarié de la structure.</p>	0%	19-04-2019	31-12-2022

2.4. La bientraitance est au cœur des pratiques professionnelles

2.4.1. La structure propose un cadre cohérent pour prévenir et gérer les comportements problématiques.

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réfléchir sur la gestion des comportements problématiques	<p>Description : Réflexion à mener par rapport à l'évocation par les résidents de comportements problématiques dans le bus (insultes, attouchements, etc.). Interpeller le chauffeur du bus sur cette question. Questionner les compagnons à ce sujet.</p> <p>Moyens : Mise en place d'un dispositif de type éducatif via le règlement de fonctionnement avec échelonnement des sanctions. Rédaction d'une note d'information aux compagnons.</p>	0%	19-04-2019	30-12-2022

2.4.2. La structure veille à prévenir et encadrer les faits de maltraitance

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Informers les résidents de l'existence du protocole de signalement	<p>Description : Lors du ou des CVS : sensibiliser, informer les résidents sur cette question Inscire ce protocole dans le livret d'accueil.</p>	0%	19-04-2019	31-12-2022

2.5. La structure favorise le maintien des relations entre les usagers, leurs proches et la structure

2.5.1. Les relations entre les professionnels et l'entourage de la personne sont favorisées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Travailler sur la question liée à la personne de confiance	<p>Description : Travail de réflexion institutionnelle sur la personne de confiance, réflexion éthique : est-ce qu'un salarié de la structure peut être personne de confiance, sa désignation, les contours et les directives en cas d'absence de la personne de confiance.</p> <p>Moyens : Faire intervenir l'espace éthique Occitanie pour une journée, travail transversal ESAT et foyers, avec un représentant de chaque service (tout professionnel) ainsi que les tuteurs et curateurs.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

Domaine 3 : Le projet personnalisé

3.1. Un dossier personnel est constitué pour chaque personne accompagnée

3.1.1. Un dossier unique de l'utilisateur est constitué conformément à la réglementation en vigueur

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Mettre en place le logiciel du dossier unique	<p>Description : Configuration des accès par type de professionnel.</p> <p>Moyens : Secrétariat de direction et une base informatique</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.1.2. La procédure d'alimentation du dossier est réalisée de manière opérationnelle et rend compte du parcours de la personne accompagnée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Rendre compte du parcours de la personne accompagnée	<p>Description : Veiller à ce que le logiciel permette de rendre compte du parcours (fiche synthétique récapitulant son parcours dans le médicosocial) Alimentation par les référents à partir d'un document type dans le dossier informatisé.</p> <p>Moyens : Logiciel informatique et secrétariat + saisie des informations par le référent</p>	0%	06-05-2019	30-06-2022

3.1.3. Les conditions d'archivage et de communication du dossier sont conformes à la législation en vigueur

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser le droit d'accès au dossier par la personne accompagnée	<p>Description : Procédure à formaliser et à intégrer dans le PE et le livret d'accueil.</p> <p>Moyens : Accompagnement CREA-ORS sur les outils avec les professionnels.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.2. Un projet personnalisé est élaboré pour chaque usager

3.2.1. Le recueil des besoins et attentes est organisé pour chaque personne accompagnée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Création d'une procédure de réévaluation systématique des personnes accompagnées	<p>Description : Travail de réflexion institutionnelle.</p> <p>Moyens : Professionnels éducatifs.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022
Faciliter la traçabilité des évaluations	<p>Description : Intégrer dans les grilles d'observation actuelles la traçabilité</p> <p>Moyens : Travail en cours avec les équipes</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.2.2. Chaque projet personnalisé est élaboré en équipe pluridisciplinaire

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réactualiser la procédure relative au PPA	<p>Description : Définir les grandes étapes de façon synthétique.</p> <p>Moyens : Travail qui sera accompagné par le CREAI-ORS.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.2.3. Chaque projet personnalisé est évalué annuellement en équipe pluridisciplinaire et avec la personne accompagnée (et/ou son représentant légal)

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Veille équipe éducative sur la prévention de l'aggravation des conséquences de la maladie, de la déficience ou du handicap de la personne	<p>Description : Etablir une grille spécifique sur le vieillissement précoce : prendre appui sur la RBPP de l'ANESM : "l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes".</p> <p>Moyens : Groupe de travail transversal + service médico-psy + équipe éducative</p>	0%	06-05-2019	01-07-2022

3.3. Les prestations délivrées visent à la promotion (ou au maintien) de l'autonomie, des potentialités et de la santé de la personne

3.3.1. Un bilan des capacités, des réalisations et des restrictions de la personne dans le domaine de la vie quotidienne est réalisé régulièrement

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Porter une attention spécifique sur l'audition	Description : Attention sur les bouchons aux oreilles + prévention à partir de 40-45 ans. Moyens : Rapprochement institutionnel avec les médecins traitants (sensibilisation et prévention).	0%	06-05-2019	01-06-2022
S'appuyer sur la grille GEVA	Description : Grille adressée par le CREAI-ORS le 30/08/2019. Prendre en compte le volet 6 et l'adapter aux foyers : versant vie quotidienne et autonomie. Moyens : Appui CREAI-ORS lors du temps prévu sur la mise en place d'outils.	0%	30-08-2019	31-12-2022

3.3.2. Un bilan des capacités, des réalisations et des restrictions de la personne dans le domaine de la santé est réalisé régulièrement

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser la prestation soin et prendre soin	Description : Définir les objectifs et les moyens. Moyens : Groupe de travail + accompagnement CREAI-ORS.	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.3.3. Un bilan des capacités, des réalisations et des difficultés de la personne dans le domaine de la vie relationnelle et sociale est réalisé régulièrement

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
S'appuyer sur la grille GEVA	Description : Prendre en compte les capacités d'autonomie, de socialisation et de participation sociale de chaque personne accompagnée (cf./ grille volet 6). Moyens : Accompagnement CREAI-ORS réécriture projet d'établissement.	0%	30-08-2019	31-12-2022

3.3.4. Un bilan des capacités, des réalisations et des difficultés de la personne en vue de la sortie de la structure est réalisé et anticipé

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser la prestation relative à la fin d'accompagnement	Description : En lien avec le CREAMI-ORS. Moyens : Groupe de travail.	0%	06-05-2019	31-12-2022
Formaliser la procédure de sortie	Description : Anticipation, étapes, âge à partir duquel l'équipe s'interroge. Moyens : Groupe de travail CREAMI-ORS.	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.3.5. L'avancée en âge de la personne accompagnée est prise en compte

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Prendre en compte les PHV	Description : Formaliser des outils pour faciliter le repérage des signes de vieillissement, partenariats spécifiques S'appuyer sur la RBPP. Moyens : Groupe de travail.	0%	06-05-2019	31-12-2022

3.3.6. L'accompagnement de fin de vie est réfléchi et organisé

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser la procédure liée à la fin de vie	Description : Directives anticipées, personne de confiance.	0%	06-05-2019	31-12-2022
Former les équipes à la question de fin de vie	Description : Généraliser la formation à l'ensemble des professionnels.	0%	06-05-2019	31-12-2022

Domaine 4 : L'établissement ou le service dans son environnement

4.1. L'établissement ou le service est accessible pour son environnement

4.1.1. La signalétique et les aménagements extérieurs assurent la sécurité et l'accessibilité suffisante pour les utilisateurs

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Travailler la signalétique	<p>Description : Installer des panneaux directionnels dans les ronds-points de Villeneuve et Palavas dans un premier temps. Ensuite, évaluer l'accès aux locaux ainsi que la sécurité d'accès par les personnes tous les ans.</p> <p>Moyens : Pose de panneaux par les hommes d'entretien.</p>	0%	09-05-2019	31-12-2022

4.1.2. L'établissement ou le service organise sa communication

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Organiser la communication externe	<p>Description : Mettre à jour le site internet. Utiliser les supports locaux pour communiquer (presse, radio, bulletin communal, etc.)</p> <p>Moyens : Chargée de communication.</p>	0%	06-05-2019	31-12-2022

4.1.3. Des informations sur la structure, ses missions, ses ressources sont régulièrement diffusées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Diffuser des informations sur les foyers	<p>Description : communiquer avec l'extérieur sur les foyers Associer les professionnels au site internet.</p>	0%	09-05-2019	31-12-2022
Sensibiliser l'environnement au projet d'établissement	<p>Description : Réflexion à mener sur soit une diffusion aux partenaires, soit une mise à disposition via le site Internet ?</p> <p>Moyens : Direction + ADD + chargé de communication.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022

4.2. La structure est une ressource sur son territoire

4.2.1. La structure met à disposition ses ressources et compétences spécialisées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Diffuser l'inventaire des ressources des foyers	<p>Description : Soit via le site Internet, soit dans le projet d'établissement, le livret d'accueil et de bienvenue, soit dans une plaquette de présentation des foyers : à déterminer.</p> <p>Moyens : En fonction du mode de diffusion choisi.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022

4.3. La structure est ouverte sur l'environnement et développe un réseau

4.3.1. La structure mobilise les ressources de son environnement et du territoire

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Prévoir des formations en lien avec l'ouverture vers l'extérieur	<p>Description : Former les professionnels à la question de l'ouverture.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022

4.3.2. La structure est ouverte aux NTIC

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Mettre à disposition les NTIC	<p>Description : Accès à internet sur les foyers.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022

4.3.3. La structure développe des partenariats

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Inscrire la structure dans un réseau ou développer un réseau	<p>Description : Réflexion à mener pour le développement d'un réseau.</p>	0%	30-08-2019	31-12-2022

Domaine 5 : Organisation et ressources

5.1. Un management bien structuré est garant de la qualité de l'accompagnement

5.1.1. Les missions, engagements et responsabilités de l'encadrement sont clairement définis

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Définir les rôles et les missions de l'encadrement dans le traitement de la maltraitance	<p>Description : Lors de la réactualisation du PE.</p> <p>Moyens : Groupe de travail des professionnels concernés.</p>	0%	01-09-2019	31-12-2022

5.1.2. La démarche d'amélioration continue de la qualité est organisée

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Nommer un référent qualité	<p>Description : Mise en place d'un PAQ</p> <p>Moyens : COPIL PAQ</p>	0%	11-09-2019	31-12-2022
Mettre en place le PAQ.	<p>Description : Accompagnement CREAMI pour le suivi</p> <p>Moyens : COPIL PAQ</p>	0%	11-09-2019	31-12-2022

5.2. La gestion des ressources humaines permet un accompagnement de qualité

5.2.1. Les moyens en personnels sont en adéquation quantitative/qualitative avec les besoins d'accompagnement des personnes

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
La structure ne dispose pas d'une GPEC. Un logiciel prévu à cet effet est en cours de paramétrage, afin de l'instaurer	<p>Description : Mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.</p> <p>Moyens : Service RH, logiciel CEGI</p>	0%	20-05-2019	31-12-2022

5.2.2. Les obligations légales en matière de droit du travail et de sécurité du personnel sont respectées

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réviser le Document Unique régulièrement	Description : Mettre en place un groupe de travail par pôle de travail. Moyens : Ensemble du personnel de façon transversale.	0%	20-05-2019	31-12-2022

5.2.3. La bientraitance du personnel est mise en œuvre

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Formaliser le plan annuel d'amélioration des conditions de travail	Description : Mise en œuvre, suivi et évaluation.	0%	20-05-2019	31-12-2022

5.3. L'architecture et le cadre de vie permettent un accueil respectueux des droits des usagers

5.3.1. L'aménagement intérieur et extérieur des locaux correspond aux projets et aux besoins

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Réaliser les exercices d'évacuation avec les résidents	Description : Réalisation d'exercices d'évacuation, indications sur le point de rassemblement et les conduites à tenir en cas d'incendie, d'intempéries, etc.	0%	20-05-2019	31-12-2022

5.4. Un système d'information efficient est mis en place

5.4.1. Le système d'information est élaboré et exploité en continu au sein de la structure

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Acquisition et mise en place d'un logiciel unique de l'utilisateur et d'un développement intranet	Description : Mise en place du dossier unique de l'utilisateur Moyens : Logiciel DU / GCSMS	0%	20-05-2019	31-12-2022

5.4.2. La structure est conforme aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données et de la loi Informatique et Libertés

Objectif	Détail	Complété	Début	Fin
Une cartographie des traitements est à réaliser	Description : Analyse des traitements Moyens : Direction + RAF	0%	20-05-2019	31-12-2022
RGPD : un audit va être prochainement réalisé	Description : Audit par le GCSMS Moyens : Expert du GCSMS	0%	20-05-2019	31-12-2022
Mettre en place un registre des traitements de données	Description : Création d'un registre Moyens : RAF	0%	20-05-2019	31-12-2022
Réaliser une documentation à l'appui de la RGPD de la structure	Description : Réalisation d'un support RGPD Moyens : Expert du GCSMS	0%	20-05-2019	31-12-2022

4. LES PRESTATIONS PROPOSEES : PLAN D'AMELIORATION DE LA QUALITE

Le cadre réglementaire

Conformément aux articles D.312-12 et suivants du Code de l'Action Sociale et des Familles, dans le cadre d'un projet personnalisé d'accompagnement, en lien avec le résident, la famille et/ou le tuteur, les accompagnements tendent à favoriser l'épanouissement, la réalisation de toutes les potentialités intellectuelles, affectives et corporelles, l'autonomie maximale quotidienne sociale et professionnelle.

Elle tend à assurer l'intégration dans les différents domaines de la vie, la formation générale et professionnelle.

4.1. Prestations de l'ESAT

Les intitulés des prestations ont été réfléchis et co-construits par la direction et le CREAI-ORS Occitanie.

Chaque prestation a été travaillée avec la direction et les professionnels ; un groupe de travail a été constitué en fonction de la thématique travaillée. Les prestations de l'ESAT et des foyers ont été examinées séparément.

Les intitulés des prestations sont les mêmes pour les deux groupes sauf pour la partie travail (en ESAT et entreprise adaptée) et la partie activités pour les foyers, l'hébergement et la restauration.

Chaque groupe a travaillé les prestations suivantes :

- L'accompagnement aux soins et à la santé ;
- L'accompagnement à la sécurité et à la bienveillance ;
- Les familles, tuteurs et entourages ;
- La participation sociale et l'autonomie ;
- La fin d'accompagnement.

Les éléments mis en travail pour les cinq prochaines années dans le projet d'établissement sont notés **en vert**.

4.1.1. Travail et activités

Travail et activités	
Finalité : S'inscrire dans une dynamique inclusive en proposant un travail valorisant pour la personne en donnant du sens à son projet de vie	
Objectifs	Mise en œuvre
Décrire les prestations dans le Contrat de soutien et d'aide par le travail	<p>Suite au stage, les souhaits des personnes sont recueillis quant au type d'atelier choisi (sous condition de places) et inscrits dans le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail (CSAT).</p> <p>Le CSAT fait l'objet d'un avenant. Il définit les objectifs du projet et la nature de l'accompagnement. Il énonce les engagements respectifs du travailleur. Il est signé par le travailleur et un exemplaire lui est remis.</p>
Offrir aux travailleurs une palette de métiers diversifiés	<p>Un bilan des capacités et des compétences professionnelles est réalisé en amont de l'admission afin de proposer un atelier adapté aux travailleurs.</p> <p>Une palette variée de métiers est proposée à chaque travailleur, déclinés ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La viticulture : travaux manuels de la vigne : pré-taille, taille, vendanges. Il s'agit d'un éventail de tâches qui vont de travaux simples à un certain savoir-faire. ○ La conchyliculture : élevage d'huîtres et de moules : collage, calibrage, trempage, nettoyage, encordage, mise dans l'étang, mise en bourriches, vente au magasin et livraison aux revendeurs ou aux producteurs, travaux simples à plus complexes, conduite de la barge. ○ Les espaces verts : prestations auprès de particuliers et d'entreprises, préparation de l'outillage pour les chantiers, taille de haies, tonte, débroussaillage, création, goutte-à-goutte, entretien de matériels. ○ Le conditionnement : travail en chaîne de production, pliage, étiquetages, montage de boîtes, nettoyage, vérification de la qualité, respect des délais, livraison. ○ L'activité fer/aluminium : apprentissage des machines professionnelles dédiées à la découpe, découpage de profilés et de pièces en aluminium, assemblage, prise de mesures, peinture, soudure, pose de portails, suivi, correspondance et expédition des pièces produites, travail avec des fiches techniques, livraison, nécessité d'une grande technicité. ○ La lingerie : lavage, séchage, repassage, couture, livraison. Cet atelier exige un apprentissage. ○ La pêche : pose de filets et de « capéchade » dans l'étang, retrait, tri et calibrage de la pêche, conduite du bateau (nécessité d'une autorisation de conduite). ○ La restauration : qui comprend 2 pôles : le service (bar, mise en place de la salle, accueil du client, prise de commandes avec des pads numérique, service à table) et la cuisine (à partir de fiches techniques détaillées, production du repas en autonomie, utilisation des éléments de cuisson, dressage assiette, conditionnement des préparations (chambre froide ou congélation), réception et rangement des marchandises livrées dans les locaux spécifiques, plonge avec machine, nettoyages). ○ Atelier magasin : réception, mise en rayon, vente, réception des clients, nettoyage du magasin, mise en conditionnement, préparation du poisson (écaillage, vidage), préparation des commandes, mise en chambre froide des produits.

