

# PROJET D'ÉTABLISSEMENT ET DE SERVICES 2025-2030

## *Cap Agnelis 2030*

- *Fixer un cap*
- *S'engager, sécuriser*
- *Réussir ensemble la transformation de l'offre*



**Etablissement et Services d'Accompagnement par le Travail AGNELIS**

*Approuvé par le Conseil de la Vie Sociale le 04 11 2024*

*Validé par le Conseil d'Administration le 26 11 2024*

## TABLE DES MATIERES

Lexique .....	4
Définitions .....	5
Introduction .....	7
<b>Contexte législatif et institutionnel .....</b>	<b>7</b>
Eléments de présentation .....	8
2009 – Naissance administrative de l'ESAT Agnelis .....	8
Le public accompagné en 2023 .....	8
Une organisation facilitant l'approche populationnelle.....	10
<b>Bilan du projet d'établissement 2019 - 2024 .....</b>	<b>10</b>
L'ESAT AGNELIS en 2024 .....	11
Mise en œuvre du décret de transformation de l'offre des esat .....	11
Management structurant et facilitant le déploiement des transformations .....	11
<b>LES AXES FORTS DU NOUVEAU PROJET D'ETABLISSEMENT.....</b>	<b>12</b>
AGNELIS 2030.....	12
<b>Une gouvernance renforcée, la participation active des travailleurs .....</b>	<b>13</b>
De nouveaux mandats, un paysage réglementaire à appréhender .....	13
<b>Les fondamentaux de l'accompagnement en ESAT : les garantir, les renforcer .....</b>	<b>13</b>
Porter et partager les mêmes valeurs éducatives et sociétales .....	13
Être acteur de la prévention en santé .....	14
Faciliter l'accueil des primo arrivants.....	15
Poursuivre l'intégration des personnes à profil TSA .....	15
Lutter contre l'isolement des personnes .....	16
Garantir toujours davantage la sécurité des biens et des personnes .....	16
Proposer Une communication alternative avec les personnes.....	16
Mettre en œuvre des organisations de travail adaptées aux projets de vie.....	17
Réfléchir à Des espaces de travail repensés.....	17
Gérer l'instabilité émotionnelle .....	18
Des finances redressées .....	19
Écocitoyenneté.....	19
<b>La transformation de l'offre : vers un système plus « agile » et « facilitant » au bénéfice des personnes accompagnées .....</b>	<b>20</b>
Fluidité des parcours : ESAT tremplin .....	20
Immersion Employeurs/Institution .....	21
L'ouverture d'avantages relevant du droit commun .....	22
Faciliter l'exercice de la parentalité tout en travaillant .....	22

Promouvoir l'autodétermination .....	23
renforcer la co construction du projet professionnel .....	23
Préparer la retraite et rompre l'isolement des personnes retraitées .....	24
<b>Des professionnels « tous » essentiels .....</b>	<b>24</b>
Renforcer le collectif et l'intégration .....	25
Accompagner a la dématérialisation .....	25
<b>Fonctionner avec le territoire pour enrichir notre offre .....</b>	<b>27</b>
<b>L'ère du numerique : réussir la transformation .....</b>	<b>27</b>
Apporter de l'information accessible à tous .....	28
Rendre les personnes autonomes dans l'accès au numérique .....	28
Proposer de la téléconsultation en psychiatrie, réponse possible à la pénurie de médecins en Lot et Garonne.....	29
Integrer une solution de formation en ligne .....	29
Etre repéré, connu .....	29
<b>Promouvoir toujours davantage la culture de la bientraitance .....</b>	<b>31</b>
<b>Démarche d'amélioration continue.....</b>	<b>39</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>40</b>
Travaux de groupe sur le projet d'établissement 2025-2030 – recueil de propositions.....	40
Bilan du projet d'établissement 2019-2024 .....	42
Plan d'actions qualité 2024 – 2030 (PES, CPOM, A venir eval externe) .....	48

## LEXIQUE

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

AFEST : Action de Formation en situation de travail

ARS : Agence Régionale de Santé

CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CESF : Conseiller en Economie Sociale et Familiale

CHD : Centre Hospitalier Départemental

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

COFIL : 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

CVS : Conseil de la Vie Sociale

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

DIU : Dossier Informatisé de l'Usage

ESAT (anciennement CAT) : Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail

ETP : Equivalent Temps plein

FALC : Facile A Lire et à Comprendre

HAS : Haute Autorité de Santé

IA : Intelligence Artificielle

MA : Moniteur d'Atelier

MAQ : Manuel Assurance Qualité

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

PES : Projet d'Établissement et de Service

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OPCO : Opérateurs de Compétences

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

RAE : Reconnaissance des Acquis par l'Expérience

RBPP : Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles, publiées par l'HAS

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

SERAFIN PH : Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des Financements au parcours des Personnes Handicapées

TSA : Trouble dans le Spectre de l'Autisme

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

## DEFINITIONS

### **Principe d'autodétermination**

L'autodétermination renvoie ainsi au fait que la personne soit actrice de sa vie. C'est exercer le droit propre à chaque individu de gouverner sa vie sans influence externe indue et à la juste mesure de ses capacités.

### **Co construction**

La co-construction du projet personnalisé : des réponses personnalisées, adaptées et évolutives.

Il est recommandé :

- que le projet personnalisé résulte d'une démarche de co-construction entre la personne accueillie et l'équipe pluridisciplinaire ;
- que l'expression directe et la participation de la personne soient recherchées ;

### **Réflexion éthique**

La réflexion éthique permet de prendre des décisions les plus justes possibles. Elle aide les professionnels à analyser et à clarifier la complexité d'une situation au regard des systèmes de valeur de chacun, aussi bien en amont de la prise de décision que lors de l'évaluation a posteriori de la situation. Elle donne du sens aux pratiques et à leur évolution, et les interroge régulièrement à l'aune des principes d'action qui ont été définis. Elle a également un impact sur les décisions stratégiques, dans le cadre notamment de l'élaboration ou de la révision des projets d'établissements ou de services. Elle renforce les relations de confiance entre les différents acteurs. En impulsant un échange collégial sur des questions de fond, c'est un vecteur de construction et de cohésion des équipes. Et elle contribue, par ailleurs, à renforcer les relations entre les partenaires en formalisant les principes et lignes de conduite de l'accompagnement des personnes fragiles ou vulnérables.

Remerciements à l'ALGEEI, à l'ensemble des groupes de travail, composés de professionnels et travailleurs de l'ESAT Agnelis, élus CVS dont représentants des familles, qui ont activement participé à l'élaboration de ce projet d'établissement en livrant leur vision constructive sur les caps à fixer dans les cinq prochaines années.

## INTRODUCTION

### CONTEXTE LEGISLATIF ET INSTITUTIONNEL

Deux textes légaux majeurs sous-tendent les transformations des ESAT, favorisant l'inclusion professionnelles des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire :

- Le Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail renforce les orientations prises depuis plusieurs années par l'ESAT Agnelis visant l'inclusion des personnes en situation de handicap : rapprochement des obligations de droit commun en matière d'emploi, possibilité de disposer d'une « double orientation en matière d'emploi– secteur ordinaire / protégé », représentativité accrue des personnes, attribution d'un carnet de compétences, sécurisation des parcours avec droit au retour, etc. Les droits des travailleurs en ESAT s'alignent sur ceux des salariés en milieu ordinaire de travail (avec conservation de leur protection spécifique).
- En décembre 2023, la loi du 18 décembre pour le plein emploi concerne également des travailleurs handicapés, avec l'objectif de faciliter leur emploi dans les entreprises ordinaires pour ceux qui le peuvent. Les orientations en établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) seront prononcées par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sur une préconisation de France Travail, en privilégiant l'orientation en milieu ordinaire simple ou accompagné.
- Dès 2023, l'établissement déploie le nouveau projet associatif ALGEEI 2023 – 2028 qui s'articule autour des thèmes suivants :
  - La transformation de l'offre
  - L'éthique
  - L'autodétermination
  - La construction d'un projet sociétal

Enfin, l'établissement se met en ordre de marche afin de passer l'évaluation qualité externe de l'ESAT Agnelis qui interviendra fin 2024.

## ELEMENTS DE PRESENTATION

### 2009 – NAISSANCE ADMINISTRATIVE DE L'ESAT AGNELIS

Né de la fusion de l'ESAT de Pomaret et de l'ESAT Lamothe Poulin en 2010, l'ESAT Agnelis rassemble aujourd'hui trente-six professionnels et cent cinquante-six personnes accompagnées.

L'ESAT Agnelis est installé depuis 2015 à Foulayronnes ; il a implanté le Duoday en France et porte des dispositifs innovants et inclusifs. Au-delà du site de Foulayronnes qui accueille le siège social, Agnelis c'est aussi :

- La blanchisserie industrielle à Pont du Casse,
- Le site agricole à Serbat sur la commune de Laroque Timbaut,
- Le site de Pomaret sur la commune de Sainte Colombe en Bruilhois.

### LE PUBLIC ACCOMPAGNE EN 2023

L'ESAT Agnelis assure l'accompagnement professionnel, éducatif et médicosocial d'adultes en situation de handicap bénéficiant d'une orientation ESAT émise par la MDPH. L'établissement dispose d'un agrément d'accueil pour 150 ETP, l'accompagnement se déploie sur 4 sites de travail. Au 31/12/2023, nous accueillons 156 personnes : 110 à temps plein et 46 à temps partiel.

AGNELIS	Age Moyen	Hommes	Femmes	Total
Sous-Traitance	44	26	20	46
Prestation de service	33	18	11	29
Parcs et Jardins	28	13	1	14
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>	<b>32</b>	<b>89</b>

BLANCHISSERIE	Age Moyen	Hommes	Femmes	Total
Blanchisserie	35	7	15	22
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>15</b>	<b>22</b>

SERBAT	Age Moyen	Hommes	Femmes	Total
BOIS	42	14	0	14
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

POMARET	Age Moyen	Hommes	Femmes	Total
Conditionnement	42	10	4	14
Cuisine	34	6	4	10
Parcs et Jardins	37	8		8
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>8</b>	<b>32</b>

	2021	2022	2023
Personnes suivies proposées	150	150	150
Personnes suivies accordées	150	150	150
Personnes suivies réalisées (ETP)	148,49	139,08	143,95
Ecart en nombre	-1,51	-10,92	- 6,05
Ecart en %	1,01%	7,28%	4,03
Taux d'occupation (hors accueil temporaires : stagiaires, retraités...)	99%	92,72%	95,95 %
<b>Taux d'occupation (avec accueil temporaire, moyenne annuelle)</b>	125 %	121 %	<b>119 %</b>

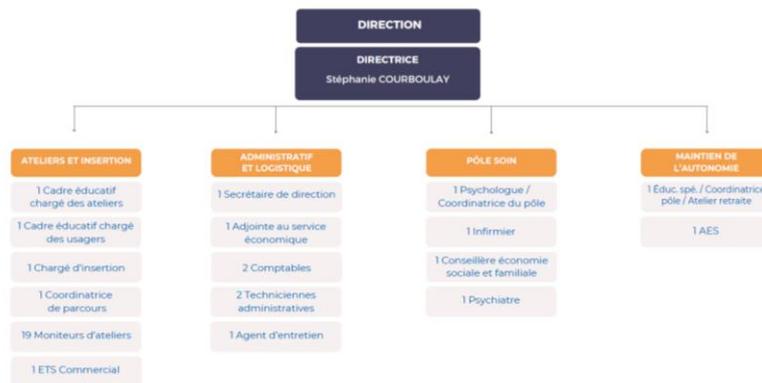
En moyenne sur l'année 2023, **le taux d'occupation de l'établissement atteint 119 %**, expliqué par une dynamique d'ouverture de l'établissement vers l'accueil de stagiaires (partenariat IME, CHD La Candélie, Cap Emploi, Planète Austisme) et de bénéficiaires du dispositif d'accompagnement de personnes vieillissantes et en perte d'autonomie.

