

PROJET

D'ETABLISSEMENT

2012 - 2016

# Sommaire

## Introduction

### Première partie : Présentation générale

1. L'organisme gestionnaire	page 4
1.1 Les statuts	
1.2 Les valeurs	
1.3 Les objectifs du projet associatif ayant une incidence directe sur l'ESAT	
1.4 Les autres structures de l'Apei	
2. Historique	page 7
3. Caractéristiques de l'ESAT	page 9
3.1 Les missions	
3.2 L'autorité de tarification, l'agrément, le type d'accueil	
3.3 Les conventions et le partenariat	
3.4 La situation et l'implantation	
4. Organisation et fonctionnement de l'établissement	page 11
4.1 La population accueillie	
Procédure d'admission	
Caractéristiques de la population	
Pathologies	
4.2 Le personnel	
Tableau des emplois	
Fonctions de l'équipe	
Réunions / concertations	

5. Les activités de production et de soutien	page 16
5.1 Rappel des objectifs	
5.2 Le travail	
Les secteurs d'activité	
La politique d'investissement	
La politique de rémunération	
La communication	
5.3 L'action médico-sociale et de soutien	
L'accessibilité de l'équipe médico-sociale	
Mutuelle et prévoyance	
Plan de formation	
Actions de soutien	
La Section Aménagée du Temps de Travail	
Autres actions (St Eloi, remises de médailles du travail...) qui renforcent l'esprit d'équipe	
6. Place des personnes accueillies, de leur famille et des représentants légaux	page 23
6.1 Le Conseil de la Vie Sociale	
6.2 Le Livret d'accueil	
6.3 Le règlement de fonctionnement	
6.4 Le contrat de soutien et d'aide par le travail	
6.5 Le projet personnalisé	
6.6 La démarche d'évaluation interne	
6.7 La promotion de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance	

## Seconde partie : Le projet d'établissement : objectifs et plans d'action

1. Préambule	page 27
2. GPEC des travailleurs handicapés	page 27
3. Reconnaissance et valorisation par le travail	page 28
4. Expression des travailleurs handicapés	page 29
5. Organisation de l'établissement	page 31
6. Modernisation et mise en conformité	page 32

## Conclusion

### Annexes :

Annexe 1 : l'organigramme de l'Association

Annexe 2 : l'organigramme de l'ESAT

Annexe 3 : la carte des circuits de bus

Annexe 4 : la délibération du CA du 25 janvier 2012.

## **Introduction**

Depuis 1964, l'ESAT<sup>1</sup> accueille des personnes déficientes intellectuelles et leur offre des conditions de travail adaptées, des activités favorisant leur intégration, leur autonomie et le développement ou le maintien de leurs compétences en veillant à leur bien-être.

Le projet d'établissement décrit la photographie de l'ESAT à l'instant T ainsi que les projets pour les cinq années à venir. Il a été présenté au CVS du 14 novembre 2011 et présenté pour validation au conseil d'administration le 25 janvier 2012 (Cf. annexe 4).

Dans un premier temps, le projet présente l'établissement: l'organisme gestionnaire dont il dépend, l'historique, la population accueillie, les activités professionnelles et de soutien.

Dans un second temps, au regard des problématiques rencontrées et des dispositions de mise en conformité obligatoires, le projet présente les axes de travail de manière succincte. Chaque axe faisant l'objet d'une fiche détaillée, support de notre travail futur.

## **Première partie : Présentation générale**

### **1. L'organisme gestionnaire**

#### **1.1 Les statuts**

L'Apei est une association créée en 1961 par des parents d'enfants inadaptés sous l'impulsion du Dr DARRAS, premier président.

Le siège est situé à Saint Martin au Laërt (62).

Dans le cadre du projet associatif global, les statuts sont en cours de révision.

#### **1.2 Les valeurs**

La solidarité : à l'Apei « la solidarité s'exprime par l'accueil, l'écoute, la prise en compte des personnes pour partager des espoirs, participer au cheminement dans l'acceptation du handicap, rompre l'isolement des personnes handicapées et de leurs proches, favoriser une dynamique associative »<sup>2</sup>.

A l'ESAT, elle se caractérise par des réponses apportées aux personnes sur liste d'attente, à des demandes provenant de l'extérieur (une visite de l'ESAT, un renseignement dans une démarche administrative...), par un soutien médico-social apporté aux personnes handicapées.

---

<sup>1</sup> Etablissements et Services d'Aide par le Travail

<sup>2</sup> Source : projet associatif global 2010-2015

La citoyenneté : à l'Apei, « la citoyenneté s'exprime par la volonté de faire accéder les personnes handicapées à ce statut de citoyen »<sup>3</sup>.

A l'ESAT, cela se traduit par des formes d'expression via le conseil de vie sociale par exemple, par l'organisation d'une cérémonie de remise de médailles du travail, par tout ce qui peut être proposé aux personnes accueillies en dehors du temps de travail en veillant au respect des règles et du règlement de fonctionnement.

La tolérance et le respect : à l'Apei, « la tolérance et le respect s'expriment par l'acceptation de l'autre dans sa différence »<sup>4</sup>.

A l'ESAT, la tolérance et le respect se manifestent par l'écoute des personnes handicapées, par une modulation de leur temps de travail, par une adaptation des postes de travail dans le respect des différences et des potentialités de chacun.

### 1.3 Objectifs et plans d'action du PAG<sup>5</sup>

Ne seront repris ici que les objectifs ayant une incidence directe sur l'ESAT.

Objectif principal : Définir les objectifs de la politique associative et d'action familiale

Au niveau de l'ESAT :

- ✓ Développer et faire vivre le site internet
- ✓ Participer à alimenter les supports de communication

Objectif principal : Améliorer la régulation entre administrateurs et professionnels sur la gestion et l'organisation des établissements et services

Au niveau de l'ESAT :

- ✓ Accueillir un administrateur délégué dans l'établissement
- ✓ Coopérer avec les administrateurs au sein de groupes thématiques
- ✓ Participer à la mise en place de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) dans le cadre du CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens)
- ✓ Continuer à participer à la Démarche Qualité avec le référentiel FEGAPEI

Objectif principal : Développer la Citoyenneté, l'intégration et les droits des personnes handicapées

Au niveau de l'ESAT :

- ✓ Inviter le Président du CVS (Conseil de Vie Sociale) à l'Assemblée Générale
- ✓ Participer à mettre en place des « groupes de réflexion » associant usagers, parents et/ou adhérents et professionnels et participer à les faire vivre au travers des thématiques suivantes : bientraitance, sexualité et affectivité, vie en couple, vieillissement, autonomie des personnes handicapées, polyhandicap, citoyenneté, insertion par le travail

<sup>3</sup> Source : projet associatif global 2010-2015

<sup>4</sup> Idem précédent

<sup>5</sup> Projet Associatif Global

Objectif principal : Inscrire l'Apei dans une coopération active avec les partenaires locaux et institutionnels

Au niveau de l'ESAT :

- ✓ Participer aux réunions et manifestations organisées, notamment par l'intermédiaire du Directeur ou de la Chef de service

#### 1.4 Les autres structures gérées par l'Apei (Cf. annexe 1)

Avec la signature du CPOM en 2011, l'Apei se regroupe en pôle:

Le pôle SAMO<sup>6</sup> comprend :

Le SESSAD: le Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile accompagne des enfants et jeunes adultes âgés de 0 à 20 ans.

Sa mission est d'accompagner l'enfant et sa famille de façon à favoriser son épanouissement et à optimiser ses capacités.

Le SAVS : le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale a une capacité d'accueil de 32 places.

Ses missions consistent à accompagner l'adulte dans la réalisation de son projet de vie, en favorisant son intégration sociale, son autonomie tout en veillant au respect de sa dignité, de son intégrité, de ses besoins et désirs.

