

Etablissement et Service d'Aide par le Travail

ESAT

Montredon
Labessonnié

🏠 Antenne de Saint-Sulpice



Projet d'établissement 2018/2022



Sommaire <<

L'APAJH du Tarn	/ 4
Présentation.....	/ 4
Les 5 axes du Projet Associatif 2016/2020.....	/ 4
Cartographie des établissements et services gérés par l'APAJH du Tarn.....	/ 5
Identité de l'établissement : contexte et histoire	/ 7
Identification.....	/ 7
Évolution de l'agrément.....	/ 7
Autorité de compétence.....	/ 7
Quelques repères chronologiques.....	/ 8
Situation géographique.....	/ 8
Les orientations territoriales.....	/ 9
Vocation de l'ESAT de Montredon et son antenne de Saint-Sulpice.....	/ 9
Territoire et partenariats.....	/ 10
Un travailleur - Un parcours	/ 13
La population accueillie.....	/ 13
L'évolution de l'accompagnement.....	/ 15
Le questionnement éthique.....	/ 16
Rendre effectif le « prendre soin ».....	/ 18
L'accompagnement des travailleurs.....	/ 20

Les activités professionnelles et prestations de services	/ 32
Aux ateliers de la cuisine centrale.....	/ 32
Aux ateliers de conditionnement.....	/ 36
Aux ateliers espaces verts et bois de chauffage.....	/ 36
A l'atelier entretien et hygiène des locaux.....	/ 37
Les mises à disposition.....	/ 37
De la mise à disposition vers le développement de l'atelier d'insertion.....	/ 38
Principes managériaux	/ 40
Un outil réglementaire participatif issu de la loi 2002 : le CVS.....	/ 41
Une association issue des dynamiques d'insertion sociale et d'animation socioculturelle : ATH (Association des Travailleurs Handicapés).....	/ 42
Descriptif des postes et fonctions.....	/ 42
Formation continue des personnels.....	/ 44
Le travail de l'ESAT support à l'insertion socio-professionnelle	/ 44
Les horaires de travail.....	/ 48
Congés et absences.....	/ 48
Mise à disposition ou détachement en entreprise.....	/ 48
Temps de travail et organisation logistique.....	/ 49
Transport des usagers.....	/ 49
Organisation des repas.....	/ 49
Sécurité au travail.....	/ 49
Le médecin du travail.....	/ 50
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	/ 50
L'ESAT accueille régulièrement des stagiaires.....	/ 51
Nos actions prioritaires à 5 ans	/ 52
Au niveau de l'accompagnement social.....	/ 52
Au niveau de la production.....	/ 53
Amélioration continue de la qualité.....	/ 54
Conclusion	/ 55

**“ L’homme est projet
et sera ce qu’il a projeté d’être ”**

Jean-Paul SARTRE

L'APAJH du Tarn <<

> Présentation

Créée en 1972, **l'Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés du Tarn** est un organisme à but non lucratif qui gère des établissements et services médico-sociaux pour personnes en situation de handicap, de dépendance ou de difficultés sociales.

L'APAJH du Tarn rassemble 200 adhérents, emploie 300 salariés et accompagne 1000 personnes dans le département. Elle œuvre pour **promouvoir la dignité de tous et assurer à chacun un égal accès aux droits** : éducation, santé, logement, travail, vie sociale, culture et sport.

L'association est affiliée à la Fédération nationale des APAJH, fondée en 1962 et reconnue d'utilité publique depuis 1974.

L'APAJH du Tarn intervient dans le cadre des politiques médico-sociales issues des lois de janvier 2002 et de février 2005. Elle agit en prenant appui sur **les valeurs républicaines mais aussi sur celles de laïcité, de solidarité et de citoyenneté.**

Le handicap ne définit pas la personne. Il constitue une question qui relève de l'intérêt général. **L'APAJH du Tarn** vise à changer le regard de la société sur les personnes en situation de handicap pour aboutir à leur pleine reconnaissance : égale dignité et citoyenneté à part entière.

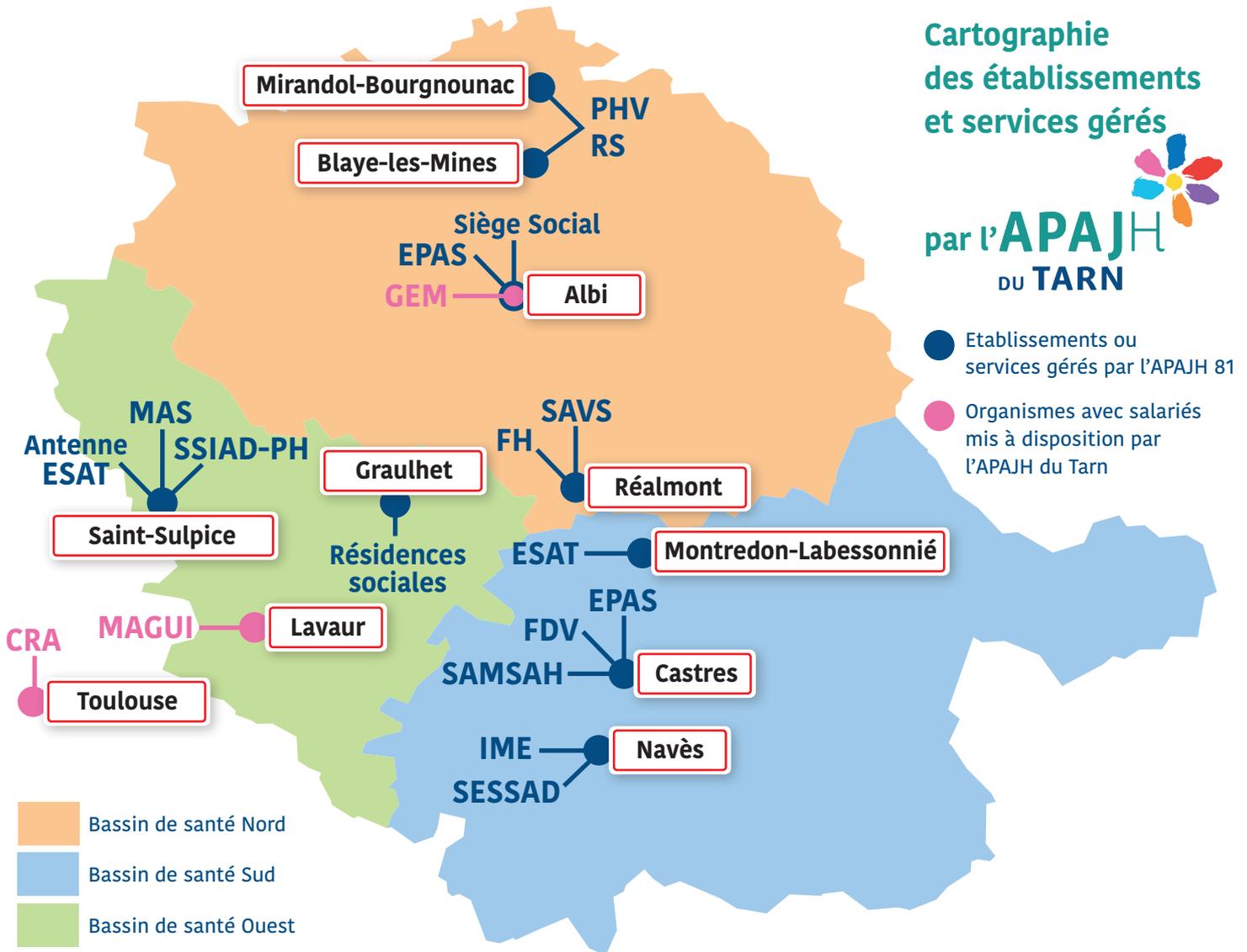
L'objectif de l'association est de mettre en œuvre toute action favorisant **l'épanouissement des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, en assurant leur inclusion dans la vie sociale.**

> Les 5 axes du Projet Associatif 2016/2020

- ✓ Transcrire les valeurs et les buts associatifs dans les accompagnements.
- ✓ Optimiser la gouvernance.
- ✓ Renforcer et rendre attractive la vie associative.
- ✓ Inscrire durablement l'APAJH du Tarn dans son environnement.
- ✓ Adapter les dispositifs aux évolutions législatives, règlementaires et économiques.



➤ Etablissements et services de l'APAJH du Tarn



EPAS	Etablissement de Protection et d'Accompagnement Social.....	750 mesures
RS	Résidences Séniors Blaye-les-Mines et Mirandol	14 et 10 places
PHV	Résidences pour Personnes Handicapées Vieillissantes.....	14 places
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail Montredon-Labessonnié	50 places
FH	Foyer d'Hébergement Les Cyclades	18 places
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale Les Cyclades	10 places
FDV	Foyer De Vie La Planésié	68 places
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés.....	15 places
IME	Institut Médico Éducatif Lostanges	49 places
SESSAD	Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile.....	41 places
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée Lucie Nouet	54 places
SSIAD-PH	Service de Soins Infirmiers À Domicile (Personne en situation de Handicap).....	7 places
GEM	Groupe d'Entraide Mutuelle parrainé par l'APAJH	
CRA	Centre Ressources Autisme Midi-Pyrénées	
MAGUI	Maison d'Accueil de Jour Dame Guiraud pour personnes atteintes d'Alzheimer	

En préambule

Le projet d'établissement est un document qui garantit le droit des usagers, en ce sens qui définit des objectifs en matière de qualité des prestations et qui rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure.

Notre projet d'établissement découle et s'inscrit dans le projet associatif de l'APAJH du TARN, et reprend les objectifs attendus par le Conseil d'Administration pour **la période 2016/2020**.

Le projet d'établissement 2018-2022 de l'Etablissement et Service d'Aide par le travail (ESAT) situé aux Fournials sur la commune de Montredon-Labessonnié, et son antenne située sur la commune de Saint-Sulpice, est issu d'une démarche participative initiée et poursuivie tout au long de l'année 2017 et dont il est rendu compte à partir de quatre principales entrées :

- La première propose **une vue globale de l'établissement** et fournit aux lecteurs les éléments nécessaires afin de le situer dans son contexte associatif.
- La seconde s'attache à mettre en évidence la manière dont se trouve structuré l'établissement (et donc fonctionne), permettant d'aborder ainsi, à la fois les aspects liés **au management, à l'organisation et aux activités de l'ESAT**. Mentionnons qu'ici, nous avons explicitement fait le choix de lier en un même chapitre, d'une part les ressources humaines mobilisées au sein de l'ESAT avec un descriptif centré sur les personnes accompagnées de ce dispositif d'aide par le travail (population accompagnée).
- La troisième est explicitement centrée sur **les modalités d'accompagnement des personnes accompagnées** de ce dispositif d'aide par le travail et présente pour caractéristique d'être articulée autour de trois chapitres permettant d'allier des principes éthiques aux actions développées auprès des usagers.
- Enfin, une dernière partie restituée à travers le plan d'amélioration de l'établissement pour la période 2018-2022, soit, **les principaux objectifs issus de la démarche projet** et portés de manière partagée par l'ensemble des professionnels et usagers de l'établissement.

L'élaboration de la réécriture du projet d'établissement de notre ESAT, et de son antenne, s'est effectuée en deux temps :

- En premier lieu des réunions de direction ont permis de définir les orientations du projet de l'ESAT pour les cinq ans à venir.
- Dans un second temps des réunions avec les différents pôles : le pôle administratif, le pôle logistique, le pôle médicosocial et le pôle production, notamment pour que chacun se reconnaisse dans ce qui est écrit et donne du sens à l'activité professionnelle. Les travailleurs ont aussi contribué, dans le cadre de leur réunion mensuelle sur les ateliers, à l'élaboration des pistes de réflexion réappropriées par l'équipe encadrante.

L'établissement

Contexte et histoire

L'**ESAT de Montredon** (Etablissement et Service d'Aide par le Travail), et son antenne de Saint Sulpice, comme vous avez pu le voir sur la carte du département du Tarn, constitue un des établissements de l'association APAJH (Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés) du Tarn. L'APAJH du Tarn est affiliée à la Fédération nationale des APAJH, fondée en 1962 et reconnue d'utilité publique depuis 1974.

➤ Identification

Etablissement et Service d'Aide par le Travail



Les Fournials - 81360 MONTREDON-LABESSONNIÉ

Tél. 05 63 72 68 50 esat@apajh81.org - www.esat.apajh81.org

Directrice : **Fabienne CROS**

Directrice adjointe : **Stéphanie MASSIER**

- Agrément pour 50 places depuis le 1^{er} décembre 2011
- Date de l'ouverture de l'établissement : 1^{er} novembre 1998

➤ Evolution de l'agrément

- Arrêté Préfectoral portant autorisation de création en date du 7 novembre 1995.
- Arrêté du secrétariat général pour les Affaires Régionales portant autorisation d'extension de capacité en date du 3 juillet 2000.
- Arrêté du secrétariat général pour les Affaires Régionales portant autorisation d'extension de capacité en date du 26 novembre 2010.
- Arrêté du secrétariat général pour les Affaires Régionales portant autorisation d'extension de capacité en date du 6 décembre 2011.
- 2017/2018 : Demande en cours pour la création d'une antenne de l'ESAT sur la commune de Saint-Sulpice.