## UNE ORGANISATION FACILITANT L'APPROCHE POPULATIONNELLE

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

Des postes de coordination de parcours, chargé d'insertion, coordonnatrice maintien de l'autonomie ont été créés pour répondre à des besoins spécifiques des populations.

ESAT AGNELIS - Établissement et Service d'Aide par le Travail



## BILAN DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2019 - 2024

En annexe du document

## L'ESAT AGNELIS EN 2024

---

### MISE EN ŒUVRE DU DECRET DE TRANSFORMATION DE L'OFFRE DES ESAT

Dès 2023, l'ESAT met en œuvre le décret de transformation des ESAT de décembre 2022. Pour ce faire, il assure :

- Une communication auprès des travailleurs et des entreprises sur la possibilité de combiner contrat de droit commun et contrat d'aide et de soutien par le travail
- La mise en œuvre de l'élection du délégué des personnes en septembre 2023
- La constitution d'un modèle de convention d'appui (validée par le COPIL Associatif en 2024)
- L'ESAT poursuit sa démarche QVCT et met en place de l'instance mixte paritaire (travailleurs / professionnels) qui prend en charge les questions de sécurité, conditions de travail et QVCT.

---

### MANAGEMENT STRUCTURANT ET FACILITANT LE DEPLOIEMENT DES TRANSFORMATIONS

Dans un respect total des principes de l'éthique édictés par les valeurs associatives, le management appliqué à l'ESAT Agnelis garantit :

- La possibilité pour tous d'aller vers, de partager ses souhaits et attentes,
- De valoriser les bonnes pratiques, de permettre le droit à l'erreur,
- De favoriser l'émergence d'une réelle identité médicosociale collective au sein des équipes

## LES AXES FORTS DU NOUVEAU PROJET D'ETABLISSEMENT

### AGNELIS 2030

Fixer un cap

S'engager, sécuriser

Réussir ensemble la transformation de l'offre

## Cap Agnelis 2030

- Une gouvernance renforcée grâce à la participation active des travailleurs
- Les fondamentaux de l'accompagnement en ESAT : les garantir, les renforcer
- La transformation de l'offre : vers un système plus « agile » dans l'accompagnement des personnes
- Des professionnels « tous » essentiels
- Fonctionner avec le territoire pour enrichir notre offre
- L'ère du digital : réussir la transformation
- Promouvoir toujours davantage la culture de la bienveillance
- Nous évaluer et progresser

## UNE GOUVERNANCE RENFORCEE, LA PARTICIPATION ACTIVE DES TRAVAILLEURS

---

### DE NOUVEAUX MANDATS, UN PAYSAGE REGLEMENTAIRE A APPREHENDER

L'introduction des évolutions règlementaires renforçant la place des travailleurs dans la gouvernance de l'établissement induit la nécessité d'inscrire de nouvelles compétences dans les savoir-faire des personnes accompagnées.

- La participation d'usagers à la CSSCT est posée depuis 2017,
- Le CVS voit ses missions élargies en 2021,
- Le délégué des personnes est élu,
- L'instance mixte constituée en 2024,
- La participation au conseil d'administration de l'ALGEEI encouragée et active.

Pour ce faire, la formation, la communication et l'accompagnement seront favorisés et renforcés dans les prochaines années :

#### **Objectifs :**

- Former les élus à leurs missions, soutenir les missions des nouvelles instances,
- Faciliter la mise en forme de compte rendu et de procès-verbaux des instances, permettre l'intervention de la secrétaire de direction et de la référente parole de l'utilisateur pour faciliter cet exercice,
- Permettre une communication adaptée : capsules vidéo, panneaux d'informations, notes d'information, retranscription en FALC, écrans digitaux,
- Former les professionnels à l'autodétermination des personnes

## LES FONDAMENTAUX DE L'ACCOMPAGNEMENT EN ESAT : LES GARANTIR, LES RENFORCER

---

### PORTER ET PARTAGER LES MEMES VALEURS EDUCATIVES ET SOCIETALES

Repositionner les valeurs éducatives et sociétales au cœur de l'accompagnement et du management

- Droits et devoirs
- Savoir être
- Savoir faire
- Respect
- Politesse
- Tolérance
- Cadre
- Force de l'exemple

**Objectifs :**

- Communiquer, faire adhérer et partager les valeurs retenues pour la bonne conduite de l'établissement, à tous les niveaux, par et pour tous.

---

ETRE ACTEUR DE LA PREVENTION EN SANTE

La prévention en santé a été au cœur de l'exercice du pôle médicosocial depuis 2023, tant sur le plan de la santé au travail et de sa composante sécurité, mais aussi sur son axe en santé individuelle. Un plan de prévention en santé est déployé par le pôle médicosocial à destination de l'ensemble des personnes qui composent l'ESAT (TH & Pro). Le plan de prévention en santé met en lumière 11 thématiques sur l'année, de manière à promouvoir les grandes causes nationales, comme par exemple en matière de dépistage de cancers ; ou des combats de santé publique, comme le mois sans tabac.

Un partenariat est tissé avec le Centre Régional de Coordonation de Dépistage des Cancers pour une action innovante en lien avec Octobre Rose. Des professionnels de santé expert dans le domaine du Cancer rencontrent des usagers d'Agnelis en s'inspirant du concept du format télévisé des « Rencontres du Papotin » et répondent ainsi au maximum de questions sur le cancer.

En parallèle de ce plan de prévention en santé nous conservons les formats Ateliers, déployés pour l'ensemble des ateliers et des sites:

- Manger sain et pas cher,
- Hygiène et Emploi,
- Hygiène : approche plus axée sur l'hygiène corporel et vestimentaire,
- Sommeil : Déployé pour les deux groupes de la préparation à la retraite,
- Médicaments : Déployé pour les deux groupes de la préparation à la retraite.

**Objectifs:**

- Renforcer le plan d'actions prévention en santé, tisser de nouveaux partenariats, amener encore davantage de personnes vers la prévention en santé

## 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 la fluidité de 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...
- Préparer l'arrivée en ESAT : convention avec les établissements médico sociaux (IME, ITEP, MECS...), réaliser des portes ouvertes
- 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

### **Objectif :**

- Faciliter l'accueil des primo arrivants

---

## POURSUIVRE L'INTEGRATION DES PERSONNES A PROFIL TSA

C'est une démarche spécifique d'accompagnement que l'ESAT Agnelis a mis en œuvre en 2017, en accueillant des personnes souffrant de troubles TSA.

L'établissement s'est appuyé pour cela sur un partenariat avec le Landié (IME Rives du Lot / ALGEEI), sur le PCPE de Planète Autisme en accueillant des jeunes (futurs majeurs) souffrant de troubles du comportement et du langage.

Des stages en immersion sont organisés, les professionnels montent en compétences en se formant sur l'autisme et sur les outils de communication et d'apprentissage adaptés.

Une salle 'TSA', aménagée dans l'atelier sous traitance permet d'accueillir spécifiquement les personnes en limitant les nuisances sonores, lumineuses et les interactions sociales du grand groupe.

Depuis 2017, nous avons pu titulariser 4 jeunes, dont un sous un emploi du temps adapté à 0,1 ETP. Nous rendons également possible l'accompagnement en mise à disposition en milieu ordinaire.

### **Objectifs :**

- Poursuivre la formation des professionnels
- S'approprier des outils de communication alternative TSA

---

## LUTTER CONTRE L'ISOLEMENT DES PERSONNES

Cette lutte concerne principalement les personnes vulnérables repérées par la psychologue et/ou personnes en préparation de la retraite.

### **Objectifs :**

- Repérer les profils de personne souffrant d'isolement
- Préparer la retraite, accompagner au départ (savoir dire au revoir)
- Poursuivre et étendre en inter ESAT le dispositif Vers un nouvel envol : Accueil café des retraités, jardin communautaire

---

## GARANTIR TOUJOURS DAVANTAGE LA SECURITE DES BIENS ET DES PERSONNES

En lien avec les instances représentatives du personnel et des personnes accompagnées, dans un souci permanent d'identifier et de maîtriser les risques professionnels pour l'ensemble des activités, la sécurité des biens et des personnes est une préoccupation majeure conduisant notre action.

### **Objectifs :**

- Dans les activités : DUERP, livret sécurité ateliers...
- Dans la gestion des données (DIU, RGPD, messagerie sécurisée...)
- Dans l'aménagement de poste : ergonome
- Geste de secourisme SST pour les travailleurs
- Plan bleu

---

## PROPOSER UNE COMMUNICATION ALTERNATIVE AVEC LES PERSONNES

Il est essentiel de rendre accessible l'information communiquée aux personnes et ceci en déployant des supports et des outils adaptés et alternatifs.

Depuis la première rencontre lors du stage de visite, en passant par l'information présentée sur le site internet ou bien encore les notes d'information qui accompagnent la vie de l'établissement, tous les publics ne sont pas égaux face à l'information.

Ainsi, au-delà du déploiement de la méthode FALC pour traduire les documents en vigueur dans l'établissement, il est essentiel d'enrichir notre éventail de moyens de communication :

**Objectifs :**

- Supports digitaux : affichages adaptés dans les ateliers, gestion de l'information par un travailleur administratif ESAT ou pair aidant
- Intégrer le Makaton, utiliser des supports tablettes
- Déployer l'usage du FALC et des supports vidéo
- Mettre en place des ateliers à visée pédagogique : comprendre les documents administratifs, les fiches de paye, gérer un arrêt maladie etc.
- Développer la présence d'usage « pair » au sein de l'établissement
- Mieux faire connaître l'établissement à travers les réseaux sociaux : LinkedIn, facebook....

---

METTRE EN ŒUVRE DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL ADAPTEES AUX PROJETS DE VIE

Parce que les attentes de chaque personne accompagnée évoluent de manière concomitante avec les changements sociétaux, les contraintes que lui imposent son environnement immédiat ou plus éloigné, l'organisation du travail doit s'adapter à ces évolutions.

Ainsi, le réaménagement des horaires, des rythmes, des congés, des temps de pause doit être re-questionné lorsque cela se fait ressentir et s'exprime dans le collectif.

**Objectifs :**

- Interroger l'organisation sur un réaménagement des temps de travail, de calendrier de fonctionnement à partir de 2025
- Interroger via le CVS, le délégué des personnes et les enquêtes de satisfaction, l'organisation de la pause méridienne (lecture, espace de calme retrait, activités sportives, de détente...)

---

REFLECHIR A DES ESPACES DE TRAVAIL REPENSES

Aménagé en 2015 en regroupant une partie des ateliers composant l'ESAT Agnelis, l'occupation de nouveaux espaces suite à l'arrivée de l'atelier conditionnement depuis le site de Pomaret, l'extension du dispositif de préparation à la retraite, l'aménagement de la zone

TSA mais également les expériences de vie au sein de l'établissement de Foulayronnes nous encouragent donc, 10 ans après, à faire un bilan et proposer une évolution des lieux.