Le SAMSAH : le Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés a une capacité d'accueil de 20 places. Il s'agit, pour ce service, d'apporter aux usagers des soins réguliers et coordonnés, un accompagnement médical et paramédical en milieu ouvert, en plus des missions dévolues aux SAVS.

Le pôle de jour comprend :

Le Potendal :

Le Potendal regroupe 2 sections : la SOT Section Occupationnelle et Thérapeutique et la SATT Section Aménagée du Temps de Travail.

La SOT accueille 40 personnes handicapées orientées par la CDAPH<sup>7</sup>.

La SATT créée en 1991 accueille, à mi-temps, 20 personnes handicapées qui éprouvent des difficultés à garder un poste de travail à temps complet et qui ont été orientées par la CDAPH.

La mission du Potendal est de recevoir des personnes déficientes intellectuelles afin de leur permettre d'acquérir un maximum d'autonomie en se centrant sur la socialisation, le maintien des acquis et le développement de leurs potentialités. En plus de l'accueil des personnes handicapées, l'établissement a également pour vocation d'aider les familles dans la recherche de solution complémentaire ou de remplacement.

---

<sup>6</sup> Service d'Actions en Milieu Ouvert

<sup>7</sup> Commission pour les Droits et l'Autonomie de la Personne Handicapée

## L'ESAT : Cf. 3. Caractéristiques de l'ESAT

Le pôle hébergement, effectif au départ en retraite de l'un des 2 directeurs, comprend:

### Le Foyer du Chemin Vert :

Le foyer du Chemin Vert est un foyer d'hébergement créé en 1978 qui accueille 48 adultes, hommes et femmes, âgés de 18 à 60 ans orientés par la CDAPH et qui en raison de leur handicap mental n'ont pas l'autonomie suffisante pour s'intégrer dans la société et parce qu'ils ne peuvent plus vivre dans leur famille ou milieu d'origine.

Sa mission est de proposer aux personnes accueillies un accompagnement personnalisé et individualisé, tenant compte des besoins de chacun dans la limite de ce que les moyens matériels et humains attribués à l'établissement permettent.

### Le Foyer de vie et Foyer d'Accueil Médicalisé Julien LECLERCQ :

Le foyer de vie a été ouvert en 2001. Il accueille 40 adultes de plus de 18 ans atteints de déficience intellectuelle importante et présentant des dépendances et/ou des pathologies diverses.

Sa mission passe par le respect, la protection, la valorisation des usagers, le respect de leur dignité et de leur intégrité, et de leur choix de vie.

L'Apei dispose également d'un service associatif : la Maison de Jean-François, qui accueille des adultes en liste d'attente ou ne souhaitant pas entrer en structure et leur propose des animations 3 après-midi par semaine.

Des après-midi de loisirs ouverts à toutes les personnes handicapées sont organisés deux samedis par mois.

Ces activités sont animées par des bénévoles.

## 2. Historique

1964 création d'un IMPRO<sup>8</sup> rue Edouard Devaux à Saint Omer qui accueille 30 adultes handicapés. A cette époque, le travail a un caractère occupationnel, les adultes ne touchent pas de salaire mais un pécule.

Très vite l'IMPRO devient CAT Centre d'Aide par le Travail.

1974 ce sont 90 adultes qui sont accueillis.

En 1976, le CAT intègre les locaux de Saint Martin au Laërt, on y trouve de nouveaux ateliers de sous-traitance, c'est aussi l'occasion pour le CAT de développer et d'investir dans des domaines comme la mécanique, la menuiserie, la couture et le conditionnement.

1977 l'agrément passe de 90 à 120 places.

---

<sup>8</sup> Institut Médico-professionnel

1978 mise en œuvre de la circulaire AS60 qui renforce la prise en charge médico-sociale et reconnaît le travail, on passe donc à une rémunération matérialisée par une fiche de paie.

1990 est marquée par la construction du bâtiment « O » destiné aux travaux de conditionnement.

1991 l'ouverture de la SATT (Section Aménagée du Temps de Travail) permet l'accès au travail à mi-temps pour 10 travailleurs.

1992 afin de répondre au mieux à la demande du client, le CAT fait l'acquisition de son premier tour à commande numérique, cela renforce l'évolution du CAT vers des activités plus techniques avec l'introduction de machines automatiques et semi-automatiques.

1993 l'extension de la SATT permet d'accueillir 20 travailleurs à ½ temps.

1995 développement de l'activité Espaces Verts.

1999 achat et réfection de l'actuel atelier menuiserie.

Depuis 1990 l'agrément est passé progressivement de 120 à 187 ETP. La dernière extension datant du 12 octobre 2007.

L'ESAT<sup>9</sup> accueille aujourd'hui 202 adultes déficients intellectuels dont 77 femmes et 125 hommes. 31 d'entre eux travaillent à temps partiel dont 20 fréquentent la SATT.

Avec la loi de 2005-102 du 11 février 2005, on passe progressivement d'une appellation « CAT Centre d'Aide par le Travail » à une appellation « ESAT Etablissements et Services d'Aide par le Travail ».

Aujourd'hui l'activité professionnelle s'articule autour de 5 domaines:

- ↪ Les espaces verts : création et entretien de parcs et jardins
- ↪ La menuiserie : fabrication de palettes et de meubles
- ↪ La mécanique générale : tournage, fraisage, coupe, perçage...
- ↪ Le conditionnement et l'assemblage
- ↪ L'ouverture sur l'extérieur : saisie informatique, prestations « hors les murs »

---

<sup>9</sup> Etablissement et Services d'Aide par le Travail



### 3. Caractéristiques

#### 3.1 Les missions

L'ESAT de Saint Martin au Laërt a double vocation :

- ✓ Permettre aux personnes accueillies, grâce à des conditions de travail aménagées d'exercer une activité professionnelle tout en ayant accès au soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.
- ✓ Permettre à ces mêmes personnes, ayant des capacités suffisantes, de quitter le milieu du travail protégé pour accéder au milieu ordinaire de travail ou intégrer une entreprise adaptée.

Les textes de référence sont :

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.

La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Les articles L344-2 et L344-6 du CASF<sup>10</sup>.

Les décrets n°77-1546 du 31 décembre 1977 modifiés par le décret n°93-669 du 26 mars 1993 et le décret n°95-714 du 9 mai 1995 relatif aux centres d'aide par le travail.

La circulaire AS60 du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail.

#### 3.2 L'autorité de tarification, l'agrément, le type d'accueil

L'autorité de tarification est l'Agence Régionale de la Santé avec laquelle le CPOM<sup>11</sup> a été négocié et signé en 2011 et valable jusqu'en 2015.

L'ESAT accueille des déficients intellectuels âgés de 18 à 60 ans orientés par la CDAPH.

L'agrément délivré par les ARS porte la capacité d'accueil à 187. Aujourd'hui du fait des temps partiels, nous accueillons 202 personnes, 125 hommes (environ 62% de la population accueillie) et 77 femmes (environ 38% de la population accueillie).

Le premier critère est l'accueil d'adultes ayant une déficience intellectuelle avec une capacité de travail inférieure au tiers d'une capacité de travail d'une personne valide.

L'ESAT effectue un accueil de jour, les horaires sont 9h00/17h15 du lundi au jeudi et 9h00 /14h45 le vendredi.

---

<sup>10</sup> Code de l'Action sociale et des Familles

<sup>11</sup> Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

### 3.3 Les conventions et les partenariats

L'ESAT accueille des jeunes stagiaires des IME (Instituts Médico-Educatifs) de Saint-Omer, Longuenesse et Aire sur la Lys. Nous travaillons également en partenariat avec les IEM<sup>12</sup>, le centre de pré-orientation professionnelle « La Mollière » de Berck sur Mer de façon très occasionnelle. La convention fixe les modalités d'accueil de ces stagiaires. Les jeunes sont accueillis pour une période de 3 semaines, une fois par an à compter de leurs 16 ans ; ils sont placés en situation de travail afin d'évaluer leurs capacités d'intégration et d'adaptation dans le monde du travail et leurs compétences. Ces stages permettent de statuer et de faire une proposition d'orientation à la MDPH<sup>13</sup> via l'établissement d'accueil du stagiaire.