<p>Ouvrir l'ESAT sur l'extérieur</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Favoriser l'échange et le contact avec l'extérieur (point restaurant de Maguelone). ○ Favoriser la mise à disposition de travailleurs handicapés : des travailleurs sont détachés pour assurer l'entretien et le nettoyage du parc), la préparation d'évènementiel (logistique autour de l'organisation de réunions, séminaires et concerts à la cathédrale), le conditionnement des repas et la distribution dans les foyers.
<p>Donner un métier aux travailleurs handicapés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Favoriser et faciliter la découverte ou l'apprentissage d'un métier ou d'une pratique professionnelle. ○ Permettre le développement des apprentissages et les perfectionnements, quelle que soit l'activité. ○ Faciliter l'acquisition de nouvelles compétences. ○ Echanger des savoirs.
<p>Permettre aux travailleurs une reconnaissance professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contribuer à la valorisation et à une reconnaissance par le travail. ○ Leur permettre un statut social, personnel et professionnel ○ Formations de professionnels. ○ Mise en place du dispositif zéro barrière pour l'atelier viticulture : apprentissages, compréhension de l'utilité de ce qui est fait. ○ Reconnaissance ouvrier viticole. ○ Réalisation de stages externes en collectivités, en entreprises ou dans d'autres ESAT de la région (existence de conventions avec mairies, EHPAD, pépinière, entreprises d'espaces verts, domaines viticoles, etc.)
<p>Organiser une politique commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'adjoint de direction et l'ensemble des équipes recherchent des marchés. ○ Pour la prestation viticulture, l'ensemble des équipes sont mobilisées pour commercialiser le vin dans nos boutiques et eboutique. ○ Les clients peuvent contacter directement l'ESAT. ○ Les devis sont réalisés par les moniteurs d'ateliers, validés par l'adjoint de direction. ○ Un site Internet est en cours de refonte.
<p>Faciliter le travail en entreprise adaptée</p>	<p>Donner au travailleur handicapé un statut de salarié, en CDD ou CDI, sous convention agricole du département de l'Hérault.</p> <p>En lien avec le programme de formation : zéro barrière, chaque salarié choisit l'une des 3 activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Entretien, espaces verts : entretien du domaine pour la ville de Montpellier, existence de différents marchés avec des organismes (Crédit Agricole, facultés, Conseil Départemental) et particuliers : entretien et création. ○ Entretien de vignobles en bio : entretien du domaine pour la ville de Montpellier, il correspond à un appel d'offres sur 3 ans. ○ Maraichage, culture de légumes en bio plein champ (vingtaine de variétés) : activité à Maurin, sur 6 ha avec 2000m² de serres et au Domaine du Grand Puy, sur 2 ha. <p>Faire progresser certaines personnes pour devenir par exemple chefs d'équipe.</p>
<p>Protéger les travailleurs</p>	<p>Les travailleurs sont sécurisés quel que soit le poste de travail.</p> <p>Les moniteurs s'assurent que les règles de sécurité soient respectées.</p> <p>Les professionnels veillent à ne pas mettre la personne en difficulté et sont à l'écoute. Dans chaque atelier, vérifier l'état de la pharmacie.</p>

<p>Tenir compte de l'état de santé et du vieillissement des travailleurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ A la demande de la personne, de la médecine du travail, à partir des observations des moniteurs et d'échanges avec elle. ○ Existence de temps de concertation lors de la réunion d'atelier mensuelle entre moniteurs. ○ Vigilance sur l'état de santé et le bien-être des travailleurs par les moniteurs d'ateliers, le médecin psychiatre, le psychologue et la médecine du travail. ○ Possibilités de passerelles entre ateliers (conchyliculture et espaces verts) afin de permettre au travailleur une respiration après échanges en équipe pluridisciplinaire. ○ Proposer des mi-temps ou des temps partiels aux travailleurs présentant une fatigabilité ou pour des raisons médicales. ○ Permettre des glissements d'un atelier à un autre pour des raisons diverses. ○ Faciliter les adaptations de poste. ○ Leur proposer l'activité conditionnement : pour ceux dont la station debout est difficile ou pour des problèmes liés aux charges lourdes. ○ Un travail et une réflexion autour de la recommandation de bonne pratique professionnelle relative au vieillissement des personnes sont à prévoir lors de réunions transversales ou autres.
<p>Former les travailleurs et les mettre en situation de réussite</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Proposer aux travailleurs des formations de type CACES en commun. ○ Information zéro barrière. ○ Permettre l'accès à des formations conjointes (travailleurs et moniteurs) : premiers secours, sécurité incendie, gestes et postures. ○ Les stimuler afin qu'ils s'inscrivent dans un projet de vie (exemple : passage du permis de conduire).
<p>Ouvrir l'ESAT sur l'extérieur</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'échange et le contact avec l'extérieur (point restaurant sont favorisés) ○ La mise à disposition de travailleurs handicapés est favorisée

Focus sur l'atelier viticulture

Cet atelier riche en variété de travaux (pré-taille et taille de la vigne, ébourgeonnage, palissage, effeuillage, etc...), nécessite des apprentissages techniques spécialisés ainsi que la capacité de travailler hors de la présence constante des éducateurs.

Cette activité a la particularité de permettre aux Compagnons de s'inscrire au départ d'une production, depuis la plantation des ceps jusqu'au vendange qui s'en suit de la vinification puis, la mise en bouteilles jusqu'à la vente dans différents points. Les vignes ont obtenu le label bio depuis 2014. Les travaux et les délais sont rythmés par les saisons.

Focus sur la restauration

La nature de certains ateliers comme le Comptoir des Compagnons restaurant de l'ESAT impose une ouverture permanente 7 jours/7 et toute l'année. De ce fonctionnement émane une spécificité (unique en Hérault) et distingue le fonctionnement de l'ESAT de celui des autres établissements de même nature et conditionne sa diversité.

Le Comptoir permet de recevoir les nombreux visiteurs qui viennent découvrir le site de la cathédrale de Maguelone. Il propose un service de boissons, de restauration, la vente des vins du Domaine de Maguelone et des produits d'autres ESAT.

On y trouvera deux activités principales ou œuvrent les Compagnons :

- Le travail en salle avec la mise en place dès le matin, l'accueil de la clientèle, le prise de commandes, le services et l'entretien des locaux ;

- Le travail en cuisine avec la réception des marchandises, la confection d'entrées, de plats, de desserts ainsi que la plonge et l'entretien de la cuisine.

Cette activité est à forte implication humaine car les Compagnons sont en contact direct avec la clientèle tout au long de l'année.

Focus sur l'entreprise adaptée comme un nouvel outil d'insertion professionnelle

Elle propose au salarié ayant une reconnaissance RQTH un parcours d'accompagnement individualisé qui tient compte de ses besoins et capacités et des activités de service ou de sous-traitance.

L'Entreprise Adaptée « Les Ateliers de Maguelone » : Lancée en Novembre 2017, cette EA est dédiée à des activités d'espace verts, d'entretien de la vigne et surtout de maraîchage en approche biologique. Basée à Maurin sur 6 hectares de terres permettant une production bio, elle emploie actuellement 9 personnes dont 8 en situation de handicap ayant pour la majorité d'entre elles, un suivi médico-social ou social. Cette première EA est inscrite dans une démarche d'ouverture vers les ESAT et structures médico-sociales environnantes afin d'accueillir des stagiaires en lisière d'insertion dont le souhait professionnel est d'intégrer à terme le milieu de travail dit « ordinaire ».

L'entreprise adaptée « Le Domaine du Grand Puy » : Cette seconde EA devrait ouvrir durant le second semestre 2019. Basée au cœur de Montpellier dans un Mas rénové, elle accueillera une dizaine de travailleurs en situation de handicap. Ses activités seront centrées vers l'événementiel, la restauration, la vente de produits locaux et bio, l'accueil d'expositions et d'évènements culturels.

4.1.2. Soins et santé

Soins et santé	
Finalité : Sensibiliser et responsabiliser les travailleurs en situation de handicap autour de leur santé au travail et personnelle	
Objectifs	Mise en œuvre
Veiller à ce que la personne ait un suivi médical	La personne a le libre choix de son médecin traitant.
	Des relations et des partenariats avec les structures extérieures existent : la Maire, le CMP, l'hôpital, etc.
	Le médecin psychiatre peut faire le lien avec les médecins traitants, si cela est nécessaire et en accord avec la personne.
	Dans la mesure du possible et en lien avec le règlement de fonctionnement, veiller à ce que les RDV médicaux soient pris après le travail ou le vendredi après-midi.
Veiller au suivi psychiatrique	Avoir une fiche médicale par personne : réfléchir à son contenu (nom du médecin traitant, calendrier vaccinal, son parcours antérieur).
	Avoir la possibilité pour le médecin de donner en direct un RDV au travailleur en étant vigilant à l'aspect travail et en lui donnant la responsabilité de prévenir le moniteur d'atelier.
	Faciliter les échanges avec les moniteurs d'atelier pour une meilleure compréhension des problématiques des travailleurs.
	Faciliter l'accès aux soins médicaux en intégrant si nécessaire le rendez-vous médical dans le temps de soutien et en permettant aux personnes d'aménager leur temps de travail pour s'y rendre (cf./ RBPP handicap psy p90).
	Aborder avec la personne la question de la personne de confiance et l'informer de l'intérêt d'en désigner une : lui expliquer son rôle (cf. p105 rbpp).
Assurer le suivi psychologique	AUPRES DES PERSONNES
	A la demande d'un moniteur ou de la personne elle-même, possibilité de rencontrer le psychologue.
	Proposer un entretien et soutien psychologique à la demande du travailleur ou du psychologue avec l'objectif de l'entretien (renouvellement dossier MDPH, PPA, bilan d'évaluation, autres situations personnelles).
	AUPRES DES EQUIPES
	Appui sur l'équipe médico-psychologique pour éclairer une situation lors des réunions cliniques de pôle.
	Animation du groupe d'analyse des pratiques professionnelles, à externaliser.
Être vigilant à l'état de santé des travailleurs	Une visite annuelle avec la médecine du travail est assurée.
	Les consignes de la médecine du travail sont respectées : positionnement, poste assis ou pas, etc. Le travailleur peut changer d'atelier si son état le nécessite (tendinite, lombalgie, etc.).

	Veiller à l'ergonomie des postes de travail dans les différents ateliers via le CHSCT (futur CSE), y associer les travailleurs handicapés.
	Le poste de travail est aménagé en raison de difficultés temporaires, du vieillissement ou d'un handicap qui s'aggrave.
	Mettre en place et actualiser le DUERP afin d'améliorer la connaissance et la gestion des risques liés à la santé des travailleurs handicapés.
	Mise en place de mi-temps thérapeutique, soit la réduction du temps de travail (temps partiel) mis en place par la MDPH pour les PHV.
	Sensibiliser les moniteurs de l'ESAT au repérage des risques professionnels et rechercher des solutions pour adapter le poste, le rythme ou la durée du travail, en collaboration avec la médecine du travail et le cas échéant, le médecin psychiatre (RBPP accompagnement à la santé page 63)
Mener des actions de prévention	Formaliser la procédure relative aux premiers secours à prodiguer aux travailleurs.
	Formaliser un document pour les moniteurs d'atelier dans lequel seraient indiqués les allergies, les indications ou contre-indications, les risques, qui prévenir : personnes référentes en intra ? : accessibilité, stockage et mise à jour ? Le fait d'avoir un dossier informatisé devrait permettre d'accéder à ces informations.
	Prendre en compte les éventuelles conduites addictives : sensibilisation et information sur les risques, identification des partenaires acteurs de l'addictologie et travail en partenariat avec eux.
	L'équipe sensibilise les travailleurs handicapés sur les risques liés au soleil (port d'une casquette, hydratation), sur l'alimentation, l'hygiène (lavage des mains, etc.).
	Intervention d'une IDE sur les questions liées à l'hygiène corporelle afin de sensibiliser les travailleurs.
	Des formations sont proposées aux professionnels : premiers secours, incendie, PHV, handicap psychique, vie affective et sexuelle, les RBPP de l'ANESM/HAS, etc.). Des formations sont proposées aux travailleurs sur gestes et postures, hygiène et premiers secours.
	Une tenue de travail obligatoire est remise à chaque travailleur pour la sécurité au travail (chaussures de sécurité, éléments de protection individuels, tenue de travail).
	Avoir une pharmacie complète composée de gants, bandages, bétadine, sérum, pansements, compresses, pince à épiler et des serviettes hygiéniques, tulle gras, crème solaire) : fiche de contenu et de suivi de la pharmacie par activités à revoir et réalimenter par la pharmacie.
	La réunion transversale de l'ESAT avec chaque pôle de travail a lieu une fois par mois avec l'équipe médico-psychologique : nécessité de faciliter les échanges sur les problématiques particulières des travailleurs.
	La réunion des ateliers réunissant tous les pôles est proposée, au cours de laquelle la vie de l'ESAT, l'association, les ateliers sont abordés : trop de contenus dans cette réunion : environ 2h.
	La réunion du matin à l'ESAT : les foyers de Maguelone et Villeneuve si nécessaire peuvent faire un retour aux moniteurs d'atelier afin d'organiser la prise de travail.

	Réunion spécifique au comptoir : y participent les encadrants, le moniteur cuisine, l'adjoint de direction, le personnel du comptoir : objet de cette réunion : permettre aux personnes en lien avec les compagnons de faire part des difficultés rencontrées avec ce public-là au psychologue + médecin + ADD.
	Mise en place d'une réunion de fin de semaine ESAT dans certains ateliers (vendredi matin environ 1h) : en cas de conflits dans la semaine, cela est repris lors de cette réunion en groupe, avec évaluation du travail écoulé et à venir (un TH est maître de séance, notes dans un cahier avec les grands points, etc.) à uniformiser dans tous les ateliers.
	Formaliser le protocole en cas d'absence d'un travailleur : qui appelle, à partir de quelle heure, identification de personnes ressources proches, qui prévenir, en accord avec la personne ? Si la personne ne répond pas, qui prévenir ? quel relais ?
Prendre soin des travailleurs	Si repérage de mal-être par le moniteur d'atelier : adjoint de direction, collègues de travail, psychologue, médecin, foyer.
	Faciliter l'accueil du lundi matin en lien avec certains retours en famille.
	Si un travailleur est malade à l'atelier, l'adjoint de direction est interpellé.
	Référence au règlement de fonctionnement en cas de consommation d'alcool ou de toxiques sur les temps de travail.
	Le repas de midi est équilibré et permet à certains travailleurs d'avoir un repas. Des collations pendant l'été (horaires d'été), permettent à certains, qui n'auraient pas petit-déjeuner de prendre un repas.
	Permettre à la personne d'accéder à des activités de soutien : réadaptation à l'effort, reconnaissance des végétaux, atelier de remédiation mémoire de travail. Questionner les travailleurs sur le type d'activités de soutien à mettre en place, prévoir un temps d'explication en lien avec les activités de soutien lors des temps d'ateliers ou en CVS.

Partie activités

Le Domaine est lieu d'expérimentation, terrain d'apprentissage pour s'exercer avant d'intervenir chez des clients pour le pôle espaces verts.

4.1.3. Sécurité et Bienveillance

Sécurité et bienveillance	
Finalité : Sécuriser les travailleurs et s'assurer de leur bienveillance en tenant compte de leur vulnérabilité par le biais de la cohésion de l'équipe pluriprofessionnelle	
Objectifs	Mise en œuvre
Assurer la sécurité des ateliers	En conformité avec l'instruction du 4 juillet 2017, développer une politique globale de sécurité pour protéger les structures contre les violences et la menace terroriste et l'inscrire dans le règlement de fonctionnement.
	Les risques sont identifiés via le CHSCT ainsi que dans chaque atelier. Nécessité de faire remonter les informations et les besoins au CSE.
	Un document unique est formalisé : nécessité de le mettre à jour.
	La sécurité dans les 4 pôles : environnement, sous-traitance, aquacole, tourisme (ESAT) <ul style="list-style-type: none"> ○ Blanchisserie : incitation à s'hydrater, atelier existant depuis 2015, amélioration des conditions de travail mais certains points sont à revoir en termes d'ergonomie (potences pour les fers à repasser, tables de repassage, corbeilles) afin d'éviter les TMS, actuellement atelier trop exigü, en projet déplacement de cet atelier.
	○ Viticulture : mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI = gants, casquettes, chaussures de sécurité, masque avec cartouche, etc.). Vigilance du moniteur concernant l'hydratation, le soleil et les moustiques. Un travailleur conduit le tracteur car il possède le CACES. Passage aux horaires d'été du 1 ^{er} juillet au 15 septembre.
	○ Atelier AFA (aquaculture, alu, fer, préparation commandes) : au pôle aquacole, les locaux sont adaptés (vestiaires, sanitaires), les machines sont conformes aux normes de sécurité au travail, chaque travailleur est équipé d'EPI (protections auditives). Le travailleur qui conduit le chariot élévateur a un CACES. Des formations sur les TMS ont été dispensées par la MSA. Chaque encadrant veille s'assure du respect des consignes de sécurité par chaque travailleur.
	○ Espaces verts : chaque travailleur est équipé d'EPI (gants, chaussures de sécurité, casques), nécessité de port de lunettes lors de débroussaillage. Prévoir un véhicule climatisé.
	○ Entreprises adaptées : mise à disposition d'équipements de protection individuelle ; un chef d'équipe est vigilant et s'assure de l'application des règles de sécurité, publics différents. Il cible les tâches en fonction des personnalités, formation CACES, certiphyto pour la personne qui va traiter.
	○ Comptoir : utilisation de matériel de cuisine, le matériel trop coupant est proscrit, respect des consignes de sécurité, utilisation du gant cote de maille, respect des normes HACCP, un laboratoire privé vient de façon inopinée contrôler l'hygiène du restaurant.
	Faire établir le plan ETARE (Etablissements Répertoireés) afin d'organiser au mieux l'intervention des pompiers.

