

APH des Vosges du Nord

Projet d'établissement Esat « Les Ateliers du Herrenfeld »

“Association œuvrant pour les
Personnes en situation de Handicap
des Vosges du Nord”

2018 - 2022



IT.DIR.81



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
I. LE PROJET ASSOCIATIF.....	4
II. L'ORGANISATION GENERALE.....	8
A. L'ORGANISATION DES SERVICES	9
B. LA CARTOGRAPHIE	10
C. LE COMITE DE DIRECTION (CODIR)	11
1. <i>Organisation.....</i>	11
2. <i>Fonctionnement.....</i>	11
3. <i>Modalités de contrôle de gestion garantissant la maîtrise budgétaire.....</i>	11
D. ORGANISATION GEOGRAPHIQUE	12
E. SECTEUR D'INTERVENTION.....	14
III. L'EVALUATION INTERNE.....	15
A. LE SYSTEME DE MANAGEMENT PAR LA QUALITE	15
B. LE LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS DE L'HAS-ANESM.....	16
IV. LA BIENTRAITANCE.....	17
A. INTRODUCTION	17
B. ZONES DE VIGILANCE.....	17
1. <i>Les axes communs à l'ensemble des structures.....</i>	17
2. <i>Les structures d'accompagnement.....</i>	18
3. <i>Les structures de vie collective.....</i>	19
4. <i>Les prestations de soin.....</i>	19
5. <i>Le travail adapté.....</i>	19
V. L'ESAT « LES ATELIERS DU HERRENFELD ».....	20
A. L'HISTOIRE ET LE PROJET DU SERVICE.....	20
B. LES MISSIONS.....	20
1. <i>Cadre légal d'intervention.....</i>	21
C. LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE	22
1. <i>Description du public accueilli.....</i>	22
2. <i>Expression et participation des usagers.....</i>	23
3. <i>Place de l'entourage.....</i>	24
D. LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION.....	24
1. <i>La nature de l'offre de service.....</i>	24
2. <i>L'organisation interne de l'offre de service.....</i>	26
E. LES PRINCIPES D'INTERVENTION	30
F. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES	31
G. LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, DE DEVELOPPEMENT.....	34

INTRODUCTION

L'APH des Vosges du Nord, une organisation dynamique

L'Association œuvrant pour les Personnes en situation de Handicap des Vosges du Nord, ex-APAEIIE, est une association à but non lucratif créée en 1969, qui œuvre à l'accompagnement de personnes en situation de handicap intellectuel. Aujourd'hui, l'APH des Vosges du Nord accueille et accompagne des usagers de tous âges et réalise des missions allant du dépistage précoce et du diagnostic de handicap intellectuel, à l'accompagnement et aux soins de personnes handicapées vieillissantes.

Les évolutions sociales, professionnelles et techniques se sont accélérées ces vingt dernières années avec pour conséquence des changements dans les rapports sociaux, familiaux, communautaires ou professionnels. Nos repères traditionnels s'en trouvent affectés et une impression de mouvement et de changement permanent bousculent nos habitudes et nos rythmes de vie. Les organisations qui étaient relativement stables jusque-là sont contraintes de s'adapter.

Deux attitudes à adopter, soit résister et tenter de revenir au passé, soit intégrer les nouvelles connaissances et les nouveaux systèmes afin d'être en capacité de vivre dans un monde changé, en adoptant ses nouveaux modes de pensée. Accepter le changement et le mouvement ne signifie pas un abandon de nos valeurs humanistes, mais au contraire favorise une attitude positive qui permet de les animer dans cette nouvelle dynamique. C'est le choix qu'a fait l'APH des Vosges du Nord, en améliorant son organisation et son système d'information.

C'est ainsi que nous avons engagé depuis plusieurs années cette démarche de mise en synergie de l'ensemble du dispositif APAEIIIE, aujourd'hui l'APH des Vosges du Nord, en créant une organisation par processus, construite à partir des différents métiers de notre secteur professionnel. Cette orientation nous permet de sortir de la logique de structure, centrée sur elle-même et d'intégrer une logique de service et de projet.

L'objectif principal est d'éviter le repli sur soi et sur la sphère professionnelle immédiate, en s'ouvrant aux espaces internes à l'Association et en communiquant mieux avec l'environnement social et professionnel externe à l'établissement ou au service.

Cette nouvelle façon de travailler se traduit dans la conception de nos projets d'établissements et de services qui ne peuvent plus être pensés de manière isolés, mais comme un ensemble interactif et dynamique. C'est pour cette raison que nous avons élaboré un document unique qui regroupe tous les processus de l'APH des Vosges du Nord en interactions avec les structures, dans un cadre global qui les rende lisible et compréhensible.

I. LE PROJET ASSOCIATIF

PREAMBULE

La dynamique de rapprochement associatif

L'APH des Vosges du Nord est née de la volonté de l'APAEIIE d'INGWILLER et de l'AAPAH de WINGEN-SUR-MODER de lier leurs destins en rapprochant ces deux associations situées sur un territoire de proximité, et dont nombre de membres et de bénéficiaires sont proches.

2014 : Cette dynamique a été engagée dès juillet 2014 avec la signature d'une première convention cadre, reconduite en 2015, en vue d'un rapprochement associatif entre l'APAEIIE d'Ingwiller et l'AAPAH de Wingen sur Moder.

2016 : En novembre 2016, les Conseils d'Administration de l'AAPAH et de l'APAEIIE, réunis lors d'une même séance, décident de travailler à la fusion de leurs deux associations à l'horizon du 1er janvier 2018.

2017 : Signature du Traité de fusion le 30 juin 2017 et validation de ce Traité par les Assemblées générales extraordinaires de l'AAPAH, le 12 octobre, et de l'APAEIIE, le 16 novembre de la même année.

2018 : Fusion des deux associations, devenue effective le 1er janvier 2018. Modification des statuts associatifs de l'APAEIIE et adoption du nouveau projet associatif 2018 – 2022 lors de l'AG mixte du 11 janvier 2018.

Historiques

L'APAEIIE : l'Association Participant à l'Accompagnement, à l'Education et à l'Intégration des personnes en situation de handicap d'Ingwiller et environs, a été créée en 1969, à l'initiative de quelques membres fondateurs, en collaboration avec le Rotary Club de la région. Ses statuts ont été modifiés en 2006.

L'Association a pour but essentiellement :

- L'accompagnement de toute personne concernée par le handicap au cours de sa vie.
- L'éducation comme cœur de la mission.
- L'accompagnement social dans la poursuite de la mission d'éducation.
- La formation permettant la compensation du handicap par l'accès à la connaissance, au savoir et savoir-faire indispensables à un parcours professionnel adapté ainsi que l'accès à la culture et aux loisirs.
- Les soins nécessitant des moyens spécifiques sur le plan thérapeutique.
- La prise en compte de la famille comme lien et repère, avec la volonté d'associer et de soutenir les parents et la cellule familiale.

Pour parvenir à ce but, l'Association crée et gère des Etablissements et Services d'accueil et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap ainsi que toute structure et activité conformes à son objet.

L'Association est à but non lucratif.

L'AAPAH : l'Association des Amis et Parents des Adultes Handicapés du Pays de la Petite Pierre et de ses Environs, a été fondée en 1998.

La Résidence du Hochberg a ouvert ses portes en 2004. Elle est née de la volonté partagée de l'AAPAH et de la Communauté de Communes du Pays de la Petite Pierre de répondre aux besoins des personnes handicapées adultes dépendantes dans le cadre d'une politique de développement économique, d'amélioration du cadre de vie et de maintien de la population existante sur le territoire.

La résidence comprend :

- un FAS (foyer d'accueil spécialisé) en hébergement permanent
- un FAM (foyer d'accueil médicalisé) en hébergement permanent
- un FAM, accueil de jour.

L'Association a pour but essentiellement de :

- Poursuivre auprès des pouvoirs publics départementaux et des autorités publiques ainsi que de tout organisme public ou privé, toute action en faveur des personnes en situation de handicap, afin de favoriser leur plein épanouissement et leur insertion sociale ;
- Gérer la Résidence du Hochberg, située au 1, rue du Château Teutsch, à Wingen-sur-Moder ;
- Créer et gérer tout service ou établissement répondant aux buts de l'association ;
- Apporter des réponses adaptées à des situations, des demandes et des besoins très divers.

L'Association est à but non lucratif.

LES VALEURS ASSOCIATIVES

Des valeurs associatives communes

Le présent projet associatif de l'APH des Vosges du Nord reprend les principes qui guident l'action des associations qui ont concouru à sa naissance.

