



Association Laïque de Gestion d'Établissements d'Éducation et d'Insertion

## **Etablissement et Service d'Aide par le Travail AGNELIS**



## **Projet d'établissement et de services 2019-2024**

**Février 2020**

Approuvé par le Conseil de la Vie Sociale du 24 janvier 2020

Validé par le Conseil d'Administration du 04 février 2020

## TABLE DES MATIERES

Lexique .....	4
Introduction .....	6
Pourquoi un projet d'établissement ? .....	6
Remerciements.....	6
Methodologie d'élaboration du projet d'établissement .....	7
Démarche participative .....	7
Participation à l'élaboration du projet d'établissement 2019 - 2024 .....	7
Charte d'établissement proposée par les usagers .....	7
Des valeurs fortes en filigrane.....	8
Elements de contexte .....	10
Un etablissement en voie d'un ancrage professionnel et culturel .....	10
Un gouvernement promouvant l'inclusion et l'autodetermination .....	11
Le Duoday porté à l'échelle nationale depuis 2019 .....	11
La loi Avenir Professionnel : une nouvelle approche favorisant l'emploi direct en entreprises des personnes en situation de handicap .....	12
Démarche qualité, CPOM et projet associatif : convergence des démarches.....	13
Calendrier et convergence des outils institutionnels .....	13
Bilan du Projet d'établissement 2014 – 2019.....	15
L'ESAT AGNELIS en 2019 .....	16
Le public accueilli .....	17
Une organisation facilitant l'approche populationnelle .....	18
Un étayage medico social renforcé .....	20
Le travail en atelier .....	20
Complexité de gestion : entre travail in situ et hors les murs .....	21
Vers un nouveau modèle d'accompagnement 2019 – 2024 .....	23
Un accompagnement favorisant l'approche populationnelle .....	24
Engagements et objectifs 2019-2024 .....	25
Faciliter l'accueil des primo arrivants.....	25
Etre acteur de la réhabilitation socio professionnelle.....	25
Etre une passerelle vers le milieu ordinaire du travail .....	26
Accompagner la perte d'autonomie et préparer la retraite .....	28
Avancer vers la connaissance et l'accueil de nouveaux publics .....	29
Le travail comme outil de développement personnel, d'inclusion et de mieux être .....	30
Engagements et objectifs 2019-2024 .....	31
Promouvoir la réalisation d'un projet professionnel épanouissant .....	31

Elaborer de nouveaux dispositifs favorisant l'apprentissage .....	31
Accompagner au travail tout en developpant les habiletés sociales .....	31
Developper l'autonomie des déplacements .....	31
Former les professionnels aux nouveaux accompagnements .....	32
Innover pour capter les interets de chacun et mobiliser les energies .....	32
Promouvoir le concept d'organisation apprenante .....	32
Promouvoir la qualité de vie au travail : pour mieux agir .....	32
Information et inclusion via le numerique .....	33
Engagements et objectifs 2019-2024 .....	34
Rendre les informations accessibles et claires pour tous.....	34
Developper les compétences garantissant l'accessibilité au numérique.....	34
Promouvoir l'acquisition d'outils numériques .....	35
Accompagner aux risques d'usages d'internet et réseaux sociaux.....	35
Une gouvernance renouée au service de l'autodetermination des personnes .....	36
Engagements et objectifs 2019-2024 .....	37
Promouvoir le pouvoir d'agir des personnes au sein de l'établissement.....	37
Promouvoir le pouvoir d'agir des personnes au sein du territoire .....	37
Un ancrage territorial renforcé .....	38
L'ESAT, plateau technique ouvert aux partenaires .....	39
Accompagner les employeurs à l'embauche des personnes en situation de handicap.....	39
Renforcer la visibilité de l'ESAT sur le territoire .....	39
Etre acteur de la solidarité et du developpement durable .....	39
Esat, milieu protégé : un fondamental à préserver .....	40
Engagements et objectifs 2019-2024 .....	41
Garantir éthique et bienveillance .....	41
Renforcer nos actions dans le champ de la prévention .....	41
Sécuriser le parcours d'inclusion professionnelle .....	41
Conforter le soutien à la parentalité .....	42
Garantir un droit au retour.....	43
Créer un espace d'apaisement pour les plus fragiles .....	43
Garantir la confidentialité des données .....	43
annexe 1 - bilan plan d'actions 2014 - 2019 .....	44
annexe 2 - Plan d'actions 2019 – 2024 en cohérence avec le CPOM.....	49

## LEXIQUE

ALGEEI : Association Laïque de Gestion d'Établissements d'Éducation et d'Insertion

ANESM : Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des établissements et services Sociaux et Médico-sociaux

ANPAA : Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie

ARS : Agence Régionale de Santé

BSR : Brevet de Sécurité Routière

CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité

CD 47 : Conseil Départemental Lot et Garonne

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEGIDD : CEntre Gratuit d'Information, de Dépistage et de Diagnostic

CESF : Conseiller en Economie Sociale et Familiale

CHD : Centre Hospitalier Départemental

CMP : Centre Médico Psychologique

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

COPIL : COmité de PILotage

CODIR : COmité de DIRection

CPF : Compte Personnel de Formation

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

CDVS : Conseil Départemental de la Vie Sociale

CVS : Conseil de la Vie Sociale

ESAT (anciennement CAT) : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

ETP : Equivalent Temps plein

ETS : Educateur Technique Spécialisé

FALC : Facile A Lire et à Comprendre

FO : Foyer Occupationnel

HADePaS : Handicap, Autonomie et Développement de la Participation Sociale

IME : Institut Médico Educatif

ITEP : Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique

MA : Moniteur d'Atelier

MAQ : Manuel Assurance Qualité

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OPCO : OPérateurs de Compétences

QVT : Qualité de Vie au Travail

RAE : Reconnaissance des Acquis par l'Expérience

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

RPS : Risques Psycho-Sociaux

SMS : Short Message Service

TSA : Trouble dans le Spectre de l'Autisme

UNAFAM : Union NAtionale de Familles et Amis de personnes Malades et /ou handicapées psychiques

## INTRODUCTION

### POURQUOI UN PROJET D'ETABLISSEMENT ?

*ANESM Mars 2009*

*Eléments de cadrage Recommandation de bonnes pratiques professionnelles « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service »*

La loi n° 2002-2 fait obligation aux établissements et services d'élaborer un projet de leur structure : « Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, 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. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. Le projet d'établissement/service voulu par la loi est :

- une démarche prospective : il faut définir des objectifs à cinq ans, en fonction de l'analyse de l'existant et des missions de l'établissement/service ;
- un document institutionnel propre à chaque structure ;
- un projet collectif, un outil de dialogue, fédérateur et mobilisateur de l'ensemble des parties prenantes de la structure ;
- un des outils visant à garantir le droit des usagers : le projet est une démarche qui associe les usagers et un document qui contribue à rendre plus lisible l'offre de prestations.

Ainsi, si le projet s'inscrit dans une commande publique et dans le cadre de missions précises, il représente aussi une nécessité pour la structure, car il permet de faire le point sur les représentations et les valeurs, de s'assurer de leur partage et de se doter d'objectifs communs. Le projet est intimement relié à l'évaluation interne. Les deux démarches sont différentes, mais interdépendantes ; la démarche de projet nécessite au moins un état des lieux, et si possible une évaluation des activités et de la qualité des prestations. Quand on procède à l'évaluation interne, on interroge notamment la pertinence du projet d'établissement/service, quand celui-ci est formalisé. Les deux démarches – élaboration d'un projet d'établissement/service et évaluation interne – sont obligatoires. L'essentiel est d'intégrer progressivement les résultats de l'évaluation interne au projet d'établissement/service pour le réviser dans un sens qui favorise l'amélioration de la qualité.

### REMERCIEMENTS

Remerciements à l'ensemble des professionnels et usagers de l'ESAT Agnelis pour leurs travaux de réflexion sur l'ESAT Agnelis « de demain »,

Remerciements au comité de direction de l'ESAT Agnelis (Laure HERLEDAN, Delphine SCOPEL, Marie Agnès SCHRODER, Patrick RICHARD, Xavier SEMPO) pour sa participation à l'écriture du projet,

Remerciements à Madame DEWERDT, Madame TRESSOS, Monsieur MICHON, le CVS de l'ESAT Agnelis pour leur analyse constructive du projet.

*Stéphanie COURBOULAY, Directrice de l'ESAT Agnelis*

# METHODOLOGIE D'ELABORATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT

## DEMARCHE PARTICIPATIVE

---

### PARTICIPATION A L'ELABORATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2019 - 2024

Dès 2018, dans le cadre du renouvellement du projet d'établissement de l'ESAT, professionnels (de l'éducatif, du médicosocial, de l'administratif et des moyens généraux) et usagers ont été amenés à réfléchir aux thèmes cadres de ce projet afin de faire des propositions qui alimenteront et contribueront à son élaboration.

L'objectif était de réfléchir en collectif aux valeurs de l'ESAT Agnelis que chacun souhaitait voir inscrites comme fondements des actions à venir.

Les professionnels furent accompagnés par l'association Alizée dans ce travail, la Ligue de l'Enseignement Lot et Garonne a été sollicitée pour accompagner les usagers. Des animateurs de groupe ont menés plusieurs séquences autour des thèmes :

- ✓ Bienveillance
- ✓ Qualité de vie au travail (QVT)
- ✓ Deux autres thèmes au choix laissés à l'arbitrage du groupe
  - Dimension Humaine / Moyens et responsabilités pour les professionnels
  - Communication et reconnaissance pour les usagers

A partir de ces travaux, le comité de direction de l'ESAT Agnelis a réalisé un travail important d'écriture de ce projet d'établissement.

---

### CHARTRE D'ETABLISSEMENT PROPOSEE PAR LES USAGERS

Les usagers ont réalisé une charte à travers laquelle ils dévoilent les valeurs qu'ils souhaitent voir apparaître dans les fondamentaux de l'établissement.

- Etre solidaire
- Sourire, avoir un comportement positif, être dans l'empathie
- Connaitre et être informé sur ses droits
- Veiller au bien-être de tous
- Ecouter et être écouté
- Respecter et être respecté
- Encourager, soutenir
- Se respecter et respecter le cadre de vie
- S'ouvrir aux autres, être généreux
- Respect de la laïcité

## DES VALEURS FORTES EN FILIGRANE

---

Sur chacun des thèmes abordés, il est éclairant de relayer ici les réflexions qui ont émergées et qui guideront la construction du projet d'établissement.

Sur la « bienveillance », voici ce qui a été exprimé :

- La notion de bienveillance (personnelle) est exprimée, davantage que la notion de bienveillance (dimension collective qui place l'utilisateur au centre de l'Institution)
- Thématique qui fait autant référence aux usagers qu'aux rapports entre collègues,
- Confort psychologique – bien être en ateliers = signes de bienveillance
- Basée sur une bonne organisation : matériel, confort, responsabilité, information
- Qualité des rapports humains : écoute, empathie, respect
- Fait unité avec les autres valeurs : la QVT, la dimension humaine, les moyens et responsabilités

➔ Dès 2019, des séances d'analyse des pratiques sont mises en place pour les professionnels

Sur la « Qualité de Vie au Travail », voici ce qui a été exprimé :

- La QVT se mesure « au plaisir de venir travailler » dans un confort, rétribution des efforts fournis au quotidien
- QVT est une posture de bienveillance
- La QVT dépend de facteurs humains telles que la cohésion d'équipe, l'entraide, l'équité, la solidarité, soutenue par l'organisation du travail
- Plusieurs facteurs menacent la QVT : la perte d'autonomie, changements trop fréquents qui induisent de l'insécurité, l'environnement et les contraintes économiques du secteur
- QVT dans l'accompagnement : si le professionnel va bien, l'utilisateur va bien (réciprocité)

➔ *Dès 2019, l'ESAT met en place une étude d'analyse des risques psychosociaux et qualité de vie au travail, diagnostic et plan d'action menés avec le Comité Social et Economique et la médecine du travail CIST 47.*

Sur la « dimension humaine », voici ce qui a été exprimé :

- La dimension humaine à l'ESAT renvoie à une posture professionnelle bienveillante et « sécurisante », vis-à-vis des usagers et des autres professionnels : entraide, empathie, compréhension de la différence, écoute, non jugement
- L'ESAT doit rester à taille humaine et porter des projets mettant l'humain au cœur des préoccupations
- La dimension humaine permet de garantir le maintien de la cohésion d'équipe, l'adaptation à l'autre
- Valeur à préserver absolument, en lien avec la taille de l'établissement, pour cela, il est important de comprendre toutes les dimensions de la structure (de quoi l'ESAT est garant -> comment y répondons-nous ?)
- Participe à la QVT

➔ *Dès 2019, l'ESAT répond à un appel à projet sur la démocratie sanitaire.*

Sur les « moyens et responsabilités », voici ce qui a été exprimé :

- Participe à la QVT
  - Renvoie à la notion de sécurité :
    - L'ESAT, lieu « à part », lieu « sûr »,
    - Sécurité de l'emploi et confort pour les pro,
    - Ressources et moyens adaptés aux besoins des usagers
  - Sécurité dans toutes les dimensions, au profil des personnes les plus vulnérables
  - Comprendre l'organisation : qui fait quoi ?
  - Autonomie à l'intérieur du cadre : requiert confiance, rigueur et professionnalisme
- ➔ *Dès 2019, l'ESAT met en place un livret d'accueil présentant les photos et missions des différents professionnels.*

## ELEMENTS DE CONTEXTE

### UN ETABLISSEMENT EN VOIE D'UN ANCRAGE PROFESSIONNEL ET CULTUREL

Né de la fusion de l'ESAT de Pomaret et de l'ESAT Lamothe Poulin en 2010, ce sont aujourd'hui trente-huit professionnels et cent soixante personnes accompagnées qui avancent depuis dix ans vers un destin commun.