	Vérifications annuelles de toutes les installations électriques ; en cours travail autour de la vétusté des différents ateliers ; l'agent d'entretien fait remonter les informations : nécessité qu'elles soient entendues et suivies d'effet.
	Sensibiliser les travailleurs aux exercices incendie (alarme, point de rassemblement, consignes de sécurité)
	Existence de défibrillateurs au point d'accueil et au magasin.
	Existence d'un protocole intempéries validé et vu en CE dont la finalité est d'alerter les professionnels et les travailleurs via une plateforme qui adresse le message à tous.
	Concernant le risque attentat : le GIGN est venu faire un test (simulation d'attentat avec prise d'otages).
	Lors d'une alerte rouge canicule : mise à disposition de bouteilles d'eau fraîche, achat de ventilateurs ; lien avec le Conseil Départemental pour climatiser la structure.
Assurer la protection des travailleurs	Cibler le poste de travail de façon à ce qu'il soit en adéquation avec la problématique du travailleur : adaptation à la personne : évaluation de la personne quant au travail en autonomie.
	Prise en compte des facteurs de risque, de la fatigabilité des travailleurs par les professionnels en ayant connaissance des difficultés de chacun en amont.
	Pour des raisons médicales, le travailleur handicapé peut être exempté.
	Il est tenu compte des restrictions formulées par la médecine de travail (port de charges lourdes, etc.).
	Sensibiliser les travailleurs aux NTIC et aux risques liés aux réseaux sociaux (escroqueries).
	Être vigilant et à l'écoute des personnes en lien avec leur pathologie.
	Des formations en direction des professionnels et des travailleurs sont assurées régulièrement : SSI, premiers secours, gestes et postures, sécurité électrique ; ..
Prise en compte de la douleur : l'encadrant a un rôle déterminant et possède une échelle de la douleur.	
Sécuriser les transports	Les véhicules sont entretenus régulièrement par chaque professionnel.
	Existence d'un carnet d'entretien dans chaque véhicule.
	Deux agents d'entretien gèrent le dépannage et l'entretien des véhicules
	Les trousse de secours sont fournies sur l'ensemble des ateliers. Il faut formaliser une procédure et les moyens de contrôle afin de s'assurer que la trousse soit régulièrement réapprovisionnée.
Sécuriser les travailleurs entre eux	Les professionnels restent en veille permanente sur des signes avant-coureurs pouvant annoncer un éventuel état de crise.
	Un outil de communication intranet est en cours d'acquisition (Dossier Unique de l'usager). Il permettra de fluidifier et tracer les informations et de les partager à l'ensemble des professionnels de tous les établissements.

	En cas de crise, mise en sécurité et isolement de la personne.
Assurer la bienveillance des travailleurs et des professionnels	Des formations sont assurées chaque année sur les RBPP, l'analyse des pratiques, les nouveaux publics, sexualité en institution (APARSA)...
	Les professionnels sont à l'écoute permanente des travailleurs et s'assurent de l'adaptation de que chaque poste de travail.
	Utilisation régulière de la procédure de signalement (fiches incidents) renseignées par les professionnels et suivies par les cadres direction et équipes médico-psychologique.
	Mettre en place une réunion d'analyse des pratiques pour les professionnels de l'ESAT.

4.1.4. Participation sociale et autonomie

Participation sociale et autonomie	
Finalité : Accompagner les travailleurs en facilitant le lien et leur inscription dans la vie sociale	
Objectifs	Mise en œuvre
A partir du recueil des besoins et attentes des travailleurs, évaluer leurs aptitudes et les freins en matière d'autonomie	Une grille d'évaluation permettant d'analyser le degré d'autonomie de chaque personne est réalisé régulièrement.
	Cette grille d'évaluation permet de formaliser le PPA.
	En fonction de la capacité du travailleur, l'autorisation d'utiliser les véhicules de l'ESAT lui sera accordé.
	L'apprentissage de l'autonomie se fait par paliers, des expérimentations sont menées. La personne est aidée dans la formulation de choix réalisables et dans la prise de conscience de ses capacités et limites.
	Le chargé d'insertion est amené à accompagner le travailleur dans la rédaction de lettres de motivation (stages dans d'autres ESAT ou entreprises extérieures).
	Les travailleurs ont la possibilité de s'inscrire à la formation CACES, en commun avec les moniteurs.
	Concernant l'EA, ils peuvent bénéficier d'un accompagnement administratif par le biais de l'assistant social.
Permettre de développer les relations avec les autres	Une réunion d'expression est tenue chaque fin de semaine. Elle permet de faire un bilan sur les événements rencontrés, la régulation de conflits et de présenter les projets de la semaine à venir.
	Une réunion d'expression facilite les liens entre travailleurs handicapés.
	Les moniteurs sont attentifs dans la constitution du groupe et des binômes afin d'éviter toute situation conflictuelle.
	La pair-aidance est favorisée et facilitée au sein de chaque atelier.
	Dans les ateliers : appropriation des compétences techniques, des végétaux, du vocabulaire professionnel, etc.
	Si le travailleur le souhaite, les anniversaires sont fêtés ainsi que les départs à la retraite.
	La nécessité de formaliser un protocole sur qui fait quoi lorsqu'un travailleur est absent à l'atelier le matin est pointé.
	La fête des vendanges permet aux travailleurs de partager un repas festif au sein de l'atelier viticulture.
	Concernant l'EA, une attention est portée à la composition de l'équipe (effectif de 10 personnes) afin de repérer les affinités et d'éviter les conflits. Deux chefs d'équipe en situation de handicap ont été nommés.

Faciliter l'ouverture des droits	L'assistant social accompagne la personne afin qu'elle accède aux droits auxquels elle peut prétendre.
	Réviser le règlement de fonctionnement, à décliner en termes de droits et de devoirs.
	Le Conseil de la Vie Sociale fonctionne en conformité avec le décret de 2005.
	Concernant l'EA : des RDV réguliers avec l'assistant social sont mis en place, pour faciliter leur accès aux droits. Il est proposé des outils pour que les salariés bénéficient de la prime à l'activité. Il semble nécessaire de rendre possible pour le salarié de rencontrer l'assistant social dès l'embauche.
Proposer des activités de soutien aux travailleurs	Conformément à la circulaire DGAS du 1 ^{er} aout 2008, l'ESAT organise et propose une activité de soutien aux travailleurs : <ul style="list-style-type: none"> ○ Réadaptation à l'effort, proposé notamment aux personnes sédentaires ; ○ Maintien des acquis : lecture, écriture, calcul ; ○ Implication dans la vie sociale : pour les externes, les orienter vers des lieux ressources, des associations, forum des associations ; ○ Autonomie : faciliter la mobilité jusqu'à l'obtention du permis de conduire.

Focus sur le programme Zéro Barrière

Zéro Barrière : volonté inclusive, développé également dans certains IME, Impro, suite à RAPT.

Concevoir et mettre en œuvre des situations significatives de travail en vue d'assurer des parcours qualitatifs de formation, concevoir et structurer des parcours visant l'acquisition totale ou partielle de certifications professionnelles (RNCP), accompagner des apprenants de manière individualisée ou collective en vue de finaliser leur projet professionnel et/ou d'assurer leur insertion professionnelle durable.

Construction d'une situation professionnelle significative dans le cadre d'une évaluation, et ce en lien avec les référentiels métiers, de formation, d'évaluation et de certification.

4.1.5. Familles, tuteurs, entourages

Familles / Tuteurs / Entourages	
Finalité : Définir, créer, entretenir le lien avec les familles/tuteurs/entourage	
Objectifs	Mise en œuvre
Faciliter l'information et la communication avec l'entourage	Définir avec le travailleur la nature du lien qu'il souhaite entretenir avec sa famille et ses proches. Prévoir la désignation de la personne de confiance pour l'ensemble des travailleurs.
	L'ESAT a les coordonnées des personnes ressources à joindre en cas de problème, de crise ou de changement de planning du travailleur.
	La mission et le rôle du référent n'ont pas été formalisées : clarifier son rôle vis-à-vis de l'entourage de la personne.
Accompagner les familles et tuteurs au niveau administratif	Il existe un dossier de candidature réunissant l'ensemble des pièces administratives permettant l'étude en commission d'admission du candidat.
	Réflexion à mener sur les conséquences d'une intégration au sein d'un ESAT. Sensibilisation des familles en amont sur les mesures de protection, etc.
	Formalisation de la fiche sur le statut de travailleur en ESAT à destination des entourages et du travailleur dans laquelle sont décrits le régime social et administratif, la rémunération et les congés. Cf. Annexe 6
Accompagner au niveau social les familles	Accompagnement par l'assistant social : appui administratif et suivi des dossiers.
	Nécessité de demander des éléments complémentaires si la famille ne fournit pas les documents requis : coordination avec les différents services.
	Lors de la phase d'accueil, l'assistant social explique les modifications de statuts et remet la fiche relative à la prise en charge au travailleur et/ou à une personne de son entourage (cf./ procédure d'accueil).
Associer les familles à la vie institutionnelle	Le CVS est mis en place.
	Les familles, tuteurs, ou la personne de confiance peuvent participer au PPA si le travailleur le souhaite.
	Organisation de journées portes ouvertes au cours desquelles une présentation des ateliers est faite aux familles et à l'entourage.
	S'appuyer sur les écrits de la structure : le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, etc.
Soutenir les familles et l'entourage	En cas de difficulté, une rencontre peut être envisagée avec la famille ou l'entourage.
	Prise en compte des antécédents médicaux de la personne et de son histoire familiale auprès de l'entourage en fonction de la volonté du travailleur.
	Le médecin psychiatre ou le psychologue peut rencontrer les familles, de façon ponctuelle et à leur initiative (souvent dans le cas de maladie).

Focus sur un dossier complet

Avant de constituer un dossier, le candidat prend contact avec l'établissement. Selon sa demande, il est dirigé vers l'adjoint de direction en charge du pôle ESAT ou l'adjoint de direction du pôle hébergement. Il doit être détenteur de la ou des notifications correspondant à sa demande (orientation professionnelle et/ou médico-sociale). Un entretien lui est proposé afin de recueillir ses motivations, avec visite des ateliers de l'Esat et/ou l'un de nos hébergements.

Si l'entretien est positif, un dossier de candidature lui sera envoyé.

Dans ce dossier, il faut impérativement :

- Les notifications MDPH : orientation professionnelle, orientation médico-sociale (si demande d'hébergement), RQTH et AAH ;
- Bilans psychiatrique, psychologique et éducatif ;
- Une lettre de motivation ;
- Projet personnalisé, grilles d'évaluations des compétences ;
- Copie recto / verso de la carte d'identité ;
- Copie du jugement de curatelle ou tutelle, le cas échéant ;
- Une photographie d'identité ;
- Un RIB (pour le virement de la rémunération) ;
- Copie de la carte vitale et attestation ;
- Attestation d'assurance de responsabilité individuelle ;
- Copie Mutuelle santé ;
- Photocopie du carnet de vaccinations et des prescriptions médicales en cours (médicaments, contre-indications, allergies, régimes...) ;
- Fiche sociale (feuille jointe dans le dossier de candidature).

Le dossier constitué est étudié par la commission d'admission composée du directeur, du médecin psychiatre, du psychologue et des adjoints de direction.

- en cas d'avis défavorable, un courrier sera envoyé au candidat en donnant la raison de ce refus.
- en cas d'avis favorable, un stage découverte ou une intégration avec période d'essai lui sera proposé, avec un entretien de l'équipe médico psychologique. Celui-ci fera l'objet d'un bilan réalisé avec les professionnels d'accompagnement.

Suite à cette période probatoire et au bilan réalisé, le candidat fera ou non une demande écrite d'admission. La commission d'admission étudiera sa demande sur la base du bilan et informera par écrit de la décision prise.

En cas d'avis favorable, il sera proposé soit d'inscrire le candidat sur une liste d'attente, si pas de place dans l'immédiat, soit une admission directe, si le candidat est déjà en ESAT, soit une période d'essai de 6 mois renouvelable.

4.1.6 Accompagnement des usagers et fin d'accompagnement

Fin d'accompagnement	
Finalité : Anticiper, préparer et soutenir les phases de transition et de ruptures	
Objectifs	Mise en œuvre
Pour une orientation temporaire (hospitalisation, séjours de rupture)	
Garder le lien avec la personne	La secrétaire de direction, lorsqu'elle reçoit un arrêt de travail, le transmet à la direction et aux cadres, ainsi qu'à l'atelier auquel dépend le travailleur handicapé. Le médecin psychiatre informe que le moniteur d'atelier concerné lorsqu'un travailleur est hospitalisé.
	Le référent professionnel ou un cadre de direction appelle le travailleur lorsqu'il est absent : veiller à ce que chaque travailleur donne ses coordonnées et celles de ses proches (RF, contrat de soutien), s'assurer d'avoir ces informations (voir RBPP handicap psychique).
	De sa propre initiative, le moniteur d'atelier peut prendre contact avec la personne hospitalisée. Veiller au maintien de l'ESAT avec le TH lorsqu'il est momentanément en arrêt de travail (hospitalisation, etc.) (cf. RBPP ESAT)
	Pour le versant psychiatrique, le médecin psychiatre fait le lien avec les structures ; pour le versant somatique, c'est le médecin traitant de la personne.
	Un relais peut être fait avec les familles des externes.
	Faciliter les liens, si le TH le souhaite, avec le moniteur d'atelier (visites, contacts téléphoniques, etc.) : réfléchir à quelque chose de plus institutionnalisé et non à l'initiative du moniteur.
Pour une réorientation vers une autre structure ou un départ en retraite ou démission	
Préparer la sortie et anticiper les changements	Il n'existe pas de temps commun avec le foyer pour travailler ensemble la question du départ à la retraite.
	Procédure à élaborer : réfléchir à l'âge à partir duquel on se questionne, anticiper sur la retraite du travailleur (cf./RBPP) Profiter de la réception du relevé de carrière de la CARSAT pour échanger avec le TH sur le sujet de la retraite (cf. RBPP ESAT p50).
	Evoquer la retraite et la cessation d'activité à l'occasion de réunions thématiques.
	Si le travailleur le souhaite, un pot de départ est organisé et il choisit le lieu (ESAT, Foyers).
	Préparer la personne à la sortie du foyer (cf. RBPP PHV) ; lors des réunions pluridisciplinaires nécessité de pouvoir disposer de la présence de l'AS sur ces questions spécifiques, nécessité qu'il y ait des réunions transversales ESAT et Foyers (évaluation du TH).
Pas de suivi post-ESAT : assurer la continuité de l'accompagnement.	

	Lors des réunions PPA, si la personne est en difficulté au niveau travail, le chargé d'insertion prospecte pour trouver une solution, une demande est faite auprès de la MDPH pour une nouvelle orientation.
	Une orientation vers un autre ESAT est possible.
	En lien avec la RBPP relative à l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes, prévoir des temps d'échanges réguliers avec le travailleur handicapé vieillissant sur : <ul style="list-style-type: none"> ○ La possibilité d'aménager son temps de travail (diminution progressive, temps de repos plus ou moins longs ou plus fréquents, possibilité de place en SAESAT) ○ L'adaptation de l'espace de travail (accessibilité, aides techniques, possibilités de retrait ou de repos, supports visuels, etc.) ○ Le découpage des tâches facilitant l'exécution du geste professionnel, afin de le soulager, de réduire sa fatigue et limiter les risques professionnels
	La MSA peut intervenir pour informer et préparer les travailleurs à la retraite : gestion des phases de transition, programmes informatif spécifiques, etc.
Lors d'une situation de fin de vie ou d'un décès à l'ESAT	
Informer et soutenir les professionnels et les travailleurs voire l'entourage	Lors des réunions cliniques, les moniteurs sont informés par le médecin psychiatre de l'état de la personne en fin de vie.
	Prévoir des temps de sensibilisation sur la fin de vie et la mort pour les moniteurs d'atelier.
	La réunion d'analyse des pratiques pour les moniteurs d'atelier débutera en 2020.
	Il n'existe pas de fiche sociale répertoriant les proches de la personne.
	L'annonce du décès de la personne est réalisée par le directeur auprès de l'ensemble (professionnels et travailleurs).
	Possibilité de pouvoir rencontrer le médecin psychiatre et le psychologue, et ce, en groupe ou individuellement.
	Suite à l'annonce faite par la direction, chaque moniteur d'atelier peut reprendre dans son atelier et reste vigilant pour identifier les difficultés.
	Les professionnels et les travailleurs ont la possibilité de participer aux obsèques.
	Si un professionnel rencontre des difficultés, il a la possibilité de rencontrer un professionnel en libéral.
	Prioriser la mise en place de la personne de confiance et de l'ensemble des directives anticipées pour chaque travailleur.

Focus sur l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes et SAESAT

Cette nouvelle réalité nécessite des réajustements pour pérenniser un soutien de qualité. Elle s'inscrit dans un parcours de vie : chaque étape doit être préparée, anticipée et accompagnée. Elle s'adresse au travailleur vieillissant, ses aidants eux aussi parfois vieillissants et, enfin, aux professionnels confrontés à ces nouveaux enjeux.

La création d'une SAESAT vise à doter notre offre de service d'un maillon manquant, pour apporter à 16 personnes a minima un soutien médico-social à mi-temps, nécessaire dans certaines étapes transitoires de leur parcours de vie, en parallèle à une activité professionnelle à mi-temps à l'ESAT. En termes de travail, cela permettra d'avoir une réponse adaptée à l'ensemble des travailleurs en situation de handicap afin de fluidifier leur parcours professionnel et d'apporter, quel que soit le besoin de la personne, une alternative en termes d'activité et de rythme professionnel : SA ESAT, ESAT, EA, préparation au milieu ordinaire soutenu par un chargé d'insertion.