➤ Autorité de compétence

- Habilitation de l'aide sociale de l'Etat : **Arrêté Préfectoral en date du 7 décembre 2004.**
- Autorité de compétence : **Agence Régionale de Santé (ARS).**
- Financement : **Sécurité Sociale.**

➤ Quelques repères chronologiques



- **1995** : Le Foyer Occupationnel et Thérapeutique de La PLANESIE, ouvert en 1987 (Castres) constitue en quelque sorte la base matérielle à partir de laquelle émergera progressivement l'ESAT. En effet, c'est en 1995 qu'est créé à partir de cet établissement l'ESAT LA PLANESIE disposant à son ouverture d'un agrément pour 23 places de travailleurs (arrêté préfectoral portant autorisation de création en date du 7 novembre 1995).
- **L'année 1998** constitue une étape décisive dans ce processus puisqu'elle permet l'installation de l'ESAT sur la commune de Burlats ; 2 ans plus tard (au 3 juillet 2000), l'ESAT bénéficie d'une extension de ses capacités à 30 places d'accueil.
- **En 2005**, l'ESAT, le FH et le SAVS sont dissociés du Foyer de Vie LA PLANESIE. Leur fonctionnement et administration seront ainsi directement rattachés au siège de l'association départementale.
- **L'année 2010** est marquée par un ensemble significatif de changements portant simultanément sur : les structures, les zones d'implantation, les capacités d'accueil. En effet, l'ESAT s'implante sur la commune de Montredon-Labessonnié au Fournials en août 2010 dans un équipement neuf et bénéficie d'une extension de son agrément à 40 places au 1er décembre de la même année.
- **Au 1^{er} décembre 2011**, l'ESAT de Montredon dispose d'une nouvelle extension amenant sa capacité d'accueil de travailleurs équivalent temps plein à 50.
- **Fin 2017**, une demande est déposée auprès des services de l'ARS Occitanie afin d'installer une antenne de l'ESAT de Montredon, sur la commune de Saint Sulpice, dans un premier temps dans les locaux de la MAS de l'APAJH du Tarn, afin de développer le pôle insertion. Parallèlement, une demande d'augmentation non importante de places sera déposée demandant à porter l'effectif actuel de 50 à 58 ETP dans un premier temps et jusqu'à 65 ETP, selon le pourcentage possible d'augmentation au regard des 50 places agréées actuellement.
- **A compter de janvier 2019**, l'antenne de l'ESAT sera créée sur la commune de **Saint-Sulpice**, dans les locaux de la MAS, et dans l'attente d'une augmentation de la capacité d'accueil instruite entre 2018 et 2022, durée du présent projet.

➤ Situation géographique

Implanté aux Fournials, **commune de MONTREDON LABESSONNIÉ**, situé au centre du département du Tarn, l'ESAT dispose d'une situation géographique permettant un lien aisé avec le département. **La création de l'antenne** dans les locaux de la MAS, **sur la commune de Saint-Sulpice**, aux « Portes du Tarn », permettra dans les 5 ans à venir, le développement d'un accompagnement adapté auprès d'une population ciblée, mais aussi une ouverture commerciale sur le département de la Haute Garonne.



Voir la carte en page 5.

L'ESAT forme une unité de production au service de l'accompagnement médico-social

Atteindre l'équilibre économique dans un minimum de temps tout en maintenant un maximum de confort pour l'utilisateur permet de focaliser l'attention des équipes sur le projet personnalisé d'accompagnement professionnel des usagers. Économiquement viables, valorisantes et rapidement adaptables aux potentiels des personnes accueillies, telles doivent être les caractéristiques des activités professionnelles de l'ESAT.

Dans un contexte économique toujours plus tendu, l'ESAT doit d'une part assurer un équilibre financier et d'autre part donner du sens au travail que font les personnes accueillies pour en retirer des satisfactions personnelles comme **l'estime de soi, le sentiment d'utilité et d'appartenance sociale**. C'est pourquoi il tente de proposer à chacun une activité en adéquation avec ses capacités. Le travail à temps partiel, par exemple, présente l'avantage de maintenir une activité à caractère professionnel tout en observant des temps de repos nécessaires.

➤ Territoire et partenariats

Les axes du partenariat

En cohérence avec les missions confiées par les autorités de contrôle et de tarification et les valeurs associatives, l'on pourra distinguer en termes opérationnels, trois principaux axes à partir desquels s'organisent à la fois, la dimension partenariale de l'établissement et son inscription territoriale.

A titre indicatif, voici quelques-uns de nos principaux partenaires :



- Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale signé le 18/10/2017 avec la Mairie de St-Sulpice.
- Clients des ateliers : espaces verts / bois de chauffage, entretien / hygiène des locaux, conditionnement, blanchisserie à l'antenne de St-Sulpice (Collectivités et Entreprises), et cuisine centrale (Écoles, Crèches, ADMR, Centre de loisirs, Établissements médico-sociaux et Associations).
- Organismes de formations (GRETA, MFR Peyregoux, CFPR, CFPPA, AREDER compétences, Différents et Compétents Réseaux).
- Professionnels du secteur social, médico-social et sanitaire.
- Organismes de tutelles (AT 81, UDAF TARN et EPAS APAJH 81).
- Familles.
- Associations sportives et de loisirs (Comité Sport Adapté 81, AFSL, Olympique Montredonnais, Francas Loisirs Réalmont, Football-Club de Roquecourbe et Judo Club de Montredon).
- Associations citoyennes et culturelles (Comité des fêtes des Fournials, Comité des fêtes de Montredon, Communauté de Commune Centre Tarn et Cyberbase).

Un partenariat développé à partir des missions portées par l'ESAT production

Celui-ci se trouve évidemment, directement surdéterminé par les prestations et services proposés par l'établissement et faisant l'objet de commandes, que celles-ci soient le fait d'acteurs institutionnels, publics, et/ou privés.

Pour autant, sont clairement ici privilégiées les pratiques relevant d'un développement durable, local et solidaire, sollicitant fortement les acteurs locaux. Ceci concernant non seulement les activités d'entretien des espaces verts, mais aussi les prestations d'hygiène des locaux utilisant des produits écologiques, ou encore, en matière de restauration, la construction de circuits-courts et demain au travers aussi de la prestation blanchisserie sur son antenne de Saint Sulpice.



Un partenariat développé à partir des objectifs poursuivis en matière d'accompagnement social

On retrouve ici, l'ensemble des acteurs locaux mobilisés afin d'assurer cet accompagnement social auprès des usagers de l'établissement. En matière **de soins** (réseau local de médecins, de pharmaciens...), **d'accompagnement** à la vie sociale, **d'activités de loisirs** (inscription des usagers auprès d'associations et/ou de clubs locaux de sports et/ou d'activités diverses), **d'éducation et/ou de formation**, facilitant l'insertion sociale des personnes accompagnées.



Là encore, est privilégié autant que faire se peut la mobilisation de ressources locales. Cette orientation, au-delà des effets bénéfiques perceptibles auprès des usagers de l'établissement, participe de la reconnaissance de leur place dans la cité et stimule la vie sociale et associative locale.

De même, pouvant paraître comme ludique, la réalisation d'un loto, participe de la mise en lien des usagers avec les populations locales, de l'animation du territoire d'implantation de l'établissement, tout autant qu'elle développe chez les usagers de véritables compétences organisationnelles et d'animation.

Un partenariat développé à partir des objectifs poursuivis en matière de formation et de qualification

Enfin, il convient de mentionner ici le partenariat développé à partir **d'objectifs de formation et de qualification, tant en direction des usagers de l'établissement que des professionnels.** Ceci couvrant un large panel d'acteurs, allant de l'auto-école facilitant l'accès au permis pour un usager, aux écoles et instituts de formation du champ médico-social permettant aux professionnels de bénéficier d'une qualification spécifique. De plus, l'établissement lui-même, peut être considéré comme un lieu d'apprentissage et de formation (notion de plateforme apprenante), puisqu'il accueille régulièrement sur site des stagiaires en provenance de ces mêmes instituts, mais aussi d'organismes de formation type MFR⁽¹⁾, CFA⁽²⁾... plusieurs professionnels ayant été eux même formés à l'accueil de stagiaires, d'apprentis...

Cet aspect du partenariat nous semble également devoir être mis en valeur du fait qu'il participe fortement à l'animation du territoire et à son dynamisme. En outre, il constitue un outil efficace de production de lien social (inscription des usagers dans la cité et apport aux populations du territoire).

Dans cet esprit, et sans entrer dans un descriptif exhaustif de l'ensemble des actions conduites en ce domaine, nous retiendrons comme tout à fait exemplaire : de l'inscription sociale des usagers, les interventions conduites sur la commune de Réalmont (située à proximité de l'établissement) ; d'une lutte contre les formes d'isolement susceptibles de toucher différentes catégories de la population et de service rendu au territoire, le partenariat construit avec les ADMR⁽³⁾ de Réalmont (photo ci-dessous), Montredon, Brassac et Saint-Sulpice.

(1) Maison Familiale et Rurale. (2) Centre de Formation pour Apprentis. (3) Aide à Domicile en Milieu Rural.



Un travailleur << Un parcours

Une personne qui a déjà travaillé en milieu ordinaire et pour qui l'orientation en ESAT est devenue nécessaire au regard de son état de santé psychique a **des attentes différentes** en matière d'aide par le travail d'une personne qui a évolué dans le secteur du handicap depuis son plus jeune âge en raison d'une déficience intellectuelle et/ou troubles associés.

Chacune est en droit d'envisager son passage en ESAT comme un tremplin à plus ou moins long terme. Il faudra donc **adapter pour chacune de ces personnes**, une progression qui lui permettra de travailler ou retravailler en milieu ordinaire dans le cas où ses capacités mobilisables le permettraient.

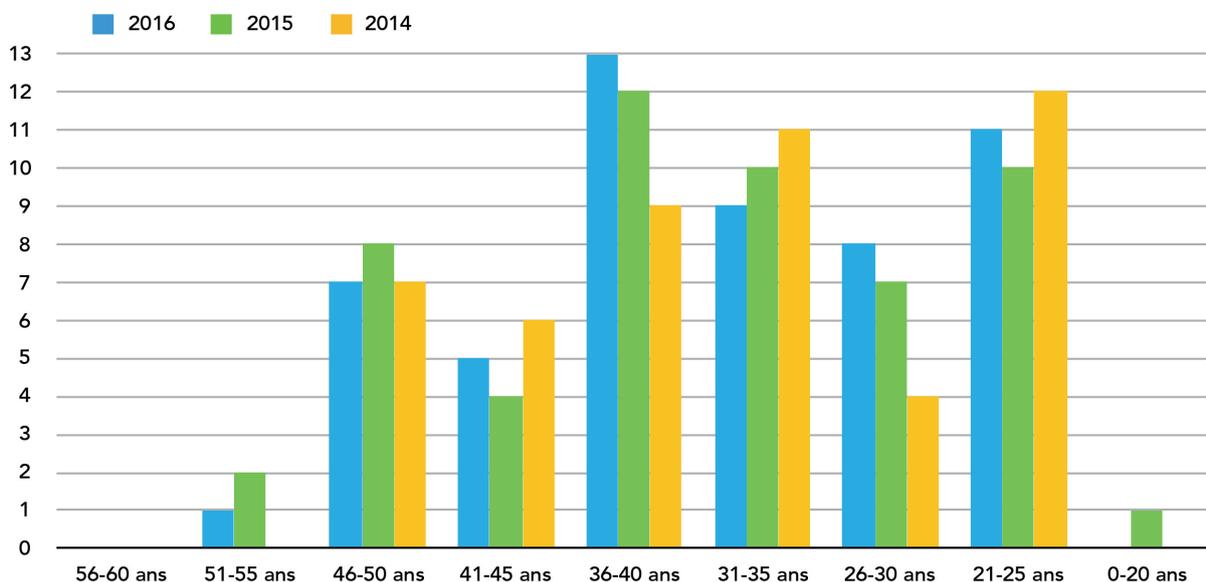
L'objectif poursuivi par l'établissement reste le bien-être de la personne dans son rapport au monde du travail, avec **l'acquisition et le maintien de compétences transversales**, et ensuite **son autonomie** en dehors ou au sein de toute structure protégée (travail, hébergement).

➤ La population accueillie

La capacité d'accueil autorisée à ce jour est de 50 places ETP. Les éléments qui suivent, présentent de manière synthétique et non exhaustive, quelques indicateurs descriptifs de la population ainsi accueillie au sein de l'ESAT :

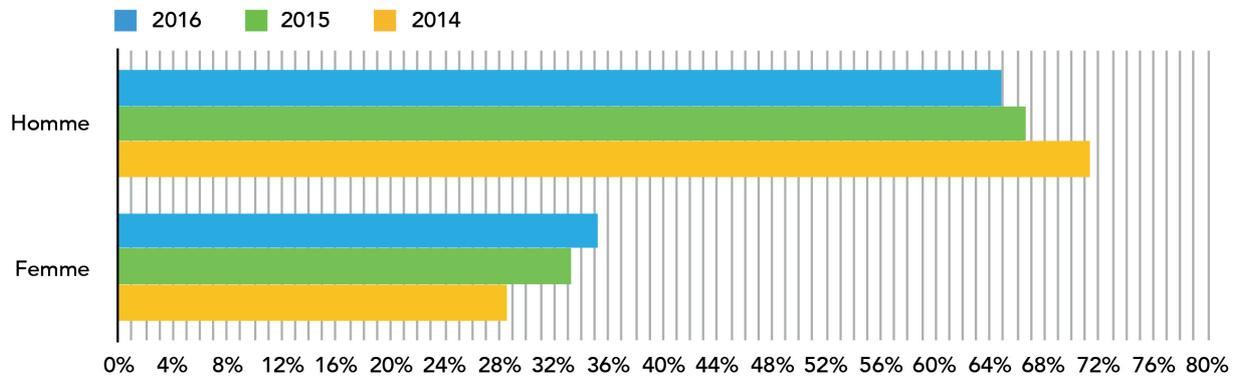
Répartition par classe d'âge

La moyenne d'âge se situe à 35 ans. La population est particulièrement jeune puisqu'on peut noter que 65% des travailleurs ont moins de 40 ans. Les plus de 45 ans représentent aujourd'hui 15% des usagers pour lesquels a été mis en œuvre depuis 2015 l'accompagnement en temps libéré.