**Objectifs :**

- Questionner l'occupation des espaces sur Agnelis et les sites externalisés.
- Programmer réfection, réaménagement et rafraichissement des espaces suivants :
  - ❖ Premier étage Agnelis
  - ❖ Sous-sol Agnelis
  - ❖ Salle de pause Agnelis
  - ❖ Zone de parking
  - ❖ Espaces de pause
  - ❖ Zone de compost

---

**GERER L'INSTABILITE EMOTIONNELLE**

Comme le prévoit la Recommandation de Bonne Pratique Professionnelle – HAS « espace de calme retrait », nous devons nous pencher plus concrètement sur l'installation de zone de calme retrait sur chacun des sites, sachant que le site de Serbat est identifié depuis 7 ans comme atelier d'oxygénation de par son emplacement et l'espace de nature qu'il propose.

**Objectifs :**

- Installer des espaces de calme retrait
- Former au repérage des signaux révélant une instabilité émotionnelle et un possible passage à l'acte.
- Renforcer le partenariat avec le secteur sanitaire pour limiter les ruptures dans les parcours de soins

En parallèle, les professionnels bénéficient de formation sur la gestion de la violence et de l'agressivité ainsi que de séances de self défense.

## DES FINANCES REDRESSEES

Gage de pérennité et de capacité d'investissements, l'équilibre financier des ateliers Agnelis reste essentiel pour envisager sereinement l'avenir de l'établissement et porter des projets innovants.

### Objectifs :

- Inscrire Serafin PH dans le pilotage et l'évaluation de l'activité de l'établissement dès 2025
- Renforcer les économies de charges
- Rationalisation de moyens de travail, de déplacements
- Développement des marchés et des métiers d'avenir

---

## ECOCITOYENNETE

L'ESAT Agnelis est engagé dans une démarche d'écocitoyenneté depuis plusieurs années.

- ❖ Nous avons stoppé l'usage des gobelets jetables,
- ❖ Nous assurons le tri et recyclage du papier, des cartouches d'encre et des piles.
- ❖ Nous fournissons des gourdes afin de remplacer les bouteilles plastique
- ❖ Nous trions les déchets et emballages générés par les activités et par les usages collectifs
- ❖ Nous réduisons la consommation des énergies de chauffage (baisse température de confort) et passons progressivement les ateliers à l'éclairage LED (soustraction et blanchisserie en 2024).
- ❖ Achat véhicules éthanol
- ❖ L'arrivée de l'atelier conditionnement à l'ESAT Agnelis nous amène ainsi à réduire les surfaces à entretenir et chauffer sur Pomaret. Nous avons également pu réduire la capacité du bus assurant la liaison Agen/Pomaret.

Nos prestations de service s'inscrivent et servent les actions de développement durable de nos clients :

- ❖ Dématérialisation des données (numérisation et stockage des données sur le serveur)
- ❖ Destruction et recyclages papier fond d'archives
- ❖ Pour la communauté d'agglomération d'Agen : broyage des déchets verts à domicile, collecte des incivilités au pied des points d'apport volontaire, entretien des vélos à assistance électrique pour KEOLIS.

**Objectifs :**

- Poursuivre la réduction des déchets et consommations dans les pratiques internes
- Dans les choix des activités commerciales (sur le modèle des activités sur l'atelier environnement de Serbat)
- Dans les investissements : matériels, véhicule
- Mettre en œuvre le compostage alimentaire

**LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE : VERS UN SYSTEME PLUS « AGILE » ET « FACILITANT » AU BENEFICE DES PERSONNES ACCOMPAGNEES**

Le décret de transformation des ESAT Le Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail et la loi du 18 décembre pour le plein emploi concerne également des travailleurs handicapés ont donné la capacité aux personnes accompagnées de fluidifier et simplifier leur parcours professionnel, depuis le secteur protégé vers le milieu ordinaire de travail.

**FLUIDITE DES PARCOURS : ESAT TREMLIN**

L'ESAT Agnelis propose une succession de dispositifs d'accompagnement adaptés garantissant la fluidité des parcours, celui-ci se schématise par le synoptique ci-dessous.



Une personne admise à l'ESAT bénéficie d'un apprentissage professionnel étayé par du soutien médicosocial, peut accéder à:

1. La mise en place d'un Duoday
2. Des stages en milieu ordinaire de travail,
3. Des prestations extérieures encadrées ou en autonomie,
4. Des mises à dispositions,
5. La conclusion d'un contrat de travail de droit commun, à temps plein ou partiel, avec ou sans maintien de son contrat d'aide et de soutien par le travail (double activité)
6. La mise en place d'une convention d'appui mise en œuvre par l'ESAT et l'accompagnant jusqu'à 3 ans après conclusion d'un contrat de travail de droit commun

Un droit de retour à l'ESAT reste actif durant tout son parcours professionnel.

**Objectifs :**

- Développer les signatures de contrats de travail de droit commun
- Faciliter la réussite du parcours professionnel :
  - ❖ Répondre au plus tôt aux questions des personnes accompagnées (mes futurs revenus, mes nouveaux droits et devoirs) -> déploiement d'outils et de partenariats
  - ❖ Développer l'usage du CPF afin de proposer des formations individuelles permettant l'accès à des métiers qualifiés
  - ❖ Développer l'AFEST afin de reconnaître les compétences de la personne dans son environnement de travail
  - ❖ Développer le nombre de convention d'appui
  - ❖ Développer les réunions de coordination avec Cap Emploi et la signature de convention

---

**IMMERSION EMPLOYEURS/INSTITUTION**

Les personnes accompagnées expriment leur volonté d'accueillir au sein des ateliers les employeurs du territoire, sorte de Duoday Inversé.

En 2024, un job dating a été organisé.

**Objectifs :**

- Tenir des portes ouvertes
- Accueillir des évènements permettant la rencontre des employeurs et des personnes accompagnées
- Proposer des groupes de paroles autour de l'insertion pro (entre pairs et avec des employeurs)

## L'OUVERTURE D'AVANTAGES RELEVANT DU DROIT COMMUN

Le décret de transformation des ESAT Le Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail et la loi du 18 décembre pour le plein emploi prévoient :

- ❖ Récupération dimanches et jours fériés
- ❖ Actualisation congés exceptionnels
- ❖ Délégué des personnes
- ❖ Instance mixte QVCT, Santé, Sécurité
- ❖ Sensibilisation à l'autodétermination
- ❖ Livret d'accueil accessible
- ❖ Mutuelle et prévoyance
- ❖ Simulateur ressources – outil national
- ❖ Prime PEPA pour les personnes

### Objectifs :

- Intégrer ces droits dans le règlement de fonctionnement de l'ESAT Agnelis
- Faire connaître ces nouveaux droits aux personnes

---

## FACILITER L'EXERCICE DE LA PARENTALITE TOUT EN TRAVAILLANT

Depuis 2024, l'ESAT Agnelis propose l'accès à des crèches associatives du 47 (UDAF) pour les travailleurs ESAT rejoignant ponctuellement ou régulièrement un emploi en milieu ordinaire mais souvent pénalisés par l'absence de structure pouvant alors accueillir leurs enfants (eux même pouvant être porteur d'un handicap).

L'ESAT Agnelis finance un « berceau » (160 heures de garde par mois).

Cela permet aux familles de bénéficier de tarifs très avantageux au regard de leur revenu modeste (de 0,16 à 0,47 € / h en 2024).

Cet accès à des structures d'accueil d'enfant de 2 mois à 6 ans, relevant de l'UDAF, offre une triple garantie :

- ❖ Permettre aux parents travailleurs ESAT de rester ou d'aller vers l'emploi
- ❖ Assurer un accueil d'enfant en situation de handicap
- ❖ Personnaliser l'aide à la parentalité par des comités de liaison (UDAF/parents/structures accompagnantes)

### Objectifs :

- Maintenir le financement d'un berceau chaque année
- Participer à des comités départementaux œuvrant pour la parentalité (Forum ADES...)

## PROMOUVOIR L'AUTODETERMINATION

Par Lahcen Er Rajaoui, Président de l'association Nous Aussi :

« Nous savons que nous avons des difficultés pour nous exprimer, pour lire, pour compter, pour mémoriser mais nous sommes des êtres humains, des citoyens. Nous voulons faire partie de la société. Pour nous, l'autodétermination c'est pouvoir décider de sa vie et tout le monde peut s'autodéterminer selon ses capacités. L'autodétermination c'est être autonome mais cela ne veut pas dire qu'on a besoin d'aucune aide. Cela veut dire se faire aider seulement quand on le décide et quand on en a vraiment besoin. »

Le déploiement du principe d'autodétermination se déploie au sein de l'ESAT Agnelis depuis plusieurs années, des formations sont proposées aux personnes accompagnées et aux professionnels.

Sur les prochaines années, le déploiement sera soutenu.

### Objectifs

- Promouvoir l'autodétermination via les instances de gouvernance partagée
- Promouvoir l'autodétermination via la co construction des projets professionnels sur Imago et l'usage de la nomenclature Serafin PH
- Développer l'autonomie des personnes :
  - ❖ Autonomie dans les déplacements (conventionnement autoécole solidaire)
  - ❖ Autonomie dans les démarches administratives (appui CESF)
  - ❖ Autonomie dans son parcours de soin (actions de prévention par le pôle médicosocial)
  - ❖ Autonomie dans la formation et l'apprentissage (utilisation déployée du CPF, de la RAE, de la VAE, des titres professionnels)

---

## RENFORCER LA CO CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL

Via le dossier informatisé de l'utilisateur Imago DU et la procédure Agnelis sur l'élaboration du projet personnalisé, le projet résulte d'une démarche de co-construction entre la personne accueillie et l'équipe pluridisciplinaire. La personne accompagnée est au cœur du dispositif d'évaluation de son projet terminé et de proposition du futur projet.

### Objectifs :

- Se doter d'un outil au format d'un carnet de parcours et de compétences
- Promouvoir l'auto évaluation de la personne, comme prévu dans le carnet de parcours et de compétences

## PREPARER LA RETRAITE ET ROMPRE L'ISOLEMENT DES PERSONNES RETRAITEES

L'avancée en âge des personnes accompagnées, la perspective ou l'entrée dans la vie de « retraité » de l'ESAT peut être vécu comme un événement anxiogène s'il n'est pas préparé correctement.

Le dispositif « Vers un nouvel envol » existe depuis 2014 et permet aux travailleurs ESAT de préparer leur retraite à partir de 55 ans.

Il apporte des informations sur les droits à la retraite, assure la prévention santé favorisant le bien vieillir, développe la stimulation cognitive, propose de l'activité physique adaptée, assure des rencontres d'associations pour séniors, propose des séances de médiation animale, musicothérapie, art-thérapie....

S'ajoute à cela l'accueil hebdomadaire des personnes retraitées qui participe au maintien du lien social et à la lutte contre l'isolement.

Ces dispositifs sont financés par la Conférence des Financeurs et la Carsat.

