

Projet d'établissement

ESAT de Saporta

Domaine de Saporta - 34970 Lattes
FINESS : 340 784 305

2021 – 2025



SOMMAIRE

1. L'histoire et le projet de l'Adages	5
2. Présentation de l'établissement	10
A. Fiche d'identité de la structure	10
B. Les missions	12
C. Le public accueilli	14
D. La relation avec les parents, la famille et l'entourage	16
E. La nature de l'offre de service et son organisation	17
F. Les principes d'intervention	25
G. Les professionnels et les compétences mobilisées	28
H. Ressources financières, plan pluri-annuel de financement des investissements, et locaux	33
I. Sécurité et prévention des risques	35
J. Les partenariats	37
K. La démarche qualité	38
3. Le bilan du précédent projet d'établissement	40
A. Le plan d'amélioration continue de la qualité	40
B. Les bilans de services à travers les diagnostics partagés réalisés en 2019	41
C. L'enquête de satisfaction 2019 auprès des personnes accueillies	42
4. Les orientations stratégiques du projet d'établissement 2021-2025 en cohérence avec le projet associatif	43
A. Objectifs stratégiques	43
B. Fiches actions (incluant les critères d'évaluation de chaque action)	46
5. Méthodologie d'élaboration du nouveau projet d'établissement	65
6. Evaluations et suivi de la mise en oeuvre du projet d'établissement	68

Le présent document constitue le projet de d'établissement de l'ESAT de Saporta.

Ce document est établi conformément à l'article L311-8 du code de l'action sociale et des familles qui précise que :

« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de services qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement ».

Les objectifs opérationnels et prestations présentés dans ce projet prennent leur source dans les résultats des évaluations interne et externe ainsi que dans l'analyse des attentes et besoins de la population accueillie.

Cette analyse a été réalisée via :

- L'étude de population menée pour la rédaction du rapport d'activité de l'année 2020 et 2014
- La réalisation des projets personnalisés
- Les instances de participation et d'expression des personnes accueillies
- Les COPIL Qualité
- Les enquêtes de satisfaction des personnes accueillies
- Le bilan du précédent Projet d'Etablissement

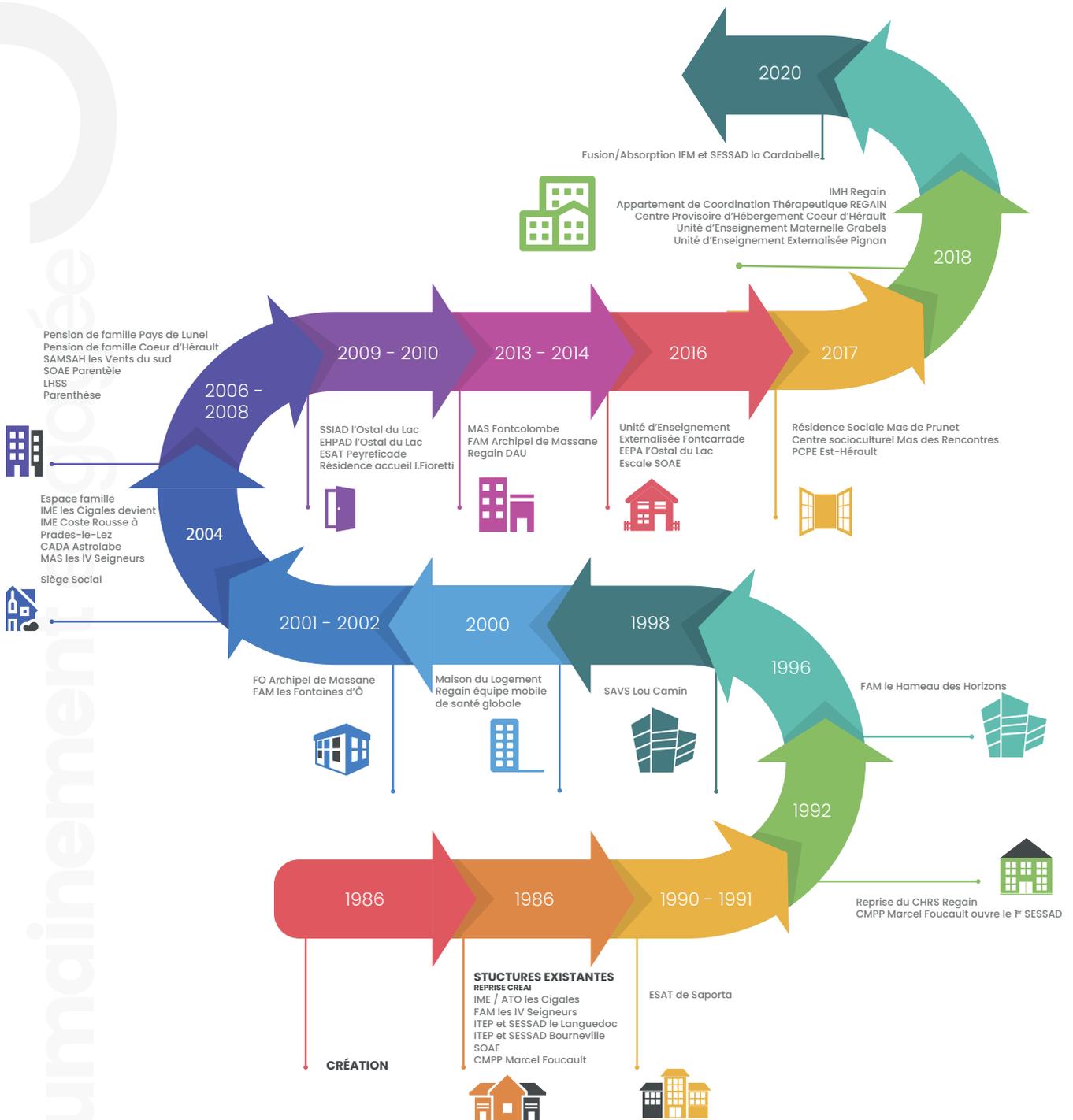
Ce projet a été élaboré en juin 2021 pour une période de 5 ans, soit la période 2021-2025. Il fera l'objet d'une actualisation annuelle dans la déclinaison de ses objectifs opérationnels en lien avec le CPOM.

Les professionnels et les travailleurs de l'ESAT ont été associés à son élaboration à l'occasion de plusieurs réunions d'équipe pluridisciplinaire qui se sont tenues au cours des années 2020-2021.

Ce projet a été présenté pour validation au Conseil d'Administration de l'association et au CVS de l'établissement.

1. L'histoire et le projet de l'Adages

Issue du CREAI Languedoc-Roussillon, l'association Adages est officiellement née le **27 avril 1985**.



Elle accompagne

depuis plus de 30 ans tout particulièrement :

- Des enfants et adolescents de la petite enfance à 20 ans, en difficulté ou en danger confrontés à des troubles psychologiques, à des difficultés scolaires et/ou à des contextes familiaux compliqués.
- Des personnes en situation de handicap, enfant ou adulte, troubles psychiques, cérébrolésées, polyhandicapées.
- Des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées vieillissantes.
- Des personnes ou des familles, en rupture sociale ayant besoin d'hébergement, d'aide à l'insertion sociale et/ou à la prise en charge de leur santé...

L'Adages décline cette finalité

en trois missions principales



Accompagner les personnes les plus vulnérables, c'est à la fois les accueillir, les protéger, les soutenir, les soigner, et favoriser leur autonomie, leur inclusion et leur insertion.



Choisir de développer des réponses adaptées, innovantes en faveur des publics accompagnés.



Gouverner, diriger, évaluer, rendre compte dans le respect des valeurs démocratiques laïques et respectueuses de la place de chaque acteur dans l'organisation et d'une gestion rigoureuse et désintéressée des moyens qui nous sont confiés.

Chaque année, près de 7000 personnes de 0 à plus de 80 ans, sont accueillies et accompagnées dans les 15 établissements et 22 services adaptés à un public fragile.

Situés dans l'Hérault, les structures sont organisées en **4 pôles** :
Pôle Enfance, Pôle Protection de l'enfance, Pôle Adultes handicapés et Personnes âgées, Pôle Social

+ de 1450 professionnels

prennent soin de ces personnes au quotidien pour permettre un mieux-être, et un mieux vivre.

Les salariés de l'Adages ont **pour mission de faciliter l'accès à l'autonomie** pour chacun. Les équipes de terrain sont fortement mobilisées au service des personnes accueillies.

10 engagements prioritaires

sont pris pour les 5 ans de déploiement du projet associatif soit 2019-2024 :

1. Promouvoir les droits fondamentaux des personnes en situation de vulnérabilité
2. Délivrer des prestations de qualité
3. Adapter l'offre d'accompagnement en l'inscrivant dans son environnement
4. Expérimenter pour répondre à de nouveaux besoins
5. Mobiliser des instances associatives en capacité de porter le projet associatif
6. Conforter un management transversal et s'engager à mieux prendre en compte la dimension environnementale dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations.
7. Moduler les ressources humaines au service du projet
8. Optimiser la gestion des ressources financières et du patrimoine immobilier
9. Communiquer sur le sens de notre action et nos savoir-faire
10. Disposer d'un système d'information à hauteur des enjeux

2. Présentation de l'établissement

A. FICHE D'IDENTITÉ DE LA STRUCTURE

Nom l'établissement	ESAT « Les Ateliers de Saporta »
TTES	Domaine de Saporta 34970 LATTES
FINESS EG (ou géographique)	340 784 305
Autorisations actuelles	4 janvier 2017
Directeur de l'établissement	NOUVEAU Michel 06 43 26 61 16 m.nouveau@adages.net
Organisme gestionnaire	ADAGES
Statut	Loi 1901
Adresse	1925 rue Saint Priest, 34090 MONTPELLIER
FINESS EJ (ou juridique)	340787589
SIRET	33977442400198

« Les ateliers de Saporta » se composent d'un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), de sa Section Annexe (SAESAT) et d'une Entreprise Adaptée (EA). Créé en 1980, pour 20 places, l'ESAT de Saporta a vu ses effectifs augmenter progressivement. Il accueille actuellement 106 travailleurs employés dans différents ateliers répartis sur 2 sites.

- Domaine de Saporta, Lattes : Ateliers Espaces Verts, Entretien des Locaux, Maçonnerie paysagère, Peinture en bâtiment, Façonnage, conditionnement, et routage
- 1 Avenue Louis PALLIES, Le Crès : Atelier Restauration collective

« Les Ateliers de Saporta » sont passés par différentes phases d'évolution, en y associant toujours les autorités de contrôle et de tarification, le personnel et les personnes accueillies.