4.2. Prestations des Foyers

4.2.1. Hébergement/restauration

Hébergement / Restauration	
Finalité : Amener la personne sur le chemin de l'autonomie et lui garantir une qualité de vie par un accueil adapté, ouvert et sécurisé	
Objectifs	Mise en œuvre
Faciliter l'accueil des personnes à l'admission	Un contrat de séjour est remis à la personne conformément au décret du 26 novembre 2004.
	La procédure d'accueil est formalisée : elle permet de clarifier les différentes étapes.
	A l'admission, le médecin psychiatre recueille les éléments relatifs aux traitements, allergies et les consigne dans le dossier médical de la personne.
	Un tuteur (ESAT et Foyer) est nommé lors de la période de stage ou d'essai de la personne. Il est chargé de communiquer, suivre et coordonner l'accompagnement avec l'autre tuteur et la direction + ADD.
	Une grille d'évaluation permet de dresser le bilan des capacités d'autonomie, de socialisation et de participation sociale des personnes dans les foyers : nécessité de mutualiser les outils afin d'avoir un socle commun et d'y rajouter des items relatifs aux habitudes de vie et aux besoins.
Permettre aux personnes de s'approprier de façon qualitative l'espace privatif	Aux foyers de Maguelone et de Villeneuve
	A l'admission, un état des lieux est signé par les deux parties, cela permet de responsabiliser la personne et l'inviter à respecter le lieu de vie et le matériel mis à sa disposition.
	Dans le règlement de fonctionnement des foyers, une mention concernant la dégradation des lieux sera à rajouter.
	Un espace intime et individuel est proposé aux personnes : chambre avec salle de bains individuelle, lit, table de nuit, lampe de chevet, étagères, placards, bureau, draps fournis, nom sur la porte.
	La personne dispose de clés afin de pouvoir fermer sa chambre et d'une boîte aux lettres pour recevoir son courrier personnel.
	Chaque personne a la possibilité de personnaliser sa chambre dans le respect des consignes de sécurité (précisées dans le règlement de fonctionnement). Elle peut avoir un réfrigérateur, une cafetière, et de faire appel à l'agent d'entretien pour des travaux (exemple perçages au mur). La gouvernante vérifie l'état des réfrigérateurs une fois par semaine.
	En fonction de son projet personnalisé, la personne assure le ménage de sa chambre. Un prestataire extérieur vient une fois par semaine, si la personne le souhaite, il peut nettoyer sa chambre (pour cela, l'espace doit être dégagé par la personne). Un outil précisant le travail du prestataire et le rôle du résident existe.

	Le ménage des espaces collectifs est réalisé tous les jours.
	Afin de garantir les règles de sécurité, l'homme d'entretien est sollicité pour réaliser un contrôle global dans chaque chambre. Un affichage 15 jours avant indique son passage, l'adjoint de direction et un éducateur sont présents lors de ce contrôle.
	Chaque personne doit respecter les autres au foyer (en lien avec le règlement de fonctionnement) : pas de nuisance sonore.
	Au FLE
	Un studio vide est proposé aux personnes, qui doivent l'équiper à leurs frais.
	Lors de l'état de lieux, elles doivent s'acquitter d'une caution d'un montant de 300 €. Un jeu de clés leur est remis.
	Les personnes en difficultés ont la possibilité de faire appel à une aide à domicile. Nécessité de passage plus régulier de l'homme d'entretien (actuellement cela se fait à la demande de la personne).
Individualiser la gestion du linge	Aux foyers de Maguelone et de Villeneuve
	Les foyers s'inscrivent dans une démarche RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) en faveur de la protection de l'environnement qui se traduit notamment par : <ul style="list-style-type: none"> - L'interdiction de lingettes - L'utilisation de produits d'entretien naturels : vinaigre blanc, bicarbonate, huiles essentielles, lessives bio, etc.
	Mise à disposition pour le linge des personnes de laveries fonctionnelles comprenant : machine à laver, sèche-linge, distribution de lessive, planches et fer à repasser dans la lingerie.
	Chaque personne peut utiliser les machines de manière raisonnable dans des créneaux horaires définis.
	Lorsque la personne n'est pas en mesure de gérer son linge, elle a la possibilité de l'envoyer à l'atelier lingerie de l'ESAT.
	Le linge plat (draps) est assuré par l'atelier lingerie de l'ESAT.
	Nécessité de marquer le linge systématiquement.
	Au FLE
	Une laverie commune est à disposition à l'étage du studio.
	Chaque appartement dispose d'une machine à laver et d'un sèche-linge.
	Les professionnels sensibilisent les personnes aux éco-gestes : utilisation de cycles courts de lavage.

Proposer une restauration adaptée et de qualité aux personnes	<p>Le service restauration propose une cuisine variée, équilibrée, bio, locale et solidaire, respectueuse de l'environnement (en lien avec la RSE). Il existe une charte de qualité pour les approvisionnements :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Des produits de maraichage bio issus de l'Entreprise Adaptée (utilisation des ressources de la structure) ; ○ Les circuits courts sont privilégiés ; ○ Les viandes sont françaises ; ○ Le pain est bio. <p>Mise en place pour la distribution des repas de bac gastro hermétique dans le cadre d'une démarche RSE et économique.</p>
	<p>Les foyers respectent strictement les normes (HACCP) d'hygiène et de sécurité alimentaire.</p> <p>Mise en place d'une procédure de contrôle hebdomadaire du respect de la norme HACCP.</p>
	<p>Une diététicienne valide chaque menu proposé.</p>
	<p>Un petit-déjeuner, de type continental est proposé aux personnes en libre-service. Il leur est possible de petit-déjeuner dans leur chambre.</p>
	<p>Un affichage au self indique aux personnes ce qui est proposé à la consommation ainsi qu'un menu avec pictogrammes.</p>
	<p>Une commission menus pluridisciplinaire est mise en place. Parmi ses objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Elaborer des menus à partir des avis des représentants de chaque service, des personnes en situation de handicap, des fournisseurs ○ Travailler autour du gaspillage alimentaire, du compostage et du recyclage ○ Veiller à l'équilibre alimentaire
	<p>Nécessité d'avoir une fiche synthétique relative aux allergies, aux régimes alimentaires : trombinoscope nutrition.</p>
	<p>Au niveau de la restauration, l'utilisation de produits écoresponsables, la collecte et le retraitement des bio-déchets et la récupération des bio-déchets est privilégiée.</p>
	<p>Une réflexion est en cours pour sensibiliser, préparer les personnes souhaitant intégrer un FLE : leur permettre de réaliser les achats et d'élaborer un menu.</p>
	<p>Organisation en fin de semaine, de repas conviviaux (grillades ou autres). Un budget est prévu à cet effet pour acheter le complément.</p>
	<p>Mise à disposition d'un petit espace pour 4 personnes afin de leur permettre de manger hors de leur groupe ou d'inviter des personnes extérieures (amis, famille).</p>
	<p>Mise en place d'ateliers cuisine et pâtisserie pour permettre aux personnes de réaliser des repas simples.</p>
	<p>Sensibiliser les personnes sur l'alimentation et la santé.</p>
	<p>Au FLE</p>
	<p>Un partenariat avec une banque alimentaire permet la mise à disposition d'un atelier cuisine tous les 15 jours (entrée crudités, protéine et fruits).</p>

	Un travail important de sensibilisation est mené sur l'alimentation avec les personnes : travail avec un chef, réflexion sur un menu, élaboration du repas, travail avec l'association « Les jasmins d'Orient ».
	Le FLE dispose d'une parcelle de 100m ² aux jardins partagés de Villeneuve permettant aux personnes de cultiver, de choisir leurs cultures et de bénéficier de leurs légumes.
Veiller à une prise en compte la vie affective et sexuelle en tenant compte de la vulnérabilité des personnes	Une formation menée par l'association APARSA auprès de l'ensemble des professionnels sur 3 années avec différents groupes permet de les sensibiliser à la question de la vie affective et sexuelle.
	Dans les foyers, les chambres sont équipées de lits en 140 cm.
	Etude sur la possibilité de pouvoir recevoir :
	<ul style="list-style-type: none"> ○ une personne extérieure au foyer la nuit, ○ en semaine, même si la personne travaille le lendemain.
	Les foyers contribuent à favoriser un équilibre et un épanouissement des personnes.
	Prise en compte de la parentalité .
Prendre en compte l'avancée en âge	Un accompagnement spécifique est proposé aux personnes vieillissantes en journée : possibilité de travail à mi-temps ou de changement d'atelier.
	Formaliser des outils d'évaluation et de repérage des signes et des effets du vieillissement (cf. / RBPP de l'ANESM : l'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes)
	Elaborer des projets spécifiques afin de s'adapter au vieillissement des personnes accompagnées (projets architecturaux, etc.)
	Être dans l'anticipation : travail de prévention et de veille dès l'âge de 45 ans

Focus RSE

La Commission Européenne, dans sa 3ème Communication sur la RSE (2011) définit la RSE comme "la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société". Les Compagnons de Maguelone s'inscrivent dans cette démarche de Responsabilité Sociale environnementale, qui est un « *concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire* ». [Définition du Ministère de la Transition écologique et solidaire](#)

Description de la démarche RSE

A la demande de la direction, l'ensemble des établissements des Compagnons de Maguelone doit prendre en compte dans leur organisation et leurs activités cette démarche RSE. Cela se traduit par une démarche éco responsable sur l'utilisation de produits ou éco emballages recyclables ayant le moindre impact sur l'environnement. L'utilisation de produits bio et locaux est optimisée dans l'ensemble des restaurants des Compagnons de Maguelone.

4.2.2. Soins et santé

Soins et santé	
Finalité : Garantir la cohérence institutionnelle au service de la qualité du soin et aider les personnes à vivre mieux chez elles et en bonne santé	
Objectifs	Mise en œuvre
Veiller au suivi médical somatique	Les personnes accompagnées s'adressent au médecin de leur choix
	Le suivi médical de la personne est coordonné par le médecin référent de la personne. Si la personne le souhaite, l'institution peut se mettre en lien avec les médecins généralistes référents.
	Les professionnels assurent l'accompagnement médical et/ou paramédical des résidents pour l'accès à des soins spécifiques : dentiste, psychiatre, gynécologue, cardiologue, ophtalmologue, orthophoniste, kinésithérapeute, etc.
	Des fiches de suivis à l'attention des médecins sont formalisées, avec lesquelles la personne part en consultation : il sera nécessaire d'uniformiser cet outil afin qu'il y ait une cohérence et revoir cette fiche en y ajoutant des éléments relatifs à la communication et les déplacements. Définir qui renseigne cette feuille ? Au FLE, existence d'une enveloppe cachetée, il semble nécessaire qu'elle soit mise en place pour tous les foyers pour les informations médicales à communiquer.
	Un partenariat existe avec les médecins généralistes et spécialistes, les laboratoires, les pharmacies, les IDE, etc.
	Mise en place d'un protocole antidouleur afin de permettre à la personne d'évaluer sa douleur.
	Mise en place d'une diffusion et du suivi des recommandations ARS. Des conduites à tenir, veille et prévention sanitaire e cas de canicule (Plan bleu), intempéries, grippe...
	Pour réaliser certains actes infirmiers (aide à la toilette, soins spécifiques), des infirmiers libéraux sont sollicités
	Chaque pilulier est préparé par la pharmacie et distribué par les éducateurs
	Un accompagnement spécifique pour des hospitalisations en urgence est en place : le professionnel accompagne le résident avec des fiches individuelles mentionnant les éléments nécessaires à la prise en charge du service des urgences.
	Lors de l'hospitalisation d'un résident, le médecin psychiatre du foyer assure le lien entre l'institution et le CHU.
Informé, sensibiliser les résidents sur la réglementation (directives anticipées, personne de confiance)	
Assurer le suivi psychiatrique	A l'admission, le médecin psychiatre identifie les difficultés de la personne
	Une fois par an minimum, le médecin rencontre les résidents. En fonction de la problématique de la personne, des rencontres ponctuelles ou plus rapprochées sont possibles

	Mise en place d'une procédure de recueil de l'historique et des éléments actuels médicaux avec l'entourage.
	Le médecin psychiatre des foyers assure le lien et la coordination avec le secteur psychiatrique (consultations extérieures, cliniques psychiatriques, CMP, etc.), vers le service neurologique ou la médecine du travail
	Si nécessaire, le médecin adresse vers des médecins psychiatres externes à l'établissement.
	Afin de favoriser les liens avec l'ensemble des équipes, des réunions hebdomadaires cliniques au sein des foyers sont mises en place.
	Hebdomadairement une réunion clinique pluridisciplinaire est organisée par la direction.
Assurer le suivi psychologique	<i>Auprès des résidents</i>
	Evaluations des résidents lors de l'admission
	Réalisation de suivis individuels auprès des résidents
	Le psychologue établit un bilan psychologique pour les renouvellements MDPH des personnes accueillies.
	<i>Auprès de l'équipe</i>
	Réflexion et étayage lors des réunions cliniques ou transversales pour faciliter l'accompagnement des résidents
Prendre soin des résidents	Observation et écoute des résidents à partir du livret de suivi dans lequel chaque professionnel transmet les informations
	Recueil des attentes du résident afin de lui proposer un accompagnement au plus près de ses besoins
	Suivi de la personne en matière d'hygiène corporelle, bucco-dentaire, vestimentaire
	Prise en compte de la « bobologie » des résidents par les professionnels
	Mise à disposition des résidents de plaquettes sur un présentoir au foyer (relatives à la vie affective et sexuelle, aux préservatifs, etc.)
	Transmission par les professionnels au médecin psychiatre de tout signe de mal-être, de douleurs ou d'angoisse de la personne
	Régulièrement l'équipe éducative accompagne la personne dans l'adaptation de son cadre de vie.
	Accompagner la personne vers l'autonomie
	Prise en compte par les professionnels de la sédentarité du résident : proposition d'activités à l'extérieur (piscine, randonnées, marche, etc.)
	Prévenir, évaluer et prendre en charge la douleur
	Nécessité de structurer les rapports entre les foyers et l'ESAT : définir les limites, améliorer la communication et les modes d'intervention, souplesse réciproque nécessaire, temps de liaison à prévoir matin et soir

Faciliter la promotion de la santé : prévenir et gérer les risques	<p>Organisation au sein des foyers d'actions relatives à l'éducation à la santé et de réunions spécifiques avec l'équipe AMP toutes les 3 semaines en lien avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La santé bucco-dentaire, ○ L'hygiène, ○ Les vaccinations, ○ Les risques liés au soleil, ○ Le tabac ○ L'équilibre alimentaire : un atelier cuisine est mis en place ainsi qu'une commission menus tous les deux mois. Des pictogrammes sont mis en place à midi. Il serait nécessaire d'avoir un lieu dans lequel les personnes réaliseraient elles-mêmes leur menu et élaboreraient leur plat en veillant à l'aspect convivial. ○ Nécessité de se rapprocher de l'ANPAA, concernant la prévention et l'accompagnement des conduites addictives ○ Une réflexion serait à initier sur les activités sportives
	<p>Au sein des foyers un affichage avec des pictogrammes sur plusieurs thématiques : le brossage des dents, l'hygiène, l'alimentation, le tabac, etc.</p>
	<p>Sensibiliser les résidents aux dépistages proposés par la CPAM/MSA (cancers maladies rares, etc.)</p>
	<p>Une vigilance systématique pour les problèmes sensoriels (audition, vue) est pointée</p>
	<p>Veiller à une coordination entre les foyers sur la partie prévention, l'organisation...</p>

Prévenir, évaluer et prendre en charge la **douleur**, en lien avec l'article L. 1110-5 du Code de la santé publique, qui précise que « *toute personne a le droit de recevoir des soins, visant à soulager sa douleur. Celle-ci doit être en toute circonstance prévenue, évaluée et prise en compte.* » + éléments dans la RBPP l'accompagnement à la santé (pages 55 et suivantes).

La vie affective et sexuelle

En faveur d'un meilleur accompagnement, les Compagnons de Maguelone ont sollicité l'association APARSA, qui informe, sensibilise et forme les professionnels sur la vie affective et sexuelle.