En 2024, les activités, concernant au total 40 personnes ont été réparties comme telles :

- préparation à la retraite : médiation animale (équine, groupes de paroles dans un refuge pour chats), musicothérapie et séances de stimulation cognitive par l'initiation aux échecs.
- jardin communautaire
- accueil café
- sorties culturelles ou de loisirs

### **Objectifs :**

- Maintenir et renforcer l'offre d'accompagnement des publics vieillissants, en perte d'autonomie, préparant la retraite
- Instaurer des rencontres inter ESAT sur le thème de la préparation à la retraite, ceci afin de diffuser le dispositif au niveau départemental

## **DES PROFESSIONNELS « TOUS » ESSENTIELS**

L'agrément 2024 portant la prime Ségur à tous les métiers est un levier essentiel à l'attractivité des métiers.

L'ALGEEI et l'ESAT Agnelis s'engagent à accueillir, former et fidéliser l'ensemble de ses collaborateurs.

Cela passe par un accompagnement professionnel continu et la préservation de l'individu :

- Accompagnement à l'évolution de carrière, à la qualification (via GPEC, formation continue...)
- La Qualité de Vie et des Conditions de Travail
- La préservation de la Santé, Sécurité, des Conditions de travail
- L'égalité des chances hommes femmes
- La lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement

**Objectifs :**

- Promouvoir la participation et l'adhésion du plus grand nombre dans les changements de l'établissement
- Mettre en œuvre une formation qualifiante « Moniteur d'Atelier » en partenariat avec une école de travail social
- Motiver, mobiliser dès le CDD et l'accueil d'un nouveau salarié CDI
- Accompagner à l'évolution de carrière
- Soutenir lors des événements de vie

---

RENFORCER LE COLLECTIF ET L'INTEGRATION

Afin d'assurer des prestations répondant qualitativement aux attentes de toutes les parties prenantes, afin d'être en capacité de gérer les changements induits par la transformation de l'offre des ESAT, nous devons nous appuyer sur un collectif fort et résilient, déployant des capacités d'intégration de tous les acteurs intervenant dans l'accompagnement.

Des temps de rencontre, de travail, d'échange sont organisés afin de renforcer l'œuvre du collectif.

**Objectifs :**

- Poursuivre l'analyse des pratiques
- Favoriser la participation de tous aux réflexions (ex démarche qualité, QVCT...)
- Créer des temps de convivialités
- Assurer du parrainage entre pairs et l'intégration des CDD

---

ACCOMPAGNER A LA DEMATERIALISATION

La dématérialisation des données induit un changement d'organisation de travail et de métier. Tout en contribuant à réduire la consommation de papier, cette technique nous permet d'assurer diminution du stock d'archives et un accès sécurisé et direct à des données comptables, financières, TH et sur la personne accompagnée.

**Objectifs :**

- Dématérialisation des données de facturation
- Numériser les dossiers des personnes accompagnées pour faciliter leur consultation
- Développer la gestion dématérialisée des documents administratifs

## FONCTIONNER AVEC LE TERRITOIRE POUR ENRICHIR NOTRE OFFRE

L'ESAT met en place des partenariats afin de renforcer et compléter son offre de service.

### Objectifs :

Poursuivre la mise en place et le déploiement de partenariats territoriaux

- ❖ Les employeurs : accompagner à l'intégration
- ❖ Cap emploi 47 – France travail
- ❖ Entreprise Adaptée Ménage Service
- ❖ UDAF Union Départementale des associations familiales
- ❖ Autoécole solidaire
- ❖ Service Pour l'Emploi (SPE)
- ❖ Centre de dépistage cancers
- ❖ Handiparentalité / Handissiad
- ❖ Planète Autisme
- ❖ Partenariats Vers un nouvel Envol
- ❖ ADES
- ❖ Inter ESAT
- ❖ Intra ALGEEI
- ❖ Plateforme Emploi Accompagné
- ❖ Différents et compétents
- ❖ Orange solidarités

## L'ERE DU NUMERIQUE : REUSSIR LA TRANSFORMATION

Le secteur médico-social est en pleine transformation. Le numérique est un levier majeur pour relever les défis : faciliter les démarches des personnes accompagnées, garantir l'équité de traitement, impliquer toujours d'avantage la personne dans son parcours, encourager le partage d'informations, faciliter la coopération et la coordination entre acteurs.

L'orientation pour l'ESAT est de s'appuyer sur le numérique pour proposer de nouveaux services aux personnes accompagnées, répondant ainsi à des nécessités d'évolution ou des perspectives d'apporter une réponse plus adaptée.

### Objectifs :

- Faire de la veille sur l'intelligence artificielle et le numérique : outil, méthode, gestion...
- Intégrer l'intelligence artificielle là où il est possible de remplacer des tâches à faible valeur ajoutée afin que les professionnels puissent se consacrer à leur cœur de métier

- Intégrer la réalité virtuelle dans nos outils d'accompagnement (cf capsule réalité virtuelle Virtysens disponible au foyer occupationnel La Couronne)
- Mettre en place des groupes de parole au sein de l'ESAT ouvrant sur la question de l'IA et l'éthique qui peut y être corrélée

---

#### APPORTER DE L'INFORMATION ACCESSIBLE A TOUS

Avec l'installation de la fibre sur l'établissement en 2023, au bénéfice de montée en compétences d'usagers, nous travaillons à la mise en place d'un poste d'animateur en communication digitale.

#### **Objectifs :**

- Communiquer autrement, rendre plus accessible l'information via des solutions digitales
  - ❖ Communication externe : écrans digitaux à l'accueil de l'établissement afin de présenter l'actualité d'Agnelis aux visiteurs
  - ❖ Communication interne : écrans digitaux en salle de pause, apporter de l'information sur l'actualité et la vie de l'établissement (accueils arrivants, évènements du jour, calendrier...)

---

#### RENDRE LES PERSONNES AUTONOMES DANS L'ACCES AU NUMERIQUE

Afin de permettre aux personnes d'utiliser avec davantage de facilité et de sécurité les solutions numériques qui se présentent à elle dans leur vie quotidienne, l'ESAT s'engage à développer leurs habiletés en intégrant le numérique au sein de l'établissement.

#### **Objectifs :**

- Mettre en place des ateliers, l'objectif est de sensibiliser les usagers aux risques liés au numérique
- Installer des bornes digitales au sein de l'établissement permettant des accès à des applications numériques
- Déployer l'usage de tablettes dans les organisations de travail :
  - ❖ Poursuivre le développement et l'équipement de tablettes 4G (marché KEOLIS, Communauté d'Agglomérations d'Agen pour collecte des incivilités, les chantiers de broyage chez les particuliers...)

- ❖ Les tablettes sont également utilisées au sein de l'atelier vers un nouvel envol afin de développer les capacités cognitives des personnes en perte d'autonomie.

---

#### PROPOSER DE LA TELECONSULTATION EN PSYCHIATRIE, REPONSE POSSIBLE A LA PENURIE DE MEDECINS EN LOT ET GARONNE

En réponse à la pénurie croissante de médecins en Lot et Garonne, toute discipline confondue, face à un besoin croissant de thérapeutes en santé mentale, l'ESAT s'oriente vers aujourd'hui vers la télé psychiatrie.

##### **Objectifs :**

- Investir dans une solution de type télé psychiatrie
- Former les professionnels paramédicaux à cet usage

---

#### INTEGRER UNE SOLUTION DE FORMATION EN LIGNE

La formation et la montée en compétences des personnes doivent aujourd'hui pouvoir se déployer via une plateforme de formation en ligne.

En facilitant la formation des apprenants, leur mise en commun des connaissances concernant l'ESAT, chacun pourra disposer d'un accompagnement sur-mesure en ligne, autant les professionnels que les personnes accompagnées :

- ❖ Intégration des nouveaux arrivants
- ❖ Formation métier
- ❖ Supports / ressources outils

##### **Objectifs :**

- Elaborer un cahier des charges d'une solution de formation en ligne
- Financer la mise en place de la solution et la déployer auprès des personnes accompagnées

---

#### ETRE REPERE, CONNU

L'ESAT Agnelis axe sa communication, via différents médias, afin d'être connu des personnes accompagnées, des partenaires institutionnels, des prescripteurs.

L'ESAT Agnelis :

- Actualise son site Internet,
- Est référencé sur le guide Néret,
- Réalise des portes ouvertes,
- Est présent sur les réseaux sociaux, via ESAT Agnelis ou ALGEEI,
- Diffuse des plaquettes de communication : livret de présentation des ateliers, flyers « Vers Un Nouvel Envol »,
- Est présent au sein du journal ALGEEI
- Participe au spectacle de l'AG de l'ALGEEI (diffusion sur dailymotion)
- Diffuse deux films de présentation de l'ESAT et du dispositif de préparation à la retraite
- Participe à des évènements, forums

**Objectifs :**

- Développer la présence sur les réseaux sociaux
- Développer la présence de l'ESAT sur les évènements et partenariats

## PROMOUVOIR TOUJOURS DAVANTAGE LA CULTURE DE LA BIEN-TRAITANCE

### *Démarche de prévention et de lutte contre la maltraitance (ALGEEI / ESAT AGNELIS)*

#### Au sens de l'article L. 119-1 du CASF

##### **1- Définition de la maltraitance**

Une nouvelle définition légale de la maltraitance a été instaurée par la loi n° 2022-140 du 7 février 2022, avec la création de l'article L119-1 du CASF :

*« La maltraitance au sens du présent code vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations. »*

Cette définition découle des travaux de la commission nationale de lutte contre les maltraitements publiés en 2019 ; elle englobe également la diversité des situations de maltraitements déclinées ci-dessous :

- Physique,
- Sexuelle,
- Psychologique,
- Matérielle et financière,
- Négligences,
- Abandons,
- Privations,
- Discriminations,
- Exposition à un environnement violent.

La typologie propose un classement des situations selon la nature des actes ou des omissions dont il est question.

a) Maltraitements physiques, notamment châtiments corporels, agressions physiques, gestes brutaux, enfermement (y compris au domicile), usage abusif ou injustifié de la contention, sur ou sous médication, usage de traitements à mauvais escient, intervention médicale sans consentement éclairé...

b) Maltraitements sexuelles, notamment viols, agressions sexuelles, atteintes sexuelles, embrigadement dans la pornographie et la prostitution, attentats à la pudeur...

c) Maltraitements psychologiques, notamment insulte, intimidation, harcèlement, humiliation, menace de sanctions ou d'abandon, mise à l'écart, relégation des espaces de vie ou des activités familiaux dans la vie quotidienne (repas, loisirs, fêtes, vacances...), chantage affectif, recours à l'arbitraire, déni du statut d'adulte, infantilisation, usage d'un vocabulaire dégradant, indifférence, silence systématisé, contraintes ou limitations alimentaires injustifiées, imposition de règles d'utilisation de moyens de communication empêchant le maintien des liens sociaux et familiaux, privation d'équipements ou d'activités destinés à favoriser le développement et/ou les relations sociales de la personne, emprise mentale, déni du statut d'enfant et parentification (inversion des rôles entre l'adulte et l'enfant, attitude consistant à confier à un mineur des responsabilités inadaptées à son âge, notamment pour satisfaire aux besoins des adultes qui l'entourent), sous ou surprotection entravant l'exercice et le développement de l'autonomie...

d) Maltraitements matériels et financières, notamment fraude, vol d'effets personnels, d'argent ou de biens, privation de gestion de ses ressources ou d'accès à ses comptes bancaires, confiscation de cadeaux, dégradation des biens d'une personne, racket...

e) Négligences, abandons, privations : notamment défaut, qui peut être répété, de soins, défaut d'adaptation de la prise en charge de la personne au regard de son diagnostic médical, absence de recherche d'un consentement éclairé pour toute décision qui concerne la personne (hors situation d'urgence), privation de nourriture, de boissons ou d'autres produits d'usage quotidien, obstruction ou restrictions abusives à l'égard des visites ou des contacts avec les proches, négligence éducative, négligence de l'hygiène personnelle, inaction conduisant à laisser la personne dans un état de dénuement ou d'isolement, absence de recherche de relai ou de continuité d'intervention suite à un départ ou une rupture de prise en charge, en particulier à domicile, entrave ou insuffisance des moyens mis en œuvre pour permettre l'exercice du droit de vote ou l'accès à une aide, à une prestation, entrave ou refus de reconnaître le droit à vivre librement sa sexualité (dans les limites de l'âge et de la faculté de compréhension)...

f) Discriminations : notamment accès difficile, dégradé ou impossible aux droits, au logement, aux soins, à l'éducation, au travail, aux prestations sociales, à une information loyale et compréhensible... qui survient notamment sur le fondement d'une particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, de l'apparence physique, de l'âge, d'une situation de handicap, de l'état de santé, de la perte d'autonomie...

g) Exposition à un environnement violent : environnement familial ou institutionnel violent dans lequel la personne, mineure ou majeure, est soumise à des actes, comportements ou images violents, à des menaces de violence, à des violences entre pairs, sans un degré suffisant de régulation de la part des personnes en responsabilité au sein de cet environnement.