Répartition par sexe

La population est essentiellement masculine à 65%. Sur les 54 travailleurs présents au 31 décembre de l'année 2016, cinq travaillent à temps partiel, soit 9% de la population. Cet équilibre « femmes et hommes » semble inscrit de manière stable dans la durée.

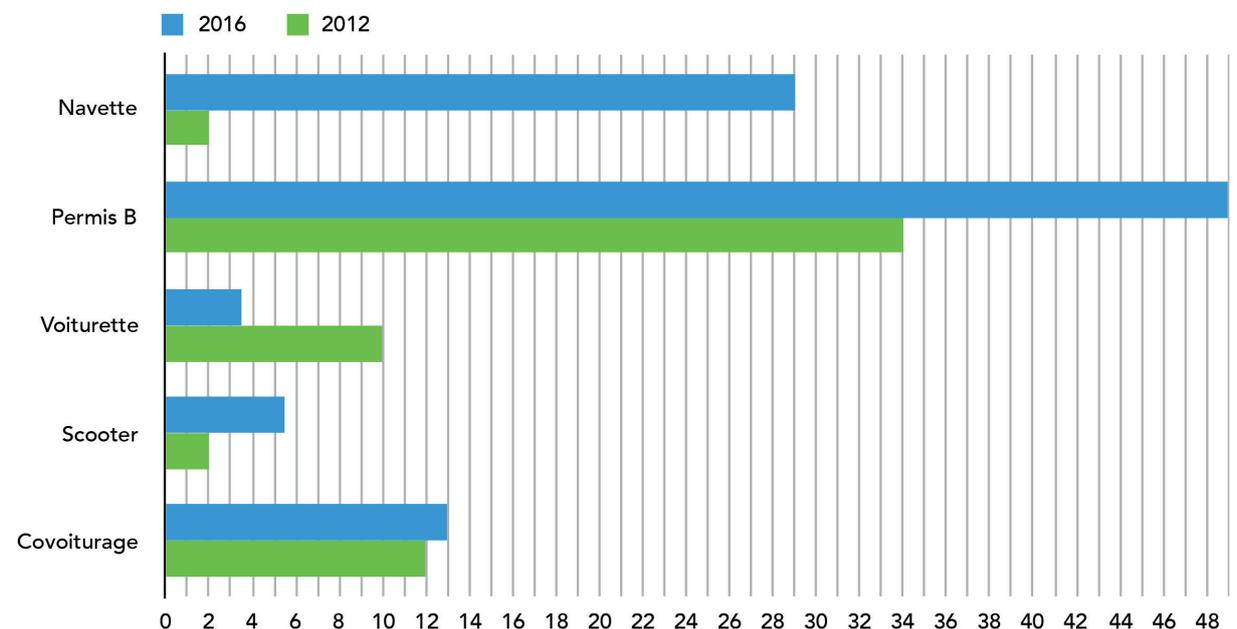


Durée d'accompagnement

En 2015, la durée moyenne de prise en charge des travailleurs à l'ESAT représentait 7,75 ans. En 2016, la moyenne passe à 7,83 ans⁽¹⁾. Malgré la sortie et l'entrée de 9 travailleurs, la durée de prise en charge a augmenté en 2016 par rapport à 2015. Au 31 décembre 2016, le travailleur le plus ancien est accompagné depuis un peu plus de 18 ans et sur 54 travailleurs, 19 sont accueillis depuis plus de 10 ans.

Mobilité des usagers

Il est intéressant de mettre en perspective les données relatives au logement avec les capacités de mobilité des usagers (moyens de transport utilisés par les travailleurs pour se rendre sur leur lieu de travail). 58 % d'entre eux sont autonomes en termes de mobilité. Néanmoins, il est nécessaire de mettre à disposition un moyen de se rendre à l'ESAT depuis la nationale, puisque les transports en commun se situent à 5 kilomètres de l'établissement.



(1) Il s'agit ici de prendre en compte l'importance, sur une période courte, du nombre de nouveaux entrants qui impacte directement sur la durée moyenne de l'ancienneté.

Origine géographique

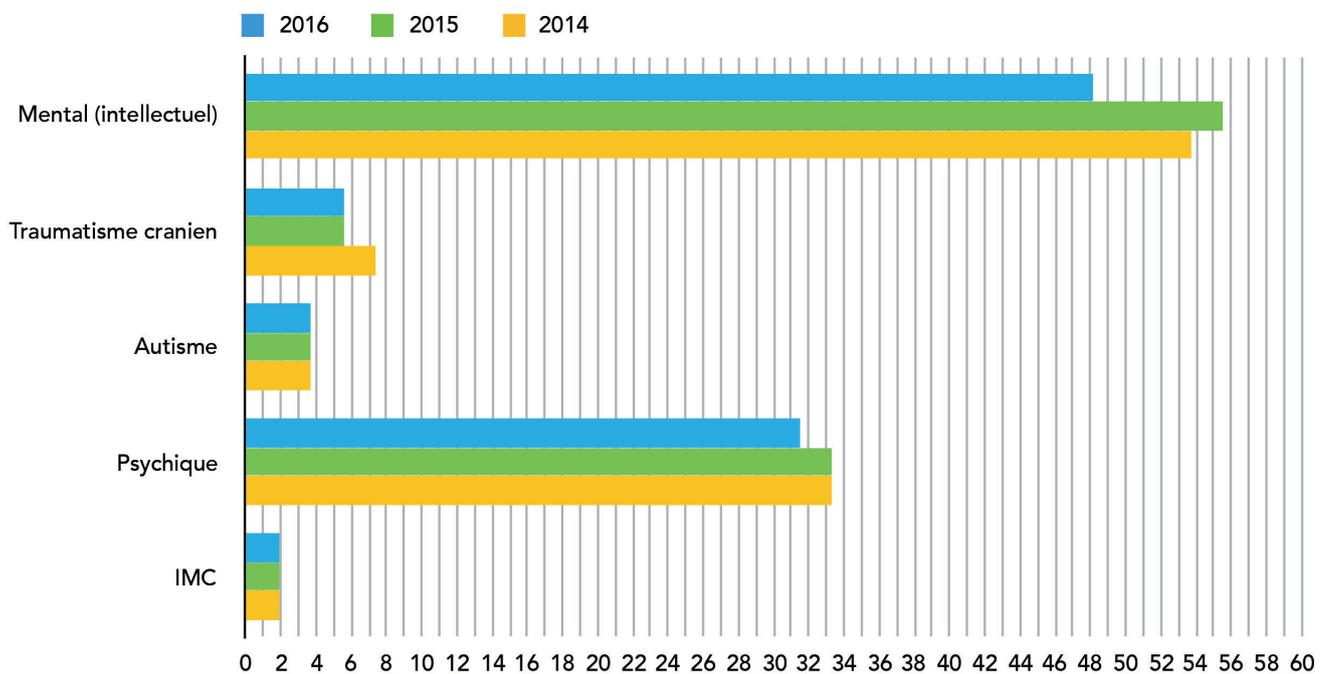
96% de la population vient du Tarn. Sur 50 travailleurs, seuls, 2 viennent d'autres départements (Aude et Haute Garonne). Ceci venant confirmer la forte inscription locale de l'établissement qui, de ce point de vue peut être compris comme dispositif ressource à l'échelle de la population départementale.

Les formes d'hébergement

Près de la moitié des travailleurs ont des logements personnels. Un peu plus du tiers vit au Foyer d'hébergement Les Cyclades⁽²⁾. La jeunesse des derniers entrants explique l'augmentation de ceux résidants en famille (nés pour la plupart entre 1992 et 1995). La plupart des travailleurs ont une grande autonomie dans leur déplacement, ce qui leur permet aussi par voie de conséquence de pouvoir être hébergés en famille, vivre seul ou en couple.

Les situations de handicap

Pour plus de la moitié des travailleurs, la pathologie identifiée relève ici du champ des déficiences intellectuelles. Notons également l'importance (près d'un tiers) de la catégorie « troubles psychiques ». Ces deux catégories représentant 87 % des pathologies présentes au sein de l'établissement. Enfin, signalons que pour l'essentiel, les situations de handicap ici mentionnées sont stabilisées. **L'évolution de ces dernières années met en évidence une progression des personnes présentant des troubles de la personnalité et du psychisme.**



➤ L'évolution de l'accompagnement

Il doit être envisagé des dispositions particulières pour les personnes ayant des troubles d'ordre psychique : difficultés comportementales et relationnelles, instabilité à un poste de travail, absentéisme, fatigue, manque de discernement. Le personnel d'encadrement doit également être sensibilisé et formé à l'accompagnement spécifique des personnes présentant ces pathologies.

(2) Notons que malgré leur proximité, le trajet Foyer d'hébergement / établissement implique l'existence d'un moyen de transport.

Face aux difficultés de ces personnes l'ESAT doit envisager des partenariats plus soutenus avec les acteurs les accompagnants par ailleurs : SAVS, clinique ou hôpital psychiatrique, CMP (Centre médico psychologique), MDPH, médecins généralistes, médecin du travail...

Même si seulement 16% de la population a plus de 45 ans, **la question du vieillissement des travailleurs implique pour certains une fatigabilité importante** et donc une baisse de l'efficacité professionnelle. Actuellement, l'ESAT prend en compte cette problématique en adaptant le poste de travail à la personne et lui **propose le travail à temps partiel** quand cela devient nécessaire.

➤ *Le questionnement éthique*

“ La réflexion éthique ne dispense pas les professionnels de leur responsabilité. La décision appartient aux acteurs de terrain, qui ont intégré les questions et conclusions de l'instance éthique dans leur réflexion. ”

 **Trois éléments rendent compte de l'exigence d'une réflexion éthique qui fonde l'action des professionnels dans le secteur social et médico-social :**

- La vulnérabilité des populations accueillies ou accompagnées.
- L'articulation entre les dimensions individuelles et collectives du travail d'accompagnement.
- L'évolution permanente du travail social.

Il convient donc de réaffirmer **la position d'acteur de la personne accompagnée**, de fournir des repères aux professionnels aux prises avec des contradictions entre différentes logiques (éducative, sociale, judiciaire, administrative...) et **la nécessité d'articuler dans leur pratique au plan éthique** des composantes personnelles, professionnelles et institutionnelles.

Aussi, formaliser un espace collectif répond-il à la nécessité de rétablir ou de consolider ce questionnement au quotidien, lorsque la réflexion est affaiblie ou mise en danger par une technicisation excessive de la pratique.

Sachant que, même si la démarche porte un autre nom, **il peut y avoir questionnement éthique**, dès lors que l'on entreprend **une action collective qui vise à restaurer ou instaurer un espace de débat et de réflexion**. A l'inverse, une appellation « éthique » ne saurait garantir en elle-même la finalité, ni éviter le risque d'instrumentalisation de la démarche.

Il n'existe pas de théorie unique faisant consensus sur ce sujet. L'objectif est de **favoriser le partage d'un langage commun** basé sur une définition qui permette de situer l'éthique notamment au regard de la morale, du droit et de la déontologie. On peut ainsi considérer qu'il s'agit d' **« une réflexion qui vise à déterminer le « bien agir »** en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées »

Pour autant, la notion ne peut être définie sans faire référence aux concepts de morale, de droit, de déontologie ainsi qu'à ceux de « bonnes pratiques » et de responsabilité professionnelle, institutionnelle et personnelle.

La réflexion éthique émerge d'un questionnement pouvant provenir des professionnels, des personnes accompagnées ou de leur entourage. Collective, elle associe **une pluralité de points de vue** (usagers ou représentants d'usagers, proches, professionnels, personnes ressources...) et elle est déclenchée par des situations concrètes et singulières où entrent en contradiction des valeurs ou principes d'intervention d'égale légitimité.



La réflexion éthique permet de prendre des décisions les plus justes possibles :

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

La formalisation d'une telle réflexion devrait ainsi permettre d'éclairer les enjeux éthiques et d'offrir aux professionnels des clés pour renforcer leur compétence dans la réflexion comme dans la décision. Il ne s'agit pas ici d'imposer des solutions contraignantes ou des recettes prêtes à l'emploi.

La réflexion éthique n'est pas l'apanage d'un groupe : Assurer l'articulation entre l'instance éthique et l'ensemble des acteurs a pour but **d'instaurer une culture de l'éthique** et de promouvoir ainsi l'autonomisation de tous.

Cette articulation passe certes par des personnes relais mais surtout par une interrogation collective des écrits institutionnels au travers de situations singulières.

Extraits issus de la recommandation ANESM d'octobre 2010.

Agence nationale de l'évaluation
et de la qualité des établissements
et services sociaux et médico-sociaux

➤ *Rendre effectif le prendre soin*

“ *La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service.* ”



L'équipe encadrante de l'ESAT, inscrit pleinement son action dans une démarche de bientraitance telle que définie par l'ANESM :

« *La bientraitance est une démarche collective pour identifier **l'accompagnement le meilleur possible pour l'usager, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste possible à ses besoins.** La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à **promouvoir le bien-être de l'usager** en gardant en permanence à l'esprit le risque de maltraitance. »*

Les fondamentaux décrits dans la recommandation de bonnes pratiques professionnelles, inspirent le cadre d'action de l'équipe de l'ESAT :

- **La bientraitance relève d'une culture partagée** du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.
- **Pour le professionnel, il s'agit d'une manière d'être, de dire et d'agir, soucieuse de l'autre, réactive à ses besoins et à ses demandes, respectueuse de ses choix et de ses refus.**
- La bientraitance intègre le souci de **maintenir un cadre institutionnel stable**, avec des règles claires, connues et sécurisantes pour tous et d'**un refus sans concession de toute forme de violence.**
- **L'expression de la personne accompagnée est valorisée.** La bientraitance est concrètement une démarche répondant aux droits de la personne et à ses choix.
- La démarche de bientraitance est **un aller-retour permanent entre penser et agir.** Elle exige à la fois une réflexion collective sur les pratiques des professionnels, et nécessite une mise en acte rigoureuse des mesures que la réflexion collective préconise pour les améliorer. Dans cette optique, elle induit l'adoption d'une culture de questionnement permanent.
- La recherche de bientraitance est **une démarche continue d'adaptation** à une situation donnée. Par essence, elle est sans fin. Elle implique une réflexion et une collaboration incessantes entre tous les acteurs d'un accompagnement, à la recherche de la meilleure réponse possible à un besoin identifié, à un moment donné.

