

PROJET D'ETABLISSEMENT 2026 - 2030

ESAT LES EYQUEMS



Le présent document a été élaboré collectivement entre 01/2025 et 07/2025 par l'équipe de l'ESAT
Présenté en CVS le 29/07/2025 et au représentant de proximité le 02/09/2025
Validé en Conseil d'Administration le 23/10/2025

Table des matières

Préambule	3
I. Fiche d'identité établissement ou service	4
II. Introduction	5
III. L'histoire et le projet de l'association	6
a) Histoire de l'association	6
b) Valeurs et orientations de l'association	6
c) L'administrateur référent	7
IV. Les missions	7
a) Cadre fonctionnel, juridique	7
b) Missions attribuées et l'articulation avec d'autres structures	9
V. Le public et son entourage	9
a) Caractéristiques du public accompagné	9
b) Besoins du public accompagné	13
c) Possibles évolutions	14
d) Promotion de l'expression des usagers et de leur entourage	15
VI. La nature de l'offre de service et son organisation	17
b) Modalités d'admission	20
c) La Co construction du projet personnalisé et mise en œuvre du MDH-PPH	21
d) Evaluation du projet et fluidité des échanges	22
e) Ressources disponibles et moyens mis en œuvre	22
f) Coopération avec les ressources du territoire	23
VII. Les principes d'intervention	26
a) La démarche interne de prévention et de lutte contre la maltraitance	26
b) Principes qui fondent les interventions des professionnels	28
c) Gestion des paradoxes	29
d) Gestion des situations complexes	30
e) Gestion des risques et critères d'évaluation de la démarche qualité	30
f) La politique de développement durable et responsabilité sociétale de l'établissement	31
VIII. Les professionnels et les compétences mobilisées	32
a) Les compétences et qualifications de l'équipe	32
b) L'organisation du travail en équipe et les modalités de soutien des professionnels	33
c) L'adaptation à l'emploi au regard des populations accompagnées (formation)	33
IX. Les objectifs d'évolution, de progression, et de développement	34
a) Les axes de développement du service	34
b) Modalités de suivi du Projet d'Établissement	35
Conclusion	35

Préambule

L'article L. 311-8 du CASF stipule que : « *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... ».*

Le projet de service ou d'établissement est le document de référence de notre structure, qui formalise son identité, son organisation et ses objectifs. Il prend donc nécessairement racine dans le projet associatif de l'Irsa pour décliner les axes stratégiques à l'échelle de l'établissement.

Il permet de :

- Servir de référence partagée aux pratiques professionnelles
- Garantir les droits des usagers en définissant les objectifs en matière de la qualité des prestations et rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de l'établissement
- Faire transparaître les évolutions de l'établissement car il contient une vision prospective en proposant des axes d'amélioration issus d'une démarche continue d'autoévaluation et d'évaluation externe.

Ce projet a été élaboré collectivement du 21/01/2025 au 29/07/2025. Il a fait l'objet d'une consultation du conseil de la vie sociale en date du 29/07/2025, du représentant de proximité le 02/09/2025. Sa validation est arrêtée au 23/10/2025 par le conseil d'administration pour une durée maximale de 5 ans.

Toute modification fera l'objet d'un avenant.

Modalités de communication :

Ce projet fait l'objet d'une transmission aux autorités compétentes, d'un affichage dans les locaux de la structure. Il est mis à disposition du personnel, des partenaires, et des personnes accueillies en veillant à rendre accessible les objectifs définis pour les 5 ans à venir.

I. Fiche d'identité établissement ou service

FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT					
ETABLISSEMENT : ESAT LES EYQUEMS			CATEGORIE : ESAT		
TELEPHONE: 05.56.12.36.87			COURRIEL: esat.eyquems@irsa.fr		
AUTORISATION : Renouvellement d'autorisation le 02/08/2019			N° FINESS : 33 080 440 2		
ORGANISME GESTIONNAIRE : Institut Régional des Sourds et Aveugles (finess : 330790866)			CATEGORIE : Association Loi 1901		
NOM DE LA DIRECTRICE : Sandrine CARTIER					
AUTORITE DE TARIFICATION : <input checked="" type="checkbox"/> ARS			CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL <input checked="" type="checkbox"/> CCN 1966 <input type="checkbox"/> CC 1951		
CAPACITES AUTORISEES : 95			OUVERTURE : 220 jours		
<div>Régime Service</div>	Hébergement	Accueil Temporaire	Accueil De jour	Service Extérieur	Total
ESAT			95		95
Total					
CONTRACTUALISATION CPOM <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Signé en juillet 2017 (Négociation CPOM en cours en 2025)					

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr



II. Introduction

Le projet d'établissement est un outil qui doit garantir les droits des usagers, c'est en ce sens qu'il définit les objectifs en matière de qualité des accompagnements et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de l'établissement.

Les 3 objectifs du projet d'établissement :

- le projet est d'abord une dynamique, une production collective et stimulante,
- le projet est un document de référence pour les professionnels, les bénéficiaires, les partenaires et les financeurs,
- le projet est un document évolutif car suivi tous les ans et révisé tous les 5 ans.

C'est un document à visée intégratrice qui pose en interne des références d'action partagées, donne des repères aux professionnels dans l'exercice de leur activité, rend lisibles, en externe, les accompagnements proposés et les modes d'intervention, clarifie le positionnement institutionnel de la structure et enfin, indique les évolutions en termes de public et de missions. C'est en cela que ce projet regroupe trois dimensions : une dimension descriptive, prospective et stratégique.

La démarche d'écriture du projet a été participative. Des groupes de travail ont été programmés sur les différents items du projet. La participation aux groupes de travail, basée sur le volontariat, a permis l'implication des professionnels, des usagers, des représentants des familles et des partenaires institutionnels.

D'autres sources sont aussi venues alimenter les réflexions :

- les résultats de l'évaluation externe (mars 2024),
- le plan d'action qualité,
- les résultats de l'enquête de satisfaction des usagers (mai 2025).

III. L'histoire et le projet de l'association

a) Histoire de l'association

Créée en 1870 à Bordeaux, L'Irsa est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique en 1924. Elle intervient dans le champ des déficiences sensorielles et accompagne les personnes en situation de handicap sensoriels avec ou sans troubles associés.

L'association Irsa gère 21 établissements et services en Nouvelle-Aquitaine. Elle est présente sur la Charente-Maritime, la Gironde, la Haute-Vienne, les Landes, le Lot-et-Garonne et les Pyrénées-Atlantiques. Elle accompagne plus de 1 200 personnes en situation de handicap sensoriel dont 95 ouvriers et 364 personnes en situation de handicaps rares ou complexes. Elle intervient également dans le droit commun en réalisant annuellement plus de 1900 prestations ponctuelles en entreprises et collectivités. En 2025, elle a élargi son offre en reprenant l'Ehpad A Noste dans le cadre d'une fusion/absorption de l'AGAMROL.

En résumé, l'Irsa accompagne des enfants, adolescents, adultes et des personnes âgées tout au long de la vie sur le territoire de la Nouvelle Aquitaine.

Elle emploie 450 salariés qui se répartissent en 72 métiers.

b) Valeurs et orientations de l'association

L'Irsa pose un nouveau regard sur le handicap avec une volonté affichée d'inclusion et d'autonomie, de pleine participation de la personne tout en proposant une réponse adaptée aux besoins identifiés.

Aussi dans son projet associatif 2023/2027, l'Irsa réaffirme ses valeurs : la dignité de la personne, la pleine participation, la solidarité, l'engagement et la responsabilité, qui vont se traduire par 5 orientations majeures :

- 1 - Garantir la bienveillance pour tous et l'éthique au quotidien,
- 2 - Promouvoir une gouvernance et management participatifs,
- 3 - Affirmer et déployer une stratégie de développement et de nouvelles modalités de financement,
- 4 - Se doter d'une démarche de responsabilité sociétale
- 5 - Développer l'innovation et la recherche en s'appuyant sur la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Ces orientations seront déclinées en objectifs opérationnels et stratégiques dans le projet d'établissement de l'ESAT.

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr



c) L'administrateur référent

Le Conseil d'administration désigne pour chaque structure de l'Irsa un administrateur référent dont les missions sont au nombre de 4. Il est chargé de :

- Représenter réciproquement l'association au sein de l'établissement ou du service et ces derniers au sein du Conseil d'Administration.
- Représenter l'IRSA au sein du Conseil de la Vie Sociale (CVS) ou dans toute autre instance chargée d'assurer la représentation des usagers et de leurs familles (réunion des familles, journée porte ouverte, etc.).
- Représenter politiquement, sur mission du Président, l'Irsa sur le territoire d'intervention de l'établissement ou du service notamment auprès d'instances décisionnaires.
- Rendre compte du respect des principes et orientations du projet associatif au sein de l'établissement ou du service.