## **2- Moyens mis en œuvre pour le repérage des risques de maltraitements**

*« La vulnérabilité est liée à des facteurs individuels et/ou des facteurs environnementaux.*

*Eu égard à la maltraitance, une personne se sent ou est en situation de vulnérabilité lorsqu'elle se trouve en difficulté voire dans l'impossibilité de se défendre ou de faire cesser une maltraitance à son égard ou de faire valoir ses droits du fait de son âge (dans le cas d'un mineur), de son état de santé, d'une situation de handicap, d'un environnement inadapté ou violent, d'une situation de précarité ou d'une relation d'emprise.*

*Des facteurs individuels relatifs au genre, à l'orientation sexuelle, à la race, l'ethnie ou à la nationalité peuvent constituer un risque accru de vulnérabilité »<sup>1</sup>.*

Le déploiement de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance sont des valeurs portées par l'ALGEEI et promues dans chacune de ses structures. Ainsi, la direction de l'ESAT Agnelis s'engage dans la mise en œuvre de stratégies par des actions et des interventions à destination des personnes accompagnées et des professionnels.

Exemples possibles d'actions à destination des professionnels :

1. Présentation et travail sur la thématique de la Recommandation de Bonne Pratique Professionnelle – HAS : « La Bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre »
2. Formation de tous les professionnels sur la thématique de la bientraitance
3. Travail en équipes sur le repérage des risques de maltraitements dans une démarche de continuité de la réflexion sur la promotion de la Bientraitance.
4. Définir un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitements et de violence au bénéfice des personnes accompagnées
5. Présentation aux équipes des actions de promotion de la Bientraitance et de prévention de la maltraitance.

Exemples possibles d'actions à destination des personnes accompagnées :

1. Présentation du document de Santé BD : « Comprendre et arrêter la maltraitance », affichage + distribution individuelle.
2. Information sur la nomination d'un référent Bientraitance.
3. Comment alerter face aux situations perçues comme maltraitements ?
4. Mise en place d'un protocole de gestion de crise → Fiches d'événement indésirable étudiées par ce groupe de travail

### **3- Modalités de signalement et de traitement des situations de maltraitements**

Le numéro national d'alerte dédié aux personnes en situation de handicap et personnes âgées – 3977 – est communiqué.

Si une personne accompagnée est victime de maltraitance, la prise en compte se fait à plusieurs niveaux :

Clinique : une orientation vers le pôle santé est proposée, avec consultation d'un médecin ou appel au 15 si nécessaire.

---

<sup>1</sup> HAS – Note de cadrage du 26 avril 2023 – Déploiement de la bientraitance et gestion des signaux de maltraitance en institutions (repérage et analyse)

Les éléments de preuve sont recueillis par la direction.

Psychologique et sociale : la prise en charge est immédiatement proposée, avec rencontre de la psychologue de l'établissement et d'un professionnel éducatif

Administrative : La victime doit être informée de ses droits. La fiche d'évènement indésirable est renseignée dans le dossier unique informatisé IMAGO. Un signalement est fait aux autorités compétentes par la direction accompagné d'un rapport circonstancié.

Le décret n° 2016-1813 du 21 décembre 2016 relatif à l'obligation de signalement des structures sociales et médico-sociales, renforce le principe de bientraitance et précise que tous les établissements et services sociaux et médicaux sociaux ont « *obligation de signaler tout dysfonctionnement grave ou évènement ayant pour effet de menacer ou de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être des personnes prises en charge.* »

#### **4- Bilan annuel des situations de maltraitements survenues dans l'établissement**

Il est prévu l'étude d'un bilan annuel des situations de maltraitance au sein du groupe de travail sur la promotion de la bientraitance et la prévention de la maltraitance. Ce bilan sera également présenté au CVS ou à toute autre forme de représentation.

#### **5- Modalités de communication auprès des personnes accompagnées**

Lorsqu'une personne est admise pour un accompagnement, l'ensemble des documents obligatoires lui est remis avec un étayage des professionnels et de supports FALC pour en faciliter leur compréhension :

- Livret d'accueil et ses annexes : Liste des personnes qualifiées, formulaire de désignation de la personne de confiance, Charte des droits et libertés de la personne accueillie, règlement de fonctionnement.

#### **6- Actions et orientations en matière de gestion du personnel, de formation et de contrôle**

##### La Culture de la bientraitance

« ....La bientraitance, démarche volontariste, situe les intentions et les actes des professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques tout en conservant une empreinte de vigilance incontournable. .../... La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur, en gardant présent à l'esprit, le risque de maltraitance. » (ANESM *La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre.*)

La bientraitance est une exigence professionnelle, la recherche permanente du mieux-être et de l'épanouissement des personnes accompagnées. Elle est une démarche de prévention qui anticipe de ne pas attendre qu'un problème arrive pour commencer à réfléchir.

Elle est un mouvement, une dynamique positive, une construction collective au sein d'un établissement. Elle est une intention des professionnels, mais cette intention doit être complétée par une attitude de veille permanente et soutenue par des projets de service et des projets individuels.

Elle se positionne dans un cadre d'amélioration continue des pratiques, des organisations, des procédures, de l'environnement et des formations.

Le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service est garant du respect des droits et libertés des personnes accompagnées :

- Respect de la dignité, intégrité, vie privée, intimité, sécurité
- Libre choix entre les prestations domicile/établissement
- Prise en charge ou accompagnement individualisé et de qualité, respectant un consentement éclairé
- Confidentialité des données concernant l'utilisateur
- Accès à l'information
- Information sur les droits fondamentaux et les droits de recours
- Participation directe au projet d'accueil et d'accompagnement

Les professionnels de l'établissement ou du service s'engagent et veillent à l'absence de tout acte de maltraitance et/ou atteinte à l'intégrité physique ou psychique de la personne accompagnée, au regard de la circulaire DGAS/2A n°2007-112 du 22 Mars 2007, modifiée par instruction ministérielle du 6 Novembre 2007, relative au développement de la bientraitance et au renforcement de la politique de lutte contre les maltraitances. Pour cela les professionnels font des rappels réguliers de leurs droits aux résidents, par le biais de la charte des droits et libertés de la personne accueillie. Le protocole contre les abus et maltraitances est remis à chaque professionnel. Ils s'attachent à appliquer les directives des lois du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005 et bénéficient de formations régulières et de séances d'analyse de la pratique. Les professionnels consultent et s'approprient les Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles de la HAS, notamment celle sur la bientraitance. Des enquêtes de satisfaction sont proposées aux personnes accompagnées. Les professionnels connaissent la procédure leur permettant de transmettre une fiche d'évènement indésirable sur le dossier unique informatisé IMAGO, et à la Direction, et ont connaissance de la procédure de signalement des actes de maltraitance.

L'article 23 de la loi du 7 février 2022 indique : « La maltraitance au sens du présent code vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un

défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé, et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations. »

### **7- Désignation de l'autorité extérieure et modalités dans lesquelles les personnes accompagnées peuvent faire appel**

Les droits des personnes accompagnées sont définis dans la Charte des droits et libertés de la personne accueillie.

- Les professionnels de l'établissement ou du service sont tenus à une obligation de discrétion et protègent les informations dans le cadre du secret partagé.

- Une procédure de consultation des dossiers des personnes accompagnées est mise en place dans le cadre de la démarche qualité.

- En cas de désaccord ou de difficulté, les personnes accompagnées peuvent contacter la Directrice ou la cadre intermédiaire et ont également la possibilité de contacter un médiateur ou une personne qualifiée<sup>2</sup>. La personne qualifiée pour le secteur des établissements et services accompagnant des personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité est Madame Catherine Ranté - Contact : Conseil départemental de Lot et Garonne – Direction du Développement Social, Hôtel du Département, 47922 AGEN Cédex 9. Téléphone : 05 53 69 40 95. Mail : [secretariatdgads@lotetgaronne.fr](mailto:secretariatdgads@lotetgaronne.fr)

- l'information est donnée sur la possibilité de désigner une personne de confiance<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Liste des personnes qualifiées établie conjointement par le Préfet du Lot et Garonne, le Président du Conseil Départemental et la Directrice de l'Agence Régionale de Santé (ARS). Cette liste est disponible auprès du Conseil Départemental du Lot et Garonne.  
[http://www.lotetgaronne.fr/fileadmin/Documents/Photos/action\\_sociale/Nomination\\_de\\_pers\\_qualifiees.pdf](http://www.lotetgaronne.fr/fileadmin/Documents/Photos/action_sociale/Nomination_de_pers_qualifiees.pdf)

<sup>3</sup> Décret n°2016-1395 du 18 octobre 2016

### **Note de cadrage ESAT AGNELIS (avril 2024)**

#### **Démarche interne de prévention et de lutte contre la maltraitance au sein de l'ESAT Agnelis**

##### Moyens de repérage des risques de maltraitance

- Référent bientraitance (\*)
- Observations et vigilance des professionnels
- Communication avec les partenaires, les familles
- Temps d'échange avec les personnes
- Courriers arrivant à la Direction
- Fiches évènements indésirables, évènements indésirables graves
- Interpellations du délégué des personnes accompagnées
- Plaintes et Réclamations déposées sur le registre auprès de la référente de la parole de l'utilisateur
- Travaux des instances : CVS, Instance Mixte, CSE, CSSCT

##### Modalités de signalements et de traitements des situations de maltraitance

- Signalements externes : Point Focal de l'ARS NA ou plateforme gouvernementale
- Signalements internes : registre plaintes et réclamations, courriers Direction, CVS
- Traitement : CODIR élargi (\*\*), actions pluridisciplinaires

