

Le magazine d'information qui nous rapproche

MagAdages

Mai 2022



Dossier Central : pages 20 à 23



L'Adages
est solidaire
du peuple ukrainien

Dossier Central
Le CPOM

Pages 20 à 23

ESAT Saporta & Peyreficade
Gestion de la crise covid

Page 12 à 19

La Conférence Régionale
à Regain

Page 28

Éditorial | Frédéric Hoibian

Page 2

Au revoir de Mme Fassio

Retour sur un parcours
marquant

Page 4

Bienvenue à notre nouveau Président et à notre nouveau Secrétaire Général

M. Dubois, Président

M. Barral, Secrétaire Général

Page 7

ESAT Saporta & Peyreficade

Témoignages des résidents
et leurs ressentis durant
la crise sanitaire

Page 12

Dossier Central

Le CPOM

Page 20

La formation OMEGA

Le témoignage des
formateurs Adages

Page 24

Le soleil s'invite

au DITEP Bourneville

Page 26

Conférence régionale

Regain expose sa stratégie
de lutte contre la pauvreté

Page 28

La Mauvaise Réputation

Exposition à Sète

Page 30

La prévention à la santé bucco-dentaire

Un partenariat Adages-
CHU

Page 32

" S'il te plaît, conte-moi une donation "

Page 34

La formation Podd

Au sein de l'IME les Oliviers

Page 36

L'Édito

Signature fin 2021 par notre président du 3^{ème} contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens pour le handicap et CMPP malgré un parcours semé d'embûches

Nous venons de signer le contrat pluriannuel d'objectifs (CPOM) et de moyen de 3^{ème} génération à la fin d'année 2021 pour tous les établissements et services du secteur handicap et le CMPP.

Celui-là a la particularité d'être tripartite puisqu'il a été signé entre l'ARS, le département de l'Hérault et l'Adages.

Ce contrat prend effet rétroactivement au 1 janvier 2021 et pour une durée de 5 ans.

Il est le résultat d'un gros travail de préparation et de négociation avec les financeurs qui a associé des équipes de direction des structures et du Siège de l'Adages avec les services du Département et de l'ARS. Qu'ils en soient très chaleureusement remerciés.

L'Adages est une des rares associations du département à avoir pu finaliser et faire signer son CPOM dans un contexte de fonctionnement dégradé par la pandémie de COVID19 pour l'ensemble des parties prenantes.

Notre objectif a été de finaliser ce contrat dont les premiers travaux remontent à 2019 au risque d'un délitement et de devoir revenir à la case départ. Or notre finalité n'est pas de contractualiser mais d'accueillir, de protéger et d'accompagner vers le plus d'autonomie possible des usagers.

La signature de ce contrat est le fruit d'un travail collaboratif remarquable et d'une grande persévérance pour aboutir à sa signature.

Être sous CPOM avec nos 2 principaux financeurs apporte à notre association plusieurs garanties importantes :

Premièrement, c'est la garantie de disposer d'une dotation globale de financement annuelle sur toute la durée du contrat. Il s'agit d'une recette pérenne pluriannuelle qui sécurise les ressources de l'association et lui permet de poursuivre son action auprès des personnes bénéficiaires.

Cette dotation nous réfère normalement au taux régional d'évolution fixé par l'agence régionale de santé et le conseil départemental. Nous veillerons à ce que ce soit toujours d'actualité.

Être sous CPOM, c'est également avoir la possibilité de conserver les résultats réalisés par nos structures sans risque de nous les voir repris. Cette possibilité de conserver les résultats est cependant limitée à 2 % de la dotation annuelle, ce que nous n'avons jamais dépassé.

Cette disposition permet à l'Adages de conserver ses résultats et de les réaffirmer notamment sur des opérations d'investissements ou des charges exceptionnelles que pourraient rencontrer les structures dans le contexte si complexe dans lequel nous évoluons depuis le début de la pandémie et aggravé par la guerre menée par la Russie en Ukraine.

Je rappelle que grâce à ce mécanisme l'Adages a constitué progressivement une réserve de compensation inter-établissement qui peut nous permettre si la nécessité s'en fait sentir, de soutenir les structures en difficulté passagère, de

réaliser les investissements immobiliers incontournables et de faire face au moins un certain temps à l'explosion annoncée du prix de certaines de nos dépenses obligatoires. Par exemple la crise pandémique et le conflit armé en Europe que nous traversons vont probablement impacter le fonctionnement de nos structures du fait de l'inflation que l'on voit arriver sur un certain nombre de postes de dépenses comme l'énergie ou les produits alimentaires et viendra également toucher le niveau de vie de nos équipes salariées.

La signature du 3^{ème} CPOM s'accompagne également du déploiement du nouveau dispositif d'allocation budgétaire. Celui-ci nous fait passer d'un dispositif de préparation et présentation de budget prévisionnel annuel à un dispositif de construction d'un état prévisionnel des recettes et des dépenses pluriannuelles (EPRD) déposé auprès des autorités et qui peut être rectifié en cours de route.

Même si ce changement de dispositif d'allocation budgétaire nous a obligé à nous former et à acquérir les techniques nécessaires pour piloter les différents EPRD EERD (état réalisé de recettes et de dépenses), cette nouveauté apporte une vision budgétaire pluriannuelle et correspond à une analyse plus complète de notre modèle économique.

La démarche de contractualisation présente également l'avantage de nous amener à travailler sur des objectifs pluriannuels et de faire le lien avec la démarche stratégique de l'association exprimée à travers son projet associatif et nous donne ainsi une feuille de route stratégique assez complète et une référence à des objectifs coconstruits et communs aux différents établissements de notre association et partagés avec nos autorités de contrôle et de tarification.

La signature de ce 3^{ème} CPOM obligatoire associant cette fois le Département est donc une véritable réussite collective qu'il faut souligner.

Les 5 objectifs principaux placés dans notre CPOM 2021-2025 sont en concordance avec les orientations stratégiques du projet associatif :

1. Améliorer la précocité du diagnostic et l'accompagnement de la personne en situation de handicap et de sa famille
2. Améliorer l'accès aux soins des personnes en situation de handicap
3. Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap
4. Promouvoir des dispositifs d'accompagnement coordonnés aux étapes charnières du parcours de vie des personnes en situation de handicap
5. Se doter d'une organisation permettant un pilotage adapté de l'association compte tenu de la diversité de ses activités, de l'évolution importante de son périmètre et du développement de son patrimoine immobilier.

Le Directeur Général,
Frédéric Hoibian

r le secteur
mbuches.

Retour sur le parcours de M^{me} Fassio, Présidente de l'Adages de 2013 à 2021.

Après ce beau parcours, qui a été semé d'embuche mais qui m'a tant apporté, il est temps pour moi de clôturer l'aventure. Et pour cela, revenons en arrière sur ces 6 années de présidence. J'ai intégré le bureau d'administration de l'Adages en 1999 et j'en suis devenue présidente quatorze années plus tard.

L'association et ses changements....

Tout au long de mon mandat, j'ai travaillé en étroite collaboration avec notre Secrétaire Général, les Administrateurs, les Directeurs, les Salariés et les représentants d'usagers afin de rafraîchir les statuts, le projet associatif ainsi que le Règlement Intérieur de l'association.

Tout au long de mes mandats en tant que présidente, de nombreuses choses ont évolué. Nos statuts ont été rénovés puis approuvés par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 18 décembre 2014, confirmés en AGE du 13 décembre 2017 et enfin validés par le ministère de l'intérieur en 2017. Ce qui a permis d'affirmer de nouveau la gouvernance démocratique et participative de l'association avec la présence de quatre collèges :

- Le collège des usagers et représentants d'usagers
- Le collège des salariés
- Le collège des personnes physiques et morales partenaires
- Le collège des personnes physiques indépendantes.

Une fois les statuts approuvés, le projet associatif a été revu en 2018. Il couvre toute la période 2019-2024 afin de déterminer de nouveaux objectifs, de réaffirmer les valeurs fondamentales de l'Adages en s'assurant que ses engagements se traduisent concrètement sur le terrain. De plus, nous avons identifié 10 actions prioritaires qui font évidemment l'objet d'une évaluation annuelle.

Le Règlement Intérieur a été adopté par le Conseil d'Administration d'avril 2021.

Les membres du Conseil d'Administration auront été renouvelés en 2014 pour les collèges 2 et 4. Compte tenu de la modification de nos statuts, le Conseil d'Administration a été entièrement renouvelé en 2019. Cette année, nous avons organisé les élections des représentants pour les collèges 1 et 3. Les bases de l'association confortées et réactualisées, notre Bureau et notre Conseil d'Administration se sont réunis une fois par mois.

Un Bureau où des liens forts se sont créés nous a permis de partager, avec le directeur général Frédéric Hoibian et les directeurs d'établissements, la politique de notre association et les projets des établissements pour être présentés au Conseil d'Administration.

Un Conseil d'Administration plein de vie et de bonnes idées notamment de la part des représentants des salariés, et qui a permis des échanges intéressants.

Tout ce qu'il s'est passé à l'Adages

Durant 6 ans, j'ai pu participer à de nombreux événements très variés tels que des départs, des débats, des inaugurations, des fêtes qui m'ont donné la chance de participer à la vie de l'association en accord avec ses valeurs.

Mais avant de vous en parler, je tiens particulièrement à rendre un hommage particulier à tous ceux qui nous ont quitté. Alors j'ai une pensée pour :

- Madame Thérèse Carle qui a permis à son époux un dévouement totale à l'Adages.
- Monsieur Claude Maurin, soutien des professionnels de Bourneville et du Languedoc mais aussi cinéaste, qui a si bien su traduire la demande des familles, le professionnalisme des salariés et la vie des établissements, cela à travers plusieurs films présentés lors des assemblées générales.
- Je remercie également Madame Janik Boisseau, amie et grande donatrice de l'Adages.

Deux grandes fêtes ont réuni chacune plus de 700 participants pour les 30 ans de l'Adages au Domaine d'O en 2016 et au parc Montcalm en 2019. Avec le soutien d'Hérault Sport, du Comité Départemental Sport adapté de l'Hérault, de la Croix Rouge et de la Ville de Montpellier, tout le monde a participé aux activités en ce moment convivial dont on garde un excellent souvenir.

Lors du Chai du Terral en novembre 2016, de nombreux projets innovants, sélectionnés au cours de l'année, étaient présentés et partagés par les professionnels des établissements.



Festival Vision'Aire juin 2018 organisé par le DITEP de Bourneville

Également le festival Vision'Aire en juin 2018 organisé par Bourneville où l'on présentait des vidéos réalisées par tous les ITEP de la région avec remise des prix au cinéma le Capitole.

Les colloques avec la journée d'étude "les Enfants parlent En Cours" organisée par le Centre Marcel Foucault au centre Rabelais en 2017, le colloque "Polyhandicap et Comportements Défis" organisé par Coste Rousse en 2018 à l'IRTS...

Le séminaire RSO-RSE organisé en 2019 afin d'évaluer et de continuer les engagements de l'Adages dans une démarche de développement durable...

Des moments conviviaux et amicaux pour le départ de Marina Secall-Bersinger, Bernard Rubio, Sylvie Auriol, Ghislaine Meuleman, Isabelle Bonneriez, Jean Raymond Galindo, Brigitte Fabregat...

Des inaugurations et à nouveau sans pouvoir être exhaustive, je citerai Fontcolombe, l'extension de Coste Rousse avec le bâtiment de la Séranne, les villas du SOAE à Beziers, le CPH à Lodève, le CMPP à la Paillade, l'UEM des Oliviers à Grabels, l'agrandissement de l'Espace Famille...

Evidemment, je ne peux malheureusement pas citer tous les événements réalisés qui mériteraient de l'être, mais je ne les oublie pas pour autant.

