



PROJET ASSOCIATIF 2017-2021 De



58 route du vignoble

65700 MADIRAN

Téléphone : 05 62 31 99 30

Télécopie : 05 62 31 90 78

Mail : accueil@esat-madiran.fr

Sites : www.esat-madiran.fr et www.champignons-de-madiran.fr

SOMMAIRE

PREAMBULE	P. 3
1. SITUATION GEOGRAPHIQUE	P. 4
2. MISSIONS DE L'ASSOCIATION	P. 4
3. LES VALEURS	P. 5
L'usager au centre du dispositif	P. 5
La solidarité	P. 5
La ruralité comme fondement de l'identité associative	P. 6
La valorisation du travail	P. 6
4. LES PRINCIPES D'ACTION	P. 6
Un collectif de travail et une posture professionnelle	P. 6
Une communication interne adaptée	P. 8
La communication externe	P. 9
5. GOUVERNANCE ET DIRIGENCE DE L'ASSOCIATION	P.10
CONCLUSION	P.10

PREAMBULE

L'Association SAINT-RAPHAËL est une association à but non lucratif, créée le 1^{er} décembre 1962 (J.O. du 6/12/62, col 11.985), à l'initiative du Père LE COROLER et avec l'appui de psychiatres parisiens. Elle avait pour objet l'éducation et l'assistance de grands adolescents et adultes déficients mentaux en vue de leur réadaptation sociale.

Selon la dernière modification de ses statuts en date du 11 juin 1999, l'Association SAINT-RAPHAËL s'est donnée pour objet de répondre à une mission d'intérêt général en créant, gérant et administrant tout établissement ou service à caractère social ou médico-social s'adressant à des personnes en situation de handicap.

Ainsi, à ce jour, l'Association gère 4 établissements :

- ◆ Un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail - Ex CAT) de 75 places,
- ◆ Un Foyer d'hébergement de 35 places et 2 places d'accueil temporaire,
- ◆ Un Foyer de Vie de 14 places,
- ◆ Un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) de 35 places.

L'ensemble du dispositif médico-social est coordonné par une Direction des Etablissements constituée de :

- Un(e) Directeur (trice)
- Un(e) directeur (trice) adjoint (e) ESAT
- Un(e) directeur (trice) adjoint (e) ESAVS

Au cours du premier trimestre 2017, le Président et des membres du Conseil d'Administration de l'association, se sont ainsi réunis dans le cadre de comités de pilotage. A partir de l'ancien projet institutionnel, une réactualisation a été menée par le groupe de travail. Le fruit de ce travail a donné naissance au projet décliné ci-après qui a été présenté et validé par le Conseil d'Administration en date du 19 Avril 2017.

La première ambition du projet associatif est d'énoncer les valeurs fondatrices de l'association et d'impulser aux établissements qu'elle gère la dynamique nécessaire à un accompagnement de qualité des usagers dans le cadre de la politique Bientraitance déclinée au sein de la structure.

Le Conseil d'Administration veille ainsi à donner du sens à l'action déployée dans le cadre du dispositif médico-social.

Le projet associatif de l'Association Saint Raphaël est fondé sur :

- Des valeurs humanistes communes et une mission partagée : l'accueil et l'accompagnement de personnes handicapées,
- La nécessité de mieux articuler les missions des différents établissements du dispositif,
- La volonté d'ouverture sur l'extérieur et la proposition de services adaptés pour mieux répondre aux besoins de la personne en situation de handicap.

Le projet associatif constitue également un outil territorial au service de la population au travers de l'élaboration d'une logique de parcours de la personne en situation de handicap.

L'organisation de chaque établissement est déclinée dans chaque projet de service et repose sur un socle législatif et réglementaire. L'organisme gestionnaire procède également à une veille permanente des besoins exprimés en interne.