##### Bilan annuel portant sur les situations survenues au sein de l'ESAT

- Réunion d'équipe éducative et PMS
- Réunion administrative /services généraux / comptabilité
- CVS
- Instance Mixte (\*\*\*)
- CSE

##### Modalités de communication auprès des personnes accompagnées

- Réunion d'équipe éducative et Pole Médico Social
- Réunion administrative /services généraux / comptabilité
- CVS
- Délégué des personnes
- Instance Mixte
- CSE

##### Actions et orientation en matière de gestion du personnel, de formation et de contrôle

- Formations bientraitance annuelle des professionnels

- Formation CVS
- Formation des personnes accompagnées
- Communication :
- Protocole prévention et lutte contre les abus et la maltraitance
- Affichage FALC
- Vidéos sur écrans internes

Personne qualifiée ARS :

Nommée le 20 03 2024 : Catherine Ranté – secteur handicap

(\*) : référent bienveillance : Delphine Scopel, coordinatrice de parcours, référente parole de l'utilisateur, référente des plaintes et réclamations des usagers

(\*\*) CODIR élargi :

- ✓ Directrice
- ✓ Cadre éducatif en charge des personnes
- ✓ Cadre éducatif en charge des ateliers
- ✓ Psychologue- coordinatrice du pôle médicosocial
- ✓ Coordinatrice du maintien de l'autonomie
- ✓ Coordinatrice de parcours – référente parole de l'utilisateur
- ✓ 1 représentant des moniteurs d'atelier

(\*\*) Instance mixte 2024 :

- ✓ Stéphanie Courboulay (Directrice)
- ✓ Pierre Caval (Moniteur d'atelier)
- ✓ Thomas Tesseydre (Infirmier)

2 représentants des personnes titulaires (CVS)

Stéphane Bolognini (Le délégué des personnes)

## DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE

L'ensemble des professionnels adopte une culture d'amélioration continue s'articulant autour :

- ❖ La planification des actions
- ❖ La mise en œuvre des actions
- ❖ L'analyse des résultats obtenus par rapport à des objectifs fixés
- ❖ L'amélioration continue

L'ESAT s'appuie pour cela sur le CPOM, la démarche qualité, le projet associatif, le projet d'établissement, les RBPP.

### Objectifs

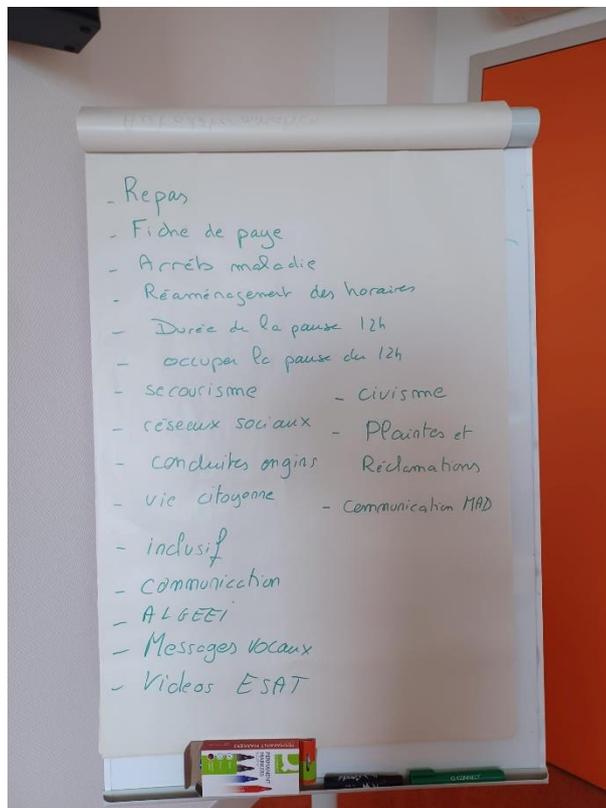
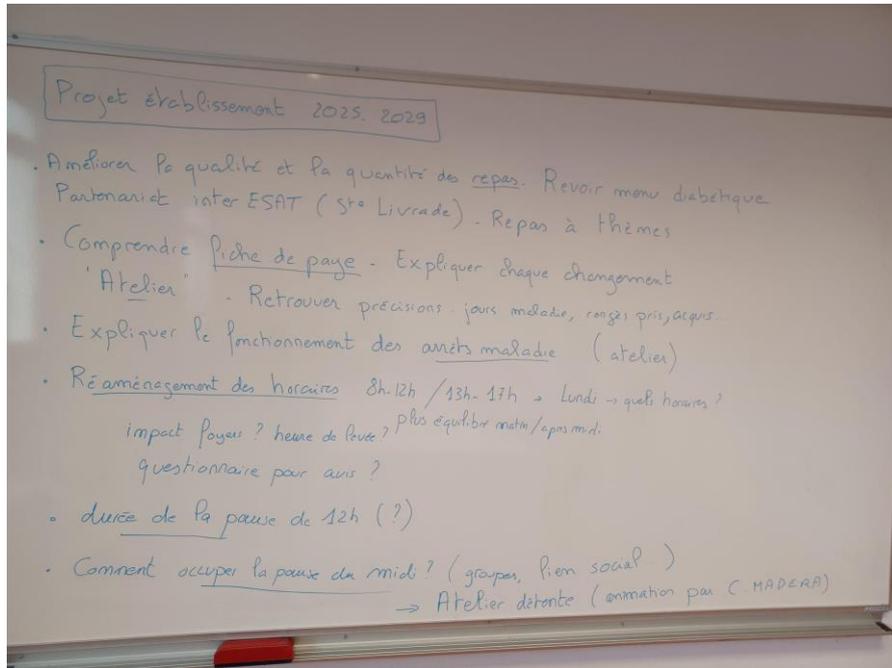
- Mettre en place et suivre des Indicateurs internes conduisant les orientations et actions de l'établissement
- Examinés régulièrement par le CODIR
- Communiquer auprès des personnes accompagnées et des professionnels

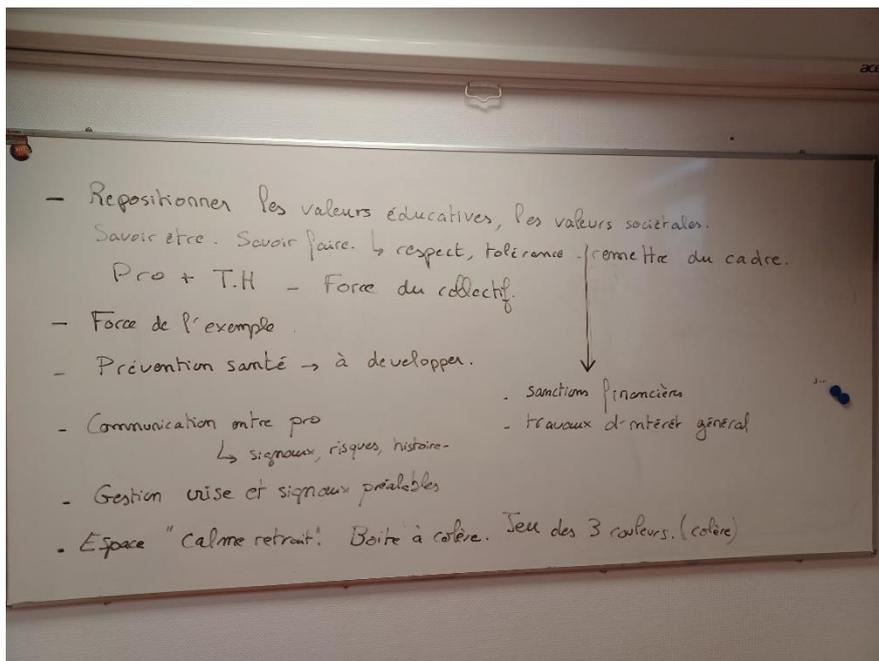
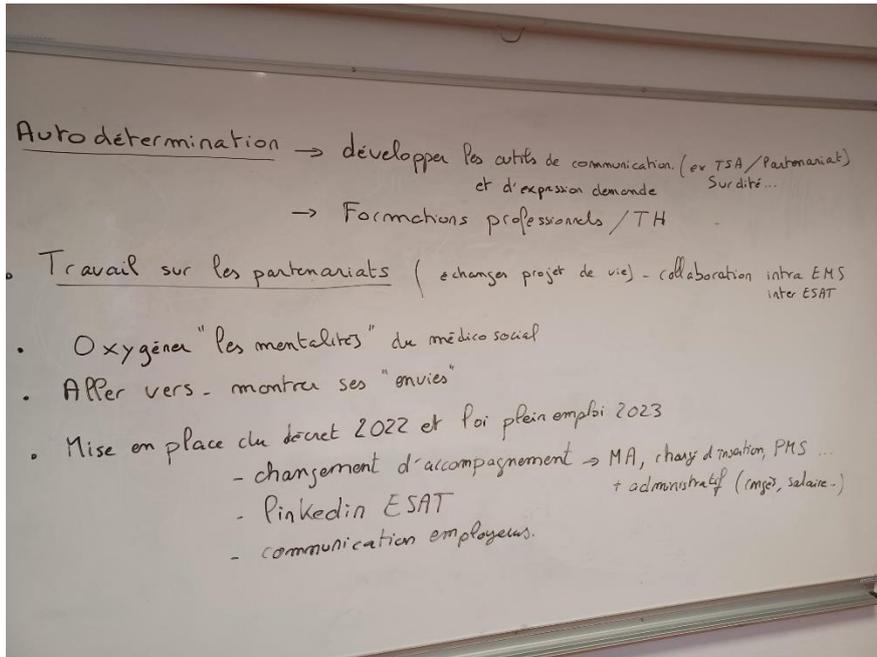
Propositions d'indicateurs :

- ❖ Enquête de satisfaction auprès des personnes accompagnées
- ❖ % personnes accompagnées vers le milieu ordinaire, MAD, stages...
- ❖ % CPF ouverts
- ❖ % carnets de compétences disponibles
- ❖ % personnes formées bienveillance, autodétermination...
- ❖ Accidents de travail
- ❖ Taux d'absentéisme
- ❖ Chiffre d'affaires par ateliers
- ❖ Nombre réclamations, plaintes, Evènements indésirables