On a vécu des moments émouvants au sein des établissements et j'ai eu l'honneur de participer à certains d'entre eux comme le mariage de deux résidents aux Fontaines d'O, l'anniversaire des 100 ans d'une résidente à l'Ostal du Lac, un goûter confectionné et offert par les enfants adorables de la villa Montady du SOAE...

Et bien-sûr, les fêtes annuelles des établissements qui m'ont donné force et bonheur, par l'humanité et la joie que transmettent les résidents et les professionnels.

**"c'est l'investissement
auprès des
populations
vulnérables qui est
notre raison d'être"**

Quelques interrogations pour la suite...

"Où en est-on concernant les besoins des publics accueillis ?"

Il est nécessaire de dire que ces derniers temps le département de l'Hérault a vu ses chiffres exploser concernant sa croissance démographique. Ce qui présage de mauvais indicateurs sociaux tels que le chômage, la précarité et le taux de pauvreté le plus fort de la région.

Mais aussi, la hausse de la demande de prise en charge de l'aide sociale, le manque des équipements médico-sociaux, laissant une bonne partie de la population handicapée ou en situation de fragilité au bord de la route.

"Comment répondre à ses besoins et à la demande des autorités locales concernées ?"

L'action des professionnels, leur implication et leur encadrement auprès des usagers sont au centre de toutes les solutions que nous pourrions apporter. Nous les soutenons par le dialogue social, en promouvant la formation et par la possibilité de mobilité et de promotion internes.

Afin de répondre aux besoins des personnes vulnérables accueillies, nous procédons de cette manière :

1. En apportant des solutions diversifiées afin de répondre à leurs besoins en leur permettant de mieux vivre et en favorisant leur autonomie et leur insertion. La mise en place d'accueils de jour, de séjours de répit, de propositions de logements accompagnés constitue des réponses que l'on peut apporter.

Pour ceux qui ne peuvent pas être accueillis par un des établissements, et afin de répondre à la demande de l'ARS qui souhaite "un accompagnement pour tous", de nouvelles solutions ont été imaginées : le PCPE, la Communauté 360°...

2. En menant une politique d'investissement pour maintenir notre patrimoine immobilier digne des populations accueillies : en rénovant, déménageant, construisant.
3. En renforçant la collaboration entre les établissements.
4. En collaborant avec les acteurs sanitaires, sociaux, éducatifs et politiques. Nous avons pu mettre en place des relations de partenariat et de confiance avec l'hôpital, les établissements de santé, d'autres

associations, des mairies mais aussi avec nos principaux financeurs qui sont l'Etat, la Préfecture, l'ARS, le Conseil départemental et la Caisse d'Allocation Familiale.

5. En assurant la stabilité de la situation économique grâce aux résultats financiers permettant de répondre à nos obligations et à nos projets. Le 3^{ème} CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) signé pour la première fois avec l'ARS et le Département sécurise nos rapports avec nos financeurs.

Le déficit de la crise du Covid relevée avec succès

Il m'est impossible de ne pas évoquer la pandémie Covid-19 qui a amené l'Adages à mettre en place une gestion de crise. Le premier confinement a été une expérience qui a permis de montrer l'engagement et la solidarité des établissements et des professionnels.

L'Adages est une grosse association du secteur qui est en perpétuelle évolution. C'est pour cela que nous devons être vigilants à ne pas perdre nos âmes et à toujours avoir en tête que "c'est l'investissement auprès des populations vulnérables qui est notre raison d'être".

...Le mot de la fin

Encore une fois, je voudrais vous dire merci à tous pour votre confiance et ces 6 années passées auprès de vous.

Merci à mes compagnons du Bureau et du Conseil d'administration, qui chacun, avec leur expérience et leur vécu, nous ont permis de répondre aux besoins des personnes accueillies et des professionnels qui les accompagnent.

Merci aux directeurs des établissements et au directeur général Frédéric Hoibian pour leur profond engagement, leur confiance et le partage de leurs préoccupations.

Merci aux professionnels du siège pour leur compétence, leur disponibilité, leur gentillesse et leur patience à mon égard.

Merci aux établissements qui apportent des réponses toujours plus adaptées aux souhaits et aux besoins des personnes accueillies, aux professionnels qui, jours après jours, sont là pour elles et avec elles et qui, dans cette période de crise Covid-19 ont montré leur engagement et leur professionnalisme. Ce sont eux qui font l'Adages chaque jour.

Merci à l'Adages, dont nous pouvons être fiers !

Bienvenue

à M. Dubois,
notre nouveau Président
et à M. Barral
notre nouveau
Secrétaire Général

Rencontres...





Jean-Bernard Dubois, notre nouveau président.

Le mandat de M^{me} Françoise Fassio comme présidente de l'Adages s'achevait avec émotion au regard du parcours et de l'engagement qui fut le sien. Dans la chaleur du mois de juillet, le nom de son successeur était annoncé. M. Jean-Bernard Dubois, vice-président de l'Adages jusqu'alors, inaugurerait officiellement son mandat de président.

Membre du bureau de l'association depuis plusieurs années, Monsieur Dubois connaît parfaitement l'Adages. Ce nouvel engagement sonne et résonne comme une évidence tant son parcours associatif et professionnel est riche.

Docteur en médecine à 30 ans, électro-radiologiste à 31, spécialiste des maladies de l'appareil digestif à 32 puis oncologue en 1981, Monsieur Dubois déroule une carrière professionnelle ascensionnelle d'abord comme chef de service clinique des Universités puis Maître de conférence en radiologie et radiothérapie, chef de service



M. Dubois

Président de l'Adages depuis juillet 2021.

Assistant hospitalier et directeur général de l'ICM Val d'Aurelle en 1997.

Auteur de 379 publications dont 167 de niveau international, il multiplie les collaborations et participations à 7 ouvrages scientifiques et pédagogiques, parcourt le vaste monde de conférences en conférences en France, USA, Chine ou encore au Brésil.

Son engagement dans la lutte contre le cancer prendra la forme d'une participation active aux Conseils d'Administration et Conseils Scientifiques de la Ligue contre le Cancer de l'Hérault et du Gard, de l'Etablissement Français du Sang Pyrénées Méditerranée notamment. Monsieur Dubois est

également président de l'association Oncodéfi qui vise à mener des recherches concernant déficience intellectuelle et cancer. Enfin, il est vice-président de la Ligue Nationale contre le Cancer.

Une nouvelle page de l'histoire de l'Adages s'écrit donc dans les traces que M^{me} Françoise Fassio a laissé et qui s'inscrira profondément dans les valeurs que l'association porte depuis toujours.

Christophe Llorca

Bernard Barral notre nouveau Secrétaire Général

Bernard Barral, le nouveau Secrétaire Général de l'Adages
a pris ses fonctions en juillet 2021.

Vous êtes le nouveau secrétaire général de l'Adages, pouvez-vous vous présenter en quelques lignes ?

Je suis hospitalier de formation et de métier. J'ai exercé des fonctions dans plusieurs centres hospitaliers : dans l'équipe de direction du CHU de Toulouse, dans un hôpital local du Gard, que j'ai dirigé, à Beaucaire, puis je suis venu au CHU de Montpellier. J'y ai exercé tour à tour les fonctions de directeur des affaires médicales, de l'un des groupes hospitaliers du CHU, en l'occurrence celui de Saint Charles-Hôpital Général-Maternité. Ensuite je me suis occupé de la construction de l'hôpital Arnaud de Villeneuve, de la direction du groupe hospitalier La Colombière-Balmes-Bellevue, puis de la direction du groupe hospitalier Saint Eloi-Gui de Chaumié-Centre de soins dentaires.

J'ai également eu des activités d'enseignement, de droit notamment, à l'université ; sur d'autres thématiques auprès d'une association de formation des personnels hospitaliers et des écoles du CHU.

Comment êtes-vous devenu directeur d'hôpital ?

Comme la plupart de mes collègues : après les études universitaires, souvent de droit, sciences économiques ou sciences politiques, parfois d'autres filières, on peut préparer et présenter un concours qui donne accès à l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique.

Votre formation universitaire, c'était donc du droit, de l'économie, des sciences politiques ?

Du droit et un doctorat de sciences politiques.

Comment cela vous a amené à choisir de devenir hospitalier ?

Je souhaitais travailler dans le secteur public, si possible dans un domaine pour lequel j'avais quelque affinité, y prendre des responsabilités me permettant d'y apporter ma contribution personnelle, y apprendre aussi de la vie d'une de nos grandes institutions et bien sûr des personnes avec qui j'allais travailler.

Vous avez déjà eu des responsabilités associatives ?

J'ai déjà été secrétaire général, c'était pendant ma vie d'étudiant, l'association s'appelait "Rencontre et Culture". Il s'agissait d'un foyer étudiant qui gérait également une auberge de jeunesse pendant les vacances et où étaient domiciliées diverses activités, des sièges d'autres associations, d'étudiants étrangers notamment, du service civil international.

Et pendant votre vie professionnelle ?

Je me suis occupé d'associations représentant, les unes des directeurs d'hôpital, d'autres des groupes d'hôpitaux du Languedoc Roussillon.

Avez-vous eu une expérience dans le domaine médico-social ou social ?

J'ai été une douzaine d'années président régional du comité de gestion des œuvres sociales des hospitaliers.

J'ai aussi été président des associations Issue-Corus et Convergence 34 qui sont des associations fédérées à GAMMES dont j'ai été le vice-président pendant une dizaine d'années.

Quelles leçons tirez-vous de ces expériences ?

Qu'il y a de grandes satisfactions à partager quelques moments de sa vie avec ceux qui aident les autres et avec ceux que l'on aide. Ils nous apportent beaucoup plus qu'on ne leur donne.

Quel est votre parcours au sein de l'Adages ?

Je suis membre de l'Adages depuis 3 ans. Au début, je venais à l'Assemblée Générale et j'étais adhérent puis il m'a été demandé de faire partie du Conseil d'Administration. J'ai accepté volontiers pendant 1 an.

Enfin, Mme Fassio m'a demandé si je voulais bien remplacer M. Carle dans sa fonction de secrétaire général. J'ai dit à M. Carle que je pouvais à la rigueur lui succéder, le remplacer non, car je crois que Yves-Joseph Carle est irremplaçable.



Bernard Barral, secrétaire général de l'Adages

Vous prenez le relais d'Yves-Joseph Carle qui était le secrétaire général de l'Adages depuis sa création, appréhendez-vous les attentes des membres de l'association ?

M. Carle par le travail de grande qualité qu'il a accompli, par sa forte implication et son opiniâtreté, a su sécuriser, fédérer, construire. Je ne peux qu'espérer avoir une aussi bonne approche de l'association que lui.

Je pense que tous les adhérents de l'Adages, représentants des usagers, salariés, partenaires, personnes indépendantes, ont les mêmes attentes à l'égard des responsables : à la fois qu'ils soient à leur écoute, à celle des établissements, de leurs besoins, de ceux des personnes en situation de handicap, qu'ils proposent des orientations pour l'association et prennent des initiatives pour les concrétiser, chacun dans les missions qui sont les leurs.

L'équipe qui a animé l'Adages depuis ces dernières années a magnifiquement réussi dans tous ces domaines.

Vous étiez donc membre du Conseil d'Administration avant cela. Devenir secrétaire général d'une telle institution, est-ce pour vous le moyen d'accéder à une vision différente de l'association ?

En adhérant à l'Adages, je ne pensais vraiment pas assumer un jour ce rôle, Mme Fassio et M. Carle ont manifesté un grand art de la persuasion pour me convaincre de le prendre en charge. Leur confiance et celle du Conseil d'Administration me font obligation de mieux connaître l'association, ses missions, les services qu'elle rend, les ambitions qu'elle porte pour les

personnes en situation de handicap, son organisation, le fonctionnement de chacun des établissements et des services.

Vous travaillez en collaboration avec le président, quelles sont donc vos missions ?

Elles sont définies par les textes qui régissent notre vie associative, statuts et règlement intérieur : le secrétaire général est garant de leur respect et de leur bonne implication.