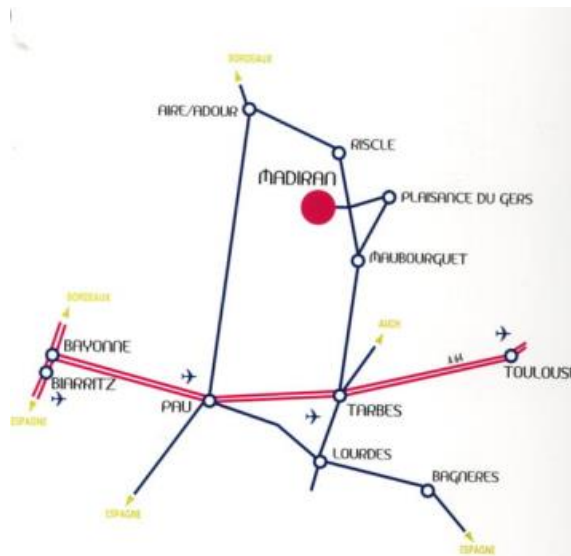
1. SITUATION GEOGRAPHIQUE :

Le siège social de l'Association Saint Raphaël est situé 58 route du Vignoble à MADIRAN, commune des Hautes-Pyrénées (462 habitants) sur le territoire VAL D'ADOUR - RUSTAN - MADIRANAIS.

Cette commune se situe à 12 km de MAUBOURGUET (2410 habitants) dans les Hautes Pyrénées et à 13 km de PLAISANCE DU GERS (1479 habitants) dans le Gers.

Madiran est une commune dynamique, haut lieu de la viticulture, d'une belle architecture de l'époque médiévale, qui dispose de plusieurs équipements (piscine, tennis, salle de sports, salle des fêtes) et est inscrite au cœur du « Pays du VAL d'ADOUR ».

MADIRAN fait également partie de la Communauté de Communes « ADOUR MADIRAN » depuis le 01/01/2017.



2. MISSIONS DE L'ASSOCIATION :

Les objectifs poursuivis par l'Association sont les suivants :

- Promouvoir la personne en situation de handicap en proposant des prestations individualisées et adaptées à ses besoins, dans le respect de ses droits et obligations, et de ses libertés individuelles.
- Favoriser l'insertion de la personne en situation de handicap dans l'environnement social et professionnel, particulièrement par le développement de partenariats avec des personnes physiques ou morales de droit public ou privé.

C'est en réponse à ces objectifs que l'Association SAINT-RAPHAËL est agréée pour **4 établissements** :

- 1) **L'ESAT** de Madiran (75 places) autorisé depuis le 1^{er} novembre 1988. L'ESAT permet à la personne accompagnée d'évoluer, de s'intégrer dans le milieu socio-professionnel et d'accéder quand cela est possible au travail en milieu ordinaire ou en entreprise adaptée. Les activités économiques proposées par l'ESAT sont variées afin que chacun puisse y trouver sa place. Elles s'inscrivent dans la tradition rurale chère aux membres du Conseil d'Administration. Les activités proposées sont les suivantes :

- Prestations d'entretien et d'aménagements paysagers,
- Prestations viticoles diverses,