En ce sens, les professionnels de l'ESAT s'appuient sur une conception de la personne accompagnée qui vise à assurer la mise en œuvre effective d'un principe de bientraitance dans l'accompagnement proposé. Ce qui implique une approche singulière de l'accompagnement.



Comment prévient-on la maltraitance au sein de l'ESAT ? La maltraitance est encadrée par une procédure associative. Nous utilisons des fiches d'évènements indésirables que nous renseignons, et pouvons être amenés à envoyer aux autorités de compétences.

La fonction « contenante » de l'ESAT

Il est important de signaler ici, l'accompagnement assuré par la psychologue, et l'étroite coopération avec l'équipe de direction de l'établissement.

En effet, si les moments structurants la vie quotidienne sont clairement différenciés (repos, loisirs, travail, vie intime, vie collective, etc.), le projet d'accompagnement des bénéficiaires est sous-tendu (ou surdéterminé) par une approche globale de sa situation qui induit que, tout ce qui peut contribuer d'une manière ou d'une autre à la dimension thérapeutique sera mobilisé.

C'est dans cette perspective que viennent converger l'aménagement des différents moments de vie proposés aux bénéficiaires.



Cette approche, outre la qualité de vie qu'il a été possible de construire sur l'établissement, contribue à :

- **Instituer** un principe de continuité à l'accompagnement proposé.
- **Inscrire** cet accompagnement dans la durée.
- **Renforcer** la base contractuelle de l'aide proposée.
- **Associer** les différents cadres de référence professionnels (cadre, psychologue, moniteurs,...) autour d'objectifs partagés. Construite à partir d'un grand respect des personnes, de leurs besoins et possibilités, cette approche fournie aux bénéficiaires une dimension de « contenant ».



Les effets et résultats produits peuvent être mis en évidence à partir d'indicateurs visibles comme :

- **La mise en acte des valeurs** qui structurent l'organisation du quotidien (respect des personnes, solidarité, convivialité) est directement perceptible (et mesurable) sur les sites.
- **La qualité des échanges** entre les personnes (Moniteurs / Ouvriers...).
- **Le nombre relativement limité de situations de crise.**
- **Le taux relativement bas d'absentéisme.**

Les moments de l'accompagnement

Assuré (sur un rythme d'un jour/semaine) par une psychologue (en lien avec l'ensemble des professionnels de la plateforme ESAT / FH / SAVS – Direction, Educateurs, Moniteurs...), l'accompagnement psychologique proposé aux usagers peut être appréhendé à partir de trois moments :

Celui du diagnostic, qui permet :

- De disposer d'une connaissance précise de la situation de l'utilisateur, de ses besoins, attentes et possibilités.
- De s'assurer de la pertinence (en termes d'accompagnement psychothérapeutique) des activités qui pourront être proposées à cet usager au sein de l'établissement.

- D'identifier les ressources internes et externes (y compris partenariales) qui apparaîtraient nécessaires à la mise en œuvre du projet personnalisé de l'utilisateur.
- De transmettre aux autorités de tutelles (MDPH, ARS) les éléments nécessaires à la prise en charge de l'utilisateur.

Celui de l'accompagnement, qui consiste en une adaptation permanente entre la situation de l'utilisateur et les activités qui peuvent lui être proposées. Ceci impliquant :

- Un suivi régulier de l'état d'avancement du projet personnalisé.
- Un aménagement des activités pouvant être proposées.
- La mobilisation, en intelligence de situation, des ressources nécessaires.
- Un lien continu entre différents champs d'intervention (sanitaire, médico-social, productif).
- La réalisation, à la demande des usagers, d'entretiens de soutien psychologique.

Celui de l'évaluation, qui permet :

- D'apprécier le chemin parcouru et les résultats obtenus.
- D'analyser les écarts entre ce qui avait pu être envisagé et ce qui a pu être réellement réalisé.
- D'identifier de nouveaux objectifs de développement.
- De procéder aux aménagements et adaptations qui paraîtraient nécessaires.

➤ *L'accompagnement des travailleurs*

La réponse de l'ESAT aux difficultés rencontrées par les personnes accueillies intègre un dosage individualisé de modalités d'accompagnement au travers des différentes activités professionnelles, des soutiens adaptés liés au travail, des soutiens extra-professionnels, une politique de formation des usagers, associée à la formation des moniteurs dans leur rôle de médiateur.

L'admission en ESAT n'est pas un placement mais bien une démarche volontaire de la part du travailleur reconnu handicapé et orienté en ESAT par la CDAPH. Il peut être accompagné d'un représentant légal, d'un membre de sa famille ou d'un service d'accompagnement.

Une liste d'attente est en place et régulièrement actualisée. L'analyse de cette liste d'attente montre que les candidatures proviennent des usagers eux-mêmes, des services sociaux et/ou médicaux, des IME, d'autres établissements ou de la MDPH directement.

Le Contrat d'aide et de soutien par le travail (CAST) est présenté à l'utilisateur. Il définit :

- Le contenu de l'accompagnement.
- L'organisation et les conditions générales du déroulement des activités.
- Les différentes clauses dont la résiliation du contrat⁽¹⁾.

Les outils de la loi 2002-2

Le livret d'accueil, accompagné de la Charte des droits des personnes accueillies et le règlement de fonctionnement sont joints au CAST.

La période d'essai dure 3 mois. Elle est renouvelable une fois, à son terme l'équipe de direction peut prononcer ou pas l'admission de l'usager et dans ce cas en informe la CDAPH. La personne se familiarise ainsi aux différentes activités et cela permet de s'insérer dans le groupe de travail.

Elle permet à l'équipe de direction et à l'encadrement technique d'identifier au mieux les besoins et de dégager des pistes pour l'accompagnement et les orientations du projet personnalisé d'accompagnement professionnel.

Cette période permet aux deux parties d'évaluer l'opportunité du projet en ESAT, elle peut être interrompue à l'initiative de la personne en situation de handicap ou de l'établissement. Elle sera validée par un bilan d'évaluation produit par le moniteur d'atelier référent de la personne et l'équipe pluridisciplinaire (moniteurs, éducateur technique spécialisé, psychologue).



En cohérence avec les obligations réglementaires du secteur médico-social, l'ESAT dispose des supports ci-dessous exposés. Ceux-ci pouvant être organisés à partir de 3 catégories :

Présenter et informer / Supports visant un large public et visant à présenter l'établissement :

- Livret d'accueil de l'établissement.
- Charte des droits et libertés de la personne accueillie (annexée au livret d'accueil).

Fonctionner / Supports visant les usagers et professionnels et visant à expliciter et/ou à réguler le fonctionnement de l'établissement :

- Règlement de fonctionnement.
- Conseil à la Vie Sociale qui se réunit 3 fois/an. (voir page 41)
- Enquête de satisfaction en direction des clients de la cuisine centrale (réalisée 1 fois/trimestre) et des clients espaces verts (réalisée 1 fois/an).
- Projet d'établissement.
- Démarche qualité.
- Évaluation interne (février 2017).

Accompagner / Supports visant explicitement les usagers permettant de structurer et d'étayer l'accompagnement proposé :

- Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail (CAST) présenté aux travailleurs et signé au fur et à mesure des entrées.
- Projet Personnalisé d'Accompagnement Professionnel (PPAP) : mis en œuvre tout au long de l'année par objectifs à courts, moyens et longs termes.



Le projet personnalisé d'accompagnement professionnel (PPAP)

Le PPAP identifie les aptitudes, analyse les motivations, les besoins, les intérêts et définit les principales actions à mener dans l'accompagnement de chacun. Il est co-construit avec la participation de la personne accueillie qui est actrice principale de son projet. Des objectifs d'évolution dans et hors du champ professionnel, étroitement liés à la stabilisation psychologique et sociale des personnes sont aussi identifiés et planifiés.

À la demande de l'utilisateur, une concertation avec les familles, représentants légaux et d'autres intervenants (foyer, SAVS, tuteur) permet de cibler les besoins et d'impulser des activités extra-professionnelles et des actions axées sur l'autonomisation sociale.

Ainsi des actions concrètes dans l'organisation et les initiations à des actes de la vie quotidienne, à des formations ciblées, à des suivis se mettent en place et contribuent à un épanouissement général et à une bonne intégration dans le champ social. Les freins et obstacles à l'emploi résident moins dans la difficulté à accomplir une tâche sur un poste de travail (technicité) que de trouver des repères stabilisateurs dans l'environnement de ce travail.



Le PPAP est révisé tous les ans lors du bilan organisé entre le moniteur « référent », ou plutôt, le coordonnateur du PPAP, et le travailleur.

Une grille d'évaluation sera réalisée afin d'aménager au mieux les postes et le temps de travail pour évaluer les personnes avancées en âge.

L'ESAT met en place des outils d'évaluation : une grille d'évaluation professionnelle par activité, le bilan de compétences, un questionnaire de satisfaction. Les différents professionnels produisent un écrit qui alimente le dossier d'accompagnement professionnel de l'utilisateur.

Un suivi partenarial est effectué avec les intervenants externes liés au parcours de vie de la personne accueillie : SAVS, foyer d'hébergement, éventuellement sa famille, tutelles, médecins psy et/ou généralistes, MDPH, médecin du travail.

Les outils et procédures suivants existent à l'ESAT :

- Formalisation des procédures de signalement d'incident.
- Formalisation des procédures de signalement d'accident du travail.
- Procédure de gestion de la maltraitance.
- Procédure de pré-admission et d'admission.
- Procédure de gestion du dossier usager.
- Procédure d'accès au dossier usager.
- Procédure de gestion des PPAP.
- Procédure de suivi des demandes des usagers.



Au sein des équipes, des réunions mensuelles fixées annuellement sous forme de groupes de parole avec les personnes accompagnées constituent un moyen de recueillir leurs demandes ou besoins.

Le groupe de parole est un moment privilégié de « libre » expression de l'utilisateur. L'activité s'arrête, la parole est donnée. Quand la confiance avec le référent (moniteur d'atelier) est acquise les personnes utilisent ces moments pour s'exprimer. Le groupe existe comme une entité sociale où la parole de l'autre ainsi que sa différence d'opinion et de point de vue doit être respectée. Pour le référent c'est une opportunité importante de repérer des difficultés éventuelles au sein du groupe, des problèmes individuels, de recueillir des demandes. Le moniteur d'atelier anime le groupe. Les éléments d'informations recueillis peuvent permettre de repérer des faits significatifs et alimenter le bilan.

Chaque PPAP recense les formations suivies. La formation permet d'accroître ses savoirs, de formaliser des savoirs faire, elle peut aussi être un moyen de valider des acquis. Dans tous les cas, elle constitue un moyen de valoriser des compétences en vue de mettre en œuvre un parcours socio professionnel visant une intégration future en milieu ordinaire ou une professionnalisation accrue en interne.

Le contenu et les apports de ces formations peuvent constituer un support sur le terrain pour le moniteur d'atelier. Les notions acquises sont rappelées aux usagers lors de situations concrètes de mise en application et sont approfondies si nécessaire.

La mise en place de la **Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE), par le dispositif Différent et Compétent** vient soutenir la valorisation des compétences des travailleurs au travers de référentiels métier. Il s'agit de :

- Permettre au travailleur en ESAT d'être sujet de droit, auteur/acteur de son projet professionnel au sein de son environnement social et dans son espace de travail tout en contribuant à construire l'estime de lui-même, quel que soit son niveau de capacité opérationnelle.
- Faire bénéficier tout travailleur en ESAT, de droits relatifs à la validation des acquis de son expérience, à la reconnaissance de ses compétences ainsi qu'à sa professionnalisation.
- Valoriser et reconnaître la contribution du travailleur en situation de handicap dans l'activité économique du territoire et ainsi favoriser son employabilité.
- Renforcer par une organisation apprenante le lien entre les travailleurs en situation de handicap, tous les acteurs de l'établissement et le travail en réseau.

Extrait de la Charte éthique et des valeurs Réseau Différent et Compétent Midi Pyrénées 2014



Un triple constat préside à l'exposé des objectifs de cette démarche :

- A ce jour, la majorité des Travailleurs n'ont pas, ou très peu, accès aux diverses formations et validations de droit commun. Les programmes et formations ne prennent pas suffisamment en considération les freins liés à leur situation de handicap et à la réalité du travail en ESAT.
- Les usagers des ESAT ont un faible niveau d'employabilité reconnu et donc peu de possibilités d'accéder au travail en milieu ordinaire. La majorité d'entre eux sont contenus dans une trajectoire très réduite et linéaire en terme de choix et de possibilité de changement d'activité.
- Le niveau de compétitivité économique des ESAT, s'il est réel, reste néanmoins peu établi. Les savoirs-faire issus de l'expérience professionnelle ne sont pas suffisamment identifiés, reconnus et encore moins valorisés. Pour autant, tout geste professionnel, même simple et répétitif, traduit une compétence acquise.

Face à ces constats, les ESAT qui s'engagent dans ce dispositif, collectivement, souhaitent mettre en place un dispositif de reconnaissance des acquis des travailleurs, de développement et de valorisation de leurs compétences.

Cette initiative s'inspire du dispositif « Différent et Compétent » construit par l'ARESAT (Association des Responsables d'ESAT) de Bretagne.