En 2011, nous avons signé 50 conventions de stage.

Occasionnellement, les travailleurs de l'ESAT réalisent des prestations « hors les murs » à Auchan, Décathlon, La Maison de Pierre... Les travailleurs se rendent sur place afin de réaliser la prestation commandée. Ils sont encadrés par un moniteur d'atelier.

Nous travaillons également en étroite collaboration avec la MDPH pour la gestion de la liste d'attente, lors des entrées et sorties de travailleurs handicapés.

L'ESAT assure un partenariat avec d'autres instances telles que INGLARD, société de transport financée sur le budget social de l'ESAT qui permet aux travailleurs de venir travailler en empruntant les bus dont les circuits sont définis et sont difficilement modifiables pour des raisons budgétaires ; AVENANCE prestataire de service pour la restauration et le GEAC<sup>14</sup> qui permet un partenariat avec les autres ESAT et EA<sup>15</sup> du Pas-de-Calais.

### 3.4 La situation et l'implantation (Cf. annexe 3)

L'ESAT se situe à Saint Martin au Laërt, commune située dans l'arrondissement de Saint-Omer, très proche du centre ville de cette dernière.

Il est situé en zone semi-rurale.

Il assure le transport des personnes accueillies dans les établissements de l'Apei dans un rayon de 30 km. Les transports sont organisés autour de 4 circuits assurés par la société INGLARD et 2 circuits grâce aux moyens de l'ESAT. Ce sont environ 130 personnes qui bénéficient de ce service rendu et qui par ailleurs ne nous laisse pas de souplesse quant aux horaires et aux jours d'ouverture et de fermeture des établissements d'accueil de jour.

Certaines personnes ont plus de 3h00 de transport par jour.

---

<sup>12</sup> Instituts d'Education Motrice

<sup>13</sup> Maison Départementale des Personnes Handicapées

<sup>14</sup> Groupement des Établissements pour l'Action et la Concertation

<sup>15</sup> Entreprises Adaptées

## 4. Organisation et fonctionnement de l'établissement

### 4.1 La population accueillie

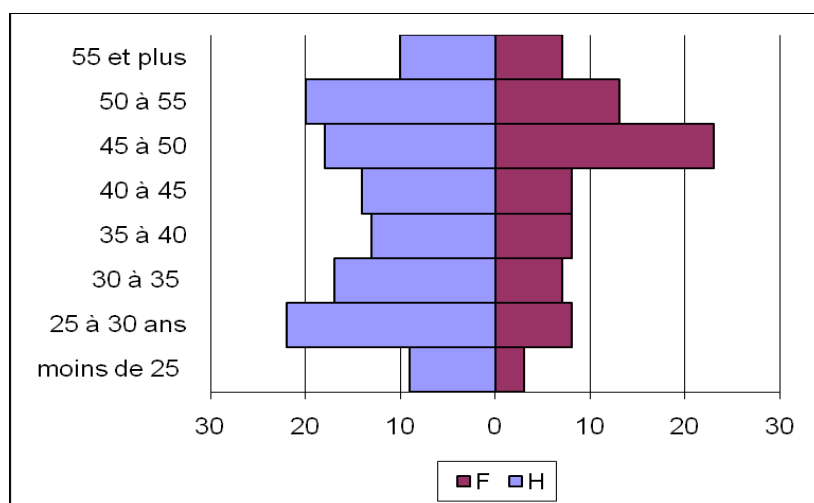
*Procédure d'admission* : l'ESAT compte aujourd'hui une liste d'attente d'environ 120 personnes. Cette liste d'attente est gérée en partenariat avec la MDPH avec qui un point est réalisé au moins une fois par an afin d'harmoniser les renseignements.

L'ESAT dispose d'une procédure d'admission « ESAT 0012 Procédure d'admission à l'ESAT de Saint Martin au Laërt ». Elle définit les règles à tenir lorsque l'ESAT admet une personne en période d'essai. Il s'agit notamment de respecter la règle imposée par la CDAPH du Pas-de-Calais des 1/3,1/3,1/3 à savoir qu'une entrée sur 3 se fait au bénéfice d'une personne qui a un caractère prioritaire défini par la MDPH, 1 sur 3 suit l'ordre chronologique en fonction de la date de notification et 1 sur 3 se fait au choix du directeur. Une fois que la liste des personnes retenues est établie, elles sont invitées à une pré-admission qui consiste en une rencontre avec le psychologue, le médecin psychiatre, le chef de service et le directeur. Passée cette phase de pré-admission, la commission d'admission composée de la directrice générale, du directeur, du chef de service, des assistantes sociales, des psychologues, du médecin psychiatre, et d'un administrateur se réunit et fixe la ou les entrée (s) en fonction du nombre de places vacantes. Un courrier est alors envoyé à chacune des personnes qui ont été reçues en pré-admission.

*Caractéristiques de la population* : les usagers de l'ESAT sont des personnes qui vivent au domicile des parents, en autonomie (seul ou en couple, avec ou non un accompagnement du SAVS) ou en foyer d'hébergement.

En 2011, l'âge moyen de la population accueillie à l'ESAT est de 42 ans.

Sur la pyramide des âges ci-dessous, on note une importante jeune population masculine, ce sont des jeunes que l'on retrouve essentiellement dans les ateliers menuiserie et espaces verts qui nécessitent plus de capacités physiques (telles que résistance au bruit, travail debout...).



Titre : pyramide des âges de la population accueillie à l'ESAT de St Martin au Laërt

*Pathologies* : L'étude des pathologies présentées par les usagers nous permet d'établir un profil de la population accueillie à l'ESAT.

Une répartition des usagers (Cf. tableau ci-après) peut être réalisée en fonction des données recueillies par les psychologues de l'établissement et utilisées pour le calcul des indicateurs médico-sociaux. Cette classification se base sur la déficience principale présentée par l'utilisateur, c'est-à-dire la déficience qui apparaît comme la plus invalidante.

Les données indiquent que pour la majorité des usagers de l'ESAT, la déficience principale est la déficience intellectuelle moyenne (44%) et légère (23%), suivies par la déficience psychique (16.5%).

Les causes et origines des déficiences présentées par les usagers sont diverses : facteurs péri-nataux, maladies génétiques et congénitales, carences affectives et socio-éducatives, parfois il n'y a pas de facteurs organiques ou environnementaux (car non reconnus ou par défaut d'informations). Il est important de préciser que de nombreux usagers, dont la déficience principale est une déficience intellectuelle, présentent en général des pathologies associées telles que des troubles névrotiques, des troubles psychotiques, des troubles dysharmoniques, des troubles réactionnels, des troubles instrumentaux, des troubles de comportement, des conduites addictives, etc...

Ces troubles nécessitent une prise en charge spécifique tant sur le plan éducatif (dans les ateliers) que sur les plans social, médical et psychologique.