- Production et vente de champignons de Paris, issus de l'Agriculture Biologique,
 - Prestations hôtelières et de buanderie pour le compte de l'ESAT/ESAVS de Madiran.
- 2) **Le Foyer d'hébergement** (35 places plus 2 en Accueil temporaire) - autorisation du 3 avril 2009. 33 places sont situées sur le site de Madiran et 4 places sont externalisées. Les personnes vivant à l'extérieur ont la possibilité d'être suivies dans le cadre du SAVS. L'établissement accueille des personnes reconnues travailleurs handicapés, ayant leur activité professionnelle sur l'ESAT de Madiran. Le Foyer d'hébergement dispose d'une équipe pluridisciplinaire dont l'objectif est de répondre de manière adaptée aux besoins de chaque personne accueillie. Les règles inhérentes à toute vie en collectivité doivent permettre à chacun de prendre en charge sa propre organisation et de d'exprimer ses désirs personnels en fonction de son projet d'accompagnement personnalisé. Chaque usager doit ainsi pouvoir évoluer en fonction de ses potentialités ; c'est pourquoi de nombreuses activités sont proposées aux résidents.
- 3) **Le Foyer de Vie** (14 places) - autorisation du 3 avril 2009- accueille :
- Des personnes de moins de 60 ans ayant travaillé en ESAT et devenues inaptes au travail, pour lesquelles une orientation vers un autre établissement aurait des effets défavorables.
 - Des personnes de plus de 60 ans ayant travaillé en ESAT et faisant valoir leur droit à la retraite, dans le cadre d'une équivalence au maintien à domicile. Pour ces personnes sans activité, la perspective d'une entrée à 60 ans en maison de retraite ordinaire est inadaptée du fait de leur jeune âge par rapport à l'âge moyen d'entrée en EHPAD, de leurs dépendances et de leur difficulté à supporter une rupture avec Madiran.
L'objectif du Foyer de Vie est de proposer un lieu de vie adapté qui favorise le développement personnel et l'adaptabilité des usagers.
- 4) **Le SAVS** (35 places) autorisé depuis le 3 avril 2009 accompagne des travailleurs ou anciens travailleurs en ESAT vivant à leur domicile. Il s'agit d'accompagner les bénéficiaires, à moyen terme ou dans la durée, dans leur démarche d'autonomie. Le SAVS propose un soutien modulé en fonction des évolutions constatées. L'objectif étant de permettre aux usagers une insertion en milieu ordinaire (acquérir des bases utiles) et de les soutenir dans les actes de la vie quotidienne.

L'ESAVS (Etablissements et Services d'Accompagnement à la Vie Sociale) regroupe les trois comptabilités analytiques (Foyer d'hébergement, Foyer de vie, SAVS) sous l'autorité de contrôle du Conseil Départemental des Hautes Pyrénées.

3. LES VALEURS

⊕ L'usager au centre du dispositif :

Le projet associatif repose avant toute chose sur un socle idéologique. L'usager est placé au centre des priorités de l'équipe et des membres du Conseil d'Administration.

Ainsi, tous les principes d'action mis en œuvre au quotidien par l'équipe interdisciplinaire doivent découler de ce postulat de départ. Il s'agit d'offrir une qualité de vie et de travail ainsi qu'un environnement adapté à la personne accompagnée.

⊕ La Solidarité :

Le second concept important sur lequel repose nos valeurs fondatrices est celui de la Solidarité : au sein de l'équipe interdisciplinaire, dans l'accompagnement des usagers du service (lorsque l'entourage est défaillant), entre usagers. C'est un lien d'engagement réciproque, riche et privilégié qui doit contribuer à accompagner l'usager vers plus d'autonomie, à s'ouvrir sur l'extérieur. Le travail réalisé auprès des

résidents et usagers ne peut pas être effectué de façon isolée ou mécanique. Au contraire, le fait d'offrir un dispositif médico-social est porteur de sens. La solidarité inter-équipe, la communication interne, doivent être les garants de la qualité de l'accompagnement proposé.

⊕ La ruralité comme fondement de l'identité associative :

Il convient également de souligner que notre identité associative est fortement ancrée au sein de notre territoire rural. Les membres du Conseil d'Administration de l'Association y sont attachés. Ainsi, les activités proposées dans le cadre de l'ESAT s'inscrivent dans la tradition rurale, en lien avec l'histoire de Madiran. La commune fait partie des zones d'appellations d'origine contrôlée (AOC) ainsi que de l'Indication Géographique Protégée (IGP) Bigorre. La culture de la vigne est une activité quasi-millénaire. Ce sont les moines bénédictins qui l'ont introduite et diffusée et l'AOC fut obtenue en 1948.

L'ESAT de Madiran propose donc des prestations en lien avec le milieu agricole local : entretien d'espaces verts, prestations viticoles et ferme à champignons. Les travailleurs de l'ESAT s'attachent à proposer un travail de qualité, ils sont fiers de leurs réalisations et les clients faisant appel à leurs services sont satisfaits des résultats.

