

PROJET D'ETABLISSEMENT 2010

**les ateliers de
l'hermitage**

E. S. A. T.

«ESAT Les Ateliers de l'Ermitage »

9 rue de l'Ermitage – 91410 DOURDAN

Tel:01.64.59.27.60 – Fax: 01.60.81.99.74

Mail: esat.iades.fr

SOMMAIRE

PROJET D'ETABLISSEMENT 2010	1
«ESAT Les Ateliers de l'Ermitage»	1
SOMMAIRE	2
I – Le positionnement	5
I - 1 L' ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage »	5
I – 1-1 Quelques éléments d'histoire.....	5
Présentation de l' Association	5
Organigramme de l' Association.....	5
I – 1-2 L' établissement dans son environnement	6
Implantation géographique.....	6
Plan d' accès à Dourdan	6
I – 2 Les finalités de l'ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage »	7
I – 2-1 Les principes fondateurs de notre action	7
I – 2-2 Les droits et les devoirs des personnes accueillies	7
Les principes de la Loi 2002-2	7
Droits des personnes accueillies et vie institutionnelle	7
Respect et Bientraitance des Personnes	8
I – 2-3 Le cadre institutionnel	8
Rappel des textes	8
Orientations territoriales	9
I – 2-4 La mission de l' établissement.....	9
Place du travail dans l'accompagnement.....	10
Mission économique	10
Mission sociale.....	11
I – 2-5 Les modes de prise en charge	12
Dans le cadre de son activité économique	12
Dans le cadre de son activité sociale.....	12
Suivi Médical et Para Médical	13
Suivi à l'insertion socio-professionnelle	14
Modalités de suivi en milieu ordinaire de travail.....	14
I – 3 La population accueillie	14
I – 3-1 Leurs caractéristiques	14
I – 4 Les principaux partenaires de l'ESAT	15
Travail avec le réseau commercial	16
Partenariat au niveau social.....	17
II – La méthodologie	17
II – 1 Le projet personnalisé	17
II – 1-1 Le cadre du projet.....	17
II – 1-2 L'élaboration de la prise en charge	18
Personnalisation du projet	18
II – 1-3 Le partenariat avec les familles	19

II – 2 Les instances de réflexion, de concertation et d’élaboration.....	19
II – 2-1 Le dispositif et les outils de référence	19
Le bilan socioprofessionnel.....	19
Les Réunions	20
Le Conseil de la Vie Sociale	20
II – 3 L’évaluation	21
II – 3-1 Le cadre de l’évaluation interne	21
Traitement des informations recueillies	22
Analyse diagnostique	22
Conclusions et préconisations	22
II – 3-2 Les axes d’améliorations pour l’ESAT	22
Démarche qualité : les remédiations aux défaillances et les valorisations des aspects positifs de la prestation à l’ESAT	22
III – L’organisation.....	23
III – 1 Le personnel	23
III – 1-1 L’organigramme fonctionnel de l’ESAT	23
Organigramme i.....	23
Moyens en personnel.....	23
Personnel de direction et administratif.....	23
Personnel socio-éducatif	24
Personnel paramédical et médical	24
III – 1-2 La qualification – fiches de poste	25
Fonctions, qualifications, et compétences.....	25
Entretien professionnel	25
III – 1-3 La formation.....	26
Les formations du personnel	26
La formation continue	26
La formation qualifiante.....	26
Accueil des stagiaires	26
Plan seniors	26
III – 2 L’organisation du travail	27
III – 2-1 Le cadre général – Calendrier de fonctionnement	27
Conditions d’Admission à l’ESAT	27
Les relations avec la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées	28
Modalités de suivi en milieu ordinaire de travail	28
Organisation des horaires et calendrier de fonctionnement	29
Congés annuels ou exceptionnels.....	29
III – 2-2 Organisation de l’accompagnement – journée type.....	29
III – 3 L’aménagement des locaux.....	30
III – 3-1 Description des locaux	30
La Sous-traitance - Conditionnement.....	30
La Blanchisserie	30
La Restauration Alimentaire	31
III – 3-2 La sécurité et les obligations réglementaires	31
Sécurité des personnes:	31
Hygiène	32
Mesures en cas d’urgence, ou de situation exceptionnelle.....	32

IV – Les perspectives	33
IV – 1 Les projets	33
Perspectives d’avenir : développement institutionnel et chantiers requis par l’ESAT33	
Agrément	33
Chantiers de rénovation	33
Place du projet social.....	33
Formation continue	34
Recherche d'une nouvelle activité économique	34
IV – 2 Les plans d’amélioration	34
« Différent et Compétent »	34
Insertion socio-professionnelle	34
Communiquer sur nos savoirs-faire	34
Démarche d’évaluation Externe	35
Développer le soutien psychologique des personnes accueillies	35
Vieillesse – amélioration des conditions de travail.....	36
Annexes.....	37
Annexe 1 - Charte pour un travail de qualité	37

Préambule

Un Projet d'Établissement définit les objectifs poursuivis par l'Établissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT), notamment en matière d'insertion sociale et professionnelle, ainsi que les méthodes d'évaluation qui lui sont associées. Le Projet d'Établissement ci-joint date de février 2010.