1980	Création de l'ESAT (anciennement CAT) par l'IME-ATO Les Cigales, puis installation sur la commune de Juvignac, pour accueillir 40 personnes adultes porteuses d'une "déficience intellectuelle", en semi-internat / dernière autorisation par Arrêté de l'Agence Régionale de Santé, pour 106 personnes.
1989	Reprise de l'Entreprise Adaptée (anciennement Atelier Protégé) située au Crès, qui rejoindra le site de l'ESAT à Lattes ultérieurement (83 salariés en CDI au 31 janvier 2021).
1990	Installation de l'ESAT à Lattes. • Nouvelle appellation « Les Ateliers de Saporta » - Nouvel agrément pour 55 travailleurs.
1993	Autorisation pour la création d'une Section Annexe pour 8 temps pleins, correspondant à 16 personnes, avec un "retard mental moyen", en accueil de jour, par le Conseil Général / dernière autorisation par Arrêté du Conseil Départemental.
2007	Réalisation de l'évaluation interne de l'établissement, qui servira de support à la réécriture du projet d'établissement.
2008	Augmentation de l'effectif de l'ESAT avec obtention d'un agrément pour 106 places.
2009	Mise en œuvre d'actions d'amélioration suite à l'évaluation interne dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité.
2012	Réactualisation du Projet d'Etablissement.
2012-2013	Travaux d'aménagement et d'agrandissement des Ateliers de Saporta.
2013	Nomination d'une Direction commune pour les ESAT de Peyreficade et des Ateliers de Saporta.
2014	Réalisation de l'évaluation externe – Rapport – Nouveau plan d'amélioration de la qualité.
2015	Fermeture de la Cuisine du Soleil - Déplacement à l'EHPAD de l'Ostal du Lac - Adaptation de l'activité restauration traiteur - Nouvelle appellation « le Soleil de l'Ostal ».
2016	Intégration dans le dispositif Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience (RAE) avec « Différents et compétents ».

Depuis 2013, « Les Ateliers de Saporta » sont dirigés par une direction commune à l'ESAT Peyreficade.

Cet établissement, repris par l'ADAGES en 2010, accueille 84 travailleurs en situation de handicap psychique.

Il est situé sur la commune de Villeneuve-Lès-Maguelone, à 6 km des « Ateliers de Saporta. »

B. LES MISSIONS

Un constat : De nombreuses personnes en situation de handicap étaient exclues du marché du travail. Des militants ont œuvré pour offrir un accès à la citoyenneté par une inclusion professionnelle dite protégée en répondant ainsi à un droit universel. Des accompagnements spécifiques tant sociaux que professionnels furent déployés pour répondre aux besoins de ces personnes.

Cette mission médicosociale essentielle justifie que les travailleurs de ces structures relèvent du Code de l'Action Sociale et des Familles et non du Code du Travail.

L'ESAT et la Section Annexe s'inscrivent dans ce contexte. Ils relèvent du Code de l'Action Sociale et des Familles et s'appuient sur différents textes législatifs et réglementaires, dispositifs et rapports :

- **La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002** rénovant « l'action sociale et médico-sociale, relative aux droits des usagers et à l'organisation de l'action sociale et médico-sociale » (mise en place obligatoire d'outils et d'instances) ;
- **La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005** pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », mettant en œuvre le principe nouveau du droit à compensation des conséquences du handicap, quels que soient l'origine et la nature de la déficience, l'âge ou le mode de vie de la personne – **les missions médico-sociales de l'ESAT sont réaffirmées** ;
- **Le décret n° 2009-565 du 20 mai 2009**, relatif à « la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en ESAT » (Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience) ;
- **La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016** de « modernisation de notre système de santé », suite au **rapport Piveteau de 2014**, venant renforcer la prévention et la promotion de la santé, faciliter les parcours de santé – instaurant le « Plan d'Accompagnement Global », la « Réponse Accompagnée pour Tous », le « 0 sans solution » ;
- **La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », instaurant l'Emploi accompagné pour les travailleurs handicapés ;
- **La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018** pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », favorisant le taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap par l'ouverture du CPF et la formation notamment ;

- **Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés 2017 - 2021 (PRITH)** de l'Occitanie;
- **Le Schéma départemental 2017-2021** sur l'autonomie ;
- **Les recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles** de l'ANESM et l'HAS ;
- Les conclusions de **l'Evaluation externe** ;
- **Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens**, généralisé depuis le 1er janvier 2017 aux ESMS
- **Le rapport de l'IGAS de 2019** sur les ESAT, réaffirmant le rôle des ESAT, notamment en matière d'inclusion professionnelle et sociale ([Cf. Annexe N°1 : Article des ASH n°3213 du 11 juin 2021](#)) ;
- **Le communiqué de presse du 9 juillet 2021**, du Secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées, «Un plan de transformation des ESAT au bénéfice de tous» ([Cf. Annexe N°2 : Communiqué de presse du 9 juillet 2021 / Secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées](#)).

1. Les missions de l'ESAT

«Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail accueillent des personnes handicapées dont la CDAPH a constaté que les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.»

Les ESAT sont confirmés dans leur statut de structure médico-sociale. En effet, parallèlement aux activités de production, les ESAT proposent des activités dites de formation et de soutien. Ils «mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et à l'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent. »

Cette dualité constitue le fondement même des ESAT : aucun de ces deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement ne soit gravement altérée. Pour être sauvegardée, cette vocation doit nécessairement s'appuyer sur une ou des activités économiques stables, l'économique n'étant qu'un moyen au service de la personne.

2. Les missions de la SAESAT

L'objectif principal de la SAESAT est de permettre aux personnes accueillies dans ce service d'intégrer ou de réintégrer l'ESAT à temps plein dans un délai de 6 ans (*2).

Ce service s'adresse à un public n'ayant jamais travaillé dans le secteur du travail protégé, ou à des personnes déjà accueillies en ESAT ayant besoin de prendre du recul sur leur projet tout en évitant une rupture dans leur parcours.

Pour mener à bien cet objectif, la Section Annexe propose des actions de formation professionnelle en partenariat avec les différents ateliers de production de l'ESAT, ainsi qu'un accompagnement complémentaire, socio-éducatif et médico-psychologique, en fonction des attentes et besoins de chacun.

Pour certains, l'objectif ne pourra être atteint, il faudra alors les orienter vers un projet plus approprié à leurs besoins et plus propice à leur épanouissement.

La section annexe constitue en ce sens une aide à l'évaluation et à l'orientation.

C. LE PUBLIC ACCUEILLI

L'ESAT de Saporta accueille des adultes, hommes et femmes, présentant des déficiences intellectuelles qui peuvent être légères ou moyennes, avec ou sans trouble du comportement mais également des personnes présentant des troubles de la personnalité et du psychisme. De plus, quelques-unes des personnes accueillies sont porteuses de handicaps sensoriels ou physiques associés.

L'ESAT est donc destiné à des travailleurs handicapés qui ne peuvent exercer une activité professionnelle qu'à la condition de bénéficier de soutiens sociaux, éducatifs, médicaux et psychologiques adaptés et dont les troubles doivent rester compatibles avec la vie collective de l'ESAT.

1. Evolution de la population

La population accueillie en ESAT a évolué au cours des dernières années.

> **Au niveau national**, L'IGAS et l'IGF, dans leur rapport d'Octobre 2019 sur les ESAT en France, constatent un vieillissement de la population et une augmentation des personnes présentant des pathologies psychiques avec de nouvelles caractéristiques:

- Entrée en ESAT à un âge plus avancé, ce qui fait augmenter la moyenne d'âge dans l'ESAT
- Scolarité et expérience professionnelle antérieures en milieu ordinaire entraînant un niveau moyen de qualification plus élevé
- Parcours de vie constitués de ruptures avec augmentation de la précarité sociale
- Augmentation du nombre de personnes vivant en famille ou en logement autonome, au détriment de celles hébergées en foyer

Cette recomposition des publics accueillis et l'évolution de leurs aspirations nécessitent un accompagnement plus souple, avec des allers-retours entre milieu protégé et milieu ordinaire.

Les ESAT ont engagé une transformation de leur offre, confirmant leur contribution à l'inclusion dans la société des personnes en situation de handicap :

- Développement du temps partiel
- Création des sas d'entrée et de sortie
- Transformation du positionnement économique
- Renforcement de l'accompagnement vers le milieu ordinaire (Taux d'embauche de - de 1% en 2019)

> A l'ESAT :

[Cf. Annexe N° 3 : Analyse de l'évolution de la population à Saporta depuis 2014](#)

A Saporta, l'évolution au niveau des âges n'est pas très significative à ce jour. La moyenne d'âge était de 34 ans en 2014, elle est de 36 ans aujourd'hui.

On note toutefois une baisse de la tranche 18-29 ans et une augmentation de celle des 40-49 ans. De même, au niveau de la proportion d'hommes et de femmes, il n'y a pas eu d'évolution significative, les hommes restant majoritaires (63% contre 37% femmes).

Comme au niveau national, l'évolution principale porte sur le type de déficience : La catégorie « **déficience intellectuelle** », a subi une nette baisse (53 % aujourd'hui contre 58% en 2014) au profit des « **troubles psychiques et du comportement** » (47 % contre 42%).

Ces 2 catégories de déficiences sont présentes en proportions presque égales aujourd'hui, alors que l'ESAT dispose d'un agrément pour accueillir des personnes avec « déficit intellectuel ».

Cette évolution a des conséquences sur l'absentéisme, avec une augmentation significative des arrêts maladies mais aussi des absences pour rendez-vous extérieurs en lien avec le projet de soins et d'autonomisation sociale.

> A la SA-ESAT

L'évolution concernant la population accueillie est encore plus nette en Section Annexe.

A sa création en 1993, la SA accueillait essentiellement des personnes issues du secteur médico-social, principalement des IMPRO et des ATO. Les personnes orientées vers la SA au cours de ces dernières années sont de plus en plus souvent issues des secteurs sanitaire et social, de l'éducation nationale et d'un secteur médico-social plus large.

Ainsi, nous faisons face à de nouveaux publics : personnes présentant des TSA, des troubles du psychisme, troubles du comportement, addictions diverses.

2. Difficultés rencontrées – Apparitions de nouveaux besoins

Nous notons de ce fait, pour ces personnes atteintes de troubles psychiques, l'apparition de nouvelles difficultés dans le cadre de l'accompagnement :

- Fatigabilité psychique ou physique accrue, troubles cognitifs souvent associés
- Besoin d'un suivi médical régulier
- Dénier des troubles par la personne concernée et rapport parfois altéré à la réalité
- Difficulté à soutenir le rythme de travail à temps plein et arrêts de travail plus fréquents et plus longs
- Ruptures de parcours professionnel plus fréquentes avec ou sans hospitalisation
- Vulnérabilité, avec risques accrus des difficultés financières notamment
- Travail surinvesti au niveau psychique et réorientations mal acceptées, rendant la sortie difficile avec risques d'isolement et de désocialisation
- Inhibition à agir et à aller vers l'autre, difficultés à investir d'autres réseaux et à demander de l'aide
- Troubles souvent variables, intermittents et évolutifs
- Phénomène de stigmatisation et de rejet envers les autres personnes accueillies
- Difficultés parfois sous estimées par l'environnement, dues au caractère invisible des troubles.

D. LA RELATION AVEC LES PARENTS, LA FAMILLE ET L'ENTOURAGE

Pour la majorité des personnes accueillies, la famille représente un lieu de relations et d'échanges, d'observations et d'enjeux importants. Les personnes de l'entourage demeurent donc des partenaires indispensables. Nous sommes à leur disposition pour toute demande d'aide ou de soutien. Réciproquement, elles peuvent être un levier utile, voire nécessaire à l'accompagnement.

Toutefois, nous devons veiller à favoriser l'autonomie et l'autodétermination des adultes que nous accompagnons.