IV. Les missions

a) Cadre fonctionnel, juridique

L'ESAT est régi par un ensemble de textes :

- **Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- **Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002** rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- **Loi n° 2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- **Décret n°2007-874 du 14 mai 2007** portant diverses dispositions relatives aux établissements ou services d'aide par le travail et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs handicapés admis dans ces établissements ou services.
- **Circulaire N° DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008** relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.
- **Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009** relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en ESAT.
- **Décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016** relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail.
- **Circulaire N° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022** relative à la mise en oeuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr



• **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 :

- *possibilité d'exercer simultanément et à temps partiel, une activité au sein de l'ESAT et une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail,*
- *les travailleurs qui quittent l'ESAT pour rejoindre le milieu ordinaire de travail bénéficient du dispositif de parcours renforcé à l'emploi mentionné à l'article L. 5213-2 du code du travail (convention d'appui),*
- *révision des jours de congés exceptionnels,*
- *élections du délégué des ouvriers,*
- *mise en place d'un carnet de compétences.*

• **LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023** pour le plein emploi :

- les travailleurs des ESAT bénéficient dorénavant des mêmes droits que les salariés ordinaires : droit d'adhérer à un syndicat, droit de grève, prise en charge d'une partie des frais de transport par l'ESAT et octroi de chèques vacances.
- mise en place d'une mutuelle d'entreprise pour les travailleurs, financée à 50% par l'ESAT,
- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé (RQTH) est attribuée de manière définitive dès lors que le handicap est reconnu irréversible par la CDPH.

• **Décret n°2025-844 du 25 août 2025** relatif aux droits et aux parcours professionnels des travailleurs handicapés admis en Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail :

- le président de l'instance mixte assiste avec voix consultative aux réunions du CSE,
- nouvelles dispositions de report des congés payés après un arrêt maladie,
- attribution de 3 jours de congés supplémentaires mobiles dont l'attribution est laissée à l'appréciation de la Direction.
- la période d'essai passe de 6 mois à 3 mois renouvelable une fois,
- l'ARS peut fixer des objectifs concernant le niveau de rémunération directe, la formation et la diversification des activités professionnelles, chaque année sur la base du rapport transmis annuellement par l'ESAT,
- un nouveau cadre est donné pour les conventions d'appui.

• **Décret n°2025-845 du 25 août 2025** relatif aux établissements et services d'accompagnement par le travail et au contrat d'accompagnement par le travail conclu avec les travailleurs admis au sein de ces établissements ou services :

- modifie la dénomination des Etablissements et Services d'**Aide** par le Travail, en Etablissement d'**Accompagnement** par le Travail,
- modifie le Contrat de **Soutien et d'Aide** par le Travail (CSAT) en Contrat d'**Accompagnement** par le Travail (CAT) et en fixe le contenu.

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr



b) Missions attribuées et l'articulation avec d'autres structures

L'objectif prioritaire de l'ESAT Les Eyquems est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accompagnée, tant sur le plan professionnel que sur le plan social, afin de favoriser son inclusion dans la société.

Pour se faire, l'ESAT propose aux usagers accompagnés, l'exercice d'une activité professionnelle et des apprentissages en lien avec des référentiels métiers issus du droit commun, dans des conditions de travail aménagées et de bénéficier d'un soutien médico-social et psycho-éducatif. Cet accompagnement peut se faire dans ou hors les murs de l'établissement.

Cet accompagnement est en lien avec le Schéma Départemental de l'Autonomie 2023-2028 qui vise la simplification de l'accès à l'information et aux droits, l'amélioration du cadre de vie, la prévention de la perte d'autonomie, le soutien aux aidants.

Les axes stratégiques de l'Irsa, particulièrement sur la bienveillance et l'éthique, la Responsabilité sociétale de l'organisation (RSO) et la qualité viennent soutenir cette vision d'un accompagnement personnalisé.

Le partenariat avec les structures d'accompagnement social joue également un rôle important dans le parcours et l'autonomie des personnes, en effet 25% des usagers de l'ESAT ont un accompagnement conjoint ESAT / SAVS et 14% ESAT / Foyers. Néanmoins la concertation entre les services n'est possible qu'avec l'accord des usagers concernés.

V. Le public et son entourage

a) Caractéristiques du public accompagné

La période de la pandémie COVID a eu des répercussions au niveau sociétal et les usagers d'ESAT ont modifié leur projet de vie, leur regard sur la valeur travail, priorisant un confort de vie, plus exigeants dans leurs demandes, notamment en termes de mobilité, de diversité, d'opportunité à se tester en entreprise.

Face à ces demandes, l'ESAT a dû et devra s'adapter encore afin de proposer des accompagnements très individualisés, en termes de reconversion en interne, de polyvalence dans le travail. La loi n°2023-1196 de décembre 2023 pour le Plein Emploi et le décret n°

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr



2022-1561 de décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT, ont eu pour conséquence une explosion des demandes d'accompagnement à l'insertion professionnelle hors milieu protégé, qui nous oblige à sans cesse repenser l'organisation, les réponses apportées en termes d'offres de services, de modularité.

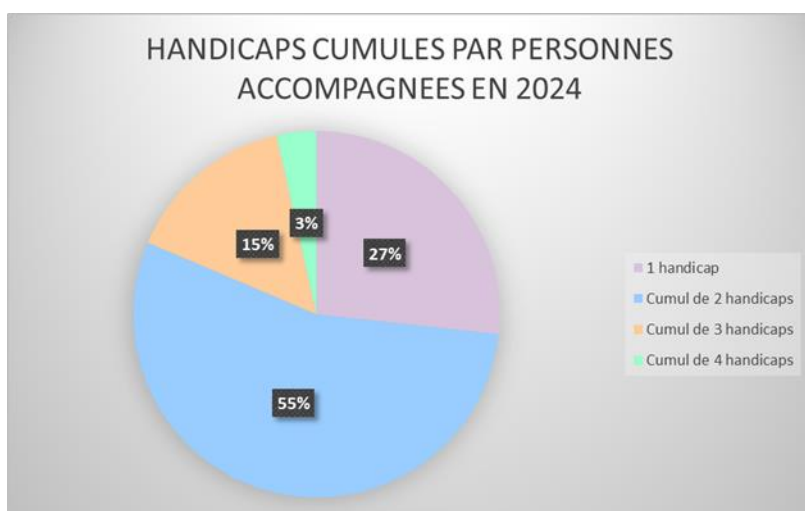
- Proportion déficiences auditives, déficiences visuelles et sans déficience sensorielle : il est noté une augmentation progressive constante des admissions hors déficience sensorielle.

Déficiences auditives = **44%**.

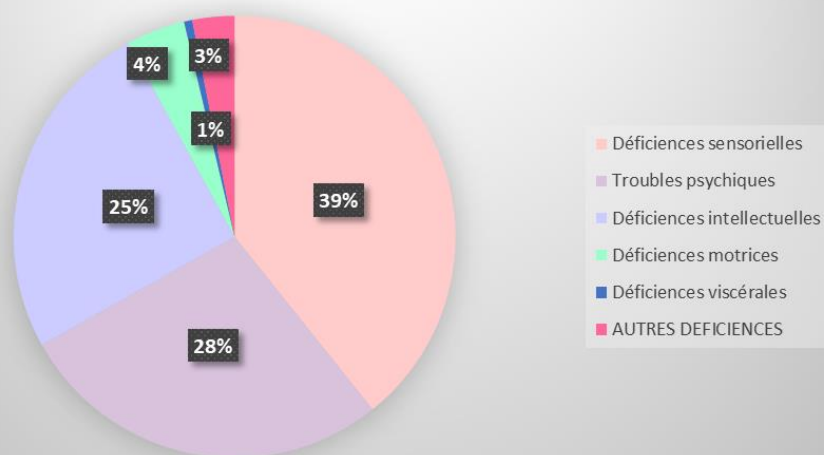
Déficiences visuelles = 28%.

Hors déficiences sensorielles = 28%.

- Types de déficiences et handicaps cumulés : on note que **55%** des personnes accompagnées ont deux handicaps.



NOMBRE DE PERSONNES PRESENTANT LES DEFICIENCES SUIVANTES Niveau détail 1



- Provenances entrants et destinations sorties :

Provenance	Domicile / entreprise	ESMS	Emploi accompagné		
	41%	56%	3%		
Sorties	Retraite	Démission	Mutation	Invalidité	Entreprise
	22%	67%	5%	3%	3%

Plus de la moitié de nos entrées proviennent des autres ESMS. 67% de nos sorties le sont pour démission.

On pointe également qu'une infime partie de nos usagers sortants arrivent à poursuivre une activité professionnelle en milieu ordinaire. Une corrélation entre le cumul de plusieurs handicaps et la complexité d'un accompagnement/soutien au travail.