I – Le positionnement

I - 1 L' ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage »

I – 1-1 Quelques éléments d'histoire

Présentation de l'Association

En 1984 : Création de l'Inter Association Dourdan Essonne Sud (IADES). L'association œuvre à la création et à la gestion d'établissements destinés à accueillir des personnes adultes handicapées mentales et/ou physiques.

En 1990, l'Essonne compte cinq Centres d'Aide par le Travail (CAT) pour une population supérieure à un million d'habitants. Le sud du département, à vocation rurale, est alors particulièrement peu équipé.

L'ESAT « les Ateliers de l'Ermitage », premier établissement de l'IADES, ouvre ses portes le 17 septembre 1990.

Le Foyer de Vie Occupationnel « Les Soleils d'Or » suit de quelques mois, en 1991 ;

En 1993, deux structures d'hébergement pour travailleurs handicapés voient le jour, le Foyer Collectif et le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS).

En 2004, le Foyer d'Accueil Médicalisé « Myosotis » a accueilli des personnes polyhandicapées, avec des troubles du comportement.

En 2005, l'IADES crée le siège social et administratif « Alice VIOT ».

Les différents établissements de l'IADES mènent leurs projets dans la spécificité de leurs agréments respectifs. Leur appartenance à une même association et leur proximité géographique les conduisent à se rencontrer, à s'enrichir mutuellement : cette volonté de coopération se concrétise aussi bien dans le quotidien (repas, cafétéria, salle informatique, boutique, sous-traitance) que ponctuellement (fêtes, stages, manifestations exceptionnelles, séjours). Cette collaboration dynamise les personnes accueillies ainsi que les équipes pluridisciplinaires.

Organigramme de l'Association

L'IADES est une Inter-Association qui regroupe les membres, comme suit :

- 4 administrateurs représentant l'**A.P.A.E.I.** Essonne Sud (**A**ssociation des **P**arents et **A**mis d'**E**nfants **I**nadaptés) ;
- 4 administrateurs de l'**A.H.D.C** (**A**ssociation des **H**andicapés de **D**ourdan et de son **C**anton) ;
- 2 représentants de la famille CECCALDI-PAVARD (donatrice) ;
- 2 représentants de la famille LEFEBVRE-MINOT (donatrice) ;
- 1 représentant du ROTARY CLUB de Dourdan ;
- le Maire de Dourdan ;
- 1 personne physique.