Déficience principale		Nombre d'usagers	pourcentage	
Déficience intellectuelle	Légère	47	23.3%	72.3%
	Moyenne	88	43.6%	
	Profonde	11	5.4%	
Déficience du psychisme		34	16.8%	
Déficiences motrices		6	3%	
Déficiences viscérales		6	3%	
Déficiences des appareils auditifs et visuels		2	1%	
Déficiences du langage		2	1%	
Pluri-handicap		2	1%	
Autres déficiences		1	0.5%	
Total		202	100%	

Titre : en 2011, répartition en % des usagers de l'ESAT en fonction des pathologies présentées

## 4.2 Le personnel

Tableau des emplois sur le budget social

Catégorie	ETP avant CPOM au 31/12/2010	Perspectives d'évolution de 2011 à 2015					ETP après CPOM au 31/12/2015
		2011	2012	2013	2014	2015	
<b>Direction / Encadrement</b>							
Directeur Général	0,55	-0,55					0,00
Directeur	1,00	-0,25					0,75
Chef d'atelier	1,00						1,00
Chef de Service	0,00	1,00					1,00
<b>Administration / Gestion</b>							
Chef comptable	0,55	-0,55					0,00
Responsable RH	0,39	-0,39					0,00
Secrétaire de Direction	0,43	-0,43					0,00
Comptables	2,65	-0,37			-1,00		1,28
Secrétaires	1,53	-0,63					0,90
Agent administratif principal	1,00						1,00
<b>Service Généraux / Restauration</b>							
Agent technique	2,38						2,38
Agent d'entretien	0,82						0,82
Ouvrière de production	0,50						0,50
Agent de service	0,90						0,90
Surveillant de bus	0,38						0,38
Concierge	0,11						0,11
<b>Socio-Educatif</b>							
Assistante Sociale	1,20						1,20
Educateur Spécialisé	1,00						1,00
Moniteur principal d'atelier	1,00						1,00
Educateur technique spécialisé	0,50	-0,50					0,00
Agent de méthodes		0,50					0,50
Moniteur d'atelier 1ère classe	5,00						5,00
Moniteur d'atelier 2ème classe	15,54	-0,04		1,00			16,50
<b>Médical / Paramédical</b>							
Infirmière	0,84						0,84
Psychologue	0,94	-0,08					0,86
Psychiatre	0,49						0,49
<b>TOTAL</b>	<b>40,70</b>	<b>-2,29</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>38,41</b>

## Tableau des emplois sur le budget commercial

Catégorie au 31.12.2011	ETP
Ouvrière de Production	0,5
Agent technique	1
Chauffeur	1
Magasinier/cariste	0,86
Comptabilité	0,55
Agent méthodes/sécurité	1
<b>TOTAL</b>	<b>4,91</b>

### Fonctions du personnel (Cf. annexe 2)

L'ensemble du personnel de l'ESAT s'articule autour de 2 axes :

- ↳ l'accompagnement médico-social
- ↳ l'activité de production

Le personnel lié à l'accompagnement médico-social se compose:

- ✓ du directeur dont le rôle est de concevoir, mettre en œuvre et développer les actions pour lesquelles l'établissement est créé et autorisé, d'organiser le fonctionnement de la structure et d'en assurer la gestion.
- ✓ du chef de service éducatif dont le rôle est d'assurer, par délégation du directeur, les fonctions hiérarchiques, organisationnelles et de coordination des actions à caractère médico-social en faveur des travailleurs handicapés.
- ✓ d'un médecin psychiatre dont le rôle est de prendre en charge de façon ponctuelle ou durable les personnes souffrant de troubles psychotiques, névrotiques ou de comportement. Elle apporte également soutien et éclairage aux professionnels.
- ✓ de psychologues dont le rôle est d'assurer un suivi thérapeutique des travailleurs handicapés et d'apporter soutien et éclairage aux professionnels.
- ✓ d'assistantes sociales dont le rôle est d'aider à la gestion des relations sociales, administratives, juridiques et humaines entre les usagers et/ou leur famille/représentant légal.
- ✓ des moniteurs dont le rôle est de favoriser, par l'adaptation des postes de travail aux capacités des individus, leur évolution vers une autonomie de plus en plus large. Le moniteur d'atelier participe à l'élaboration d'un projet personnalisé pour chaque personne suivie.
- ✓ Des infirmières dont le rôle est de garantir la santé et le bien-être des travailleurs de l'ESAT et d'assurer les interventions de premiers secours.

L'ensemble de ces personnels constitue l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT.

Le personnel lié à l'activité de production se compose :

- ✓ d'un chef d'atelier dont le rôle est d'organiser l'activité de production en s'appuyant particulièrement sur les moniteurs d'atelier.
- ✓ d'un agent de méthode et de sécurité.
- ✓ d'un agent technique.
- ✓ d'un agent chargé de la logistique.
- ✓ d'une ouvrière de production dont le rôle est de seconder les travailleurs handicapés dans la réalisation de travaux qui nécessitent plus de technicité ou l'usage d'une machine dont les travailleurs n'auraient pas accès.
- ✓ d'un magasinier cariste
- ✓ d'un chauffeur livreur

La prospection commerciale étant réalisée par le directeur de l'établissement et le chef d'atelier.

Par ailleurs, concierge et agents de service et d'entretien assurent la maintenance au quotidien. La surveillante de bus est, elle, chargée d'accompagner les usagers dans les transports mis à leur disposition. Parallèlement, les aide comptables réalisent le traitement administratif des commandes fournisseurs et factures clients et les tenues des comptes pour le budget social et commercial. La secrétaire, quant à elle, assure l'accueil physique et téléphonique et la tenue des dossiers.

*Réunions / concertations* : La réunion de service comprend les moniteurs d'atelier, les assistantes sociales, le chef de service et le Directeur. Elle a lieu en moyenne un lundi sur 2. L'ordre du jour comprend des points liés à l'organisation et au fonctionnement de l'ESAT pour une partie, un deuxième temps permet d'échanger au sujet des travailleurs en ESAT (situation au quotidien dans l'ESAT, difficultés rencontrées, retour des réunions de synthèse...). Les comptes-rendus de ces réunions sont accessibles dans un classeur mis à disposition en salle de réunion de l'ESAT.

Les réunions annuelles par secteur d'activité où sont présents le directeur, le chef d'atelier et les moniteurs du secteur concerné ainsi que les personnes ressources concernées. Elles sont un temps d'échange sur l'activité de production et son organisation ainsi que les investissements à envisager.

Les temps de réunion hebdomadaires avec psychologues, médecin psychiatre et assistantes sociales sont des temps de réflexion, d'analyse des pratiques pour tenter de répondre aux problématiques posées en atelier. Ils permettent de réaliser les synthèses pour la demande de renouvellement de prise en charge. Le moniteur d'atelier, référent du travailleur, fait part de ses observations relatives au comportement de l'adulte face au travail, de ses compétences et de son projet. Les demandes de renouvellement sont ensuite adressées à la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée) après que le psychologue référent ait rédigé son compte-rendu.

Il s'agit en outre au cours de ces réunions d'échanger des informations relatives au fonctionnement et à la vie de l'ESAT.

D'autres temps de réunion sont institutionnalisés comme la réunion bimensuelle avec le Foyer du Chemin Vert, les réunions mensuelles des chefs de service de toutes les structures de l'Apei.