⊕ La valorisation du travail :

La valorisation du travail réalisé au sein de l'ESAT est un facteur important d'inclusion sociale pour le travailleur. En effet, cela se traduit par une « conception organisée du vivre ensemble », qui soude une équipe mais aussi par une reconnaissance et de la considération auxquelles sont attachés les travailleurs en situation de handicap.

4. LES PRINCIPES D'ACTION

De ces valeurs, découlent des principes d'action au quotidien :

⊕ Un collectif de travail et une posture professionnelle :

Quelques principes majeurs inscrits dans une série de textes législatifs fixent l'intervention des professionnels :

➤ L'usager citoyen

La LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées énonce dans son article L. 114-1 que :

« Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. »

La personne accueillie se voit reconnaître des droits et des devoirs identiques à ceux de tout membre du corps social. Lors de la procédure d'accueil, chaque usager bénéficie de documents de contractualisation suivant le type d'accompagnement dont il bénéficie. Ces documents engagent les deux parties : usager et association. Un règlement de fonctionnement est également remis à la personne qui reprend les droits et obligations de l'usager.

Ces documents ont pour objectif de définir le cadre d'intervention des équipes mais également les obligations liées à la vie en collectivité fondée sur le respect de l'autre.

Pour les professionnels, respecter le principe de citoyenneté de l'usager exige :

- d'informer la personne accueillie sur ses droits et ses devoirs,
- de favoriser l'exercice de sa citoyenneté :

- au sein de l'établissement, par la participation au Conseil de la Vie Sociale, par la possibilité de s'exprimer, par l'accès à l'information, par son implication dans l'organisation...
- au sein de la cité, par l'exercice du droit de vote, la participation à des associations, à la vie locale L'utilisateur est un citoyen. Nous nous devons de toujours considérer l'autre comme un semblable.
- de le considérer comme une personne à part entière. Il n'est pas identifié par son handicap mais est pris en compte en tant que sujet en situation de handicap ayant des compétences sociales. Il doit être respecté dans la singularité de son handicap et dans son intégrité. Son intimité doit être préservée.
- Des prestations qui viennent compenser le handicap

Toujours dans la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005, il est dit dans le Titre 3 : COMPENSATION ET RESSOURCES - Chapitre Ier- Article 11 - « - *La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.* » « *Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie, formulé par la personne elle-même ou, à défaut, avec ou pour elle par son représentant légal lorsqu'elle ne peut exprimer son avis.* »

Ces rappels de quelques passages de la loi ont pour objet de mémoriser que le cadre d'intervention des professionnels s'étudie pour chaque personne accueillie aujourd'hui en :

- tenant compte des handicaps spécifiques,
- co-construisant avec l'utilisateur un projet personnalisé d'accompagnement adapté aux besoins et attentes de la personne (tenant compte des possibilités des établissements dans le cadre des agréments),
- faisant une évaluation de ses compétences sociales et des actions à conduire par les professionnels pour compenser son handicap.
- Une approche centrée sur les aspirations de la personne accueillie et formalisée au travers de son projet personnalisé d'accompagnement

L'article L. 311-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles est ainsi rédigé :

« 3° Une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. A défaut, le consentement de son représentant légal doit être recherché... »

7° La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne. »

Pour les professionnels, l'accompagnement individualisé de la personne accueillie part du principe que l'utilisateur est unique. Son accompagnement prend en compte toutes les dimensions de sa personne, de sa complexité et part de sa demande. Une attitude permanente d'écoute, d'analyse permet aux professionnels d'en approfondir sa compréhension et de favoriser l'expression de ses besoins.