I – 1-2 L'établissement dans son environnement

Implantation géographique

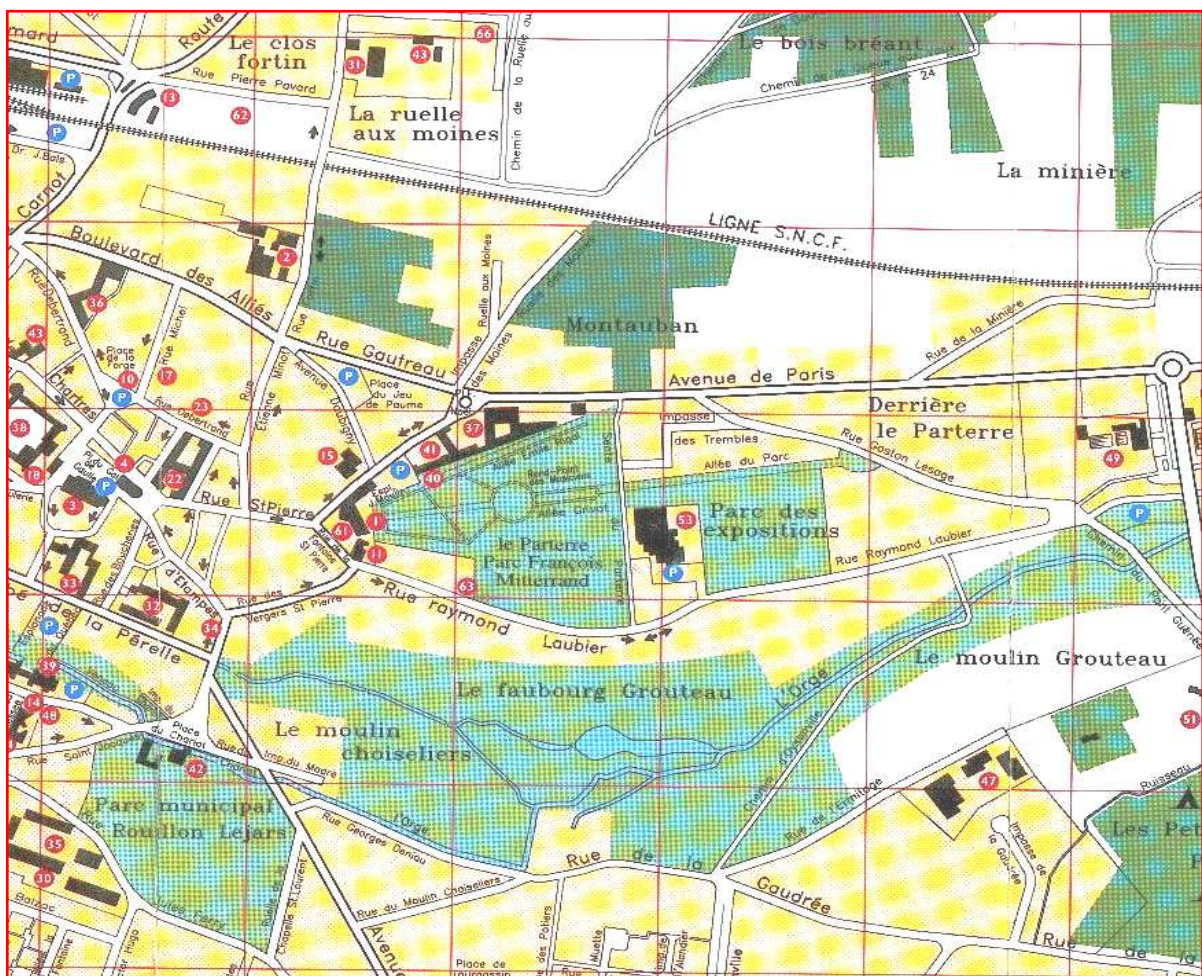
L'ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage » se situe à Dourdan, ville de 10 000 habitants du sud ouest du département de l'Essonne. L'implantation géographique allie les avantages d'une ville à dimension humaine à ceux d'un cadre rural agréable: proximité de la Beauce et des massifs forestiers de Rambouillet.

La proximité des départements du Loiret, d'Eure et Loir, des Yvelines et l'éloignement du chef lieu du département (Evry à 50 Km) amène l'ESAT à recevoir parfois des demandes de personnes provenant des départements voisins.

La ville de Dourdan est desservie par le RER C (1 heure de Paris). Des cars desservent Orsay, Les Ulis, Massy, Rambouillet, Saint Arnoult, Bullion, Ablis .etc... L'autoroute A10 se trouve à proximité.

L'ESAT se trouve dans la Zone Industrielle « la Gaudrée », à proximité d'une grande surface et du camping. Le centre ville est à environ 1 kilomètre. On rejoint la gare (SNCF et routière) en 20 minutes à pied. Le Foyer d'Hébergement de l'IADES se situe au Centre ville :

Plan d'accès à Dourdan



I – 2 Les finalités de l'ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage »

I – 2-1 Les principes fondateurs de notre action

L'ESAT est un établissement laïc ; l'affichage des convictions religieuses ou politiques y est strictement interdit.

Les personnels appliquent les principes républicains et agissent pour le respect des droits et devoirs du citoyen.

Aux « Ateliers de l'Ermitage », la philosophie du projet est volontairement et clairement énoncée :

- **situer la personne accueillie au centre du dispositif**
- **l'interlocuteur privilégié est le travailleur handicapé**
- **le travail est un moyen et non un but**

I – 2-2 Les droits et les devoirs des personnes accueillies

Le travailleur accueilli aux « Ateliers de l'Ermitage » s'engage à respecter les règles de vie collective établies. Il sera informé à chaque fois de ses droits et protections particulières en tant que personne reconnue « handicapée ».