4.2.3. Participation sociale et autonomie

Participation sociale et autonomie	
Finalité : Valoriser les capacités des personnes et repérer leurs limites afin qu'elles soient actrices de leur vie sociale et citoyenne	
Objectifs	Mise en œuvre
Rechercher la qualité de vie des personnes et adapter l'accompagnement	Au FLE
	Lors de la période de stage, une évaluation est réalisée à partir d'une grille (vie quotidienne, déplacements, participation, relation à l'autre, hygiène, etc.). Lors de chaque PPA, l'évolution de la personne est prise en compte. Mise en place d'un étayage par des structures extérieures (exemple : aide-ménagère). Atelier cuisine (partenariat avec la banque alimentaire).
	Aux foyers de Maguelone et de Villeneuve
	Lors des entretiens, évaluation des capacités et compétences de la personne (grille d'évaluation à formaliser). Accompagnement pour l'entretien du linge. Il est mis en place un travail sur l'hygiène : hygiène corporelle et bucco-dentaire, flashes infos, mise en place de pictogrammes dans la chambre du résident
	Nécessité d'avoir une grille commune aux foyers et des marqueurs d'évolution d'une année sur l'autre
	Mise à disposition de deux studios permettant l'évaluation de l'autonomie de chacun.
	Au foyer de Maguelone, création d'une salle de soins : hygiène, bien-être, esthétique, équipement disponible pour visage et ongles Emergence de projets permis. Repérages réalisés avec la personne dès le stage pour des déplacements autonomes à pied, à vélo, ou en bus : évaluation, accompagnement, Réalisation de dossiers avec l'aide de la MDPH : service accès plus pour permettre le financement et la prise en charge de billets de train
Faciliter, favoriser le lien social et éviter l'isolement	Un référent par groupe par unité de vie régule et donne la parole aux résidents, à partir de leurs propositions et leurs avis lors d'une réunion trimestrielle
	A Maguelone, mise en place de l'apéro expression sans alcool : afin d'impliquer les plus jeunes, les courses sont réalisées par les résidents. Les informations importantes sont données en début de séance, le choix du jour est fait par les résidents.
	Organisation de repas dans le cadre de sport adapté avec d'autres foyers héraultais (Montpellier)
	Si la personne le souhaite, organisation de temps festifs pour fêter les anniversaires, les départs à la retraite : plusieurs formules sont possibles et mises en place
	Travail de l'équipe avec les tuteurs ou curateurs

	<p>Au FLE, un panneau d'affichage indique toutes les animations à venir à Palavas et Villeneuve. L'équipe est vigilante pour lutter contre l'isolement social des personnes avec handicap psychique : évocation du GEM, partenariat avec le CMP de Lattes, possibilité de visite d'une IDE psy, maintien d'une soirée par semaine</p>
	<p>Possibilité de sorties cinéma (5-6 personnes), concert ; existence de sorties filles interfoyers ou garçons (restaurants)</p>
	<p>3 réunions d'expression annuelles sont mises en place au FLE : elles sont autogérées, l'ordre du jour est réalisé par les personnes elles-mêmes</p>
<p>Informé sur l'accès et l'exercice des droits et de la citoyenneté</p>	<p>S'assurer que toutes les personnes exercent pleinement leurs droits (vote, etc.) : faciliter l'autodétermination.</p>
	<p>Travail en lien avec les mandataires, travail de partenariat à mettre en place avec les familles</p>
	<p>Respect du droit à l'image des personnes, respect de la dignité de la personne</p>
	<p>Le règlement de fonctionnement sera à revoir et à formaliser en termes de droits et de devoirs.</p>
	<p>L'assistant social est vigilant et veille à ce que les personnes aient accès aux dispositifs de droits communs</p>
	<p>Le CVS est mis en place en conformité avec le décret du 25 mars 2005</p>
<p>Prendre en compte l'environnement en facilitant l'accès à la culture, aux loisirs et aux sports</p>	<p>Les personnes ont accès à la vie culturelle et de loisirs du village : médiathèque, théâtre, festivals, clubs sportifs, piscine, gym, handball, judo, etc.</p>
	<p>Adhésions de certains résidents à des activités sportives</p>
	<p>Participation à la vie citoyenne et culturelle : fête de la tomate à Clapiers, fêtes de village, vœux du maire, férias, concerts de l'association des CDM, culture sport solidaire, musées, expositions, concerts, évènements sportifs, matches</p>
	<p>Un travail préalable est réalisé par le référent de la personne avec les responsables de structures de sport, loisirs pour présenter la personne, les rassurer, appels et points faits à échéances régulières, partage d'outils, évocation des difficultés</p>
	<p>Une fresque a été réalisée avec la collaboration d'un artiste local. Ce travail sera poursuivi dans le cadre de la fête des 50 ans de l'association</p>

- Focus sur la fresque réalisée par les résidents



4 panneaux de la fresque qui représentent, en partant de la gauche,

- Panneau 1 : Maguelone, on y retrouve les éléments de la presqu'île avec la cathédrale, la tour de l'évêque, le portail Pilou, la maison Fabrège.
- Panneau 2 : Palavas, avec la tour de Palavas, le Château d'eau, la villa des Compagnons et les ateliers du Prévost.
- Panneau 3 Villeneuve-lès-Maguelone, où on peut apercevoir le foyer de Villeneuve et le FLE. Panneau 4 Montpellier que l'on reconnaît avec le Grand M, l'arbre blanc, l'immeuble pyramide de la comédie, le théâtre, la gare, le Peyrou et le Domaine du Grand Puy.

Ainsi de la cathédrale de Maguelone au Domaine du Grand Puy, c'est tout un ensemble qui s'est construit au fil de l'histoire, dans lequel les Compagnons ont su pleinement s'insérer.

4.2.4. Familles, tuteurs, entourages

Familles / Tuteurs / Entourages	
Finalité : Avec l'accord de la personne, favoriser les rencontres avec les proches dans le respect des rôles de chacun	
Objectifs	Mise en œuvre
Respecter la demande de la personne accompagnée	Recueillir au moment de l'accueil et de l'admission, les besoins et attentes de la personne en ce qui concerne son entourage et ses proches
	Prise en compte du statut d'adultes des personnes accompagnées
	Mener une réflexion sur la place de l'entourage : consensus à trouver entre ouverture, participation et liberté
	Poser le cadre et les règles de fonctionnement avec les familles et l'entourage, dans le respect du statut d'adulte de la personne, de ses droits et devoirs
	Respecter l'intimité des personnes accompagnées et leur espace privatif
	Si la personne le souhaite, associer les proches, les tuteurs à la réévaluation de son PPA
	Au FLE, la personne est sollicitée pour la participation à son PPA d'un membre de son entourage – rencontre des familles, tuteurs, curateurs à minima une fois par an afin d'échanger et faire le point
Accompagner les familles au niveau administratif et social	Le secrétariat de direction adresse un dossier de candidature
	Seules les candidatures dont le dossier est complet seront retenus
	L'assistant social propose aux familles un accompagnement et un appui administratif des dossiers.
	Informers les familles des modalités d'accompagnement et des changements en lien avec le passage au statut d'adulte
	Apporter des éléments de compréhension sur la protection juridique aux familles

4.2.5. Sécurité et bienveillance

Sécurité et bienveillance	
Finalité : Être dans une réflexion permanente et transversale pour sécuriser, protéger et considérer les personnes avec bienveillance	
Objectifs	Mise en œuvre
Assurer la sécurité des foyers	Aux foyers de Maguelone et de Villeneuve
	En conformité avec l'instruction du 4 juillet 2017, développer une politique globale de sécurité pour protéger les structures contre les violences et la menace terroriste et l'inscrire dans le règlement de fonctionnement
	La commission sécurité passe régulièrement
	Faire établir le plan ETARE (Etablissements Répertoriés) afin d'organiser au mieux le travail des pompiers en cas d'incendie ou autres
	Il sera nécessaire de réaliser des exercices incendie régulièrement et de programmer des formations relatives au maniement des extincteurs pour l'ensemble du personnel
	Sensibiliser les résidents aux exercices incendie
	Mise en place de consignes de sécurité (affichage des plans d'évacuation, extincteurs, détecteur de fumée, point de rassemblement)
	Le protocole intempéries est en cours de validation, il devra être diffusé. Mener une réflexion quant à la formalisation d'un protocole relatif à l'alerte rouge canicule
	Un service d'entretien, composé de deux professionnels, pour qui l'urgence fait le travail au quotidien.
	Existence de contrats de maintenance et de programmes d'entretien
	Au foyer de Villeneuve, l'accès est sécurisé en journée avec un sas et une sonnette
	Existence d'un défibrillateur dans les foyers de Maguelone et de Villeneuve
	Au FLE, dans les studios et à la villa
Existence de contrats de maintenance (chaudière, plomberie, etc.)	
Dans les studios : cela est à la charge de la copropriété	
La conformité électrique est assurée par un cabinet spécialisé.	
Accès sécurisé à la villa de Palavas.	
Protéger les personnes	Chaque personne est accompagnée de manière individualisée et adaptée

	En cas d'alerte rouge canicule : les personnes peuvent être transférées vers le foyer climatisé, mise à disposition de bouteilles d'eau fraîche, achat de ventilateurs ; lien avec le CD pour climatiser la structure
	Les équipes restent vigilantes en cas de danger et ont mis en place des mesures de préventions sur des risques connus
	L'équipe signale tout dysfonctionnement au travers de fiches incident et de faits indésirables en s'appuyant sur le protocole de signalement
	Appel aux IDE pour les traitements, les soins ...
	Le FLE a mis en place de cartes de visites destinées aux personnes accompagnées dans lesquelles sont indiqués leur adresse, le numéro de téléphone du FLE, le nom de la curatrice, le nom et le téléphone du médecin traitant, la présence d'allergies.
Assurer la sécurité des foyers la nuit	Aux foyers de Maguelone et Villeneuve
	Au foyer de Villeneuve, l'accès est sécurisé : après 21h30 personne ne peut entrer dans le foyer
	Afin de sécuriser le foyer de Maguelone un système de fermeture du domaine est prévu, équipé d'une caméra ainsi qu'un dispositif sécurisé pour les veilleurs de nuit.
	Les veilleurs de nuit de VLM effectuent 7 rondes pendant la nuit avec 11 points de contrôle. Ceux de Maguelone font des rondes régulièrement les locaux étant plus petits.
	Les veilleurs de nuit ont bénéficié de formations SSI et premiers secours.
	Un registre de liaison permet une bonne articulation entre le veilleur de nuit et les équipes éducatives.
	Au FLE, dans les studios et à la villa
	Une permanence téléphonique le soir permet à la personne de contacter le veilleur de son secteur. Et en cas de besoin appel le cadre de permanence.
	Formalisation d'un livret de sécurité, réactualisé une fois par an, avec des consignes pour les résidents (premiers secours, numéros d'urgence, etc.).
	Formaliser un protocole incendie et prendre contact avec le SDIS pour les informer de la présence de personnes en situation de handicap
Sécuriser les personnes lors des sorties	Chaque véhicule est équipé d'un carnet d'entretien. Prévoir d'y ajouter une trousse de secours, un extincteur et un constat d'accident.
	Les utilisateurs des véhicules de service ont connaissance d'une note indiquant qu'ils sont responsables du véhicule.
Sécuriser les accompagnements au quotidien	En lien avec la chaleur, les structures passent aux horaires d'été durant la période estivale

	Le droit à la liberté d'aller et venir hors des foyers est respecté
Assurer la bienveillance	Respect du lieu privatif par les éducateurs et les veilleurs de nuit. Ne doivent pénétrer dans la chambre que sur autorisation du résident, sauf cas d'urgence.
	L'équipe est disponible et à l'écoute de la personne
	Les réunions cliniques permettent la remontée d'informations et évitent les situations de passage à l'acte
	Des temps d'analyse des pratiques professionnelles sont mis en place pour les professionnels des foyers
	En cas de nécessité suivi de la procédure de signalement

4.2.6. Accompagnements des usagers et fin d'accompagnement

Fin d'accompagnement	
Finalité : Anticiper les situations et veiller à coordonner les différents acteurs pour accompagner au mieux les personnes	
Objectifs	Mise en œuvre
Pour une orientation temporaire (hospitalisation, séjours de rupture)	
Anticiper et accompagner la personne pour une orientation temporaire	La nature de l'hospitalisation détermine l'accompagnement mis en place par la structure : une différence existe selon qu'il s'agit d'une hospitalisation somatique ou psychique.
	Dans le cas d'une hospitalisation psychique, une concertation entre cadres professionnels permet de définir l'accompagnement à envisager.
	En cas d'hospitalisation en psychiatrie : l'équipe éducative se mobilise afin d'accompagner la personne hospitalisée (visite, linge à laver, etc.)
	Dans le cas d'une hospitalisation somatique, l'équipe éducative se mobilise afin d'accompagner la personne hospitalisée (visite, linge à laver, etc.)
	Dans cette situation, un cahier de liaison est mis en place et un compte rendu est diffusé au cadre concerné
	Le médecin psychiatre joue un rôle important dans l'accompagnement des équipes éducatives en fonction des pathologies
Pour une réorientation vers un ailleurs (retraite ou autre structure médicosociale)	
Anticiper toute réorientation	Nécessité d'anticiper avec la personne la question de l'après. Formaliser la procédure de fin d'accompagnement à l'ESAT et en Foyer.
	Le référent de la personne s'occupe de sa réorientation et identifie le bon moment avec la personne et également les partenaires à solliciter
	Faciliter le repérage de signes et des effets du vieillissement : observer les changements (cf./ RBPP PHV)
	Lors des réunions pluridisciplinaires nécessité de pouvoir disposer de la présence de l'AS sur ces questions spécifiques, nécessité qu'il y ait des réunions transversales ESAT et Foyers afin de partager l'analyse des changements observés
	Existence d'une grille autonomie permettant d'évaluer les capacités de la personne avant sa sortie
	Impliquer les tuteurs dans le travail dans le montage des dossiers et dans le suivi des réponses
	Un changement d'orientation à mi-parcours est possible pour certains qui ne souhaitent plus travailler à l'ESAT : des rencontres avec le médecin psychiatre et le psychologue ont lieu. Est pointée la difficulté à trouver une solution acceptable (attente longue pour obtenir une place en FV, ATO, etc.) : La SAESAT pourrait être une des solutions à proposer

	Lors d'un départ à la retraite, un temps festif est organisé par les foyers si la personne le souhaite.
	Vérifier auprès de la personne et des professionnels de la nouvelle structure, qu'elle s'adapte à son nouvel environnement, sur le 1^{er} mois.
Lors d'une situation de fin de vie	
Accompagner la fin de vie	En conformité avec le décret du 6 février 2006, définir l'ensemble des mesures à assurer les soins palliatifs que l'état de santé des personnes requiert, y compris les plans de formation spécifique des personnels
	Un partenariat avec l'association ONCODEFI assure auprès des professionnels un accompagnement sur les situations de fin de vie
	Informier et former l'ensemble des professionnels sur ce que recouvrent les notions de fin de vie et de soins palliatifs, leur rappeler le cadre réglementaire (loi Léonetti)
	Recueillir les souhaits de la personne et nommé la personne de confiance dès l'admission dans les foyers afin de connaître ses dernières volontés
	Lui proposer un accompagnement adapté concernant la douleur physique et la souffrance psychique
Lors d'un décès au foyer	
Accompagner le décès	L'annonce du décès aux professionnels et personnes accompagnées est faite par le directeur
	Le psychologue peut être sollicité à la demande des personnes. L'équipe veille à faire remonter toute information relative au mal-être d'un résident au psychologue
	Les résidents et les professionnels peuvent s'ils le souhaitent assister aux obsèques
	Les frais d'obsèques sont pris en charge grâce à la prévoyance de chaque travailleur
	Travail à mener sur les directives anticipées, la personne de confiance

5. L'AXE ORGANISATIONNEL

5.1. Organisation de l'accompagnement

Les procédures d'accueil et d'admission

Cette procédure a pour but de clarifier les étapes administratives incontournables, préalables à un stage ou une période d'essai d'un stagiaire au sein de l'ESAT, d'un foyer d'hébergement ou en FLE.

Elle établit à chaque étape qui fait quoi, pourquoi et comment et renvoie à des documents types.

Elle concerne l'ESAT, les foyers et le FLE.

L'organisation de l'accompagnement est encadrée par des procédures facilitantes. Pour des raisons de commodité de lecture, elles figurent en annexes 1, 2, 3 et 4 et 5.

Les critères de recevabilité de la demande

- Renseigner le dossier de candidature et adresser le bilan médical (sous pli confidentiel à l'attention du médecin psychiatre de la structure).
- Evoquer des thématiques liées au travail et au social dans le dossier de candidature
- Avoir une notification d'orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) en faveur d'un ESAT, d'un Foyer d'hébergement
- Être une femme ou un homme âgé de 20 ans à 65 ans
- Correspondre à l'agrément des structures : déficience avec ou sans troubles associés
- Être en adéquation avec le projet d'établissement et l'offre de service afin d'être en capacité de répondre de façon pertinente aux besoins de la personne (En foyer, le fait de ne pas avoir de plateau technique médical ou paramédical (médecin, IDE, aide-soignant) ne permet pas l'admission de personnes avec certaines pathologies (diabète, nutrition parentérale, etc.)
- Vérifier l'adaptation de la personne au travail (dans les 6 mois après l'admission)
- Être en mesure de vivre en collectivité en foyer d'hébergement (pour les personnes concernées).

5.2. Prévention et lutte contre la maltraitance

Les actions favorisant la bientraitance

La bientraitance est une démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'utilisateur, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins.

Pour mettre en œuvre la bientraitance, l'ANESM a identifié 4 repères :

- L'utilisateur coauteur de son parcours ;
- La qualité du lien entre professionnels et usagers ;

- L'enrichissement des structures et des accompagnements grâce à toutes contributions internes et externes pertinentes ;
- Le soutien aux professionnels dans leur démarche de bientraitance.

Dans les structures, cette démarche se traduit par :

- La perspective active de la personne tout au long de son accompagnement en garantissant :
 - Une formalisation avec la personne d'un contrat de séjour dans lequel il exprimera dès son arrivée ses attentes et projets ;
 - Les moyens d'expressions individuels et collectifs mis en place.
- La désignation d'un référent pour chaque personne dont les missions sont :
 - D'établir une relation basée sur l'écoute des besoins de la personne ;
 - De veiller aux conditions du déroulement du projet pour la personne ainsi qu'à la pertinence des actions menées en sa faveur. La réunion de PPA permet d'interroger les priorités des activités à mettre en place, les modalités d'intervention, les supports ou procédures à utiliser au regard des évaluations réalisées. ;
 - D'assurer la médiation nécessaire entre les différents acteurs mobilisés autour du projet de la personne.
- Le soutien apporté aux professionnels dans leur démarche de bientraitance :
 - La mise en place de réunions d'analyse des pratiques professionnelles ;
 - La formation continue.