Il coordonne la vie associative en liaison avec le Président et le Directeur Général afin de préparer et mettre en œuvre les orientations et décisions des instances associatives dont le Secrétaire Général est responsable du bon fonctionnement. Cela concerne les travaux du Bureau, du Conseil d'Administration, de l'Assemblée Générale où le Secrétaire Général présente son rapport sur la vie associative.

Il lui revient aussi d'assurer l'admission et le suivi des membres de l'association, organiser et contrôler le secrétariat des réunions statutaires, la rédaction et la diffusion des procès-verbaux de séance qu'il signe conjointement avec le président.

Pour assurer nos rôles au mieux, et bien connaître la vie des établissements, nous avons prévu, le président M. Dubois et moi-même d'aller les visiter ensemble dans les mois qui viennent. Cela nous permettra de mieux comprendre leur vie quotidienne, leurs difficultés, les enjeux et les projets émergents.

Exercer cette fonction bénévolement ne va pas être une lourde charge pour vous ?

Je suis libéré de mes obligations professionnelles et j'ai la disponibilité suffisante pour le faire. Le secteur médico-social est nouveau pour moi, différent du secteur sanitaire dans lequel j'ai travaillé pendant plus de 40 ans.

L'avenir me dira la lourdeur de la charge, je fais confiance à ceux qui m'entourent pour la partager avec moi.

Un petit mot de fin pour les membres de l'association

J'espère votre indulgence dans cette fonction ; je remplace quelqu'un qui a été tellement investi et performant dans cette mission ! Il a accepté de prendre la fonction de Secrétaire Général Adjoint, je l'en remercie et je compte sur son aide pour continuer sur cette lancée.

Des problématiques nouvelles apparaîtront, je suis certain que l'Adages y fera face avec succès, elle regorge de compétences et de bonnes volontés à la fois dans sa vie associative et dans celle des établissements. Je peux en témoigner par la qualité des dossiers et des projets qui viennent en débat dans les réunions.

Témoignage recueilli par Ines Nekkrouche

ESAT

Saporta & Peyreficade

" Être heureux dans son travail,
par son travail et s'y sentir bien. "

Lors d'une matinée du mois de septembre, l'épanouissement professionnel des personnes en situation de handicap a pris tout son sens. Il est 9h30 et nous sommes aux Ateliers de Saporta composés d'un ESAT, d'une Section Annexe, et d'une Entreprise Adaptée, à Lattes. Michel Nouveau dirige ces établissements et également l'ESAT Peyreficade à Villeneuve-Lès-Maguelone. L'ESAT de Saporta accueille majoritairement des personnes en situation de handicap mental, ce qui n'est pas le cas de Peyreficade qui accueille pour 70% des personnes en situation de handicap psychique

Qu'est-ce qu'un ESAT ?

" Nous accueillons au sein de nos ESAT des personnes ayant une orientation en milieu protégé du travail où plusieurs types d'activités sont proposées telles que les espaces verts, la numérisation, l'entretien des locaux, ou encore la mécanique automobile à l'ESAT Peyreficade où un garage est ouvert au public en partenariat avec Proximeca." explique Monsieur Nouveau.

Un ESAT (Établissement ou Service d'Aide par le Travail) est un établissement médico-social qui a pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les travailleurs bénéficient d'un soutien médico-social, éducatif et de soutien psychologique. Les équipes sont donc pluridisciplinaires : moniteurs, éducateurs, psychiatres, psychologues, chargés d'insertion... Chaque professionnel participe à la co-construction d'un " projet personnalisé " pour et avec

chacun des travailleurs. Ce projet se développe sur la base d'un bilan annuel qui vise à écouter les besoins et les attentes des personnes.

De cette manière, un travailleur peut évoluer vers un autre service et choisir l'atelier dans lequel il souhaite travailler. Les équipes s'organisent alors

Les ESAT offrent aux travailleurs la possibilité d'évoluer en entreprise tout en développant et en renforçant leur autonomie socio-professionnelle.



ESAT Peyrefi

de manière à ce que la personne puisse avoir une place dans l'atelier qu'elle désire.

Cependant, bien que " Nous nous appuyons sur le projet personnalisé, nous prenons en compte les capacités des travailleurs." explique le directeur. Par exemple, "nous ne pourrions pas accepter qu'un travailleur qui aurait de grandes problématiques physiques puisse intégrer le service des espaces verts". Pour autant, les ESAT rendent possible la découverte de l'ensemble des services aux personnes pour leur permettre d'avoir une vision des métiers proposés.

Les ESAT offrent aux travailleurs la possibilité d'évoluer en entreprise tout en développant et en renforçant leur autonomie socio-professionnelle.

Qu'est-ce qu'une EA ?

L'EA (entreprise adaptée) est une entreprise classique mais qui a le devoir d'employer au minimum 55% de personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé. Mais, à Saporta, ce taux va bien au-delà des 55%. En effet, 80% des employés sont en situation de handicap, que ce soit mental, psychique ou physique.

Contrairement à l'ESAT où les travailleurs perçoivent une rémunération et dispose d'un contrat de soutien et d'aide par le travail, les travailleurs évoluant au sein d'une entreprise adaptée disposent d'un contrat de travail et d'un salaire. Ils sont salariés de l'Adages.

"Au sein de l'entreprise adaptée, les équipes sont très autonomes et les salariés peuvent travailler seuls ou en équipe."

L'entreprise adaptée est, selon Michel Nouveau une "passerelle vers le milieu ordinaire de travail" car il s'en rapproche fortement. Ce sont les agréments avec la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) qui permettent à l'entreprise adaptée de fonctionner.

L'accueil de nouveaux travailleurs à Saporta

Nous n'avons pas encore évoqué la Section Annexe. C'est pourtant ce service qui, généralement, permet l'accueil de nouveaux travailleurs.

En effet, préalablement à leur admission à l'ESAT, les travailleurs intègrent la Section Annexe de 8 places par le biais d'un contrat de deux ans qui leur permette de pouvoir découvrir les différents métiers. " Cette porte d'entrée est essentielle pour l'équipe pluridisciplinaire pour évaluer les besoins de la personne accueillie " explique le directeur.

Une Section Annexe bientôt opérationnelle à Peyreficade ?

Il n'existe pas encore de Section Annexe à Peyreficade mais celle-ci devrait ouvrir au début de l'année 2022. A la différence de celle de Saporta, elle devrait plutôt travailler la sortie du dispositif des personnes.

Intégrer le milieu professionnel ordinaire, mission impossible ?

" Effectivement, nous ne pouvons pas nier que très peu de nos travailleurs ont l'opportunité d'intégrer le milieu professionnel ordinaire. De manière générale, en France, nous restons en deçà de 1% par an.

Mais, bonne nouvelle, le législateur souhaite fortement l'inciter. Certains freins administratifs devraient être levés pour faciliter le parcours et les démarches visant l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés. Nous sommes bien conscients que nous n'allons pas passer de 1% à 50% mais si nous pouvons progresser de 1% à 3 ou 5%, ce sera déjà très important pour les personnes qui le souhaitent. "

Les belles perspectives du projet d'établissement

La phase d'élaboration des projets d'établissement a permis aux Ateliers de Saporta et à l'ESAT Peyreficade de travailler ensemble sur les perspectives pour les cinq années à venir.

Les équipes se sont aperçues qu'il était nécessaire de regrouper les trois structures économiques dans un même pôle de service, "le Pôle Inclusion par le travail" afin d'être plus visible en interne comme en externe.

" Nous regroupons ces trois structures économiques, c'est-à-dire les deux ESAT et l'Entreprise Adaptée, au sein d'un pôle plus global qui s'appelle "Pôle inclusion par le travail" et qui reste rattaché au pôle d'intervention Adultes handicapés et Personnes âgées. "

En effet, Michel Nouveau, insiste sur sa volonté de regrouper plus facilement les compétences des structures, de mutualiser les moyens, de favoriser la mobilité interne (présentée dans le précédent numéro du MagAdages sur les partenariats), et d'harmoniser les pratiques.

La conception des projets d'établissement a éveillé l'intérêt de tous pour ce qui concerne la stratégie commerciale : " Nous nous sommes rendu compte que nous n'avions pas travaillé la stratégie commerciale globale en cohérence avec l'ensemble des établissements. Pour se renforcer, nous souhaitons créer une marque commerciale pour proposer une meilleure lisibilité de notre offre. Cette marque commerciale nous offrira aussi une plus grande visibilité auprès de nos clients et futurs clients. Ils sont d'ailleurs toujours surpris par la qualité de nos prestations et de la diversité de nos activités. "



eficade

La direction souhaite en outre développer de nouvelles activités et tisser de nouveaux liens avec les entreprises : " Nous avons beaucoup de partenaires et nous travaillons avec de nombreuses entreprises locales, nationales et internationales qui ne connaissent pas l'ensemble de nos activités".

Rétrospective début de la crise COVID19...

La crise sanitaire a été une mauvaise surprise pour les structures. Mais tout n'a pas été négatif, bien au contraire.

Au début de la crise, tous les ateliers ont été fermés pendant deux mois. Un service d'accompagnement téléphonique a été mis en place pour que les équipes afin de maintenir un lien avec les travailleurs. En effet, certains travailleurs ont eu besoin d'être accompagnés, conseillés et rassurés. Plusieurs moniteurs et services médico-sociaux ont eu pour mission de contacter deux fois par semaine les travailleurs afin de prendre de leurs nouvelles, de les accompagner pour aller faire des courses ou encore pour faire des balades en extérieur avec eux. " Je félicite les professionnels qui ont été très attentifs à l'accompagnement des personnes dans une période particulièrement anxiogène. " insiste le directeur.

Les ESAT ont ré-ouverts le 13 mai 2020 sur la base du volontariat. " Nous avons constaté que beaucoup de travailleurs ont répondu présents pour redémarrer l'activité de manière volontaire malgré les contraintes sanitaires du moment " ajoute-t-il.

Revenir au travail a été un soulagement pour beaucoup de travailleurs. Leur patience a également été remarquable. " Ils ont eu beaucoup de ressources. Cette crise nous emmène à nous réinterroger sur nos pratiques. Certains travailleurs ont finalement beaucoup plus d'autonomie que ce que l'on imaginait. "

" La crise Covid19 a été difficile mais nous avons su en tirer de belles leçons de vie. Les entreprises nous ont fait confiance et nous font encore et toujours confiance. Nous sommes repartis comme avant, c'est une belle victoire " conclu-t-il.

Les ESAT ont su être réactifs pour appliquer les recommandations règlementaires et, en même temps, adapter l'accompagnement proposé aux personnes accueillies. Pour aider les travailleurs à faire face à la pandémie, un suivi à domicile a été mis en place.

Ce suivi a consisté à :

- Mettre en place des appels téléphoniques auprès des personnes accueillies et de leur entourage pour prévenir un mal être psychologique, physique ou simplement lié au confinement ;
- Proposer un soutien par téléconsultation par le biais, notamment, d'entretiens psychologiques ou psychiatriques ;

- Effectuer des visites hors domicile et assurer des sorties
- Organiser des envois de courriers et de documentations diverses comme des attestations de sortie et des informations préventives
- Mettre en place des comptes rendus par téléphone ou par écrits ainsi que des réunions (en visio-conférence ou en présentiel)

Il est aussi important de souligner qu'une astreinte a été mise en place 7 jours sur 7 pour les travailleurs et leurs aidants. Les psychologues de l'Adages ont également animé une plateforme d'écoute pour les professionnels.



Professionnels et travailleurs

" Être heureux dans son travail, par son travail et s'y sentir bien. "



ESAT Peyreficade

Aurélien a intégré l'ESAT de Saporta il y a seize ans déjà. Elle habite en appartement. Cela fait plusieurs années qu'elle vit en couple.

Après avoir eu l'opportunité de découvrir plusieurs ateliers, elle s'épanouit dans le service des espaces verts. Elle a eu l'occasion d'effectuer plusieurs stages et notamment un chez Truffaut.