Les valeurs défendues par ces associations constituent des repères pour la pratique de tous ses acteurs.

Les valeurs portées par l'APH des Vosges du Nord sont :

Des valeurs à l'égard des personnes

- La reconnaissance de la différence et le refus de toute pratique discriminatoire

- Le respect fondamental de la personne, de sa vie et de son devenir
- Le droit à la dignité pour chacun
- La participation à une vie sociale au sein de la société et de la cité
- La promotion de la solidarité sous toutes ses formes

Des valeurs du vivre ensemble

- La reconnaissance de tout être humain comme acteur à part entière de la société
- La foi en la capacité humaine à créer et à participer à une vie collective
- L'accueil et l'accompagnement des personnes tout au long de leur vie
- La recherche incessante du bien-être de la personne accueillie et accompagnée

Des valeurs citoyennes

- La participation de la personne handicapée et des structures adaptées à la vie citoyenne
- Le rôle actif dans une meilleure reconnaissance des personnes en situation de handicap
- La participation aux instances professionnelles ou administratives par des réflexions et propositions
- L'intégration dans les réseaux professionnels
- L'action dans la référence constante à l'éthique et à la déontologie.

LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

S'inscrire dans le cadre des politiques publiques

- Œuvrer afin que l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap permette un changement en profondeur du regard qu'on leur porte.
- Répondre à l'ensemble des besoins de la personne (éducation, formation professionnelle, soins, accompagnement social...),
- Développer et promouvoir les actions culturelles, sportives et de loisirs dans tous les établissements et services, et auprès de tous les publics.
- Mettre en place des plates-formes techniques communes, pour offrir des solutions adaptées.
- Veiller à ce que les établissements et services s'appuient sur les recommandations de bonnes pratiques : promouvoir la bientraitance, garantir les droits, la qualité de vie et la protection des personnes, sans entraver leur liberté, en les accompagnant dans leurs choix et dans la mise en œuvre de leurs projets individuels.
- Prendre en compte la famille comme lien et repère, avec la volonté d'associer et de soutenir les parents et la cellule familiale.
- Développer la coopération avec d'autres associations.

Prendre en compte l'évolution du secteur médico-social

- Maintenir et développer une association vivante, grâce à une veille stratégique, appuyée sur une connaissance des textes nouveaux et de leurs modalités d'application

- S’inspirer de ce que d’autres associations ont pu mettre en place avec succès, participer à des colloques et congrès, se tenir informés des progrès techniques et théoriques du secteur
- Faire vivre le partenariat existant, en rechercher de nouveaux, pour sortir d’une logique de segmentation et permettre un parcours de vie, facile et personnalisé
- Se tenir prêts à répondre à des besoins et à des appels à projets, pour conforter l’existant et développer des compétences nouvelles
- Rechercher des fonds et ressources financières hors aides publiques : tel que mécénat, philanthropie ...pour conserver une part d’autonomie et une capacité d’innovation
- Veiller à mettre en œuvre une gouvernance associative démocratique, ouverte sur son environnement et tournée vers l’avenir

LA DYNAMIQUE ASSOCIATIVE

Toute l’action des établissements et services est également sous tendue par la dynamique associative, autour des idées d’innovation, d’actions en réseau, de développement de la participation, d’évaluation, d’optimisation et de mutualisation.

Cela se traduit notamment par :

- Une unité associative affirmée,
- La poursuite et l’adaptation des actions entreprises,
- L’innovation, la pérennisation de l’activité.
- La volonté de s’informer des évolutions scientifiques et techniques du secteur médico-social et des domaines liés.
- L’adaptation des structures aux besoins et l’évolution de ces derniers,
- La valorisation des spécificités de chaque établissement,
- La définition de pôles de compétences et leurs transversalités et articulations favorisées,
- Le concours de collaborateurs, équipes de professionnels formés, informés, créatifs et associés,
- La participation active des personnes et des familles,
- La responsabilisation des professionnels, la lisibilité des projets, la mise en place d’outils de formalisation,
- La lisibilité et la valorisation des initiatives à l’égard des partenaires et des acteurs de la vie sociale,
- Le respect des objectifs issus de la charte associative,
- Le respect de la réglementation,
- Le renforcement de la protection des usagers,
- L’élaboration d’un plan de communication, pour se faire connaître et promouvoir nos valeurs.

LES PERSPECTIVES D’AVENIR

Les perspectives du nouvel ensemble -APH des Vosges du Nord- résultant de la fusion de l’APAEIIE et de l’AAPAH et d’une modification des statuts sont, pour la période 2018-2022 :

- La consolidation et l'intégration du nouveau périmètre associatif, afin de trouver une unité associative et professionnelle.
- Le développement de l'organisation par processus et le maintien de la certification ISO 9001, ou d'autres éventuellement appelées à lui succéder.
- La reconnaissance de l'APH des Vosges du Nord en tant qu'acteur médico-social sur le territoire.
- Le lancement de nouveaux projets et la réponse à des appels à projets, d'accueil, d'accompagnement et de propositions de services nouveaux ou de prestations nouvelles dans le domaine du médico-social ou d'autres domaines liés.

II. L'ORGANISATION GENERALE

L'organisation des établissements et services a évolué depuis une dizaine d'années, dans le but de mieux intégrer dans ses projets et dans ses pratiques, l'évolution des compétences professionnelles, l'ouverture à l'environnement professionnel, scolaire et social ainsi que les besoins et demandes des usagers et de leurs familles.

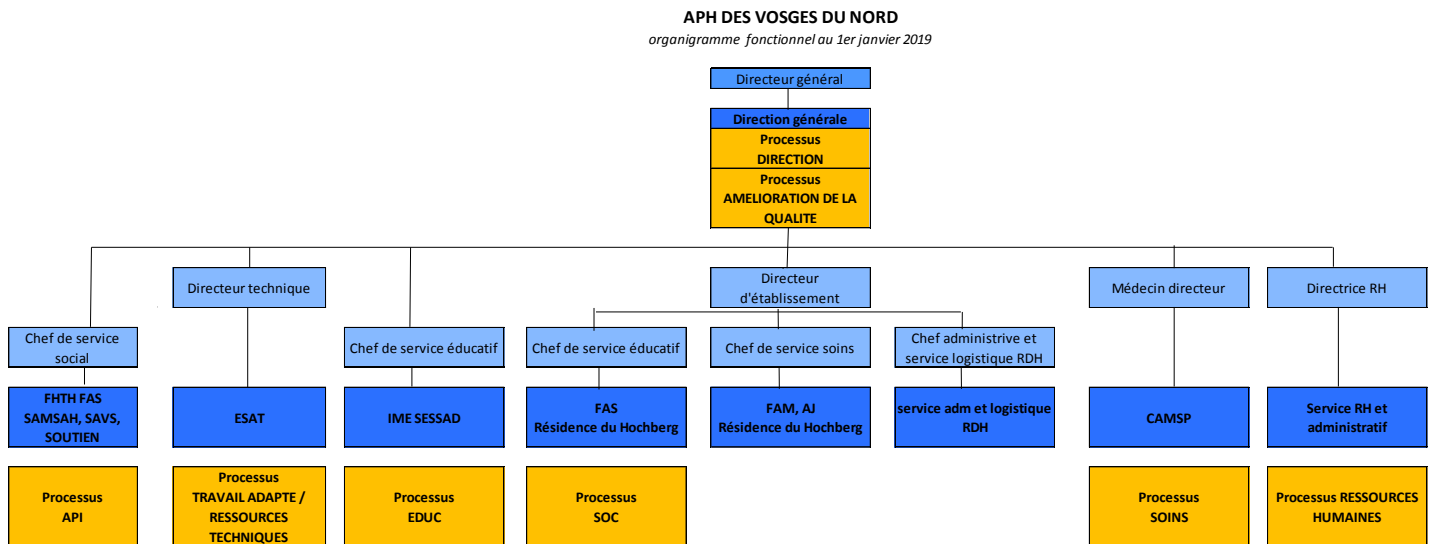
La logique dite de structure, historique et fortement marquée par un modèle institutionnel hiérarchique, est encore présente dans le fonctionnement, mais la logique fonctionnelle est maintenant bien en place. Elle permet de structurer les projets d'accueil et d'accompagnement mis en œuvre, dans une dynamique professionnelle au service des projets individuels et collectifs. Ce modèle de fonctionnement a permis une mise en synergie des structures qui s'organise à partir des emplois et des compétences.