## 5. Les activités de production et de soutien

### 5.1 Rappel des objectifs

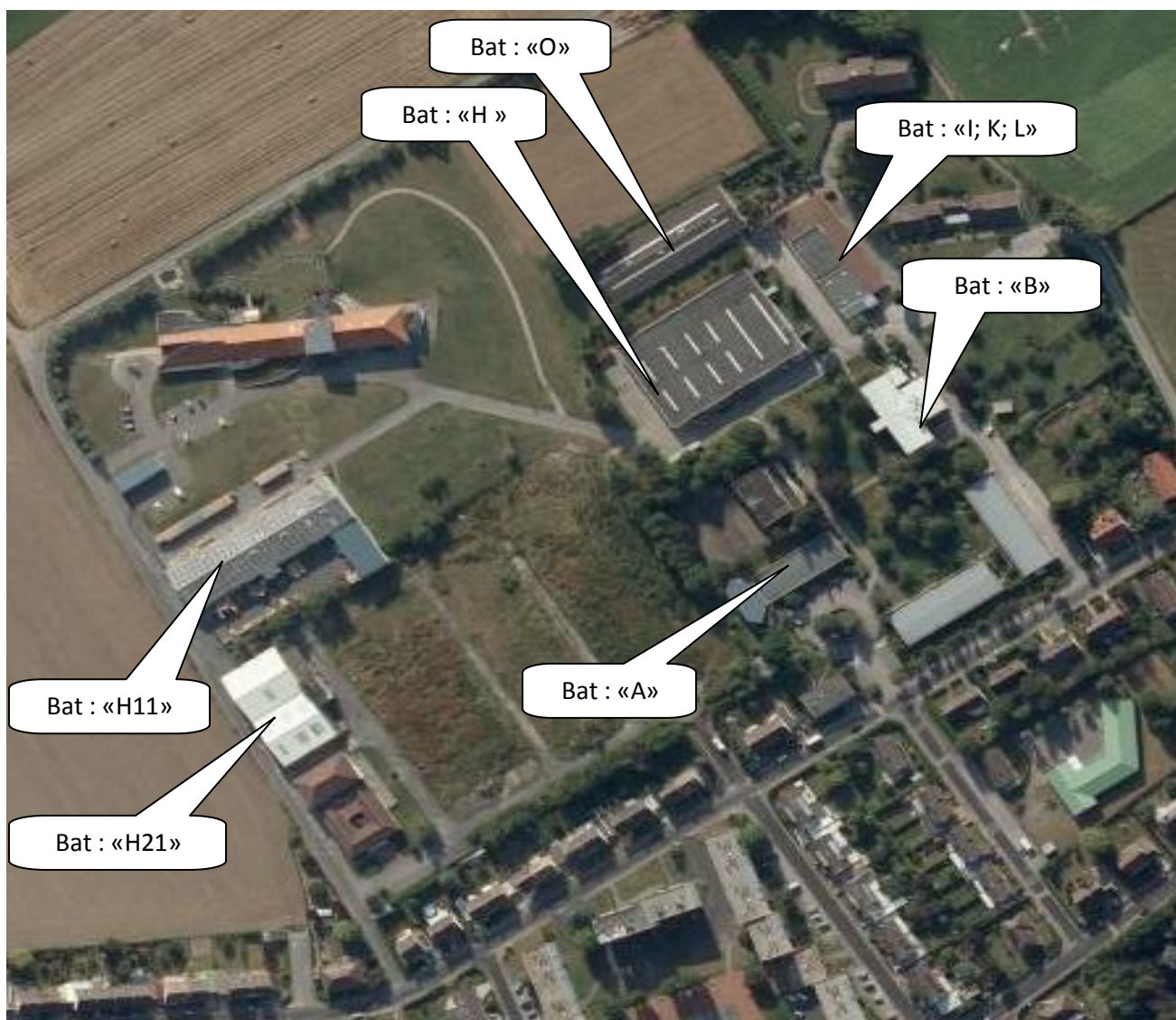
L'ESAT vise l'épanouissement et le bien-être de la personne déficiente intellectuelle au travers des activités de production ET de soutien.

Les activités de production permettent de maintenir les acquis et veillent au développement des capacités.

Les activités de soutien permettent au travailleur de bénéficier d'un suivi médico-social adapté, de maintenir les liens avec la famille et/ou représentant légal quand cela est possible, de repérer ses besoins et aspirations et d'en favoriser son expression.



## 5.2 Le travail



Titre : Implantation des bâtiments de l'ESAT

### *Les secteurs d'activité :*

#### L'atelier Mécanique :

Il est situé dans le bât H. Cet atelier accueille 16 adultes (dont un ½ temps) au quotidien pour un encadrement de 3 moniteurs. D'une surface de 700 m<sup>2</sup>, l'atelier offre la capacité d'usiner différents types de matériaux métalliques ou non tels que : l'acier, l'aluminium, l'inox, le cuivre, et les matières synthétiques (Nylon, Delrin, Polyéthylène, etc.).

Le parc machine est représenté par différentes machines outils de l'industrie métallurgique traditionnelle et à commande numérique (tour numérique, centre d'usinage...).

Cet atelier effectue des travaux de sous-traitance essentiellement pour des clients de la région Nord Pas De Calais. La matière première est soit fournie par le client, soit achetée par l'ESAT sur le compte commercial.

### L'atelier Menuiserie :

Cet atelier est localisé dans le bât H11 situé à environ 200 mètres des autres bâtiments de l'ESAT. D'une surface de 1500 m<sup>2</sup>, l'atelier reçoit 29 adultes (dont un ½ temps) pour un encadrement de 4 moniteurs et un magasinier cariste. Cet atelier bois est orienté vers deux axes de production :

- ✓ la fabrication de palettes en bois à façon de type « perdue ».
- ✓ la production de meubles en kit ou d'objets d'emballage en petite et moyenne série.

La production de palettes est menée grâce à divers moyens de production industrielle. La majorité des clients sont situés dans l'Audomarois.

Pour cette activité, l'achat des fournitures ou matières premières est intégralement assuré par l'ESAT. L'activité « palettes » occupe les 4/5 du personnel accueilli pour une production journalière de 1100 palettes.

Le reste du personnel est focalisé sur une production plus diverse avec des moyens proches de l'industrie du meuble. Ces moyens offrent la possibilité de produire du mobilier en kit, des objets divers d'emballage pour différentes industries (papeterie, métallurgie, automobile, etc.). Cette particularité technique apporte une diversification de production et du travail proposée aux adultes favorisant ainsi la polyvalence.

### Les ateliers Conditionnement :

L'activité conditionnement est divisée en 3 ateliers : l'atelier central, l'atelier « ex-couture » ainsi que l'atelier Bat « O ».

L'atelier conditionnement central est constitué d'un moniteur pour 15 adultes dont 4 sont à ½ temps. L'activité est principalement orientée vers le conditionnement de produits verriers. La promiscuité avec l'atelier « ex-couture » permet de lisser les variations de charges de travail imposées par le travail de sous-traitance.

Les types de travaux de conditionnement sont :

- ✓ la papeterie (montage de dossier, mailing, reconditionnement d'article, etc.)
- ✓ le conditionnement d'articles verriers
- ✓ le conditionnement d'articles médicaux et paramédicaux
- ✓ le conditionnement d'articles divers

Les clients sont situés dans un rayon de 30km.

L'atelier conditionnement « ex-couture » est réparti en 3 groupes avec chacun un moniteur. Une ouvrière de production est présente à ½ temps afin de réguler les à-coups de production. La population de cet atelier est mixte avec un effectif de 39 personnes dont 2 sont à mi-temps.

Les types de travaux de conditionnement sont :

- ✓ le conditionnement de stickers de décoration murale
- ✓ le conditionnement et la mise sous sachet thermo-rétractable
- ✓ la confection d'articles pour trousse de secours
- ✓ le dégriffage d'articles de textile
- ✓ le comptage et conditionnement d'articles de décoration
- ✓ le conditionnement et contrôle d'articles divers (mailing, mise sous plis, etc.)
- ✓ la saisie informatique de courriers.

L'ensemble de ces activités permettent, de part la variété de travaux, la mise au travail du personnel en fonction de leurs capacités tout en leur permettant d'évoluer.

Certains types de conditionnement demandent un suivi informatique et des moyens logistiques.

L'atelier conditionnement bât « O » compte 70 personnes mixtes (dont 16 sont à ½ temps) réparties en 5 groupes ayant chacun 1 moniteur. Cet atelier est alimenté par deux clients majeurs dont les contraintes de production sont similaires nécessitant l'application d'un protocole spécifique relatif à l'hygiène. En effet, le travail consiste à conditionner des articles de prélèvement pour l'industrie laborantine et/ou pharmaceutique. Des outillages spécifiques ont été créés par l'ESAT pour adapter les postes de travail techniquement et ergonomiquement.