" J'ai aussi eu l'opportunité d'intégrer plusieurs stages en entreprise adaptée. Trois, si mes souvenirs sont bons. Cela m'a beaucoup plu, j'ai pu acquérir d'autres compétences mais j'ai préféré revenir travailler à l'ESAT car c'est ici que je me sens bien " précise-t-elle.

Loïc, quant à lui, vit avec son frère et sa mère et travaille aussi au service des espaces verts.

" J'aime beaucoup ce que nous faisons ici. Notre travail est varié ; taille, fauchage, nettoyage et ramassage, nos journées sont bien remplies et pas ennuyantes. J'aime mon travail. " dit-il avec beaucoup d'enthousiasme.

Alioune travaille lui aussi dans le service espaces vert. Il nous confie prendre lui aussi plaisir à venir travailler tous les jours à l'ESAT. " Le travail est très important à mes yeux. Je ne me vois pas quitter cet atelier car je prends plaisir à venir travailler ici tous les jours. Mon moniteur référent, c'est Nicolas. Il est toujours là pour me soutenir et m'encourager dans ce que je fais. " dit-il.

Nicolas Lecuyer est moniteur à l'ESAT de Saporta depuis près de vingt ans : " J'ai été menuisier pendant de nombreuses années dans le milieu professionnel ordinaire. J'étais à mon compte. Au fil des années, je me suis rendu compte que ce j'avais envie de faire était de transmettre mon savoir et d'aller vers un travail humain. J'ai ainsi eu l'opportunité de suivre une formation d'éducateur technique spécialisé. Je suis ensuite arrivé à Saporta en tant que stagiaire pendant un an. Après ce stage, j'ai été embauché et je me suis occupé, avec deux autres collègues, d'un atelier d'ébénisterie pendant près de dix ans années qui a malheureusement fermé.

C'est de cette façon que je me suis reconverti dans les espaces verts. Mon métier me passionne et je pense que c'est primordial pour pouvoir accompagner les ouvriers " indique-t-il.

Laurence Broca, cheffe de service, a débuté sa carrière professionnelle comme assistante sociale au sein de l'Education Nationale. " J'ai poursuivi cette fonction en intégrant l'Adages. Aujourd'hui, cela fait onze ans que je suis cheffe de service à Saporta. " précise-t-elle.

Qu'ils soient professionnels de l'accompagnement ou travailleurs handicapés, tous expriment un sentiment d'épanouissement sincère et une motivation profonde quant aux missions qui leurs sont confiées. Ils sont prêts à relever les défis qui s'annoncent, les eux pour faciliter l'inclusion en milieu professionnel ordinaire les autres, pour profiter des opportunités qu'elle offre.

Covid : quels sont les impacts ?

Les travailleurs et les professionnels parlent de leurs ressentis...



La crise sanitaire vue par les travailleurs...

L'ESAT est un point d'équilibre pour l'ensemble des travailleurs. C'est notamment le cas pour Aurélie, Alioune et Loïc pour qui la crise a été une épreuve difficile à surmonter.

" Cela a été un dur... l'activité s'est arrêtée pendant deux mois, je ne travaillais plus. Je me souviens du jour où le président de la République a annoncé que nous n'allions plus pouvoir sortir. Je me souviens avoir été bouleversée. Mais, malgré tout, j'ai compris ces restrictions. Je savais que c'était le seul moyen de faire attention à ma santé mais aussi à celle des autres " dit Aurélie.

" Je ne vous cache pas que cela a été très dur de rester chez moi pendant toutes ces semaines. J'ai d'ailleurs craqué plusieurs fois car j'ai eu l'impression que nous n'allions jamais nous en sortir et que cette période n'allait jamais s'arrêter " ajoute-t-elle.

" Je pouvais, heureusement, compter sur le soutien de mon moniteur qui me contactait deux fois par semaine. Si je n'étais pas bien, je savais que je pouvais compter sur lui et que je pouvais, moi aussi, l'appeler si j'en ressentais le besoin. C'était très rassurant. J'étais aussi en contact avec mes collègues, nous nous soutenions finalement tous mutuellement. Je les remercie encore aujourd'hui d'avoir été là pour moi. La période a été difficile pour tout le monde mais nous nous sommesentraïdés. " nous confie Aurélie.

Alioune a lui aussi souffert de ne pas venir travailler : " Le plus dur a été de rester chez moi sans pouvoir venir travailler à l'ESAT. Les équipes me manquaient et mes collègues aussi. Nicolas est venu me voir plusieurs fois. Grâce à lui, j'ai pu garder le moral pendant cette période. Nous sommes allés nous balader plusieurs fois, c'était super d'avoir pu faire quelques activités en extérieur " dit-il.

Pour Loïc, la période a été compliquée à gérer : " Avec ma maman qui est malade, c'était dur d'être tout le

temps à la maison. Je languissais de revenir travailler pour reprendre une vie normale " avoue-t-il.

La crise Covid vue par Nicolas Lecuyer et Laurence Broca...

" Je me suis effectivement rendu chez Alioune deux fois. Il avait besoin de sortir, de courir, des respirer. J'ai proposé plusieurs balades et je me souviens aussi d'une balade avec Loïc et son frère où nous avons longé le Lez toute une après-midi.

Même si la situation ne permettait pas aux travailleurs de venir travailler, nous avons toujours des contacts et devons assurer le travail auprès de nos clients. Ce sont les moniteurs qui ont eu pour mission de faire des tournées, tous les quinze jours, pour nettoyer certains sites. Comme j'étais sur Sète lors d'une tournée pour Orange, j'ai aussi rendu visite à un ouvrier qui habitait là-bas. Nous étions à leur écoute et étions toujours là s'ils ressentaient le besoin de nous voir " explique Nicolas.

" Les transports en commun étaient des lieux de transmission du virus pendant cette période. J'ai alors proposé à Alioune et Aurélie de s'essayer au vélo. Avant qu'ils reprennent le travail, nous avons ainsi pu faire des reconnaissances de parcours pour voir comment ils pourraient partir de chez eux pour rejoindre l'ESAT. Nous avons identifié un parcours sécurisé, avec des pistes cyclables " ajoute-t-il

Pour Nicolas, c'est une chance d'avoir pu continuer à mener son activité professionnelle. C'est une période où les équipes ont su se montrer particulièrement vigilantes et attentives aussi bien envers les travailleurs qu'envers les membres des équipes eux-mêmes.

Du négatif, du positif et de belles leçons à retenir

La crise est venue bousculer les projets et déstabiliser l'équilibre fragile de certains travailleurs. Concernant les personnes accueillies en Section Annexe, par exemple, revenus progressivement sur l'établissement dans le cadre d'une alternance, une demande de dérogation

auprès de la MDPH pour prolonger et adapter l'accompagnement a été nécessaire. Certains ont aussi connu des angoisses et des régressions. Le confinement et les mesures sanitaires prises dans le cadre du déconfinement sont venus également réactiver certaines pathologies, avec l'apparition ou la réapparition de symptômes psychiques et/ou somatiques, explique Madame Broca. Quelques-uns ne sont pas encore revenus ou ont fait un essai et sont repartis en arrêt maladie.

Comme pour tout le monde, les moments conviviaux, les activités extra professionnelles et les formations ont été aussi limités, voir suspendus.

Le repas de Noël n'a, par exemple, pas eu lieu ces deux dernières années et la salle de pause est encore aujourd'hui toujours fermée, même si nous avons mis en place des actions pour « compenser » ou limiter les effets induits par ces situations.

Cependant, les professionnels constatent que la relation de confiance s'est renforcée entre les professionnels, les travailleurs et leurs familles.

Enfin, le suivi téléphonique mis en place auprès des personnes au sein de leur domicile est venu brouiller la séparation vie professionnelle / vie privée, en faisant rentrer symboliquement le travail au domicile. Nous avons dû verbaliser et expliquer notre travail de prévention afin qu'il prenne sens pour les personnes accompagnées et être vigilants aux effets produits.

Cependant, nous avons observé en parallèle, des effets bénéfiques, comme le renforcement de la relation de confiance entre les personnes accueillies, et leur famille, envers les professionnels encadrants, le renforcement de l'autonomie chez certains, ou encore la recherche d'accompagnements innovants permettant d'adapter les projets à un contexte inédit.

" Quand nous avons repris le travail, les ouvriers ont eu une capacité d'adaptation formidable par rapport aux contraintes liées à la crise Covid. Nous sommes réellement étonnés par leurs capacités à s'adapter à des règles extrêmement contraignantes. Ils ont aussi eu une volonté de reprendre le travail qui a été tout simplement incroyable. Ils ont surmonté tout ça de manière extraordinaire " conclu Nicolas.

Un espoir pour l'avenir ?

De nombreux frein persistent encore concernant l'inclusion des travailleurs handicapés en entreprise. Les raisons sont diverses mais le manque de connaissance du handicap engendre une vision erronée. Le travail des personnels encadrants est de montrer aux entreprises les compétences, au-delà de leur handicap, des travailleurs que nous accueillons.

Laurence et Nicolas en sont convaincus. Les travailleurs manquent souvent de confiance en eux alors que certains ont toutes les compétences requises pour intégrer une entreprise ordinaire.

Le regard erroné que la société porte sur le handicap serait-il responsable du retard dans la mise en oeuvre de l'inclusion des travailleurs en milieu ordinaire ?

Pour l'instant, Laurence Broca se veut optimiste : " La situation sanitaire s'est effectivement améliorée et des outils vont être mis en place par le législateur très prochainement. En 2022, la loi devrait permettre, via le Plan de transformation des ESAT, à une personne en situation de handicap de travailler à mi-temps en ESAT et à mi-temps en milieu ordinaire de travail afin qu'elle soit accompagnée dans cette transition d'une manière adaptée et progressive. C'est très encourageant pour les travailleurs handicapés, les personnels encadrants, les accompagnants mais aussi, la société au sens large

Gageons que l'avenir lui donnera raison.



[...] expliquer notre travail de prévention afin qu'il prenne sens pour les personnes accompagnées...

Esat Peyreficade

" que les travailleurs s'épanouissent dans leur travail et dans leur vie, qu'ils soient en entreprise adaptée ou au sein d'un Esat".

" Je m'appelle Alain et je travaille à l'ESAT Peyreficade depuis janvier 1993. Quand j'ai commencé, ce n'était pas un ESAT mais un CAT d'ailleurs... cela fait déjà 28 ans que je suis ici. Pendant plusieurs années, jusqu'à 2015, je travaillais aux espaces verts. Nous allions, avec Patrick Bastide, mon ancien moniteur, sur différents chantiers à Montpellier, Sète, Palavas ou Carnon, ... Aujourd'hui, je travaille tous les jours en multi-services et notamment au rez-de-chaussée, pour Royal Canin " commence Alain.

Romain prend la parole immédiatement et ajoute : " Je travaille à l'atelier reprographie depuis déjà bientôt trois ans, j'aime mon travail " dit-il. Michel précise : " Romain, c'est mon collègue de travail. Nous travaillons ensemble à l'atelier numérique. Je suis à l'ESAT depuis septembre 2016 ".

" Moi, je travaille en cuisine depuis 2013. Je ne suis pas du coin. Je viens d'assez loin ; de Haute-Saône, ça s'entend un peu à mon accent. J'ai travaillé là-bas pendant onze ans, j'ai pu faire plusieurs stages. Je me suis rendue dans le sud pour rejoindre mon conjoint " enchaine Michelle.

Romain, comment avez-vous vécu cette période de crise Covid ?

" Je crois que je suis resté un an pratiquement à la maison. C'était très compliqué. Tous les jours, je me demandais à quoi je servais, pourquoi je suis à la maison et pas au travail... j'avais une envie, c'était de reprendre le travail. Les quinze premiers jours, ça allait mais après ça commençait à devenir très long. C'était pénible. Il y avait des jours où je pleurais. Je ne me sentais pas bien du tout. Mon confinement à moi a

duré plus longtemps que les autres car j'ai été opéré du cœur quand j'étais petit. J'étais donc considéré comme une personne à risque. Les professionnels ont eu pour mission de protéger les personnes représentant des comorbidités, j'étais ainsi concerné " explique-t-il.