Les directeurs opérationnels intègrent ces logiques de l'organisation, ils occupent une double fonction :

- **Hiérarchique** pour assurer la direction de la structure en ce qui concerne :
 - La mise en œuvre du projet d'établissement ou de service ;
 - L'animation d'équipe et l'organisation du travail dans les structures ;
 - La sécurité et la bienveillance ;
 - L'accueil des usagers et les relations avec les familles ;
 - L'élaboration et la mise en œuvre des projets individuels ;
- **Fonctionnelle** pour la coordination et l'animation des professionnels concernés par le processus :
 - Réunions régulières ;
 - Formations professionnelles ;
 - Réseau professionnel ;
 - Elaboration, mise en œuvre et évaluation d'outils communs.

A. L'ORGANISATION DES SERVICES

L'organisation de l'APH des Vosges du Nord intègre cette double fonction hiérarchique et fonctionnelle. L'organigramme fonctionnel est défini selon le découpage suivant :

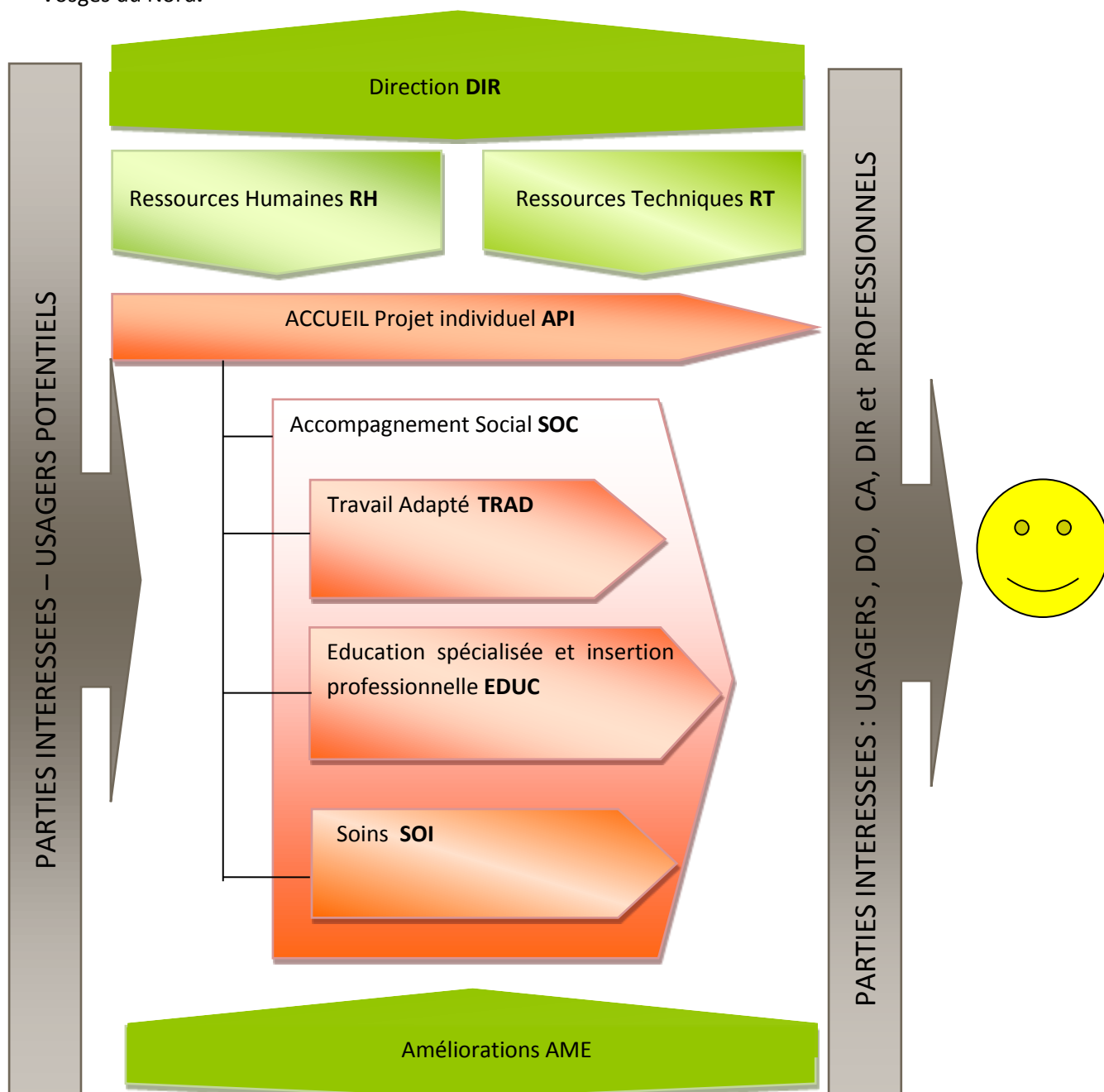


La dynamique qui s'est développée dans ce cadre, a permis de mettre en place une organisation par processus métier.

Cette organisation nous permet de valider une certification **ISO 9001 version 2015** (*hors résidence du Hochberg en 2018 et 2019*).

B. LA CARTOGRAPHIE

La cartographie illustre le fonctionnement par processus tel qu'il est mis en œuvre à l'APH des Vosges du Nord.



PROCESSUS SUPPORTS

DIR : Direction
RH : Ressources humaines
RT : Ressources techniques
AME : Amélioration

PROCESSUS OPERATIONNELS

API : Accompagnement Projet Individuel
SOC : Social
EDUC : Education spécialisée et insertion professionnelle
TRAD : Travail Adapté
SOI : Soins

L'organisation par processus est décrite dans le Manuel de Management.

C. LE COMITE DE DIRECTION (CODIR)

1. ORGANISATION

Le Comité de direction est composé de l'ensemble des cadres hiérarchiques de l'Association.

2. FONCTIONNEMENT

Le CODIR est animé par le Directeur général. Il traite notamment les sujets suivants :

- La mise en œuvre du projet associatif défini par l'Association ;
- Les questions qui relèvent de la gestion et de l'administration des différents processus ;
- La bienveillance ;
- La Gestion des Ressources Humaines ;
- L'Évaluation et le Management par la qualité ;
- La place des dispositifs associatifs sur notre territoire d'intervention ;
- L'intégration des évolutions législatives dans nos projets ;
- Le traitement de problématiques ponctuelles qui peuvent avoir une incidence plus globale au niveau de l'Association et nécessite des ajustements du cadre de fonctionnement ou des orientations.
- De toute question en lien avec l'organisation des structures, la sécurité au travail ou des usagers, l'animation des projets et la communication interne et externe.

Les moyens pour mettre en œuvre cette politique sont divers, en fonction du projet.

Les moyens managériaux prévus dans la planification sont :

- *Les réunions « CODIR »*
Elles sont mensuelles et traitent de l'organisation et de l'administration générale de l'Association et des structures.
- *Les réunions « AME »*
Elles sont mensuelles et traitent de l'amélioration continue et de l'innovation.
- *Les réunions thématiques*
Elles sont ponctuelles et traitent d'un point particulier. Elles réunissent l'ensemble ou une partie seulement des membres de la direction, les professionnels compétents et impliqués dans le projet concerné. Elles sont animées par le manager en charge du projet à traiter.

3. MODALITES DE CONTROLE DE GESTION GARANTISSANT LA MAITRISE BUDGETAIRE

- Un suivi mensuel de l'activité réalisée par le service est assuré dans le cadre de la réunion CODIR ;

- Un suivi mensuel des indicateurs de dépenses est assuré par la personne en charge du contrôle de gestion interne, en lien avec le directeur général ;
- Une procédure d'achat est en place :
 - validation et suivi de la commande par le cadre autorisé ;
 - réception et contrôle de la prestation ou de la marchandise par une personne habilitée ;
 - contrôle du BL et de la facture avant paiement ;
 - enregistrement comptable et paiement par le service financier.
- Une procédure de mise en paiement des paies est en place :
 - Centralisation des données variables durant le mois ;
 - Intégration des absences, congés, heures supplémentaires... en fin de mois ;
 - Etablissement du bulletin de paie par le service en charge des paies ;
 - Contrôle des bulletins par le contrôle de gestion interne et mise en paiement.

La comptabilité et les paiements sont contrôlés annuellement par un cabinet d'expertise comptable et certifiés par un commissaire aux comptes, avant la présentation au CA puis en AG. Le commissaire aux comptes s'assure de la bonne gestion des établissements et services de manière globale.