Engagements

Développer une nouvelle dynamique institutionnelle dans le respect des pratiques existantes au sein de chaque établissement, les signataires s'engagent à :

- Inscrire les travailleurs d'ESAT dans un parcours de reconnaissance de leurs acquis et savoirs-faire ; de développement et de valorisation de leurs compétences professionnelles tout en respectant les termes du projet personnalisé élaboré conjointement avec l'utilisateur.
- Produire une dynamique de progrès et d'évolution et/ou de maintien des capacités et aptitudes des travailleurs. Leur participation à ce parcours de reconnaissance de compétences, en lien avec leur projet, vise à développer leur identité professionnelle et sociale.
- Créer une nouvelle conception et dynamique de travail par la refondation du lien entre les travailleurs en situation de handicap et les moniteurs d'ateliers ; par la mise en œuvre d'une organisation apprenante avec tous les acteurs de l'établissement ; par le développement du travail en réseau (inter-établissements, entreprises, évaluateurs, ...).
- Faire reconnaître et valoriser la contribution du travailleur en situation de handicap dans l'activité économique du territoire et ainsi favoriser son employabilité.

Construire une dynamique commune « Inter-ESAT » dans le respect des pratiques existantes au sein de chaque établissement, les signataires s'engagent à :

- Partager un outil méthodologique commun, moyen objectif d'échange et de communication entre les établissements et les moniteurs d'atelier formés à cet outil.

- Formaliser et capitaliser les expériences pour mutualiser leurs ajustements et mise en œuvre.
- Faciliter le travail en réseau à tous les niveaux de l'organisation et, en particulier, dans le cadre d'échanges de pratiques entre moniteurs d'atelier.
- Développer une politique d'ouverture vers des structures ou des collectifs qui s'identifient à ces valeurs.

Extrait de la Lettre d'engagement dans le Réseau D&C Occitanie



L'ESAT de Montredon fait partie des 10 premiers établissements d'Occitanie s'étant inscrit dès 2014 dans la démarche.

L'ensemble des moniteurs de l'ESAT a été formé ainsi que l'équipe de direction et un acteur d'appui. A chaque session « Printemps et Automne », des travailleurs de l'ESAT se présentent à la RAE proposée, ou en candidature externe devant un jury de l'éducation nationale ou du ministère de l'agriculture, ou bien en interne devant un jury de professionnels.

Paroles d'usagers

« L'activité de soutien c'est un moment important car cela nous permet de participer à pas mal de projet, et on sait que peu d'établissements proposent ça ».

« Le programme « différent et compétent », ça permet de montrer à son moniteur qu'on peut y arriver seul et qu'on peut toujours évoluer ».

« Le PPAP c'est intéressant car on peut se concentrer sur un projet et évoluer. Ça donne des perspectives pour l'avenir, ça permet de faire de nouvelles formations, des stages ».

« C'est bien de pouvoir parler, pas que des choses mauvaises. On ne veut pas tout raconter nos problèmes, mais c'est toujours bien de savoir qu'il y a quelqu'un pour nous écouter ».



Des ateliers écriture délocalisés



Le dossier de l'usager

Le dossier de l'usager se compose de deux parties différenciées gérées dans deux classeurs distincts : l'un est consacré à l'accompagnement, l'autre pour le suivi administratif. Il est ouvert dès l'admission de l'usager dans l'établissement. Le suivi du dossier administratif est assuré par le secrétariat de l'ESAT en lien avec la MDPH, la personne concernée et son entourage, il contient :

- Les éléments d'identité (carte vitale, mutuelle, permis de conduire...).
- Le dossier MDPH (notifications, RQTH, AAH).
- Le dossier social (CAF).
- Le contrat d'aide et de soutien par le travail.
- Les certificats d'aptitude au travail.
- Les arrêts de travail.
- Les éléments salariaux.
- Les diplômes et attestations de formation.

Le suivi professionnel est assuré par les moniteurs d'atelier. Le dossier est classé dans une armoire fermée et contient :

- Les rapports des bilans dans le cadre du projet personnalisé d'accompagnement professionnel (et les archives).
- Les fiches de synthèse des points bilans.
- Les évaluations des compétences générales.

L'accompagnement éducatif au travers des ateliers pédagogiques du mercredi

La loi 2005 rénovant l'action sociale et médico-sociale redéfinit les actions de soutien dans l'application du décret du 23/12/2006. **La personne accueillie en ESAT s'engage à bénéficier d'un contrat d'aide et de soutien par le travail.** L'ESAT de Montredon s'engage à proposer à Mme, Mlle, M. Y des activités de soutien médico-social éducatif, c'est-à-dire des activités d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale correspondant à ses aspirations personnelles et à ses besoins. De son côté, la personne s'engage à participer à l'ensemble de ces activités. Les activités de soutien ne sont plus reléguées au second plan mais plutôt mises en exergue dans l'accompagnement, indissociables de l'aide par le travail.

Ce nouveau contrat valorise la dimension psycho-sociale et mobilise les potentiels et les ressources de la personne, son énergie créatrice. C'est un point important à relever car il permet le développement d'un nouveau point d'ancrage qui peut faciliter le traitement de l'anxiété, la levée des inhibitions, un apaisement des symptômes. **C'est une avancée vers la dimension thérapeutique.**

L'aspiration personnelle est considérée comme un véritable outil pour la personne, à partir de là elle pourra exprimer autre chose que sa volonté d'adaptation à la dimension travail et sociale. Un sens nouveau pourra s'en dégager où habituellement il s'agissait seulement de répondre à une demande sans pouvoir « y être » pleinement, d'où l'échec, l'angoisse, l'absentéisme, le surinvestissement ... pour certains travailleurs. Le travail est un propulseur certes, mais insuffisant s'il est la seule ouverture au monde. Depuis Septembre 2010 nous proposons au sein de l'ESAT, des temps dédiés permettant une rupture dans le temps de travail.

Ces actions nous paraissent adaptées aux besoins et souhaits des personnes. Nous restons à l'écoute et « au travail » pour maintenir un accompagnement de qualité. La mise en place de lieux d'expression permet de recueillir les projets, les souhaits de chaque travailleur concernant les actions de soutien.

L'organisation de ces temps de socialisation

Des actions et activités organisées autour de trois principaux axes :

- **Un axe culture, activités artistiques, sports et vie sociale**, plus explicitement orienté vers des activités ludiques et de détente.
- **Un axe éducatif** constitué d'ateliers pédagogiques et de soutien visant à fournir aux travailleurs de l'ESAT un ensemble de compétences de base dont l'objet est de faciliter le développement de leur autonomie sociale et, plus largement, leur insertion dans la cité. Même si l'on retrouve ici des activités relevant du domaine de la culture et du loisir, celles-ci restent toutefois largement portées par une dimension plus éducative que ludique.
- **Un axe formatif** surdéterminé par des visées professionnelles. Dans cette perspective, il s'agit de fournir aux travailleurs de l'ESAT un ensemble de connaissances et/ou de compétences associé aux activités de production de l'établissement.

Participation annuelle à la course «Ekiden» à Albi



Axe culture, activités artistiques, sport et vie sociale

Culture / Activités artistiques :

- **Visites à thèmes** : en fonction d'un projet (monuments, musées, patrimoine...).
- **Atelier écriture** : écriture libre sur le site de l'ESAT, chez « l'habitant », au café Plume...
- **Ateliers à dimension artistique** : peinture, dessin, théâtre, danse...

Sports :

- **Participation à diverses compétitions sportives** : Ronde Givrée, EKIDEN, Natation...

Vie sociale :

- **Groupes de parole** sur des thématiques d'actualité : respect, citoyenneté, prévention addictions, équilibre alimentaire...
- **Rappel conduites à tenir** : en cas de canicule, de grand froid...
- **Organisation d'un loto annuel** (depuis 2011).
- **Vie affective et sentimentale** : rencontre avec des professionnels.
- **Coaching « Image de soi »**.



Participation à la Ronde givrée de Castres



Déplacement à Paris pour la finale du Top 14



Visite du Grand Théâtre d'Albi



Organisation d'un loto annuel



Axe éducatif

Apprentissage et formation :

- **Apprentissage en lien avec la vie quotidienne et les besoins des personnes accueillies** : suivi budgétaire, réalisation de CV ou de courriers administratifs...
- **Code de la route** : 2 séries par séances.
- **Initiation à l'informatique** : traitement de texte, navigation internet animée par la Cyber base de Réalmont ou par le moniteur.
- **Visite d'établissements** : entreprises de fabrication, de production, autres ESAT.
- **Atelier mécanique** : entretien et réparation du matériel parc et jardin.
- **Atelier bois** : fabrication de salon de jardin à partir de palettes en bois, petits mobiliers, jardinières, cendriers...

 Aménagement extérieur de l'ESAT



 Essais de voiturettes



 Séances de code de la route



 Visite technique du site Trifyl



Axe formatif

2016

12 heures

Recyclage SST
2 personnes

106,5 heures

Différent & compétent
13 personnes

36 heures

Bonnes pratiques d'hygiène professionnelle en restauration collective
18 personnes

28 heures

SST initiale
2 personnes

2017

210 heures

Prendre soin de soi
15 personnes

49 heures

Utilisation d'une auto-laveuse
7 personnes

17,5 heures

Initiation extincteur
5 personnes



Elaboration des dossiers de preuves RAE



Première session présentation 8 RAE



Enfin, signalons, que nous pouvons adosser en plus des activités et ateliers proposés ci-dessous, un ensemble d'évènements exceptionnels pouvant s'inscrire dans le développement associatif. Par exemple : la participation à des rencontres, des fêtes organisées sur d'autres établissements de l'association...

Ces évènements peuvent être soit, à l'initiative de la direction de l'établissement comme les sorties exceptionnelles : journée détente, soirée festives... ou bien alors être à l'initiative des personnes accompagnées notamment **par le biais de l'Association des Travailleurs Handicapés : ATH. L'Association des Travailleurs Handicapés (ATH)** a été créée le 14 décembre 2011 suite à la mise en œuvre d'un atelier « loto » qui a donné lieu à des ressources financières permettant d'envisager la création de cette association.

Cette association a pour objet de :

- Créer et développer des actions susceptibles de favoriser l'épanouissement et l'intégration dans la société des travailleurs handicapés accueillis à l'ESAT Valérie BONAFE, établissement géré par l'APAJH du Tarn.
- Créer un espace d'échange entre les travailleurs accueillis à l'ESAT Valérie BONAFE, et de mise en réseau avec des partenaires, interlocuteurs locaux et/ou d'autres ESAT.

Ses moyens d'action sont :

- Des actions sociales, socioculturelles.
- Des activités sportives ou de loisirs.
- Des actions permettant d'améliorer le cadre de vie des travailleurs.
- Des actions à visée professionnelle (en lien avec les activités développées ou en projet à l'ESAT ou dans son antenne).
- Des activités économiques.

Extrait des statuts association Loi 1901 – ATH 2011

 Remise des attestations de formation dispensée par le GRETA du Tarn (Juin 2017)



 Réunion des membres du bureau d'ATH (Février 2017)



 Cérémonie de remise des attestations de RAE Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (Mars 2017)



Les activités professionnelles << et prestations de services

Les activités professionnelles se déclinent en plusieurs ateliers (décrits ci-dessous). Elles se déroulent du lundi au jeudi de 8h à 12h30 et de 13h30 à 16h30 et le vendredi de 8h à 12h.

➤ Aux ateliers de la cuisine centrale

Au magasin

3 agents magasiniers travaillent en lien avec un moniteur d'atelier. Les missions principales sont les suivantes :

- Réception, contrôle, stockage et déconditionnement pour la production en cuisine centrale.



Au laboratoire des préparations froides

3 Agents Polyvalents de Restauration (APR) en préparations froides travaillent en lien avec un ouvrier de production, salarié de l'établissement et un moniteur d'atelier. Les missions principales sont les suivantes :

- Élaboration des entrées froides et préparations froides destinées aux collectivités et à l'activité « traiteur ».



Au laboratoire de préparations chaudes

2 Agents Polyvalents de Restauration (APR) en préparations chaudes, **2 Agents de conditionnement alimentaire**, un ouvrier de production, salarié de l'établissement, en lien avec un moniteur d'atelier. Les missions principales sont les suivantes :

- Élaboration et conditionnement des repas destinés aux collectivités, au portage à domicile et à l'activité « traiteur ».



Au laboratoire pâtisserie

2 Agents pâtissiers travaillent avec un ouvrier de production, salarié de l'établissement en lien avec un moniteur. Les missions principales sont les suivantes :

- Élaboration des pâtisseries destinées aux collectivités, au portage à domicile et à l'activité « traiteur ».

A l'atelier « Plonge Batterie »

1 agent plongeur en collectivité travaille avec des ouvriers de productions en lien avec un moniteur. Les missions principales sont les suivantes :

- Entretien et nettoyage du matériel de cuisine.



En chambre froide du PCA (Produit Cuisiné à l'Avance)

1 Agent préparateur de commandes travaille avec un ouvrier qualifié préparateur et le responsable technique logistique, en lien avec un moniteur. Les missions principales sont les suivantes :

- Participation à la préparation des commandes des différents sites à livrer.



En livraison

2 Agents livreurs dont un mis à disposition travaillent avec un ouvrier qualifié et le responsable technique logistique, en lien avec un moniteur d'atelier. Les missions principales sont les suivantes :

- Réalisation des livraisons de repas en liaison froide sur différents sites du département.



Au local laverie

2 agents de laverie et désinfection travaillent en lien avec un moniteur. Les missions principales sont les suivantes :

- Lavage et désinfection des caisses alimentaires et matériels dérivés.