Alain, qu'en est-t-il pour vous ?

" Comme je vis seul, le confinement a été quelque chose d'assez difficile. Je souffrais de solitude. C'est grâce aux appels de mes ami(e)s, copains et copines que j'ai réussi à tenir le coup. J'ai aussi téléphoné à mon frère qui est au Hameau des Horizons à Clapiers. Je me suis senti ainsi moins isolé parce que je pouvais discuter. Finalement, chez moi, j'avais les mêmes activités : regarder la télévision, écouter la radio, la musique... J'ai été très content de reprendre le travail à l'ESAT. "

Michelle, avez-vous eu besoin d'être entourée ?

" Oui, totalement. J'avais des psychologues avec qui je pouvais échanger. Entendre que le confinement allait être prolongé a été violent. C'était une dure épreuve. Je suis désolée mais je ne préfère pas en dire plus car je ne veux pas en pleurer... "

Et vous Michel, qu'est-ce qui a été le plus dur ?

" C'était d'entendre tous les jours le nombre de morts. J'ai été beaucoup touché et attristé. Pour moi, j'assimile le confinement à une prison. "

" j'assimile le confinement à une prison ".

Qu'avez-vous pensé des échanges téléphoniques avec les équipes médico-sociales ?

" C'était rassurant de pouvoir parler avec Noémie, l'assistante sociale, et Céline Pons. Elles ont su me reconforter. C'était très important pour nous tous de savoir que les équipes pensaient à nous. Nous recevions des appels toutes les semaines. Cela m'a fait plaisir " confie Michel.

Le retour à une vie plus normale : un soulagement pour tous

Ces échanges se sont terminés lorsque nous avons évoqué les rêves de chacun.

Ils se sont tous accordés pour dire que le rêve le plus cher serait de vivre dans un monde meilleur, plus juste et plus tolérant. Avant de quitter l'ESAT Peyreficade, nous avons eu quelques échanges avec Céline Pons, cheffe de service. Après avoir travaillé à l'hôpital en psychiatrie adulte, Céline a d'abord intégré l'Adages en tant qu'assistante sociale pour ensuite devenir cheffe de service en 2012.

La Section Annexe de l'ESAT Peyreficade, c'est pour bientôt ?

Il faut savoir que cette Section Annexe présente de nombreux avantages. Elle doit permettre de répondre à un besoin particulier. En effet, les travailleurs au sein de l'ESAT Peyreficade vieillissent et les équipes souhaitent, par le biais de ce service, pouvoir les accompagner progressivement vers la cessation d'activité.

Elle vise aussi à diminuer la charge de travail des travailleurs tout en les accompagnant dans l'investissement de nouvelles activités extérieures. La Section Annexe est finalement une porte d'entrée, une porte de sortie ou un espace de remobilisation pour les personnes fragilisées.

Cette Section Annexe répond donc à un besoin qui a été identifié. Céline souligne que c'est la deuxième fois que l'établissement répond à un appel à projet qui a enfin été retenu.

L'évolution vers le milieu de travail ordinaire

Certains travailleurs de l'ESAT de Peyreficade ont pu rejoindre l'Entreprise Adaptée. L'année dernière, deux

travailleurs ont été embauchés par la Mairie Villeneuve-lès-Maguelone.

" Mais, travailler en milieu ordinaire n'est pas, comme nous pouvons peut-être l'imaginer, le souhait de tous. Nous avons des personnes pour lesquelles il y avait des opportunités de recrutement en CDI mais qui ne l'ont pourtant pas souhaité. Ils ont préféré revenir à l'ESAT. Les raisons sont diverses : crainte du chômage, besoin de maintenir un lien avec les équipes de l'établissement, le stress ou les angoisses. Certains ont aussi été confrontés à des problématiques dans le milieu ordinaire. Par exemple, il arrive que les personnes handicapées puissent se sentir isolées ou jugées...

Certains salariés en entreprise ont suivi une formation avec un dispositif qui s'appelle Handi'Work. Nous avons eu notamment un partenariat avec Intermarché. Le regard évolue peu à peu mais il est vrai qu'au départ le regard posé sur le handicap peut être dur et amener les travailleurs en situation de handicap à vouloir tout arrêter. "

En outre, intégrer le milieu ordinaire de travail n'est pas toujours l'objectif final. L'objectif est avant tout que les travailleurs s'épanouissent dans leur travail et dans leur vie, qu'ils soient en entreprise adaptée ou au sein d'un ESAT.

Témoignage recueilli par Noémie Noure

Partenariat UGECAM – Adages : améliorer le parcours des personnes en situation de handicap

La convention partenariale signée entre l'UGECAM et l'Adages s'inscrit dans une volonté commune d'amélioration du parcours des personnes vulnérables, d'inclusion, de mutualisation et d'émergence de projets innovants. Cette ambition partagée est formulée dans le projet stratégique de l'UGECAM et dans le projet associatif de l'Adages. L'enjeu est donc de définir clairement les actions de coopération entre établissements et services de chacune des institutions.

La mise en synergie de l'expertise est un gage d'amélioration du parcours des personnes grâce à la mise en place de filières à développer basée sur l'évaluation des besoins des usagers. Elle a en outre pour objectif de renforcer l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes en situation de handicap à travers la pré-orientation, la formation pré-qualifiante et qualifiante et l'accueil de stagiaires ou d'apprentis en situation de handicap. L'ensemble des actions

relatives à cette convention de partenariat s'inscrit, rappelons-le, dans le cadre prioritaire du Schéma Régional de Santé.

Notons par ailleurs que la mise en œuvre de projets innovants pourrait s'accélérer par une réflexion commune dans la réponse aux appels à projet émis par les pouvoirs publics. Rappelons que cette dynamique



est à l'œuvre notamment dans la Communauté 360° de l'Hérault, les places de répits ou la transformation de l'offre de prises en charge dans le département.



Enfin, l'accès aux soins des personnes vulnérables est une préoccupation des

acteurs médico-sociaux et sanitaires qui n'ont de cesse de travailler à son amélioration

continue. C'est justement l'autre grand objectif de cette convention partenariale. C'est pour cette raison que ce partenariat doit favoriser la mutualisation des compétences, de l'expertise et de formation afin d'apporter des réponses de qualité aux personnes et leur permettre ainsi un accès facilité aux soins.



Ce partenariat engage donc les deux partenaires sur des objectifs prioritaires clairs pilotés et évalués conjointement. Cette dynamique révèle un changement profond dans la relation qui s'établit entre acteurs du secteur médico-social. C'est désormais par la collaboration, l'échange et l'intelligence collective que se pensent et se mettent en œuvre les réponses adaptées de demain.

M. Frédéric Hoibian, DG Adages et M^{me} Stéphanie Démaret
DG UGECAM Occitanie

Christophe Llorca

Le CPOM

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens a été créé par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002. Il œuvre alors à la rénovation de l'action sociale et médico-sociale et est introduit dans le code de l'action sociale et des familles. Le CPOM vise clairement la mise en cohérence des objectifs des organismes gestionnaires et de leurs structures avec ceux des politiques publiques sociales et médico-sociales.

Les obligations respectives des parties signataires sont ainsi fixées et les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs sont prévus sur une durée maximale de cinq ans.

Or, en 2013, seuls 10% des organismes gestionnaires sont alors sous CPOM. La direction générale de la Cohésion Sociale décide donc de dynamiser son recours en valorisant son intérêt et en proposant une méthodologie de négociation, d'élaboration et de suivi de son exécution.

C'est en 2015 que s'ouvre une nouvelle étape décisive dans le champ social et médico-social par la mise en place de diverses mesures en faveur d'un renforcement de la contractualisation dans les secteurs des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

Préparer un CPOM implique la mise en œuvre d'une méthode de travail jalonnée dans le temps. Le calendrier choisi par l'Adages est clairement établi sur la période 2019-2025.

2019 : élaboration du bilan du précédent CPOM 2014-2019 entre la direction générale et les directions des établissements et services concernés puis diagnostic partagé des forces, faiblesses, opportunités et menaces de chacun des ESMS entre l'Adages, l'ARS et le Département de l'Hérault.



2020 : début des négociations à partir du diagnostic partagé puis des projets proposés par les directions d'ESMS avec échanges réguliers avec les ESMS pour ajuster les projets au regard des priorités stratégiques de la délégation départementale de l'ARS et du Département de l'Hérault.

2021 : fin des négociations, validation du CPOM par les instances des ESMS de l'Adages et de l'association et signature du CPOM → début de mise en œuvre des actions du CPOM.

mettre un meilleur accompagnement des personnes
meilleure maîtrise des objectifs globaux de dépenses.

2022-2025 : Élaboration d'une méthodologie de mise en œuvre opérationnelle et suivi des projets du CPOM avec les ESMS incluant un pilotage à un niveau associatif, inter établissement et

établissement/service dans une démarche collaborative tout en assurant une cohérence avec l'évolution des politiques publiques (attendue pour 2022-2023), l'évolution du projet associatif et des projets d'établissements/de service.

Petite histoire : le CPOM se généralise dans le secteur des personnes âgées

Dans un contexte financier de plus en plus contraint avec une contractualisation peu satisfaisante, la loi n° 2015-1776 vise l'amélioration de l'outil contractuel en substituant le CPOM à la convention tripartite pluriannuelle. La logique est ainsi inversée et permet le passage d'un pilotage par la dépense au pilotage par la ressource. Le dialogue de gestion s'en trouve facilité en généralisant les indicateurs de performance. La convention tripartite, rap-

pelons-le, est signée entre l'organisme gestionnaire et les autorités de tarification que sont l'ARS et le Conseil Départemental.

Cette réforme de la contractualisation est concomitante à la réforme de la tarification des EHPAD. L'allocation des ressources aux établissements est simplifiée et les organismes gestionnaires entrent alors dans une nouvelle logique de pilotage en prévoyant la mise en œuvre de forfaits sur les soins et la dépendance. Cette évolution de la tarification conduit naturellement à un changement de cadre budgétaire et comptable avec la mise en place des Etats de Prévisions de Recettes et de Dépenses (EPRD).

Petite histoire : généralisation des CPOM dans le secteur des personnes handicapées

La loi du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale s'appuie sur le constat des difficultés à apporter des réponses adaptées aux besoins de prise en charge et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Cette loi compte donc permettre un meilleur accompagnement des personnes et une meilleure maîtrise des objectifs globaux de dépenses. Plus tard, en 2016, la loi de finance de la sécurité sociale signera le transfert du financement des ESAT par l'Etat à l'assurance maladie. Cette mesure facilite alors l'intégration des structures dans le périmètre de contractualisation et favorise le passage d'une structure pour personnes handicapées à une autre en les faisant dépendre du même financeur. La LFSS généralise donc les CPOM dans le champ du handicap et conduit aux préconisations du " Zéro sans solution " et la mission "Une réponse accompagnée pour tous".

En 2017, le CPOM ESMS-Personnes Handicapées est un contrat tripartite qui nécessite d'être co-signé par les Conseils Départementaux pour les établissements de compétence partagée. Reste à bien comprendre que les CD n'ont pas obligation de conclure de CPOM avec les établissements qui relèvent de sa seule compétence. Toutefois, si les parties en présence

sont d'accord, ces contrats peuvent être intégrés dans le périmètre du CPOM.

Comme ce fut le cas pour les EHPAD en 2015, cette réforme s'accompagnerait d'une évolution de la tarification, SERAFIN, qui viserait à automatiser les allocations de ressources. Attention toutefois, car à ce jour, aucune décision n'a encore été prise à ce sujet et les discussions sont actuellement en cours.