Les principes de la Loi 2002-2

L'ESAT les met en place et tente de les faire respecter dans son organisation. Ainsi, le travailleur est « au centre » de son projet, il a des capacités pour montrer ses désirs et nommer ses volontés. C'est ce que l'équipe encadrante tentera de mettre en avant dans son accompagnement. Le « consentement éclairé » du travailleur sera recherché lors de l'élaboration de son projet individuel et lors de la signature de document de synthèse, tels que son contrat de soutien et d'aide par le travail ou encore les fiches de souhaits.

Le travailleur a le droit à l'information, son dossier (classé, sous clef) lui est accessible en présence d'un membre de l'équipe de direction et les renseignements reçus dans le cadre de sa prise en charge ne sont divulgués aux partenaires agréés, qu'à des fins professionnelles.

En cas de difficultés, le travailleur sera rencontré individuellement, ou avec sa famille s'il le souhaite, pour tenter de les résoudre. Il sera considéré comme « responsable de ses actes ».

Droits des personnes accueillies et vie institutionnelle

La connaissance de leurs droits par les travailleurs handicapés se décline dans l'organisation et le fonctionnement de la structure au moyen :

- du Livret d'Accueil, lors de la première rencontre, de la visite des locaux, de la gestion et de la communication des dossiers individuels, d'entretiens, de formations dispensées aux personnels sur ce thème ;
- de la mise en place d'instances de paroles et de représentation des travailleurs handicapés : Conseil de la Vie Sociale, enquêtes ponctuelles ou sondages, fiches de souhaits annuelles, réunions hebdomadaires ;
- de l'élaboration du Projet Individuel, au travers d'une négociation des objectifs d'accompagnement avec le travailleur, et transcrit dans l'avenant du contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- du Règlement de Fonctionnement (depuis début 2010), transmis lors de l'entretien d'admission : il traduit l'organisation institutionnelle.

- des modalités de règlement des conflits : chaque travailleur handicapé identifie son moniteur référent, qui l'informerait de ses droits et des modes internes de règlement des différends. De nombreux entretiens de médiation pourront avoir lieu avant la pose de sanction ;
- de l'affichage de la Charte des Droits de la personne accueillie sur le panneau du Bâtiment principal.

Respect et Bienveillance des Personnes

La vie en collectivité impose des règles fondamentales : le respect de soi et le respect d'autrui. Il est entendu que toutes les personnes, qu'elles soient travailleuses ou salariées de l'établissement doivent avoir, entre elles, des relations régies par la courtoisie. Tout visiteur doit être accueilli avec politesse.

Si des faits de maltraitance étaient constatés, l'ESAT s'engage à procéder aux signalements légaux, auprès notamment de la Maison Départementale des Personnes Handicapées, ainsi que du Procureur de la République et des services judiciaires.

Si la sécurité d'une personne accueillie, ou celle d'un salarié, était mise en cause, tout témoignage serait considéré par la direction. Toute violence commise sera considérée comme un fait grave, susceptible d'entraîner des procédures administratives et judiciaires.

Un salarié témoin de mauvais traitements ou d'abus de toute nature a pour devoir d'intervenir en le signalant immédiatement par un rapport écrit à la direction (la fiche de signalement, officialisée dans tous les établissements de l'IADES, est prévue à cet effet).

Chaque fois que nécessaire et dans la mesure du possible, le responsable des faits, s'il est connu, sera écarté momentanément du fonctionnement.

Aucune personne ne pourrait faire l'objet de sanctions qui mettraient en danger sa sécurité physique et psychique.

Il est précisé, conformément à l'article L 311-24 du Code de l'Action Sociale et des Familles, que le fait qu'un salarié ou un agent ait témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements, ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables à son encontre.

Enfin, l'ESAT s'engage à informer l'équipe d'encadrement des risques de maltraitance et à prévenir toute dérive de comportement par des actions de formation incitant au recul dans l'accompagnement et à la bienveillance de la personne accueillie.

I – 2-3 Le cadre institutionnel

Rappel des textes

Les « Ateliers de l'Ermitage » mettent en œuvre les actions au profit des personnes handicapées telles que définies à l'article L 344-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) en vue de leur offrir des activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, dans le but de favoriser leur épanouissement personnel et social.

VU le Code de l'Action Sociale et des Familles et notamment les articles L 345-3 et R 344-7 ;

VU le Code de Santé Publique et notamment les articles L 1110-1-1 et L 1411-6 ;

VU le Code de Sécurité Sociale et notamment l'article R 341-2 ;

VU le Code du Travail et notamment les articles L231-1 et suivants et L 241-2 et suivants, R 241-50 ;

VU l'ordonnance n° 2005-1477 du 1^{er} décembre 2005 portant diverses dispositions relatives aux procédures d'admission à l'Aide Sociale et aux établissements sociaux et médico-sociaux ;

VU la loi n° 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'Action Sociale et Médico-Sociale ;

VU la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

VU le décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des Etablissements et Services d'Aide par le Travail ;

VU le décret d'application n°2007-874 du 14 mai 2007 relatif au suivi des travailleurs d'Etablissement et Services d'Aide par le Travail dans le milieu ordinaire.