➤ Aux ateliers de conditionnement

9 agents de conditionnement travaillent en lien avec un moniteur. Les missions principales sont les suivantes :

- Réalisation d'une série d'opérations manuelles liées à l'assemblage et ou montage et conditionnement de pièces ou produits alimentaires (mise en barquettes de pâtisseries orientales et chinoises, mise en sachet de gâteaux secs réalisés dans notre labo pâtisserie..).
- Confection et pliage de dossiers médicaux.
- Enfilage de perles diamants sur filins abrasifs et conditionnement de perles pour la société Perles & Co (atelier délocalisé sur Albi, du fait de la proximité de l'entreprise).

(1) Certificat d'aptitude à la conduite d'engins spécialisés.



➤ Aux ateliers espaces verts et bois de chauffage

11 agents d'entretien espaces verts et 5 agents techniques espaces verts, titulaires du CACES⁽¹⁾, travaillent en lien avec 3 moniteurs. Les missions principales sont les suivantes :

- Réalisation de travaux d'entretien et d'aménagement des espaces verts, chez des particuliers, des entreprises privées, des associations et des communes.
- Tronçonnage, fendage et livraison du bois de chauffage chez des particuliers.



➤ À l'atelier entretien et hygiène des locaux

En interne

3 agents d'entretien travaillent avec 1 agent technique, salarié de l'établissement, en lien avec un moniteur, une maîtresse de maison. Les missions principales sont les suivantes :

- Réalisation de l'entretien et de l'hygiène des locaux de l'établissement.

Equipe volante

5 agents d'entretien en lien avec un moniteur. Les missions principales sont les suivantes :

- Réalisation de l'entretien et de l'hygiène des locaux au sein d'entreprises privées, établissements extérieurs tels que bureaux d'étude, grandes surfaces et associations.



➤ Les mises à disposition

Les mises à disposition se développent, et il est important ici de souligner les perspectives et les finalités de ce dispositif. En effet, non seulement elles constituent en tant que telle des domaines d'activités très variés : **hygiène et entretien des locaux, maintenance, animation socioculturelle**, mais elles présentent aussi pour avantage :

- D'accéder à une activité en lien avec le projet personnalisé d'accompagnement professionnel.
- De permettre de viser une insertion progressive de l'usager dans le milieu ordinaire.

Le travailleur mis à disposition se conforme aux horaires et jours d'ouverture de la structure ou de l'entreprise d'accueil. Les ateliers pédagogiques sont maintenus autant que faire se peut, dans le créneau dédié du mercredi. Si l'activité rend difficile voire impossible, un moniteur se tiendra à disposition pour mettre en œuvre du soutien individualisé.

Ces personnes travaillent en détachement sur différents sites, dans des secteurs diversifiés en lien avec leur PPAP :

- Agent des services techniques (Foyer de vie La Planésié).
- Animatrice périscolaire (Association Les Francas du Tarn).
- Agent magasinier (Centre Hospitalier Intercommunal de Castres).
- Agent magasinier (Intermarché de Réalmont).



➤ De la mise à disposition vers le développement du pôle insertion

L'ESAT veille continuellement à l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur. En effet, **l'ESAT a fait le choix d'être « moteur » et « innovant »**, en impliquant les usagers et l'ensemble des professionnels à être partie prenante dans cette démarche d'ouverture. Autour de valeurs dites « traditionnelles », comme la laïcité, la solidarité, l'égalité de traitement, le sens du service, l'intégrité, l'accessibilité. Des valeurs dites « émergentes », comme l'adaptabilité, la transparence, l'innovation, la qualité, l'efficacité et l'équité.

Cette ouverture se réalise selon **4 axes principaux** :

- La reconnaissance des compétences.
- La formation professionnelle adaptée.
- L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (complémentaire des actions de reconnaissance de compétence et de formation : mise à disposition en entreprise).
- Les établissements dit « Passerelles » entre ESAT et IME, IMPRO, ITP... (Découverte de l'ensemble des activités proposées par l'ESAT).

Ces jeunes sont accueillis en stage afin de leur permettre de découvrir le milieu professionnel et les activités proposées dans un ESAT. Ils peuvent ainsi se positionner sur leur souhait d'une intégration future dans l'établissement et se faire connaître. Une évaluation du stage fait état de leurs potentialités.

L'ESAT accueille également des adultes en situation de handicap qui veulent découvrir le milieu de travail protégé en utilisant le dispositif d'évaluation en milieu de travail. Ils sont le plus souvent orientés par un organisme de formation dans le cadre d'un bilan de compétences.

Depuis la présentation du projet « Pôle Insertion » pour les travailleurs de l'ESAT, il y a eu plusieurs stages mis en place notamment dans les locaux de l'Hôpital Pays de l'Autan (CHIC de Castres/Mazamet). Ces stages ont été réalisés sur les secteurs du bio nettoyage, la restauration, la blanchisserie et le magasin de l'hôpital. D'autres entreprises sont intéressées par ce partenariat et sont prêtes à accueillir des travailleurs.

Le développement du pôle insertion nous a amené à réfléchir à la création d'une antenne de l'ESAT concernant le déploiement d'activités existantes comme la préparation de repas en liaison froide et d'activités nouvelles de type blanchisserie. Cette antenne sera basée sur l'ouest du département et plus précisément sur le site de Saint Sulpice où se trouve un établissement de l'APAJH du Tarn déjà existant.



Antenne de l'ESAT à Saint-Sulpice



Principes managériaux <<

Externes

- **Lien associatif** : le développement de l'ESAT s'appuie sur le projet associatif.
- **Partenariat local** : l'ESAT s'engage dans le développement d'un partenariat local visant à optimiser ainsi les services pouvant être apportés à la population du territoire sur le centre et l'ouest du département.

Internes

- **Un principe d'équilibre** : une attention toute particulière est portée au respect d'un principe d'équilibre entre « production » d'une part, et, d'autre part « accompagnement social ». Nous retrouvons ce principe qui structure de manière significative le management de l'établissement et la mobilisation des professionnels dans la partie que nous consacrons à l'accompagnement des personnes accueillies.
- **Un principe de participation** : un principe de participation est intégré à la vie de l'ESAT, tant en direction des personnes accueillies que des professionnels mobilisés. Ceci, de manière formelle dans les instances spécifiques constituées précisément dans le but de garantir cette participation (ex : Conseil à la Vie Sociale), comme dans l'appui apporté aux usagers à l'occasion d'initiatives spécifiques (ex : Association des Travailleurs Handicapés). Concernant les professionnels, le management mobilisé relève également du management participatif. Ces derniers étant consultés dans les instances appropriées (ex : CE) comme dans le déroulé quotidien des projets et activités développés.
- **Un principe de transversalité** : le management s'attache à développer un principe de transversalité. Celui-ci prend tout son sens dans l'organisation interne de l'ESAT (Voir organigramme organisationnel dans le livret d'accueil). Mentionnons ici la fréquence des temps d'échanges, de réunions et de concertation entre les différents cadres de référence professionnels mobilisés dans l'accompagnement des travailleurs.
- **Un principe de cohésion** : la mobilisation des principes précédemment évoqués facilite la construction et l'affirmation d'un principe de solidarité et de cohésion au sein de l'ESAT. Celui-ci est directement perceptible dans le comportement des uns et des autres.
- **Un principe d'efficacité** : ce principe constitue un souci constant de l'équipe de direction tant sur le plan de la qualité de l'accompagnement que sur l'efficacité économique des sites de production (Montredon et Saint Sulpice) pour la période 2018-2022.

Deux instances (associées à l'élaboration du projet d'établissement) témoignent dans les faits, de la mise en œuvre de ces principes managériaux, à la fois dans leur dimension réglementaire et participative : **le Conseil à la Vie Sociale (CVS) et l'Association des Travailleurs Handicapés des Fournials (ATH)**

➤ *Un outil réglementaire participatif issu de la Loi 2002⁽¹⁾ : le CVS⁽²⁾*

Le Conseil à la Vie Sociale a pour but d'associer les personnes accueillies ainsi que leur famille et/ou représentants légaux et le personnel de l'établissement aux décisions concernant l'accompagnement des résidents du FH, du SAVS et les travailleurs de l'ESAT, et plus généralement à la vie de l'établissement et à son organisation.

Le Conseil à la Vie Sociale a pour mission de donner son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement des établissements de la plate-forme (ESAT/FH/SAVS), et notamment sur :

- L'organisation intérieure et la vie quotidienne relative au fonctionnement du FH, du SAVS et de l'ESAT.
- Les activités, l'animation socioculturelle et les services thérapeutiques du FH, du SAVS et de l'ESAT.
- Les projets de travaux et d'équipements de ces mêmes structures.
- La nature et le prix des services rendus par ces structures.
- L'affectation des locaux collectifs.
- L'entretien des locaux.
- Les relogements prévus en cas de travaux et/ou de fermeture du FH.
- Les mesures prises pour favoriser les relations entre les résidents, leurs familles et les personnels des établissements.
- Les modifications substantielles touchant aux conditions d'accompagnement.

De plus, le Conseil à la Vie Sociale est obligatoirement consulté sur l'élaboration et la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement. Il peut être saisi pour faire office de lieu de médiation dans certains conflits (entre résidents, entre un résident et le personnel, entre un résident et l'établissement...).



Sur l'ensemble de ces dispositions, le Conseil à la Vie Sociale doit être informé, lors des séances ultérieures, de la suite donnée aux avis et propositions qu'il a pu émettre.

➤ Une association issue des dynamiques d'insertion sociale et d'animation socioculturelle : ATH⁽¹⁾

Fondée en 2011 à l'initiative (et pour) les travailleurs / usagers de l'établissement, cette association a pour objet de créer et développer des actions pour favoriser l'épanouissement et l'intégration dans la société des travailleurs handicapés accueillis au sein de l'ESAT et de son antenne ; mais également de créer un espace d'échanges entre les travailleurs accueillis à l'ESAT et de mise en réseau avec des partenaires, interlocuteurs locaux ou d'autres ESAT.

➤ Descriptif des postes et fonctions

Direction

- **Directrice** : assure, en cohérence avec les orientations de l'association, le pilotage et le management de l'établissement.
- **Directrice adjointe** : Responsable de la gestion des ressources humaines et plus précisément de l'encadrement des équipes • Garante du bien-être et de l'épanouissement des usagers de l'établissement • Soutient et remplace la directrice dans la réalisation des fonctions de management et de pilotage de l'établissement.

Administratif

- **Secrétaire de Direction** : assiste, organise et coordonne des informations internes et externes parfois confidentielles liées au fonctionnement de l'ESAT. Elle peut prendre en charge le suivi complet de dossier (suivi de relance clients, gestion administrative d'évènements spécifiques, organisation de réunions ou de prestations) • Gère les commandes de matériels. Elle prend en charge la constitution des dossiers d'aide sociale (aide à la constitution des dossiers avec les usagers, saisie et rédaction des dossiers et rassemblement et envoi des pièces aux organismes) • Centralise, synthétise et organise les informations relatives au fonctionnement des différents services.
- **Secrétaire administrative** : intervient sur différentes tâches administratives. Elle exerce des activités de secrétariat diversifiées visant à la création, à la gestion et à la diffusion de documents, au bon fonctionnement de l'établissement, à l'accueil et à l'information des personnes. Elle peut par ailleurs, assister un ou plusieurs responsables au sein de divers services • Accueille et oriente les usagers en fonction de leur demande par une présence physique par mail et par téléphone.

Paramédical

- **Psychologue** : est à l'écoute des résidents. Elle contribue à la recherche de modalités d'accompagnement adaptées. Elle réalise des actions d'analyse, d'évaluation psychologique et de conseil, selon les besoins des personnes afin de leur apporter un soutien ou une aide psychologique.

Social

- **Moniteur principal** : le moniteur principal d'atelier dépend de la direction de l'ESAT. Il travaille en relation étroite avec le chef gérant et l'accompagne dans la gestion de la cuisine centrale. Il exerce sa mission en liaison avec les autres moniteurs sous l'autorité de la direction.
- **Moniteur d'atelier et Maîtresse de maison** : le moniteur d'atelier et/ou la maîtresse de maison est responsable de l'organisation et du bon fonctionnement de son atelier, à ce titre il coordonne, accompagne les travailleurs handicapés dans leur travail quotidien. Il est responsable de la bonne exécution de leur travail. Il est également responsable de la mise en œuvre et de la réalisation quotidienne de la mission d'aide et de soutien par le travail.

Services périphériques

- **Agent de service** : effectue seul, sous le contrôle de la direction, l'enchaînement des travaux nécessaires au nettoyage et à l'entretien des surfaces et des locaux de l'établissement.
- **Agent technique** : effectue seul, sous le contrôle de la direction, l'enchaînement des travaux nécessaires à l'entretien courant des matériels utilisés (remise en état ; petite réparation ; remplacement des éclairages...) • Réalise des travaux en régie, et petites réparations.
- **Responsable technique et logistique** : responsable de la gestion des matériels consommables ou non, des achats au suivi du bon fonctionnement, sur les trois établissements de la Plateforme : ESAT, FH, SAVS. • Chargé de la gestion des achats, de la gestion des stocks • Responsable de l'entretien, l'hygiène et la sécurité • Personne ressource du matériel d'alerte • Responsable de la gestion du parc informatique et téléphonique, en lien avec le DCF/informatique du siège • Responsable de l'organisation et de la gestion des activités périphériques de la production de repas en coordination avec la société de restauration détentrice de l'agrément : appliquer les règles de sécurité dans l'établissement / assurer les travaux de dépannage et de maintenance des matériels professionnels (véhicules, équipements, matériel informatique, logiciel...) / assurer la gestion et le suivi du parc de véhicules / réaliser des inventaires (marchandises, matériels, clés, immobilisations...) / proposer et suivre des fiches de suivi (ex : cahier de maintenance...) / gérer les bons de livraison, d'allotissement et de production... / suivre certains travaux et établir des devis.