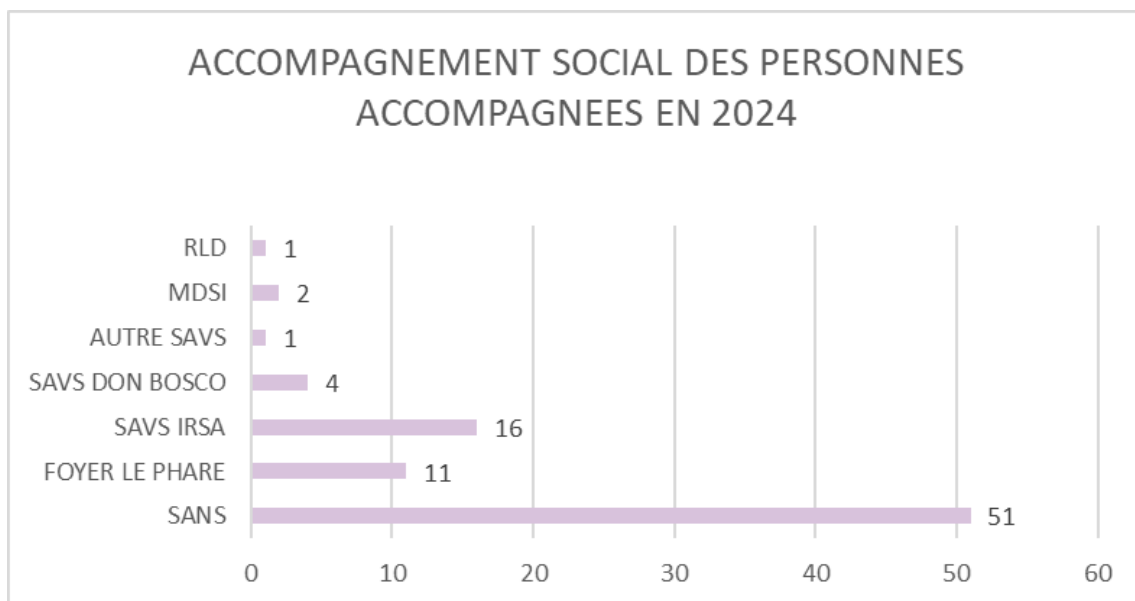
- Répartition temps plein / temps partiel : augmentation du nombre de temps plein par rapport à 2019. Aujourd'hui, les admissions se font à temps plein en première intention, le temps de travail est révisable lors de la signature du projet personnalisé et tout au long de l'accompagnement, afin de s'adapter à l'utilisateur. En 2025, **60%** travaillent à temps plein et **40%** à temps partiel, avec des ETP qui varient entre 0,91 et 0,43.

- Accompagnements sociaux externes : plus de la moitié n'a pas de suivi social, néanmoins **21** personnes ont des besoins qui ne sont que partiellement couverts par des proches aidants (famille, représentants légaux) ou qui n'ont pas la latitude d'en faire la demande.

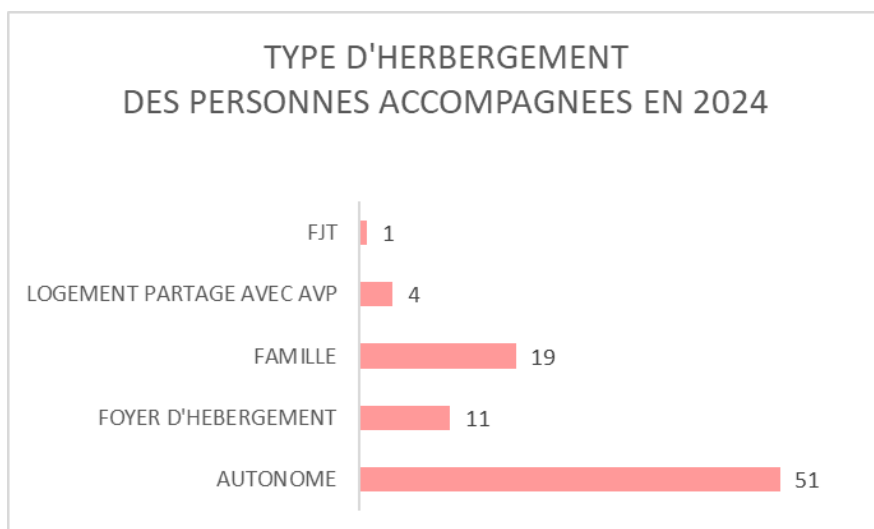
ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

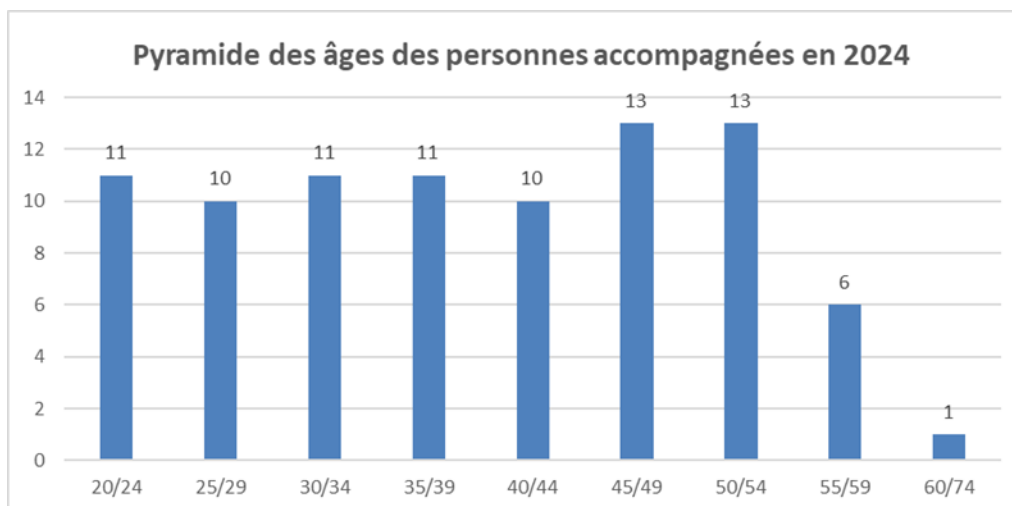
05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr



- Types d'hébergements :



- Pyramide des âges :



- Répartition par activités proposées :



b) **Besoins du public accompagné**

Aujourd'hui dans notre fonctionnement, les besoins sont repérés par les professionnels, qui font des propositions d'accompagnement en lien avec ceux-ci, mais quid des **attentes** ? Comment les recueillir, les faire émerger ? Comment faire en sorte que les usagers accompagnés puissent déterminer eux-mêmes leur projet de vie ? C'est un des objectifs de ce nouveau projet, dans lequel nous faisons le choix de partir des demandes exprimées, de les analyser pour en déterminer les besoins en accompagnement et ainsi atteindre les objectifs fixés. Nous déterminons avec l'usager les points forts/ faibles, nous nous servons des leviers, nous cherchons à lever les obstacles et si l'offre correspondant à la demande n'existe pas encore à l'ESAT, nous cherchons à la créer en interne ou à l'extérieur.

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr

Il s'agit de passer d'une expertise **technique** (évaluation des manques) à une expertise **d'ouvrage** (accompagnement à créer le projet), en s'assurant que les personnes font des choix en conscience, en adaptant notre mode de recueil des attentes qui permettront aux usagers de se positionner, faire des demandes, des choix.

FICHE ACTION N°2 : « FAIRE EVOLUER LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT »

- Réviser le mode de recueil des demandes, d'analyse et de formalisation du projet (MDH-PPH).

c) Possibles évolutions

Aujourd'hui nous avons des demandes croissantes de personnes en situation de handicap non sensoriel qui émanent de divers organismes (Mission Locale, Centre de réadaptation, France Travail, ...) et des partenaires de l'accompagnement déjà connus (MDSI, CMP, ...). La grande majorité étant des personnes en situation de handicap psychique mais aussi pour certains, présentant des troubles du comportement.

Par ailleurs, nous constatons aussi une arrivée de jeunes en difficultés d'insertion en milieu ordinaire qui ont eu des parcours scolaires en inclusion. En effet, ces derniers ont parfois suivi des formations qualifiantes qui ne correspondaient pas à leurs attentes par dépit ou par manque d'offres accessibles à leur déficience. Ces derniers peuvent se retrouver alors en errance et seul, sans accompagnement leur permettant de construire un réel projet professionnel qui leur corresponde que ce soit en termes de souhaits et de compétences.

Nous avons par ailleurs, une part importante de postulants qui ont eu une mauvaise expérience en milieu ordinaire, qui n'a pas pris en compte la situation de handicap totalement ou partiellement ce qui a pu parfois majorer les manifestations du handicap initial ou a pu en déclencher d'autres.