Il n'est pas question d'effacer les Histoires qui ont constitué ces deux collectifs mais de construire, à l'aulne d'une société qui veut ré inventer les modèles d'accompagnement médicaux sociaux, un collectif solide, solidaire, bienveillant au sein duquel place sera faite à chacun de s'accomplir professionnellement et socialement.

L'ESAT Agnelis bénéficie depuis 2015 d'un bâtiment neuf, remarqué et remarquable, qui a vu naître en son sein le Duoday et des dispositifs innovants et ouverts sur la société (accompagnement des personnes en perte d'autonomie, l'autonomisation des personnes...)

Au-delà du site de Foulayronnes qui accueille le siège social, Agnelis c'est aussi :

- La blanchisserie industrielle à Pont du Casse, reconnue pour sa qualité de prestations et son dynamisme,
- Le site agricole à Serbat avec son cèdre emblématique de Lamothe Poulin, pour lequel l'équipe porte un ambitieux projet de diversification d'activité, de préservation du lieu et d'ouverture sur des publics en rupture socio professionnelle,
- Le site de Pomaret qui voit s'implanter à proximité la force économique d'une technopole industrielle avec laquelle des partenariats seront à tisser.

Agnelis, c'est la pluri-culture d'un établissement médico-social qui dès 2010 a bien perçu le virage inclusif qui allait marquer la décennie traversée.

C'est un dynamisme soutenu par la mise en place de projets innovants, l'expérimentation au service d'une organisation apprenante.

C'est le droit à l'erreur, le droit de la vivre pour avancer.

C'est le juste équilibre entre un accompagnement médico-socio-professionnel sécurisant et un engagement à accompagner les publics vers un milieu dit « ordinaire » dans lequel tout reste à faire afin de mieux les accueillir.

C'est une équipe de professionnels ajustant ses postures face à des publics relevant de handicap psychique, à des publics en perte d'autonomie, à des publics jeunes, fragiles et manipulant sans filtres l'information via les réseaux sociaux.

C'est une équipe de professionnels attendant de la QVT des réponses à des difficultés sociétales, de la reconnaissance professionnelle, du sens dans la relation à l'autre.

L'ESAT Agnelis, c'est un établissement médicosocial de l'ALGEEI prêt à se mettre en ordre de marche pour traverser les courants sociétaux, pour ne pas « perdre son âme » dans l'intégration probable de nouveaux modèles de financements et de tarification, et y accompagner avec bienveillance et protection les publics accompagnés.

#### UN GOUVERNEMENT PROMOUVANT L'INCLUSION ET L'AUTODETERMINATION

---

#### LE DUODAY PORTE A L'ECHELLE NATIONALE DEPUIS 2019

Lancé en France pour la première fois dans le Lot et Garonne en 2016 par l'ESAT Agnelis, le DuoDay nous vient des pays du nord de l'Europe chez qui il existe depuis plusieurs années.

Son principe est simple : une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise. Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et dépasser les préjugés.

En 2018, l'ALGEEI par l'ESAT Agnelis est devenue Centre Ressources du Duoday et à assurer son déploiement à l'échelle nationale sous l'égide du Secrétariat d'état en charge des personnes en situation de handicap, pas moins de 4000 duos formés à travers la France et 300 en Lot et Garonne. Le Duoday s'est déroulé le 26 avril 2018. Le 23 mars, plus de 250 personnes étaient réunies pour la soirée de lancement du duoday 2018, et célébrer le déploiement national de l'opération née en Lot-et-Garonne.

L'ALGEEI a assuré le fonctionnement de la plateforme internet et téléphonique de cette opération qui s'est renouvelée en mai 2019, 12000 duos réalisés lors de cette édition.

Ce dispositif démontre l'importance pour l'établissement de se positionner comme un acteur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, véritable fil rouge de notre projet d'établissement.

LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL : UNE NOUVELLE APPROCHE FAVORISANT L'EMPLOI DIRECT EN ENTREPRISES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel apporte des évolutions substantielles dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle favorise leurs emplois directs en entreprises.

Cette politique d'emploi inclusive prévoit de valoriser toute forme d'emploi direct de personnes en situation de handicap par les employeurs publics ou privés.

Elle mobilise tous les employeurs en rendant la déclaration des salariés RQTH obligatoire pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

La loi prévoit également une clause de revoyure relative au taux d'obligation d'emploi. Ce taux pourra être ajusté, tous les 5 ans, en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des travailleurs handicapés au regard du marché du travail. Avec cette loi, l'appréciation de l'obligation se fera au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples.

Un référent handicap sera également nommé pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le calcul des BOETH intègrera tous les types de contrats, ainsi que les stagiaires d'une PMSMP sans limite de 2% du personnel.

Le recours à la soustraction auprès des ESAT sera toujours valorisée sous la forme d'une déduction de la contribution mais à des taux différents : assiette 30% sur la main d'œuvre et plafond de 50 % à 75 % selon l'emploi direct de travailleurs handicapés déjà présents dans l'entreprise.

D'autres modifications ont été ajoutées, telles que :

- Des mesures concernant la formation des personnes en situation de handicap, comme la majoration de leur compte de formation personnel ou CPF (jusqu'à 8000 euros sur dix ans)
- La facilitation du recours au télétravail
- La qualité de travailleur handicapé accordée de manière définitive

C'est tout un système incitatif qui se met en place afin de mobiliser l'employabilité des personnes en situation de handicap.

DEMARCHE QUALITE, CPOM ET PROJET ASSOCIATIF : CONVERGENCE DES DEMARCHES

---

CALENDRIER ET CONVERGENCE DES OUTILS INSTITUTIONNELS

Plusieurs outils institutionnels garantissent la cohérence et la qualité des missions mises en œuvre par l'ESAT Agnelis.

Le CPOM 2018-2022 incluant les orientations stratégiques fixées par et pour l'ESAT Agnelis a été signé en octobre 2018 avec l'ARS Nouvelle Aquitaine, celui-ci prévoit :

- Un accompagnement favorisant l'inclusion en s'appuyant entre autres sur le Duoday
- Le renforcement de la participation sociale et citoyenne des usagers
- Le renforcement de l'accès aux soins et à la santé
- La promotion de l'expertise d'usage et d'aide aux aidants
- L'approche populationnelle par type de handicap et la réponse adaptée aux âges charnières

Le projet associatif ALGEEI 2017 fixe quant à lui, pour l'ensemble des établissements de l'ALGEEI, les axes stratégiques autour :

- De la loi santé, de la réforme territoriale, de l'évolution du médico-social
- La laïcité, l'intégration, l'inclusion, la radicalisation, la citoyenneté, la vie affective, la parentalité, le handicap
- L'usage des réseaux sociaux et des nouvelles technologies
- La place de la parole de l'utilisateur et de sa famille
- L'innovation
- Les nouveaux modes d'accompagnement et leurs impacts sur les organisations

C'est en s'appuyant sur ces éléments structurants que l'ESAT Agnelis a mis en place sa démarche qualité et l'ensemble des travaux que l'établissement conduit.



---

BILAN DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2014 – 2019

72 % des actions planifiées dans le projet d'établissement 2014-2019 ont été réalisées.

Les actions non abouties sont, pour l'essentiel, ré inscrites dans le projet d'établissement 2019-2024.

En Annexe 1 du présent document est présenté le bilan du plan d'actions issu du projet d'établissement 2014-2019.

# L'ESAT AGNELIS EN 2019



LE PUBLIC ACCUEILLI

Depuis Avril 2015, l'ESAT Agnelis a investi un nouveau bâtiment de 3000 m2 sur la commune de Foulayronnes. Aboutissement de la fusion en 2010 de l'ESAT de Pomaret et de l'ESAT de Lamothe Poulin, l'ESAT Agnelis dispose d'un agrément de 150 ETP, pour 160 personnes accueillies au 31 12 2018.

129 personnes présentaient comme déficience principale une déficience intellectuelle (allant du retard mental profond /sévère, au retard mental léger). Parmi ces personnes, 79 personnes avaient une déficience du psychisme associée.

33 personnes présentaient comme déficience principale, une **déficience du psychisme**. Parmi ces personnes, 14 avaient une déficience intellectuelle associée.

Les tendances d'évolution des typologies de handicap se confirment ; les travailleurs "historiques" des ESAT (principalement des déficiences intellectuelles) laissent place aux travailleurs "d'aujourd'hui" (principalement des troubles psychiques). Les premiers souhaitant plutôt réaliser des tâches de conditionnement ou de sous-traitance au sein de l'établissement (plus rassurant), tandis que les seconds ont tendance à vouloir des activités plutôt extérieures où "ça bouge" (espaces verts, prestations de service, bois de chauffage...), voire la mise à disposition en entreprise. Pour répondre correctement à sa mission, l'Esat doit favoriser le « travailler ensemble » de ces publics, avoir des bons niveaux qui créeront la dynamique et pourront "aider" à la montée en compétences de leurs collègues moins aguerris (pair-aidance). Au 31 décembre 2018, nous accueillons donc 160 personnes, 118 à temps plein et 42 à temps partiels. En voici la répartition par sites :

Site Agnelis: 82 personnes

Atelier	Age Moyen	Hommes	Femmes	Total
Sous-traitance	47	33	10	43
Prestations de Service	40	13	11	24
Parcs et jardins	30	14	0	14
TOTAL		60	21	81

Site Pont du Casse : 25 personnes

Atelier	Age Moyen	Hommes	Femmes	Total
Blanchisserie	38	7	18	25
TOTAL		7	18	25

Site Serbat : 11 personnes

Atelier	Age Moyen	Hommes	Femmes	Total
Bois de Chauffage	37	11	0	11
TOTAL		11	0	11

Site de Pomaret : 43 personnes

Atelier	Age Moyen	Hommes	Femmes	Total
Conditionnement	40	5	4	9
Mécanique	36	6	1	7
Façonnage	39	7	2	9
Parcs et Jardins	35	10	0	10
Cuisine	32	4	4	8
TOTAL		32	11	43

## UNE ORGANISATION FACILITANT L'APPROCHE POPULATIONNELLE

Depuis des années, l'ESAT Agnelis adapte son plateau technique et son organisation à ses missions.

Dès 2010, deux postes d'ETS ont été positionnés au sein de l'ESAT afin d'accompagner les parcours d'insertion professionnelle.

En 2019, l'ESAT Agnelis dispose de 1,5 ETP de chargés d'insertion et expérimente jusqu'en juin 2020 la fonction de coordonnateur de parcours grâce à un appel à projet lancé par l'OETH.

En 2017, à la faveur d'une réorganisation, des postes de coordonnateurs ont été créés sur les pôles "médico-social" et "maintien de l'autonomie". En 2019, le passage à temps plein du poste d'infirmière permet le déploiement de la prévention santé et sécurité au sein de l'ESAT.

Dans le cadre du dispositif « vers un nouvel envol », l'embauche d'une aide-soignante sur les budgets de la Conférence des Financeurs permet de développer une vigilance supplémentaire sur l'avancée en âge des personnes accueillies. L'objectif est de continuer dans cette direction, en utilisant sur les ressources humaines une partie des fonds accrédités lors de chaque appel à projets « prévention de la perte d'autonomie des personnes de plus de 60 ans ».

## AGNELIS - Etablissement et Service d'Aide par le Travail



## UN ETAYAGE MEDICO SOCIAL RENFORCE

La mission principale du pôle médico-social de l'ESAT consiste à accompagner dans leur globalité les usagers sur le plan physique, psychique et social afin d'assurer une réhabilitation psycho-professionnelle de l'usager. C'est un pôle majeur permettant d'assurer un accompagnement global du public à handicap psychique accueilli depuis plusieurs années.

Pour cela l'ESAT Agnelis dispose d'une équipe pluridisciplinaire composée d'une psychologue coordinatrice du pôle médico-social, d'une conseillère en économie sociale familiale (CESF), d'une infirmière, d'un psychiatre à temps partiel et d'une éducatrice spécialisée coordinatrice du maintien de l'autonomie.

Comme précisé précédemment, L'ESAT Agnelis observe un accroissement de nouvelles populations (handicap psychique, social, troubles du comportement, personnes issues du milieu ordinaire...) et doit donc adapter l'accompagnement au regard de ce public accueilli.