Ce partenariat s'exerce à travers différentes formes de participation :

- Rencontres individuelles d'un ou plusieurs membres de l'équipe pluridisciplinaire, à la demande
- Participation aux instances légales : 2 représentants des familles et/ou représentants légaux, élus pour 3 ans, siègent au Conseil de la Vie Sociale
- Participation à l'élaboration du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) : L'entourage peut participer à l'élaboration du PAP de la personne accueillie, à sa demande ou sur proposition de l'équipe pluridisciplinaire, mais leur validation n'est pas obligatoire. Seule la signature du projet est nécessaire pour les personnes accueillies bénéficiant d'une tutelle.
- Invitations à des rencontres et portes-ouvertes : Informations collectives sur des thèmes variés (droits, procédures diverses...), sensibilisations, actions de prévention...

E. LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION

« Les Ateliers de Saporta » , disposent de 3 structures différenciées mais complémentaires les unes des autres :

E.S.A.T	106 places d'accueil en ETP.
S.A.E.S.A.T	16 places à mi-temps, soit 2 groupes de 8.
EA	83 salariés au 31 janvier 2021, soit 72,59 ETP, dont 67 salariés en situation de handicap (59,21 ETP). L'Entreprise Adaptée de Saporta fait partie du milieu ordinaire. Elle est un partenaire privilégié de l'ESAT de Saporta et de l'ESAT Peyreficade.

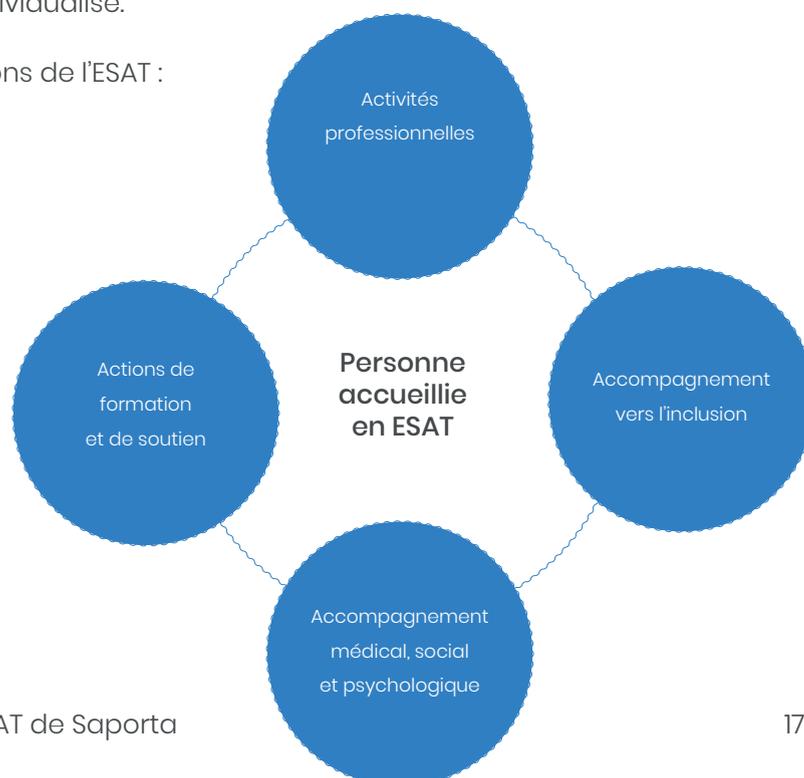
1. L'ESAT

Les Lois de janvier 2002 et février 2005 ont repositionné la place des personnes en situation de handicap dans une dimension citoyenne. Ces Lois ont fondé de nouvelles logiques d'intervention dans nos établissements médico-sociaux.

De la notion de prise en charge, nous avons évolué vers la relation d'accompagnement qui vise à prendre en considération l'expression des besoins de la personne, de ses attentes et de ses choix. Elle permet de recentrer l'usager comme personne, acteur de son projet. Afin d'affirmer davantage la mission des ESAT d'accompagner le projet professionnel des personnes, en 2022, le Secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées prévoit de faire évoluer symboliquement l'acronyme qui deviendra « Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail ».

Dès lors, la mise en œuvre de projets personnalisés s'inscrit dans une dynamique, dès l'accueil de l'usager. C'est en effet dès ce premier instant que débute l'accompagnement individualisé.

Les différentes prestations de l'ESAT :



a) Les activités professionnelles proposées :

L'accompagnement en ESAT s'appuie sur des activités à caractère professionnel dont la finalité est d'offrir un cadre de travail adapté aux spécificités de la population accueillie. En fonction de son projet, la personne est accueillie sur un atelier donné. Elle peut également choisir une alternance entre deux ateliers dont le rythme et les objectifs seront définis avec elle.

Etre repéré comme un acteur de l'économie sociale et solidaire sur le territoire est fondamental pour l'ESAT afin de proposer des activités, diversifiées et adaptées, et de participer par-là au changement de regard sur le handicap.

Les différentes activités commerciales actuellement proposées sont les suivantes :

- Entretien d'espaces verts et maçonnerie paysagère
- Entretien des locaux, nettoyage de véhicules et peinture
- Façonnage-routage et sous-traitance industrielle
- Restauration collective
- Restauration et buanderie internes

Certaines de ces activités sont organisées sur site (façonnage-routage, cuisine interne) ou à l'extérieur de l'établissement (Espaces Verts, Entretien des locaux et des véhicules, restauration collective, peinture). Elles sont toutes encadrées par des moniteurs d'ateliers.

b) Un accompagnement vers une inclusion « raisonnée »¹ en milieu ordinaire, inscrit dans une logique de parcours :

Les demandes des personnes, les enjeux économiques, sociaux et territoriaux, ainsi que les obligations réglementaires nous ont amenés à proposer différentes expériences dans le but de développer l'autonomie et d'accompagner les transitions dans l'évolution des parcours, ceci afin de favoriser le développement des compétences et l'insertion socio-professionnelle.

Cette logique est confirmée dans le Plan global prévu en 2022 par le Secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées qui souhaite «garantir à chaque personne en situation de handicap la possibilité d'engager un parcours professionnel, qu'il soit en ESAT, en EA ou en milieu ordinaire ».

Ces différentes expériences peuvent amener vers le milieu ordinaire de travail mais d'une manière progressive, impliquant de proposer des paliers successifs, avec des évaluations régulières, et des retours possibles sur l'ESAT.

Ces actions sont mises en place dans le cadre des PAP et suivies par un(e) chargé(e) d'insertion.

¹ Terme utilisé par Karin Tröger et Michel Galan dans leur rapport sur les ESAT de Bourgogne Franche-Comté en 2019

Elles peuvent prendre différentes formes :

- Stages en interne dans d'autres ateliers
- Stages dans d'autres ESAT
- Affectation en équipe autonome (EV ou EL)
- Mises à disposition et prestations de services en entreprise, suivies ou pas d'un contrat de travail
- Accompagnement à la RAE
- Formations en entreprise dans le cadre d'« Handiwork »
- Participation aux journées « Duoday »
- Stages en Entreprise Adaptée et/ou entreprise « ordinaire ».

c) Des actions de formation et de soutien :

L'ESAT de Saporta met en place des actions individuelles ou collectives de formation et de soutien de manière à faciliter l'intégration et l'adaptation des personnes accueillies au monde du travail protégé, le maintien à leur poste de travail, le développement de nouvelles compétences, l'autonomie et l'implication dans la vie sociale en lien avec l'activité professionnelle – voire à permettre leur insertion future en milieu ordinaire.

Ces actions relèvent des « activités de soutien qui conditionnent l'exercice des activités à caractère professionnel » telles que définies dans la circulaire N° DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008. Elles font donc partie intégrante du temps de travail (35 h) qui est organisé de manière à ce qu'elles soutiennent les activités à caractère professionnel, tant sur le plan de l'accompagnement médico-social que sur le plan économique.

Elles relèvent par ailleurs du décret N°2009-565 du 20 mai 2009 (reconnaissance des compétences et savoir-faire et VAE) et du décret N°2016-1899 du 27 décembre 2016 (Emploi accompagné et CPF).

Ces actions de formation et de soutien peuvent être internes, animées par des salariés de l'établissement, des intervenants extérieurs, ou externes dans le cadre des actions collectives proposées essentiellement par Opcosanté.

Le plan de formation se construit au travers du recueil des attentes des personnes accueillies, des besoins repérés en termes de développement des compétences et/ou en réponse à des problématiques particulières.

Plusieurs types de formations sont proposés :

- Actions pour le maintien des acquis scolaires (savoirs de base, informatique...)
- Actions de prévention, de maintien de la santé, actions d'acquisition d'entretien ou de perfectionnement des connaissances entrant dans une démarche VAE (gestes et postures, activités physiques adaptées, premiers secours, addictions, planning familial, formations techniques en lien avec les ateliers...);
- Actions permettant d'accéder à l'autonomie et de s'impliquer dans la vie sociale en lien avec la vie socioprofessionnelle (formations CVS, journal, communication interpersonnelle, LSF, cuisine, hygiène...);
- Actions d'adaptation des compétences des travailleurs aux nouvelles fonctions (risques routiers en lien avec la conduite des véhicules de l'ESAT, CACES, RAE...).

d) Un accompagnement social, médical et psychologique :

Cet accompagnement permet une approche globale de la situation de la personne accueillie par une évaluation sociale, médicale et psychologique.

Des interventions sont proposées afin de soutenir les personnes en fonction de leurs besoins et demandes exprimées. Elles visent également leur autonomisation et favorisent leur auto-détermination (capacité à faire des choix.) Elles facilitent l'expression de la personne, l'émergence et le développement de ses potentialités professionnelles et personnelles.

Ce soutien est assuré par l'assistant(e) de service social, le(la) psychiatre et le(la) psychologue. Ces professionnels (elles) participent à l'élaboration du PAP, conseillent et soutiennent l'équipe d'encadrement.

Le service médico-psycho-social fonctionne en partenariat étroit avec les organismes extérieurs des secteurs sanitaire, social et médico-social afin d'adapter au mieux l'accompagnement, l'évolution de la population accueillie nous amenant à rechercher sans cesse la diversification et la promotion des accompagnements proposés.

2. La SA-ESAT

La spécificité de la SA étant de permettre aux personnes accueillies dans ce service d'intégrer à terme l'ESAT à temps plein, le travail en partenariat avec les ateliers est indispensable.

Les personnes sont en effet accueillies à mi-temps sur la SA et à mi-temps sur un atelier de l'ESAT.

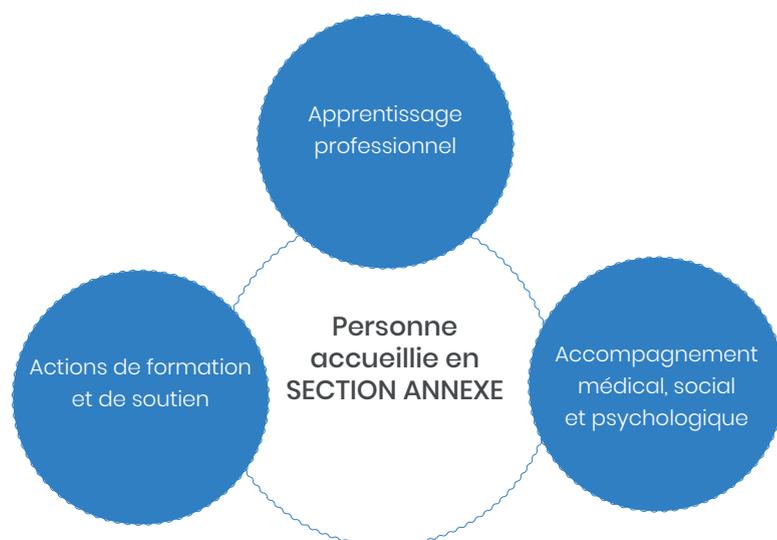
Nous avons fait le choix d'organiser ces deux mi-temps en alternance d'une semaine sur l'autre afin de :

- Aider les travailleurs à mieux se repérer
- Développer leur capacité à travailler sur une semaine complète
- Leur permettre de participer à la réalisation d'une tâche voire d'un chantier dans son intégralité
- Favoriser l'élaboration de leur représentation du travail

Ainsi, pendant qu'un groupe de 8 personnes est accueilli en SA, l'autre groupe travaille sur un atelier de l'ESAT. Une rotation est organisée sur les ateliers, avec changement d'affectation tous les 4 mois, afin que les personnes découvrent l'ensemble des activités professionnelles (sauf contre-indication pour une activité donnée).