Orientations territoriales

Dans le cadre des missions d'insertion par l'activité économique définies à l'article L 311-1- 6° du Code de l'Action Sociale et des Familles, l'ESAT s'engage à inscrire son action conformément aux orientations arrêtées par :

- le Schéma Départemental des Adultes Handicapés en Essonne élaboré par le Conseil Général de l'Essonne en liaison avec les services de la DDASS et,
- par les Plans Pluriannuels pour personnes handicapées arrêtés par l'Etat, et notamment dans les domaines de la psychiatrie et de la santé mentale ;

I – 2-4 La mission de l'établissement

Les missions et programmes assurés par « Les Ateliers de l'Ermitage » répondent plus particulièrement aux orientations et priorités suivantes :

- créer de nouvelles places pour répondre aux besoins d'accueil et d'accompagnement des personnes handicapées, dans la limite de la structure existante ;
- anticiper et prévoir une réponse au phénomène du vieillissement des travailleurs handicapés en partenariat avec les autres structures ou services proposés à ces publics ;
- participer à la communication et à l'information sur l'accueil offert et l'accompagnement proposé ;
- poursuivre la mise en place d'une coordination efficace entre le secteur sanitaire et médico-social ;
- promouvoir le droit des usagers pour l'application du dispositif de prévention des risques et de traitement des plaintes et signalements ;
- mutualiser les moyens entre les différents ESAT ;
- assurer la formation continue des salariés sur les handicaps et l'actualisation des pratiques professionnelles de l'établissement et des travailleurs handicapés, en vue de la meilleure intégration sociale et professionnelle.

A cet effet, l'ESAT a mis (et prévoit de mettre en place) des accords de coopération, des conventions, des partenariats avec ses différents interlocuteurs que sont : les autres établissements du secteur médico-social, les Centres Médico-Psychologique du secteur psychiatrique, les entreprises, les fournisseurs et autres clients des ateliers de production.

Place du travail dans l'accompagnement

L'ESAT veille au quotidien à respecter un équilibre entre les besoins de la personne (rythme, état de santé, capacités, ...) et le fonctionnement complexe des ateliers de production (fluctuation du marché, respect des délais, qualité de production, productivité...).

L'équipe s'efforce de créer une dynamique basée sur le sens du travail. Donner un maximum d'informations, expliquer, adapter des postes de travail, susciter le travail en équipe et laisser une place active aux travailleurs se révèlent être des moyens qui stimulent l'investissement professionnel.

Le rapport entre le travail et la rémunération est valorisé. Grâce au travail, la personne accueillie va pouvoir gagner sa vie, trouver un équilibre personnel tout en poursuivant son évolution. Tout cela dans le respect de son histoire et de son handicap.

En fonction des résultats financiers du budget commercial de l'ESAT, des augmentations de salaire (rémunération directe par l'ESAT) sont effectuées annuellement sur la base des critères suivants : ponctualité, assiduité, qualité des relations sociales et respect des règles de fonctionnement.

Le travail permet de s'inscrire dans le tissu social, de s'approprier une autonomie, de débiter ou d'accomplir un projet professionnel. C'est aussi un repérage important du point de vue des règles de vie indispensables à toute vie sociale harmonieuse.

Les « Ateliers de l'Ermitage » se veulent en lien avec les autres ESAT et structures sociales environnantes. Ainsi, il développe toutes les actions qui permettent des échanges dans la vie professionnelle et sociale. A chaque fois que possible, des travailleurs sont intégrés en entreprise, seuls ou en équipe encadrée. Dès qu'un travailleur est en détachement extérieur, il signe une convention individuelle de mise à disposition et perçoit une « prime » représentant 4 à 10 % du montant payé à l'ESAT par l'entreprise, pour une prise en compte des frais annexes qui lui incombent (repas, transport...).

Le projet d'accompagnement repose sur des convictions fortes que sont l'écoute, le dialogue, l'honnêteté, le civisme et la cohérence entre les actes et les paroles.

Cette mission portée par une équipe pluridisciplinaire a donc pour objectif de contribuer à l'épanouissement du travailleur tant sur le plan relationnel, que sur le plan professionnel.