Le pôle médicosocial intervient dans l'accompagnement des équipes éducatives (réunion de régulation avec la psychologue), confrontées à des difficultés dans l'accompagnement : instabilité, agressivité et imprévisibilité des comportements obligent les équipes à envisager des dispositions particulières et à repenser l'accompagnement et les pratiques de fonctionnement (adaptation du rythme et du poste de travail, développement d'activités moins soutenues...).

Il est nécessaire de proposer aux professionnels des formations spécifiques facilitant cet accompagnement, ce qui a été fait en 2019 avec UNAFAM.

C'est également en 2019 que les professionnels ont commencé à bénéficier de séances d'analyses de pratiques mensuelles assurées par un psychologue extérieur.

Pour conforter cette mission d'information, de formation et d'accompagnement des professionnels, le pôle médicosocial a mis en place une bibliothèque « ressources » à destination des professionnels et assure la diffusion d'une veille juridique à destination des professionnels mais aussi des usagers.

## LE TRAVAIL EN ATELIER

Au sein des ateliers, la mise au travail par les moniteurs chargés d'encadrer des équipes de personnes atteintes de déficit intellectuel ou souffrant de troubles psychiques, est un ensemble d'opérations complexes, faisant appel à l'anticipation. Mettre au travail n'est pas une évidence. C'est un constat fréquent de voir un travailleur en situation de handicap se mettre au travail sans en avoir intégré le sens. La compréhension de la tâche doit précéder le processus même de production car elle en sera déterminante pour la qualité de la prestation et l'estime que le travailleur pourra avoir de lui-même et de son travail.

Les moniteurs sont les garants de la gestion des équipes de travaux, ils possèdent une bonne expérience qui leur permet de passer d'une mission à l'autre (production et travail éducatif). Toutefois des échecs peuvent être constatés, il s'agira de tirer des enseignements de cette expérience pour trouver des axes d'améliorations méthodologiques qui maintiendront l'usager en situation de réussite.

La communication (via des réunions de coordination sociale ou de chantier), les passages de relais, l'intervention du pôle médico-social (infirmière, psychologue, psychiatre), voir le recours à des spécialistes externes, notamment dans le domaine de l'ergonomie sont autant de pistes de travail.

Les différentes activités proposées par l'ESAT Agnelis permettent de disposer d'un travail réel, adapté au handicap et à l'attente de chacun. Il s'agit d'offrir un cadre diversifié permettant de développer les capacités de chacun dans divers modes de productions. La variété des ateliers proposés est un facteur du maintien de l'intérêt. S'il "sature" pour quelque raison que ce soit, le travailleur en situation de handicap à la possibilité de changer d'activité, de poste, voire de site. Cependant tous les travailleurs en situation de handicap n'ont pas la possibilité d'accéder à chacune des activités proposées par l'établissement. Aussi l'ESAT cherche donc à proposer des travaux pour l'ensemble des travailleurs, du plus démuné au plus efficient. Cette recherche nécessite un effort constant d'adaptation au marché. Dans un environnement compétitif, la capacité de l'ESAT à trouver et proposer de nouveaux secteurs d'activités est un engagement déterminant.

#### COMPLEXITE DE GESTION : ENTRE TRAVAIL IN SITU ET HORS LES MURS

L'ESAT Agnelis est investi, depuis plusieurs années, dans l'inclusion des travailleurs en situation de handicap. Le développement en Lot-et-Garonne et au niveau national du dispositif Duoday a permis à l'ESAT de renforcer et développer les partenariats (entreprises et collectivités) et la reconnaissance de la qualité de travail et/ou de production des travailleurs en situation de handicap.

Fortes de cette expérience, aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises ou de collectivités font appel directement à l'ESAT pour intégrer, via des mises à disposition, du personnel en situation de handicap au sein de leurs équipes.

L'ESAT est en capacité à proposer deux types de prestations de mise à disposition :

- Soit collective, une équipe de travailleurs en situation de handicap encadrée par un moniteur au sein de l'entreprise
- Soit individuelle, un travailleur en situation de handicap avec un tuteur en entreprise et un suivi régulier par l'ESAT

Ces dernières années les entreprises privilégient davantage la mise à disposition individuelle, plus facile à mettre en place qu'un collectif à qui il faut dédier une place et un temps pour le travail demandé. Les travailleurs en situation de handicap qui vont vers l'extérieur en individuel restent donc à un niveau moyen au sein de l'établissement : +/- 10%.

Cependant, la multiplication des mises à dispositions, si elle est positive et bénéfique pour le travailleur en situation de handicap, amène au sein des ateliers certaines difficultés. Les travailleurs en mise à disposition ne peuvent être remplacés au sein des équipes.

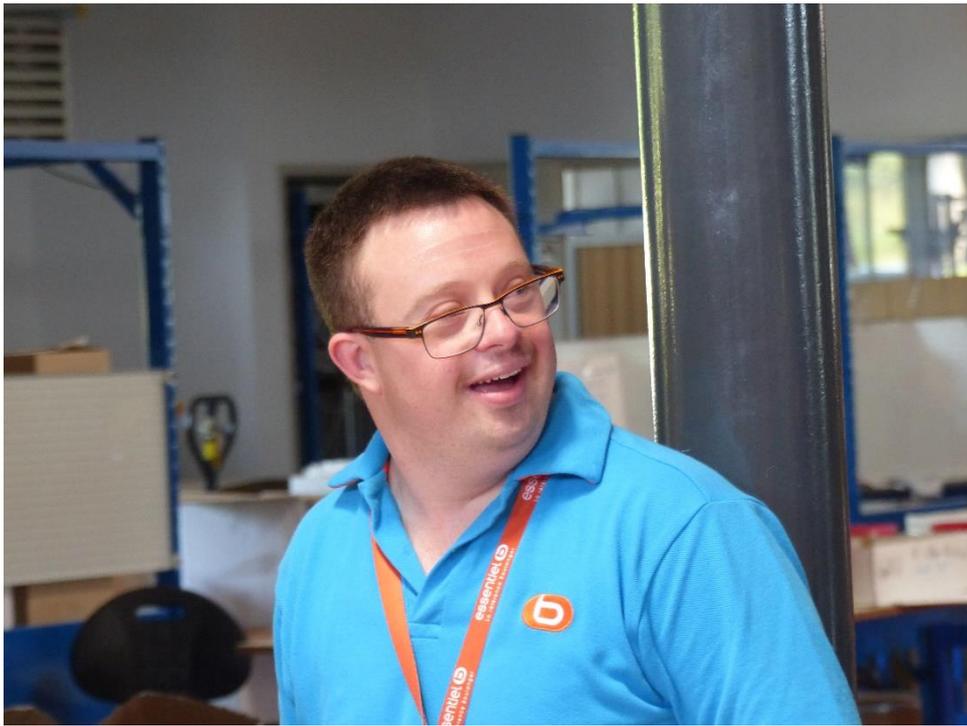
Le nouvel enjeu de l'ESAT devient de maintenir le niveau qualitatif de la prestation marchande et de l'accompagnement médicosocial avec les aléas d'effectifs.

Lorsque l'atelier se retrouve avec un effectif diminué, cela génère pour l'équipe restante une montée en charge de travail et des difficultés organisationnelles.

Un autre paramètre qui entre en compte est l'adaptation ces dernières années de l'ESAT aux travailleurs présentant des troubles psychiques et/ou une certaine perte d'autonomie. Afin de faciliter leur maintien au travail tout en conciliant la poursuite d'un parcours de suivi psycho-médicosocial, les temps de travail sont adaptés et l'on observe donc l'augmentation des temps partiels au sein des ateliers.

Lorsque l'on met en convergence la réalité des temps partiels avec celle des mises à disposition, on mesure à quel point l'adaptabilité est un enjeu fort pour l'ESAT de demain.

## VERS UN NOUVEAU MODELE D'ACCOMPAGNEMENT 2019 – 2024



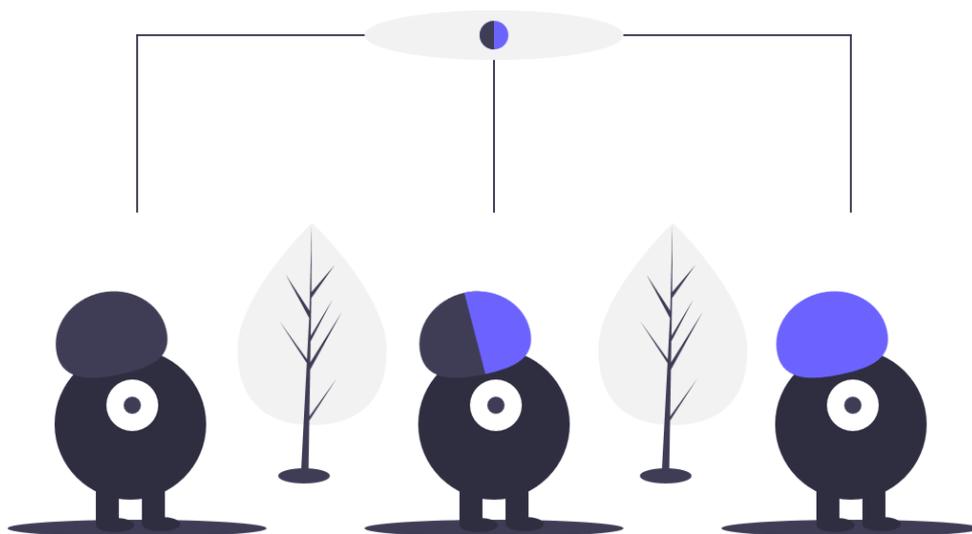
Julien R. embauché par le magasin Boulanger en Juin 2019

## UN ACCOMPAGNEMENT FAVORISANT L'APPROCHE POPULATIONNELLE

L'approche populationnelle correspond à une nouvelle façon de voir et d'agir sur les différents publics que nous accompagnons, que nous souhaitons traiter non par typologie de handicap mais par typologie du parcours.

De par les profils des publics accueillis, la notion d'accompagnement en ESAT a beaucoup évolué, nécessitant d'adapter et d'individualiser les parcours (handicap psychique de plus en plus présent, vieillissement d'une partie des usagers, tremplin vers le milieu ordinaire...). L'adaptation du temps de travail a été et est toujours une réponse aux difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap psychique et/ou de vieillissement (en 2019, sur les 160 personnes accueillies, 42 sont à temps partiels).

Que l'accompagnement soit différencié et déterminé par une variable endogène à la personne ou exogène, liée à la temporalité de l'accompagnement, l'ESAT doit être en capacité de proposer des offres de services personnalisées.



Au-delà de l'accompagnement à l'évolution des compétences techniques et professionnelles, la nécessité de proposer un étayage médico-social large et innovant nous apparaît, depuis plusieurs années, essentielle. En accord avec les directives du projet associatif 2017, nous devons prendre en compte l'individu dans sa globalité, dans une culture de bienveillance, en favorisant : son insertion professionnelle, son autonomie et son intégration sociale, son épanouissement, sa santé et sa sécurité.

Les politiques actuelles nous amènent à décroiser notre secteur, afin de favoriser l'inclusion. La notion "d'accompagnement dans le parcours de vie de la personne" prend alors tout son sens, élargissant ainsi les missions de l'ESAT.

En 2019, le rapport d'orientation budgétaire de l'ARS Nouvelle Aquitaine pose l'approche populationnelle par type de handicap comme un des enjeux de la politique régionale en faveur des personnes en situation de handicap, ceci afin de garantir la qualité et la technicité des interventions.

Pour ce faire, l'établissement doit s'ouvrir à l'extérieur, innover, développer de nouveaux partenariats, demander de nouveaux financements, pas forcément identifiés jusque-là comme usuels. Les instances permettant de recueillir la parole des usagers sont primordiales pour adapter notre accompagnement aux besoins, en constante évolution. Un autre mode d'accompagnement est à privilégier, au plus près des besoins de la personne, à l'écoute de ses difficultés.

## ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS 2019-2024

---

### FACILITER L'ACCUEIL DES PRIMO ARRIVANTS

Le primo arrivant en ESAT peut être un stagiaire ou un travailleur en voie de titularisation. Il requiert une attention toute particulière car de sa bonne intégration dépendra son parcours professionnel.

- Proposer un contrat d'aide et de soutien travaillé de façon pluridisciplinaire dès la commission d'admission et offrant une gamme de service large et varié : temps partiels, accompagnement médicosocial, alternance entre le milieu ordinaire et l'ESAT...
- Proposer l'accompagnement d'un pair aidant dès l'accueil
- Etablir une procédure qualité harmonisant les pratiques
- Développer des supports d'information en FALC
- Utiliser des supports numériques

---

### ETRE ACTEUR DE LA REHABILITATION SOCIO PROFESSIONNELLE

Depuis quelques années, les nouveaux postulants à l'ESAT nous sont souvent orientés par le secteur psychiatrique. Il s'agit souvent de personnes qui ont connu une expérience professionnelle dans le milieu ordinaire, sans passé institutionnel et avec des situations sociales complexes. La remise au travail est souvent difficile, c'est pourquoi l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique, de par ces conséquences (fatigabilité, absentéisme, baisse de motivation, du rythme, angoisses...) nécessite d'offrir une plus grande souplesse dans l'organisation du travail.