Les récentes évolutions législatives, la modularité de l'accompagnement, la nouvelle offre de service de l'ESAT, les partenariats naissants avec l'Emploi Accompagné et les Services Publics de l'Emploi, vont aussi apporter des modifications dans les admissions futures de l'ESAT.

d) Promotion de l'expression des usagers et de leur entourage

Toujours dans le but de rendre les usagers acteurs de leur projet de vie et dans la vie de l'établissement, l'ESAT multiplie les formes de participations directes. Celle-ci passe par :

Les Réunions CVS : elles ont lieu minimum 3 fois par an. Différentes modalités d'accompagnement ont été testées (permanences, créations d'outils de recueil des questions, groupe WhatsApp, boîte à idées, ...) mais l'on constate que malgré cela, le rôle de cette instance est encore méconnu (résultats enquête de satisfaction des usagers de mai 2025) tant chez les usagers que dans les autres collègues.

Les Réunions générales : elles sont programmées plusieurs fois par an dès que nécessaires afin de partager des informations importantes de la vie de l'établissement à l'ensemble des usagers et de l'équipe pluridisciplinaire.

Le COPIL qualité : les réunions sont programmées en fonction de l'actualité de l'ESAT, afin de suivre les différents projets, en équipe pluridisciplinaire avec la participation d'élus du CVS et de la représentante des usagers. On y aborde le suivi de la sécurité des biens et des personnes, les procédures liées à l'accompagnement, le suivi des plans d'actions du projet d'établissement, les travaux et aménagements des locaux, la mise en œuvre des nouvelles réglementations, ...

Les projets personnalisés : réactualisés tous les ans, permettent une participation active et directe de chaque usager accompagné.

Enquêtes de satisfaction : elles sont réalisées tous les 2 ans, les modalités de réponses au questionnaire sont à l'appréciation des usagers (version papier, numérique, seul ou accompagné, ...). Cela permet une évaluation régulière de l'appréciation des usagers sur la qualité de notre accompagnement et des réajustements nécessaires en fonction des réponses.

Formulaire de plaintes et réclamations : les formulaires sont disponibles un peu partout dans l'établissement. Tous nos usagers peuvent nous faire part d'une insatisfaction, rédiger une plainte ou déclarer un incident dont ils sont témoins ou victimes. Un document est à leur disposition mais ils peuvent également les formuler sur un support libre (SMS téléphone, audio, plainte orale etc.) Une réponse personnalisée est toujours apportée.

L'instance mixte : nouvelle instance issue du Plan de Transformation des ESAT, elle se réunit 3 fois par an. Composée de 3 élus du CVS, de la représentante des usagers, d'un représentant du personnel, d'un représentant de la Direction et du Responsable Sécurité de l'Irsa, ces réunions permettent d'aborder les conditions de travail (sécurité, qualité de vie au travail, prévention des risques professionnels, ...) et d'émettre des propositions d'amélioration.

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr

Commissions menu : Mises en place entre l'Irsa et le fournisseur des repas des établissements et Services, ces commissions, auxquelles participent la monitrice Restauration et des usagers, ont lieu tous les trimestres, afin de partager des avis et des améliorations possibles sur les prestations.

Les réunions d'ateliers : organisées sur chaque activité, ces rencontres permettent d'échanger sur la vie du groupe travail à un instant T, soit pour donner des informations spécifiques à l'atelier, soit pour désamorcer des situations conflictuelles, apaiser un climat délétère, ... Ces réunions ont disparu sur certaines activités et méritent d'être généraliser.

FICHE ACTION N°1 : « BIENTRAITANCE ET LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE »

- Renforcer la communication sur les instances de participation.
- Rendre accessible les compte rendus des réunions pour les familles via le site internet de l'ESAT.
- Remettre en place les Réunions d'Ateliers.

VI. La nature de l'offre de service et son organisation

L'évaluation des besoins et des prestations délivrées par l'ESAT pour y répondre est faite selon la nomenclature SERAFIN PH. Ainsi, à l'ESAT Les Eyquems, nous élaborons les réponses de la manière suivante :

Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative

- Affichage des différentes campagnes HAS/ARS dans la salle de repos des usagers.
- Mise en relation avec le secteur sanitaire (Accueil Sourds, CMP, spécialistes, ...).
- Documentation diffusée en FALC sur le DMP, Mon Espace Santé.
- Mise en place de séances de sport adapté.

Prestations des psychologues

- Suivis occasionnels ou réguliers des usagers qui le souhaitent.
- Liens avec les professionnels de santé extérieur si besoin pour assurer une coordination d'accompagnement.
- Recherche de professionnels de santé extérieurs ou des espaces ressources à la demande de l'utilisateur et/ou au regard des besoins.
- Réalisation de bilans psychologiques.
- Accompagnement de l'équipe dans la compréhension du fonctionnement psychique et intellectuel de l'utilisateur.

Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui

- Sensibilisation, perfectionnement en LSF pour les usagers proposés par l'Aide à la communication.
- Réunions d'atelier par activité.
- Médiation de résolution de conflits entre usagers.

Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

- Formation PSC1 ou sensibilisation gestes premiers secours.
- Formation Sécurité routière / mise en situation pour les usagers chauffeurs.
- Intervention de la Police Nationale sur les thématiques suivantes : harcèlement, dangers des réseaux sociaux, consentement, législation en matière de consommation de drogue et d'alcool, ...
- Formation manipulation des extincteurs et évacuation.

Accompagnements pour mener sa vie professionnelle

Les métiers proposés à l'ESAT :

- Ouvrier en travaux paysagers,
- Canneur en ameublement,
- Conducteur d'Installation et de Production,
- Agent d'Entreposage et de Messagerie,
- Ouvrier Livreur,
- Agent de restauration,
- Serveur en brasserie café,
- Employé de production et service en restauration.

A ces métiers s'ajoutent des compétences nouvelles en lien avec l'activité des Paniers d'API telles que

- le stockage et le conditionnement de produits frais,
- la gestion d'un site marchand,
- la gestion des publications sur les réseaux sociaux, ...

Les ateliers de production : tous nos ateliers sont équipés de matériels adaptés aux usagers accompagnés, afin de garantir à la fois la sécurité mais aussi de bonnes conditions de travail. Les organisations sont fixes ou nomades en fonction des besoins, révisées dès que nécessaires avec la participation des usagers.

Le développement des activités commerciales, de productions de services variés et accessibles :

L'équipe de l'ESAT s'efforce à trouver des travaux ayant une plus-value pour les usagers, ainsi sur ***l'atelier Conditionnement***, nous répondons aussi à des appels d'offres ponctuels pour des travaux nécessitant des compétences particulières, ce qui amène des moyens techniques supplémentaires, donc des formations à leur utilisation et ainsi des montées en compétences.

Sur ***les Espaces Verts***, nous recherchons en priorité des chantiers de créations paysagères, aménagements, permettant l'utilisation de machines-outils et de matériaux qui sortent des travaux classiques. La saison hivernale est aussi propice à des créations faites avec des matériaux de récupération (nichoirs, tabourets, hôtels à insectes, jardinières, ...).

Sur ***la Chaiserie***, la baisse significative des commandes, nous a conduit à repenser notre offre et grâce aux compétences des usagers et à la créativité de l'encadrement, un projet de création d'objets dérivés donnant une seconde vie aux matériaux utilisés a été initié (Cf. fiche action n°3 : « INSTAURER UNE DÉMARCHE RSO »).

La formation professionnelle : nous accompagnons l'ouverture des CPF et la recherche de formations éligibles. Des Ouvriers Accompagnateurs Techniques identifiés sur chaque activité, permettent une transmission de savoirs et de compétences entre pairs. Les moniteurs proposent en lien avec les référentiels métiers, des séquences de formation individuelles ou en groupe. Un plan de formation des usagers financé par l'OPCO Santé est élaboré chaque année en fonction des demandes faites dans les projets personnalisés ou les besoins liés au changement de l'offre de service.

Les stages en entreprises : lorsque le Chargé d'Insertion Professionnelle reçoit des demandes d'immersion en entreprise, il accompagne l'usager à la détermination du choix du métier, la prospection, l'organisation et le suivi des stages, il effectue la sensibilisation de l'entreprise à la / les déficiences. Cette démarche permet de répondre à des demandes sur des métiers non proposés à l'ESAT. Il est aussi sollicité pour l'organisation et la gestion des demandes de participation au DUODAY.

Les Mises A Disposition individuelles en entreprises : elles sont souvent conclues à l'issue de stage, de contacts commerciaux via l'activité. Elles sont variables sur la durée, le temps de travail, les horaires, ... afin de s'adapter aux attentes de l'usager et aux besoins de l'entreprise. Ces modalités d'emploi sont systématiquement présentées lors des contacts d'entreprises.

Les détachements en autonomie sur les chantiers espaces verts : ils permettent à des usagers (2 à 4) de partir réaliser des chantiers maîtrisés en autonomie, sans encadrement direct. Nous projetons d'étendre cette modalité à d'autres activités.

Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs :

- Organisation de vacances en séjours adaptés ou pas, en lien avec les représentants légaux et / ou les partenaires sociaux (Foyer d'hébergement, SAVS, ...).
- Accompagnement au dépôt de dossier ANCV.
- Recherche d'activités de loisirs en dehors du temps de travail.

Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle :

- Mise en place de module informations / discussions par le référent VAIS.
- Autorisation d'absence pour le soutien à la parentalité.

Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance :

- Accompagnement des élus au CVS dans l'exercice de leur mandat (accessibilité des documents, préparation des réunions, diffusion des compte-rendu adaptés, ...)
- Participation des élus CVS au COPIIL Qualité de l'ESAT.
- Participation aux réunions de l'Instance Mixte.
- Participation aux groupes de travail institutionnels.
- Ouvriers Accompagnateurs Techniques identifiés dans chaque activité.
- Parrains / marraines identifiés dans chaque activité.

Accompagnements pour l'ouverture et le suivi des droits

- L'ASP accompagne les usagers dans les modalités de mise en œuvre des suivis SAVS, le recours à des auxiliaires de vie, l'ouverture de droits ou renouvellements auprès de la MDPH, la CAF, les demandes de mise sous protection juridique, ...
- Accompagnement à l'ouverture du CPF.
- Accompagnement des usagers vers les services de l'Etat (France Services, France Travail).
- Accompagnement au dépôt de dossier et suivi (CAF, MDPH, CARSAT, ...).
- Accompagnement dans la recherche de logement, dépôt dossier Action Logement, ...

b) Modalités d'admission

Il existe une procédure d'accueil révisée dès que nécessaire qui décrit l'ensemble des étapes du processus. Ces modalités sont inscrites dans le livret d'accueil et dans le règlement de fonctionnement de l'ESAT, différentes en fonction du statut ESAT classique ou Hors Les Murs. Le processus est le suivant :

1. Réception demande de stage et/ou admission,
2. Etude de la demande + décision recevabilité,
3. Entretien visite de l'ESAT,
4. Programmation d'un stage de 2 semaines sur l'activité professionnelle demandée,
5. Bilan de stage et perspectives,
6. Stage de confirmation d'un mois si le bilan est positif,
7. Confirmation de l'admissibilité + dossier d'admission à compléter,
8. Commission d'accueil.

La procédure complète est disponible en annexe.

Cette procédure est aujourd'hui partiellement adaptée pour les jeunes adultes / adolescents dont le parcours professionnel est en cours de construction. En effet les différentes expériences d'immersions de jeunes adultes issus des établissements pour enfants montrent souvent une marche trop importante à franchir en termes d'autonomie, de prise de responsabilités, de professionnalisation, ...

Il s'agit en partenariat avec les établissements concernés, de créer des accompagnements personnalisés qui correspondent aux besoins et attentes, qui permettent une adaptation progressive, avec des grilles d'évaluations communes permettant de travailler conjointement les points d'amélioration et faciliter l'intégration. Cela peut passer par des immersions régulières ou ponctuelles, accompagnées par un professionnel de l'établissement pour jeunes adultes, ou non, ... ce qui nécessite une révision de notre procédure.

c) La Co construction du projet personnalisé et mise en œuvre du MDH-PPH

Il existe une procédure d'élaboration et de suivi des projets personnalisés qui se décline ainsi :

1. Recueil des souhaits d'accompagnement de l'utilisateur,
2. Recueil des évaluations et bilans de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire (et partenaires si accord de l'utilisateur),
3. Réunion de Préparation Projet Personnalisé qui synthétise et analyse les informations recueillies,
4. Rédaction des propositions d'accompagnement,
5. Validation des axes d'accompagnement par l'intermédiaire d'un avenant au Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail qui est signé entre l'utilisateur et la Direction,
6. Classement des éléments du projet dans AIRMES.

Cette procédure nécessite aujourd'hui une révision tant sur le fond que sur la forme, afin d'y introduire de manière plus concrète le MDH-PPH et de renforcer la place de l'utilisateur dans la démarche projet. Cette révision va permettre, d'entamer une réflexion générale sur les outils, l'approche des usagers et in fine leur accompagnement.

Pour les Bilans Intermédiaires réalisés à N+1, il s'agira d'associer maintenant l'utilisateur dès le début de la rencontre afin que son appréciation de la réalisation de son projet et des réajustements à faire soient notifiés et co-construits.

FICHE ACTION N°2 : « FAIRE EVOLUER LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT »

- Réviser la procédure « Accueil, stage, admission et inclusion d'un usager ».
- Réviser la procédure « Elaboration et suivi des projets personnalisés ».

d) Evaluation du projet et fluidité des échanges

Toutes les actions validées dans le projet personnalisé sont tracées dans le dossier de l'utilisateur et / ou dans l'agenda AIRMES afin de centraliser tous éléments professionnels et personnels. Ces éléments permettent d'évaluer l'atteinte des objectifs et la réactualisation du projet. Pour se faire un tableau récapitulatif des actions / des référents et de la temporalité est accessible sur le serveur à tous les professionnels concernés.

Les usagers peuvent solliciter l'encadrement ou la Direction à n'importe quel moment afin de faire des demandes supplémentaires qui seront prises en compte dans leur accompagnement, sans attendre l'échéance du renouvellement de projet. Il en est de même pour les demandes de reconversion, de projet d'expérience du travail en entreprises, en collectivités, ... qui sont mises en œuvre dès que possible et actées lors de la révision du projet.

e) Ressources disponibles et moyens mis en œuvre

Les bâtiments, le matériel, les postes de travail: le cheminement du portail à l'accueil de l'ESAT est adapté à la déficience visuelle, interphone visio dès le portail, une porte automatique pour l'entrée à la salle de pause des usagers, dalles podotactiles, bureaux à cloisons vitrées avec stores amovibles, permettant la confidentialité des entretiens signés et le confort des professionnels, système de sonnette devant certains bureaux permettant d'indiquer aux personnes déficientes auditives la disponibilité ou non du professionnel, inscription braille pour identifier le nom et la fonction des bureaux, visualisation dangers (portes vitrées), filtres sur les ouvertures des ateliers chaiserie et conditionnement. Des Flashs lumineux et sonores permettent d'identifier les temps de pauses et utilisés en cas d'évacuation des locaux.

Des aménagements de postes de travail sont réalisés dès que nécessaires, voire individualisés pour certains. Des investissements matériels sont régulièrement faits afin d'améliorer les conditions de travail.

La communication: deux écrans d'accueil sont installés dans l'ESAT, un dans la salle de repos des usagers qui diffuse en continu des informations relatives à la vie de l'établissement, alimenté par un usager, un autre à l'accueil, à destination des clients, partenaires, ... afin de valoriser le travail des usagers, alimenté par l'équipe en fonction des thèmes.

Le site Internet de l'ESAT n'est pas assez régulièrement mis à jour tout comme le blog dédié aux actualités. Il s'agit de continuer à promouvoir le travail réalisé en se servant de tous les supports médiatiques, notamment via le Comité Communication de l'ESAT.

FICHE ACTION N°3 : « INSTAURER UNE DÉMARCHE RSO »

- Dynamiser le Comité Communication et y inclure des usagers.

Les outils de gestion de parcours : Tous les professionnels sont formés à leur arrivée dans l'établissement à l'utilisation du logiciel de suivi des usagers (AIRMES), ont une connexion sécurisée en fonction de leur poste dans l'établissement.

Ce dernier permet de retracer le parcours de l'utilisateur, de son admission à sa sortie, de collecter les évaluations, projets, tous documents internes et obtenus auprès des tiers, afin d'assurer la cohérence et la continuité de parcours. Certains de nos documents sont versés dans le Dossier Médical Partagé afin de fluidifier le parcours.

La secrétaire médico-sociale et l'ASP gèrent la plateforme VIA TRAJECTOIRE, la référente RAE organise la diffusion des actualités et la promotion de la démarche au sein de l'ESAT, avec notamment la mise en place du Carnet de Compétences sur le nouveau site Différent et Compétent.

f) Coopération avec les ressources du territoire

Les établissements pour adolescents :

L'ESAT travaille en étroite collaboration avec les établissements pour adolescents de l'Irsa, proposant un espace d'évaluation des compétences en savoir-faire, savoir être, permettant d'enrichir le vocabulaire technique, de découvrir un environnement de travail, la notion de travail d'équipe, dans une structure déjà sensibilisée au handicap sensoriel. Les visites, immersions proposées, permettent de « dédramatiser » l'ESAT, sortir des représentations des enfants et des familles qui souvent, refusent le milieu protégé. Les points réguliers entre les établissements et l'ESAT permettent de travailler les axes à améliorer, de s'ajuster réciproquement dans nos pratiques, de créer des outils d'évaluation communs des compétences, prérequis, attendus.

Outre notre collaboration régulière avec les structures pour enfants de l'Irsa, notre établissement développe et entretient des partenariats avec plusieurs structures médico-sociales accueillant des enfants et des adolescents, telles que les SESSAD, les IME, les IMPRO, DITEP ou encore l'INJS. Ces coopérations favorisent la continuité des parcours, la connaissance mutuelle des professionnels, pour une meilleure fluidité.