Ils développent une attitude distanciée, de réflexion, de recherche du sens. Ils assurent l'accompagnement de chaque usager, au même titre, avec la même implication, quelle que soit la fréquence des demandes ou, au contraire, la discrétion de chaque usager. Ils ont un devoir d'écoute à l'égard de chacun. Ils veillent à la réalité de l'adhésion de la personne à l'accompagnement et nous nous devons d'être attentifs aux usagers qui ne manifestent pas de souhaits particuliers. La participation de chaque personne aux bilans et à tout projet qui la concerne est en ce sens, essentielle. Ils ont également un devoir de confidentialité des informations.

Le respect de ces principes ne peut être effectif que si l'équipe est professionnalisée.

A compétences égales, les membres du Conseil d'Administration ont la volonté de favoriser le recrutement local afin de contribuer au maintien du tissu socio-économique fragilisé ces dernières années.

L'Association Saint Raphaël veille au développement et au maintien des compétences de l'équipe de professionnels. En effet, les publics accompagnés évoluent et les techniques d'accompagnement doivent également s'adapter en tenant compte de l'évolution de la législation et des Recommandations de Bonnes pratiques professionnelles.

Le professionnalisme de l'équipe repose également sur des Savoir-être : relationnel, respect d'autrui, rigueur, capacité d'écoute et d'analyse.

C'est ce qui définit la posture professionnelle des salariés de l'Association :

- Etre dans l'empathie tout en gardant une juste distance : éviter de juger, de se positionner à la place de, de penser pour...
- Savoir se mettre en retrait mais savoir aussi passer le relais parce que l'on ne dispose pas des compétences nécessaires : réorienter vers le professionnel adapté. Cela nécessite d'avoir confiance en l'équipe avec laquelle on travaille.
- Le travail en équipe est primordial. Il est donc nécessaire d'échanger lors des temps interdisciplinaires pour pouvoir aboutir à un accompagnement adapté, concerté et partagé par tous. Ce qui contribue à la cohérence d'un collectif de travail au service du projet personnalisé d'accompagnement de chacun.
- La notion de secret professionnel et de secret partagé dans le cadre de l'équipe doit être présente. La discrétion est de mise pour tous, sortis du cadre de travail.

⊕ **Une communication interne adaptée**

La communication interne est un enjeu majeur pour le bon fonctionnement des établissements ; c'est pourquoi l'Association Saint Raphaël s'est dotée d'un certain nombre d'outils. En effet, une communication adaptée et une traçabilité de qualité permettent :

- une meilleure connaissance et un suivi efficient de l'utilisateur,
- une harmonisation des pratiques inter-services et inter-équipes indispensable pour une coordination du parcours de l'utilisateur,
- de développer un climat de confiance entre usagers et professionnels fondé sur une transparence des données nécessaires à tous.

➤ Les temps de réunion et d'échanges :

Des temps d'échange et de réunions organisés sont formalisés :

- Des réunions générales ESAT et ESAVS,
- Des réunions mensuelles des Délégués du personnel,
- Des réunions trimestrielles du CHSCT,
- Des réunions du CVS de l'ESAT, du Foyer d'Hébergement et du Foyer de vie,
- Des réunions d'expression des usagers du SAVS,
- Des commissions repas.

Ces temps concernent soit le fonctionnement des différents établissements, soit la représentation des personnels, soit l'expression du droit des usagers.

Néanmoins, une réflexion sur le calendrier institutionnel de réunion est en cours d'élaboration afin d'améliorer encore ce canal de communication.

➤ Le logiciel SIGNE :

L'équipe du Dispositif Médico Social est engagée dans un travail de traçabilité essentiel pour conserver la mémoire de ce qui a été réalisé.

La loi du 2 janvier 2002 fait obligation aux professionnels de mettre à disposition des personnes accueillies les documents écrits les concernant. Un support informatique unique est en cours de déploiement sur les différents établissements du dispositif, il s'agit du logiciel SIGNE qui permettra de gérer le dossier unique de l'utilisateur, mais également d'échanger des données entre professionnels, de pouvoir établir des comptes rendus, de communiquer entre les différents établissements,...