D. ORGANISATION GEOGRAPHIQUE

Les établissements et services de l'APH des Vosges du Nord sont situés à Ingwiller, Wingen-sur-Moder et Saverne. Une permanence est effectuée régulièrement par les professionnels du CAMSP à Sarre-Union.

Les adresses des différents sites sont les suivantes :

IME "Léonard de Vinci" / Institut Médico-Educatif

Rue des Ecoles - 67340 INGWILLER

Tél. : 03 88 89 44 55

FAS / Foyer d'Accueil Spécialisé - Accueil de jour

Rte d'Uttwiller - 67340 INGWILLER

Tél. : 03 88 89 99 81"

FOYER D'HEBERGEMENT

Rte d'Uttwiller - 67340 INGWILLER

Tél. : 03 88 89 29 57"

ESAT "Les Ateliers du Herrenfeld"

Rte d'Uttwiller - 67340 INGWILLER

Tél. : 03.88.89.51.82"

SESSAD / Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile

Rue du Pasteur Herrmann - 67340 INGWILLER

Tél. : 03 88 89 88 86"

SAMSAH / Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
15, rue du 11 Novembre - 67340 INGWILLER
Tél. : 03 88 89 20 81"

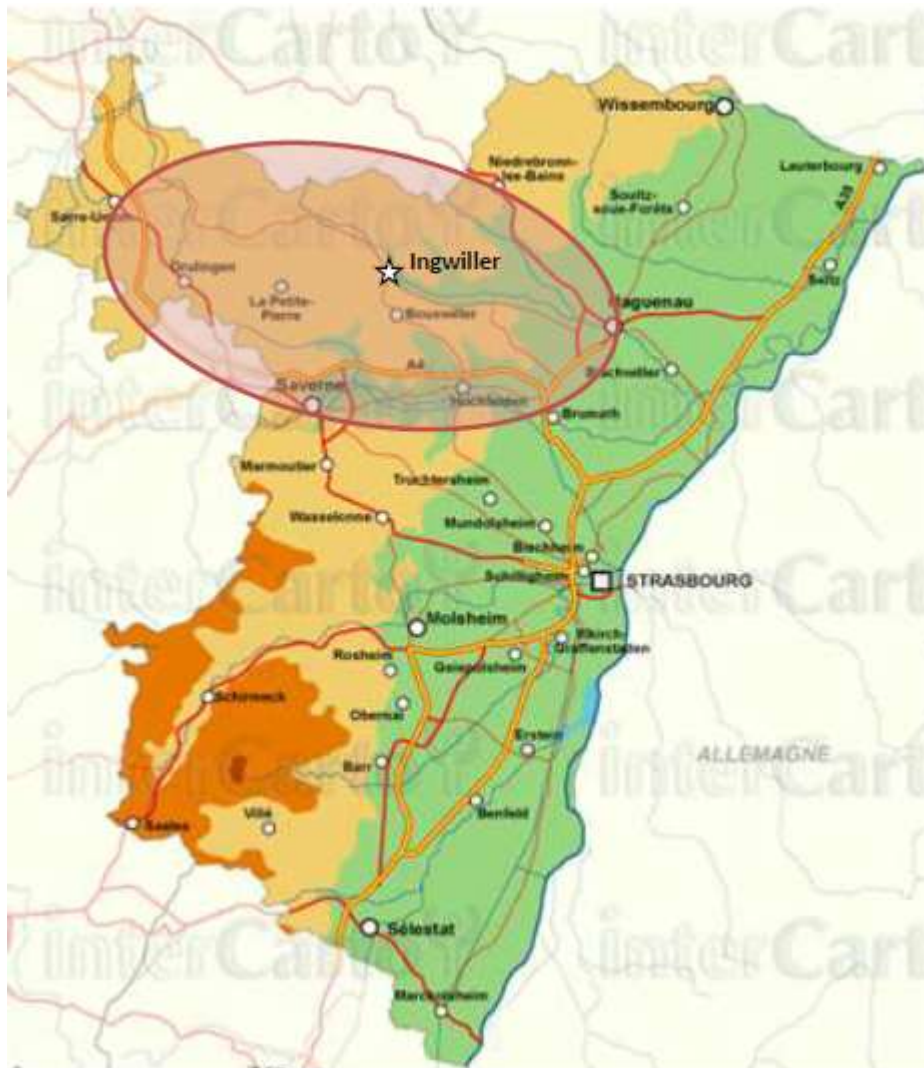
SAVS / Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
15, rue du 11 Novembre - 67340 INGWILLER
Tél. : 03 88 89 20 81"

CAMSP "Raphaël" / Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
Rue du Pasteur Herrmann - 67340 INGWILLER
Tél. : 03 88 89 88 89
2 rue de l'Artisanat - 67700 SAVERNE
Tél. : 03 88 02 03 06

Résidence du HOCHBERG / FAS - FAM - Accueil de jour
1, rue du Château Teutsch - 67290 Wingen-sur-Moder
tél. : 03.88.89.88.54"

APH des Vosges du Nord / Siège social
Route d'Uttwiller - 67340 Ingwiller
Standard : 03.88.89.51.82"

E. SECTEUR D'INTERVENTION



III. L'ÉVALUATION INTERNE

A. LE SYSTEME DE MANAGEMENT PAR LA QUALITE

Les modalités d'évaluation interne s'inscrivent dans le cadre de la démarche qualité en lien avec la législation, la réglementation, les recommandations de bonnes pratiques. Elle intègre les données externes : partenariat, réseaux professionnels et associatifs locaux.

Elle fait partie du système de management mis en œuvre.

Elle s'appuie notamment sur :

- Les réunions CODIR, AME et thématiques ;
- Une organisation par processus ;
- Un système d'information qui s'appuie sur un réseau informatique favorisant une certaine fluidité de l'information ;
- Une base documentaire commune à toutes les structures ;
- Des objectifs en lien avec les besoins et demandes des usagers ;
- Des tableaux de bord qui déclinent les indicateurs dans le but d'évaluer les objectifs fixés par processus, de manière continue ;
- Des enquêtes de satisfaction ;
- Des projets individuels qui associent les usagers et leurs familles ;
- La revue de direction ;
- Des audits internes annuels réalisés par des auditeurs formés ;
- Des audits externes annuels réalisés par le Société Suisse pour la Qualification SQS ;
- L'évaluation externe telle qu'elle est prévue par la loi.

B. LE LIEN AVEC LES RECOMMANDATIONS DE L'HAS- ANESM

Reco de BPP de l'ANESM	CAM SP	IME	FH	FAS	RDH	Sess.	SAVS	ESAT
Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées	X	X	X	X	X	X	X	X
Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement	X	X	X	X	X	X	X	X
Le questionnement éthique dans les établissements sociaux et médico-sociaux	X	X	X	X	X	X	X	X
La bientraitance : Définition et repères pour la mise en œuvre	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service	X	X	X	X	X	X	X	X
Mission du resp. d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance	X	X	X	X	X	X	X	X
Ouverture de l'établissement à et sur son environnement	X	X	X	X	X	X	X	X
La conduite de l'évaluation interne dans les ESSMS relevant de l'art. L.312-1 du CASF	X	X	X	X	X	X	X	X
L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	X	X	X	X	X	X	X	X
Prévention des risques liés à la structure	X	X	X	X	X			X
L'accompagnement des jeunes en situation de handicap pour les SESSAD						X		
Mission du resp. de service et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance à domicile						X	X	
L'évaluation interne : repères pour les services à domicile au bénéfice des publics adultes							X	
Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT								X
Cadre de vie en collectivité Hygiène			X		x			
Cadre de vie en collectivité, Alimentation, Nutrition		X	X	X	x			X
Programme « Qualité de vie en MAS et en FAM »					x			
Le repérage, le diagnostic, l'évaluation pluridisciplinaire et l'accompagnement précoce et personnalisé en CAMSP	x							
Les spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques			x	x	x		x	X
Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et des adultes handicapés : Prévention et réponses	x	x	x	x	x	x	x	X
Les espaces de calme-retrait et d'apaisement	x	x	x	x	x	x	x	X
Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap	x	x	x	x	x	x	x	X
Troubles du spectre de l'autisme : interventions et parcours de l'adulte			x	x	x		x	X

IV. LA BIEN TRAITANCE

A. INTRODUCTION

La démarche de bientraitance s'inscrit dans la continuité de la loi du 2 janvier 2002 grâce à laquelle l'évaluation et la protection des personnes ont été renforcées. L'ANESM à travers la publication de ses recommandations accompagne les structures dans une démarche d'amélioration continue de la qualité mais aussi de la prévention des risques de maltraitance. La gestion des risques de maltraitance s'inscrit dans une démarche plus globale et complexe comprenant un volet préventif et un volet curatif.