Cuisine centrale

- **Chef gérant prestataire externe** : assure et coordonne la gestion de la cuisine centrale et des prestations traiteurs.
- **Deux cuisiniers** : assurent la fabrication des plats à partir des fiches techniques dans le respect des règles d'hygiène de la restauration collective.
- **Prérateur de commandes** : participe à la fonction logistique de l'établissement en assurant la réception, le stockage, la préparation et la distribution des marchandises, ainsi que la gestion du stock.
- **Chauffeur livreur** : conduit un véhicule frigorifique et effectue quotidiennement la livraison des repas en liaison froide sur différents sites (écoles, centres de loisirs, associations...).

➤ *Formation continue des personnels*

La formation du personnel fait l'objet d'une procédure associative. Le siège de l'association est intermédiaire entre l'ESAT et le Fonds d'assurance formation des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale à but non lucratif (UNIFAF) pour valider le plan de formation par la direction générale et le comité d'entreprise.

A l'ESAT chaque salarié exprime ses souhaits de formation lors de **l'entretien professionnel et de formation ou via la fiche prévue à cet effet** contenant une description de l'action de formation envisagée et le coût de tous les frais inhérents. L'équipe de direction met aussi en place, des programmes de formation qui sont proposés aux salariés.

L'équipe de direction de l'ESAT s'est fixée pour objectif que tous les salariés participent régulièrement à une action de formation dans le souci constant **d'assurer une qualité de l'accompagnement des usagers en adéquation avec les nouvelles exigences législatives et avec l'évolution des profils accueillis dans l'établissement.**



Le travail à l'ESAT << *intervient en tant que support à l'insertion socio-professionnelle*

Au regard des missions confiées à l'ESAT, les 56 travailleurs constituent simultanément (du point de vue médico-social), la population accompagnée par l'établissement. De ce fait, ces personnes se trouvent à la fois en situation de :

- Travailleurs, assurant productions et prestations et, à ce titre, disposant d'une place pleine et entière au sein de l'ensemble des ressources humaines mobilisées par l'établissement.
- Bénéficiaires usagers d'un dispositif spécifique d'accompagnement et d'appui à l'insertion sociale et professionnelle proposé par l'établissement.

Dans cet esprit, il nous a semblé important de mettre en évidence les deux dimensions de cette situation en proposant quelques éléments descriptifs de : l'apport de ces travailleurs à la dimension de la production et de la prestation de service de l'établissement situé à Montredon ; la population qu'ils constituent.

Une vue plus fine des ressources humaines mobilisées permet de mettre en évidence ce que représentent les travailleurs / usagers de l'établissement au regard des activités de production et prestations réalisées, et, plus largement, dans le fonctionnement global de l'établissement. Soit :

Postes de travailleurs / usagers associés au fonctionnement de l'établissement

- **Entretien interne à l'établissement (ESAT) : 4 postes**
- **Livraison des productions : 2 postes**

Postes associés à la cuisine centrale

- **Gestion de la chaîne du froid : 3 postes**
- **Gestion de la chaîne du chaud : 5 postes**
- **Activités de pâtisserie : 4 postes**
- **Nettoyage des caisses alimentaires : 2 postes**
- **Plonge : 1 poste**
- **Gestion du magasin primaire : 3 postes**
- **Allotissement/PCA : 2 postes**

Postes associés aux activités d'hygiène, d'entretien et de maintenance des locaux

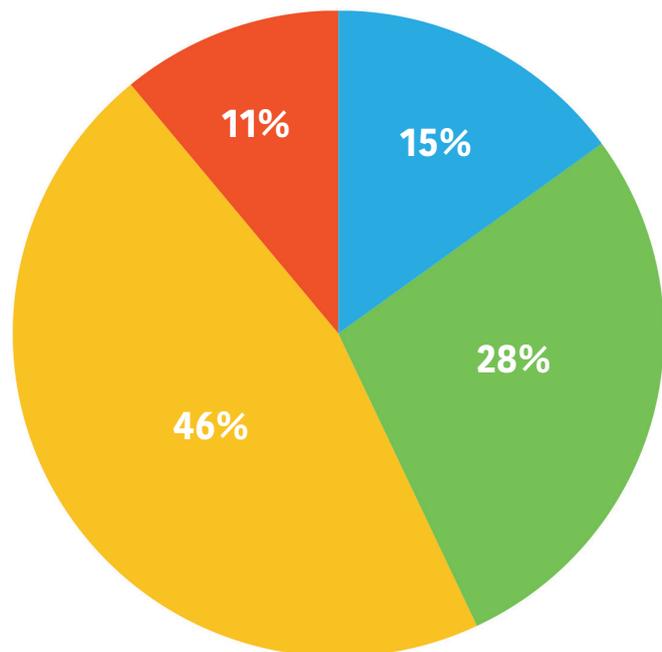
- **Prestations d'entretien externe : 5 postes**
- **Prestations d'entretien par mise à disposition : 2 postes**

Postes associés aux activités d'entretien des espaces verts et aux ateliers de conditionnement

- **Entretien d'espaces verts : 16 postes**
- **Ateliers de conditionnement : 7 postes**

Ceci correspondant à un volume global (prestations internes et externes) de **56 travailleurs / usagers (50 ETP)** pour l'ensemble de l'ESAT situé à Montredon répartie comme suit (voir graphique ci-contre).

- **Espaces verts / Bois de chauffage**
- **Entretien des locaux**
- **Mis à disposition**
- **Cuisine**



Constat de l'existant et opportunités de développement

La MAS « Lucie Nouet » est depuis de nombreuses années, et de plus en plus à ce jour, un établissement pivot sur l'Ouest du Département du Tarn dans le cadre d'un développement permanent de multi-partenariats.

L'évaluation externe, réalisée en mai 2013, mettait en évidence la **volonté active de « rendre service » en tissant une multiplicité de relations avec l'environnement**. Elle a su développer des relations suivies, clarifiées et souvent formalisées au bénéfice de la personne accueillie.

La MAS emploie dans ses personnels de nombreux salariés en RQTH parfaitement intégrés sur tout poste de travail. Alors que l'établissement développe depuis 5 ans **des collaborations avec l'ESAT de Montredon**, celles-ci ont permis sur des périodes de stage d'évoluer en situation de travail en particulier sur la cuisine ou sur la lingerie des travailleurs handicapés.

Depuis juin 2012, il existe entre la MAS et l'ESAT de l'APAJH du Tarn **une convention de détachement temporaire** d'un travailleur handicapé en milieu ordinaire sur la cuisine de l'établissement.

Cette convention a permis de développer un projet de vie en autonomie de cette personne sur la commune où il habite. Depuis septembre 2017, deux travailleurs handicapés bénéficient de la même convention de détachement. Il s'agit ici d'un exemple que nous pourrions citer dans la dernière période d'embauche en contrat d'accompagnement à l'emploi d'un jeune homme, sortant d'IMPro, accompagné au diplôme d'AMP et embauché depuis au niveau associatif.

A ce jour dans le cadre d'un autre CAE sur la base d'une convention particulière avec CAP EMPLOI un jeune quadraplégique exerce à 1/4 temps une fonction d'Aide en secrétariat sur un poste informatique.

Enfin actuellement nous servons de terrain de stage aux jeunes accompagnés par l'IMPro Notre Dame d'Espérance à Lavaur.

Dans le cadre de l'évaluation et de l'élaboration du projet d'établissement 2017-2021 de la MAS, un groupe de travail sur **l'évolution de la restauration des usagers** s'est réuni depuis mi-2015. Un certain nombre d'améliorations ou d'adaptations ont déjà été mis en place.

L'arrivée de l'antenne de l'ESAT va permettre de donner aux cuisiniers restant sur l'organigramme MAS la possibilité de finir la mise en œuvre de ce projet sur deux axes :

- Offrir une notion de choix à ceux des usagers qui peuvent en faire part ou selon leur plaisir.
- Privilégier la confection et l'amélioration de la qualité des repas servis aux usagers de la MAS, par exemple en servant à l'assiette des repas à texture modifiée mais reconstitués (méthode Nutri-culture).



Parallèlement, **l'équipe de l'ESAT de Montredon s'est attachée ces dernières années à recruter des travailleurs dans la plus grande mixité, prônant une logique d'inclusion et de participation sociale** à tous les âges de la vie et quel que soit la nature du handicap.

Le public change, voué essentiellement à l'accompagnement de personnes déficientes, l'ESAT accueille et accompagne des personnes porteuses de handicap psychique ou encore diagnostiquées autistes.

Pour cela, **il faut mettre en œuvre des expériences nouvelles** (périodes de stage, mise à disposition...) **et une forte coordination** avec différents partenaires de proximité, comme par exemple les CMP ou les AS de secteur, **pour garantir fluidité et cohérence dans les réponses** à porter aux personnes handicapées, mais aussi aux employeurs privés et publics susceptibles de les accueillir et enfin les embaucher.

Le dispositif Différent et Compétent dans lequel est engagé l'ESAT depuis bientôt 5 ans, répond en partie à cette philosophie : faire reconnaître les acquis de son expérience qui que l'on soit, quel que soit son niveau de verbalisation, invitant les partenaires (privés, publics, associatifs) à participer aux jurys dans les murs de l'ESAT mais aussi dans les entreprises sur le lieu de stage.

Bien sûr, qu'il est essentiel que nos pratiques professionnelles pivotent vers un soutien au dispositif de droit commun et que le virage que doit emprunter notre ESAT doit être inclusif. Pour autant l'inclusion doit être nécessairement progressive. Les ateliers présents dans les locaux de la MAS représentent un terreau pour les apprentissages et pourront permettre des mises à disposition progressives dans des entreprises dites ordinaires.

Pour autant, un certain nombre de personnes continuent à avoir **besoin du plateau technique que représente l'ESAT**, car elles sont en trop grandes difficultés pour intégrer le milieu ordinaire. Dans ces cas précis, il ne s'agit en aucun cas d'un échec, mais plutôt d'une proposition parmi d'autres.

Nous souhaitons faire évoluer l'accueil et l'accompagnement des personnes qui ne bénéficieraient pas d'accompagnement spécifique jusqu'alors, comme celui que représente l'accès aux plateaux techniques de l'ESAT, et pouvoir ainsi avoir une utilité sociale, un support au travail en milieu protégé ou ordinaire en ciblant particulièrement **les personnes ayant des handicaps psychiques ou des troubles du spectre autistique (TSA).**

Par ailleurs, **les ateliers pédagogiques et de soutien proposés aux travailleurs de l'ESAT seront accessibles aux résidents de la MAS** qui le souhaiteront. Ces ateliers s'inscrivent dans une démarche de **développement individuel** permettant la transmission d'un savoir-faire ou d'une compétence. Cette démarche se veut valorisante pour toutes **les personnes accompagnées : en MAS et en ESAT.**

La participation à ces ateliers sur l'antenne ESAT, pourrait se faire sur la base du volontariat, sans visée professionnelle ou préprofessionnelle mais à visée culturelle, citoyenne ou encore artistique...

Par l'expérimentation de la mise à disposition d'un travailleur de l'ESAT depuis plusieurs années au sein de l'équipe de restauration de la MAS, nous avons pu constater que le fait d'intégrer une équipe de salariés au sein d'un établissement médico-social, qui forcément sont déjà sensibilisés au handicap, a **facilité l'inclusion de ce travailleur de l'ESAT** dans une équipe « presque » ordinaire.

Cette expérience se poursuit sur l'atelier blanchisserie depuis quelques mois et se révèle être aussi positive. **Cette expérience doit pouvoir devenir pérenne** avec le soutien de l'ARS et l'obtention de places supplémentaires qui pourraient être fléchées, en partie, pour des personnes souffrant de TSA.

Dans le cadre de ce nouveau projet d'établissement, nous souhaitons le déploiement de l'antenne de l'ESAT à Saint Sulpice tel que décrit ci-dessous, à savoir, au terme du projet d'établissement **15 postes sur l'antenne** (création de 3 places par an sur 5 ans) :

Postes associés aux activités de l'antenne

- **Prestations cuisine centrale** : 3 postes
- **Prestations blanchisserie** : 4 postes
- **Entretien d'espaces verts** : 4 postes
- **Ateliers de conditionnement** : 4 postes

➤ Les horaires de travail

L'ESAT est ouvert toute l'année du lundi au vendredi. Les personnels et les travailleurs en situation de handicap embauchent le matin en décalé, selon la fonction qu'ils occupent. Les premiers arrivent à partir de 6h et les derniers terminent à 18h30. Ils prennent une pause d'un quart d'heure dans la matinée et de 1 heure le midi. Du lundi matin au vendredi midi, les ateliers fonctionnent sur un volant de 35 heures.

➤ Congés et absences

Les personnes accueillies à l'ESAT ont droit à 30 jours de congés par an répartis entre les fêtes de fin d'année, Pâques et sur la période estivale de juin à septembre. Des congés exceptionnels peuvent être accordés pour certains évènements.

➤ Mise à disposition ou détachement en entreprise

Les personnes bénéficiant d'un contrat de mise à disposition en entreprise ou dans un établissement sont soumises aux conditions de travail de la structure accueillante. L'accompagnement médico-social continue d'être assuré via une visite mensuelle sur le lieu de travail par un référent de l'ESAT et le maintien du bilan annuel. Ce nombre fluctue dans l'année, variant ces derniers mois entre 2 et 5.

⑤ *Temps de travail et organisation logistique*

Chaque moniteur d'atelier organise le temps de travail de son équipe et en réfère au moniteur Principal d'atelier sur les temps de réunion d'équipe, qui fait remonter les informations à la directrice adjointe. Chaque équipe dispose d'un vestiaire et de son propre dépôt pour stocker son matériel et/ou son véhicule. L'établissement fournit la tenue de travail réglementaire adaptée à l'activité proposée et l'équipement de protection individuelle (EPI).