Par ailleurs, toute personne étant témoin d'actes maltraitants se doit de mettre en œuvre des procédures établies au regard des textes en vigueur. (Loi 2002-2, Article 8,81 et 48 ; Décret n° 2003-1095, Article 10 ; Circulaire DGAS du 30 avril 2002 ; Article L313-24 du code de l'action sociale et des familles).

Les outils favorisant la bientraitance mis en place

Afin de prévenir et d'encadrer les faits de maltraitance, un certain nombre d'outils existent, à savoir :

- Une procédure interne de recueil des signalements remise à chaque salarié, établie le 17 mars 2015 ;
- Le partage et la transmission des informations au quotidien ;
- Un groupe d'analyse des pratiques professionnelles, proposé aux professionnels, avec un intervenant extérieur en 2020 ;
- Des formations favorisant la bientraitance, inscrites dans le plan de formation ;
- Des réunions cliniques hebdomadaires.

Le numéro d'appel national 3977 est affiché à l'entrée de la structure et dans tous les ateliers de l'ESAT. Cf. Annexe 7

5.3. Organigramme

Placé sous l'autorité directe du Président de l'Association, le Directeur Général de l'Association dirige l'ESAT, les foyers d'hébergement, le FLE, la SAESAT et les deux EA.

Le secrétariat de direction est ouvert du lundi au vendredi de 9 heures à 17 heures.

- Tel. : 04 67 50 63 63
- Mél : laetitia.moreno@cdm34.org
- Site Internet : www.compagnons-de-maguelone.org

L'équipe de direction se compose d'un directeur général et de cadres chargés de mettre en œuvre les actions.

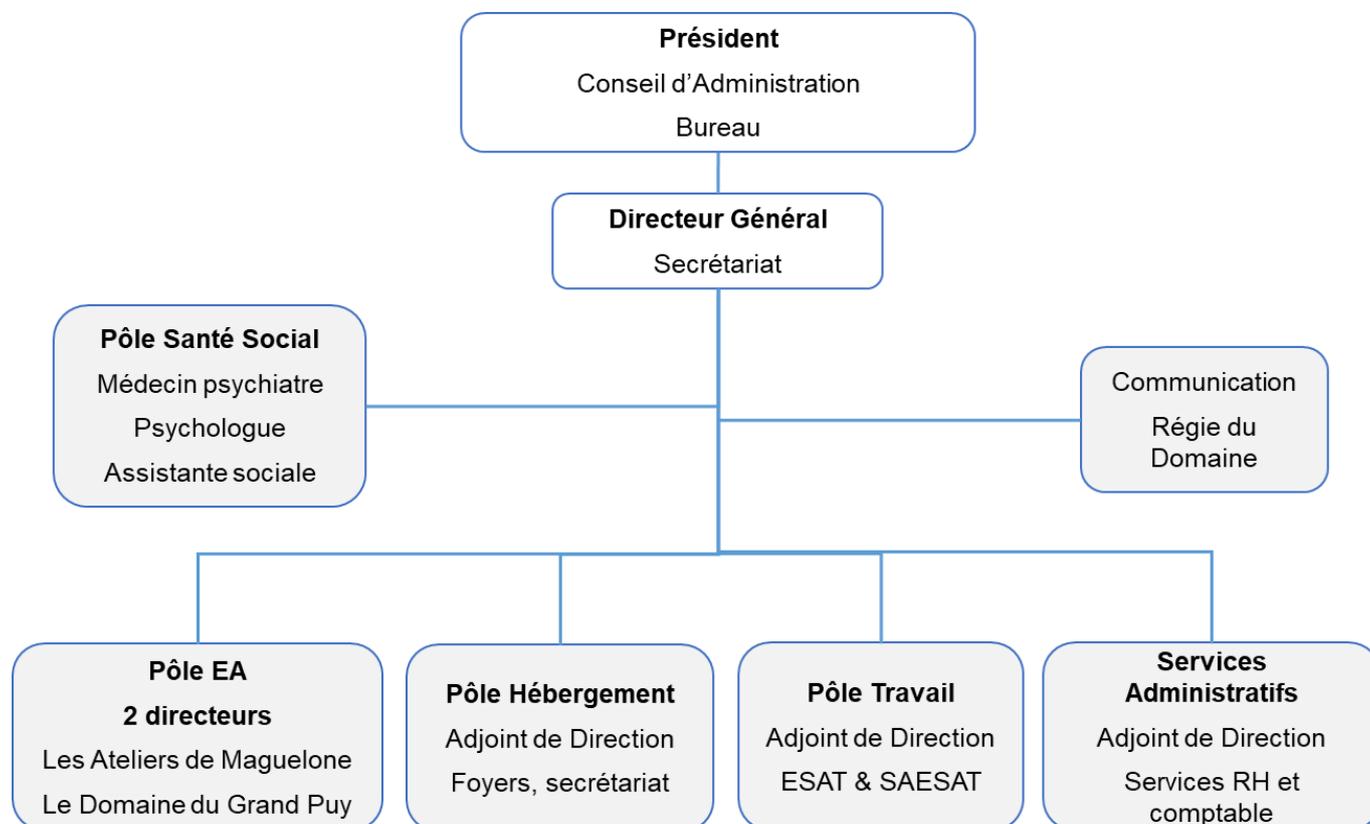
Ils se partagent les missions dans un ensemble unique et indivisible.

Chaque cadre est, plus spécifiquement, en charge d'un pôle (socio-professionnel ou socio-éducatif) mais il participe de l'animation globale.

La mise en commun des informations et des décisions est permanente pour assurer coordination et transversalité, faire vivre les projets d'établissement, d'entreprise, le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement.

Chaque cadre, comme tout salarié, bénéficie d'entretiens d'évaluation et d'entretiens professionnels réguliers.

Chaque poste est défini dans une fiche de poste présentant : les objectifs attendus du service, les missions, les indicateurs et résultats attendus, ainsi que les savoirs, savoir-faire et savoir-être. Cf. Annexe 8



Les personnels intervenant auprès des personnes en situation de handicap au 31/12/2019

Fonction principale exercée	ETP
Personnel administratif	
Personnel de direction/encadrement : directeur	1
Personnel de direction : adjoint de direction / cadre	7
Personnel administration/gestion : comptable	0.93
Personnel services généraux :	9.27
Personnel restauration : cuisinier / responsable de salle	3
Personnel socio-éducatif	
Aide médico-psychologique	1.80
Veilleur de nuit	4.08
Moniteur éducateur	10.69
Educateur spécialisé	3
Moniteur d'atelier	7
Educateur technique	2
Educateur technique spécialisé	3
Assistant de service social	0.50
Autre personnel socio-éducatif : Gouvernante / Ouvrier qualifié	2
Personnel paramédical	
Psychologue	0.70
Personnel médical	
Médecin psychiatre	0.35
Autre	
Vendeuse	3
TOTAL	59.32

5.4. Réunions institutionnelles

Les structures des Compagnons de Maguelone sont en devoir de garantir une cohérence institutionnelle aux personnes accompagnées. En ce sens, il importe de décrire les temps de réunion directement en lien avec le suivi du Projet Personnalisé d'Accompagnement, ceux réservés à des espaces professionnels où se questionnent plus indirectement les missions d'accompagnement et enfin les réunions qui favorisent l'expression directe des usagers et leur famille ou représentant légal, en vertu des articles L 311-5 et L 311-6 du CASF. Cf. Annexe 9

6. AXES DE PROGRES A 5 ANS

Le travail d'actualisation des projets d'établissements de l'ESAT, des EA, des foyers d'hébergement et du FLE a permis de faire émerger six axes sur lesquels les structures vont pouvoir poursuivre leur travail de complémentarité et d'articulation : il s'agit ainsi de mener une réflexion sur des thématiques communes avec si nécessaire des développements singuliers du fait de l'offre de services de chaque établissement et des besoins du public accompagné. Les six axes principaux avec des perspectives à 5 ans sont les suivants :

- La formation et l'information des professionnels et des personnes accompagnées sur un certain nombre de thématiques
- La formalisation d'outils et de procédures pour permettre une transversalité entre les structures des Compagnons de Maguelone ;
- La facilitation de la communication interne et externe ;
- Le maillage territorial et la fluidité du parcours ;
- L'optimisation de l'offre ;
- L'autodétermination des personnes accompagnées.

Axe 1 : Former, informer, sensibiliser

Cet axe répond à deux objectifs : celui de former non seulement les professionnels mais également les personnes accompagnées sur un certain nombre de thématiques identifiées lors de la démarche d'évaluation interne.

Les thématiques suivantes ont été pointées :

La bientraitance, la douleur, l'accompagnement en fin de vie, les directives anticipées, la personne de confiance, la logique de parcours, l'inclusion et l'habitat inclusif, la question de la référence ou la coordination de projet.

L'autre volet de cet axe concerne l'organisation de formations ou de sensibilisations à destination des personnes accompagnées.

Les personnes accompagnées sur :

- Existence du protocole de signalement ;
- Enquête de satisfaction ;
- Les NTIC et les réseaux sociaux.

La connaissance de leurs droits, tutelle- curatelle comment ça marche ? ; richesses et risques des nouvelles technologies : quels usages des ordinateurs, tablettes, smartphones ?

Afin de visualiser et optimiser les nécessités prioritaires de formation des personnes accompagnées, il est important d'utiliser les deux outils mis en place :

- Le projet personnalisé d'accompagnement (PPA) qui permet, entre autres, d'identifier les objectifs du projet des usagers ;
- Les grilles d'évaluation sociale et professionnelle qui ont un double intérêt, celui sur le plan de lecture individuel, de permettre à l'utilisateur de se situer dans ses compétences et

ses acquis. Et celui sur le plan de lecture collectif de permettre au moniteur d'atelier de cibler les points forts et faibles au niveau de son atelier facilitant ainsi l'identification des besoins de formation collective ou individuelle.

Axe 2 : Formaliser, mutualiser, optimiser

Partager des valeurs et des références communes au sein des structures des Compagnons de Maguelone.

Formalisation d'outils, de procédures et de protocoles :

- Accès au dossier de l'utilisateur : (loi du 12 avril 2000, article 19 ; article 7 loi du 2 janvier 2002, arrêté du 8 septembre 2003) ;
- Grille d'évaluation commune (cf./ procédures relatives à l'accueil, l'admission et au PPA) ;
- Questionnaire/enquête de satisfaction à destination des usagers ;
- Charte bienveillance ;
- Outils spécifiques permettant le repérage des signes du vieillissement des PH (cf/RBPP PHV) ;
- Procédures de soin, de vigilance sanitaire, douleur, urgence médicale, gestion des comportements problématiques (cf/ RBPP) ;
- Procédure de sortie / accompagnement en fin de vie ;
- Optimiser la gestion des PPA et leur suivi.

Axe 3 : Communiquer, favoriser l'ouverture

Faciliter et favoriser la communication interne et externe.

- Remettre aux TH leur PPA et leur communiquer les noms des personnes qualifiées ;
- Mettre à jour le site Internet ;
- Diffuser le PE via le site Internet ?
- Utiliser les supports locaux pour communiquer ;
- Mise en place du logiciel du dossier unique ;
- Améliorer la signalétique ;
- Permettre la visibilité des Compagnons de Maguelone.

Axe 4 : Favoriser le maillage territorial et la fluidité du parcours

Favoriser l'ouverture vers l'environnement afin de fluidifier le parcours des personnes accompagnées = RAPT : permettre aux personnes accompagnées un parcours de vie sans rupture.

Coordination du parcours, partenariats (cf./ RBPP HAS) : logique de parcours et fluidité du parcours de chaque situation individuelle.

Formalisation de conventions, de partenariats, travail en articulation, appui sur le dispositif existant, mutualisations : avec l'hôpital, la psychiatrie ; inscription dans un réseau ou développement d'un réseau (Foyers) ; évaluation des partenariats à échéance régulière.

Identifier les ressources du territoire (cf./ RBPP : pratiques de coopération et de coordination du parcours de la PH).

Travail avec les structures d'amont (IMPro, SESSAD pro) et d'aval (EHPAD, FV, etc.).

Signalétique : domaine de Maguelone (aucun panneau dans Palavas).

Identifier les personnes ressources issues de l'entourage des personnes sur lesquelles s'appuyer pour des aspects liés à la santé, à l'information, à des conseils (guidance), à une aide financière ou matérielle, à un soutien, etc. : définir la place des aidants en respectant le souhait de la personne.

Axe 5 : Optimiser l'offre/développer et moderniser

- Construire un COPIL relatif au :
 - Suivi du projet d'établissement
 - A la démarche qualité (cf./ cartographie des réunions : réunion qualité tous les mois, en présence du directeur et du référent qualité à nommer, réunion de 2 heures)
- Nommer un ou des référents : **embaucher un(e) qualitatif(ne)** :
 - **Qualité** : suite à l'évaluation interne pour préparer l'évaluation externe (cf./ PAQ) ;
 - **Bienveillance** : communication auprès des personnels, des PH et des partenaires / formalisation de la charte bienveillance + affichage.

La réponse au vieillissement des personnes accompagnées : prise en compte des PHV, développement de réponses souples et modulaires (cf/ circulaire du 2 mai 2017, page 11) : SAESAT + nouveau projet sur MONTPELLIER en termes d'hébergement, surtout pour des PHV

Création d'une SAESAT

La création d'une SAESAT de 8 places (soit 16 personnes accueillies) vise à doter notre offre de service d'un maillon manquant, pour apporter à 16 personnes à minima un soutien médico-social à mi-temps, nécessaire dans certaines étapes transitoires de leur parcours de vie, en parallèle à une activité professionnelle à mi-temps à l'Esat. Cette section annexe viendra compléter l'offre de travail et d'hébergement existante. En termes de travail, la création d'une telle offre de service permettra à l'Association d'avoir une réponse adaptée à l'ensemble des travailleurs en situation de handicap afin de fluidifier leur parcours professionnel et d'apporter, quel que soit le besoin de la personne, une alternative en termes d'activité et de rythme professionnel : SA ESAT, ESAT, EA, préparation au milieu ordinaire par un chargé d'insertion.

A travers ce projet de création d'une Section Annexe d'ESAT, l'Association Les Compagnons de Maguelone poursuit donc les objectifs suivants :

- Contribuer à l'échelle territoriale (Cité Maritimes / Montpellier) à fluidifier le parcours des personnes handicapées par la création d'une alternative, d'une passerelle supplémentaire pour les travailleurs en phase de transition (public jeune, personnes handicapées vieillissantes, personnes souffrant de troubles psychiques et en rupture professionnelle) ;

- Proposer notamment aux personnes dites « sans solutions » (Amendement Creton, suivi PCPE) l'accès à une activité professionnelle modulable, enrichie par un suivi social ;
- Elargir l'offre de service de la structure sur le volet professionnel à travers une offre adaptée à l'évolution du public : SA ESAT ; ESAT, EA ;
- Mettre en place un accompagnement professionnel et social, basé sur la création d'un dispositif ressources et sur une personne actrice de son projet ;
- Assouplir le dispositif d'entrée et de sortie au sein de l'ESAT des Compagnons de Maguelone et des structures environnantes en favorisant les stages, les admissions et les solutions proposées aux travailleurs ;
- Prendre en compte les spécificités des personnes accueillies et leur proposer une prestation adaptée à leurs besoins et à leurs attentes spécifiques en fonction de leur âge, de leurs capacités professionnelles ;
- Permettre à ce public spécifique de se créer un parcours de vie en cohérence avec ses besoins réels à travers une approche professionnelle et sociale coordonnées ;
- S'inscrire dans une démarche partenariale forte avec les structures médico-sociales, sociales, sanitaires et éducatives du territoire afin de favoriser l'entrée et la sortie des personnes dans ce dispositif.

Afin d'être au plus proche de la réalité du travail, la Section Annexe d'ESAT que nous souhaitons créer sera adossée à l'ESAT Les Compagnons de Maguelone, sur le domaine de ce dernier. Les personnes accueillies sur cette offre de service seront réparties sur les différents lieux d'ateliers en fonction de leurs souhaits professionnels : viticulture, restauration sur la Presqu'île de Maguelone, autres activités au lieu-dit « du Prévost » lieu de production de l'ESAT.

La Sections Annexe d'ESAT regroupera des personnes en situation de handicap en phase de transition, à savoir :

- Un public de jeunes adultes sous amendement Creton et /ou en sortie d'établissement scolaires spécialisés ou ordinaires pour lesquels l'orientation en ESAT est à terme une option envisageable si un soutien social préalable est apporté ;
- Des travailleurs âgés, de plus de 50 ans, pour lesquels un effort soutenu n'est plus envisageable et qui aspirent à la préparation à la retraite ;
- Des personnes souffrant de troubles psychiques, ayant fait face à une rupture provisoire de leur parcours et pour lesquelles une période de remobilisation professionnelle est nécessaire avant une reprise plus intense en milieu protégé, adapté ou ordinaire.

Notre projet prévoit aussi l'arrivée de nouvelles personnes issue de différentes structures à la fois médico-sociales, sanitaires et éducatives aux alentours : IME, ImPro, Itep, USR, Foyer de Vie, SAVS, PCPE. Ainsi, 4 places, soit 8 personnes à minima seront issues de structures extérieures. Pour cela, nous avons engagé une démarche globale d'ouverture vers les établissements environnants.

Au niveau du suivi professionnel, ce dernier s'organisera avec les mêmes outils de suivi que ceux de l'ESAT (PPA volet professionnel, Echelle d'Evaluation Professionnelle...). Des entretiens mensuels auront lieu en présence de l'éducateur technique spécialisé / coordinateur de la SA ESAT et du moniteur d'atelier de l'ESAT afin d'ajuster le parcours professionnel de la personne et anticiper les changements.