L'atelier Espaces Verts bât « I et L » :

Il est constitué par un ensemble de 29 personnes masculines réparties en 5 groupes de 5 à 7 travailleurs. L'encadrement est assuré par 5 moniteurs dont un moniteur principal qui assure le suivi du planning de production et de la réalisation des devis. Le champ d'action de l'activité Espaces Verts est l'entretien, la création d'espaces verts, le petit élagage. La clientèle est essentiellement composée de collectivités, de communes, d'industries et de particuliers. Le champ d'intervention est d'environ 15 km autour de l'agglomération audomaroise. Chaque groupe intervient quotidiennement sur divers chantiers. Chaque équipe est autonome durant la journée, les repas sont pris sur le site d'intervention grâce à des thermo ports mis à disposition chaque matin. L'accroissement de l'activité et la législation en vigueur ont amené l'ESAT à investir dans des matériels performants et conséquents. De ce fait, l'ensemble des moniteurs a dû passer des certifications quant à l'emploi de produits phytosanitaires (DAPA) et la conduite d'engins de chantier (CACES). Pour accéder à la conduite des tondeuses auto-portées, une dizaine de travailleurs a également passé avec succès le CACES.

Les moyens techniques mis à disposition sont identiques aux entreprises et aux artisans paysagistes locaux.

*La politique d'investissement :*

Budget social :

La priorité en termes d'investissement pour la part sociale est donnée :

- ✓ au maintien en état des bâtiments (murs et toitures) afin d'accueillir l'ensemble des personnes sur le site en sécurité et d'améliorer les conditions de travail.
- ✓ au renouvellement du matériel de restauration et des véhicules de transport (dont un transport en commun)
- ✓ par mutualisation avec les autres établissements de l'Apei, à la modernisation et mise en conformité des différents réseaux (Electrique, Eau, téléphonie, informatique, routier)

Budget commercial

Dans un contexte commercial difficile et concurrentiel, l'ESAT, dans le but de pérenniser son activité, se doit de maintenir un niveau d'investissements élevé.

C'est en moyenne plus de 5% du Chiffre d'Affaire qui est dégagé pour permettre :

- ✓ de remplacer les machines existantes et ainsi garder un parc moderne et fiable.
- ✓ de développer de nouveaux marchés sur les activités existantes ou nouvelles.
- ✓ d'améliorer les conditions de travail (ergonomie)

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>Prév. 2012</b>
<b>Investissements :</b>	160 700€	119 257€	93 519€	144 255€	325 900€
<b>Dotations aux amortissements :</b>	103 439€	102 544€	105 238€	117 000€	122 171€

*La politique de rémunération :*

Les travailleurs de l'ESAT perçoivent une rémunération.

Chaque année, en fonction des résultats, une prime d'intéressement est versée à chaque travailleur dont l'absentéisme est inférieur à 6 mois.

Si l'on prend en compte l'ensemble des éléments, le niveau moyen de rémunération, pour la part commerciale, reste proche des 15% du SMIC.

Les critères d'évaluation du pourcentage de rémunération sont basés sur une grille de compétences et l'ancienneté.

*La communication :*

Pour mieux faire connaître notre structure, l'ESAT organise régulièrement des journées « Portes Ouvertes ». C'est l'occasion de faire découvrir ou redécouvrir la diversité des travaux réalisés par nos travailleurs handicapés.

Les visites sont organisées sous forme de visite guidée.

### 5.3 L'action médico-sociale et de soutien

*L'accessibilité de l'équipe médico-sociale* : une des missions de l'ESAT est d'accompagner, d'aider au développement, à l'autonomie et à l'insertion tant individuelle, professionnelle que sociale ; mais également d'informer, de favoriser et de maintenir les contacts avec la famille et/ou le représentant légal. Pour ce faire, l'ESAT dispose d'une équipe médico-psycho-sociale. La possibilité est donnée à l'adulte, à la famille et/ou au représentant légal de rencontrer tout ou partie de cette équipe en fonction de la complexité de la situation et des problématiques posées. La rencontre a toujours lieu sur rendez-vous proposé par un des membres de l'équipe pluridisciplinaire ou pris auprès du Directeur.

*Mutuelle et prévoyance* : lorsqu'un adulte handicapé entre à l'ESAT, après sa période d'essai de 6 mois, il cotise à une mutuelle. Cette mutuelle, contrat de groupe, permet d'obtenir un tarif de cotisation réduit. Actuellement le choix est fait d'un partenaire tourné vers le handicap. Ce partenaire permet non seulement de jouer son rôle de remboursement mutualiste mais également d'accorder une prestation vacances pour les adultes réservant en Centre de Loisirs Adaptés. Le fait que tous les adultes aient la même mutuelle permet de s'assurer que chacun bénéficie d'une couverture mutualiste d'une part et d'autre part de pouvoir intervenir en cas de difficulté si cela s'avérait nécessaire.

Avec la mise en application de la loi de 2005-102 et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 en application du décret n°2006-703 du 16 juin 2006, le maintien de salaire est appliqué à tous les travailleurs en arrêt de travail sur prescription du médecin après un délai de carence de 3 jours.

Le régime de prévoyance prévoit un capital décès d'une valeur de 12 mois de salaire en cas de décès de l'adulte et également un capital de reclassement (aménagement d'un nouveau poste de travail).

*Plan de formation* : un plan de formation est établi et validé en Conseil de Vie Sociale. Il répond, dans la limite du budget, aux demandes des travailleurs formulées dans le cadre de leur projet personnalisé, des moniteurs et des actions collectives. Il comprend des formations comme « gestes et postures », « sécurité au travail », « gestion du stress, manipulations fines et créativité au travers de l'activité poterie », « communication dans le contexte du travail protégé », et nouveauté cette année « initiation à l'informatique ». Nous constatons qu'aujourd'hui peu de demandes émanent des usagers eux-mêmes.

En 2011, un GCSMS<sup>16</sup> a été créé avec les APEI d'HAZEBROUCK, de CALAIS, de DUNKERQUE et de SAINT MARTIN AU LAERT. Ce groupement va permettre de mutualiser des moyens financiers et humains afin de favoriser la RAE (reconnaissance des acquis et de l'expérience) et la VAE (validation des acquis et de l'expérience) des travailleurs d'ESAT ainsi que la formation (permettre à un plus grand nombre d'usagers de bénéficier de formations).

Le budget alloué au plan de formation des travailleurs handicapés de l'ESAT se compose de la façon suivante à compter de 2012:

- 2,1% des salaires directs UNIFAF,
- + 4,2% d'abondement de l'Etat

*Actions de soutien* : l'ESAT de Saint Martin au Laërt s'engage à organiser et à proposer des actions de soutien qui visent à maintenir les acquis, à faciliter l'accès à l'autonomie et l'implication dans la vie sociale et à développer les compétences des usagers.

Pour répondre à cet objectif, l'ESAT met à disposition un ETS<sup>17</sup> à mi-temps et s'appuie sur l'ES<sup>18</sup> pour le développement de projets, un local équipé (en particulier pour réaliser des actions de cuisine) et un budget de fonctionnement.

Aujourd'hui les actions de soutien proposées sont la cuisine (élaboration d'une liste de courses, achats des denrées, réalisation d'une recette...), l'euro qui permet d'acquérir les bases de la monnaie, l'autonomie sociale qui reprend les différents types de documents administratifs que l'utilisateur pourrait être amené à utiliser, la sécurité routière qui donne les bases du code de la route, dispense les règles primaires de sécurité...

Toutes ces activités sont planifiées pendant le temps de présence à l'ESAT sur la base du volontariat et/ou sur proposition du moniteur.

*SATT* : La section aménagée de temps de travail a été créée en 1991 pour l'accueil de travailleurs handicapés éprouvant des difficultés à garder leur poste de travail une journée durant. Elle accueille donc 20 usagers à mi-temps, les lundi, mardi et jeudi après-midi et le vendredi à la journée.

Elle propose des activités de type occupationnel (découverte culturelle, activités de loisirs, activités manuelles...) qui visent l'épanouissement de la personne.