L'ESAT porte l'idée de créer un atelier de « transition », un lieu de réhabilitation psycho professionnelle. Cet atelier qui pourrait servir également de « SAS » en cas de crise, de difficulté momentanée d'un usager qui a besoin d'un accompagnement plus soutenu à un moment donné de son parcours.

A plus long terme, au regard de l'évolution de la population accueillie, il sera intéressant de renforcer les passerelles entre le champ sanitaire et médico-social afin de permettre à des personnes en situation de handicap psychique de reprendre de façon très progressive une activité professionnelle, en adaptant l'organisation (temps partiel, activités thérapeutiques, occupationnelles...) en lien avec le secteur psychiatrique.

- Faire de l'ESAT un lieu favorisant la réhabilitation socio professionnelle à travers la création d'un atelier dédié
- Mettre en place un groupe de travail pour avancer sur le projet d'atelier de réhabilitation psycho professionnel
- Développer des passerelles entre le champ sanitaire et médico-social
- Adapter l'organisation (temps partiel, activités thérapeutiques, occupationnelles...) en lien avec le secteur psychiatrique

---

## ETRE UNE PASSERELLE VERS LE MILIEU ORDINAIRE DU TRAVAIL

Actuellement au sein de l'établissement nous avons plusieurs outils pour favoriser l'inclusion au sein des entreprises du Lot et Garonne. La formation, les stages découvertes en entreprises, les mises à dispositions, les équipes autonomes au sein de plusieurs activités comme les espaces verts, le ménage, la livraison de bois de chauffage ou de repas. Fort de cette expérience nous devons aujourd'hui aller plus loin et proposer d'autres solutions afin d'innover pour mieux répondre aux attentes professionnelles des personnes en situation de handicap. Notre objectif CPOM est de 10 % des personnes accueillies empruntant cette passerelle.

Actuellement au sein de l'ESAT Agnelis, l'organisation répond plutôt favorablement aux attentes des personnes en situation de handicap. Cela fait plus de dix ans que ce dispositif fonctionne avec des retours d'expériences positifs (des CDI). Nous avons développé le Duoday depuis 4 ans, nous voyons les retombées bénéfiques pour les personnes en situation de handicap.

L'ESAT doit aller plus loin :

- Faciliter la recherche d'emploi en milieu ordinaire via un Atelier « Vers l'emploi » :
  - La mise à disposition d'ordinateur pour les recherches d'emploi, l'élaboration de CV et lettres de motivation,
  - La mise à disposition de ressources métiers,
  - L'accompagnement vers les entretiens d'embauche,
  - Le développement des partenariats avec CAP Emploi,
  - L'élaboration d'un livret de « sortie de l'ESAT » pour accompagner les personnes sortantes.

- Identifier dix places d'ESAT hors les murs, construites autour d'un nouvel accompagnement : A son entrée en ESAT et selon l'évaluation de ses capacités et souhaits, mettre en place un parcours socio-professionnel avec comme objectif d'intégrer le milieu ordinaire à cinq ans,
- Mettre en place un parcours favorisant la professionnalisation par l'alternance,
- Œuvrer pour l'employabilité des personnes en situation de handicap au sein d'établissements adhérents à l'OETH,
- Œuvrer pour la mise en place de la double orientation (ESAT-milieu ordinaire) auprès de la MDPH, une alternative pour certaines situations qui suscitent des incertitudes. Elle faciliterait le retour en cas d'expérience non concluante. Cela permettrait de partir de l'établissement en sécurité psychologique sachant que le retour est possible, cela permettrait de se confronter au milieu ordinaire sans crainte,
- Devenir un « guichet unique » pour l'emploi des personnes en situation de handicap, ou les entreprises pourraient avoir tous les renseignements sur le handicap, poster les offres, recherches des aides, former leurs équipes ou tuteurs, être soutenu en cas de difficultés. Ce pôle pourrait-être un appui aux différentes structures du Lot et Garonne.

## ACCOMPAGNER LA PERTE D'AUTONOMIE ET PREPARER LA RETRAITE

En ESAT aujourd'hui, 35 % de la population accueillie à plus de 45 ans, âge à partir duquel on peut constater les premiers signes de la perte d'autonomie due à la combinaison handicap/avancée en âge. Très tôt et de façon novatrice, en répondant à l'appel à projet de la conférence des financeurs (CNSA-ARS-CD47) "Prévention de la perte d'autonomie des personnes de plus de 60 ans", l'ESAT s'est positionné comme un acteur repéré sur le territoire pour répondre aux préoccupations nationales de l'accompagnement de la personne vieillissante, handicapée ou non.

Dès 2010, les professionnels de l'ESAT Agnelis observent de façon prégnante la nécessité d'accompagner différemment les personnes en situation de handicap avançant en âge, les premiers publics ayant intégré l'établissement dès les années 1970.

Dès 2013, l'activité « préparation à la retraite », dite « vers un nouvel envol », est créée, étendue, depuis 2017 à :

- un jardin communautaire sur deux sites
- un accueil café
- des sorties culturelles, de convivialité et de rencontres avec nos partenaires
- des visites de convivialité pour personnes âgées isolées à domicile

Ces activités sont ouvertes à toute personne de plus de 55 ans, en situation de handicap ou pas, ce qui va dans le sens d'un décloisonnement du secteur du handicap.

Ces activités rythment la semaine, créent du lien social et diminuent les risques de solitude, responsable de nombreux maux chez les personnes vieillissantes. Elles permettent une prévention sur la santé, la sécurité et sont repérantes pour les bénéficiaires. Elles stimulent d'un point de vue cognitif, physique, favorisent l'envie et la motivation. Elles permettent une revalorisation narcissique, et contribuent à un sentiment d'appartenance groupal.

- Développer et pérenniser l'activité « vers un nouvel envol » en répondant aux appels à projet de la Conférence des Financeurs

L'approche snoezelen est une démarche d'accompagnement, un état d'esprit, un positionnement d'écoute et d'observation, basé sur des propositions de stimulation et d'exploration sensorielles, privilégiant la notion de prendre soin. « Guide Pétrarque »;

Les objectifs du projet portent sur :

- un accompagnement favorisant une sécurité psycho-corporelle, dans un cadre contenant et une relation individualisée,
- le développement de la communication et de l'expression, de la prise de conscience de son corps,
- l'amélioration de l'humeur et du comportement,
- l'apaisement de douleurs physiques et/ou morales,

-la possibilité d'offrir un sas de décompression et de réduction des tensions.

Ce projet peut bénéficier à tous les travailleurs en situation de handicap de l'ESAT Agnelis (soit 160 personnes), de 18 à 62 ans. La population concernée sera : personnes en situation de handicap vieillissantes et/ou, personnes en situation de handicap avec troubles du comportement et/ou, personnes en situation de handicap souffrant de pathologies mentales.

L'ESAT, toujours dans une démarche d'ouverture et d'innovation, a déposé des demandes de financement auprès de mécènes, afin d'acquérir le matériel nécessaire à ce type d'accompagnement. Deux professionnelles ont été formées à cet accompagnement, quatre de plus le seront fin 2019-début 2020.

- Développer l'accompagnement Snoezelen
  - Aménager un espace sensoriel snoezelen au sein de l'établissement
  - Mettre en place un groupe de travail sur les modalités d'accompagnement snoezelen
  - Former les professionnels

---

#### AVANCER VERS LA CONNAISSANCE ET L'ACCUEIL DE NOUVEAUX PUBLICS

L'ESAT Agnelis est repéré sur le territoire comme un établissement disposant d'un outil de professionnalisation technique intéressant. Des demandes de partenariats non conventionnelles se mettent en place (depuis 2016 avec l'ITEP de Fourty, l'IME de Fongrave, depuis 2017 avec La Couronne, l'IME des Rives du Lot ; plus récemment un projet de partenariat avec Planète Autisme).

Ceci représente une véritable opportunité de sensibiliser ou former les professionnels à l'accueil de ces nouveaux publics.

- Former les professionnels à l'accompagnement de nouveaux publics (TSA),
- Poursuivre les partenariats entre établissements.

## LE TRAVAIL COMME OUTIL DE DEVELOPPEMENT PERSONNEL, D'INCLUSION ET DE MIEUX ETRE

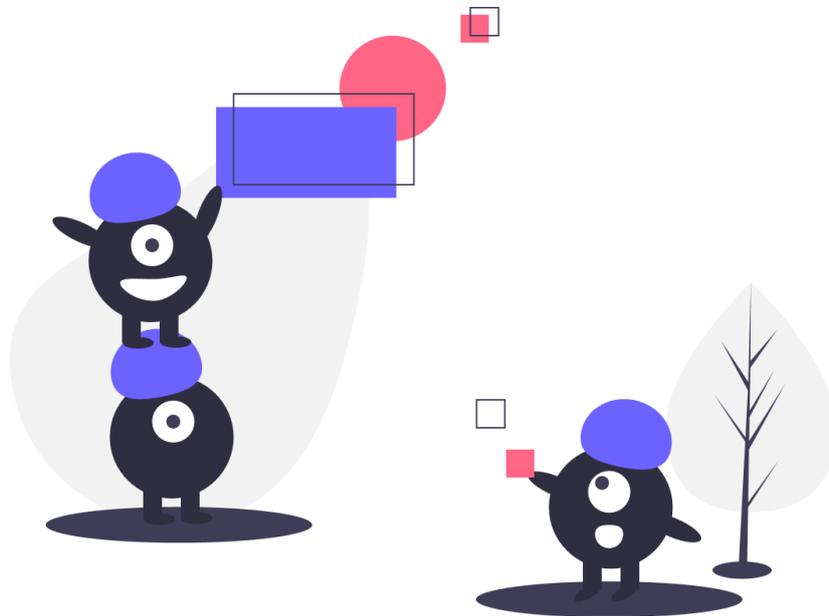
« Le travail, c'est la santé... » se laisse-t-on chanter...

Mais la réalité est d'évidence tout autre et démontre davantage une ambivalence entre plaisir et souffrance. On peut y engager tout son être, son identité.

Dans son plan santé au travail 2016-2020, le Ministère du travail pose des axes stratégiques tels que la prévention, le maintien dans l'emploi, la qualité de vie au travail et le dialogue social.

L'ESAT est un système exprimant parfaitement les besoins identifiés en la matière, que l'on soit professionnel ou personne en situation de handicap.

Porté par sa mission première qui est de promouvoir l'inclusion sociale via l'accompagnement autour d'un projet médico-socio-professionnel, promouvoir la valeur travail, individuelle et collective, est intrinsèquement inscrite dans nos fondamentaux.



## ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS 2019-2024

---

### PROMOUVOIR LA REALISATION D'UN PROJET PROFESSIONNEL EPANOUISSANT

- Moderniser les outils de production pour professionnaliser les travailleurs
- S'appuyer sur d'autres plateaux techniques sur le département (lycée professionnel...)
- Promouvoir le développement d'actions sur les volets compétences sociales, capacités d'intégration dans un collectif, respect des codes et règlements internes.

L'ESAT a mis en place la RAE, le CPF et un plan de formation construit avec les personnes en situation handicap afin de mieux répondre à leurs attentes professionnelles.

---

### ELABORER DE NOUVEAUX DISPOSITIFS FAVORISANT L'APPRENTISSAGE

- La formation qualifiante niveau 5 peut favoriser l'emploi : mettre en place, avec les différents partenaires école – employeur, un suivi coordonné au sein de l'ESAT,
- Développer les titres professionnels pour les personnes en situation de handicap avec des structures qui ont déjà les plateaux techniques,
- Etendre le dispositif CPF en collaboration avec l'OPCO de branche des formations plus spécifiques aux métiers, à la demande des personnes en situation de handicap et ceci afin de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises.

---

### ACCOMPAGNER AU TRAVAIL TOUT EN DEVELOPPANT LES HABILITES SOCIALES

- Mettre en place un atelier Expression corporelle, relation à l'autre,
- Mettre en place un atelier d'entretien professionnel,
- Mettre en place un atelier de socio esthétique.

---

### DEVELOPPER L'AUTONOMIE DES DEPLACEMENTS

- Favoriser l'autonomie dans les déplacements : usage du téléphone portable (GPS), accompagnement au BSR ou permis de conduire,
- Développer le parc auto de voiturettes sans permis.

Toujours en accord avec le projet associatif 2017, l'établissement doit accompagner les professionnels à l'évolution des accompagnements. L'innovation et le changement peuvent être source d'angoisses, dans un contexte professionnel tendu entre production et social. Le rôle de la formation permanente est primordial, afin d'appréhender au mieux les évolutions nécessaires à nos métiers.

La connaissance du territoire et des nouvelles politiques directives permet de répondre au mieux aux besoins de la personne accueillie.

L'analyse des pratiques reste fondamentale dans ce contexte.

---

#### FORMER LES PROFESSIONNELS AUX NOUVEAUX ACCOMPAGNEMENTS

- Former les équipes aux nouveaux accompagnements (empowerment, place and train...),
- Développer le Job Coaching.