Un référent « section annexe » est nommé au sein de chaque atelier. Il est chargé plus particulièrement de faire le lien sur les projets personnalisés avec l'éducateur spécialisé en responsabilité du service SA.

Les différentes prestations de la Section Annexe :



a) L'apprentissage professionnel :

- Il est dispensé en continu par l'éducateur spécialisé référent du service
- L'apprentissage technique se fait sur la base de supports professionnels divers notamment à partir des activités proposées à l'ESAT
- Une immersion au sein des ateliers est mise en place pour harmoniser les pratiques
- Un atelier est choisi par la personne en fin d'accompagnement en SA, voire 2 ateliers si une alternance est souhaitée (le rythme passe alors à 3 semaines/4 dans cet(s) atelier(s) pour les 6 derniers mois).

b) Les actions de formation et de soutien :

- Elles sont de différents types et animées principalement par des professionnels de la SA :
 - Activités physiques adaptées (maîtrise gestuelle, condition physique, préparation à l'effort, coopération...)
 - Education à la santé (hygiène de vie, prévention des risques...)
 - Activités socio-éducatives (cuisine, sorties socialisantes...)
 - Activités de formation diverses communes avec l'ESAT (premiers secours, gestes et postures...).

c) Un accompagnement médical, social et psychologique :

- Il est assuré par des professionnels spécifiques : Psychologue, assistante de service social, médecin psychiatre
 - Entretiens individuels réguliers ou à la demande avec la psychologue et/ou en fonction des besoins
 - Groupe de parole
 - Rencontres avec le médecin psychiatre

3. La place de l'Entreprise Adaptée

L'Entreprise Adaptée, présente sur le site de Saporta, peut constituer une étape dans l'évolution socio-professionnelle des travailleurs des ESAT.

En effet, lorsqu'une personne a suffisamment évolué techniquement et a acquis une plus grande autonomie professionnelle et sociale, un stage en EA peut lui être proposé. Si ce stage est concluant, le travailleur peut changer de statut et être intégré à l'EA, en tant que salarié du milieu ordinaire.

Inversement, certains travailleurs d'EA, en cas d'aggravation de leur situation, peuvent être orientés vers un ESAT afin d'éviter une sortie du monde du travail.

4. Les temps conviviaux et de socialisation :

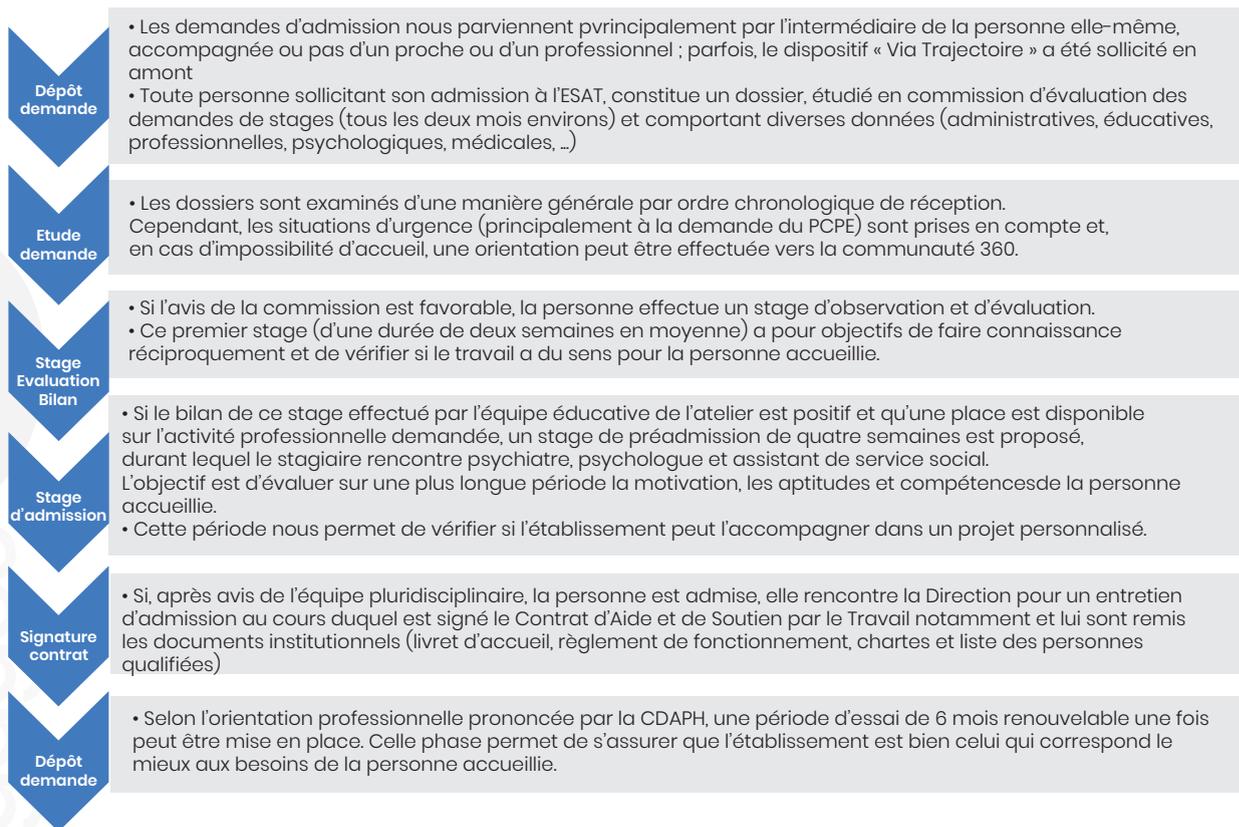
Les fêtes et sorties exceptionnelles sont des moments chaleureux et conviviaux que les Ateliers de Saporta mettent en place pour construire un climat de sérénité, de confiance et de convivialité, tous services confondus.

Le temps de repas correspond également pour les travailleurs à un moment de socialisation important.

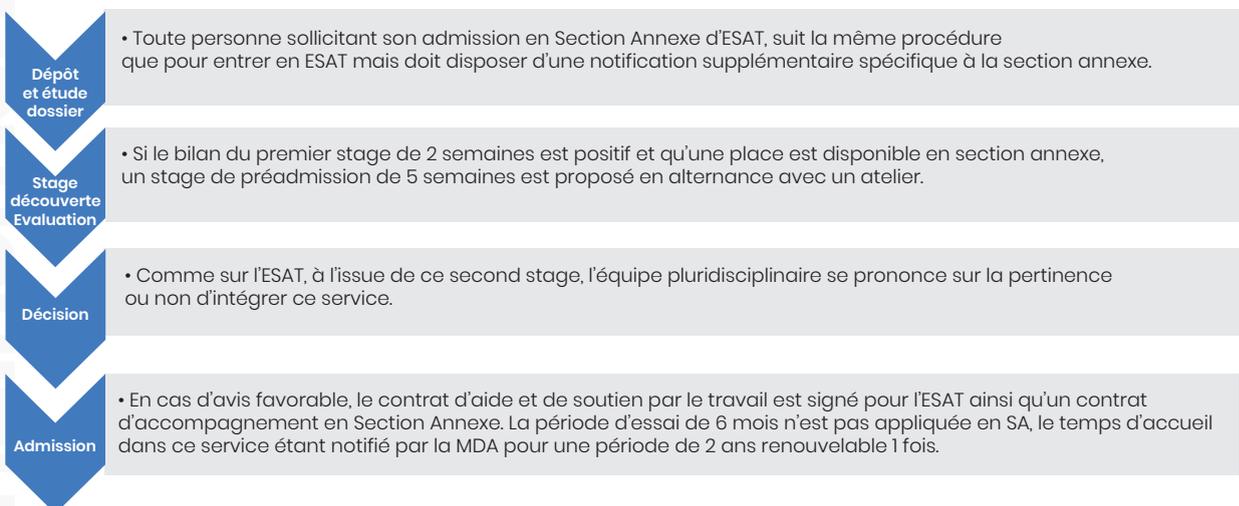
Le temps de pause partagé, au sein d'un espace dédié, permet un décloisonnement des ateliers et services, des échanges interpersonnels et une prise de connaissances d'informations diverses (affichage, flyers...).

5. Les procédures d'admission :

En ESAT



En Section Annexe

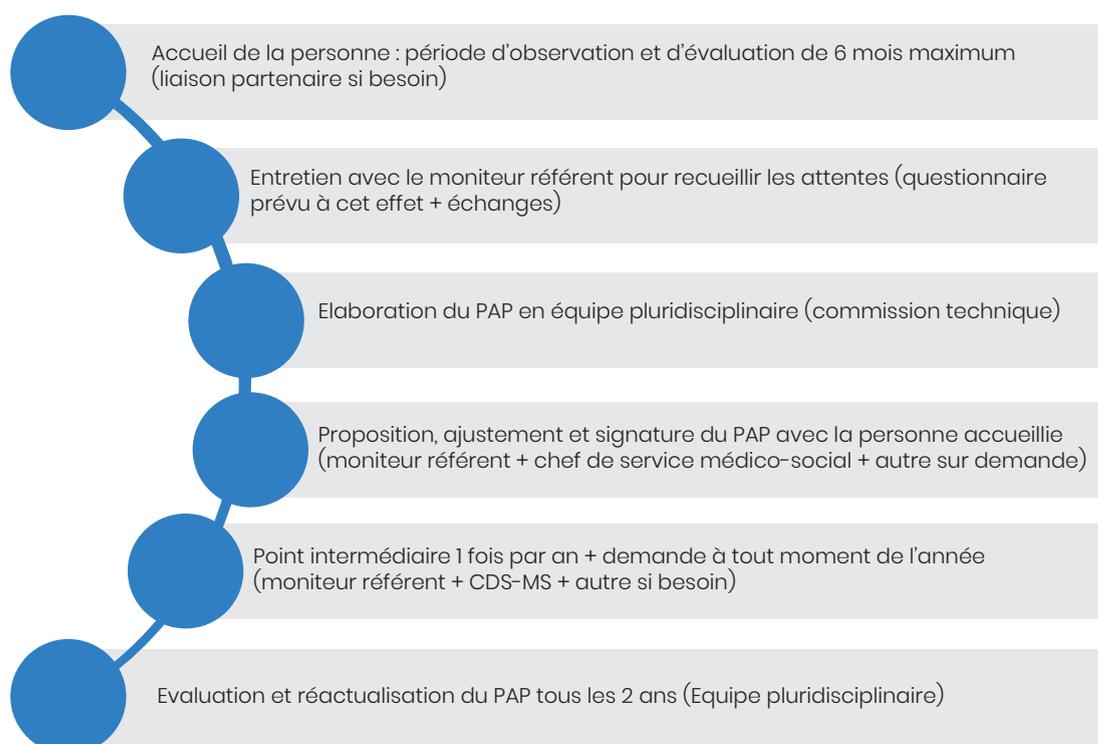


6. Les procédures d'élaboration et suivi du PAP

Le Projet Personnalisé est un avenant au Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail (CSAT) qui précise les objectifs et modalités d'accompagnement et formalise l'engagement de tous les signataires.« Le terme de Projet Personnalisé qualifie la démarche de co-construction du projet entre la personne accueillie/accompagnée (+ le tuteur le cas échéant) et les équipes professionnelles » (RBPP – ANESM).