Cette structure dépend du Potendal (cf. paragraphe page 5)

---

<sup>16</sup> Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale

<sup>17</sup> Educateur Technique Spécialisé

<sup>18</sup> Educateur spécialisé

*Autres actions qui renforcent l'esprit d'équipe :*

Les fêtes de fin d'année : traditionnellement en novembre et décembre, les travailleurs sont invités à fêter la St Eloi et Noël. Ces fêtes sont marquées par un repas plus élaboré que d'ordinaire et par une sortie au cinéma le dernier jour de travail avant les vacances de fin d'année.

La remise des médailles du travail : chaque année, l'ESAT récompense et met à l'honneur les travailleurs handicapés qui peuvent prétendre à l'obtention d'une médaille, marque de reconnaissance du travail fourni et de la fidélité à l'ESAT.

Les voyages de fin d'année : chaque année, avant la fermeture estivale, une sortie est proposée à chacun des travailleurs (au choix parmi 5 voyages retenus et validés en CVS<sup>19</sup>). C'est l'occasion pour chacun de se divertir, de s'enrichir, de s'évader le temps d'une journée.

## 6. Place des personnes accueillies, de leur famille et des représentants légaux

Dans le cadre de l'application de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, des outils sont mis à disposition de la personne accueillie.

### 6.1 Le CVS

Le CVS est une instance de parole qui se réunit 3 fois par an au minimum. Il a été mis en place en 2004 avec l'application de la loi 2002-2 et fait suite au conseil d'établissement instauré jusque là. Ses représentants sont élus pour 3 ans.

Il est composé de représentants élus des travailleurs handicapés, de représentants des familles, de représentants du personnel encadrant, de membres du conseil d'administration, du représentant de la commune de Saint Martin au Laërt et du Directeur.

Il a pour mission de donner son avis et de faire des propositions relatives au fonctionnement de l'ESAT (activités, charge de travail, formation, aménagement des locaux, actions de soutien...)

### 6.2 Le livret d'accueil

Le livret d'accueil présente l'ESAT : les objectifs, les équipes et les ateliers.

Il est donné à chaque travailleur dans les jours qui suivent son entrée en période d'essai.

Il est lu et expliqué le cas échéant.

### 6.3 Le règlement de fonctionnement

Le règlement définit l'organisation de l'ESAT et les règles à respecter : sécurité, hygiène, horaires, respect d'autrui...

Il est remis en même temps et dans les mêmes conditions que le livret d'accueil.

---

<sup>19</sup> Conseil de Vie Sociale

## 6.4 Le contrat de soutien et d'aide par le travail (CSAT)

Avec la loi de 2005 visant l'égalité des droits et des chances de la personne handicapée, le CSAT annule et remplace le contrat de séjour défini dans la loi 2002-2.

Il est établi entre la personne accueillie et/ou son représentant légal et l'ESAT représenté par son Directeur.

Il est signé, entre les deux parties, dans le mois qui suit l'admission (et au plus tard le dernier jour), sans cela le travailleur ne peut prétendre au versement de sa rémunération.

Il définit les droits et obligations réciproques des parties, concernant les activités professionnelles et la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif.

Son modèle a été fixé en annexe du décret n° 2006-706 du 23.12.2006. Chaque ESAT est libre d'y apporter les avenants nécessaires à la qualité d'accueil. L'ESAT a apporté un avenant concernant le plan de formation qui définit les objectifs ainsi que les moyens alloués, et un second avenant qui définit les horaires de travail des usagers à temps partiels (mi-temps, 80%, mi-temps ESAT/SATT).

## 6.5 Le projet personnalisé

Le projet personnalisé est un outil méthodologique qui a pour but de déterminer les axes de progrès. Ce n'est pas un outil d'évaluation. L'objectif général est l'autonomie de la personne. Il est établi pour chacun des usagers. Il reflète les engagements de l'utilisateur et de l'équipe pluridisciplinaire qui coordonnent leurs activités pour faire de ce projet une réalité quotidienne. Il est inséparable du projet d'établissement, du projet associatif car il est le principal outil pédagogique. Il donne du sens à nos actions et reste axé sur la personne. Il permet à la personne d'exprimer ses besoins et ses désirs.

En outre, il définit les objectifs d'accompagnement, donne des pistes de travail pour chaque professionnel et détermine les axes de progrès et permet le suivi des actions.

Le projet personnalisé permet de repérer les besoins et propose des actions de soutien, actions qui favorisent le développement de l'autonomie de la personne. Des grilles de compétences sont commentées et servent à l'élaboration du projet personnalisé de façon à orienter les axes de travail.

Avec la mise en place du projet personnalisé, c'est une nouvelle façon de travailler qui met l'accent sur :

✚ *L'acquisition* pour la personne accueillie de compétences professionnelles et de capacités qui vont favoriser son insertion dans la vie sociale.

✚ *L'évaluation* pour se donner les moyens d'apprécier les besoins, les exigences de situation, les compétences, les dispositifs, les résultats...

✚ *Le tutorat* qui permet d'apporter un soutien relationnel et technique à la personne accueillie, au plus près de ses évolutions, besoins et aspirations. Il veille par ailleurs à la mise en œuvre de son projet personnalisé et à sa réactualisation.

✚ *Le suivi* qui nous permet d'assurer une vigilance et une aide à la personne après sa sortie afin de faciliter son insertion.



A l'ESAT de Saint Martin au Laërt, les projets personnalisés sont mis en place depuis 2006 et sont réactualisés tous les ans.

## 6.6 Démarche d'évaluation interne

Depuis septembre 2006, et dans le cadre de l'application de la loi 2002-2, l'ESAT est inscrit dans une démarche d'évaluation de la qualité de la prise en charge des personnes accueillies. Pour ce faire, nous avons été accompagnés par la FEGAPEI sur la base du référentiel Qualieval.

Deux référents qualité sont responsables de la mise en œuvre et de l'application de cette démarche (respect du calendrier, suivi des plans d'actions...) sous le contrôle du Directeur.

La première évaluation interne, sorte de « photographie » des pratiques utilisées au sein de l'ESAT, s'est terminée en mars 2007. Elle a permis de dégager des axes de travail, des plans d'actions propres à l'ESAT. Elle a par ailleurs débouché sur 2 plans d'actions transversaux : le décès de la personne accueillie et la bientraitance.

La mise en œuvre des plans d'actions a démarré en novembre 2007 et s'est terminée en mai 2009.

Ces 18 mois ont permis entre autres :

- ✚ La rédaction de procédures telles que la procédure de sortie définitive et temporaire de l'ESAT, la procédure de suivi des demandes d'information, la procédure d'admission à l'ESAT, la procédure d'analyse d'une demande d'entrée et gestion de la liste d'attente.

- ✚ La rédaction d'une trame de compte-rendu de réunion, de fiche de suivi.

- ✚ La mise en place d'une commission de sortie définitive définie dans la procédure de sortie définitive.

A l'issue de ces 18 mois, tous les plans d'action définis au cours de la première phase d'évaluation ont été menés à terme.

Tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire, ainsi que les moniteurs d'atelier ont été associés, en tout ou partie, à la réalisation de ces plans d'actions.

Une deuxième évaluation interne a débuté en septembre 2010. Elle prévoit la participation des usagers et des familles représentants légaux. Un plan d'actions de 24 mois sera mis en œuvre à l'issue de cette évaluation.

## 6.7 Bienveillance et prévention de la maltraitance

Suite à une réflexion menée par un groupe de travail au sein de l'Apei, nous disposons aujourd'hui d'outils (cf. : protocole de lutte contre la maltraitance) nous permettant de lutter contre la maltraitance et de veiller à la promotion de la bienveillance. Il s'agit lorsqu'une situation à risque ou de maltraitance a été repérée de remplir une fiche d'évènements indésirables. Au cours d'un des comités de vigilance établissement (au moins 3 par an), composé du Directeur, d'un moniteur d'atelier, du médecin psychiatre et de la référente « bienveillance », la ou les fiches sont présentées et étudiées. Une réponse et/ou une action est proposée pour pallier le risque ou l'acte malveillant.