Depuis peu, un nouveau lien a été établi avec un lycée professionnel de proximité, désireux de mieux comprendre le fonctionnement de notre ESAT. Cette démarche vise à favoriser des échanges autour des pratiques, à faire découvrir les réalités du travail en milieu protégé, et à envisager, des formes de collaboration ou d'accompagnement conjoint pour certains jeunes en situation de handicap.

Les établissements et services pour adultes :

Outre les établissements pour jeunes adultes, L'ESAT est sollicité aussi par des SAVS, par des Foyers d'hébergement, d'autres ESAT, des structures de réadaptation, des structures de soins, ... afin de vérifier la faisabilité de parcours professionnels de leurs bénéficiaires.

Les candidatures sont étudiées selon la même procédure. On peut noter ici, que ces sollicitations émanent de la France entière et que très régulièrement la question du logement est un frein à la mise en place des stages d'observation réciproques et possiblement à l'admission.

Les collectivités locales / territoriales :

La Mairie de Mérignac : l'ESAT est répertorié sur son listing « Mérignac Terre d'Emploi » ce qui nous vaut d'être invité à chaque manifestation, réflexion sur l'emploi sur la commune auxquelles participe notre Chargé d'Insertion. Sur le thème du logement, des contacts ont été établis avec des rencontres prévues. Le Service communication de la mairie nous donne également la possibilité de faire des diffusions dans les magazines mensuels de la ville. Et enfin, nous avons obtenu la possibilité de nous servir des services municipaux comme terrain de stage pour les usagers de l'ESAT (voirie, espaces verts, crèche, centre de loisirs, ...).

La Mairie de Gradignan : c'est un partenaire dans le cadre de l'emploi d'un usager en contrat d'apprentissage en espaces verts, avec convention d'appui.

La Mairie de Talence : nous avons répondu à un appel à candidature sur un poste en CDD Agent de voirie pour 6 mois.

Bordeaux Métropole : Les contacts établis nous donnent la possibilité de stages dans différents domaines (restauration, agent de voirie, agent espaces verts, ...). Des professionnels de Bordeaux Métropole ont également pu participer à des « Déjeuners d'Entreprises » organisés par l'ESAT.

L'objectif étant de faire vivre ces partenariats afin d'offrir le plus de possibilités d'inclusions pour les usagers accompagnés et continuer la visibilité de l'ESAT sur le territoire.

Les Entreprises :

La volonté de l'ESAT n'est pas de travailler avec de grosses entreprises, mais plutôt de diversifier les offres en termes de travail, d'activité, et de plus-value de compétences. Cela demande beaucoup d'investissement de la part de l'équipe d'encadrement, mais permet de la diversité aux usagers. Aujourd'hui, l'entière du parc client a été renouvelé dans les 5 dernières années. Nous intervenons dans des domaines variés tels que l'industrie, la logistique, l'artisanat, l'évènementiel ou encore les prestations de services. Cette diversité permet d'offrir aux usagers des missions adaptées à leurs capacités et en lien avec leurs projets professionnels.

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr

Nous sommes également sollicités sur les démarches RSO de certaines entreprises qui font appel à l'ESAT dans le cadre de leur politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). En effet elles intègrent notre collaboration dans leur stratégie d'inclusion, notamment en sous-traitant des missions à forte valeur sociale, en participant à des projets communs de sensibilisation ou/et en nous associant à leurs bilans RSE.

Nous avons également accompagné un lancement d'entreprise : sous-traitance de conditionnement, contrôle qualité, packaging, logistique, gestion informatisée des commandes pour la société SYDONIOS. Une expérience également avec la société Jean FOURCHE, qui nous sous-traite des montages de vélo tout ou partie, ce qui a amené aujourd'hui à mettre un usager à disposition dans leurs locaux 2 jours par semaine.

Nous avons récemment inauguré l'un de nos **Espaces co-working** avec la signature d'un contrat de location mensuel. Ces espaces sont réservés exclusivement à des entreprises déjà partenaires de l'ESAT, qui partagent nos valeurs, telles que le respect de l'humain, l'inclusion et l'innovation sociale. Ces espaces favorisent la collaboration entre structures engagées et créent un écosystème de travail solidaire et responsable.

L'emploi accompagné, les Services Publics de l'Emploi: Dans le cadre du plan de transformation des ESAT, l'Irsa a signé une convention avec Handamos et une avec les SPE, elles ont pour ambition de fluidifier et consolider les parcours professionnels en Entreprises des personnes en situation de handicap. Aujourd'hui, les CIP de l'association se concertent régulièrement pour évoquer des situations, mais aussi pour échanger sur leurs pratiques, les offres, les partenaires actuels et à venir, ... il s'agit de poursuivre cette dynamique en élargissant notre périmètre de partenariat à savoir France Travail, Missions Locales, autres ESAT sur notre territoire afin de mieux répondre aux attentes des usagers.

FICHE ACTION N°4 : « ACCENTUER ET PERENNISER LES COOPERATIONS SUR LE TERRITOIRE »

- Poursuivre la mise en œuvre des conventions de partenariat avec le DEA et les SPE.

VII. Les principes d'intervention

a) La démarche interne de prévention et de lutte contre la maltraitance

Repérage des risques de maltraitance :

Une cartographie des risques a été réalisée en équipe en amont lors de l'autoévaluation de la qualité. Cette démarche collective a permis d'appréhender la notion de risque et de voir que la gravité est évaluée différemment en fonction du profil des professionnels (parcours, ancienneté, etc) surtout sur des situations à risque de maltraitance plus abstraites ou qui n'ont jamais été vécues.

Mais également de mettre en évidence un certain nombre de manques en termes de procédures, d'information / communication notamment sur les conduites à tenir en cas de faits de maltraitance, sur la connaissance du règlement intérieur et du règlement de fonctionnement, le mode de relation professionnel/usagers, ... Ces constats vont servir de base de travail pour initier des axes d'amélioration déclinés dans ce projet d'établissement essentiellement orienté vers la lutte contre toute forme de maltraitance, un principe fondamental sur lequel repose toutes nos interventions.

Gestion des Evénements Indésirables :

La procédure commune à tous les professionnels de l'Irsa via AGEVAL a été présentée à l'équipe de l'ESAT, cette présentation sera renouvelée à chaque nouvel entrant. Chaque déclaration est étudiée par la Direction de l'établissement qui peut y associer d'autres professionnels ainsi que des membres de la Direction Générale suivant la nature des événements présents, en s'appuyant sur la fiche « instruction : circuit de gestion des événements indésirables » de l'Irsa (2023) à défaut aujourd'hui de procédure institutionnelle. Il s'agit d'instaurer à l'ESAT une Culture de la Sécurité et de la déclaration afin que chacun de sa place (professionnels, usagers, représentants légaux, familles, clients, ...) puisse s'exprimer librement grâce à des outils accessibles et une organisation qui promeut la relation de confiance et le droit à l'erreur qui doit être vu comme une opportunité individuelle et collective d'apprentissage.

FICHE ACTION N°5 : « SUIVI DU PLAN D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ »

- Création d'un COPIL de gestion des EI.

Gestion des plaintes et réclamations :

Il existe un formulaire de plaintes et réclamations accessible à différents endroits de l'ESAT (accueil, salle de repos des usagers, bureaux des moniteurs). Ce dernier peut être renseigné par l'usager, la famille, les visiteurs, les clients, ... seul ou avec accompagnement.

L'enregistrement de ces formulaires est systématiquement réalisé dans AGEVAL pour être analysé et mener le cas échéant à des propositions d'amélioration. Un retour est toujours fait au plaignant, mais le circuit actuel n'est pas véritablement formalisé, maîtrisé et très peu connu des professionnels et des usagers.

FICHE ACTION N°1 : « BIENTRAITANCE ET LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE »

- *Finaliser la procédure de gestion des plaintes et réclamations.*
- *Adapter le formulaire pour le rendre plus accessible (FALC, audio, LSF).*

Bilan, information et actions :

Une information sur les événements indésirables et les plaintes et réclamations du trimestre est donnée lors des réunions de l'Instance Mixte. Un bilan annuel est mis à l'ordre du jour du dernier CVS de l'année en cours, présenté par les élus qui participent à l'Instance Mixte. Ce bilan est intégré de manière systématique au rapport d'activité.

Les professionnels sont sensibilisés aux risques de maltraitance et aux procédures en place pour lutter contre la maltraitance, mais on peut observer que les usagers ne le sont pas de manière systématique, c'est une notion qui ne fait pas écho de la même manière chez tous, en fonction de leur vécu, leur sensibilité, il s'agit donc de renforcer l'information à la fois sur cette notion de maltraitance et des dispositifs mis en place à l'ESAT pour lutter contre.