Réalisation du CPOM et partage du diagnostic

Le CPOM s'appuie clairement sur un diagnostic partagé dont l'objectif consiste à apprécier la situation de l'organisme gestionnaire et de ses établissements et services couverts par le contrat. Il permet de convenir des axes d'amélioration, futurs objectifs du CPOM à venir. La démarche diagnostic repose sur des matrices d'analyse qui permettent de repérer le positionnement des structures dans leur environnement, d'identifier les forces et les faiblesses et d'évaluer la capacité financière des établissements.

Cette phase diagnostic est initiée par l'organisme gestionnaire dont les résultats sont fortement conditionnés aux évaluations réglementaires, aux tableaux de bord de la performance et également aux plans d'amélioration continue de la qualité. Les résultats, partagés par les autorités de tarification, permettent de dégager les thèmes majeurs à retenir pour fixer les objectifs contractuels du CPOM.

Objectifs négociés et modalités associées

À l'issue de la phase diagnostic, les objectifs prioritaires des cinq années à venir, en phase avec la vision stratégique du gestionnaire, des projets d'établissements et les priorités des politiques publiques (PRS, schéma régional et départementaux d'organisation sociale et médico-sociale) sont identifiés et négociés. Occasion est ainsi donnée d'impulser une

dynamique notamment en termes de démarche qualité, d'organisation interne, de partenariats ou de politique de formation.

La concertation avec l'ensemble des parties prenantes est une condition du succès. De même, retenir un nombre limité d'objectifs assure la soutenabilité du contrat.

En effet, pour s'assurer de la faisabilité des objectifs, il convient de les définir sous la forme de fiches actions opérationnelles dont l'objet est d'identifier l'action à réaliser, les acteurs à mobiliser, les moyens ou ressources à prévoir, le calendrier et les modalités d'évaluation. L'évaluation, précisément, se pense sous la forme d'indicateurs fiables et pertinents.

Le CPOM intègre les moyens dont dispose l'organisme gestionnaire pour une durée de cinq ans.

Là, les signataires doivent s'accorder sur les dotations financières et leurs modalités d'évolution sur l'ensemble de la durée du contrat, sur les modalités d'affectation des résultats et sur les frais de siège. Intervient, dans ce cadre, le diagnostic financier précis indispensable qui détermine les postes sous ou sur dotés et le montant du budget de référence.

De la rédaction à la signature

Le CPOM est rédigé dans le respect du cahier des charges sur le modèle du contrat type annexé à l'arrêté du 3 mars 2017. Mais, au-delà des clauses relatives aux objectifs et aux moyens, il convient d'arrêter et de formaliser les autres engagements contractuels, notamment, les modalités de suivi et d'évaluation et les conditions de révision du contrat.

la modernisation
budg
c
une plus gran

Le contrat est signé par les personnes habilitées à représenter les parties concernées. Il est préalablement consulté pour avis et approbation par le Conseil d'Administration, par le Conseil de la Vie Sociale et par les instances représentatives du personnel.

Les atouts du CPOM

Les CPOM renouvellent l'esprit des relations contractuelles entre l'administration et les organismes gestionnaires. On passe, de fait, d'un régime de tutelle à un régime contractuel. Le principe du contrat oblige les acteurs à se projeter dans l'avenir, et par ailleurs, à rénover leur mode de gouvernance par le biais d'une relation de confiance basée sur la qualité. Ce régime contractuel engendre une clarification des missions de chacun. Le gestionnaire gère, l'Administrateur décide des orientations et les pouvoirs publics évaluent.

Cette relation contractuelle donne du sens à la fonction d'administrateur en ce qu'elle lui permet de participer activement à l'élaboration stratégique de l'organisation et lui donne l'opportunité d'en fixer les orientations politiques.

Par ailleurs, la modernisation des règles budgétaires confère aux directions d'établissement une plus grande autonomie. Elles leur permettent d'exercer plus simplement

leur fonction de gestionnaire. Les directions peuvent, en effet, allouer librement les moyens sur les structures qu'elles gèrent et définir des objectifs managériaux de moyen terme. C'est d'une certaine manière donner la possibilité aux directions d'établissement d'exercer leur métier dans le sens d'une plus grande liberté et d'une responsabilité renouvelée.

Dans un contexte net de compression des financements publics et de réforme de la

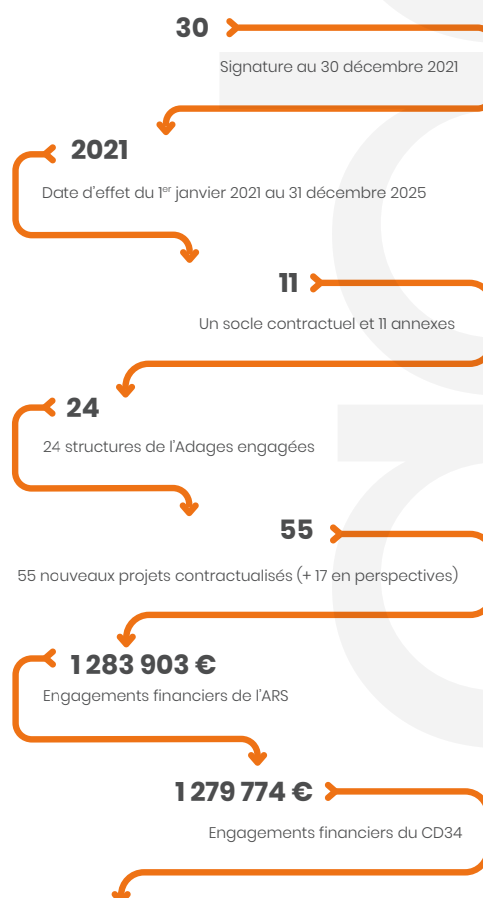
tarification, les besoins de réassurance budgétaires sont importants car sources d'incertitudes. Or, la contractualisation doit permettre d'offrir une vision de plus long terme voire de permettre des marges de manœuvre dans la répartition des moyens entre établissements et services.

Les CPOM sont aujourd'hui l'outil essentiel pour modifier et faire évoluer l'offre et l'accompagnement des personnes vulnérables dans un contexte budgétaire complexe.

Il est raisonnable de penser que la définition et l'usage des indicateurs comportent encore une marge de progression intéressante. Si la réalisation d'un CPOM est une démarche complexe, elle devrait progressivement se simplifier via des outils mis à disposition par l'ARS. Le partage d'expérience des organismes gestionnaires y contribue d'ailleurs grandement.

Christophe Llorca

La modernisation des règles budgétaires confère aux directions d'établissement une plus grande autonomie.





L'Adages se mobilise pour la prévention bucco-dentaire dans ses établissements

Savez-vous que la ville de Montpellier est la capitale mondiale de la Santé Orale ? Elle l'est effectivement depuis 2018 et a été choisie comme terrain d'expérimentation du programme " Be Healthy Be Mobile " par l'OMS.

C'est dans cette dynamique, conjointement avec le CHU de Montpellier que les établissements médico-sociaux font l'objet d'une attention toute particulière.

La santé Orale est un facteur important qui impacte l'état de santé générale des personnes accueillies.

Aussi, afin de sensibiliser les publics aux bonnes pratiques en la matière, les étudiants viennent régulièrement en ESMS.

Cette démarche fait partie de leur formation afin qu'ils puissent mieux appréhender le handicap lorsqu'ils seront établis en libéral ou en milieu hospitalier.

C'est une démarche positive à bien des égards que le CHU et les acteurs médico-sociaux comptent bien reconduire.



Formation OMEGA

L'Adages accueille ses premiers formateurs accrédités OMEGA.

Les formateurs OMEGA de l'Adages

Nathalie Monnier est monitrice éducatrice à l'EAM les IV seigneurs. Elle s'occupe du quotidien des résidents, déficients intellectuels de 20 à 65 ans. Elle a réalisé sa formation OMEGA il y a maintenant 3 ans et, depuis, plusieurs postes de formateur OMEGA se sont ouverts au sein de l'Adages. Elle a donc saisi l'opportunité et a désormais une double fonction.

Arnaud Bezombes, quant à lui, est embauché à l'Adages en 2002. Il commence en tant que professeur de sport adapté multi-établissements. Il y a 3 ans, il a été recruté comme chargé de mission sécurité au travail au sein des MAS et EAM les IV seigneurs. Arnaud a pu former d'autres professionnels en établissement dans le domaine du secourisme, de la sécurité incendie, et des gestes et postures ergonomiques et pour enfin collaborer à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

En 2020, il reprend un poste de professeur de sport adapté à l'ESAT de Saporta à temps partiel. Arnaud saisit en suite l'opportunité de devenir formateur OMEGA et décide d'intégrer le centre de formation pour 3 semaines intensives. A partir de janvier 2022, il aura donc 2 casquettes. L'une qui concerne sa fonction de professeur de sport et l'autre de formateur sécurité du travail au siège.

La formation OMEGA accessible à tous

La Formation OMEGA est accessible à tous les types de professionnels- éducatif, paramédical, de direction, services généraux - qui participent directement à la vie quotidienne des résidents et peuvent, le cas échéant, être confrontés à des situations de violence.

La formation dure 4 jours, du mardi au vendredi. Elle est composée de parties théoriques et pratiques qui comprennent des exercices de mises en scènes pour apprendre les techniques physiques de défense. C'est une formation très intense qui aborde de nombreux sujets importants. Il est nécessaire de prendre le temps de faire un point chaque soir, d'écouter l'avis de chacun et d'échanger afin de reprendre ce qui a mal été compris et ne pas négliger l'aspect psychologique.



Le but de la formation est de faire émerger les émotions que l'on vit dans le cadre de situation de crise.

Pourquoi avoir fait ce choix de devenir formateur

Nathalie et Arnaud expliquent que ce choix de devenir formateur était une évidence pour eux.

"Je [...] reconformation ca peut y trouv et du sens."

Il y a 3 ans, lorsque j'ai fait la formation, tout a pris son sens par rapport à ma pratique et aux valeurs que j'essaie de dégager dans mon environnement professionnel. Cela m'a permis de mettre des mots sur des choses dont je n'avais pas forcément conscience.

On se rend compte que les émotions et le vécu de l'autre ont une place très importante et peuvent permettre de faire comprendre à son interlocuteur une situation dans laquelle un résident se trouve afin d'aider à faire passer la crise.

Nathalie Monnier, formatrice Omega et monitrice éducatrice à l'Adages



La formation s'appuie sur 4 valeurs : sécurité, respect, professionnalisme, responsabilisation.

Les témoignages

Les formateurs nous expliquent que les témoignages sont nombreux et très différents les uns des autres. Certains collaborateurs présents lors de la formation ont déjà vécu des situations de violence et d'agressivité verbale et physique. Ils ne l'ont pas dit tout de suite car réussir à parler de son vécu et de ses traumatismes n'est pas simple. C'est seulement au fur et à mesure de la semaine que les langues se délient.

Le but est de vraiment comprendre les émotions éprouvées par chacun pour aider à les contrôler afin de gérer la situation le mieux possible.

"Certains stagiaires ne se rendent pas compte que ce qu'ils ont vécu n'est pas normal. Le processus de cette formation permet la prise de conscience de la situation anormale dans laquelle ils se sont trouvés." (A. Bezombes)

Les bienfaits de la formation OMEGA

Il faut savoir que la formation OMEGA se fait obligatoirement en binôme. Il y a toujours un intervenant et un observateur qui prend des notes et qui analyse le comportement de chacun. Cette formation, très axée sur les émotions, est très complète et observée de près par les formateurs.

Nathalie raconte qu'elle et son équipe ont pu mettre en pratique tout ce qu'ils ont appris. Instantanément, ils en ont vu les effets positifs sur chacun. Certains ressentent un sentiment de satisfaction, d'autres un sentiment de sécurité sachant qu'ils pourront se protéger et protéger le résident en situation de crise. Enfin, d'autres encore vont ressentir un soulagement de ne plus jamais se retrouver en situation de vulnérabilité.