⑤ *Transport des usagers*

Sur le site de Montredon, un travail en transversalité est organisé entre l'équipe éducative du FH (Foyer d'Hébergement, comprenant des éducateurs et des surveillants de nuit) qui se trouve sur la commune voisine, Réalmont, et l'équipe encadrante de l'ESAT (moniteur principal et moniteurs d'atelier). Le FH prend en charge financièrement le transport des personnes résidant au foyer d'hébergement. Une navette payante est mise en place pour les externes dans la limite de 8 personnes entre l'arrêt de bus « Tarn Bus » de Vénès et l'ESAT, le matin et le soir. Le transport des externes est assuré par les moniteurs.

Sur l'antenne de Saint-Sulpice un arrêt de bus se trouve à proximité des locaux de la MAS.

⑤ *Organisation des repas*

Les repas sont pris sur site. L'encadrement pendant le temps de repas est assuré par le personnel de l'ESAT.

⑤ *Sécurité au travail*

Les activités proposées par l'ESAT s'inspirent fortement de celles qu'effectuent les entreprises dites « classiques ». Le choix des chantiers tient compte du degré de technicité et est adapté à la capacité de chaque travailleur. Les ateliers sont soumis aux règles d'hygiène et de sécurité légales faisant l'objet, entre autre, de points à l'ordre du jour du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

L'ESAT offre un véritable espace d'insertion socio-professionnelle dans la mesure où les travailleurs trouvent dans ces ateliers un cadre rassurant, valorisant qui favorise une construction de leur identité professionnelle dans des conditions optimales de sécurité et de qualité.

L'adaptation des travailleurs handicapés aux nouvelles organisations passe par **un travail mené en amont consistant à procéder à une écoute attentive** des personnels et des usagers. Au niveau de l'encadrement les entretiens individuels permettent de connaître les évolutions envisagées dans le parcours de chacun. Les groupes d'expression au sein des ateliers, les points bilan constituent des moments privilégiés d'écoute des usagers.

➤ *Le médecin du travail*

Il a un rôle préventif consistant à éviter toute altération de la santé des salariés à leur poste de travail. Il donne son avis sur les aménagements de postes et les travaux à effectuer en fonction des capacités des travailleurs.

➤ *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

Il est compétent pour contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail. Il a un rôle de prévention et de contrôle des conditions de travail.

Le CHSCT est constitué des différents établissements du Bassin Nord :

- ESAT Montredon-Labessonnié et son antenne de Saint Sulpice.
- Foyer d'Hébergement Les Cyclades.
- SAVS Les Cyclades.
- Résidences Séniors de Blaye et de Mirandol.
- Hameau du Ségala.
- SIEGE.
- EPAS (Albi/Castres).



Il est composé de 3 membres titulaires pour le périmètre et d'un salarié compétent par établissement.

Lors des 4 réunions annuelles obligatoires, sont présents le président du CHSCT, la médecine du travail (docteur, infirmière et technicienne), l'inspection du travail, les membres du CHSCT et les salariés compétents.

Sa mission est :

- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs des établissements et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure.
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail quelles qu'elles soient.
- De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

L'ESAT est un établissement de type L et N (salle de réunion, restaurant) de 5^e catégorie.

L'établissement est équipé d'une alarme incendie de type 4 avec des déclencheurs manuels situés dans tout l'établissement ainsi que de 34 extincteurs dont 3 pour les véhicules espaces verts.

Un document d'évaluation des risques professionnels est disponible et mis à jour tous les ans. Il est suivi par les membres du CHSCT et les salariés compétents.

Des actions de formations d'hygiène et sécurité sont dispensées telles que :

- Initiations extincteurs.
- Sauveteur secouriste du travail.
- Habilitation électrique.
- Bonne pratique d'hygiène en cuisine (HACCP).

Suite à ces formations, **des équipements de protections individuelles sont mis à disposition** (gants isolants, vérificateur de tension, casque anti-bruit, gilet jaune, lunettes de protection...).

La mutation, tant au niveau des profils des personnes accueillies qu'au niveau des exigences économiques que connaissent les ESAT depuis quelques années, amène la direction à mener des actions visant à **professionnaliser les parcours tout en respectant la mission première de soutien médico-social.**

Au niveau du parcours socio professionnel le choix stratégique de l'ESAT pour atteindre cet objectif se porte sur la diversification des activités proposées et la formation professionnelle des usagers et de leurs encadrants. **La diversité des parcours individuels et des capacités de travail des personnes accueillies demande à l'ESAT d'adapter les activités de travail aux individus.** Quand certains usagers attendent de l'ESAT qu'il leur apporte un sentiment de sécurité en les aidant par le travail à s'insérer dans la cité, d'autres souhaitent se construire ou se reconstruire dans le milieu de travail protégé et progresser vers un métier, **une insertion en entreprise.**

L'activité professionnelle intervient donc comme support à l'insertion sociale pour certains, et pour d'autres le travail amènera à **une profession.** Si la perspective finale reste l'insertion en milieu ordinaire, des perspectives plus modestes en termes d'évolution professionnelle tiennent compte des pathologies plus handicapantes et visent des emplois de plus en plus autonomes dans la structure d'accueil.

L'ESAT accueille régulièrement des stagiaires

Des jeunes issus d'IME, IMPRO, d'ITEP... sont accueillis en stage afin de leur permettre de découvrir le milieu professionnel et les activités proposées dans un ESAT. Ils peuvent ainsi se positionner sur leur souhait d'une intégration future dans l'établissement et se faire connaître. Une évaluation du stage fait état de leurs potentialités (Notre Dame d'Espérance à Lavaur, CMPRO Bellevue à Blaye, Complexe Chanteclerc...).

L'ESAT accueille également des adultes en situation de handicap qui veulent découvrir le milieu du travail protégé en utilisant le **dispositif d'évaluation en milieu de travail.** Ils peuvent être orientés par un organisme de formation dans le cadre d'un bilan de compétences, par Cap Emploi ou encore les CMP.

Nos actions prioritaires à 5 ans

Aujourd'hui des acteurs du secteur social et médico-social s'engagent dans des stratégies prenant en compte les trois piliers du développement durable : environnement, social et économique. L'ESAT de par sa nature même se situe entre l'économique et le social. Il présente donc un terrain favorable à la mise en application d'actions respectant ces préoccupations à la faveur des personnes qu'il accueille et accompagne.

Au niveau de l'accompagnement

Travailler sur la communication et l'information avec les familles :

- Apporter une meilleure connaissance sur les rôles et fonctions de chacun.
- Définir le cadre de la communication et/ou des rencontres en associant le CVS.
- Mieux connaître les attentes des familles.
- Identifier les attentes auxquelles l'ESAT peut répondre.

Améliorer l'accueil des nouveaux salariés et des stagiaires :

- Etablir une procédure relative à l'accueil des nouveaux salariés et stagiaires : qui fait quoi, quels documents à remettre, explication du fonctionnement.
- Réfléchir à l'opportunité et aux modalités de mise en place d'un tutorat pour les nouveaux salariés et les stagiaires.

Poursuivre l'articulation entre les différents types d'accompagnements qui sont proposés (accompagnement médical, social et professionnel) :

- Prendre en compte le vieillissement des travailleurs par l'aménagement de temps de travail adapté : création d'une grille d'évaluation professionnelle pour évaluer l'avancée en âge pour les travailleurs à temps partiel.
- Prendre en compte la santé au travail : interventions de différents professionnels de la santé, formaliser des conventions de partenariats, animations d'ateliers de soutien le mercredi matin par les moniteurs d'atelier.
- Informer et accompagner les travailleurs progressivement à la cessation d'activité (aménagement du poste de travail, intervention de technicien CARSAT pour informer aux droits à la retraite...).

L'institutionnalisation par personne accueillie, d'un coordinateur de projet :

- Suivre au cas par cas et au quotidien, les avancées et difficultés rencontrées.
- Initier les aménagements qui s'avèreraient nécessaires.
- Mobiliser, en intelligence de situations, les ressources et compétences, y compris partenariales complémentaires et utiles au bon déroulement du projet personnalisé d'accompagnement professionnel.

➤ Au niveau de l'outil de production

On peut rappeler ici que l'ESAT est un outil de production au service de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. On ne peut donc pas négliger l'importance pour l'établissement de produire des services et prestations qui lui permettent de générer des bénéfices commerciaux.

Inscrire notre action dans une démarche de développement durable :

- Sensibiliser l'ensemble du personnel et des travailleurs aux économies d'énergie : éteindre les lumières, fermer les portes, baisser le chauffage...
- Amplifier et généraliser le tri sélectif par la mise en place de containers et la formation-sensibilisation de l'ensemble des personnels.

Développer des activités de production et des prestations au plus près des besoins et possibilités du territoire (entreprises, particuliers...) :

- Connaître la concurrence, et le besoin des entreprises afin d'affiner l'offre de l'ESAT en réalisant une étude de marché avec le soutien d'un groupe d'étudiants sur le sujet.
- Travailler sur l'image de marque des ateliers de l'ESAT et structurer la démarche commerciale.
- Identifier la valeur ajoutée de l'établissement, ses spécificités et ses compétences.
- Intégrer des réseaux d'entreprises pour développer cette image.
- Travailler sur l'argumentaire commercial et réfléchir aux supports de communication associés.
- Organiser la communication autour des activités de l'ESAT et les moyens à mettre en œuvre au regard des cibles.
- Développer la clientèle des particuliers.
- Diversifier l'offre de prestations.
- Amorcer une dynamique de travail autour des services à la personne telle que la réalisation de petits travaux paysagers.
- Réaliser des propositions concrètes pour développer ce marché.

Renforcer les actions de promotion visant à mieux faire connaître la plate-forme, ses services, prestations et productions en développant un site internet dédié à l'offre de services.

Concevoir de nouvelles prestations de service : en professionnalisant une équipe d'agents de propreté, en développant, à travers le dispositif de mises à disposition (MAD), le développement du pôle d'insertion vers le milieu ordinaire.

Poursuivre les processus de formation et de qualification des personnels et des usagers.

L'ensemble de ces objectifs sont déclinés dans un tableau de bord de suivi annexé au projet d'établissement, **avec des échéances et des indicateurs** révisés régulièrement en réunion stratégique de direction le lundi matin (RSD), et évalués une fois par an en début d'année civile.

➤ *Amélioration continue de la qualité*

D'abord globale associative, définissant les grandes orientations « qualité », la démarche qualité s'appuie sur un manuel rappelant les grands principes et leur déclinaison au niveau associatif et institutionnel.

Véritablement initiée en 2013, la démarche d'amélioration continue de la qualité au sein de l'ESAT s'est d'abord appuyée sur l'évaluation interne de la structure, dans le sens où ce diagnostic a pu servir de base pour sa mise en œuvre, avec notamment la formalisation d'un plan d'amélioration continue (PAC).

Cette démarche institutionnelle repose sur un comité de pilotage composé de trois ou quatre membres : la directrice et/ou la directrice adjointe, la responsable qualité, le moniteur principal, la secrétaire de direction et le responsable technique et logistique. Il se réunit tous les mois, afin de fixer les modalités d'application des actions d'améliorations définies dans le plan d'action qualité de la structure, et d'en assurer le suivi.



Ce projet d'établissement, qui fixe des orientations précises, permettra de piloter plus justement la démarche au regard de l'évolution des besoins et attentes des usagers et du développement de la structure.

Afin d'obtenir la représentation la plus complète possible des attentes et besoins des usagers, l'ensemble des professionnels s'est par ailleurs interrogé sur les besoins exprimés ou observés chez les usagers, à travers différents sujets, et ce dans le cadre de l'élaboration du présent projet. En parallèle, une enquête de satisfaction a été menée auprès des travailleurs.



Les axes d'améliorations qui pourront apparaître suite à ces réflexions et enquêtes viendront également compléter le PAC.

La dernière évaluation interne a eu lieu en février 2017 (la première ayant été réalisée en 2013). L'évaluation externe s'est déroulée en 2014. Les évaluations internes seront par la suite menées en adéquation avec le calendrier des évaluations externes et d'audits spécifiques, qui sont par ailleurs prévus par le manuel qualité associatif.

L'analyse des événements indésirables, des plaintes et réclamations, non réalisée aujourd'hui de manière complète et systématique, est un aspect qui sera développé rapidement. Associée aux outils permettant de faciliter l'accompagnement au quotidien (procédures, protocoles...), elle viendra alimenter la démarche d'amélioration continue.

Il est important de souligner le caractère participatif de cette démarche, qui associe au maximum les salariés, compte-tenu de leur organisation de travail peu propice au dégagement de temps de travail collectifs. De manière complète lors des évaluations internes, cette participation se fait ensuite avec les personnes ressources nécessaires sur la thématique traitée.

Conclusion

Le projet d'établissement en tant qu'outil garantissant le droit des usagers reste un document dynamique en ce sens qu'il évolue. Le travail collectif d'échanges autour des pratiques professionnelles mené pour produire le projet d'établissement va influencer la continuité des travaux dans le cadre de la démarche qualité. L'ESAT a la volonté d'évaluer la mise en œuvre du projet d'établissement annuellement.

Le présent Projet d'Etablissement est établi pour une durée de 5 ans révisable, en cas de besoins, par le Conseil d'Administration de l'APAJH du Tarn. Il a été soumis à la consultation des représentants des travailleurs au Conseil à la Vie Sociale.



Équipe PCA et livraison



Équipe du magasin



Labo préparations froides



Labo préparations chaudes



Labo désinfection caisses alimentaires



Équipe entretien des locaux



Équipe espaces verts



Équipe de Direction élargie



Équipe conditionnement

N'hésitez pas à consulter notre site

 esat.apajh81.org

ESAT Valérie Bonafé

Les Fournials - 81360 MONTREDON-LABESSONNIÉ

 **05 63 72 68 50**

 esat@apajh81.org

Siret 301 691 259 00 156 - APE 9499Z - TVA FR 60 301 691 259

L'ESAT Valérie Bonafé est géré par