La maltraitance renvoie à des situations allant de la négligence à la violence (infantilisation, humiliation, abus de confiance, défaut de soins, privation de droits, brutalité, sévices, etc.). Elle correspond le plus souvent à une succession de petits actes qui, réunis, créent les conditions de l'isolement et de la souffrance des personnes.

B. ZONES DE VIGILANCE

1. LES AXES COMMUNS A L'ENSEMBLE DES STRUCTURES

Information des dispositifs d'aide et de repérage des faits de maltraitance dans les livrets d'accueil et les règlements de fonctionnement

Chaque document comporte une information sur l'existence du numéro national d'aide aux personnes âgées et aux personnes handicapées victimes de maltraitance, le 3977. Cette plateforme téléphonique nationale centralise l'ensemble des appels et assure une première écoute. Elle oriente et transmet ensuite aux centres locaux tout appel nécessitant une analyse, des conseils ou des informations.

Développement d'une culture de sécurité et de confiance permettant aux professionnels de rapporter les erreurs, de les discuter, d'en tirer des enseignements pour mettre des mesures de prévention en place

Les membres du personnel par leur disponibilité et leur écoute contribuent également en toute circonstance à prévenir et empêcher toute forme d'agressivité, de violence ou de maltraitance.

Les pratiques et les situations socio-éducatives sont reprises et régulées par les cadres et leurs équipes à l'occasion des temps de réunions et de briefing, définis et repérés.

La qualité de la coordination et du passage de consignes est importante. Des transferts de consignes sont organisés par la voie informatique, fiche de transmission soc au sein des dossiers usagers, cahier de liaison informatisé, mais aussi par des temps d'information directe : briefing.

Existence de protocole d'intervention en cas de faits de maltraitance ou de fait de violence

Des procédures spécifiques sont en place au sein de l'établissement. Elles précisent la marche à suivre pour les professionnels en cas de violence avérée d'un usager envers un autre, d'un professionnel envers un usager, en cas de suspicion de faits de maltraitance mais aussi en cas de révélation de faits de maltraitance. Elles sont régulièrement présentées et reprises en réunion d'équipe.

Garantie à l'usager en lien avec son représentant légal et sa famille, d'être coauteur de son projet à travers la mise en place d'une fonction de Coordinateur de Projet Individuel (CPI)

Chaque professionnel dédié à cette fonction a été formé à l'écoute de l'usager et de son entourage ainsi qu'à la gestion de situations conflictuelles, de manière à garantir à tous une qualité de suivi de leur projet. Des temps particuliers et bien définis sont dédiés à cette fonction de manière afin d'accorder le temps nécessaire à l'accompagnement dans l'annonce et l'acceptation de certaines étapes du parcours de la personne accueillie, réorientation, régression, divergence de vue...

Mise en place d'un seul et unique Projet Individuel par personne accueillie

L'existence d'un seul projet pour une personne accueillie dans plusieurs structures lui garantit une cohérence dans les accompagnements et une meilleure coordination des prises en charge.

Recherche constante de l'amélioration des services à la personne accueillie au travers des PR API SOC, EDUC, TRAD et SOI

A travers la démarche qualité en cours, les services rendus aux usagers sont régulièrement évalués. Annuellement un état de satisfaction des usagers et de leur entourage est effectué.

2. LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT

Respect des habitudes de vie de la personne accueillie

A l'admission de chaque nouvelle personne, un bilan socio-éducatif (compétences sociales, comportement...), le cas échéant un bilan infirmier (régularité de la nutrition et prise de médicaments) et un bilan en ergothérapie (agencement sécurisation logement, déplacements...), sont effectués afin de recueillir les habitudes et le rythme de vie, ainsi que les besoins et les souhaits de la personne accompagnée dans son cadre de vie habituel. Il est tenu compte de ces données tout au long de l'accompagnement.

Respect de l'intimité dans l'accompagnement aux actes d'hygiène et de soins corporels

Les toilettes et soins d'hygiène à domicile sont proposés et négociés avec la personne. Ils se déroulent dans un cadre sécurisé et de confort pour l'usager et le professionnel du soin.

Respect de l'environnement de la personne accompagnée.

Les personnes proches de l'usager sont associées aux démarches d'aide et d'accompagnement à domicile.

3. LES STRUCTURES DE VIE COLLECTIVE

Prise en compte dans l'organisation collective des habitudes de vie de chaque personne accueillie. (Personnalisation des aspects domestiques)

Adaptation des moyens de développement de l'autonomie (vie domestique) aux capacités et aux souhaits de chaque personne.

Garantie d'un espace privatif dans le cadre de l'hébergement et respect de la confidentialité et de l'intimité des personnes accueillies.

Gestion des perturbations de la vie collective (rappel régulier des règles de fonctionnement et réajustement des règles aux nouvelles problématiques, échange réguliers autour des règles de vie...)

4. LES PRESTATIONS DE SOIN

Respect de la confidentialité concernant la situation médicale mais aussi sociale, auprès des partenaires notamment ; obtention de l'accord de l'utilisateur et de la famille pour toute transmission d'information.

Respect de l'intégrité physique et psychique de la personne.

Prévention, mise en évidence et prise en charge des douleurs physique et/ou morale.

Observation et prise en compte de toute modification comportementale.

Coordination des soins proposés dans la structure et par les partenaires : afin de respecter les objectifs, en prenant en compte le rythme et l'organisation de la personne accueillie et de ses parents.

5. LE TRAVAIL ADAPTE

Personnalisation et adaptation du poste et du rythme de travail en fonction des capacités physiques et des compétences cognitives et psychiques du travailleur en situation de handicap.

Formation et sensibilisation des professionnels aux troubles psychiatriques et à leurs conséquences sur le public accueilli.

V. L'ESAT « LES ATELIERS DU HERRENFELD »

A. L'HISTOIRE ET LE PROJET DU SERVICE

L'ESAT de l'APH des Vosges du Nord, dénommé « Les Ateliers du Herrenfeld » a ouvert ses portes en 1978, en même temps que le foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés.

Son agrément initial était de 60 postes de travail.

1988 : modification d'agrément autorisant le passage à 75 places

1998 : modification d'agrément autorisant le passage à 88 places

1999 : modification d'agrément autorisant le passage à 100 places....

En 2001, des travaux d'agrandissement ont permis d'améliorer l'accueil des usagers et le fonctionnement des ateliers.

Les métiers représentés au Ateliers du Herrenfeld sont :

Les métiers des espaces verts, du conditionnement, de menuiserie, de fabrication de palettes et de l'environnement.

Conformément au référentiel de bonnes pratiques, ce projet d'établissement a été élaboré en concertation avec les professionnels, les représentants des usagers et des familles, les représentants du personnel, le Conseil d'Administration.

Ce projet d'établissement a reçu l'avis favorable du CVS du pôle adultes, et a été validé en Conseil d'Administration le 10 janvier 2019.

B. LES MISSIONS

Les missions de l'Esat répondent à une double finalité :

- 1) Proposer à des personnes en situation de handicap, ayant une reconnaissance de la CDAPH, d'exercer des activités productives, dans des conditions de travail aménagées, visant à développer leurs compétences, favoriser leur autonomie et l'insertion professionnelle.
- 2) Proposer un soutien médico-social et psycho-éducatif visant notamment le maintien des acquis en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

L'objectif prioritaire des ESAT est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accueillie, tant sur le plan professionnel que sur le plan social, afin de favoriser la meilleure insertion possible.

Le positionnement régional et départemental

Pour ses missions d'insertion par l'activité économique, l'ESAT engage son action conformément aux orientations arrêtées par :

- Le schéma départemental d'organisation sociale et médicosociale du Conseil Départemental du Bas Rhin
- Le Schéma Régional d'Organisation Médico-Sociale (SROMS) élaboré par l'Agence Régionale de Santé (ARS)

1. CADRE LEGAL D'INTERVENTION

En tant qu'établissement et service social et médico-social (ESSMS), l'ESAT de l'APH des Vosges du Nord s'inscrit dans un cadre défini par la réglementation :

- Le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)
- Article L.241-6 relatif à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- Articles L.344-2, L. 344-2-1 et D.311 définissant les missions des établissements et services d'aide par le travail
- Article L 311-8 du CASF relatif à l'élaboration du Projet d'établissement
- Article L.312-8 relatif à l'évaluation externe
- Article L.313-5 relatif au renouvellement de l'autorisation et résultat de l'évaluation externe
- Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et ses décrets d'application. En relation avec les activités déployées pour des travailleurs handicapés, les principaux textes qui cadrent le registre de ses prestations sont les suivants :
- Loi 75-534 du 30 juin 1975 : loi d'orientation en faveur des personnes handicapées
- Loi 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales
- Décret 77-1546 du 31 décembre 1977 base réglementaire des Centres d'Aides par le Travail (CAT)
- Circulaire 60 AS du 31 octobre 1978 relative aux CAT
- Décret 86-510 du 14 mars 1986 fixant les modalités d'exécution d'activités extérieures à l'ESAT
- Loi 87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi des personnes handicapées
- Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Décret du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation
- Décret du 30 décembre 2006 relatif au contrat d'aide et de soutien
- Décret n°2007-975 du 15 mai 2007 fixant contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux
- Circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relatives aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies
- Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.

C. LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE

1. DESCRIPTION DU PUBLIC ACCUEILLI

L'établissement est agréé pour l'accompagnement de 100 adultes détenteurs d'une reconnaissance de travailleur handicapé présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés, sur le secteur d'Ingwiller et d'environs.

Le secteur d'intervention de l'ESAT s'étend sur la zone de proximité de l'établissement. Les transports de l'établissement sont organisés sur cette zone.

Depuis l'ouverture de l'ESAT en 1978, le public s'est diversifié. En effet, même si la part des personnes présentant des déficiences mentales reste majoritaire, on observe une évolution de la part des personnes présentant d'autres types de déficiences et de troubles.

En 2017, **116** travailleurs ont fréquenté l'établissement, représentant une moyenne de 100.73 ETP contractuels et réalisés.

L'âge moyen de la population de l'ESAT est de 38 ans en 2017.

38% des personnes sont dans la tranche d'âge 20 - 30 ans et 22 % des personnes sont dans la tranche d'âge 51- 60 ans.

Les hommes (71 %) sont globalement plus nombreux que les femmes (29 %).

La part des personnes travaillant à temps partiel représente 29 % de l'effectif total.

39.44 % des travailleurs en ESAT vivent en Foyer d'hébergement.

26.68 % sont suivis par un service d'accompagnement à la vie sociale ou un service d'accompagnement médico-social pour adultes en situation de handicap

On observe que l'ESAT accueille aujourd'hui des personnes avec des déficiences très diverses, telles que des déficiences motrices, mentales, psychiques, ainsi que des personnes ayant des troubles du comportement, des troubles anxieux, de l'humeur, de la conscience de l'attention et des troubles du spectre de l'autisme.

Plus récemment encore, l'ESAT a été sollicité pour l'accueil de personnes en situation d'exclusion sociale en raison de carences éducatives et/ou de conduites addictives.

Cette diversité au niveau des besoins en accompagnement demande de la réactivité et de l'adaptation de la part des équipes.

S'ajoute à cela des prises en compte particulières des besoins liés à l'âge.

En effet, une partie de la population développe des troubles liés au vieillissement, tels que la fatigabilité, des troubles attentionnels, des désorientations spatiales, des troubles du comportement.

Une autre partie de la population, plus jeune, présente une problématique d'adaptation sociale, des conduites à risques et des troubles de la vie émotionnelle et affective.

Il est à noter également que faute de place en structures adaptées de type FAS ou FAM, le maintien en ESAT de certaines personnes, à temps plein ou à temps partagé, demeure parfois la seule solution.

Ces différentes problématiques impliquent une grande capacité de réflexion et d'adaptation de la part de l'équipe interdisciplinaire, afin de connaître et d'évaluer au mieux les différentes situations, tout en prenant en compte également la trajectoire des personnes.

Le travail en équipe est alors indispensable, afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins et aux souhaits des usagers et de pouvoir compenser et prévenir les situations de handicaps.

Depuis 2017, l'ESAT a également un agrément pour accueillir ponctuellement des personnes en situation de handicap, concernés par des Travaux d'Intérêt Général.

2. EXPRESSION ET PARTICIPATION DES USAGERS

A l'APH des Vosges du Nord, l'expression et la participation des usagers est réfléchi et mise en œuvre en lien avec la recommandation de l' HAS¹, dans le cadre des processus Direction, Accueil Projet Individuel et Accompagnement Social.

Les formes d'expression mises en place à l'ESAT, sont des outils permettant de favoriser les échanges autour de quatre registres essentiels de la vie en société :

- 1) La citoyenneté
- 2) La capacité à prendre la parole
- 3) La capacité à prendre des initiatives et à agir
- 4) Le pouvoir de revendiquer une qualité de service, en tant qu'usager - client²

Ces outils peuvent être mis en place de manière individuelle et/ou collective.

- **Les modalités d'expression individuelles :**

- Les projets individuels
- Les entretiens avec la psychologue de l'établissement
- Les entretiens psychosociaux avec les référents du pôle social
- La boîte au lettre « CVS » qui permet de s'exprimer anonymement
- Le questionnaire de satisfaction

- **Les modalités d'expression collectives :**

Dans leur pratique quotidienne, les professionnels favorisent l'expression et la participation des ouvriers dans différentes instances. Ces diverses réunions font l'objet de compte-rendu, mis à la disposition de l'ensemble à travers un affichage et une lecture orale systématique.

¹ Expression et participation des usagers dans les établissements relevant du secteur de l'inclusion sociale, ANESM, mars 2008

² Les *clientis* représentaient chez les Romains de l'Antiquité des personnes bénéficiant de protection de la part d'une famille notable (CF, JR Loubat)

- Le conseil de Vie Sociale qui se réunit une fois par trimestre
- Les commissions restauration
- Les groupes informatifs
- Les groupes-projets (commission salle de pause)
- Les réunions d'ateliers animés par les moniteurs
- Les réunions du comité d'animation transversale

L'accompagnement des usagers dans la compréhension de ces différentes instances est porté par l'ensemble des équipes, mais est coordonné plus particulièrement par les CPI.

3. PLACE DE L'ENTOURAGE

L'intervention des équipes auprès de l'entourage de l'utilisateur s'inscrit dans la recommandation de la HAS concernant les attentes de la personne et le projet personnalisé.

Pour prendre en compte les personnes dans leur globalité et pour favoriser leur épanouissement, il est important de travailler avec leur entourage (Représentant légal, famille...).

En ce sens l'entourage de la personne accueillie est un acteur primordial du projet de la personne.

Les professionnels de l'ESAT s'assurent que la parole de la personne accueillie soit entendue.

Ils veillent que soit respectée la confidentialité des informations souhaitée par l'utilisateur, dans les limites données par les éventuelles dispositions légales et judiciaires.

Les professionnels de l'ESAT interviennent également auprès des aidants non professionnels, selon la recommandation de la HAS, pour soutenir les aidants des personnes adultes en situation de handicap.

Ils leur apportent écoute, conseil, soutien et les orientent vers des partenaires pouvant leur proposer du répit.

D. LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION

1. LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE

En regard de la double finalité des missions de l'ESAT, l'établissement propose deux types de services, à savoir des services à caractère professionnel et des services à caractère socio-éducatif.

Pour répondre à ces missions, l'ESAT de l'APH des Vosges du Nord a souhaité mettre en place une équipe interdisciplinaire qui partage une culture de la bientraitance, impliquant une manière d'être, d'agir et de dire, soucieuse de l'autre, réactive à ses besoins et à ses demandes, respectueuse de ses choix et de ses refus.

a. Services à caractère professionnel :

- Proposition d'un travail, à temps plein ou à temps partiel
- Accompagnement par le travail vers une vie professionnelle et sociale
- Aménagement de la structure et des conditions de travail pour les rendre accessibles et les plus proches possible du milieu ordinaire
- Accompagnement vers l'accès à de la formation pouvant développer l'aptitude de travail, voire permettre l'accès à une qualification professionnelle (mise en place de référentiels métier et compétence...). Les stages en entreprise constituent un complément de formation important en lien avec des objectifs de développement de compétences professionnelles préalablement définis entre le travailleur et l'équipe pluridisciplinaire.
- Accompagnement des personnes qui font preuve d'une autonomie de travail suffisante en vue de quitter l'établissement et d'accéder en milieu de travail ordinaire. La mise à disposition collective ou individuelle peut constituer une étape avant une embauche définitive en milieu ordinaire de travail.

b. Services à caractère socio-éducatif :

L'équipe de l'ESAT décline son offre de service en référence à la *Pyramide des Besoins de Maslow*.³

1) Favoriser l'accès aux soins et à la prévention

2) Développer et accompagner l'indépendance dans les actes de la vie quotidienne

- Aide au développement de l'autonomie dans leur vie quotidienne
- Aide au développement de l'autonomie dans les déplacements
- Mise en place d'actions éducatives individuelles et/ou collectives
- Coordination avec les différents partenaires et intervenants à domicile
- Accompagner la perte d'autonomie

3) Accompagner à la gestion administrative

- Accès aux droits et maintien des droits

4) Favoriser le lien social et l'inclusion sociale

- Favoriser l'inclusion

³ Abraham Harold Maslow, né le 1er avril 1908 à New York et mort le 8 juin 1970 à, est un psychologue américain considéré comme le père de l'approche humaniste.