Des niveaux d'accès différents seront définis suivant les données nécessaires à chaque professionnel : direction, éducateurs, secrétariat...afin de garantir la sécurité et la confidentialité des informations.

⊕ **La communication externe**

L'Association Saint Raphaël s'inscrit dans une démarche globale de développement et a le souhait de valoriser le travail réalisé par l'équipe de professionnels et les personnes accompagnées au sein du dispositif médico-social. Elle est ancrée au cœur d'un territoire rural et souhaite maintenir et développer les liens existants.

La communication externe s'appuie sur les supports suivants :

- Un accueil téléphonique de qualité,
- Le site internet : www.esat-madiran.fr,
- Des flyers de présentation des services de l'établissement,
- Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement de chaque service,
- La participation de la direction aux réunions de réflexion lors d'invitations,
- La participation de la direction aux groupes de travail institutionnels (commissions techniques MDPH, Conseil Départemental, ARS),
- Une communication des documents demandés par les organismes de tutelle,
- Une communication à la presse locale, lorsqu'elle sollicite,
- L'accueil sur demande de personnes sollicitant des visites de l'établissement,
- Un envoi important de cartes de vœux en fin d'année.

La volonté des membres du Conseil d'Administration est de continuer à développer la politique de communication externe et de créer des outils adaptés afin de faire connaître l'Association et de développer un réseau au service de l'inclusion sociale et citoyenne des usagers accompagnés.

Les objectifs fixés dans le cadre du projet associatif sont les suivants :

- Faire connaître les établissements et les services proposés dans le cadre des autorisations gérées par l'Association,
- Situer l'Association Saint Raphaël dans le contexte local, rural et médico-social et développer des partenariats,
- Développer la clientèle ciblée dans le cadre de l'activité économique réalisée au sein de l'ESAT.

Il sera nécessaire de définir dans les années à venir un véritable plan de communication externe structuré en fonction des différentes cibles (institutionnels, entreprises, familles, grand public) avec des outils adaptés et un calendrier en fonction des objectifs recherchés.

5. GOVERNANCE ET DIRIGENCE DE L'ASSOCIATION SAINT RAPHAEL

Le système de gouvernance de l'Association Saint Raphaël est défini dans le Règlement Intérieur adopté par le Conseil d'Administration.

La composition et les missions dévolues à l'Assemblée Générale, au Conseil d'Administration, au Bureau et au Président y sont détaillées de manière détaillée.

Les missions confiées à la Direction des établissements font l'objet d'une fiche de fonction à laquelle est adossé un document unique de délégation.

CONCLUSION

Le travail réalisé par les administrateurs de l'Association Saint Raphaël a permis de faire le point sur l'existant et de réaffirmer les valeurs auxquelles l'Association est profondément attachée.

Bien entendu, ce projet n'est pas figé, il est élaboré pour une période de 5 ans mais devra vivre et évoluer en fonction des besoins du secteur du handicap (population accompagnée, législation, évolution sociétale,...). Il ne s'agit pas de remettre en question les fondements de l'Association, mais bien d'adapter les principes d'action au plus près de la réalité et des besoins des établissements gérés par l'Association Saint Raphaël.

Le secteur médico-social connaît une mutation importante, de nombreux regroupements ou mutualisations sont en train de se mettre en place. Face à cette évolution, l'Association Saint Raphaël ne peut vivre en autarcie et souhaite continuer de développer des partenariats extérieurs avec le secteur médico-social mais aussi avec d'autres structures.

Il est essentiel d'asseoir le rôle de l'association en tant qu'acteur à part entière du secteur médico-social. Mais pour pérenniser l'association, il faut anticiper l'évolution du secteur et mener une réflexion sur des projets de mutualisation, ou de développement d'activités économiquement viables pour l'ESAT.

Cette ambition ne peut être menée qu'en lien avec les professionnels de l'Association, leur connaissance du secteur et leur dynamisme est prépondérant. Les membres de l'Association s'engagent à accompagner cette démarche afin de pouvoir mener à bien les missions confiées.