---

#### INNOVER POUR CAPTER LES INTERETS DE CHACUN ET MOBILISER LES ENERGIES

- Développer la diversification des activités proposés afin de pouvoir satisfaire les différents types de populations rencontrés au sein des ESAT, mais aussi de s'adapter à la réalité et aux évolutions du marché.

---

#### PROMOUVOIR LE CONCEPT D'ORGANISATION APPRENANTE

Le projet associatif 2017 précise « c'est une organisation capable de créer, acquérir et transférer de la connaissance et modifier son comportement pour refléter de nouvelles connaissances. »

Pour la mettre en œuvre, cinq postures sont à développer :

- Mettre en place un groupe de travail travaillant sur la résolution de problèmes
  - Expérimenter afin d'apprendre
  - Evaluer systématiquement les actions et projets
  - Ouvrir à l'environnement pour apprendre avec les autres
  - Transférer les connaissances
- Mettre en place une formation sur l'organisation apprenante pour les professionnels

---

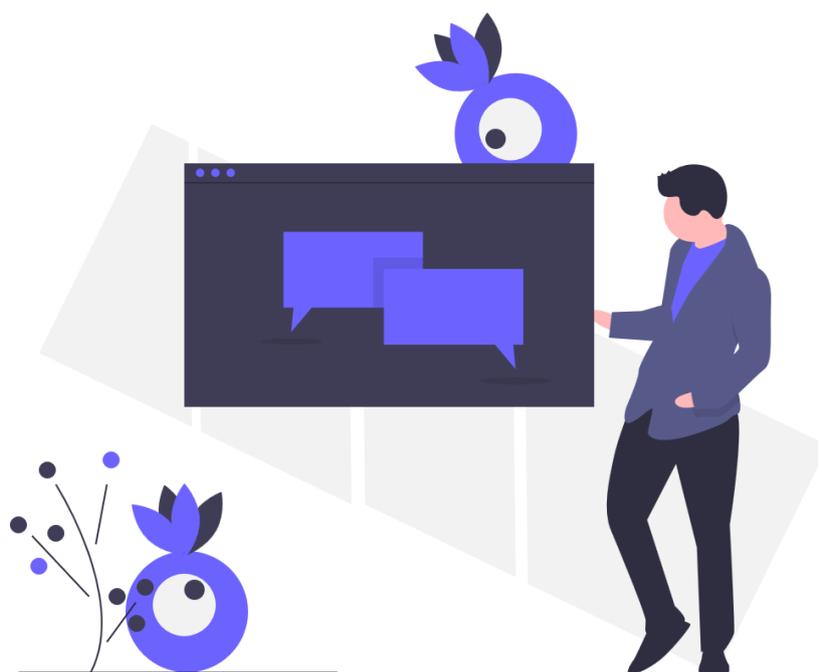
#### PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : POUR MIEUX AGIR

- Identifier un référent QVT
- Mener une étude sur les Risques Psycho Sociaux et la QVT au sein de l'ESAT
- Mener un audit en lien avec l'accord QVT ALGEEI signé avec les représentants salariés
- Mettre en place un plan d'actions

## INFORMATION ET INCLUSION VIA LE NUMERIQUE

Dans notre action d'accompagnement au quotidien auprès des personnes en situation de handicap nous avons l'obligation d'informer la personne sur ses droits, ses devoirs, le parcours qui va être le sien au sein de l'ESAT. Nous nous appuyons sur le cadre législatif et réglementaire. 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, également sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles notamment "Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT".

L'ALGEEI dans son actuel projet associatif a mené une réflexion sur les nouvelles technologies et les incidences sur notre organisation. Elle préconise en ce qui concerne les nouvelles technologies et l'avènement du digital de s'appuyer sur 5 principes : permettre l'accès, utiliser dans le cadre l'égal et institutionnel, faciliter la mise en œuvre, créer une interface numérique, œuvrer à l'utilisation et au développement du numérique.



Dans ce contexte d'accueil et de parcours au sein de l'ESAT, l'information demeure principalement orale et sur support papier. Nous avons donc à notre disposition des documents efficaces et pertinents que nous remettons à chaque personne à mesure que nous l'accompagnons de son entrée à sa sortie de l'établissement. Pour ce faire, des supports documentaires ont été élaborés dans le cadre de la démarche qualité de l'établissement telle que la procédure d'admission qui introduit depuis sa modification en 2017 la notion de parrainage venant ainsi perler sur la notion de pair-aidance.

Notons également que depuis 2017, l'ALGEEI a souhaité communiquer différemment sur ses structures et leur fonctionnement. Un film a été réalisé par l'agence de production de Sud-Ouest qui permet ainsi de présenter le plateau d'activités et de services de l'établissement.

*« Ces supports de communication sont incontournables, néanmoins nous pouvons aller plus loin ».*

Dans son livre *La maison de l'inclusion numérique – état de l'art sur l'e-inclusion* François HUGUET souligne *« accompagner le développement des usages du numérique est un enjeu capital d'équilibre des territoires et d'équité citoyenne afin de ne laisser personne en marge ».*

Mettre l'ESAT dans une véritable démarche d'accès au numérique permettra de donner aux personnes en situation de handicap une meilleure accessibilité numérique socio-professionnelle et à l'établissement une image innovante et attractive dans son environnement territorial.

## ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS 2019-2024

---

### RENDRE LES INFORMATIONS ACCESSIBLES ET CLAIRES POUR TOUS

- Un groupe de travail regroupant professionnels et usagers sera installé afin de piloter la modernisation de nos outils, méthodes et contenus de communication,
- Une instance de régulation sera installée afin de sécuriser le système d'information,
- Tous les supports de communication seront traduits en FALC : livrets d'accueil, règlement de fonctionnement, supports pédagogiques,
- Des écrans de diffusion d'informations seront mis en place sur les sites : actualités, accueil, activités,
- La diffusion vidéo sera privilégiée.

---

### DEVELOPPER LES COMPETENCES GARANTISSANT L'ACCESSIBILITE AU NUMERIQUE

- Les futurs plans de formation intégreront les thèmes du numérique et du digital (professionnels et usagers),
- L'apprentissage du e-learning dédié aux personnes en situation de handicap sera développé,
- L'inclusion par le numérique sera recherchée par l'installation d'un « atelier numérique » où seront développées les compétences de recherche d'emploi sur internet, de création d'outils de candidature numérique,
- L'autonomie sociale numérique sera recherchée afin de faciliter les démarches administratives.

#### PROMOUVOIR L'ACQUISITION D'OUTILS NUMERIQUES

- Investir dans l'achat de tablettes numériques au sein de « l'atelier numérique » afin de soutenir l'accès, de façon ludique, aux nouvelles technologies.
- Investir dans un tableau numérique dans la salle de cours afin d'imprégner toutes actions de formations sur l'établissement. Imposer un cahier des charges aux organismes de formation pour l'utilisation de l'outil numérique dans leurs contenus.
- Installer une borne d'accueil, afin de développer diverses fonctionnalités au sein de l'établissement : informer de sa présence sur site, accéder à des plannings de chantier pour les ateliers, accéder à Internet...

---

#### ACCOMPAGNER AUX RISQUES D'USAGES D'INTERNET ET RESEAUX SOCIAUX

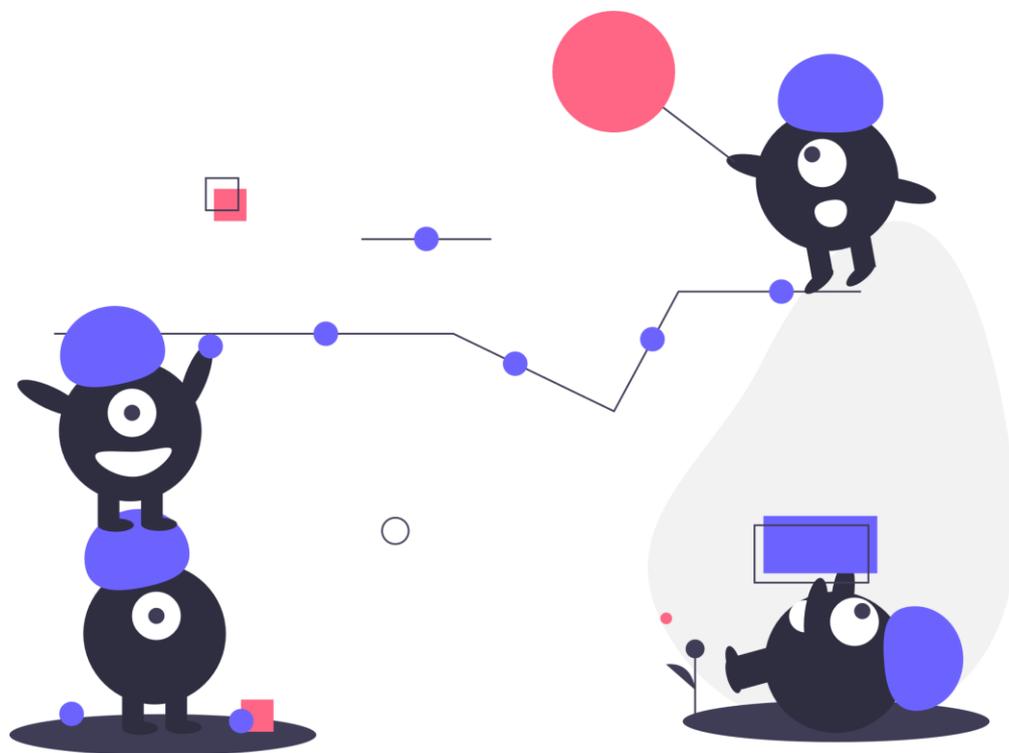
- Mettre en place des ateliers /formation traitant des risques d'internet et des réseaux sociaux,
- Créer une charte d'utilisation au sein de l'ESAT Agnelis,
- Mettre ses outils au service de nouvelles méthodes d'apprentissage (ex : SMS et apprentissage de l'écriture...)

## UNE GOUVERNANCE RENOVEE AU SERVICE DE L'AUTODETERMINATION DES PERSONNES

En 2019, au bénéfice d'un séminaire animé par Cédric Routier, psychologue, docteur en psychologie et directeur d'HADÉPAS, la question de l'autodétermination des personnes en situation de handicap s'est imposée comme un thème clé du projet d'établissement.

Cette autodétermination s'appuiera sur un système d'information performant et une gouvernance favorisant la communication et la prise en compte de l'expression de chacun au sein de l'établissement.

Comment assurer l'expression de tous au sein de l'établissement et garantir qu'en parallèle des valeurs institutionnelles, des missions posées, des normes, des règles en place, des valeurs personnelles des professionnels du secteur, les souhaits et désirs des travailleurs en situation de handicap puissent être exprimés, affirmés et pris en compte ?



Dès 2017 et en vertu du principe d'écoute et de participation active des usagers, un référent « parole de l'utilisateur » a été désigné au sein de l'ESAT Agnelis. Son rôle est d'accompagner le CVS dans l'exercice de son mandat.

Le CVS de l'ESAT Agnelis est très actif, il porte les paroles des usagers des quatre sites de l'ESAT via des rencontres régulières, dispose d'une adresse mail favorisant les échanges avec les professionnels de l'ESAT et s'implique fortement dans les actions à mener.

L'ESAT Agnelis doit être force de proposition et de construction afin que chacun-e gagne en autonomie et s'implique dans la mise en œuvre de son projet et du fonctionnement de l'ESAT.

L'ESAT Agnelis s'appuiera sur le développement de la pair-aidance (principe qui repose sur l'entraide entre personnes souffrant ou ayant souffert d'une même maladie, somatique ou psychique) afin d'enrichir les modalités d'accompagnement. L'ESAT Agnelis a à cœur de rendre l'utilisateur acteur de sa prise en charge tout en permettant la valorisation de la personne.

## ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS 2019-2024

---

### PROMOUVOIR LE POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

- Garantir la consultation et la prise en compte des choix et avis des personnes accueillies dans les instances de gouvernance de l'établissement,
- Garantir la participation des usagers référents au sein de la CSSCT,
- Développer la pair-aidance,
- Assurer la participation d'utilisateurs au sein de différentes commissions :
  - Éthique et bientraitance
  - Numérique

---

### PROMOUVOIR LE POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES AU SEIN DU TERRITOIRE

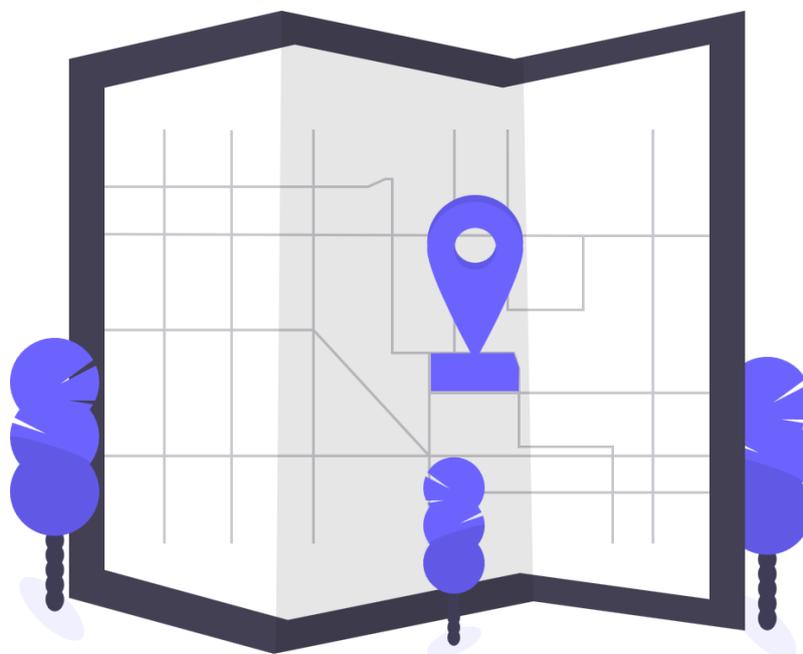
- Poursuivre la participation de l'ESAT au sein du CDVS ,
- Créer un CVS inclusif sur la commune,
- Accompagner au débat citoyen.