A Saporta, la notion d' « accompagnement » est mise en avant à travers le choix du nom « Projet d'accompagnement Personnalisé » (PAP).

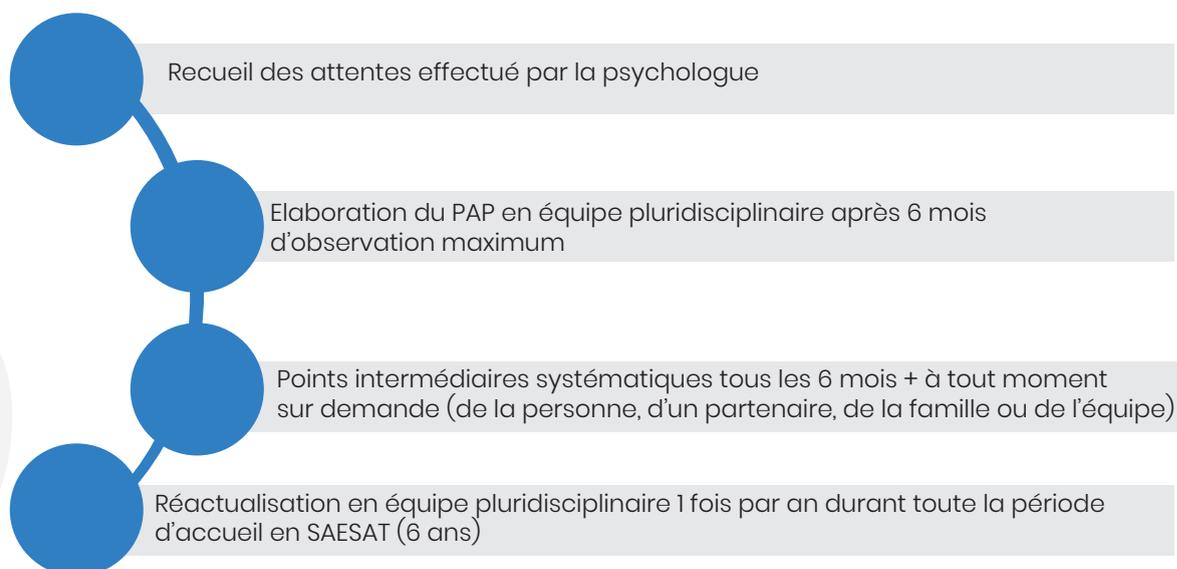
Etapes de l'élaboration et de l'actualisation du PAP en ESAT



Le PAP est élaboré et rédigé selon de 4 axes complémentaires s'articulant autour des notions de savoir-faire et savoir-être :

- Axe professionnel (compétences techniques, prise d'initiatives, respect des règles de sécurité, ponctualité...)
- Axe relationnel (travail d'équipe, communication...)
- Axe médico-social (autonomie dans les transports, logement, santé...)
- Axe soutiens et formations (mis en place en fonction des demandes des personnes et des besoins évalués)

Principales étapes de l'élaboration et de l'actualisation du PAP en Section Annexe



Le projet d'accompagnement personnalisé (PAP) des personnes accueillies en SA est élaboré de la même façon qu'en ESAT. Toutefois, le rythme des évaluations diffère (évaluations plus fréquentes), du fait de la durée limitée d'accueil dans ce service.

F. LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Le respect des personnes est une valeur éthique fondamentale affirmée dans le projet associatif et qui fait l'unanimité des professionnels des Ateliers de Saporta. La place centrale et la valorisation de la personne accueillie sont au cœur de notre démarche.

La Charte des droits et des libertés, la Charte de l'ADAGES, la Charte des Ateliers de Saporta rappellent ces valeurs.

L'Elaboration collaborative d'un guide de RBPP à usage interne, autour des thèmes « Bientraitance » et « Adaptation de l'accompagnement aux besoins et attentes des travailleurs en ESAT » a permis de bâtir un socle commun sur lequel reposent nos interventions.

De tous ces documents découlent certains principes :

- Principes de non-discrimination, de respect des croyances,
- Principes du libre choix, du consentement éclairé, de la participation de la personne,
- Principes de prévention et de soutien,
- Droits à un accompagnement adapté et personnalisé, à l'information, à la renonciation, à la protection, à l'autonomie,
- Respect des liens familiaux et de l'exercice des droits civiques,
- Respect de la dignité de la personne et de son intimité,
- Principe de protection de la personne par le rôle de « bouclier social » de l'ESAT permettant de créer des liens.

A la notion de respect des personnes vient s'ajouter depuis quelques années la notion de respect de l'environnement.

Ces principes se concrétisent à travers les actions suivantes :

- **Permettre et faciliter l'expression et l'autodétermination des personnes accueillies :**
 - Désignation d'un référent, interlocuteur privilégié et garant du projet d'accompagnement personnalisé,
 - Co-construction du PAP et recherche d'une prise de décision éclairée et partagée,
 - Protection des données individuelles et accès au dossier garantis (obligation de discrétion et secret professionnel, portail web sécurisé, dossier unique, appropriation de la RGPD...),
 - Participation au Conseil de la vie sociale, à la réunion des consommateurs, aux réunions d'expression hebdomadaires.
- **Informé la personne sur ses droits et la guider dans ses démarches et la reconnaître comme sujet de droit :**
 - Remise des documents institutionnels à l'admission : liste des personnes qualifiées, livret d'accueil, chartes, règlement de fonctionnement, contrat d'aide et de soutien par le travail, désignation de la personne de confiance
 - Information, incitation, conseils pour l'adhésion à une mutuelle sous contrat avec l'établissement
 - Réunions d'informations (personne de confiance, mutuelle...)
 - Affichages en salle de pause : informations diverses, dont numéros d'urgence
 - Association de la personne aux prises de décisions collectives à travers le Conseil de la Vie Sociale (CVS)
 - Adaptation de la communication et formation du personnel et des travailleurs au FALC (Facile à lire et à comprendre) et à la LSF (Langue de signes française)
 - Courriers individuels et/ou collectifs.

- **Prévenir les risques professionnels et préserver la santé au travail :**
 - Elaboration et mise à jour du DUERP
 - Equipements de protection individuelle fournis,
 - Adaptation et maintenance du matériel professionnel,
 - Aménagement des postes de travail,
 - Analyse et suivi des accidents du travail et des évènements indésirables,
 - Renforcement de la vigilance concernant la santé dans le cadre des PAP,
 - Partenariats privilégiés : AMETRA, CHU (filière « Vulnérabilité Handicap »), ...
 - Mise en place d'actions de prévention,
 - Mise en place de procédures de sécurité (Plan bleu).

- **Proposer une organisation du travail adaptée, à visée « capacitante »² et inclusive, à la spécificité de la population :**
 - Choix pertinents des chantiers et travaux à effectuer,
 - Planification rigoureuse de la production et/ou de la prestation afin d'éviter le travail en urgence.
 - Mise en place d'une organisation apprenante : Adaptation des méthodes d'apprentissage, stimulation de l'envie, valorisation de la persévérance, maintien de la motivation,
 - Adaptation du rythme journalier et du temps de travail,
 - Ecoute, observation, évaluation et adaptation permanentes des tâches en fonction des choix, des besoins et difficultés rencontrées, afin que chacun trouve sa place au sein de l'équipe,
 - Incitation à la coopération entre pairs à travers le travail d'équipe ou en binôme,
 - Maintien, autant que possible, d'un climat apaisé (anticipation des situations de conflit),
 - Recherche d'une autonomie maximale en favorisant l'auto-évaluation, la prise d'initiative, la responsabilisation.

- **Réduire l'impact environnemental de l'établissement :**
 - Tri sélectif des déchets (papier/emballages/verre/déchets verts/gravas/ferraille...)
 - Utilisation maximale de produits non polluants (Ateliers Espaces Verts et Entretien des Locaux)
 - Remplacement du matériel non recyclable
 - Economie d'énergie (éclairage LED)
 - Achat de véhicules électriques¹
 - Obtention de certification bio (Atelier Façonnage Routage).

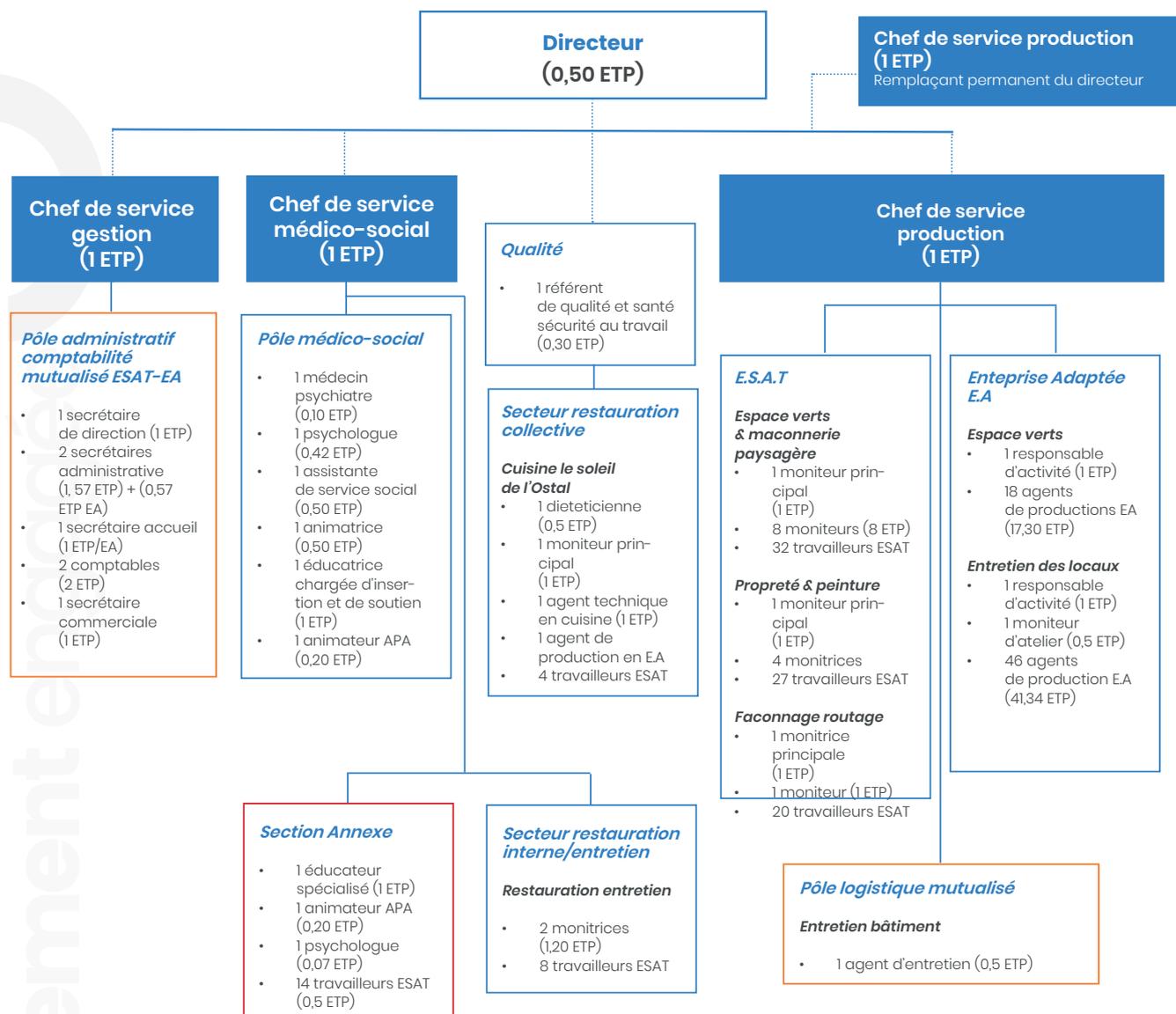
² Terme utilisé par Monique Combes-Joret, Maître de conférences en Sciences de Gestion / Université de Reims Champagne Ardennes

G. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES

1. Organigramme hierarchique

Organigramme des ateliers de Saporta

Octobre 2021



2. Postes et fonctions :

- L'ESAT de Saporta : Financement Budget Social (ARS) et Commercial

DIRECTION			
Directeur	0,5	BPAS	<ul style="list-style-type: none">• Met en oeuvre les orientations définies par le Projet Associatif.• Assure la bonne marche de l'établissement dont il a la charge, dans le cadre des délégations qui lui sont confiées.• Rend compte du fonctionnement général de son établissement devant les instances associatives en lien avec le Directeur Général.• Informe sans délai le Directeur Général de tout incident pouvant mettre en cause la responsabilité de la personne morale et le déroulement normal des activités de l'établissement. Définit, veille à la mise en place de la politique générale de l'établissement selon les existences légales et associatives et contrôle sa réalisation.
Chef de service Production	0,5	BPAS	<ul style="list-style-type: none">• Est garant de la qualité et de la continuité de l'accompagnement des personnes accueillies en lien avec le projet d'établissement.• Est le remplaçant permanent du Directeur de l'ESAT. Encadre les moniteurs d'atelier et professionnels des activités commerciales• Assure, contrôle et développe les activités professionnelles de production.
Chef de service Médico-Social	1	BPAS	<ul style="list-style-type: none">• Est garant de la qualité et de la continuité de l'accompagnement des personnes accueillies en lien avec le projet d'établissement.• Encadre les professionnels du service médicosocial, de la section annexe, de la restauration/entretien et du détachement de travailleur en entreprise, encadre l'ensemble des salariés en l'absence des autres cadres hiérarchiques• Assure et coordonne l'accompagnement médico-social, le travail avec les familles et les partenaires extérieurs et médico-sociaux.

Chef de service Gestion	1	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Assure la situation comptable, financière et administrative des « Ateliers de Saporta ». Encadre les professionnels de son service, et l'ensemble des salariés en l'absence des autres cadres hiérarchiques. Contrôle les activités du service comptable et administratif.
PERSONNEL ADMINISTRATIF			
Secrétaire de direction	1	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Organise, traite et assure le suivi administratif des salariés de l'ESAT Assure le suivi des documents institutionnels. Est en charge de la gestion administrative du Plan de Développement des Compétences des salariés de l'ESAT.
Comptable	1	BPAC	<ul style="list-style-type: none"> Assure divers travaux comptables, le contrôle de la facturation et la comptabilisation de la gestion commerciale, Assure divers travaux de gestion. Suit et informe la direction des litiges.
Secrétaire GRH	0,5	BPAC	<ul style="list-style-type: none"> Organise, traite et assure le suivi administratif des travailleurs en situation de handicap de l'ESAT Assure le contrôle des remboursements CPAM et complémentaires prévoyance.
Secrétaire commerciale	0,5	BPAC	<ul style="list-style-type: none"> Réalise le secrétariat commercial de l'ESAT, rédaction des devis, des contrats, des réponses aux appels d'offre, de la facturation. Assure la conception et la création d'outils de communication.
Référent Qualité	0,30	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Coordonne les actions d'amélioration dans le cadre de la démarche Qualité et la Santé-Sécurité au travail définies par la direction.
Secrétaire	1,57	BPAC	<ul style="list-style-type: none"> Effectue des travaux de secrétariat, assure l'accueil physique et l'accueil téléphonique. Gère le dossier informatisé de l'utilisateur.

PERSONNEL MEDICO-PSYCHOLOGIQUE et SOCIAL			
Psychiatre	0,10	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Assure la responsabilité du suivi psychiatrique et médical en liaison avec le médecin du travail auprès des personnes accueillies et collabore avec la direction aux orientations des personnes et à la mise en oeuvre du projet d'établissement.
Psychologue	1	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Assure l'accompagnement thérapeutique auprès des personnes accueillies en cohérence avec le projet d'accompagnement personnalisé co-construit avec la personne accueillie et l'équipe pluridisciplinaire.
Assistante sociale	0,5	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Assure l'accompagnement social global des personnes accueillies en cohérence avec leur projet personnalisé et en articulation avec l'ensemble des dispositifs d'aides existants.
Diététicienne	0,5	BPAC	<ul style="list-style-type: none"> Est responsable de la qualité du service rendu aux clients en lien avec le chef cuisinier, de la gestion diététique des menus, des régimes. Est responsable du suivi client (réunion de consommateurs).
PERSONNEL EDUCATIF			
Moniteur d'atelier principal	4	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Réalise l'accompagnement quotidien des personnes accueillies. Réalise et met en oeuvre leur projet personnalisé. Est responsable de la mise en oeuvre des activités d'atelier, formule les instructions d'application et coordonne les activités d'un ou des moniteurs d'atelier.
Moniteur d'atelier	11,80	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Accompagne et encadre les personnes accueillies à travers les activités de production, Participe à la production, au respect des délais impartis, et au contrôle du travail réalisé Veille aux apprentissages, au développement, et à l'évaluation des compétences de chacun. Garantit la sécurité des travailleurs handicapés Participe à l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé co-construit avec la personne accueillie et l'équipe pluridisciplinaire Met en oeuvre le projet personnalisé des personnes accueillies dont il est référent
	2,5	BPAC	

Educatrice Spécialisée chargée d'insertion	0,7	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Assure la mise en place, le suivi de l'accompagnement des personnes accueillies dans le cadre de l'insertion professionnelle, de leurs demandes de stages et d'actions de formation en lien avec leur projet personnalisé. Développe le partenariat avec les entreprises
Animateur APA	0,20	BPAS	<ul style="list-style-type: none"> Propose et anime les Actions de Formation et de Soutien en lien avec la santé et la sécurité au travail et les projets d'accompagnement personnalisés
SERVICES GENERAUX ET DE PRODUCTION			
Agent Technique	0,5	BPAC	<ul style="list-style-type: none"> Entretient, surveille, intervient ou fait intervenir pour maintenir le bon usage des équipements et des bâtiments, ainsi que la bonne réalisation des contrôles périodiques en lien avec la sécurité des bâtiments et des véhicules.
Agent Technique Cuisine	1	BPAC	<ul style="list-style-type: none"> Intervient dans la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle. Assure le contrôle des repas avant le départ en livraison sur les unités satellites. Assure la préparation et la vérification des répartitions des repas.
Ouvrier Qualifié	0,1	BPAC	<ul style="list-style-type: none"> Assure la réparation et l'entretien du matériel agricole. Assure le suivi et l'entretien régulier des véhicules et remorques de l'activité espaces verts.

BPAS : Budget Principal d'Activité Sociale

BAPC : Budget Annexe de Production et de Commercialisation

Poste	ETP	Budget	FONCTIONS
PERSONNEL EDUCATIF			
Educateur Spécialisé	1	CD34	<ul style="list-style-type: none"> Accueille, encadre et accompagne les travailleurs handicapés dans les activités de la section annexe. Met en place des actions d'apprentissage et de soutien pour les travailleurs handicapés. Assure des actions éducatives et des activités de formation auprès des personnes accueillies admises à la Section Annexe dans le but de favoriser leur intégration socioprofessionnelle dans l'établissement.
Animateur APA	0,20	CD34	<ul style="list-style-type: none"> Propose et anime les Actions de Formation et de Soutien en lien avec la santé et la sécurité au travail et les projets d'accompagnement personnalisés. Participe à l'évaluation des compétences des personnes accueillies.
PERSONNEL MEDICO-PSYCHOLOGIQUE et SOCIAL			
Psychologue	0,07	CD34	<ul style="list-style-type: none"> Assure l'accompagnement thérapeutique, en individuel ou collectif, auprès des personnes accueillies en cohérence avec le projet d'accompagnement personnalisé co-construit avec la personne accueillie et l'équipe pluridisciplinaire
PRESTATAIRE EXTERIEUR			
Educatrice Spécialisée	0,30	CD34	<ul style="list-style-type: none"> Anime des activités de soutien en cohérence avec le projet d'accompagnement personnalisé co-construit avec la personne accueillie et l'équipe pluridisciplinaire.

3. Dynamique de travail d'équipe :

La dynamique du travail en équipe est rendue possible par la mise en place de temps d'échanges entre professionnels et/ou partenaires. Des réunions et rencontres spécifiques aux différentes problématiques rencontrées sont organisées et programmées au sein de chaque service et/ou en transversalité.

REUNIONS AVEC ET/OU AUTOUR DES USAGERS :

- Réunion d'élaboration et d'actualisation du Projet d'Accompagnement Personnalisé (P.A.P.)
- Réunion commission d'évaluation des demandes de stages (personnes extérieures)
- Réunions d'expression des travailleurs
- Réunion Club des Consommateurs cuisine
- Réunion conseil de la vie sociale (C.V.S.)
- Réunion collective exceptionnelle

REUNIONS DE FONCTIONNEMENT ET D'ORGANISATION DU TRAVAIL :

- Réunion d'atelier
- Réunion de la Section Annexe
- Réunion du service administratif et comptable
- Réunion médico-psychologique
- Réunion COPIL qualité
- Réunion de l'équipe de direction
- Réunion de l'équipe de direction du Pôle Inclusion par le Travail
- Réunion institutionnelle
- Réunion commerciale

Pour connaître les objectifs de ces réunions et le détail des participants, Cf. [Annexe N° 4: Les différentes réunions](#)

4. Soutien aux professionnels et Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) revêt un caractère particulièrement important au regard des enjeux associatifs, à savoir :

- Anticiper les départs à la retraite.
- Intégrer l'évolution des missions au regard des populations accompagnées³
- Former les salariés.
- Anticiper l'usure professionnelle
- Développer les mobilités professionnelles des salariés

Afin de favoriser l'élaboration et la mise en oeuvre du parcours des salariés, de mobiliser leurs compétences et de garantir leur bien-être, différents dispositifs sont organisés :

- **Nouveaux salariés et stagiaires** : Elaboration et mise en place d'un dispositif d'accueil et d'intégration.
- **Mise en place et suivi des entretiens professionnels** : Ils permettent de recueillir et d'analyser les besoins afin d'optimiser la GPEC, notamment en proposant un plan de formation et en ajustant les fiches de fonction.
- **Formations des salariés** : Les besoins sont repérés à différents niveaux, à travers l'expression des attentes des salariés lors des entretiens professionnels et les différentes réunions organisées... mais aussi à partir des attentes du secteur et des politiques sociales nous amenant à développer de nouvelles compétences (ex : job coaching). Les formations peuvent être financées par différents dispositifs : Le Compte Personnel de Formation du salarié, le budget formation de l'établissement, le plan mutualisé de l'ADAGES, les actions collectives prioritaires régionales...