Mission économique

L'ESAT a des impératifs économiques semblables à ceux des entreprises.

Pour atteindre ses buts, il doit définir des secteurs d'activité, assurer des productions, cibler les moyens adaptés. La production réalisée par les travailleurs en lien avec leurs responsables alimente directement le budget commercial.

Aux « Ateliers de l'Ermitage », les activités de production se répartissent selon les secteurs suivants :

- *Assemblage/Conditionnement/Sous-traitance*
- *Restauration alimentaire*
- *Blanchisserie*
- *Entretien des locaux*
- *Détachements extérieurs de personnel handicapé*

L'affectation des travailleurs dans les ateliers se fait en fonction des motivations et des capacités des personnes, en tenant compte des nécessités de fonctionnement et des avis des professionnels.

Le travailleur en tant qu'acteur dans la dynamique commerciale est responsabilisé. Il s'engage comme partenaire dans un processus de production compatible avec ses possibilités.

La mission économique d'un ESAT revêt donc une extrême importance : sa réussite participe à la valorisation des personnes, les insère dans le contexte du monde du travail. Les résultats obtenus permettent d'assurer une partie de la rémunération des travailleurs (à la charge de l'ESAT), et de procéder à des investissements visant en permanence à l'amélioration des conditions d'accueil et de travail.

Cette obligation de réussite amène les salariés et les travailleurs handicapés à adhérer aux exigences auxquelles l'ESAT est soumis du fait des contrats engagés, à savoir :

- Respect du cahier des charges
- Qualité du travail
- Respect des règles d'hygiène et sécurité
- Respect des délais

Mission sociale

L'ESAT a des impératifs d'intégration sociale et professionnelle pour l'ensemble des travailleurs accueillis.

Chaque être humain se trouve confronté à son rapport à autrui et à l'acceptation de lui-même. Être en relation à l'autre peut générer des conflits, des rivalités ou encore un sentiment de toute puissance. A l'ESAT, l'encadrement pluridisciplinaire permet au quotidien de mieux décrypter les attitudes et les comportements des travailleurs handicapés, qui vivent avec davantage de complexité, la relation à l'autre.

L'équipe encadrante souhaite animer la vie sociale dans le souci de l'échange, du respect de soi et des autres, par :

- la mise en place de projets personnalisés pour chacun des travailleurs accueillis ;
- la prise en compte des avis des travailleurs, invités à s'exprimer dans des instances précises comme les réunions (mensuelles et hebdomadaires) ;
- le comité des œuvres sociales (composé de la direction et des représentants des travailleurs (élus pour trois ans) ;
- la tenue au moins 3 fois par an de Conseils de la Vie Sociale, composés des représentants des travailleurs, des familles, des salariés, du Conseil d'administration de l'IADES ;
- des rencontres possibles avec les moniteurs référents, la psychologue, la chargée d'insertion et l'équipe de direction favorisant le dialogue, la compréhension des situations et l'avancée du travailleur dans son projet professionnel ;
- la mise en place d'heures de soutien intégrées au temps de travail, et fonction du projet personnalisé des travailleurs (ateliers hebdomadaires animés par les encadrants de l'ESAT, ou des prises en charge individuelles extérieures) ;

I – 2-5 Les modes de prise en charge

« Les Ateliers de l'Ermitage » disposent de 70 places en demi-pension, sans hébergement.

Il est à noter que les Foyers d'Hébergement de l'IADES proposent 37 places, dont 16 plus autonomes, en **S**ervice d'**A**ccompagnement à la **V**ie **S**ociale (**S.A.V.S.**) et 21 places en foyers collectifs.

L'E.S.A.T. met en œuvre les actions et activités suivantes :

Dans le cadre de son activité économique

- la rémunération garantie de son activité sur la base d'un calcul conforme aux dispositions du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation et modifiant le Code de l'Action Sociale et des Familles et le Code de la Sécurité Sociale et du décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006.
- la recherche de marchés susceptibles d'être confiés aux travailleurs handicapés et adaptés à leur niveau de capacités ;
- la formation continue des travailleurs handicapés, adaptée à leur niveau de capacités ;
- l'accueil et la mise à l'essai dans les différentes activités professionnelles proposées qui sont :

La Sous-traitance – Conditionnement : bureautique, mailing, assemblage de pièces, montages mécaniques, conditionnement divers, contrôle qualité de pièces ;

La Restauration Alimentaire : fabrication des repas pour le site (env. 250 repas par jour) et livraison de repas pour le Foyer de Vie Occupationnel et le foyer d'Accueil Médicalisé (env. 100 repas par jour) ;