## UN ANCRAGE TERRITORIAL RENFORCE

A travers les activités proposées à nos clients, le Duoday, l'accompagnement des personnes isolées, l'ESAT Agnelis est déjà repéré comme un acteur fort du paysage médicosocial Lot et Garonnais.

Le maillage associatif y est largement présent mais confidentiel sur certains aspects.

L'avenir d'une dynamique territoriale passera par un renforcement de la connaissance des missions de chacun.



## L'ESAT, PLATEAU TECHNIQUE OUVERT AUX PARTENAIRES

- Proposer notre expertise aux acteurs du médicosocial, du sanitaire, des entreprises,
- Développer le partenariat avec d'autres ESAT locaux pour répondre aux marchés "volumineux",
- Etre un lieu d'accueil, d'échange et de partage,
- Proposer des formations sur le handicap,
- Accompagner à l'inclusion.

---

## ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS A L'EMBAUCHE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le projet l'« Atelier BY Agnelis » vise à amener d'autre méthodologie pour optimiser et créer de nouveaux dispositifs d'inclusion, en collaboration avec les entreprises du Lot et Garonne qui participent ou pas au Duoday,

- Créer un club entreprise avec comme objectif de développer le coaching et l'entraide entre les entreprises qui ont embauché dans leurs effectifs des personnes en situation de handicap avec l'aide d'un accompagnement de structure (ESAT-IME-ITEP). Les personnes en situation de handicap en CDI pourraient faire des retours sur l'intégration dans l'entreprise : ce qui fonctionne, comment l'accompagnement s'est mis en place, et les points perfectibles de vigilance...
- Proposer des compétences d'accompagnement externalisées dans les entreprises

L'équipe du pôle médico-social est en lien avec les partenaires (foyers et services d'accompagnement, mandataires judiciaires, familles, hôpital psychiatrique, CMP, hôpitaux de jour, psychiatres libéraux etc...) pour assurer un accompagnement cohérent, coordonné et continu dans le respect des projets de la personne accueillie.

Pour assurer un accompagnement de qualité et éviter les ruptures dans les parcours de soins, l'ESAT Agnelis devra veiller à maintenir et à renforcer la coordination avec les partenaires des établissements du secteur social, médico-social et sanitaire.

---

## RENFORCER LA VISIBILITE DE L'ESAT SUR LE TERRITOIRE

- Mettre en place des journées portes ouvertes ou tout autre évènement citoyen,
- Evaluer notre action : questionnaire d'enquête / évaluation qualité des prestations,
- Proposer des évènements citoyens,
- Mettre en place un groupe de travail avec les usagers afin de repenser la communication de l'ESAT (site internet, évènements citoyens, supports de communication...).

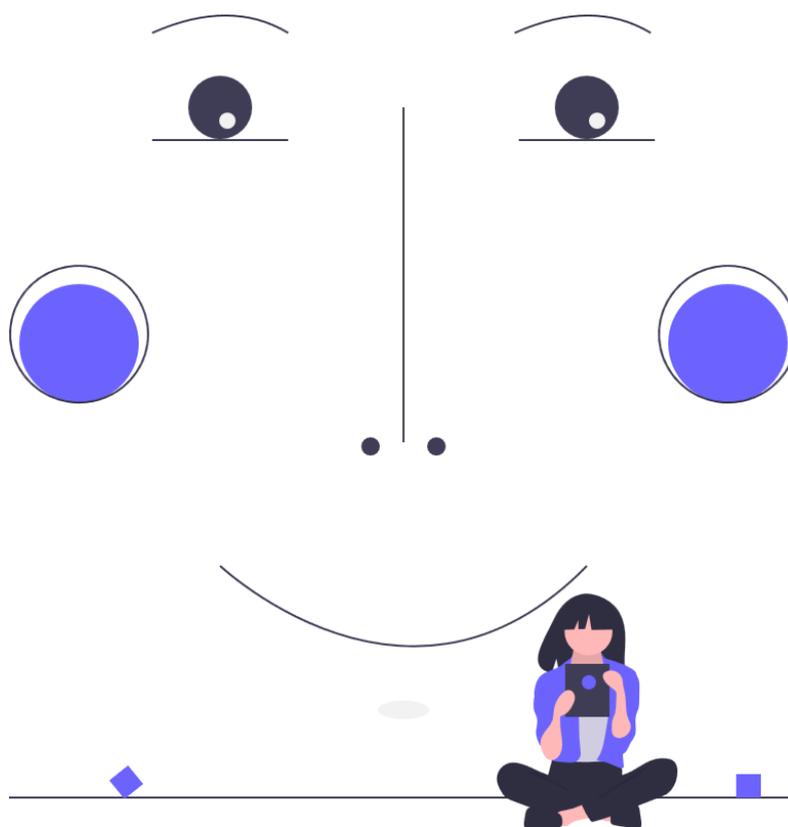
---

## ETRE ACTEUR DE LA SOLIDARITE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

- Etablir une feuille de route Développement Durable pour les cinq prochaines années, promouvant la limitation de notre impact écologique, la diminution des déchets, le soutien aux actions de défense de la nature (achats, transports, consommation...)
- Être socialement responsable, ou quand handicap rime avec solidarité pour tous (entraide territoriale, mécénat, coopératif...).

## ESAT, MILIEU PROTEGE : UN FONDAMENTAL A PRESERVER

Parce que l'ESAT reste un établissement proposant l'exercice d'activités professionnelles en milieu « protégé », il tient à cœur à l'Institution de le rester, quels que soient les accompagnements que nous réalisons visant l'inclusion sociale et professionnelle.



## ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS 2019-2024

---

### GARANTIR ETHIQUE ET BIENTRAITANCE

Les professionnels de l'ESAT sont engagés à garantir une posture de bientraitance afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement offert aux usagers.

L'ESAT réfléchit à la création d'un « comité éthique / bientraitance » qui permettrait d'analyser, en équipe pluridisciplinaire et avec des usagers, des situations particulières. Le comité pourra se réunir à la demande d'un salarié ou d'un usager.

L'objectif sera de s'appuyer sur une réflexion collective afin de donner sens aux pratiques et faciliter une prise de décision qui soit la plus « juste possible », dans une situation donnée, à un moment donné.

- Mettre en place un groupe de travail « éthique et bientraitance »,
- Systématiser les enquêtes de satisfaction en direction des personnes accueillies,
- Mettre en œuvre un suivi régulier des événements indésirables.

---

### RENFORCER NOS ACTIONS DANS LE CHAMP DE LA PREVENTION

Le pôle médico-social de l'ESAT veille à la santé et à la sécurité des usagers au travail, en lien avec le médecin du travail (restrictions, aménagement de poste, adaptation du matériel...)

Le pôle médico-social de l'ESAT a également pour mission de rappeler aux personnes accueillies l'importance d'avoir une bonne hygiène de vie par la mise en place d'actions de préventions collectives et / ou individuelles. Ces actions se font en fonction des besoins repérés par les professionnels (alimentation, addictions, hygiène...), à l'aide de différents supports (affichage, groupe de soutien, formations...). L'ESAT fait également appel à des partenaires extérieurs tels que l'ANPAA, CEGIDD, centre de santé...

L'équipe s'inscrit régulièrement dans des groupes de travail intra et inters associatifs, participe à des colloques, formations afin de mettre à jour ses connaissances.

- Poursuite des actions de prévention pour répondre aux besoins du public accueilli, en interne et à l'aide des partenaires extérieurs (Planning familial, ...),
- Monter un forum prévention.

---

### SECURISER LE PARCOURS D'INCLUSION PROFESSIONNELLE

Dans une perspective d'inclusion professionnelle/sociale il est nécessaire de prendre en considération la situation globale de la personne. En effet, lorsqu'une personne en situation de handicap est accueillie au sein de l'ESAT, l'équipe du pôle médicosocial fait un point sur son parcours, évalue le retentissement du handicap, ses potentialités, ses besoins et attentes et nous co-construisons son projet personnalisé, en collaboration avec les équipes éducatives (moniteurs ateliers, chargé d'insertion...)

En prenant appui sur le projet personnalisé, c'est grâce au travail pluridisciplinaire que l'ESAT accompagne la personne vers le développement de savoir-faire (développement des compétences techniques) et de savoir être (adoption de comportements adaptés, respects du cadre, du règlement, de la hiérarchie, des collègues...), habiletés nécessaires au travail dans le milieu ordinaire.

Lorsque la personne accueillie s'inscrit progressivement vers une inclusion, par le biais du Duoday, de stage, de mise à disposition, l'intervention du pôle médicosocial est sollicitée. En effet, il apporte son aide et son éclairage tant auprès de la personne en situation de handicap qu'auprès des partenaires (médicaux, sociaux, familial, entreprises...), ceci tout au long du parcours.

Aussi, afin que le projet soit pérenne, un travail de collaboration entre, le chargé d'insertion, la psychologue et l'entreprise doit être réalisé : former les tuteurs, sensibiliser les équipes à l'accueil et au suivi des personnes handicapées, intervenir pour des régulations, en somme, sécuriser le parcours.

En fonction des besoins, l'infirmière peut également intervenir dans l'entreprise pour adapter un poste de travail.

Progressivement, la coordinatrice du pôle met en lien les différents partenaires (sociaux, médicaux...) afin de « passer le relai » lorsque la personne quitte définitivement l'ESAT pour le milieu ordinaire. Cette coordination est nécessaire pour sécuriser le parcours de soins mais aussi pour assurer un accompagnement de qualité.

Ce travail de partenariat est une des conditions de réussite de notre action.

L'accompagnement du pôle médicosocial, que ce soit à l'arrivée de la personne accueillie, pendant ou après son insertion, permet de prêter attention aux besoins de la personne et de détecter les points de vigilance. Le passage à l'ESAT permet à la personne de se (re) construire, de se révéler, de reprendre en confiance en elle et en ses capacités et de retrouver une stabilité sociale, nécessaire à une inclusion.

- Expérimentation de la fonction « coordonnateur de parcours » via le projet OETH,
- Accompagnement du pôle médico-social auprès des usagers et des entreprises,
- Participation de la psychologue au groupe de travail « Atelier by Agnelis ».

---

## CONFORTER LE SOUTIEN A LA PARENTALITE

Ces dernières années, l'ESAT observe une hausse du nombre de personnes accueillies concernées par la parentalité.

- Accentuer les partenariats externes en lien avec la parentalité (Réseau périnat' aquitain, planning familial...),
- Poursuivre la participation au CDVS sur la vie sexuelle et affective.

---

#### GARANTIR UN DROIT AU RETOUR

En cas de difficulté suite à l'obtention d'un contrat de droit commun, le travailleur dispose d'une garantie de droit au retour en ESAT.

- Mettre en place un dispositif favorisant un retour vers le milieu protégé dans les conditions adaptées.

---

#### CREER UN ESPACE D'APAISEMENT POUR LES PLUS FRAGILES

Les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap psychique et par les personnes vieillissantes nous amènent à repenser l'accueil dans le collectif. En effet, la nécessité se fait entendre de proposer un lieu à l'écart de la collectivité, permettant de s'extraire du bruit et des éventuelles tensions.

- Aménager un espace permettant des temps d'apaisement et de repos en dehors du collectif, sous accompagnement.

---

#### GARANTIR LA CONFIDENTIALITE DES DONNEES

- Garantir la sécurisation des données (RGPD),
- Poursuivre la mise en place du dossier unique de l'utilisateur.