Les formateurs organisent systématiquement un tour de table en début de formation pour que chaque stagiaire puisse qualifier ses attentes et un tour de table en fin de formation afin que chacun mette en perspective ses aspirations initiales et les acquis de formation terminale.

Les objectifs à atteindre

L'un des objectifs de la formation OMEGA est de développer des techniques verbales et physiques pour assurer sa sécurité en cas de situation de violence ou d'agressivité. Elle vise également à pacifier les états de crise et d'agitation pour protéger les professionnels et les usagers dans un contexte de responsabilisation. La

formation OMEGA contribue ainsi à réduire l'impact de ces événements indésirables en en diminuant le nombre et la gravité. Potentiellement, la conséquence positive d'une meilleure appréhension des situations de violence est une diminution des arrêts de travail.

Elle redonne du sens à la prise

en charge en préservant l'intégrité physique de l'auteur des violences dans le respect de l'éthique soignante.

commande cette
car chacun
payer son compte
"

Des panneaux solaires à l'Adages

Libow, installateur solaire agréé RGE, est une PME montpelliéraine spécialiste du solaire photovoltaïque intervenant dans l'Hérault, le Gard et l'Aude. L'entreprise installe des dispositifs d'une puissance inférieurs à 100 kWc, pour des particuliers, des associations, des collectivités et des PME. L'entreprise créée en 2018 revendique 450 projets réalisés depuis sa création. Elle emploie une quinzaine de personnes et prévoit l'embauche de 5 personnes supplémentaires d'ici la fin de l'année.

Audric Gaudin de Libow nous parle du projet mis en place au DITEP Bourneville.

Le site du DITEP Bourneville est équipé de 96 panneaux photovoltaïques pour une puissance de 36 kWc ainsi que d'un écran installé à l'accueil de l'établissement permettant aux collaborateurs de voir en direct les performances solaires.

Le fonctionnement des panneaux photovoltaïques

L'énergie produite par les panneaux solaires est générée sous forme de courant continu. Or, nous consommons uniquement du courant alternatif dans un bâtiment. Donc afin de l'exploiter, il est nécessaire de transformer ce courant continu en courant alternatif grâce aux installations mises en place par Libow.

Une fois transformée, l'énergie se diffuse en fonction des besoins du site. Si la production est supérieure à la consommation, l'énergie retourne dans le réseau électrique pour être revendue à l'Etat avec un prix garanti sur 20 ans et permet l'obtention de subventions.

Le fonctionnement de ces panneaux dépend évidemment du soleil. Lorsque le ciel est gris, la production d'énergie est moins efficace. Dans une région ensoleillée toute l'année, comme à Montpellier, la rentabilité est meilleure que si nous étions à Lille ou à Paris, ce qui engendre un retour sur investissement plus rapide.

Mais il est important de rappeler que l'objectif n'est pas de dépendre uniquement de l'énergie produite par les panneaux solaires. Ce qui est quasiment impossible en raison de la charge d'électricité consommée notamment en hiver. L'objectif reste d'investir dans une installation écologique, économique et innovante.

Le délai de retour sur investissement

Plus le coût de l'électricité augmente, plus l'investissement est rentable. Aujourd'hui, les 96 panneaux photovoltaïques installés prennent en charge 30% de la consommation totale du site. Selon les saisons, la consommation varie. Cet été nous étions proche des 50% de consommation tandis que cet hiver nous atteindrons 20%.

Le délai de retour sur investissement est calculé en fonction de ce nous payerions d'électricité sur 20 ans

en prenant en compte l'augmentation du prix de l'électricité qui est estimé de 3 à 6% par an par l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie). Ce coût est comparé à ce que nous payerons avec les panneaux solaires soit 70% de l'énergie payée au réseau, plus l'installation des panneaux la première année en retirant les subventions ainsi que le surplus d'énergie revendu à l'état.

Le retour sur investissement est estimé à 7 ans. C'est lorsque les deux courbes des dépenses se croisent (avec ou sans solaire), que l'investissement commencera à être rentable. Ensuite, pendant au moins 13 ans (la durée de garantie des onduleurs et des panneaux), 30% de l'énergie du site du DITEP de Bourneville sera gratuite, fournie par les panneaux photovoltaïques.

Une démarche en cohérence avec la politique RSO de l'Adages

A l'échelle mondiale, l'indicateur phare est le CO2, en partie responsable du réchauffement climatique. Or en France, 90% de notre mix électrique est décarboné car issu de production nucléaire. Bien que ce mode de production n'engendre pas d'émission de gaz à effet de serre, elle génère énormément de déchets radio actifs. L'entreprise Libow calcule donc le taux de déchets radioactifs économisés sur long terme avec ses installations. Une manière, pour Libow, de démontrer l'impact écologique positif de ses solutions.

Un écran, spécialement conçu pour l'Adages par Libow, est positionné à l'accueil de l'établissement : chacun peut ainsi visualiser en temps réel les performances énergétiques du système, complétées par d'autres indicateurs tel que le pourcentage de la consommation totale couverte par l'énergie solaire ou les bénéfices écologiques du site avec.

La démarche du DITEP Bourneville est en total cohésion avec la politique RSO de l'Adages. L'objectif de réduire l'emprunte carbone et de limiter les polluants issus de la consommation énergétique est respecté.



La garantie dans tout ça

Libow est une entreprise qui achète, vend et installe des produits réalisés par des fabricants. Ce sont les fabricants qui se portent garants du matériel. Mais, à cela s'ajoute la garantie biennale assurée par l'installateur, qui comprend tous les composants matériels du système sans exception, déplacement compris.

Concernant la maintenance et l'entretien, l'Adages a tenu à souscrire un contrat de maintenance externe pour une durée d'un an renouvelable. Ce contrat négocié en sus, garantit vérification et nettoyage des panneaux photovoltaïques chaque année. Avec un contrôle à distance panneau par panneau, Libow alerte l'établissement en cas d'anomalie.

...Des évolutions à venir.

Dans les filières de production, tous les agents économiques participent directement à l'élaboration du produit final. En France, nous avons quelques usines d'assemblages et des usines de fabrication des cellules et découpages des cellules mais elles restent relativement peu nombreuses. Les panneaux solaires sont des équipements produits à très grande échelle, très simple d'utilisation, et efficaces mais dans ce domaine, la France est très en retard sur l'Asie. Cependant, les choses évoluent.

L'Adages se tourne donc désormais vers ses autres sites pour étudier la faisabilité de telles installations dans le cadre de sa politique RSE..

Témoignage recueilli par Ines Nekmouche

La conférence régionale

de Stratégie de Lutte contre la Pauvreté

Quel était le sujet de la conférence ?

C'est une conférence régionale pour toute l'Occitanie qui se déroulait sur la thématique " Lutte et prévention de la pauvreté ".

Le 28 octobre à L'Ecole des Mines d'Albi, avec près de 600 participants, autour de tables rondes, ateliers et stands. Il y avait près de 60 associations et structures, dont la CAF, les différents conseils départementaux d'Occitanie, le Secours Populaire...

C'était l'occasion de présenter les actions déjà réalisées par les acteurs de la prévention et de la lutte contre la pauvreté, d'organiser, de partager les expériences et un débat sur les perspectives à trouver pour 2022.

On y présentait différentes thématiques, aussi bien concernant l'inclusion numérique que celles liées à l'accès au droit de l'enfant mais nous avons voulu mettre en avant le nouveau dispositif Maman Oasis de Regain mis en place en juillet.



Cette conférence est à l'initiative de qui ?

C'est Eric Péliçon, Haut-Commissaire à la prévention et à la lutte contre la pauvreté à la préfecture de l'Occitanie, nommé en janvier 2021, qui orchestre la mise en œuvre de cette stratégie.

Celle-ci fait intervenir de multiples acteurs, aussi bien l'Etat, les collectivités locales, les associations, les entreprises que les citoyens eux-mêmes.

Cette stratégie se déploie autour de 5 axes :

- Promouvoir l'égalité des chances dès les premiers pas
- Garantir un parcours de formation pour tous les jeunes
- Renforcer l'accès aux droits
- Lutter contre les inégalités sociales de santé
- Mieux accompagner vers l'activité pour sortie de la pauvreté

Claire Garnier, pouvez-vous nous parler du nouveau dispositif Maman Oasis ?

Le projet est mis en place par le CHRS (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale) de Regain qui a pour mission d'assurer l'accueil, le logement, l'accompagnement et l'insertion sociale des personnes ou familles connaissant de graves difficultés en vue de les aider à accéder ou à recouvrer leur autonomie personnelle et sociale.

Maman Oasis est un dispositif innovant financé par l'Etat et mis en place par l'Adages en collaboration avec le Conseil Départemental, qui consiste à proposer des hébergements d'urgence pour pré et post maternité. A savoir, l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement de femmes enceintes ou mamans d'un nouveau-né.

Actuellement, le dispositif Maman Oasis accueille 11 ménages et les accompagne dans l'hébergement, le quotidien et la santé.

Nous avons une équipe pluridisciplinaire composée d'une infirmière, d'une auxiliaire de puériculture, d'une éducatrice spécialisée et d'une monitrice éducatrice.

Quel est l'objectif du dispositif mis en place ?

L'objectif est vraiment de développer un accompagnement complet spécifique autour de la périnatalité et des problématiques de parentalité. Ce dispositif est mis en place pour des personnes confrontées au problème d'hébergement et ayant une problématique périnatalité et parentalité.

Ces hébergements sont provisoires, mais ils peuvent se prolonger jusqu'aux 3 ans de l'enfant. L'idée est que dès lors que la dynamique familiale est stabilisée, on travaille sur des réorientations vers un CHRS (Centre d'Hébergement) ou vers un logement. Si nécessaire, l'accompagnement social peut continuer avec la PMI et des mesures de soutien parental.

Le but premier est d'accompagner ces ménages physiquement et psychologiquement dans une démarche de stabilité familiale afin qu'ils puissent par la suite avoir leur propre logement et entrer dans un schéma ordinaire.

Comment y avoir accès ?

Pour entrer chez Maman Oasis il faut faire une demande auprès du SIAO (Service Intégré d'Accueil et d'Orientation) de l'Hérault qui s'occupe de l'offre et de la demande des places d'hébergement. Ils sont orientés vers le dispositif par le secteur accueil hébergement insertion, les centres d'hébergement d'urgence, les maraudes, le conseil départemental ou la maternité. Il y a 2 opérateurs sur l'Hérault qui proposent ce dispositif, l'Avitarelle et Regain.

Qu'est-ce que cette conférence a apporté à Regain ?

Le dispositif a vu le jour en juillet 2021, le but de la conférence était de mettre en avant des pratiques innovantes et pouvoir organiser des échanges entre professionnels. Également de nouer de nouveaux partenariats, d'informer les conseils départementaux des nouveaux projets mis en place et de voir ce qui se passe dans les différents territoires.

La conférence a permis à Regain de valoriser son action, et en même temps de pouvoir présenter toute la plateforme Adages et Regain. C'est la valorisation et la reconnaissance en termes d'image, de ce que l'on fait. Ça nous a vraiment permis de mettre Regain et l'Adages en avant.

L'objectif de Maman Oasis, c'est un accompagnement au jour le jour. La priorité c'est la maman et le bébé. On est fier de ce projet et on espère qu'il se développera encore plus à l'avenir.

Témoignage recueilli par Ines Nekmouche



La Mauvaise Réputation

Nous sommes partis à la rencontre d'Orlane et de Pierre, éducateurs spécialisés au DITEP Bourneville. Ils nous racontent le projet "La Mauvaise Réputation", rencontre de 2 projets déjà engagés sur le centre.



A lors que la ville de Sète fête les 100 ans de la naissance de Georges Brassens, les jeunes du DITEP Bourneville, accompagnés par Sunra, se sont exposés sur le site de la Conque de l'Anau à Sète cet été à travers leur exposition sous-marine "La Mauvaise Réputation".

" Nous souhaitons organiser une exposition pas comme les autres."