La Blanchisserie : capacité moyenne de 400 kg par jour de linge « en Forme » ou « plat » ;

L'Entretien des locaux : nettoyage hebdomadaire des bureaux de l'ESAT, nettoyage quotidien des sanitaires, prestations extérieures de nettoyage pour des agences immobilières, des entreprises ou des collectivités ;

Le détachement extérieur : « Les Ateliers de l'Ermitage » développe un partenariat commercial extérieur en détachant des personnes handicapées en entreprise. La recherche d'un emploi adapté en milieu ordinaire s'effectue sous réserve des capacités et de la motivation du travailleur handicapé, de l'accord avec son projet individuel et de la signature d'une convention avec l'entreprise engagée. La finalité est de réussir à faire embaucher certains travailleurs en milieu ordinaire.

Dans le cadre de son activité sociale

- la prise en charge et l'accompagnement en externat durant la période d'essai et durant la durée du contrat de soutien et d'aide par le travail défini à l'article L 311-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
- l'accompagnement du travailleur et le soutien nécessaire selon les activités exercées et son degré d'autonomie ;
- la participation à des activités contribuant au développement social et culturel ;
- des actions d'assistance diverses dans les démarches de la vie quotidienne, y compris médicales, dans le respect des dispositions législatives, en vue de faciliter l'insertion par l'activité économique du travailleur handicapé ;
- l'accompagnement du travailleur dans l'emploi extérieur prévoit les conditions d'un retour immédiat du travailleur handicapé au sein de l'E.S.A.T. (en cas de besoin et dans la limite de la capacité autorisée). Cette insertion en milieu ordinaire de travail se réalise peu à peu avec le soutien à l'intégration du chargé d'insertion (par convention d'appui) ;

- La mise en place d'**activités de soutien**, dans le cadre du suivi du projet individualisé du travailleur : la liste n'est pas exhaustive.

Certaines activités ont lieu dans le cadre de notre projet social (savoir vivre, respect de l'autre, droit civique, ...), tels que :

- ✓ L'élaboration et la mise en place d'une « Charte du travail de qualité » avec tous les travailleurs (en Annexe 1).
- ✓ « Rencontres et Convivialité » Les temps du repas de midi aux « Ateliers de l'Ermitage » revêtent toujours un moment particulier de partage entre les travailleurs, salariés et résidents, sans oublier les cadres de l'Association, qui se rejoignent tous pour déjeuner dans notre « salle à manger ».
- ✓ « Mon environnement » Apprentissage du nettoyage et respect du cadre de travail. L'hygiène, la sécurité et la propreté y sont valorisées.
- ✓ « Soirée dansante Inter-ESAT » Chaque année, les établissements volontaires participent à la mise en place d'une soirée qui rassemble environ 300 personnes handicapées et leurs encadrants d'ESAT.
- ✓ « L'Anniversaire de l'établissement » : le 17 septembre est une date repère pour tous les travailleurs et salariés des « Ateliers de l'Ermitage ». Nous fêtons dignement ce jour tous ensemble, autour d'un repas extérieur, de prestations ou d'interventions particulières prévues sur place : Tous les ans, du nouveau... encore et encore de l'imagination pour animer notre travail.

D'autres ont lieu avec un objectif d'insertion et de bien être, tels que :

- ✓ « Football » : le stade extérieur de Roinville sous Dourdan est utilisé pour cette activité hebdomadaire, en partenariat avec un groupe de résidents du Foyer « Les Soleils d'Or » (Foyer de Vie de l'IADES). Un moniteur d'atelier et un éducateur sportif sont les animateurs de ce temps d'exercice physique pour les 8 travailleurs inscrits. Chaque année, un tournoi Inter-ESAT a lieu pour rencontrer et affronter les équipes d'autres ESAT sur le terrain de football.
- ✓ « Chorale » : chaque semaine, des travailleurs se rendent à l'activité organisée par « Myosotis » (Foyer d'Accueil Médicalisé de l'IADES) avec un musicien professionnel : Savoir s'écouter, apprendre à chanter et se produire devant un public sont des axes travaillés.
- ✓ « Informatique » : un atelier a été créé, au sein du bâtiment « Arc en ciel », qui est le centre d'activités de jour des établissements de l'association. Chaque semaine, 10 travailleurs y sont accompagnés par un moniteur d'atelier. L'objectif est d'amener la personne handicapée à utiliser l'outil informatique et participer à la production de documents internes de communication pour la collectivité.
- ✓ « Jardinage » : entretien relatif des espaces verts de l'association, aux abords de l'ESAT et mise en place d'une serre pour la période hivernale, avec un moniteur d'atelier et 5 travailleurs, chaque semaine.
- ✓ « Sculpture » : chaque semaine avec un groupe de 4 travailleurs, dans une salle d'Arc en Ciel, sous la responsabilité d'un moniteur d'atelier pour travailler la dextérité et la découverte de différents matériaux (terre, bois, plasticiline...)