## ANNEXE 1 - BILAN PLAN D' ACTIONS 2014 - 2019

Thèmes	Sous-thèmes	Source	Actions	2014	2015	2016	2017	2018	2019	FAIT	EN COURS	
USAGERS	Bientraitance	Eve	Analyser l'ensemble des évènements indésirables pour suivre les évolutions	X	X	X	X	X	X	x		
		Evi	Formation de tous les salariés	X	X	X				formation en 2010	Analyse des pratiques 2019	
		Eve	Initier une réflexion collective sur la RBPP Bientraitance			X				x		
		Evi	Généraliser espaces d'analyses des pratiques	X	X	X					Analyse des pratiques 2019	
	Information droits des usagers	Evi	Formation et/ou RBPP	X						x		
	Projet professionnel	Eve	Clarifier la question de la confidentialité et de la coordination des accompagnements ESAT / partenaires sociaux			X	X				à intégrer dans la procédure PP	
	CVS	Eve	Préciser statut des participants dans CR de réunion	X							x	
		Eve	Notifier les suites données aux propositions des usagers	X							x	
	Communication usagers	Evi	Faire une réunion mensuelle Adj / usagers	X	X	X	X	X	X	X		à réintroduire avec la nouvelle organisation - cadre éducatif
	ETABLISSEMENT	Projet associatif	Evi	Communiquer en réunion d'équipe	X		X				OK sur Projet 2017	
Projet d'établissement		Evi	Inscrire la bientraitance	X							x	à inscrire dans le PE 2019-2024
		Evi	Mettre en place indicateurs pour analyser les différents types de handicap	X							x	
		Evi	Faire figurer le plan d'action	X							x	à inscrire dans le PE 2019-2024
		Evi	Le mettre dans bibliothèque qualité	X							x	
		Evi	Le mettre sur le site internet de l'ALGEEI	X							x	
		Evi	communiquer synthèse et axes de travail	X							x	
Règlement de fonctionnement		Evi	Procédure DPI/P/01 dans règlement de fonctionnement								Règlement validé en 2017	
		Eve	Etablir un nouveau règlement de fonctionnement après déménagement sur Agnelis				X	X			Règlement validé en 2017	
		Eve	Revoir son format pour le rendre plus compréhensible			X	X				FALC validé en 2017	
		Evi	Procédure de maintenance (changement des fiches de suivi)			X						à étudier
		Evi	Instaurer des temps échanges Professionnels / RQ	X	X	X	X	X	X	X	x	
		Evi	Prévoir les modalités d'actualisation de la démarche qualité et mettre en place la procédure				X					
		Evi	Formation à l'évaluation de notre démarche qualité (audit)									planifiée 2020
		Evi	Retour qualitatif et quantitatif des indicateurs									indicateurs ALGEEI
		Evi	Communication sur les indicateurs aux MA				X	X				à étudier
		Eve	Mettre en place un groupe de travail ou un référent RBPP					X			réfèrent qualité	
		Eve	Etablir un répertoire des partenaires (soins, clients, ...)			X					x	pôle médico social
Partenaires		Eve	Conduire une enquête de satisfaction auprès des familles				X	X	X	X		
		Evi	Refaire l'organigramme	X	X	X	X	X	X	X	x (décembre 2018)	
Accueil CDI		Evi	Formaliser les modalités d'accueil	X								
Accueil Stagiaire		Evi	Formaliser les modalités d'accueil		X							
Accueil CDD		Evi	Formaliser les modalités d'accueil									en cours 2020
	Evi	Plan d'actions RPS			X					x		
	Evi	Harmoniser fonctionnement fiches d'urgence sur les 2 sites		X						x		

Projet d'établissement ESAT AGNELIS 2019-2024

Thèmes	Sous-thèmes	Source	Actions	2014	2015	2016	2017	2018	2019	FAIT	EN COURS	
ACCOMPAGNEMENT VERS LE MILIEU ORDINAIRE	Adéquation offre et demande	PES	Créer un Club Entreprises partenaires : rencontres annuelles, déjeuner à thème...		X						projet 2020 Atelier by Agnelis	
	Développement de l'insertion : renforcer notre ancrage et favoriser la connaissance de la mission et du handicap	PES		Renforcer le partenariat	X						X	
		PES		Etablir la cartographie des partenaires	X							en cours de constitution par pro
		PES		Rédiger des fiches partenaires par secteur d'activité	X							non réalisé / RGPD
		PES		Assurer de la communication écrite ou de l'évènementiel							x	
	Démarche Qualité	PES	Ecrire une procédure "Insertion en milieu ordinaire"		X				X	X	Procédure en cours 2019	
	Elaboration d'une feuille de route sur 5 ans pour 1 à 2 usagers / an	PES		Etudier les opportunités d'emploi sur le territoire en fonction du profil de la personne		X					x	
		PES		S'assurer de la cohérence projet de vie et projet professionnel		X					x	Réflexion ESAT Tremplin
		PES		Garantir les pré requis sociaux : hygiène, tenue vestimentaire, comportement, rythme de vie...		X					x	
		PES		Favoriser l'autonomie de déplacement : appui sur passage permis de conduire, favoriser covoiturage, transport en commun		X					x	
		PES		Inscrire l'action d'insertion dans le projet professionnel de la personne avec conditions de suivi		X					X	
		PES		Création du CV		X						projet 2019-2024
		PES		Recherche partagée de lieu de stage et d'insertion		X					X	
	Fonctionnement atelier	PES	Adapter le rythme de travail et les tâches des usagers inscrits dans le dispositif d'insertion à ceux rencontrés dans le milieu ordinaire		X						X	
	Gestion du changement	PES		Mettre en place une formation pour les usagers sur la gestion du changement et du stress		X					X	
		PES		Proposer un accompagnement "sophro" aux usagers inscrits dans une démarche d'insertion		X						projet 2019-2024
PES			Accompagnement de la psychologue de l'établissement dès le démarrage de l'insertion	X						X		
MODERNISER LE FONCTIONNEMENT DU NOUVEAU ESAT	Architecture	CPOM	Finaliser le rapprochement des 2 établissements : géographiquement, culturellement	X	X					X		
	Développement d'activité	CPOM	Développer les prestations externes	X	X	X	X	X	X	X		
	Client	Eve		Communiquer les résultats de l'enquête satisfaction client aux clients pour promouvoir des services rendus			X	X	X	X		à planifier
		Eve		Réaliser les enquêtes de satisfaction par les usagers					X	X	X	
	Ressources humaines	CPOM		Mutualiser les ressources inter ESAT	X	X					X	
		CPOM		Réorganisation des moyens humains	X	X					X	
		CPOM		Répartition des tâches	X	X					X	
		Eve		Favoriser l'échange et les rencontres des moniteurs d'atelier pour faciliter la cohésion d'équipe		X	X				X	
	Système de communication	Evi		Les reprendre en GPEC	X	X	X				x (mars 2018)	
		CPOM		Installation d'un réseau via Intranet	X	X					x	
		CPOM		Projet de système d'information informatisé sur la nouvelle structure		X	X					OSIRIS
	Transmission des écrits et des informations	Evi		Formaliser les modalités de transmission		X	X				X	
		Evi		Sécuriser les informations informatiques			X				X	
		Evi		Déclaration CNIL		X	X				X	RGPD
		Evi		Sauvegarde des données sur poste		X	X					X
Qualité	CPOM	Poser les bases d'une démarche ISO compatible			X	X					non réalisé	
Environnement	CPOM	Approche éco responsable dans les investissements : nouveau bâtiment, exemple sur matériel P&J, matières premières « eco » (bois, papier, film...)...	X	X	X	X	X	X	X		x (ISO 50001) - PROJET EN COURS	

Projet d'établissement ESAT AGNELIS 2019-2024

Thèmes	Sous-thèmes	Source	Actions	2014	2015	2016	2017	2018	2019	FAIT	EN COURS	
ACCOMPAGNER LES PERSONNES VIEILLISSANTES	Repérer les signes du vieillissement	PES	Formation des professionnels	X	X						2018	
		PES	Création d'une grille d'observation	X	X					X		
		PES	Renforcer le travail pluridisciplinaire	X	X					X		
		PES	Prendre en compte le travail social et favoriser la mise en place de passerelles (CHVS, SAVS, ...)	X	X					X		
	Améliorer l'accompagnement des personnes vieillissantes	PES	Donner une place plus importante aux soins (prendre en compte la nécessité d'avoir des soins de confort ou des activités de soutien adaptées, accroissement du suivi médical et		X						X	
		PES	Modifier la prise en charge (favoriser l'intégration des travailleurs vieillissants sur les ateliers pour éviter le rejet, accompagnement de l'acceptation des modifications, faire évoluer le projet professionnel vers le "projet de vie" (allier stimulation et lâcher prise),			X					X	
		PES	Prévenir l'ennui et l'usure au travail (adapter les consignes de travail aux possibilités, prévoir des espaces de travail adapté, aménager le travail (adaptation ou modification des tâches, variation des tâches, allègement des contraintes et charge de travail), proposer des activités simples avec rythme de production peu exigeant, réduction du temps de travail)		X						X	
		PES	Prévenir l'usure institutionnelle (stage de rupture, rotation d'atelier, partenariat avec d'autres ESAT)		X						X	
		PES	Créer un guide d'accompagnement sur la base de celui proposé par Landanger et al., 2004		X							projet 2019-2024
	Pérenniser l'atelier de "Préparation à la retraite" pour les personnes de 55 à 60 ans	PES	Maintenir les critères d'inclusion et proposer aux usagers d'y participer de manière volontaire, sur le temps de travail	X	X						X	
		PES	Faire évoluer le dispositif de préparation à la retraite : passer de l'essai à moyens constants à une mise en place durable : - Octroyer à ce dispositif un statut à part entière - Prévoir un lieu approprié pour l'animation de cet atelier : la reconnaissance, la personnalisation et l'appropriation de ce lieu sont nécessaires pour perdurer - Prévoir un budget corrélé aux besoins de l'atelier - Maintenir les activités actuelles et développer des activités variées correspondant au mieux aux besoins des usagers - Poursuivre la stimulation cognitive - Préparer la fin de vie professionnelle : transition vers un autre mode de vie et rythme de vie		X						X	
		PES	Préparer le déménagement vers Agnelis (préparer le regroupement Lamothe / Pomaret, prévoir une nouvelle organisation suite à l'intégration des travailleurs de Pomaret)		X						X	
		PES	Préparer l'après ESAT en poursuivant les actions mises en place (donner des informations sur la retraite, permettre aux usagers de découvrir des activités à l'extérieur de l'ESAT, faire connaître d'autres lieux de rencontre (association, ...) afin de maintenir un lien social, développer le partenariat avec des structures accueillant les personnes		X						X	

Projet d'établissement ESAT AGNELIS 2019-2024

Thèmes	Sous-thèmes	Source	Actions	2014	2015	2016	2017	2018	2019	FAIT	EN COURS	
GERER LES PARADOXES	Réassurer les travailleurs handicapés quant à leurs inquiétudes vis-à-vis de la situation économique.	PES	Affichage du flux d'activité par atelier (trimestriel ou annuel selon lisibilité des activités) afin de permettre aux travailleurs handicapés d'avoir de une visibilité de la charge de travail et d'anticiper les périodes de baisse d'activité.	X							réflexion via le numérique	
	Permettre aux travailleurs handicapés de connaître et visualiser l'ensemble des activités. Organiser les renforts ateliers et réguler les baisses d'activité en maintenant une activité pour les travailleurs handicapés. Réduire les tensions sur les ateliers durant les périodes de baisse	PES	Etablir un "passeport atelier" en permettant aux travailleurs handicapés de connaître différents ateliers et ainsi les compétences associées		X						x livret de compétence	
	Evaluer les besoins d'accompagnements médico-sociaux durant la période d'essai. Assurer un protocole de parcours de soin garantissant une stabilité du projet d'insertion.	PES	Permettre plus de "perméabilité" inter ateliers afin de palier aux baisses ou pics d'activité		X						X	
	Echanger sur les paradoxes de la notion d'accompagnement en ESAT, permettre aux professionnels de prendre du recul sur la pratique, de construire les valeurs du collectif, et élaborer des actions au plus près des besoins des usagers.	PES	Création d'un Projet Médico social adossé au projet professionnel			X					X	
		PES	Création d'un comité d'éthique ESAT Agnelis (Equipe ESAT + personnes ressources)				X					projet 2019-2024