3 Cf Recommandation de bonnes pratiques professionnelles, Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT, ANESM, 2013 (chap 2.4)

- **La supervision des équipes professionnelles :** Des groupes d'APP réguliers (analyse des pratiques professionnelles) ainsi que des séances ponctuelles de régulation d'équipe ont été mises en place. Elles sont animées par un psychologue dans le cadre de prestations extérieures.

Ces dispositifs permettent de répondre aux problématiques que rencontrent les salariés, confrontés aux évolutions permanentes du secteur médico-social et à leur parcours personnel.

L'accueil des nouveaux publics vient notamment réinterroger les pratiques et les postures professionnelles :

- Demandes de formation sur la compréhension des pathologies psychiatriques et l'accueil des personnes qui en sont atteintes, d'analyse des pratiques professionnelles...
- Nécessité de travailler avec de nouveaux partenaires des secteurs sanitaire, social et Médicosocial...
- Nécessité accrue de travailler autrement avec les centres de formation et les entreprises afin de modifier l'image du handicap et d'augmenter l'employabilité des personnes accueillies
- Affectation d'un ou plusieurs professionnels à un service spécifique « insertion »
- Nécessité de rechercher de nouveaux chantiers, de nouvelles tâches ou de nouvelles activités de travail, plus adaptés pour les personnes accueillies
- Adaptation et réorganisation de l'activité afin de faire face à un absentéisme des personnes accueillies de plus en plus important alors que les contraintes de production sont les mêmes, voir plus importantes...

H. RESSOURCES FINANCIERES, PLAN PLURI-ANNUEL DE FINANCEMENT DES INVESTISSEMENTS, ET LOCAUX :

1. Ressources financières de l'ESAT et de la SAESAT

L'ESAT dispose de deux types de ressources financières :

- Le Budget Principal d'Activité Sociale (BPAS), alloué par l'Agence Régionale de Santé (ARS)
- Le Budget Annexe de l'activité de Production et de Commercialisation (BAPC), produits de la production de l'établissement

En 2021, les ESAT gérés par l'ADAGES (ESAT de Saporta et l'ESAT Peyreficade) ont été intégrés dans la négociation du CPOM ADAGES 2021-2025 qui concerne exclusivement les établissements médicosociaux enfants et adultes handicapés de l'association.

Un EPRD (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses) regroupant les recettes et dépenses prévisionnelles des budgets de l'Activité Sociale et de Production sur 5 ans a été présenté à l'ARS en cohérence avec les objectifs et la durée du CPOM.

Contrairement à l'ESAT, la SAESAT dispose que d'un budget social qui lui est alloué par le Conseil Départemental de l'Hérault.

Les uns comme les autres sont pilotés selon une logique d'équilibre et d'anticipation.

2. Plan Pluriannuel de Financement des Investissements

L'établissement élabore deux Plans Pluriannuel d'Investissement (BPAS et BAPC). Ils sont établis pour cinq ans et calés sur le CPOM, et les EPRD de 2021-2025 (ARS et CD34). Ces plans sont réactualisés chaque année, afin de répondre au mieux aux attentes et besoins identifiés par l'établissement.

Le programme d'investissement Médico-social a pour objectif d'améliorer les conditions d'accueil et de travail, ainsi que la sécurité des biens et des personnes. Le programme de rénovation des bâtiments, et de remplacement du matériel obsolète se poursuivra (PPI 2021-2025, validé par le Conseil d'Administration de l'Adages et l'ARS).

2021	Renouvellement du matériel de la buanderie par du matériel professionnel et mise aux normes du self de la cantine interne
2022	Mise aux normes de la cuisine interne, sécurisation du site des « Ateliers de Saporta », et rénovation des locaux par tranche
2023	Poursuite du programme de rénovation des locaux et des bâtiments
2024	Changement du système téléphonique, et installation de la climatisation dans le service Médico-social
2025	Changement du mobilier de restauration, renouvellement d'une partie de son matériel et poursuite du programme de rénovation des locaux

En ce qui concerne le PPI Commercial, celui-ci est consacré exclusivement au renouvellement d'outils, ou de matériels de production (véhicules, camions benne, outils Espaces Verts, fours pour la cuisine centrale, ...) ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail (ex : installation d'une pompe à chaleur dans l'atelier façonnage Routage pour 2021).

3. Les locaux

- Site Principal : Domaine de Saporta, Lattes

Construit sur une parcelle de 30 266 m² de terrain arboré, l'établissement est composé d'un bâtiment de 2 002 M² disposé en « U » ouvert vers le sud, et d'un bâtiment excentré d'une surface de 350 M² loué à l'Entreprise Adaptée pour ses activités.

Le bâtiment principal accueille l'ensemble des ateliers de l'ESAT, le service administratif des « Ateliers de Saporta » ainsi que le service Médicosocial de l'ESAT.

La SAESAT est située à l'extrémité du bâtiment principal côté ouest. Ses locaux sont composés d'un atelier de travaux pratiques et professionnels, d'un lieu de stockage, d'un bureau pour l'éducateur et d'une partie vestiaire/douches/WC qui lui est dédiée.

La création d'une zone de stockage sur le site de Saporta est à l'étude afin de proposer aux clients de l'ESAT des prestations complémentaires et faciliter l'organisation interne de l'établissement.

- Site secondaire : La cuisine de l'Ostal : Rue Louis Pailhès, Le Crès

Les repas des ESAT de Saporta et Peyreficade sont cuisinés et livrés en liaison froide par la cuisine centrale « Le Soleil de l'Ostal », cogérée par les directions de l'ESAT de Saporta et l'EHPAD « L'Ostal du Lac ». La cuisine se situe au sein de l'EHPAD localisé sur la commune du Crès à 25 minutes de l'ESAT de Saporta.

La distance entre l'atelier « cuisine centrale » et l'ESAT, ainsi que sa localisation au sein d'un EHPAD complexifient l'organisation de cet atelier. Un projet de relocalisation de la cuisine est en cours de réalisation. Ce projet a aussi pour objet de retravailler son modèle économique et social.

I. SECURITE ET PREVENTION DES RISQUES

La direction de l'établissement met en oeuvre des mesures de prévention destinées à l'ensemble du personnel mais également en direction des personnes en situation de handicap. Les principes généraux de prévention sont les suivants :

- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- Former les personnes ressources par établissement,
- Adapter le travail aux personnes, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail,
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants,

- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- Donner les instructions appropriées aux personnels,
- Assurer le suivi et la mise à jour des habilitations des personnels.

Les personnels mais aussi les personnes accueillies au sein de l'ESAT bénéficient d'actions de formation.

Ces actions de formation sont en adéquation avec les orientations générales de l'association en matière de formation. Les formations peuvent être réalisées sur les thèmes suivants :

- « sécurité incendie »,
- « Habilitation en électricité »,
- « Gestes et postures »
- « Habilitation à la conduite d'engins de chantier, appareils de levage et machines mobiles ».
- « Secourisme »

En ce qui concerne, la sécurité des biens, l'établissement suit les recommandations et les observations notées dans les rapports de vérification périodiques émises par le cabinet VERITAS (sécurité incendie, installations électrique et de gaz, matériel de levage, ...)

Des contrats de maintenance sont mis en place pour les organes de sécurité de l'établissement (alarme, ...) et pour tout matériel nécessitant une attention particulière (climatisation, chauffage, ...)

- L'analyse des Accidents de Travail

Une procédure d'analyse des accidents de travail a été mise en place courant 2021. Cette enquête/analyse d'accident de travail est un processus qui permet d'identifier les causes des événements accidentels et de recommander des mesures correctives.

L'objectif de l'analyse n'est pas la recherche de coupables, mais la recherche des faits qui ont contribué à un accident afin qu'il ne se reproduise plus. Nous avons opté pour la méthode d'analyse REX – ITAMAMI qui est une méthode d'observation et d'analyse globale de situations de travail utilisée dans le cadre d'une démarche de prévention.

- Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

L'Établissement rédige le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Ce document, qui a été réactualisé en cours d'année 2021, permet également de lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité des personnes et de préconiser des actions visant à les réduire, voire les supprimer. Ce document doit faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an), et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée et/ou créée.

L'intérêt du document unique est de permettre de définir un programme d'actions de prévention découlant directement des analyses et évaluations qui auront été effectuées. L'objectif principal est de réduire et prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

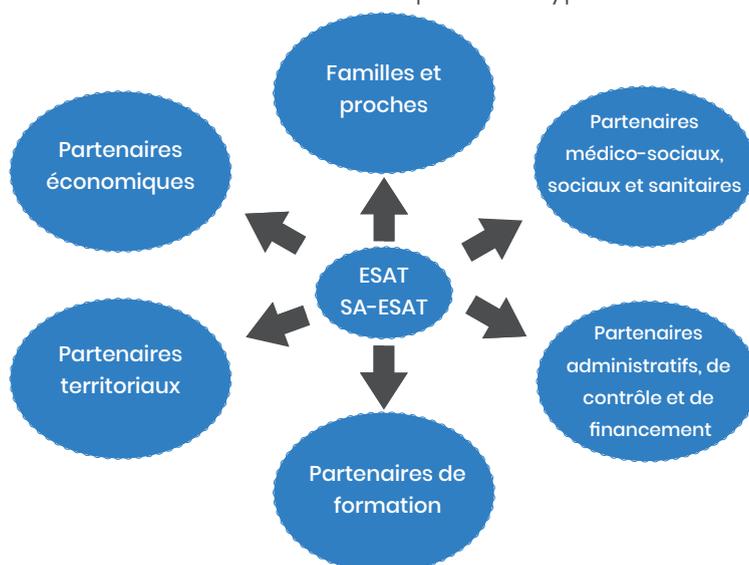
J. LES PARTENARIATS

Cf. Annexe N° 5 : Inventaire des partenaires

Les orientations du secteur médico-social, telles que le recentrage sur la personne accueillie et son environnement, la priorité accordée à l'inclusion sociale et professionnelle, la bientraitance, l'interdisciplinarité, l'efficacité des dispositifs, l'évaluation et la démarche qualité, sont autant de défis auxquels sont confrontés les établissements médico-sociaux et plus particulièrement les ESAT qui sont à la croisée du médico-social et de l'économique. Ils doivent sans cesse s'adapter à un secteur en perpétuels changements, nécessitant une complémentarité et un travail de partenariat avec leur environnement.

Une approche partenariale de travail en réseau s'avère donc indispensable et requiert l'élaboration d'un langage commun, des pratiques partagées, la formalisation des objectifs respectifs, une définition précise des moyens et des compétences de chacun... à travers la mise en place d'outils de communication adaptés et de conventions partenariales notamment.