Nous avons décidé de sélectionner un lieu et, après réflexion, la ville de Sète nous semblait être le lieu parfait. Sète se situe au bord de la mer, et se mobilise beaucoup pour la culture. Nous avons donc saisi l'opportunité d'agir là-bas.

Nous souhaitons organiser une exposition pas comme les autres. Une exposition sous-marine afin d'apporter une notion de singularité visant à faire découvrir aux jeunes une nouvelle discipline sportive, la plongée.

Nous voulions absolument que deux aspects essentiels soient liés dans ce projet. D'une part, l'art avec Sunra, artiste local qui travaillait déjà

avec les jeunes et, de l'autre l'activité plongée sous-marine pour les personnes en situation de handicap.

Accompagnés par le club de plongée l'Odyssée Plongée, l'association Cap au large et la ville de Sète, les invités ont pu profiter d'une exposition hors-normes. Celle-ci exprime les





DITEP Bourneville | La mauvaise réputation s'expose à Sète.

préoccupations des jeunes face aux défis sociaux et environnementaux.

Les sculptures y recyclent patiemment les déchets pour les transformer en petits cœurs, en amour pour la planète et pour l'humanité. C'est un message d'espoir et un avertissement que cette exposition nous envoie. Nous avons choisi le thème de "La Mauvaise Réputation" en référence à Georges Brassens, artiste sétois remarquable, qui a composé un album intitulé du même nom pour dénoncer les clichés et les préjugés dont les jeunes issus de quartiers populaires en situation d'échec scolaire sont souvent victimes. Le but est de contrebalancer ces lieux communs en montrant que ce sont des jeunes plein d'ambition, de volonté et de talent.

Nous avons donc choisi 4 jeunes accueillis à la journée en situation d'échec scolaire avec des difficultés importantes. Le projet leur a permis de se réhabiliter, de travailler sur l'estime d'eux même et la confiance en eux.

La plongée et le street art ne sont pas accessibles à tous et c'était le bon moment de leur faire découvrir cet environnement.

Pour profiter des œuvres agrippées au fond marin, les invités ont dû enfiler leur combinaison de plongée et s'équiper d'une bouteille à oxygène dans le dos.

Grâce à ce projet, nous allons continuer à proposer des initiations à la plongée gratuitement dans certains de nos établissements. Au-delà du plaisir que la plongée procure, elle permet de travailler la gestion du stress, etc...

In fine, les jeunes étaient fiers du travail accompli. Leurs parents, présents pour voir leur travail, ont manifesté un sentiment de fierté tout au long de la journée.

"Le bonheur des jeunes et la fierté des parents ont été notre plus belle récompense" conclue Orlane.

Témoignage recueilli par Ines Nekmouche

" S'il te plait, conte-moi une donation "

Il était une fois deux soeurs, Janik et Michèle, qui marchaient le long d'un chemin qu'elles ne connaissaient point.

Elles avaient déjà accompagné leur père militaire jusqu'au sentier montagneux de l'honneur ainsi que leur mère artiste peintre le long de la voie du passage pour l'harmonie des couleurs.

Mais maintenant, tout en chantant le premier des psaumes, elles ne savaient où les menaient leurs pas, lorsque, au détour de cette allée elles rencontrèrent un homme assis à l'ombre d'un plaqueminier.

Bonjour lui dirent-elles, savez-vous où mène ce joli chemin ombragé ? Je l'ignore répondit-il, mais prenons le temps de nous connaître et peut être, trouverons-nous où il peut vous mener. Venez, marchons ensemble et devisons.

Aujourd'hui nous sommes préoccupées de notre état de santé, de notre vue qui baisse chaque jour et d'un avenir fait de peu de projets, à l'exception du travail essentiel qui s'accomplit dans une harmonie collective pour la reconnaissance de l'oeuvre artistique de notre mère.

Nous aimerions trouver une solution pour moi-même et pour ma soeur, dit Janik, mais surtout nous ne voulons pas céder aux chants des sirènes immobilières qui nous harcèlent précisa Michèle. Nous souhaiterions donner un sens à notre fin de vie. Puis elles dirent combien elles étaient interrogatives et également préoccupées de savoir ce qu'il adviendrait le jour où elles partiraient dans la lumière. Elles évoquèrent leur refuge " Psalmodie ", le bonheur d'y vivre, les personnes qu'elles hébergent, leurs oliviers.

Quelle coïncidence dit-il, je connais une personne qui se nomme Delarbre et qui préside une association nommée Adages oeuvrant pour des enfants et des adultes en situation de handicap.

Tiens voila une " maxime " bienveillante dit la première qui était pédiatre, mais c'est aussi un " pas de deux " dit la seconde qui fut danseuse !

Depuis longtemps les deux soeurs se plaisaient à imaginer une solution qui réponde de façon satisfaisante à leurs désirs et à rêver d'une coopération entre une association et elles-mêmes pour construire un projet d'avenir.

Construire, vous avez dit construire ! Mais bien sûr, trouvons tout d'abord l'architecte qui va tenir compte de vos désirs et besoins, dans votre bassin de vie, et mettre en place tous les paramètres qui permettront collégialement avec " l'homme d'actes " que vous connaissez, d'amener la grâce qui vous apportera une quiétude en offrant au partenaire associatif des moyens supplémentaires d'action pour les besoins de ses futurs bénéficiaires.

Le temps passa, le président partit. Une nouvelle équipe était aux commandes de l'association.

Comment faire pour dessiner un projet à plusieurs mains ?

En premier lieu se rencontrer, se connaître, se parler, trouver les paroles qui font exister ce qui n'existe pas encore...

Michèle et Janik dirent " oui ", il nous faut y travailler. Elles sont prêtes à poser les premières pierres qui permettront de bâtir les fondations solides dont elles auront besoin pour elles mêmes et pour ceux qui les accompagneront dans leur projet.





Janik

Michèle



Il nous faut continuer à améliorer modestement notre cadre de vie afin de l'adapter à notre handicap mais aussi à trouver pour toutes les personnes qui nous consacrent leur énergie, les moyens de continuer... ainsi que pour ma soeur, dit fraternellement Janik... avec l'acquiescement souriant de Michèle.

L'Adages à son tour exprime un " oui " sans ambiguïté, car "bâtir un avenir nouveau, changeant, en constante amélioration, pour les personnes que nous accueillons est notre objectif primordial".

Sachez Mesdemoiselles, que nous sommes prêts à accueillir aimablement vos souhaits, à vous fournir les garanties qui vous seront nécessaires pour que vous envisagiez le plus sereinement possible l'avenir.

Nous nous chargerons de votre confort à Psalmodie et des moyens dont vous pourriez avoir besoin et nous nous occuperons des oliviers...vous permettant ainsi de poursuivre, avec vos amis, le travail de valorisation de l'oeuvre de " Richarme " entrepris.

L'interaction prenait forme, transformant des situations établies des deux côtés.

Il nous semble, dirent Michèle et Janik, que nous avons parcouru un beau chemin, dès lors nous entrevoyons la possibilité de concrétiser avec votre association nos approches communes.

Ainsi il nous serait agréable de vous confier bientôt notre " Psalmodie " afin que vous en fassiez un lieu heureux pour les personnes que vous accueillerez.

Quelques jours plus tard...Le vingt-trois juillet de l'année deux mille dix s'accomplit le changement : Janik et Michèle devinrent donatrices et l'Adages donataire... Un jour " Psalmodie " deviendra " CLOS RICHARME ".

Fed

Formation PODD

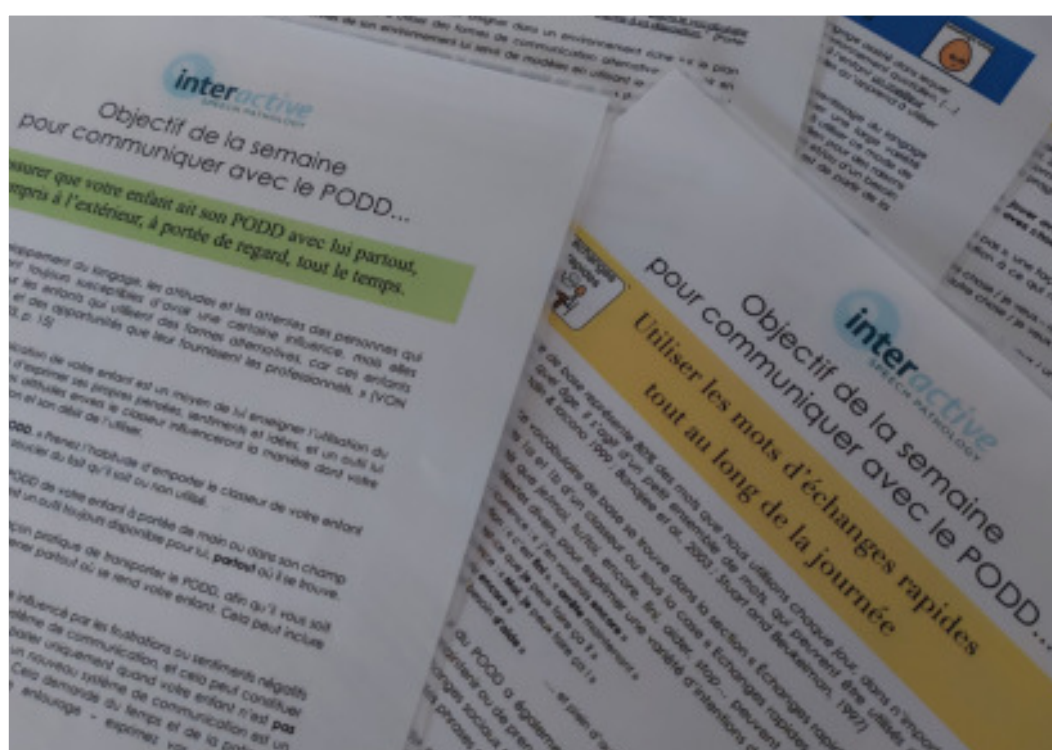
IME les Oliviers

27 et 28 octobre

Le 27 et 28 octobre dernier, une formation PODD a été proposée à un ensemble de professionnels de l'IME des Oliviers au sein des locaux de l'IRTS. Cette formation avait pu être déjà proposée aux professionnels de l'Unité d'enseignement maternelle autisme l'année dernière. Afin d'être en cohérence avec des outils jalonnant le parcours et de bénéficier, au sein de l'IME, de compétences supplémentaires au niveau de la communication augmentée nous l'avons reconduite cette année.

Le PODD est un ensemble de classeurs de Communication Alternative inventé il y a une vingtaine d'années par Gayle PORTER, orthophoniste, travaillant au Centre d'éducation conductive CPEC de Melbourne en Australie. C'est un moyen de communication assisté de pictogrammes. Le PODD signifie en français Tableaux Dynamiques à Organisation Pragmatique. Sa spécificité réside dans l'organisation spécifique du vocabulaire (pragmatique et dynamique) qui doit permettre à la personne d'exprimer " *ce qu'elle veut, à qui elle veut, quand elle veut* " et accéder ainsi à une communication autonome.

C'est Mathilde Mella, principale formatrice de l'organisme CAApable, qui a animé les 2 jours de formation forte d'une solide expérience et d'un grand sens de l'humanité. A cette occasion, l'équipe traiteur de la Bulle Bleue a proposé deux excellents repas à l'assiette constitués de produits frais, locaux et biologiques.



[illegible]



MagAdages 2^{ème} trimestre 2022
est édité par la direction générale de l'association " Adages",
125 rue Clément-François Prunelle 34790 Grabels
communication@adages.net - www.adages.net
Directeur de la publication : Frédéric Hoibian
Conception graphique, réalisation et rédaction : Christophe Llorca, Chargé communication de l'Adages
Conception graphique, réalisation et rédaction : Noémie Roure et Ines Nekkrouche, assistantes communication.
Crédit images : freepik, unsplash, Adages
ISSN : 2429-9391