En termes de formation professionnelle, les personnes de la Section Annexe pourront s'inscrire au programme de formation qualifiante « Zéro Barrière » déjà développée au sein de l'ESAT.

Le projet social et professionnel de la personne accueillie sera construit selon un dispositif « ressources ». Ce dernier est constitué de personnes considérées en capacité d'apporter des réponses adéquates pour le parcours de vie de la personne. Cela implique que le dispositif soit composé en nombre suffisant de personnes compétentes et motivées. Les différentes ressources peuvent être les suivantes :

- La personne ;
- Son entourage (avec son accord) ;
- Des professionnels ressources de l'Etablissement, de la SA ESAT ;
- Des acteurs ressources du territoire identifiés, qu'ils soient de droit commun ou spécifique.

La construction d'un tel dispositif exige la participation de la personne, une bonne connaissance des ressources de l'entourage de la personne, la définition des modalités de coopération entre les membres du dispositif et l'identification de la personne assurant la fonction de coordination et ses missions. Ces missions seront la responsabilité de l'éducateur technique spécialisé de la SA ESAT.

L'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT est actuellement composée du Directeur, d'un adjoint de direction ESAT, des éducateurs techniques spécialisés, des moniteurs d'atelier, dont un chargé d'insertion, un assistant social, un psychologue, un psychiatre et de personnes en charge du volet administratif et logistique. Ces postes seront mutualisés avec la SA ESAT. En parallèle, la SA ESAT bénéficiera de compétences complémentaires à celles de l'ESAT, à savoir un Conseiller en Economie Sociale et Familiale, un Educateur Technique Spécialisé faisant office de coordinateur, psychologue et des intervenants extérieurs sur des activités spécifiques.

Axe 6 : Favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées

- Définition de l'autodétermination : « gouverner sa vie sans influence externe indue » ;
- Accompagnement des personnes vers l'autodétermination : prise en compte des capacités, valorisation des rôles sociaux, être un citoyen comme un autre ;
- Pour cela quels soutiens, changement de paradigme : passer de l'accompagnement au soutien, instaurer une relation de confiance, faciliter l'expression, ne pas faire à la place mais avec puis laisser la personne agir seule ;
- « *Empowerment* »

CONCLUSION

Ce nouveau projet d'établissement 2019 2025 est le fruit d'un travail collectif et transversal sur l'ensemble de nos établissements. Il traduit pleinement les nouvelles orientations à mettre en œuvre sur les cinq années à venir par les équipes des Compagnons de Maguelone.

Ce document intègre un projet d'amélioration de la qualité qui permettra de s'assurer du suivi et de la réalisation sur la durée de cette démarche de progrès.

L'ensemble des professionnels constitue la cheville ouvrière de la réussite de cette ambition partagée. L'aboutissement de ce projet ambitieux repose ainsi sur l'implication de chacun ainsi que sur une volonté commune d'amélioration continue de notre accompagnement au quotidien des Compagnons.

ANNEXES

Annexe 1 : Procédure d'accueil en termes d'étapes	111
Annexe 2 : Procédure d'accueil des stagiaires en ESAT et Foyers	113
Annexe 3 : Procédure d'admission	115
Annexe 4 : Procédure relative au projet personnalisé d'accompagnement (dès lors que l'admission est prononcée)	116
Annexe 5 : Trame du projet personnalisé d'accompagnement (exemple PPA Foyer)	117
Annexe 6 : Fiche statut de travailleur en ESAT (mise à jour le 1er janvier 2019)	124
Annexe 7 : Numéro d'appel national contre la maltraitance envers les personnes âgées et les personnes handicapées	126
Annexe 8 : Trame de la fiche de poste	127
Annexe 9 : Cartographie des réunions	128

Annexe 1 : Procédure d'accueil en termes d'étapes

ETAPE 1 : Prise de contact par la personne elle-même, un proche ou un professionnel

La personne elle-même ou autre personne prend contact avec la structure (physique, épistolaire, téléphone, mél). Le secrétariat l'informe de l'obligation d'avoir la notification de la CDAPH en faveur d'une orientation ESAT et/ou foyer



ETAPE 2 : Proposition d'un RDV

Dès réception de la notification, un RDV lui est proposé.
Toute candidature est notée dans un registre



ETAPE 3 : Temps de rencontre, proposition de stage ou de période d'essai

Rencontre de la personne par chaque adjoint de direction (ESAT et Foyers) pour recueillir ses besoins, attentes et motivations. Une visite de la structure lui est proposée. Suite à l'entretien, si nécessaire, l'ADD demande un avis complémentaire d'ordre médical et/ou psychologique sur la base d'un entretien ultérieur

L'assistant social lui explique les modifications de statuts et lui remet (ou à une personne de son entourage) la fiche relative à la prise en charge

En fonction de la situation de la personne, il lui est proposé *soit un stage* (découverte, aération, évaluation, pré-admission) **d'une durée maximale de 3 semaines** dans l'idéal (ESAT et Foyers) avec convention *soit une période d'essai de 6 mois*.



ETAPE 4 : Envoi du dossier type à la personne

Le secrétariat de direction adresse à la personne le dossier type auquel il sera nécessaire de rajouter le dossier médical (psychiatrique, médical, groupe sanguin) et les documents administratifs à fournir. Le dossier médical sera adressé sous pli confidentiel au médecin psychiatre de la structure.



ETAPE 5 : Réception du dossier et communication

Dès réception du dossier, le secrétariat de direction s'assure qu'il est complet. S'il est valide administrativement, prise en compte de la candidature et envoi d'un mail d'information à la direction et aux adjoints de direction



ETAPE 6 : Réunion d'équipe : planification et nomination d'un tuteur de stage

Lors de la réunion d'équipe, chaque adjoint de direction fait une présentation systématique du futur stagiaire aux équipes ESAT et Foyers. Planification dans les 2 mois pour l'ESAT pour permettre la visibilité aux professionnels. Lors de ce temps, un tuteur de stage de la personne est désigné lors de l'arrivée de la personne. Nécessité de nommer un tuteur de stage pour l'ESAT



ETAPE 7 : Phase d'observation

Lors de cette période, chaque professionnel rencontre la personne, qui passe dans les différents ateliers, au foyer d'hébergement ou au FLE.
Réaliser une convention de stage pour une période d'essai en foyers



ETAPE 8 : Réunion clinique et réalisation d'un bilan

Lors de cette réunion, chaque professionnel fait un retour sur la personne à partir de ses observations sur la base d'une grille d'évaluation type et du recueil des attentes et motivations de la personne : fiche de satisfaction ?).
Un bilan global de stage est réalisé et un compte-rendu est remis au stagiaire, dans lequel apparaissent les conclusions de l'équipe pluridisciplinaire



ETAPE 9 : Deux cas de figures se présentent



Etape 9.1. : la personne est admise

Elle a réalisé la période d'essai de 6 mois et il y a actuellement une place dans l'atelier envisagé et en foyer.
La personne passe alors dans le processus d'admission (cf./procédure d'admission page suivante)



Etape 9.2. : la personne n'est pas admise car :

- Elle a signifié qu'elle ne le souhaitait pas
- Il n'y a actuellement pas de place dans l'atelier envisagé (explicitation, argumentation dans un courrier type à la personne)
- Le bilan global du stage n'est pas en adéquation avec le projet d'établissement
- Elle est informée de son inscription sur liste d'attente

Annexe 2 : Procédure d'accueil des stagiaires en ESAT et Foyers

ASSOCIATION LES COMPAGNONS DE MAGUELONE + LOGO	PROCEDURE	N°
	L'accueil des stagiaires en ESAT et foyers	

EMETTEUR	Equipe de direction
REFERENT	Secrétaire de direction
DATE DE CREATION	26/09/2019
DATE D'APPLICATION	

OBJET :

Cette procédure a pour but de clarifier les étapes administratives incontournables, préalables à un stage ou une période d'essai d'un stagiaire au sein de l'ESAT, d'un foyer d'hébergement ou en FLE.
Elle établit à chaque étape qui fait quoi, pourquoi et comment et renvoie à des documents types.

CHAMP D'APPLICATION :

PROCESSUS ACCUEIL ET ADMISSION
Elle concerne l'ESAT, les foyers et le FLE

A./ Avant l'arrivée du stagiaire

Le stage ne pourra être réalisé que **si l'ensemble des pièces administratives, en cours de validité, sont fournies par le stagiaire** au secrétariat de direction et à la comptabilité :

- La notification de la CDAPH en faveur d'une orientation ESAT et foyers ;
- La photocopie de la carte d'identité / passeport ;
- La photocopie de la carte vitale ou de l'attestation ;
- La convention de stage entre ESMS signée par les deux parties ;
- La responsabilité civile ;
- Un dossier médical sous pli confidentiel à l'attention du médecin psychiatre de la structure (bilans médicaux, ordonnances, état vaccinal, etc.) ;
- Le dossier type dûment renseigné dans lequel seront demandés (pointure et taille de la personne en vue de la remise d'une tenue).

Déroulement de la demande de stage ou de la période d'essai

Au préalable, il est rédigé une fiche synthétique quant à l'état de santé du stagiaire (fiche médicale précisant les éventuelles allergies, épilepsie, etc.), en vue de la communiquer aux professionnels.

Lors de la réunion clinique est désigné le tuteur/tutrice de stage foyer et le tuteur/tutrice de stage ESAT en fonction du nombre de références.

Chaque adjoint de direction envoie un **mail type** (court et concis) à l'ensemble des professionnels de la structure indiquant le jour et l'heure d'arrivée du nouveau stagiaire, de manière à ce que chacun ait l'information en amont.

En amont du stage, pour le FLE :

- Anticipation, préparation (état des lieux, équipement de la chambre, courses, achat et montage de mobilier, etc.) ;
- Un rendez-vous préparatoire avec la personne et/ou avec l'éducateur référent afin d'organiser l'accueil et les modalités pratiques : médical, budget... Une Pré-installation est possible 2 ou trois jours avant le début du stage avec un accompagnement pour l'achat des premiers repas et dépôt des affaires personnelles.

B./ Pendant le stage

Le rôle du tuteur/tutrice de stage : communication, suivi, coordination

L'accueil est réalisé par chaque tuteur de stage (ESAT et Foyer, FLE). Il est chargé de lui présenter la structure et son fonctionnement ainsi que l'équipe de l'atelier ou du foyer. Il présente le stagiaire à l'ensemble des professionnels de la structure.

Il lui remet :

- La plaquette de présentation validée en Conseil de la Vie Sociale pour les Foyers et à formaliser pour l'ESAT (indiquer qui joindre en cas de problème) ;
- Le règlement de fonctionnement ;
- Une tenue de travail.

Chaque tuteur de stage effectuera le relais avec l'équipe de l'ESAT ou du foyer et vice versa, afin de permettre une bonne coordination et la transversalité. Nécessité de définir des temps formels d'échanges associant le tuteur de l'ESAT et le tuteur du foyer (à indiquer dans la cartographie des réunions).

En cas de problèmes liés à des retards, des événements exceptionnels, le tuteur ou autre professionnel sollicitera l'adjoint de direction (ESAT et Foyers).

Le tuteur/tutrice est chargé de l'interface entre la personne et le milieu professionnel ou l'hébergement. Il est l'interlocuteur privilégié du stagiaire mais non unique.

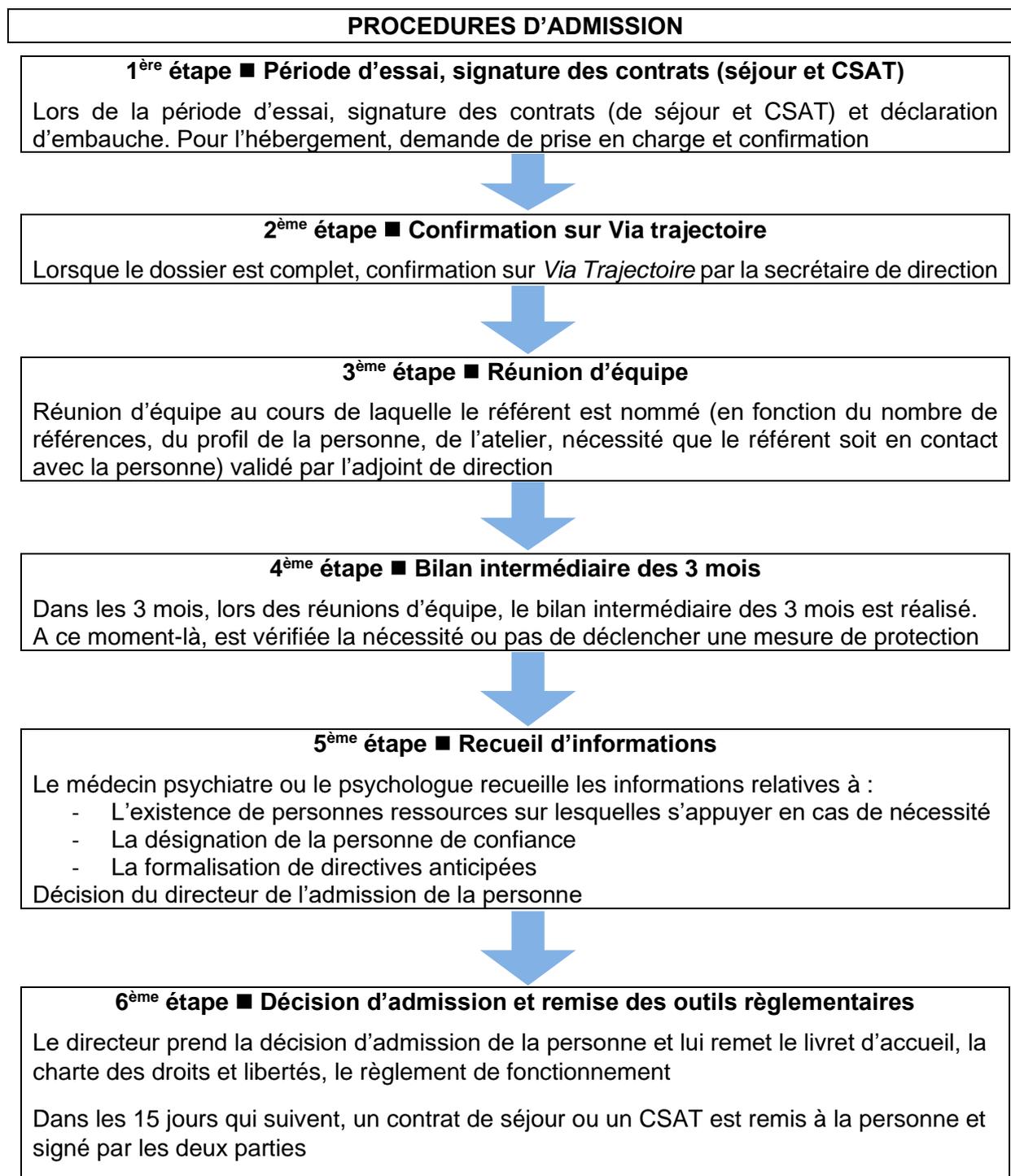
C./ Fin de stage

Le stagiaire remplit le formulaire de satisfaction en fin de stage et le remet à son tuteur de stage.

Chaque professionnel renseigne la grille d'évaluation type, de manière à ce qu'un échange pluridisciplinaire puisse avoir lieu lors de la réunion clinique programmée sur la base des grilles d'évaluation de chacun. Le tuteur fait part du formulaire de satisfaction du stagiaire. Ces différents éléments permettent aux tuteurs et à l'ADD de rédiger le bilan de stage (bilan type*).