## ANNEXES

### TRAVAUX DE GROUPE SUR LE PROJET D'ETABLISSEMENT 2025-2030 – RECUEIL DE PROPOSITIONS





BILAN DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2019-2024

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
Thèmes	Sous-thèmes	Source	Actions	2019	2020	2021	2022	2023	2024	FAIT	NON FAIT EN COURS		Commentaires	
USAGERS ET AIDANTS	Participation sociale et citoyenne	CPOM	Proposer des formations adaptées à leurs droits et devoirs sur la citoyenneté	X	X		X			ok			2019 : Débat nationale 2020 Formation sur les élections municipales 2022 : Formation présidentielle Présence des usagers au COPIL Atelier + CSCCT depuis 2020	
		CPOM	Permettre la représentativité des usagers dans les instances institutionnelles		X	X	X	X	X		ok			Présence des usagers au COPIL Atelier + CSCCT depuis 2020
		CPOM	Poursuivre l'ouverture de nouveaux droits aux ouvriers ESAT en lien avec l'évolution du droit du travail		X	X	X	X	X	X	ok			CPF - VAE - Titre pro
		CPOM	Développement de nouveaux événements en lien avec les attentes des usagers	X	X	X	X	X	X	X	ok			CVS : portes ouvertes 2019, CVS inclusif sur commune
		CPOM	Intégrer les usagers dans des groupes projets, lieux de propositions et de décision	X	X	X	X	X	X	X	ok			Création COPIL Atelier en 2020 + participation des usagers au CSCCT à compter de 2020
		CPOM	Implication accrue des usagers dans la conception des documents partagés pour leur accessibilité		X	X	X	X	X	X	ok			Cat Objectif est travaillé par le biais du COPIL Atelier depuis 2020-thème traité : livret accueil - post ESAT ; document en FALC...
		CPOM	Parrainage de chaque usager à son admission en ESAT		X	X	X	X	X	X	ok			Attention : s'assurer de le faire pour chaque admission - mise en place d'une liste de personne sur chaque atelier + formation des pros et TH sur le parrainage
	Faciliter l'accueil des primo arrivants	CPOM	Formation des pairs sur actions préventives				X				ok			Formation 2022
		CPOM	Formation des pairs sur la culture de la bientraitance				X				ok			Formation 2022
		CPOM	Repérage des personnes "ressources", inscription dans des groupes de travail		X						ok			COPIL Ateliers
		PES	Développer la modularité du contrat d'aide et de soutien	X	X	X	X	X	X	X	ok			tps partiel, coordination de parcours
		PES	Développer les supports d'information en FALC	X	X	X	X	X	X	X	ok			règlement de fonctionnement, livret d'accueil, guides après ESAT, contrat d'aide et de soutien, protocole maltraitance, livret présentation du personnel ...
Promouvoir le pouvoir d'agir des personnes au sein de l'établissement	PES	Etablir une procédure qualité Accueil		X						ok			Procédure rédigée et intégrée dans classeur DQ	
	PES	Utiliser des supports numériques			X	X	X	X	X		X		2020 : Des groupes de travail ont été mis en place sur le numérique pour définir les supports	
	PES	Accompagner par un pair-aidant	X	X	X	X	X	X	X	ok			Mise en place d'une liste de personne sur chaque atelier	
	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	X	ok			2020 : COPIL Atelier et CSCCT	
	PES	Assurer la participation des usagers au sein de commission : éthique et bientraitance, numérique	X	X		X		X	X		X		Sensibilisation aux risques numérique faite	
PES	Développer la pair-aidance		X	X	X	X	X	X	ok			à développer		
PES	Participation des usagers référents au sein de la CSCCT		X	X	X	X	X	X	ok			Participation des usagers depuis 2020.		

Feuille 1

Sélectionnez une destination et appuyez sur ENTRÉE ou cliquez sur Coller

P8	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
25		Promouvoir la réalisation d'un projet professionnel épanouissant	PES	S'appuyer sur d'autres plateaux techniques sur le département	X	X	X	X	X	X	ok			GRETA - Fongrave
26			PES	Promouvoir le développement d'actions sur les habilités sociales	X	X	X	X	X	X	ok			Formation collectif et individuel
27		Communication envers les travailleurs handicapés	EI	S'assurer de la communication sur les comptes rendus des commissions menus	X	X	X	X	X	X	ok			CR Commission menu
28		Promouvoir la qualité de vie au travail	PES	Identifier un référent QVT	X	X	X	X	X	X	ok			En 2019 un référent QVT a été désigné
29			PES	Mettre en place un audit et plan d'actions				X			ok			
30		Fonctionnement du CSE	EI	Rester vigilant sur l'actualisation des PV du CSE	X	X	X	X	X	X	ok			
31		Promouvoir le concept d'organisation apprenante	PES	Mettre en place une formation sur l'organisation apprenante				X	X	X			X	Formation d'un professionnel sur la pair-aidance
32		Innovier pour capter les intérêts de chacun et mobiliser les énergies	PES	Développer de nouvelles activités	X	X	X	X	X	X	ok			2020 : Projet serbat, drive covid, entretien vélo, serre... 2019 Numérique
33		Sécuriser les parcours d'inclusion professionnel	PES	Expérimenter la fonction de coordinateur de parcours	X	X	X	X	X	X	ok			2019 - 2020 : Embauche en CDD d'une coordinatrice de parcours
34			PES	Mettre en place un groupe de travail "éthique et bientraitance"				X				X		Mettre en place groupe Agnelis + ALGEEI
35		Garantir éthique et bientraitance	PES	Enquête de satisfaction auprès des publics accueillis				X	X		ok			
36			PES	Mettre en place un suivi régulier des événements indésirables	X	X	X	X	X	X	ok			2019 : Mise en place d'une commission de revue des EI
37			PES	Etablir une feuille de route développement durable	X	X					ok			2020 : Mise en place d'une feuille de route développement durable
38		Etre acteur de la solidarité et du développement durable	PES	Etre socialement responsable : entraide territoriale ...	X	X							X	Entraide covid-19, Solidrive
39			EI	Développer les actions de tri et de développement durable sur l'ensemble des sites				X	X	X			X	Formation compostage
40			EI	Mentionner sur la fiche de poste du référent développement durable sa mission										
41			EI	Poursuivre les actions décrites dans la feuille de route développement durable	X	X	X	X	X	X		X		
42			PES	Mettre en place des journées portes ouvertes	X	X	X	X	X	X	ok			2019 : Portes ouvertes, en 2020 cela n'a pas été réalisé (crise sanitaire), 2021 non réalisé covid
43		Renforcer la visibilité de l'ESAT sur le territoire	PES	Evaluer notre action				X			ok			2021 : Evaluation interne
44			PES	Proposer des événements citoyens	X	X	X	X	X	X	ok			Nouvel envoi : Jardin et accueil café
45			PES	Mettre en place un groupe de travail sur la communication de l'ESAT	X	X					ok			2020 : Groupe de travail sur la communication via le numérique et TPS
46			EI	Améliorer la communication commerciale				X	X	X	ok			Embauche ETS
47	ETABLISSEMENT	L'ESAT, plateau technique ouvert aux partenaires	PES	Proposer notre expertise	X	X	X	X	X	X	ok			ACCOMPAGNEMENT MAD ACCUEIL STAGIAIRES PLANETE AUTISME, perte de l'autonomie...
48			PES	Développer les partenaires	X	X	X	X	X	X	ok			ANIPPA canidèle, PTA, animation animale, planète autisme, fongrave...

P8	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
46	ETABLISSEMENT	L'ESAT, plateau technique ouvert aux partenaires	EI	Améliorer la communication commerciale				X	X	X	ok			Embauche ETS	
47			PES	Proposer notre expertise	X	X	X	X	X	X	X	ok			ACCOMPAGNEMENT MAD ACCUEIL STAGIAIRE? PLANETE AUTISME, perte de l'autonomie...
48			PES	Développer les partenariats	X	X	X	X	X	X	X	ok			ANPPA candidate, PTA, animation animale, planète autisme, fongrave...
49			PES	Favoriser l'autonomie dans les déplacements des usagers	X	X	X	X	X	X	X	ok			Partenariat avec les transports hadiwagala ulysse et Keolis
50			PES	Développer le parc auto de voitures sans permis								ok			Achat d'une voiture sans permis, année 2019
51			PES	Garantir la confidentialité des données		Garantir la sécurisation des données		X				ok			IMAGO depuis 2022
52			PES		Poursuivre la mise en place du dossier unique de l'usager	X	X	X	X	X	X	ok			Utilisation IMAGO depuis 2022
53			EI		Généraliser l'utilisation du nouveau dossier informatisé IMAGO					X	X	ok			IMAGO depuis 2022
54			EI		Faire la mise à jour de la procédure maintenance					X		ok			Fait
55			EI		Mettre en place un classeur avec l'ensemble des contrats de maintenance et avis de passage des entreprises					X	X	ok			
56	EI	Maintenance, sécurité et fonctionnement de l'établissement	EI	Poursuivre le suivi annuel du DUERP	X	X	X	X	X	ok				Fait chaque année en réunion pluridisciplinaire	
57	EI		Identifier les partenariats dans le cadre d'un plan de continuité					X	X	ok				Blanchisserie hôpital ...	
58	EI		Prévoir de nouveaux exercices d'évacuation des locaux								ok			Fait en 2022	
59	EI		Revoir l'accessibilité au bus sur l'ensemble des sites en fonction de la réglementation									X		A étudier	
60	EI		Mettre en place un système de vérification de conformité des documents dits obligatoires à l'embauche	X	X	X	X	X	X	X	ok				Nouveau serveur ALGEEI
61	EI		Généraliser la sauvegarde des données sur l'ensemble des sites avec l'appui du service informatique								ok				
62	EI		Faire la mise à jour de la procédure accident du travail					X			ok				MAJ faite en 2022
63	EI		Mettre en place un exemplaire papier du projet d'établissement dans la bibliothèque qualité								ok				Fait
64	EI		Démarche qualité	EI	Programmer des interventions plus régulières de la RF sur les réunions administratives et logistiques				X	X	ok				Participation à toutes les réunions depuis 2022
65	EI			Adapter le PAQ pour les travailleurs afin de faciliter la compréhension de tous							ok				COPIL Atelier
66	EI	Intégrer le plan d'action de l'évaluation interne au PAQ démarche qualité							X		ok			Fait en 2022	
67	CPOM	Adaptation aux postes de travail et aux rythmes de travail		X	X	X	X	X	X	X	ok				Ergonomie des postes
68	CPOM	Accès aux soins et à la santé	CPOM	Convention avec le CEGID	X	X	X	X	X	ok					
69	CPOM		Action de prévention sur les addictions	X	X	X	X	X	X	ok				2022	
70	SANTE AU TRAVAIL		PES	Poursuivre nos actions de prévention	X	X	X	X	X	ok					