Projet d'établissement ESAT AGNELIS 2019-2024

Thèmes	Sous-thèmes	Source	Actions	2014	2015	2016	2017	2018	2019	FAIT	EN COURS	
EVALUER NOS PRESTATIONS	Evaluations	CPOM	Effectuer une enquête de satisfaction annuelle	X	X	X	X	X	X		projet 2019-2024	
		CPOM	Evaluation externe « à blanc »					X		x		
		CPOM	Evaluation externe						X	x		
		CPOM	Evaluation interne				X			x		
	Diagnostic et prospection	CPOM	Renouvellement du projet d'établissement						X		à inscrire dans le PE 2019-2024	
S'ADAPTER AU HANDICAP PSYCHIQUE	Accroître les connaissances et les compétences des professionnels	PES	Formation des professionnels	X	X	X				X (2014)	à inscrire dans le CIFA 2019	
		Eve	Former les professionnels des services logistiques au handicap psychique	X	X	X				x		
		PES	Mise en place d'une réunion d'échange et de sensibilisation mensuelle ou bimensuelle des encadrants avec la psychologue de l'établissement	X							x (régulation)	
	Améliorer l'accueil des personnes	PES	Mettre en place un groupe de travail sur l'information nécessaire à l'admission			X		X				
		PES	Maintenir et/ou renforcer les partenariats avec les structures accompagnant des personnes handicapées psychiques	X							x	
	Préciser et développer les dispositifs d'accompagnement pour l'améliorer	PES	Modifier la procédure "Projet professionnel" pour permettre plus de souplesse dans la périodicité		X						x	
		PES	Favoriser les stages inter ESAT pour permettre une oxygénation	X							x	
		PES	Renforcer les partenariats avec les structures chargées de suivi social ou médical	X							x	
		PES	Mettre en place un groupe de travail pour imaginer un dispositif d'accueil de jour (atelier restauration, accueil café...)			X						Dispositif du maintien de l'autonomie
	Favoriser l'étayage des professionnels pour améliorer l'accompagnement	PES	Mettre en place une analyse des pratiques		X						x	Remis en place en 2019
		PES	Sensibiliser et faire connaître aux professionnels le fonctionnement d'un CHD par le biais de visites ou de stages		X						x	
	Redéfinir l'organisation des ateliers pour améliorer notre accompagnement	PES	Repérer et mettre en place dans chaque atelier un espace isolé pour limiter le poids du collectif		X					X	x	Projet snozel en
		PES	Favoriser le travail en petit collectif et/ou individuel (si personne en rupture)		X						x (équipe prestation)	
		PES	Mettre en place des dispositifs stables mais non rigides dans un environnement structurant : - permettre la rotation de poste et la polyvalence <b>FAIT</b> - permettre différents rythmes de travail <b>FAIT</b> - favoriser le travail en doublon <b>FAIT</b> - mobiliser les temps partiels <b>FAIT</b> - développer des cadres structurants permettant une vision globale de l'activité : plan de charge, démarche qualité... <b>NON FAIT</b> - utiliser du matériel permettant de favoriser le petit collectif (cloisons modulables...) <b>FAIT</b>				X				x	
			Cette action sera menée par chaque activité pour tenir compte de leurs spécificités									
VALORISER LES COMPETENCES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	Mutualisation	CPOM	Développer le partenariat avec les ESAT du département afin de mutualiser les formations collectives	X	X	X	X	X	X	x		
		Eve	Revoir la grille d'évaluation des compétences du projet professionnel			X				x		
	RAE	CPOM	Mettre en place le soutien en fonction de l'évaluation des compétences des travailleurs handicapés				X	X	X	x		
		CPOM	S'inscrire dans un dispositif départemental ou régional de RAE	X	X						x	
		CPOM	Formation des encadrants à la RAE	X	X	X	X	X	X	x		

## ANNEXE 2 - PLAN D' ACTIONS 2019 – 2024 EN COHERENCE AVEC LE CPOM

Thèmes	Sous-thèmes	Source	Actions	2019	2020	2021	2022	2023	2024
USAGERS ET AIDANTS	Participation sociale et citoyenne	CPOM	Proposer des formations adaptées à leurs droits et devoirs sur la citoyenneté	X	X		X		
		CPOM	Permettre la représentativité des usagers dans les instances institutionnelles		X	X	X	X	X
		CPOM	Poursuivre l'ouverture de nouveaux droits aux ouvriers ESAT en lien avec l'évolution du droit du travail		X	X	X	X	X
		CPOM	Développement de nouveaux évènements en lien avec les attentes des usagers	X	X	X	X	X	X
		CPOM	Intégrer les usagers dans des groupes projets, lieux de propositions et de décision		X	X	X	X	X
		CPOM	Implication accrue des usagers dans la conception des documents partagés pour leur accessibilité		X	X	X	X	X
	Expertise d'usage et aide aux aidants	CPOM	Parrainage de chaque usager à son admission en ESAT	X	X	X	X	X	X
		CPOM	Formation des pairs sur actions préventives	X	X				
		CPOM	Formation des pairs sur la culture de la bientraitance			X			
		CPOM	Repérage des personnes "ressources", inscription dans des groupes de travail		X				
	Faciliter l'accueil des primo arrivants	PES	Développer la modularité du contrat d'aide et de soutien	X	X	X	X	X	X
		PES	Développer les supports d'information en FALC	X	X	X	X	X	X
		PES	Etablir une procédure qualité Accueil		X				
		PES	Utiliser des supports numérique			X			
		PES	Accompagner par un pair-aidant	X	X	X	X	X	X
	Promouvoir le pouvoir d'agir des personnes au sein de l'établissement	PES	Garantir la consultation et la prise en compte des choix et avis des personnes dans les instances de gouvernances		X	X	X	X	X
		PES	Assurer la participation des usagers au sein de commission : éthique et bientraitance, numérique				X		
		PES	Développer la pair-aidance	X	X	X	X	X	X
		PES	Participation des usagers référents au sein de la CSSCT		X				
	Promouvoir le pouvoir d'agir des personnes au sein du territoire	PES	Poursuivre la participation de l'ESAT au sein du CDVS	X	X	X	X	X	X
		PES	Créer un CVS inclusif sur la commune			X			
		PES	Accompagner au débat citoyen		X	X	X	X	X
	Promouvoir la réalisation d'un projet professionnel épanouissant	PES	Moderniser les outils de production pour professionnaliser les travailleurs		X	X			
		PES	S'appuyer sur d'autres plateaux techniques sur le département		X				
		PES	Promouvoir le développement d'actions sur les habilités sociales		X	X	X	X	X

ETABLISSEMENT	Promouvoir la qualité de vie au travail	PES	Identifier un référent QVT	X					
		PES	Mettre en place un audit et plan d'actions	X	X				
	Promouvoir le concept d'organisation apprenante	PES	Mettre en place une formation sur l'organisation apprenante			X			
	Innover pour capter les intérêts de chacun et mobiliser les énergies	PES	Développer de nouvelles activités	X	X	X	X	X	X
	Sécuriser la parcours d'inclusion professionnel	PES	Expérimenter la fonction de coordinateur de parcours	X	X				
	Garantir éthique et bienveillance	PES	Mettre en place un groupe de travail "éthique et bienveillance"			X			
		PES	Enquête de satisfaction auprès des publics accueillis		X				
		PES	Mettre en place un suivi régulier des événements indésirables		X				
	Etre acteur de la solidarité et du développement durable	PES	Etablir une feuille de route développement durable		X				
		PES	Etre socialement responsable : entraide territoriale ...			X			
	Renforcer la visibilité de l'ESAT sur le territoire	PES	Mettre en place des journée portes ouvertes	X					
		PES	Evaluer notre action			X			
		PES	Proposer des événements citoyens		X				
		PES	Mettre en place un groupe de travail sur la communication de l'ESAT		X	X			
	L'ESAT, plateau technique ouvert aux partenaires	PES	Proposer notre expertise		X	X			
		PES	Développer les partenaires	X	X	X	X	X	X
	Développer l'autonomie dans les déplacements	PES	Favoriser l'autonomie dans les déplacements des usagers	X	X	X	X	X	X
		PES	Développer le parc auto de voitures sans permis	X					
	Garantir la confidentialité des données	PES	Garantir la sécurisation des données			X			
		PES	Poursuivre la mise en place du dossier unique de l'utilisateur			X			

<b>SANTE AU TRAVAIL</b>	<b>Accès aux soins et à la santé</b>	<b>CPOM</b>	Adaptation aux postes de travail et aux rythmes de travail	X	X	X	X	X	X
		<b>CPOM</b>	Convention avec le CEGID		X				
		<b>CPOM</b>	Action de prévention sur les addictions		X	X			
	<b>Renforcer nos actions sur le champ de la prévention</b>	<b>PES</b>	Poursuivre nos actions de prévention	X	X	X	X	X	X
		<b>PES</b>	Monter un forum prévention		X	X			
<b>ACCOMPAGNEMENT VERS LE MILIEU ORDINAIRE</b>	<b>Emploi accompagné et insertion professionnelle</b>	<b>CPOM</b>	Développer les contrats d'emploi de type contrats aidés ou de mise à disposition	X	X	X	X	X	X
		<b>CPOM</b>	Renouveler les opérations de type Duoday	X	X	X	X	X	X
	<b>Etre une passerelle vers le milieu ordinaire du travail</b>	<b>PES</b>	Faciliter la recherche d'emploi via un atelier dédié "Vers l'emploi" : ordinateurs, ressources, accompagnements et entretiens d'embauche, livret sortie ESAT ...		X				
		<b>PES</b>	Identifier 10 places ESAT hors les murs			X			
		<b>PES</b>	Mettre en place un parcours favorisant la professionnalisation			X			
		<b>PES</b>	Devenir un guichet unique emploi handicap pour le 47					X	
		<b>PES</b>	Œuvrer pour la double orientation ESAT/Milieu ordinaire			X			
		<b>PES</b>	Permettre l'accès à des formations qualifiantes niveau 5	X	X				
	<b>Elaborer de nouveaux dispositifs favorisant l'apprentissage</b>	<b>PES</b>	Développer les titres professionnels		X				
		<b>PES</b>	Déployer le CPF	X	X	X	X	X	X
		<b>PES</b>	Mettre en place un dispositif favorisant un retour vers le milieu protégé	X	X	X	X	X	X
	<b>Garantir un droit au retour</b>	<b>PES</b>	Mettre en place un dispositif favorisant un retour vers le milieu protégé	X	X	X	X	X	X
	<b>Accompagner les employeurs à l'embauche des personnes</b>	<b>PES</b>	Créer un club entreprise atelier by Agnelis		X				
	<b>Accompagner au travail tout en développant les habilités sociales</b>	<b>PES</b>	Mettre en place un atelier expression corporelle		X				
	<b>Former les professionnels aux nouveaux accompagnements</b>	<b>PES</b>	Former les équipes aux nouveaux accompagnements	X	X	X	X	X	X
		<b>PES</b>	Développer le Job coaching			X			

<b>MODERNISER LE FONCTIONNEMENT DE L'ESAT</b>	<b>Rendre les informations accessibles et claires pour tous</b>	<b>PES</b>	Mettre en place un groupe de travail (usager/salarié) pour piloter la modernisation de notre communication		X				
		<b>PES</b>	Traduire tous les supports en FALC	X	X	X	X	X	X
		<b>PES</b>	Installer des écrans de diffusion d'information - diffusion vidéo			X			
	<b>Développer les compétences garantissant l'accessibilité au numérique</b>	<b>PES</b>	Intégrer le numérique dans les plans de formation		X				
		<b>PES</b>	Développer l'apprentissage du e-learning pour les travailleurs						X
		<b>PES</b>	Mettre en place un atelier numérique			X			
	<b>Promouvoir l'acquisition d'outils numériques</b>	<b>PES</b>	Investir dans du matériel numérique : tablette, écran, bornes ...				X		
	<b>Accompagner aux risques d'usage d'internet et réseaux sociaux</b>	<b>PES</b>	Mettre en places des formations		X				
		<b>PES</b>	Créer une charte d'utilisation au sein de l'ESAT			X			
		<b>PES</b>	Mettre ses outils au service de nouvelles méthodes d'apprentissage				X		

<b>ACCOMPAGNER LES PERSONNES VIEILLISSANTES</b>	<b>Adaptation des réponses aux âges charnières</b>	<b>CPOM</b>	Poursuivre le travail d'anticipation des risques liés au vieillissement	X	X	X	X	X	X
		<b>CPOM</b>	Promouvoir la santé auprès de ce public par le biais d'un suivi médical préventif		X				
		<b>CPOM</b>	Poursuivre le travail engagé sur l'anticipation des fins de carrières professionnelles	X	X	X	X	X	X
	<b>Accompagner la perte d'autonomie et préparer la retraite</b>	<b>PES</b>	Développer et pérenniser l'activité "Vers un nouvel envol"	X	X	X	X	X	X
		<b>PES</b>	Développer l'accompagnement Snoezelen		X	X	X	X	X
<b>EVALUER NOS PRESTATIONS</b>	<b>Evaluations</b>	<b>CPOM</b>	Réaliser une enquête de staisfaction annuelle		X				
		<b>CPOM</b>	Evaluation interne			X			
		<b>CPOM</b>	Evaluation externe					X	
<b>APPROCHE DU HANDICAP</b>	<b>Avancer vers la connaissance et l'accueil de nouveaux publics</b>	<b>PES</b>	Former les professionnels à l'accompagnement de nouveaux publics (TSA)	X	X	X			
		<b>PES</b>	Poursuivre les partenariats entre établissements		X	X	X	X	X
	<b>Créer un espace d'apaisement pour les plus fragiles</b>	<b>PES</b>	Aménager un espace d'apaisement pour les plus fragiles			X	X	X	X
	<b>Conforter le soutien à la parentalité</b>	<b>PES</b>	Accentuer les partenariats extérieurs en lien avec la parentalité		X	X	X	X	X
	<b>Etre acteur de la réhabilitation socio professionnelle</b>	<b>PES</b>	Créer un projet atelier dédié/créer des passerelles avec le sanitaire		X				

*Accompagner quelqu'un, c'est ne se placer ni  
devant, ni derrière, ni à la place*

*C'est être à côté*

Abbé Joseph Templier, aumônier national de l'action catholique rurale

Merci de votre attention