- Favoriser l'accès à la culture et aux loisirs
- Aide dans l'organisation des vacances

5) Accompagner à la citoyenneté

- Informations et sensibilisation sur les droits et des devoirs civiques
- Sensibiliser au développement durable
- Encourager à la participation d'actions citoyennes
- Accès à l'information et aux échanges autour des faits de société

6) Accompagner vers la formation et l'insertion professionnelle

- Aide à la construction et au suivi du projet professionnel
- Lien avec les partenaires de l'insertion professionnelle
- Lien avec les employeurs et les structures de travail

7) Soutien à la vie relationnelle et affective, bien être

- Favoriser l'estime de soi
- Médiation des relations avec l'entourage proche, la famille, le conjoint, les enfants.
- Soutien psychologique
- Coordination avec les psychologues et les psychiatres

c.

2. L'ORGANISATION INTERNE DE L'OFFRE DE SERVICE

a. Communication et travail collectif

Les différentes réunions qui se tiennent tout au long de l'année ont chacune leur raison d'être et leurs objectifs. Elles concernent les domaines de la production et du social.

Domaine de production :

- **La réunion Pôle**, mensuelle par secteur, Conditionnement, Espaces verts, Bois et Environnement. Elle permet d'aborder les problématiques liées aux personnels, à la sécurité, la qualité, la productivité et l'organisation de ces différents secteurs. Sont présents : les moniteurs d'ateliers du secteur et le directeur ESAT.
- **La réunion Production**, hebdomadaire, avec tous les moniteurs disponibles. Elle permet d'aborder l'organisation des ateliers au quotidien et de diffuser des informations émanant du CODIR ou autres réunions institutionnelles.

- **La réunion Ressources Technique**, hebdomadaire. Elle permet de réguler l'action des ressources techniques et la mise en œuvre de l'action qualité dans les ateliers, 5S Contrôle qualité.
- **La réunion Hygiène et sécurité**, trimestrielle. Elle permet d'aborder avec un groupe d'usagers la problématique sécurité dans les ateliers, la prévention et les informations concernant les nouveaux projets.

b. Domaine de l'accompagnement social :

- **la réunion de régulation du pôle social** est bimensuelle. Elle permet aux professionnels du social de partager des informations concernant le fonctionnement et l'organisation du service, de coordonner les actions collectives et d'élaborer des objectifs de travail concernant les accompagnements. Elle est animée par le chef de service du social.
- **la réunion d'Évaluation du Projet Individuel (EPI)** rassemble les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire, encadrants d'atelier référents, CPI et psychologue ainsi que les intervenants extérieurs. Sur la base d'un calendrier défini à l'année, la situation de chaque usager est réévaluée. Elle est animée par la Coordinatrice de Projet Individuel (CPI).
- **la réunion briefing SOC-TRAD** qui permet chaque semaine aux moniteurs d'atelier, aux CPI et à la psychologue d'échanger et de traiter des situations des usagers.
- **la réunion d'évaluation de la qualité** par processus d'appartenance. Elle est animée deux fois par an par chaque pilote de processus et a pour objectif d'évaluer voire de réajuster la carte des prestations offertes en lien avec l'émergence de nouveaux besoins.

c. Modalités d'accompagnement

Le travail adapté :

Il vise à conforter, à améliorer et renforcer le bien-être de l'usager au travail, et à adapter les activités professionnelles, l'environnement et le poste de travail aux capacités des travailleurs.

Ils bénéficient d'un accompagnement adapté aux capacités et attentes de chaque personne

Les travailleurs sont accueillis en atelier du lundi au vendredi, à raison de 35h par semaine maximum (cf. Circulaire de 2008).

○ Les outils de suivi :

1. Une fiche d'évaluation est renseignée par le moniteur afin de consigner les compétences repérées mais aussi les difficultés.

2. Positionnement sur un référentiel métier choisi selon la demande de l'utilisateur validé par le moniteur référent.
3. Le PI « projet individuel » est l'outil central du dispositif. Il consigne les objectifs et les souhaits de chaque usager.
4. La fiche PAPA (proposer, alerter, participer, améliorer) outil de communication pour les usagers et par atelier

○ Les formations :

1. Différent et compétent : Reconnaissance Acquis Expérience
2. Formation à la conduite du CACCES 1 et 3
3. formation SST
4. Formation incendie
5. Formation Unifaf

1. **Le Pôle conditionnement** propose à ses clients de conditionner ses produits, mais aussi de les compter, coller, peser, assembler, étiqueter, ensacher, filmer, agraffer, emballer, stocker et de la préparation de commande.
2. **Le Pôle bois** propose la fabrication de palettes standard et sur-mesure, la fabrication de crémaillères, composteurs, caisses à vin, produits bois en série, caisses spéciales, mobiliers de jardin en bois, jardinière, panneaux d'informations,
3. **Le Pôle Espaces vert** propose la gestion annuelle des espaces verts, l'engazonnement des sols, ramassage de feuilles, tailles simple ou créative des arbustes buis et haies, agencement de massifs et bacs floraux.
4. **Le Pôle environnement** propose la collecte et le traitement des déchets papiers avec destruction sécurisée.

L'action commerciale est principalement axée sur les métiers de l'environnement et la mise à disposition pour les entreprises ou collectivités, car le Pôle conditionnement représente aujourd'hui un risque commercial. L'acquisition de nouvelles compétences sera nécessaire à ces nouvelles niches, tant pour les moniteurs, que pour les travailleurs. En 2019 nous allons nous équiper d'un outil de communication, site internet.

Deux référentiels métiers ont été définis :

1. Référentiel d'activités et compétences (compétences réelles, tâches que réalisent les travailleurs) Réalisé par des groupes de moniteurs et animé par une formatrice de la DAFCO (regroupement de 4 GRETA)
2. Référentiel de formations différent et compétent (coïncide de près à des référentiels diplômes) qui débouche sur une reconnaissance des acquis.

L'accompagnement social

Les ateliers collectifs socio-éducatifs proposés ont plusieurs objectifs : favoriser le lien social, informer les usagers sur différentes thématiques liées à leurs droits et en particulier à leur statut de travailleur handicapé, mais aussi les sensibiliser à des sujets tels que la maltraitance, le vieillissement ou les relations affectives.

Une meilleure perception de soi, une meilleure expression de ses affects ainsi qu'une capacité à réagir, à interpeller et à se positionner face à un autre, collègue ou employeur, sont des effets attendus de ces ateliers menés dans la pluridisciplinarité. Ces actions visent un gain d'autonomie pour une intégration sociale et professionnelle favorisée.

L'ancrage des activités dans le territoire : partenariats et ouverture

L'ESAT travaille en partenariat avec :

- **Les services d'insertion professionnelle**

L'établissement est en relation avec les dispositifs d'insertion professionnelle (Mission locale) et de formation professionnelle (GRETA, CFPPA, AFPA). La mise en place de référentiels métiers est en cours, l'objectif est de donner la possibilité à nos usagers d'acquérir les compétences pour pouvoir passer un diplôme, une RAE, ou une VAE sur quatre métiers qui sont :

Les Espaces verts : ouvrier en Travaux Paysagers

Menuiserie : Menuisier, Fabricant de menuiserie, mobilier et agencement. Conditionnement : Agent de conduite de système industriel

Restauration : Agent polyvalent de restauration collective

- **Les services médico-sociaux**

Le service social assure un relais vers d'autres structures médico-sociales. Il organise des échanges et des rencontres en amont et en aval selon qu'il prend ou passe le relais.

En cas de nécessité, le service social assure un lien avec les services psychiatriques et au besoin avec les médecins traitants, en accord toujours, avec l'utilisateur et son représentant légal. Il se charge également du lien avec le médecin du travail de notre secteur.