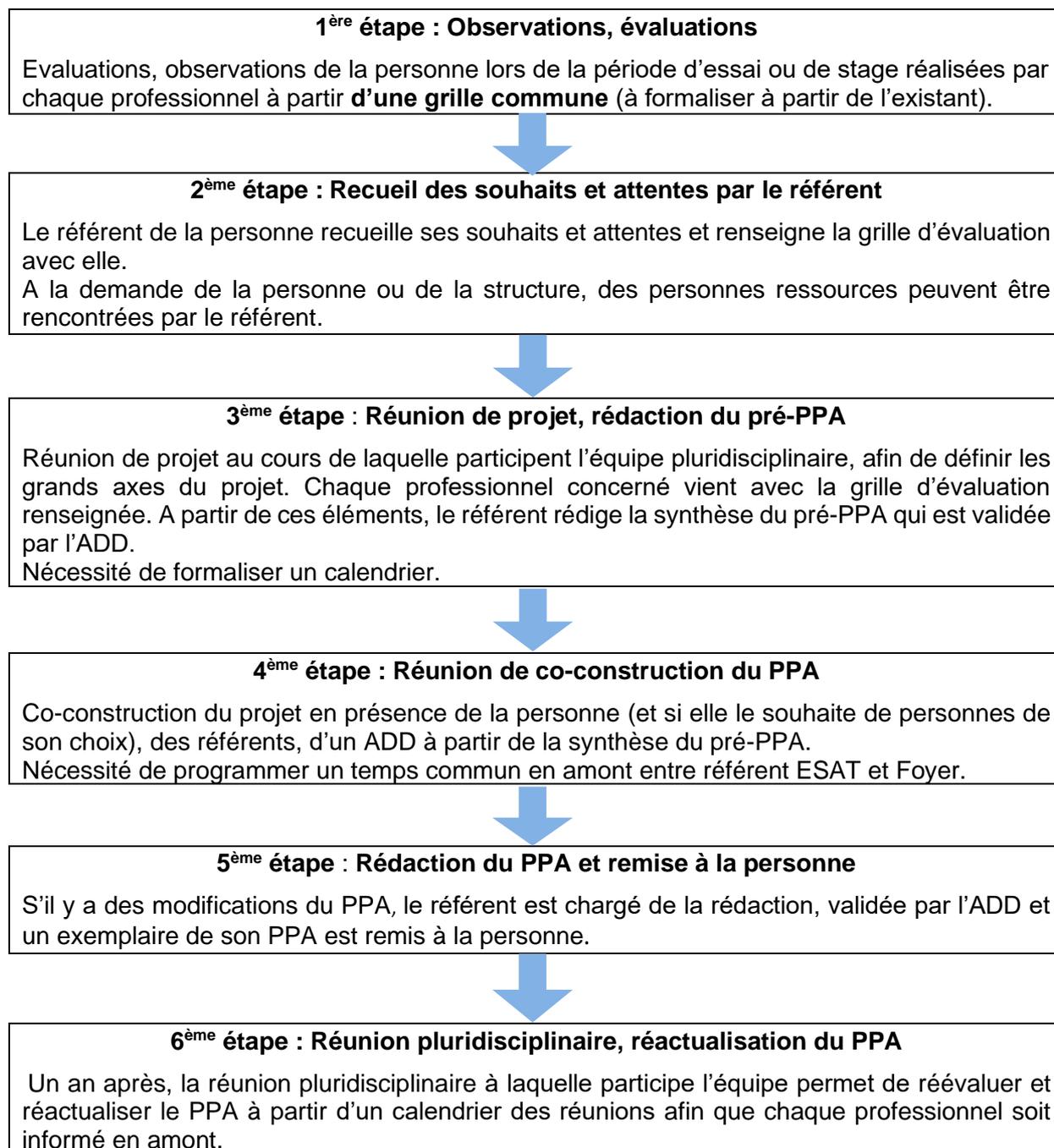
Ensuite, la transmission au stagiaire est réalisée par chaque tuteur, dans un délai assez court, le dernier jour du stage (davantage de réactivité sur le retour au stagiaire) en s'assurant que le stagiaire puisse être acteur lors de cet échange.

Annexe 3 - Procédure d'admission



Annexe 4 - Procédure relative au projet personnalisé d'accompagnement (dès lors que l'admission est prononcée)

Les étapes suivantes se déroulent dans les 6 mois suivant l'admission.



Annexe 5 - Trame du Projet Personnalisé d'Accompagnement (exemple PPA Foyer)

A partir de l'ensemble de ces données et des différents échanges, il sera élaboré, pour chaque personne, un projet personnalisé définissant les objectifs concrets et les actions à mettre en œuvre, afin d'individualiser l'accompagnement et la progression de l'usager, en tenant compte de ses capacités et caractéristiques propres.

Si la personne le souhaite, elle est associée à l'élaboration/réactualisation de son projet personnalisé en présence de proches choisis par elle.

PPA **Projet Personnalisé d'Accompagnement** **ANNEE**

NOM : _____ **Prénom :** _____ **Né(e) :** / /
Date du PPA : / /

Référent professionnel :

Référent social :

ETABLISSEMENTS ET SERVICES C.D.M

- ESAT depuis :**
- FOYER MAGUELONE depuis :**
- FOYER VLM depuis :**
- F.L.E. depuis :**

ETABLISSEMENTS ET SERVICES PARTENAIRES

- ESAT depuis :**
- F.L.E depuis :**
- SAVS depuis :**
- FOYER D'HEBERGEMENT depuis :**

**Parcours de l'utilisateur avant et depuis l'entrée aux Compagnons de Maguelone
(à compléter chaque année : date et événement important)**

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to complete their journey notes. The box is currently blank.

Bilan annuel du P.P.A social Date du PPA précédent :

<u>Rappel objectif 1 :</u>		
Action	Réalisation	Commentaire
	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non	

<u>Rappel objectif 2 :</u>		
Action	Réalisation	Commentaire
	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non	

<u>Rappel objectif 3 :</u>		
Action	Réalisation	Commentaire
	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non	

<u>Rappel objectif 4 :</u>		
Action	Réalisation	Commentaire
	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non	

	ATOUT	FREIN
Pôle Social		
Avis du professionnel (Bilan de parcours Souhait et attente) :		
Avis de l'utilisateur (Bilan de parcours Souhait et attente) :		

Projet Personnalisé d'Accompagnement Social Annualisé

<u>Objectif 1 :</u>			
Projet d'action	Ressources et moyens	Délais	Pilotage

<u>Objectif 2 :</u>			
Projet d'action	Ressources et moyens	Délais	Pilotage

Projet Personnalisé d'Accompagnement Social Annualisé

<u>Objectif 3 :</u>			
Projet d'action	Ressources et moyens	Délais	Pilotage

<u>Objectif 4 :</u>			
Projet d'action	Ressources et moyens	Délais	Pilotage

Document non contractuel établi par et avec :

<p>- Usager :</p> <p>- Référent social :</p>

Date :

Signature de l'ADD :

Signature de l'utilisateur

Annexe 6 - Fiche statut de travailleur en ESAT (mise à jour le 1er janvier 2019)

compagnons de
maguelone

Mise à jour du 1^{er} janvier 2019



Statut de travailleur en ESAT

NOM :

Vous entrez dans le monde du travail adapté. A savoir :

REMUNERATION

- Une rémunération garantie est versée chaque fin de mois. Elle est au minimum de 55,70% du SMIC brut soit environ 620 € net (repas non compris). Elle doit être déclarée auprès des impôts.
- En cas d'arrêt de travail (maladie, accident de travail, maternité, paternité ...), votre rémunération est maintenue en totalité pendant les périodes ouvrant aux indemnités journalières. Il y a perte de 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie.
- Une restauration à midi vous est proposée dans le cadre de l'ESAT à hauteur de 3,62 € par repas au 1^{er} janvier 2019. Cette participation est retenue sur la paye.
- Vous devez signaler aux différents organismes (CAF, Pole emploi, MSA...) votre changement de situation financière.

REGIME SOCIAL et ADMINSTRATIF

- Vous serez assuré social de la MSA pour la sécurité sociale, la retraite, la prévoyance et pour les prestations familiales.

Si vous relevez de la CPAM et de la CAF cela implique :

- ✓ De faire un courrier pour transférer votre dossier sécu et d'allocataire à la MSA.
- ✓ D'informer la sécurité sociale et la CPAM que vous travaillez en ESAT ; si vous ne le faites pas, vous risquez d'avoir des indus sur vos prestations maladies et familiales.
- ✓ De posséder votre propre carte vitale et ne plus être rattaché à personne.
(Nouvelle demande ou mise à jour à faire de la carte vitale)
- ✓ Les feuilles de soins et d'arrêt maladie (volet 1 et 2) sont à envoyer à la MSA, si vous ne la faites pas, votre rémunération ne pourra pas être maintenue.
- ✓ Compte tenu de votre activité, vous ne pourrez plus bénéficier de la CMU.

Suite statut de travailleur en ESAT

- Vous bénéficiez d'une mutuelle collective et obligatoire. Elle prend effet le jour d'entrée et au plus tard à la fin de la période d'essai.
Montant à la charge de l'usager au 1^{er} janvier 2019 = 38,33 € par mois, prélevé directement sur la paye. Si vous avez déjà une mutuelle vous pouvez la résilier à l'aide d'une attestation que l'ESAT vous fournira sur demande.

Adresse MSA :

MSA du Languedoc
TSA 54801
48007 MENDE CEDEX

Adresse Mutuelle :

AREAS Assurances
5 avenue Galilée
CS 20249 - Chasseneuil du Poitou
86 963 FUTUROSCOPE CEDEX
Tél : 05 49 18 64 04

CONGES

- Votre droit au congé annuel est déterminé à raison de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil en ESAT après un mois de présence dans la structure (soit 30 jours ouvrables de congés par année, du 1^{er} janvier au 31 décembre de présence en ESAT).
(On entend jours ouvrables les jours de semaine du Lundi au samedi compris)

Si vous rencontrez des difficultés, les services administratifs de l'établissement restent à votre disposition.

NB : l'ensemble des informations peuvent être modifiées en fonction des évolutions légales et réglementaire.

Remis le :

Par :

Signature de l'utilisateur :

Signature et cachet de l'établissement :

Annexe 7 - Numéro d'appel national contre la maltraitance envers les personnes âgées et les personnes handicapées

Humiliation, **insultes**,
violences, escroquerie, enfermement,
négligences...

Appelez le **3977**

Le numéro national d'appel
contre la maltraitance
envers les personnes âgées
et les personnes handicapées

du lundi au vendredi
de 9 h à 19 h

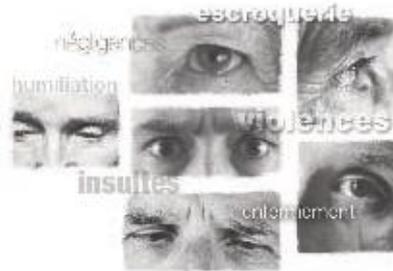
Coût d'un appel local depuis un téléphone fixe.

Des professionnels **vous écoutent**,
vous soutiennent, vous orientent.

www.travail-solidarite.gouv.fr

Conception et réalisation : DCCOM/Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Sécurité - Crédits photo : imagoart - Juin 2006 - DCCOM/00020

Personnes âgées personnes **handicapées**



La **maltraitance**
est une **réalité**
il faut en **parler**

Victimes ou témoins, appelez le :

 **3977**

Des professionnels **vous écoutent**,
vous soutiennent, vous orientent.



Annexe 8 – Trame de la fiche de poste

FICHE DE POSTE :

Nom/Prénom du salarié :

Autorité hiérarchique directe :

Résultats attendus du service :

Missions

Indicateurs. Résultats attendus

SAVOIRS
(Connaissances)

Droit des usagers
Champs du handicap
Mise à jour des politiques
sociales
Projet d'établissement
Valeurs associatives
Règlement intérieur

SAVOIR-FAIRE
(Gestes)

SAVOIR-ETRE
(Attitudes et comportement)

Annexe 9 – Cartographie des réunions

Réunion	Fréquence	Durée	Animateur	Participants	Objet
Réunion d'ateliers	Tous les matins (8h15)	5-10 mn	ADD	ADD ESAT et moniteurs d'ateliers	Informations sur les absences et les RDV des usagers et informations diverses
Réunion d'équipe des foyers	Hebdo	1h	Coordinateur	Equipe éducative	Lors d'une admission, le tuteur de stage ou le référent est nommé lors de ce temps
Réunion communication	Hebdo	1h	DG	DG et chargée de communication	Suivi des dossiers et interventions
Réunion régisseur	Hebdo	1h	DG	DG et régisseur	Suivi des dossiers et entretien domaine
Comité de direction	Tous les lundis matin	2h	DG	Direction et adjoints de direction	A partir d'un ordre du jour, échanges en transversalité sur l'ensemble des établissements
Réunion d'équipe FLE	Tous les mardis après-midi	2h	Coordinateur	Equipe éducative du FLE	Organisation du service / Echange sur les projets en cours PPA, situations individuelles, accueil stage, admission.
Réunion de projet	Tous les mardis	1h par PPA	ADD	Equipe pluridisciplinaire et adjoint de direction	Définition des grands axes du projet à partir de la grille d'évaluation renseignée par chaque professionnel. Nécessité de formaliser un calendrier
Réunion service comptabilité et RH	Tous les mardis	1h	Cadre	Cadre et son équipe	Echanges interservices sur le suivi des dossiers
Réunion clinique Foyer Villeneuve	Tous les jeudis après-midi	1h30	ADD	ADD foyers, médecin psychiatre, psychologue et équipe éducative du foyer	Echanges sur les problématiques et les projets du foyer, réalisation de bilans de stage
Réunion clinique Foyer Maguelone	Tous les jeudis après-midi	1h30	ADD	ADD foyers, médecin psychiatre, psychologue et équipe éducative du foyer	Echanges sur les problématiques et les projets du foyer, réalisation de bilans de stage

Réunion clinique	Tous les jeudis	2h	DG	DG, ADD ESAT et foyers, médecin psychiatre, psychologue et assistant social	Suivi des dossiers ESAT et Foyers
Réunion de l'ESAT	Tous les jeudis (rotation entre ateliers)	2h	ADD	ADD ESAT, médecin, psychologue, moniteurs d'ateliers	Echanges sur les usagers et la vie des ateliers
Réunion Fin de semaine ESAT	Tous les vendredis matin	1h	Travailleur	Travailleurs handicapés et moniteur d'atelier dans certains ateliers à mettre en place dans tous les ateliers	Evaluation du travail écoulé et à venir, reprise en cas de conflits
Réunion clinique FLE	Mardi matin (1 fois tous les 15 jours)	1h30	ADD	ADD ESAT et foyers, médecin psychiatre, psychologue et équipe éducative du FLE	Echanges sur les problématiques et projets du FLE
Réunion du bureau	Tous les 15 jours	4h	Président	Président et membres du bureau, DG	Ordre du jour
Réunion CE	Mardi après-midi une fois par mois	3h	DG	DG, membres du CE et DP	A partir d'un ordre du jour préétabli entre le directeur et le secrétaire du CE
Réunion SAESAT	Mensuelle	2h	DG	DG, ADD ESAT, 2 salariés	Echanges sur le suivi de la SAESAT à partir d'un ordre du jour préétabli
Réunion d'accompagnement des professionnels du comptoir	Mensuelle	1h	ADD	ADD ESAT, médecin psychiatre, psychologue, moniteurs, salariés du comptoir	Accompagner les équipes sur les difficultés rencontrées avec les usagers
Réunion factotum	Mensuelle	1h	DG	DG, factotums	Echanges sur l'actualité et le suivi budgétaire
Réunion cuisine	Mensuelle	1h	DG	DG, économiste cuisine	Echanges sur l'actualité et le suivi budgétaire de la cuisine
Réunion coordinateurs	Mensuelle	2h	ADD	ADD foyers, 3 coordinateurs	Echanges entre foyers sur des thématiques
Réunion transversale de l'ESAT	Mensuelle	2h	DG + ADD	Tous les ateliers, ADD ESAT et DG	A partir d'un ordre du jour, échanges sur des informations générales et des thématiques

Réunion sur les ateliers de Maguelone	Mensuelle	2h	DG	DG, ADD ESAT et coordonnateur de l'EA	Echanges sur l'actualité et le suivi financier et commercial
Réunion sur le Domaine du Grand Puy	Mensuelle	2h	DG	DG, ADD ESAT et coordonnateur de l'EA	Echanges sur l'actualité et le suivi financier et commercial
Réunion d'analyse des pratiques	Mensuelle	2h-3h	Psychologue extérieur	Equipe sauf cadres hiérarchiques et techniques / Existant pour les Foyers, à mettre en place à l'ESAT	A partir de situations, échanges entre pairs, régulations de l'intervenant, questionnements divers
Réunion Qualité	Mensuelle	2h	DG et référent qualité	DG, référent qualité à nommer ou qualicien	Amélioration continue de la qualité à partir du PAQ
Réunion factotum	Mensuelle	1h	DG	DG, factotums	Echanges sur l'actualité et le suivi budgétaire
Réunion CSE	Tous les 2 mois dont 4 de la CSSCT	4h	DG	DG, élus titulaires	Actions d'amélioration des conditions de travail
Réunion interpôles	Trimestrielle	2h	DG et ADD	DG, ADD ESAT et foyers, moniteurs d'ateliers et éducateurs hébergement	Informations et échanges en transversalité et stratégiques
Réunion CVS	Trimestrielle	2h	Président CVS et direction	DG, usagers et représentant des familles, ADD, président, éducateur ou moniteur	Ordre du jour préétabli par le président du CVS
Commission menus	Trimestrielle	1h30	Econome cuisine	Cuisine centrale, gouvernante foyer VLM, usagers et éducateurs, prestataire	A partir d'un ordre du jour, amélioration des menus
Conseil d'Administration	Trimestrielle	4h	Président	Président et membres du bureau, administrateurs, direction	Ordre du jour
Réunion d'expression FLE	3 fois par an	1h à 1h30	Délégués du FLE	Ensemble des personnes accueillies au FLE	Echanges, recueil des questions et propositions liées au collectif du FLE
Réunion COPIL restauration du parc	Semestrielle	2h	Président	DG, Président, membres de l'association, DREAL, CD 34,	Ordre du jour

				DRAC, Montpellier 3M	
Entretien annuel individuel	Annuelle	1h	ADD ou CDS	ADD ou CDS	Echanges avec le salarié, à partir d'une grille préétablie
Réunion de rentrée des foyers	Annuelle	2h	DG	DG, ADD Foyers et équipes des foyers	Informations générales sur l'association et les projets à venir
Réunion Droit d'expression des salariés	Annuelle	2h	Référent nommé en début de séance	Salariés par groupe et par service et catégorie	Expression libre du personnel sur la vie institutionnelle
Réunion NAO	Annuelle	2h	DG	DG, syndicat et rapporteur	Ordre du jour
Assemblée Générale	Annuelle	3h	Président	Président et membres du bureau, administrateurs, adhérents, direction, CAC, ADD, IRP	Ordre du jour
Réunion de prospective stratégique	Annuelle	2h	Président	Président, membres du bureau, cadres	Réflexions et échanges autour des besoins identifiés par les professionnels
Réunion de co-construction du PPA	Calendrier annuel préétabli	30 mn	ADD	Référents, ADD ESAT et foyers, usager (et personnes de son choix si elle le souhaite)	Co-construction du PPA et échanges avec l'utilisateur