FICHE ACTION N°1: « BIENTRAITANCE ET LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE »

- *Finaliser le kit d'accueil des nouveaux salariés.*
- *Créer un livret mémo (instances, contacts, ...) à destination des usagers.*
- *Organiser des séances de sensibilisation à la maltraitance par atelier.*

b) Principes qui fondent les interventions des professionnels

L'ESAT Les Eyquems s'appuie sur le socle des valeurs fondamentales du référentiel unique pour décliner ses principes d'intervention, à savoir :

- **la primauté de la personne** : autodétermination, respect du choix.

L'usager accompagné par l'ESAT est d'abord perçu comme une personne qui a des attentes et des besoins propres. Il s'agit donc de tout mettre en œuvre afin qu'il puisse les exprimer en interfaçant les entretiens pour les personnes sourdes, en adaptant les documents relatifs à l'établissement et à son projet d'accompagnement en fonctions de ses capacités de compréhension et ainsi permettre un libre choix et une participation active dans la vie de l'établissement.

- **le respect des droits fondamentaux** :

✓ **Principe de non-discrimination** : toutes les candidatures à l'admission sont étudiées quels que soient l'âge, les origines, les convictions religieuses, l'état de santé physique et psychique.

✓ **Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté** : On ne décide pas à sa place de ce qu'il veut faire, ce qu'il est capable de faire, mais on recueille les demandes, on identifie les besoins en accompagnement, on adapte l'organisation de l'ESAT si nécessaire (demandes de reconversion par exemple), on n'attend pas l'échéance annuelle du projet personnalisé pour modifier les axes de travail.

✓ **Droit à l'information** : un certain nombre de documents sont remis lors de la commission d'accueil, documents qui sont revus avec le moniteur référent à l'entrée à l'ESAT. Ces documents ne sont pas encore tous accessibles mais sont accompagnés d'une information systématique. Le travail de mise en accessibilité est encore en cours, qu'il s'agisse des documents internes, mais aussi toutes les adaptations faites à destination des entreprises lors des mises à disposition, signatures de contrat de droit commun.

✓ **Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne** : les propositions d'axes d'accompagnement sont élaborées en réunion de projet personnalisé, les activités de travail sur site ou en HLM sont choisies, les reconversions sont facilitées et accompagnées, les temps de travail et la répartition sont choisis dans la mesure où la quotité reste pertinente au regard de la professionnalisation.

✓ **Droit à la renonciation** : le droit à l'arrêt de l'accompagnement est respecté, ainsi que le droit au retour, tant que l'orientation est toujours en cours de validité.

✓ **Droit au respect des liens familiaux** : Dans le respect des souhaits de l'usager et de la mesure de protection quand elle est familiale, les liens sont favorisés et facilités, à tous les moments de l'accompagnement.

✓ Droit à la protection : la confidentialité des informations est garantie par le logiciel de gestion des dossiers. L'ESAT dispose d'un Plan Bleu, fournit des EPI à tous les usagers en fonction de l'activité professionnelle, des formations sur la manipulation des extincteurs et l'évacuation sont proposées ainsi que de l'initiation aux premiers secours, sensibilisation aux dangers des réseaux sociaux, suivi médecine du travail.

- l'approche inclusive des accompagnements :

- ✓ Développement des détachements en autonomie sur certaines activités professionnelles.
- ✓ Développement du métier de chauffeur / livreur.
- ✓ Participation à des démarches tournées vers l'extérieur (SEEPH, Marchés de Noël, stands, accueil de collégiens, accueil de professionnels du sanitaire, petits déjeuners d'entreprises, Vélo tour, ...
- ✓ Projet de mobilité européenne dans le cadre du programme ERASMUS+.
- ✓ Accueil d'entreprises en séminaires avec visite systématique de l'établissement.
- ✓ Adaptation des postes de travail en entreprises (adaptation documents, création de procédures, d'outils).

- la réflexion éthique des professionnels (organisation, instances, réunions) :

Un espace de réflexion éthique a été proposé et mis en place au sein de l'ESAT. Une première réunion a pu avoir lieu en 2024 et une autre en 2025 avec la participation d'un ouvrier volontaire et 12 professionnels. Cet espace éthique a pour vocation d'échanger sur des thèmes qui peuvent émerger au quotidien ou des problématiques posées par les professionnels où chacun est libre d'y apporter ses éléments de réflexion sur des situations d'accompagnement auxquelles ne répondent ni le droit, ni la morale, ni l'expérience acquise. L'objectif est de proposer au moins 2 réunions dans l'année, le groupe est composé de volontaires et il n'y a pas nécessairement de compte-rendu. Des demandes peuvent toutefois émerger du groupe, que ce soit envers la direction ou envers le comité éthique de l'IRSA.

c) Gestion des paradoxes

Autodétermination et mise en danger :

Il peut arriver que l'on accompagne des usagers qui n'ont pas conscience de leur « problématique », état de santé dégradé, hygiène de vie, ... et se mettent en danger sans que nous puissions agir directement hormis sur de la sensibilisation, de la prévention, de l'alerte aux représentants légaux, du renforcement de la coordination avec les partenaires. Avec toute la frustration que cela peut engendrer chez les professionnels à ne pas pouvoir aller plus loin, d'être impuissant, de ne pas pouvoir empêcher un usager de réaliser telle ou telle tâche alors qu'il n'a pas la capacité de s'autoréguler (fatigabilité, problématique somatique, addictions, ...).

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr

Protection et émancipation

Situation d'utilisateurs dont les choix ne sont pas portés par les représentants légaux / familles, voire à l'encontre, qui faut accompagner dans l'expression de leur projet mais dont la réalisation est empêchée par des conflits de loyauté. Ces situations doivent être accompagnées par le biais des espaces éthiques, les analyses des pratiques, les échanges avec les collègues, la responsable qualité, les membres de la Direction Générale, les réunions coordinations avec les partenaires, ...

d) Gestion des situations complexes

L'ESAT n'a pas à gérer de « situations complexes » à proprement parlé, il s'agit plus de difficultés dans l'accompagnement dès lors qu'un utilisateur est en opposition avec les règles de fonctionnement, qu'un projet familial est en contradiction avec un projet autodéterminé, qu'un utilisateur cumule les échecs par manque de conscience de ses capacités, ... Nous pouvons dans ces cas-là renforcer la coordination avec les partenaires, faire appel à l'espace éthique, analyser la situation à l'aide de méthode (ORION), renforcer le cadre institutionnel, ...

e) Gestion des risques et critères d'évaluation de la démarche qualité

Un Plan Bleu a été rédigé, révisé tous les ans, répertoriant les risques et procédures à suivre en cas de :

- canicule,
- confinement,
- cyberattaque,
- évacuation,
- interruption de fourniture électrique,
- intrusion,
- suspicion d'une Toxi-infection Alimentaire Collective (TIAC) ou d'une Gastroentérite Aiguë (GEA)

A cela s'ajoutent :

- la procédure des événements indésirables,
- la procédure des plaintes et réclamations (en cours de finalisation),
- les liens avec l'ingénieur sécurité de l'association pour le suivi du registre sécurité, la révision annuelle du DUERP, la gestion du bâti et du e-carnet, l'évaluation des RPS,
- les réunions de l'Instance Mixte,
- les formations liées à la sécurité (évacuation, SST, sécurité routière),
- les démarches de sensibilisation des risques liés au tabac, à l'alcool et aux réseaux sociaux,

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr

- les grilles d'évaluation sociales pour identifier les risques en termes de rupture, d'isolement.

Le suivi de la démarche qualité se fait en continu, toutes les enquêtes et les plans d'action étant centralisés dans un même outil, AGEVAL (DUERP, Plan d'action projet d'établissement, enquête de satisfaction des usagers et des clients, registre AT et EI/EIG, ...) il revient au COPIL Qualité de suivre le Plan d'Amélioration Continu de la Qualité, de proposer des actions et d'en évaluer les effets.

FICHE ACTION N°5 : « SUIVI DU PLAN D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ »

- Rédiger le Plan de Continuité de l'Activité.
- Remettre en place des réunions régulières du COPIL Qualité pour suivre le PACQ

f) La politique de développement durable et responsabilité sociétale de l'établissement

L'engagement de l'ESAT s'inscrit dans la démarche impulsée par l'association en janvier 2025, par la création d'un Comité de Pilotage composé de membres du siège, de cadres de direction et de professionnels de terrain représentant tous les établissements et services de l'Irsa, ainsi 3 référents ont été désignés pour l'ESAT.

La démarche repose sur 7 piliers :

1. la gouvernance de l'organisation,
2. les droits de l'Homme,
3. les relations et conditions de travail,
4. l'environnement,
5. la loyauté des pratiques,
6. les questions relatives aux usagers,
7. les communautés et le développement durable.

La démarche a été présentée à l'ensemble de l'équipe en réunion institutionnelle en mai 2025, ainsi qu'au COPIL Qualité en juillet 2025.

Si des actions très concrètes sont déjà mises en œuvre au sein de l'ESAT depuis plusieurs années, il s'agit maintenant de les répertorier, les suivre et les développer. Le COPIL Qualité de l'ESAT sera en charge de ce suivi.