Ce comité de vigilance établissement collabore avec le comité de vigilance associatif, lequel se réunit au moins 2 fois par an.

## Seconde partie : Le projet d'établissement : objectifs et plans d'action

### 1. Préambule

L'ESAT s'inscrit dans les orientations des lois 2002-2 et 2005-102 et veille à leur respect au travers des dispositions qui y sont mises en œuvre (outils à destination des personnes accueillies, amélioration constante de la qualité, évaluation interne et externe, accessibilité, participation des usagers ...)

Pour la période 2012 – 2016, l'ESAT s'est fixé des objectifs ambitieux mais réalistes afin de parfaire l'accompagnement des travailleurs handicapés.

### 2. La GPEC<sup>20</sup> des travailleurs handicapés

<u>Objectif spécifique</u> : découverte du milieu ordinaire		
Moyens	Echéances	Indicateurs de résultats
✓ développer l'activité « hors-les murs »	Le long du PE	Nombre de contrats de prestation « hors les murs » Les avenants au CSAT
✓ création d'un SISEP <sup>21</sup> (Cf. fiche action du CPOM 3.2) en partenariat avec le pôle SAMO	En fonction des orientations du schéma départemental	Le dépôt d'un dossier de création

<u>Objectif spécifique</u> : DEQUALCO <sup>22</sup> (Cf. fiche action 1.6 du CPOM)		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ se doter ou libérer des moyens humains permettant de participer activement au GCSMS	2012	La RAE ou VAE des travailleurs handicapés  La constitution des groupes de travail

<sup>20</sup> Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

<sup>21</sup> Service d'Insertion Sociale Et Professionnelle

<sup>22</sup> Développement des qualifications et des Compétences

<u>Objectif spécifique</u> : favoriser la polyvalence		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ faire participer les personnes en période d'essai à un maximum d'activités	Dès 2012	Une évaluation de chacun des moniteurs selon une trame type

<u>Objectif spécifique</u> : rémunération des travailleurs handicapés (Cf. fiche action du CPOM 1.8)		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ mettre en place un système plus lisible et objectif de rémunération</li> <li>✓ repenser la grille de compétences</li> </ul>	Fin 2013	Nouveau système d'évaluation

<u>Objectif spécifique</u> : mieux connaître les personnes en liste d'attente		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ visite à domicile des personnes en liste d'attente pour le recueil de données et leurs intentions (maintien ou non sur la liste d'attente)</li> </ul>	Fin 2012	Fiches de renseignements complétées
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ envisager la possibilité d'un accueil temporaire (CDD) en remplacement des absences pour longue maladie (Cf. fiche action du CPOM 3.3) ou par extension de l'agrément</li> </ul>	Fin 2014	Nombre de personnes accueillies en accueil temporaire

### 3. Reconnaissance et valorisation par le travail

<u>Objectif spécifique</u> : démarche sécurité		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ sécuriser l'accès aux zones de stockage en impliquant les travailleurs dans la signalétique mise en place</li> </ul>	Le long du PE	Une signalétique accessible à tous
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ favoriser les formations « initiation aux premiers secours »</li> </ul>	Le long du PE	Le nombre de participants à la formation « IPS »

<u>Objectif spécifique</u> : favoriser la rencontre et les échanges avec d'autres travailleurs d'ESAT ou du milieu ordinaire		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ favoriser des échanges entre les travailleurs/ouvriers	2014	Officialisation d'un jumelage avec un autre ESAT
✓ favoriser les visites d'autres ESAT ou entreprises dans le cadre des voyages de fin d'année	Le long du PE	Les comptes-rendus de CVS Visite d'entreprises

#### 4. Expression des travailleurs handicapés

<u>Objectif spécifique</u> : le projet personnalisé (le PP)		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ actualiser la trame du projet personnalisé déjà en vigueur	2012	Une trame de PP actualisée La procédure de rédaction
✓ formaliser la procédure de rédaction et de mise en œuvre du PP	2012	L'ensemble des PP évalué sur le premier semestre d'une année civile Planning de signature des PP

<u>Objectif spécifique</u> : s'approprier son lieu de travail		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ favoriser l'expression des usagers quant à leurs attentes	2014	Des groupes d'expression

<u>Objectif spécifique</u> : recueillir la satisfaction des usagers		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ finaliser le questionnaire de satisfaction	2012	Le questionnaire de satisfaction
✓ réaliser la passation par une personne externe au service		Les statistiques

<u>Objectif spécifique</u> : favoriser les échanges entre travailleurs de l'ESAT		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ permettre la visite de l'ESAT pour tous</li> <li>✓ développer une formation « savoir travailler ensemble »</li> <li>✓ instaurer un principe de tutorat pour les nouveaux</li> </ul>	2015	Visite de l'ESAT pour l'ensemble des travailleurs Le nombre de participants à la formation  Formalisation d'une procédure d'accueil des nouveaux

## 5. Organisation de l'établissement

<u>Objectif spécifique</u> : entretien individuel (Cf. fiche action CPOM 2.8)		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ formation des cadres à la conduite d'entretiens individuels, information des salariés</li> <li>✓ poursuite de notre participation au Plan Régional des Métiers</li> </ul>	2012  Le long du PE	Suivi des entretiens d'évolution réalisés  Comptes-rendus des travaux

<u>Objectif spécifique</u> : CPOM		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ assurer le suivi et la mise en œuvre du CPOM</li> </ul>	2015	Evaluation annuelle de la mise en œuvre des plans d'action

<u>Objectif spécifique</u> : démarche d'évaluation interne et externe (Cf. fiche action du CPOM 1.3)		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ assurer la pérennité de la démarche qualité avec la 2<sup>ème</sup> auto-évaluation</li> <li>✓ préparation à l'évaluation externe</li> </ul>	2013  2014	Amélioration continue de la qualité par l'augmentation des résultats chiffrés du référentiel qualité  Evaluation externe réalisée

<u>Objectif spécifique</u> : vieillissement de la population accueillie		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ valoriser l'image de la SATT en lien avec le Potendal	2013	Des visites de la SATT
✓ tenir compte du vieillissement de la population et aménager des lieux de ressource	2016	Des espaces identifiés pour permettre aux personnes de « souffler » et des modalités identifiées

## 6. Modernisation, mise en conformité

<u>Objectif spécifique</u> : rénovation des toitures du bâtiment H (Cf. fiche action CPOM 5.6)		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ assurer la pérennité du bâtiment, la qualité d'accueil des travailleurs et la protection des moyens de production et des produits	2013	Travaux réalisés

<u>Objectif spécifique</u> : rénovation des sanitaires du bâtiment O		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ analyse des besoins et devis	2013	Plan de financement
✓ réalisation des travaux	2014	Travaux réalisés

<u>Objectif spécifique</u> : rénovation de la salle de restaurant		
Moyens	Echéance	Indicateurs de résultats
✓ rénover les sanitaires de la salle de restaurant	2012	Travaux réalisés
✓ analyse et besoins pour la rénovation de la salle de restaurant	2015	Recueil des attentes des usagers
✓ analyse pour la mise en place d'un self	Tout au long du PE	Liste des avantages et inconvénients

### Conclusion

Une évaluation des fiches actions se fera régulièrement au fur et à mesure de la mise en œuvre des plans d'action. Elle consistera à vérifier si, aux échéances fixées dans les fiches actions, le travail annoncé a été réalisé.

Ces évaluations intermédiaires permettront, le cas échéant, d'aménager le projet d'établissement.

Enfin l'évaluation finale aura lieu à l'issue des 5 années, elle permettra l'élaboration d'un nouveau projet qui tiendra compte à la fois de l'analyse de la situation à l'instant T, de l'évolution de la population et des politiques sociales.