Nous sommes ainsi inscrits au sein de plusieurs types de réseau :



- **Partenaires médico-sociaux, sociaux et sanitaires** participant à l'accompagnement global de la personne accueillie : Foyers d'hébergement, SAVS et SAMSAH, médecine du travail, mandataires judiciaires, services de l'Action sociale du Département, secteur sanitaire (CHU, CMP, Cliniques psychiatriques...), GEM, SESSAD, PCPE, communauté 360, ARESAT...
- **Partenaires de formation** : Education Nationale (SECPA, ULIS...), GIP Formavie, CFPPA, Différent et Compétent, ...
- **Partenaires administratifs, de contrôle et de financement** : Siège social ADAGES, Conseil Départemental, ARS, DIRRECTE, CPAM, CARSAT, MSA, ...
- **Partenaires économiques** : Entreprises du territoire, collectivités...
- **Partenaires territoriaux** : CD, métropole et communes, notamment la municipalité de Lattes.
- **Familles et proches** : cf. p1

K. LA DEMARCHE QUALITE

Les lois du 2 Janvier 2002 et du 11 Février 2005 rénovant l'action sociale et médico-sociale, ont conduit les établissements du secteur à évaluer la qualité des prestations délivrées aux personnes accueillies, par la mise en place d'évaluations internes et externes.

La volonté associative de déployer une démarche qualité au sein de ses établissements, a conduit l'ADAGES à envisager une démarche collective, permettant notamment l'élaboration d'un référentiel et d'outils Qualité communs, ainsi que la mise en place d'un Copil évaluation qualité inter-établissements.

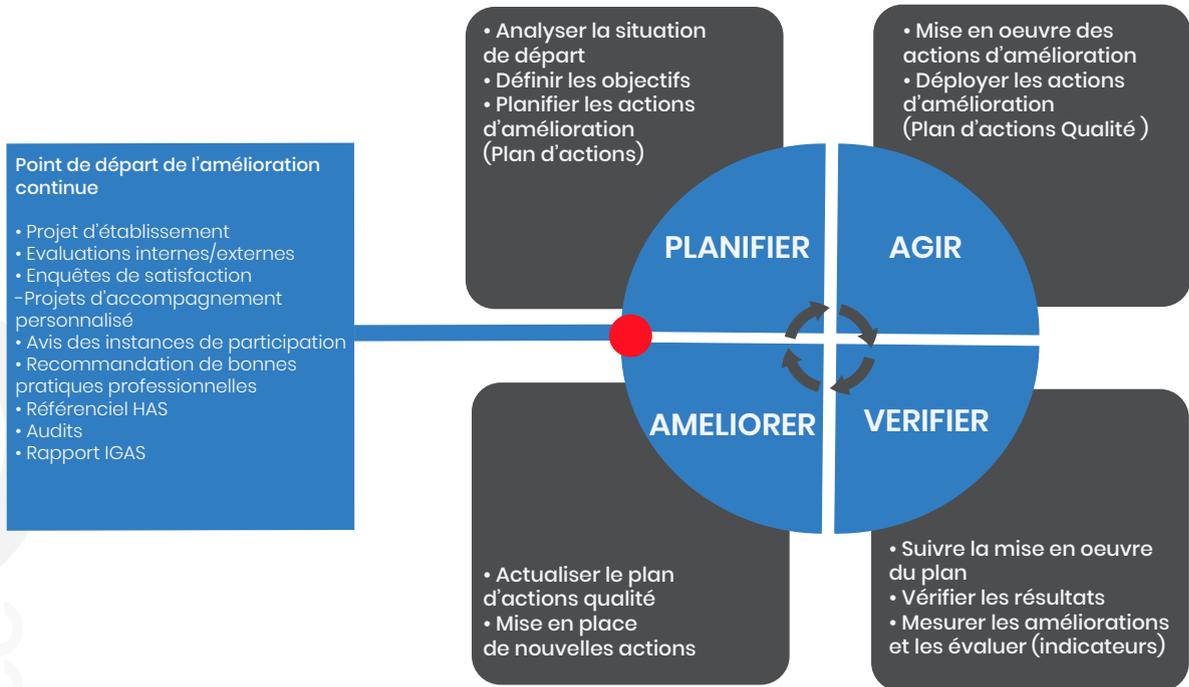
L'ESAT a procédé à une évaluation interne en 2008 et à une évaluation externe en 2014. La prochaine évaluation interne est programmée fin 2021.

Ces évaluations débouchent sur un plan d'amélioration de la qualité visant à réduire les écarts entre le projet d'établissement et la réalité du terrain mais aussi à adapter le projet en continu, en fonction de l'apparition de nouveaux besoins.

La démarche d'amélioration qualité de l'établissement s'organise selon les modalités suivantes :

- Identification d'un référent qualité
- Mise en place d'un Copil Qualité se réunissant tous les 15 jours
- Elaboration, suivi et actualisation régulière du plan d'action qualité
- Participation au Copil Evaluation Qualité Associatif

La démarche qualité d'amélioration continue des prestations



3. Bilan du précédent projet d'établissement

NB : Le projet d'Etablissement en cours de validité est évalué selon différents dispositifs:

- En continu à travers la Démarche-Qualité et les réunions de services,
- Périodiquement à travers les bilans de services, le rapport d'activités et le CPOM,
- En fin de validité à travers un questionnaire de satisfaction.

A. LE PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE

Les évaluations internes et externes débouchent sur un **plan d'amélioration** de la qualité visant à réduire les écarts entre le projet d'établissement et la réalité du terrain mais aussi à adapter le projet en continu, en fonction de l'apparition de nouveaux besoins.

Ce plan est suivi par la Référente Qualité et mis à jour régulièrement en COPIL-Qualité au fur et à mesure des actions mises en place et des nouveaux besoins repérés.

A ce jour, certaines des actions programmées doivent être finalisées ou renforcées dans les années à venir.

Thèmes	Actions en cours (à finaliser ou renforcer)
Projet d'établissement	<ul style="list-style-type: none">• Définir des indicateurs et des délais dans le cadre des fiches actions pour en faciliter le suivi (se servir du rapport d'activités)
Accueil et admission	<ul style="list-style-type: none">• Finaliser le trombinoscope et le rendre accessible.• Evaluer et améliorer notre accueil dans l'établissement
Insertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none">• Poursuivre et développer la mise à disposition en entreprise• Renforcer le poste de chargée d'insertion• Trouver de nouveaux débouchés commerciaux.
Projet d'accompagnement personnalisé	<ul style="list-style-type: none">• Poursuivre et renforcer le partenariat avec les services de santé mentale (cf. évolution de la population)
Participation des personnes accueillies	<ul style="list-style-type: none">• Rédiger une procédure sur le rythme des enquêtes• Mettre en place des réunions régulières spécifiques en LSF pour les usagers sourds et malentendants• Mobiliser et sensibiliser les familles et représentants légaux par le biais du CVS
Bienveillance	<ul style="list-style-type: none">• Maintenir la vigilance au niveau de la Bienveillance, notamment à travers l'analyse des évènements indésirables

Activités de formation et de soutien	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvrir l'espace des actions de soutien vers de nouvelles actions ou activités favorisant l'insertion sociale • Aider les personnes accueillies à utiliser les outils multimédias
Amélioration de la communication	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer davantage sur le changement de sigle CAT => ESAT et sur les taxes AGEFIPH et FIPHFP • Procéder au flocage des véhicules (cf. marque à créer) • Valoriser notre image auprès des différents partenaires • Améliorer le site internet (Partenariat avec le service Communication du Siège)
Gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à l'évaluation régulière des risques psychosociaux • Mieux accompagner les nouveaux salariés à leur prise de poste (mise en place du tutorat) • Veiller à établir les nouvelles fiches de fonction et à mettre à jour celles qui le nécessitent • Améliorer les remplacements du personnel absent (poste de moniteur polyvalent et/ou remplaçant)
Amélioration du cadre de vie et de la sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Définir une politique de sécurité (délégations, fiches de fonction des différents intervenants...) • Sensibiliser l'ensemble des travailleurs aux notions de sécurité • Mettre à jour annuellement et à disposition de l'ensemble des salariés le DUERP - Faire des exercices d'évacuation plus réguliers et des débriefings par atelier - Améliorer le repérage de l'ESAT pour les secours • Actualiser la signalisation routière à proximité

B. LES BILANS DE SERVICES A TRAVERS LES DIAGNOSTICS PARTAGES REALISES EN 2019

Cf. Annexe N° 6 : Diagnostics partagés ESAT et SA-ESAT

Des diagnostics ont été réalisés afin de définir nos orientations stratégiques dans le cadre du CPOM 2021-25.

Ils ont permis d'identifier pour chaque service, les points forts, points faibles, menaces et opportunités et de faire des propositions d'amélioration des prestations.

Leviers d'améliorations identifiés pour ces 2 structures :

- **ESAT :**
- Création d'un pôle « Insertion » ESAT-EA (Saporta/Peyreficade) en vue de favoriser l'inclusion socio-professionnelle.
- Mutualisation et rationalisation des organisations (services généraux, qualité, sécurité et environnement) en vue d'améliorer l'accompagnement des personnes accueillies entre Saporta et Peyreficade.
- Développement du réseau économique et des stratégies de communication pour le pôle travail favorisant une ouverture sur la cité.
- Refonte du projet de service de la restauration collective.
- Mise en place d'une démarche QVT-RSO.

- **SAESAT :**
- Augmentation des temps de psychologue et de psychiatre afin de développer le partenariat avec le secteur sanitaire et améliorer l'accompagnement (ex : groupe de parole)
- Limitation à 7 personnes par groupe (14 PA) afin d'accueillir en permanence un stagiaire sans désorganiser le service.
- Développement du temps de travail commun avec les personnes de l'ESAT afin de favoriser l'accompagnement (alternance ESAT/SA)
- Mise en place de formations et poursuite des APP (Analyse des pratiques professionnelles)
- Mise en place d'une démarche QVT-RSO

C. L'ENQUÊTE DE SATISFACTION 2019 AUPRÈS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Cf. Annexe N°7 : Propositions d'amélioration suite au questionnaire

Cette enquête a permis la mise en évidence de nouvelles aspirations chez les personnes accueillies :

- Augmentation des demandes de temps partiel mais difficultés à occuper le temps libéré ;
- Augmentation des demandes d'alternance entre plusieurs activités, de plus grande variété ;
- Volonté d'intégrer le secteur l'entreprise (secteur du travail non protégé), de s'identifier à la « norme » ;
- Demande de formations certifiantes ou qualifiantes pour une reconnaissance des compétences » (2014 : 0 stages en MO, en 2019 : 11 mais aucune embauche)
- Demande accrue d'un accompagnement social en milieu ordinaire pour plus d'autonomie (accès aux droits, recherches d'activités, de logement adapté, permis de conduire, parentalité...)

6. **Evaluation et suivi** de la mise en oeuvre du projet d'établissement

Les perspectives seront inscrites dans le plan d'amélioration de la qualité.

Dans le cadre de sa mission, la référente qualité suivra la mise en oeuvre des actions et leur évolution et en rendra compte au COPIL.

Un récapitulatif sera fait annuellement. Des réajustements des perspectives pourront avoir lieu si nécessaire, notamment au niveau de la temporalité.

Le projet d'établissement pourra également faire l'objet de réactualisations de ses annexes.

Chaque année au mois de juin, un bilan sera établi et présenté à l'ensemble des salariés.

[Cf. Annexe N° 8 : Plan d'action PE Saporta](#)



ASSOCIATION DE DÉVELOPPEMENT D'ANIMATION & GESTION D'ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS

www.adages.net

SIEGE SOCIAL

1925, rue Saint Priest
34 090 Montpellier

Tel : 04 67 10 40 00