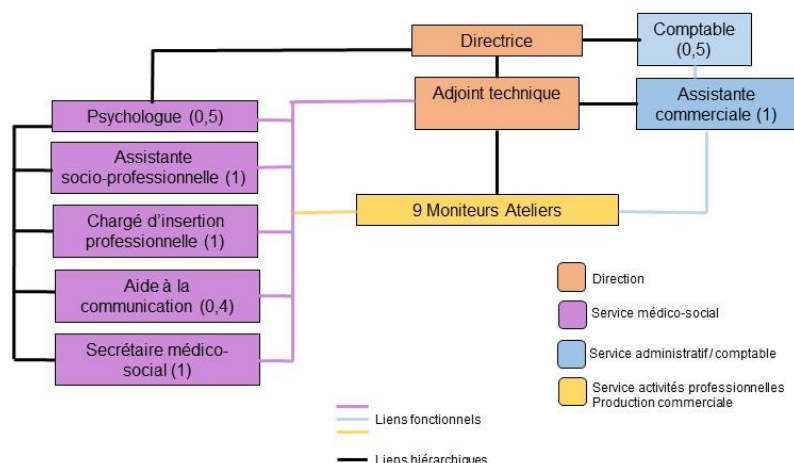
FICHE ACTION N°3 : « INSTAURER UNE DÉMARCHE RSO »

- Constituer le groupe RSO à l'ESAT.
- Former une dizaine d'usagers à la démarche.

VIII. Les professionnels et les compétences mobilisées

a) Les compétences et qualifications de l'équipe

Organigramme de l'ESAT



L'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT peut être découpée en quatre sous-ensembles, schématisés par couleur sur l'organigramme ci-dessus, mais ils sont **indissociables** car ne peuvent exister l'un sans l'autre.

On pourrait d'ailleurs rajouter dans ce schéma les usagers en situation de travail. Quelle que soit sa place dans l'établissement, chacun agit pour l'accompagnement des usagers avec sa personnalité, son expertise, son engagement. Le fonctionnement de l'ESAT est pensé autour de cette notion d'équipe au service de nos missions.

Si chacun est « expert » dans son domaine, cela n'exclut pas de savoir ce que font ses collègues, comment ils travaillent, c'est pourquoi il nous paraît indispensable d'avoir des temps d'échanges, de formations, de réunions dans lesquels toute l'équipe est présente.

Les outils informatiques, les supports de communication, l'agencement des bureaux, permet une mutualisation des informations relatives à l'accompagnement en général, une connaissance du vécu de l'Autre. Il n'est donc pas rare de voir l'Assistante Socio-professionnelle ou la Secrétaire médico-sociale en « immersion » dans les ateliers, le CIP, la Directrice ou l'Adjoint Technique au standard ou à l'accueil de l'ESAT, un moniteur Espaces

ESAT les Eyquems

302, Avenue Aristide Briand 33700 MÉRIGNAC

05 56 12 36 87 • esat.eyquems@irsa.fr

Verts à la Restauration, la monitrice Chaiserie au Conditionnement, ... Cela ne suppose pas que chaque membre de l'équipe est interchangeable, mais cela renforce la notion d'équipe, l'importance du rôle que chacun joue au sein de l'organisation et permet une dynamique bienveillante et projective.

b) L'organisation du travail en équipe et les modalités de soutien des professionnels

Les récentes évolutions de la législation concernant les ESAT obligent les structures à modifier non seulement leur organisation, mais aussi leur regard porté sur l'accompagnement des ouvriers. La fonction de moniteur d'atelier a particulièrement évolué ces dernières années, aussi bien dans les tâches « commerciales » que dans les tâches « médicosociales », ce qui leur demande à la fois de la rigueur dans les écrits, la traçabilité, ... et de la souplesse, de la flexibilité dans l'organisation de la production en prenant en compte les attentes des usagers.

Une adaptabilité accrue, une charge de travail potentiellement plus dense, mais qui, de par l'organisation générale établie, peut être partagée entre collègues. Le climat de confiance, de bienveillance dans l'équipe, permet à tous de pouvoir exprimer ses difficultés s'il y en a, de passer le relais quand c'est trop dur, de chercher ensemble (y compris avec les usagers) des solutions, une nouvelle organisation.

Les moniteurs(trices) ne sont pas les seuls(es) impactés(ées) par ces évolutions et c'est l'ensemble de l'équipe qui est accompagnée dans sa perception de l'utilisateur, le croisement des regards, la remise en question, le partage d'expérience, le relais par les partenaires, les fonctions supports de l'Irsa, ... (entretiens professionnels, formations collectives et individuelles, analyse des pratiques professionnelles, réunion de coordination à thèmes, ...).

c) L'adaptation à l'emploi au regard des populations accompagnées (formation)

Les attentes des usagers changent, leurs profils aussi, la législation évolue, pour autant ce sont les mêmes professionnels qui les accompagnent et pour certains depuis plus de 25 ans, il s'agit donc de mener une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences permettant de répondre aux attentes des usagers, des professionnels et du législateur. L'ESAT a entamé depuis plusieurs années cette dynamique en substituant un poste de CIP en lieu et place d'un poste de moniteur, en facilitant la mobilité interne des professionnels

(changement d'activité professionnelle, changement de métier au sein même de l'ESAT), en favorisant la diversité des tâches et la prise de responsabilité.

Nous accueillons également beaucoup de stagiaires de tous les corps de métiers représentés à l'ESAT. Ces accueils permettent une ouverture d'esprit et une remise en question du fonctionnement de l'équipe, mais aussi de pérenniser la compétence en espérant qu'ils deviendront nos futurs collaborateurs.

Dans le respect des valeurs associatives et les recommandations de l'HAS, l'ESAT s'engage à proposer des actions de sensibilisation auprès de l'équipe et des usagers sur :

- la bientraitance et lutte contre la maltraitance (procédures, informations, ...),
- la promotion des droits des usagers (accessibilité des outils de la loi 2002.2, les nouveaux droits en lien avec le Plan de transformation des ESAT et la loi du Plein Emploi),
- les questionnements éthique au cœur des pratiques (réfèrent éthique identifié et formé, espace éthique opérationnel),
- le partage sécurisé des informations dans le respect du RGPD (sensibilisation RGPD, formation à l'utilisation des différents outils numériques),
- la prévention et l'éducation à la santé (séances de sport adapté, sensibilisation TMS, séquences d'échauffement avec le démarrage de l'activité professionnelle, affichages des campagnes de prévention, ...),
- la prévention des ruptures de parcours (développement des partenariats sur le territoire),
- la gestion des risques (procédures rédigées sur la lutte contre la maltraitance, la gestion des plaintes et réclamations, celle des événements indésirables, la révision du Plan bleu, ...).

IX. Les objectifs d'évolution, de progression, et de développement

a) Les axes de développement du service

Comme évoqué tout au long du projet, l'ESAT Les Eyquems a amorcé un nouveau virage, induit par le Plan de Transformation des ESAT et la Loi du Plein Emploi, cette mise en œuvre nous a obligé à réfléchir différemment l'accompagnement des usagers qui expriment aussi des attentes nouvelles. Les axes de développement vont tout naturellement porter sur les thèmes suivants :

- la fluidité des parcours entre ESAT et Entreprises via la mise en œuvre des conventions de partenariat avec les SPE et le DEA, le glissement de places en ESAT classique vers le Hors les

Murs, le développement de la mobilité et la polyvalence interne, de l'autonomie dans le travail, de la professionnalisation.

- la poursuite de la visibilité, l'ancrage sur le territoire via les partenariats locaux et renforcer l'attractivité par la création de nouvelles activités.

- la poursuite de la mise en accessibilité des informations, le développement du pouvoir d'agir, la personnalisation de l'accompagnement dans une dynamique de projet.

Tous ces axes de développement sont inscrits dans le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens proposé à l'ARS.

b) Modalités de suivi du Projet d'Établissement

Le suivi du projet sera assuré de manière régulière par le COPIL Qualité de l'ESAT, mais pas uniquement, la partie démarche RSO et la création de la nouvelle activité sera pilotée par un groupe de suivi dédié.

Des points seront également faits dans les instances de participation comme le CVS, les avancées et / ou freins seront notifiés dans les rapports annuels d'activités, les enquêtes de satisfaction des usagers seront également un levier d'évaluation et un bel indicateur d'atteinte des objectifs.

Conclusion

Nous entrons dans une nouvelle ère de l'offre de service des ESAT, avec ses contraintes, ses injonctions parfois paradoxales, mais toujours avec le même objectif : répondre aux attentes des usagers.

Ce projet vient bouleverser les organisations, les habitudes, les usagers, parfois les professionnels dans leur manière de penser... Il s'agit donc de poser un cadre structurant et bienveillant afin que chacun puisse trouver sa place et cheminer ensemble.

« L'utopie, c'est l'avenir qui s'efforce de naître.

La routine, c'est le passé qui s'obstine à vivre ».

(Victor Hugo)