Des liens sont faits avec les Unités Territoriales d'Action Sociale de notre territoire et de celui dont dépendent les bénéficiaires. Ces concertations permettent de délimiter concrètement les actions de chacun et d'assurer une cohérence dans le suivi des usagers.

- **Les Partenaires**

L'ESAT travaille avec 115 clients actifs (qui ont au minimum signés 1 commande dans l'année. Ce sont des entreprises, des collectivités locales ou des particuliers).



E. LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Les principes d'intervention font références :

- A la Charte des Droits et Libertés de la Personne Accueillie
- Aux Recommandations des Bonnes Pratiques professionnelles de la HAS et de l'ANAP
- Aux principes de laïcité et d'équité
- A la confiance, l'authenticité, l'écoute et la transparence
- A la confidentialité au secret partagé.

Aux références et réflexions théoriques s'ajoute :

- une posture professionnelle fondée sur la considération positive, l'empathie et la congruence
- la construction d'un parcours adapté à chaque usager
- la reconnaissance et la valorisation des potentiels
- l'accroissement et la concrétisation de partenariats dont l'objectif est la diversification de l'offre de service proposée

a. La gestion des paradoxes

Chaque principe cité ci-dessus peut engendrer des paradoxes, et notamment :

Comment répondre aux attentes et besoins individuels tout en faisant fonctionner un collectif ?

Comment faire respecter des règles de sécurité sans enfreindre les libertés individuelles ?

Comment répondre aux demandes de la personne tout en restant dans un principe de réalité ?

La réponse à ces différentes questions se fait, d'une part, par le biais de la réactualisation du règlement de fonctionnement et d'autre part au cas par cas dans le respect des individus et de nos contraintes de fonctionnement.

F. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES

a. Equipe pluridisciplinaire : fonctions et compétences

L'équipe interdisciplinaire de l'ESAT est centrée sur les métiers de l'intégration professionnelle et du social. Elle s'inscrit dans une logique de travail transversale et partenariale. Elle s'adapte aux besoins de chaque personne accueillie.

Les actions des professionnels se déroulent dans les locaux de l'établissement. Elles s'organisent en concertation avec les différents partenaires qui interviennent auprès de la personne accueillie.

L'équipe de travail adapté est composée :

- **D'un Directeur technique**

Il anime et coordonne l'équipe de moniteurs d'atelier ainsi que l'équipe support. Il met en œuvre le projet économique de l'ESAT. Il est responsable de la mise en œuvre du projet d'établissement et veille à son actualisation régulière dans le cadre de la démarche d'amélioration continue. Il répond de la bienveillance dans l'établissement. Il initie l'action commerciale qui permet d'alimenter la charge de travail, ou l'intégration de nouveaux métiers. Il représente l'ESAT au niveau des actions communes avec d'autres structures sur le département.

- **Des Moniteurs Techniques d'Atelier / Chargés d'accompagnement professionnels**

Le moniteur technique d'atelier organise l'activité de production de son atelier, selon la coordination assurée par le moniteur principal et sous l'autorité du directeur de l'Esat. Il accompagne dans leur projet les personnes handicapées de son atelier afin de favoriser leur adaptation et éventuellement leur insertion professionnelle.

- **Des Educateurs Techniques Spécialisés**

Ils mettent en œuvre des compétences pédagogiques complémentaires en lien avec la formation et les référentiels métiers. Ils sont des personnes ressources pour les Moniteurs d'Ateliers.

- **D'une équipe support**

Les chauffeurs : Ils transportent les personnels et assurent les livraisons à nos clients.

Le préventeur sécurité : Il a en charge la prévention et le suivi des actions de sécurité.

L'équipe du pôle sociale comprend :

- **Un Chef de service**

Il/elle anime et coordonne l'équipe sociale et veille à la cohérence de l'action et des projets concernant les personnes accueillies. Il/elle est responsable de la mise en œuvre des actions sociales et veille à leur actualisation dans le cadre de la démarche d'amélioration continue.

Il/elle prononce les admissions et les fins d'accompagnement après échange avec les équipes et validation par le CODIR.

Il/elle répond de la bienveillance dans le cadre des actions du service social.

- **Des Coordinateurs de Projet Individuel, chargés d'accompagnement social**

Il conçoit, coordonne et assure la mise en œuvre du projet individuel des usagers qu'il suit.

Il accompagne les usagers et leur famille dans les démarches administratives et favorise le lien entre les équipes pluridisciplinaires et l'ensemble des partenaires, en se positionnant comme un interlocuteur privilégié.

- **Un Psychologue**

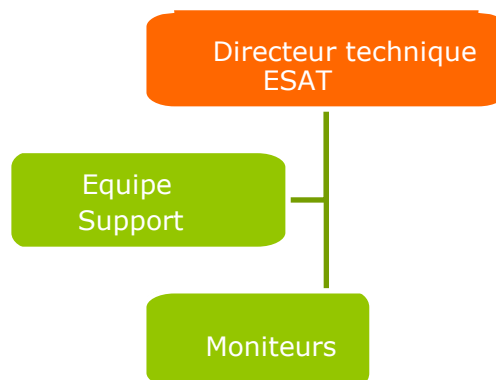
Le psychologue conçoit, élabore et met en œuvre des actions préventives, curatives et de recherche à travers des démarches prenant en compte la vie psychique des individus, le fonctionnement des groupes et leur interaction avec l'organisation afin de promouvoir l'autonomie et le bien-être de la personne.

Il participe aux réunions de service et se positionne en appui auprès des équipes notamment pour analyser les problématiques individuelles et collectives.

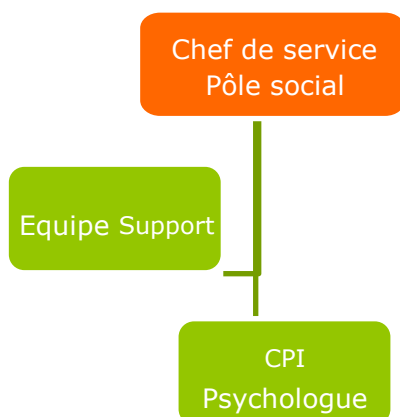
Dans le respect du partage d'informations à caractère secret, différentes réunions sont organisées entre les professionnels afin de garantir la qualité de l'accompagnement de chaque personne accueillie.

b. Organigramme

Production, commercialisation et formation professionnelle :



Pôle social :



G. LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, DE DEVELOPPEMENT

- Renforcer le travail d'équipe entre le pôle travail adapté et le pôle social
- Améliorer la lisibilité et la régularité de l'offre de service
- Développer l'accompagnement vers l'insertion professionnelle avec des moyens humains complémentaires
- Prendre en compte les demandes des usagers par rapport à des souhaits d'évolutions professionnelles avec des moyens humains d'encadrement complémentaires.
- Adapter et organiser le type de travail aux besoins et aux demandes des usagers
- Faire connaître l'établissement et développer le partenariat sur la partie médico-sociale et sur la partie du travail adapté
- Repenser l'aménagement du pôle conditionnement, en lien avec un ergothérapeute pour permettre des postes de travail isolés des stimuli extérieurs
- Développer la prise en charge des personnes en situation ponctuelle de rupture au travail (fatigabilité, troubles psychiques, problèmes de santé, angoisse...) en créant un atelier d'accompagnement personnalisé. Ce dernier aurait pour mission d'accueillir et d'encadrer ponctuellement toutes personnes ayant besoin d'une prise en charge particulière

- Tenir compte, dans notre développement économique, de la protection et la mise en valeur de l'environnement de travail
- Etre dans une démarche écoresponsable collective (achats, tri des déchets internes, gestion des déplacements, organisation des manifestations,.....)
- Sensibiliser et transmettre à nos usagers un comportement respectueux de leur environnement
- Intégrer les vendredis après-midi, des activités de soutien à vocation d'épanouissement personnel et social du travailleur handicapé.
- Développement d'un passeport individuel consignnant tout au long du parcours de l'utilisateur ses compétences acquises.
- Création d'une nouvelle activité « atelier maraichage » avec pour objectif : Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ; Diversifier et enrichir notre offre de prestation ; L'inscription de l'ESAT dans une dynamique écologique et locale
- Développement de l'activité environnement : création d'un point d'apport volontaire cartons papiers ; Prospection et développement des collectes ponctuelles auprès des communes et commerçants de proximité
- Modernisation de l'atelier menuiserie : Remplacement pour mise aux normes du parc machine ; Amélioration des conditions de travail et de sécurité ; Gain en cout de production ; Monté en compétences de nos usagers ; Ouverture de nouveaux marchés (fabrication de meuble)