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
70	SANTÉ AU TRAVAIL		PES	Poursuivre nos actions de prévention	X	X	X	X	X	X	ok				
71		Renforcer nos actions sur le champ de la prévention	EI	Poursuivre la formation de l'ensemble des professionnels au SST + intégrer les CDD de longue durée	X	X	X	X	X	X	ok			Voir tableau formateur SST	
72			EI	Faire la mise à jour du plan canicule							ok				
73			PES	Monter un forum prévention			X	X			ok			Prévention PMS	
74		Emploi accompagné et insertion professionnelle	CPOM	Développer les contrats d'emploi de type contrats aidés ou de mise à disposition	X	X	X	X	X	X	ok			Chaque année des contrats de MAD sont signés	
75			CPOM	Renouveler les opérations de type Duoday	X	X	X	X	X	X	ok			Cela est fait chaque année	
76			PES	Faciliter la recherche d'emploi via un atelier dédié "Vers l'emploi" : ordinateurs, ressources, accompagnements et entretiens d'embauche, livret sortie ESAT ...	X	X	X	X	X	X	ok			2020 : Création guides après l'ESAT	
77		Etre une passerelle vers le milieu ordinaire du travail	PES	Identifier 10 places ESAT hors les murs	X	X	X	X	X	X	ok			En cours avec d'autre partenaire création d'une liste	
78			PES	Mettre en place un parcours favorisant la professionnalisation	X	X	X	X	X	X	ok			exemple A. Lacoste (GRETA)	
79			PES	Devenir un guichet unique emploi handicap pour le 47					X			X			
80			PES	Œuvrer pour la double orientation ESAT/Milieu ordinaire			X				ok				
81	ACCOMPAGNEMENT VERS LE MILIEU ORDINAIRE		PES	Permettre l'accès à des formations qualifiantes niveau 5	X	X	X	X	X	X	ok			Fongrave -	
82		Elaborer de nouveaux dispositifs favorisant l'apprentissage	PES	Développer les titres professionnels	X	X	X	X	X	X	ok			ok avec Fongrave	
83			PES	Déployer le CPF	X	X	X	X	X	X	ok			Ouverture des CPF en fonction des PP des personnes	
84		Garantir un droit au retour	PES	Mettre en place un dispositif favorisant un retour vers le milieu protégé	X	X	X	X	X	X	ok			Guide après ESAT	
85		Accompagner les employeurs à l'embauche des personnes	PES	Créer un club entreprise atelier by Agnelis	X	X						X		Réseau entreprise	
86		Accompagner au travail tout en développant les habilités sociales	PES	Mettre en place un atelier expression corporelle	X	X						X		Socia esthétisme,	
87		Former les professionnels aux nouveaux accompagnements	PES	Former les équipes aux nouveaux accompagnements	X	X	X	X	X	X	ok			2019 : Formation sur le handicap psychique, 2021 : formation sur l'autisme	
88			PES	Développer le Job coaching	X	X	X	X	X	X	ok			Part le biais des MAD	
89			PES	Mettre en place un groupe de travail (usager/salarié) pour piloter la modernisation de notre communication	X							ok	X		2020 : Groupe de travail sur le numérique
90		Rendre les informations accessibles et claires pour tous	PES	Traduire tous les supports en FALC	X	X	X	X	X	X	ok		X	Supports en FALC à ce jour : règlement de fonctionnement, livret d'accueil, guides après ESAT	
91			PES	Installer des écrans de diffusion d'information - diffusion vidéo			X	X	X	X			X		à mettre en place
92		Développer les compétences garantissant l'accessibilité au numérique	PES	Intégrer le numérique dans les plans de formation			X					X		FORMATION	
93	MODERNISER LE FONCTIONNEMENT		PES	Développer l'apprentissage du e-learning pour les travailleurs					X	X		X		code de la route et formation à distance	
94			PES	Mettre en place un atelier numérique			X					X		à mettre en place	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N		
91	MODERNISER LE FONCTIONNEMENT DE L'ESAT	Développer les compétences garantissant l'accessibilité au numérique	PES	Installer des écrans de diffusion d'information - diffusion vidéo			X	X	X	X			X	à mettre en place		
92			PES	Intégrer le numérique dans les plans de formation			X					X		FORMATION		
93			PES	Développer l'apprentissage du e-learning pour les travailleurs						X			X		code de la route et formation à distance	
94			PES	Mettre en place un atelier numérique					X				X		à mettre en place	
95		Promouvoir l'acquisition d'outils numériques	PES	Investir dans du matériel numérique : tablette, écran, bornes ...			X	X	X	X			X	à mettre en place		
96			PES	Mettre en places des formations				X					X	à mettre en place		
97			PES	Accompagner aux risques d'usage d'internet et réseaux sociaux				X	X				X	à mettre en place		
98			PES	Mettre ses outils au service de nouvelles méthodes d'apprentissage					X					X	à mettre en place	
99	ACCOMPAGNER LES PERSONNES VIEILLISSANTES	Adaptation des réponses aux âges charnières	CPOM	Poursuivre le travail d'anticipation des risques liés au vieillissement			X	X	X	X	ok			Atelier vers un nouvel envoi		
100			CPOM	Promouvoir la santé auprès de ce public par le biais d'un suivi médical préventif			X					ok			2020 : L'infirmière de l'ESAT a fait un atelier collectif sur le sommeil et les médicaments, La CSF et l'infirmière ont fait un atelier collectif sur l'alimentation	
101			CPOM	Poursuivre le travail engagé sur l'anticipation des fins de carrières professionnelles			X	X	X	X	X	ok			2020 : Procédure d'accompagnement sortie ESAT + guides après ESAT	
102			PES	Accompagner la perte d'autonomie et préparer la retraite			X	X	X	X	X	ok			Atelier vers un nouvel envoi	
103	EVALUER NOS PRESTATIONS	Evaluations : Maintenir une gestion performante des structures et un management de la qualité	PES	Développer l'accompagnement Snoezelen			X	X	X	X	ok			2019 : Formation des professionnels à l'accompagnement snoezelen, 2020 : ouverture salle snoezelen à l'ESAT		
104			CPOM	Réaliser une enquête de satisfaction annuelle				X	X	X	X	ok			Enquête faite en 2022	
105			EI	Prévoir des retours plus réguliers sur l'analyse des indicateurs annuels										X		
106			CPOM	Evaluation interne				X					ok			Evaluation interne : 2021
107	CPOM	Evaluation externe											X	2025		
108	APPROCHE DU HANDICAP	Favoriser l'approche populationnelle : Avancer vers la connaissance et l'accueil de nouveaux publics	PES	Former les professionnels à l'accompagnement de nouveaux publics (TSA)			X	X			ok			2020 + 2021		
109			PES	Poursuivre les partenariats entre établissements			X	X	X	X	X	ok			Fongrave, ITEP, Planète Autisme	
110			PES	Créer un espace d'apaisement pour les plus fragiles				X	X	X	X	ok			snoezelen, Serbat, salle en sous-traitance	
111			PES	Conforter le soutien à la parentalité			X	X	X	X	X	ok			maternité - PMI - EAPP - CMS...	
112		Etre acteur de la réhabilitation socio-professionnelle	PES	Créer un projet atelier dédié/créer des passerelles avec le sanitaire			X	X	X	X	ok			2020 : Projet serbat 2021 : atelier oxigénéation		

PLAN D' ACTIONS QUALITE 2024 – 2030 (PES, CPOM, A VENIR EVAL EXTERNE)

Thèmes	Source	Actions	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Commentaires
<b>Inclusion professionnelle et plan de transformation des ESAT</b>	CPOM	Formation des professionnels au Job Coaching							
	CPOM	Renforcement du rôle des chargés d'insertion							
	CPOM	Partenariat avec l'ADIPH47							
	CPOM	Création de partenariat avec les employeurs embauchant plusieurs TH							
	CPOM	Poursuite du DUODAY							
	CPOM	Déploiement de la RAE							
	PES	Communication (TH et entreprises) sur la possibilité de cumuler contrat de droit commun et CSAT							
	PES	Constitution et mise en œuvre de la convention d'Appui	X						
	PES	Développer les signatures de contrats de travail de droit commun							
	PES	Faciliter la réussite du parcours professionnel (CPF, AFSET, convention d'appui ...)							
<b>Représentation des travailleurs</b>	PES	Proposer des groupes de paroles autour de l'insertion professionnelle							
	PES	Promouvoir l'autodétermination							
	PES	Election du délégué des personnes	X						
	PES	Mise en place de l'instance mixte	X						
	PES	Poursuite du CVS							
<b>Accompagnement des personnes vieillissantes</b>	PES	Former les élus à leurs missions							
	PES	Faciliter la mise en forme des CR des instances et permettre une communication adaptée							
	CPOM	Pérennisation du dispositif « Vers un nouvel envol »							
	PES	Poursuivre et étendre en inter ESAT le dispositif vers un nouvel envol							
<b>Accompagnement des personnes vieillissantes</b>	PES	Préparer la retraite, accompagner au départ							
	PES	Repérer les profils des personnes souffrant d'isolement							

<b>Accompagnement du public TSA</b>	CPOM	Financement d'un espace de travail dédié TSA								
<b>Numérique et communication</b>	CPOM	Interopérabilité du dossier informatisé de l'usager vers mon espace santé, le dossier médical partagé et l'outil régional de coordination des parcours PAACO Globule								
	CPOM	Déploiement de la messagerie sécurisée								
	CPOM	Renforcement de la Cybersécurité								
	CPOM	Complétude la plus exhaustive possible de Via Trajectoire								
	PES	Gestion des données (DIU, RGPD, messagerie sécurisée...)								
	PES	Mise en place de supports digitaux								
	PES	Intégrer le Makaton, utiliser des supports tablettes								
	PES	Déployer l'usage du FALC								
	PES	Mettre en place des ateliers à visée pédagogique								
	PES	Développer la présence d'usager expert								
	PES	Mieux faire connaître l'établissement via les réseaux sociaux, présence sur des événements								
	PES	Tenir régulièrement des portes ouvertes								
	PES	Accueillir des événements permettant la rencontre employeurs/TH								
	PES	Communiquer sur les nouveaux droits en lien avec le décret de transformation des ESAT								
	PES	Dématérialisation des données de facturation								
	PES	Dématérialisation des documents administratifs, dossiers des personnes								
	PES	Intégrer l'intelligence artificielle								
PES	Intégrer la réalité virtuelle									
PES	Rendre l'information accessible : écrans numériques, bornes, tablettes ...									

<b>Qualité de vie au travail – Condition de travail</b>	CPOM	Poursuite du déploiement de la QVT								
	PES	Interroger sur un réaménagement du temps de travail, calendrier de fonctionnement, pause méridienne								
	PES	Questionner l'occupation des espaces, programmer des réfection, réaménagement et rafraîchissement des espaces								
	PES	Créer des temps de convivialités								
	PES	Assurer du parrainage entre pairs et l'intégration des CDD								
<b>Pratiques professionnelles</b>		Favoriser la participation de tous aux <u>réflexions</u>								
	CPOM	Formation des professionnels à SERAPHIN PH								
	CPOM	Formation des professionnels à la <u>pair-aidance</u>								
	CPOM	Déploiement d'une nouvelle offre de prestation à destination des dispositifs de droit commun dans une dynamique d'inclusion								
	PES	Former les professionnels à l'autodétermination des personnes								
	PES	Poursuivre l'analyse des pratiques								
	PES	Poursuivre la mise en place et le déploiement de partenariats territoriaux								
	PES	Déploiement de SERAPHIN PH								
	PES	Mettre en œuvre une formation qualifiante moniteur d'atelier en partenariat avec l'ADES								
PES	Œuvrer pour une convention collective unique favorable à tous									
PES	Accompagner l'évolution de carrière									
<b>Evaluer nos prestations</b>	CPOM	Evaluation externe		X						
	PES	Mettre en place et suivre les indicateurs internes conduisant les orientation et actions de l'établissement								

<b>Prévention et sécurité</b>	PES	Renforcer le plan d'actions prévention en santé							
	PES	Mise à jour du DUERP							
	PES	Création livret de sécurité ateliers							
	PES	Mise à jour du plan bleu							
	PES	Geste de secourisme SST pour les travailleurs							
	PES	Poursuivre les aménagements de poste							
<b>Gérer l'instabilité émotionnelle</b>	PES	Installer des espaces de calmes et de retrait							
	PES	Poursuivre les accompagnements Snoezelen							
	PES	Former au repérage des signaux révélant une instabilité émotionnelle et un possible passage à l'acte							
<b>Développement durable</b>	PES	Poursuivre la réduction des déchets et consommations							
	PES	Mettre en œuvre le bio compostage alimentaire							
<b>Accompagnement à la parentalité</b>	PES	Maintenir le financement d'un berceau chaque année							
	PES	Participer à des comités départementaux œuvrant pour la parentalité							
<b>Santé</b>	PES	Investir dans une solution de type télé psychiatrie							
	PES	Former les professionnels paramédicaux à cet usage							