Suivi Médical et Para Médical

« Les Ateliers de l'Ermitage » de l'I.A.D.E.S., à vocation économique, sociale et professionnelle principalement, ne sont pas pourvus de service médical interne.

La seule présence d'un psychologue à mi-temps dans l'ESAT ne saurait répondre à tous les besoins individuels : chaque fois, il sera proposé une orientation vers les services d'écoute extérieurs tels que la PMI, le Centre Médico-Psychologique (CMP), ou des professionnels libéraux.

Un suivi médical régulier et fréquent est demandé. Si nécessaire, une aide ponctuelle peut être fournie à la personne accompagnée dans la gestion de ses médicaments ou la prise de rendez-vous. Dans le cadre de suivi psychiatrique, il est impératif de nommer un médecin référent, responsable du partenariat avec l'établissement.

En cas d'urgence, il sera fait appel aux médecins généralistes ou spécialistes, aux services des urgences de Dourdan et/ou de ses environs, pour répondre au plus près aux besoins de santé des travailleurs. Les consultations, et toute dépense médicale, restent à la charge de la personne.

Selon les dispositions légales, l'ESAT organise régulièrement une visite auprès de la Médecine du Travail pour les personnes accueillies. Celle-ci déclare leur aptitude professionnelle sur le poste occupé en atelier.

Il est demandé aux travailleurs de prévoir leurs rendez-vous en dehors des heures de travail, sous peine de décompte des temps d'absences. Cela étant, les rendez-vous exceptionnels, justifiés dans le cadre de la pathologie de la personne, sont inclus dans le temps de travail (soutien social).

Suivi à l'insertion socio-professionnelle

La chargée d'insertion a la mission de suivre les projets de stage ou de détachements des travailleurs sur l'extérieur. Elle rencontre régulièrement les personnes concernées afin de faire le point et d'analyser, avec elles et leurs moniteurs référents, les objectifs à atteindre. Elle se rend sur les différents lieux de détachements et reste un lien privilégié avec les entrepreneurs, en cas de problème.

Elle contacte les entreprises et secteurs d'activités susceptibles de répondre aux projets d'orientation des travailleurs vers l'extérieur. Elle constitue un réseau de partenaires. Une convention (de stage ou de mise à disposition) est validée par la direction et le travailleur, afin de protéger son statut particulier de travailleur handicapé en ESAT.

Modalités de suivi en milieu ordinaire de travail

Selon les Projets Individuels des travailleurs admis, un accompagnement progressif et adapté sera travaillé notamment avec la chargée d'insertion. Systématiquement, sera négociée une convention de partenariat avec les entrepreneurs externes. Les « Ateliers de l'Ermitage » prévoient d'augmenter le nombre de personnes mises à disposition en entreprises, soit en groupe ou de façon individuelle. Si la personne souhaite ne plus bénéficier de la prise en charge de l'ESAT, une convention d'appui sera signée pour cette nouvelle orientation en milieu ordinaire de travail, soutenue par le travail de la chargée d'insertion.

I – 3 La population accueillie

I – 3-1 Leurs caractéristiques

Depuis le 1^{er} janvier 2007, l'agrément des « Ateliers de l'Ermitage » autorise à accompagner 70 personnes handicapées, des deux sexes, âgées au minimum de 20 ans*, présentant des déficiences mentales et/ou physiques.

(*Exceptionnellement, l'ESAT reçoit des travailleurs handicapés mineurs en stage de découverte.)

La **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)** notifie à la personne son orientation professionnelle en ESAT, lorsque celle-ci nécessite un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, qui ne pourraient être satisfaits par une orientation vers le milieu ordinaire du travail.

Aujourd'hui, l'ESAT accueille des travailleurs, dont certains ont des handicaps physiques légers (hémiplégie, épilepsie, cécité légère, handicaps des membres inférieurs) ; des troubles psychiatriques stabilisés ; des troubles légers du comportement ; des déficiences intellectuelles ou défauts d'apprentissage.

A l'admission, une période d'essai rémunérée et d'une durée maximale de 6 mois est systématiquement mise en place pour chaque travailleur.

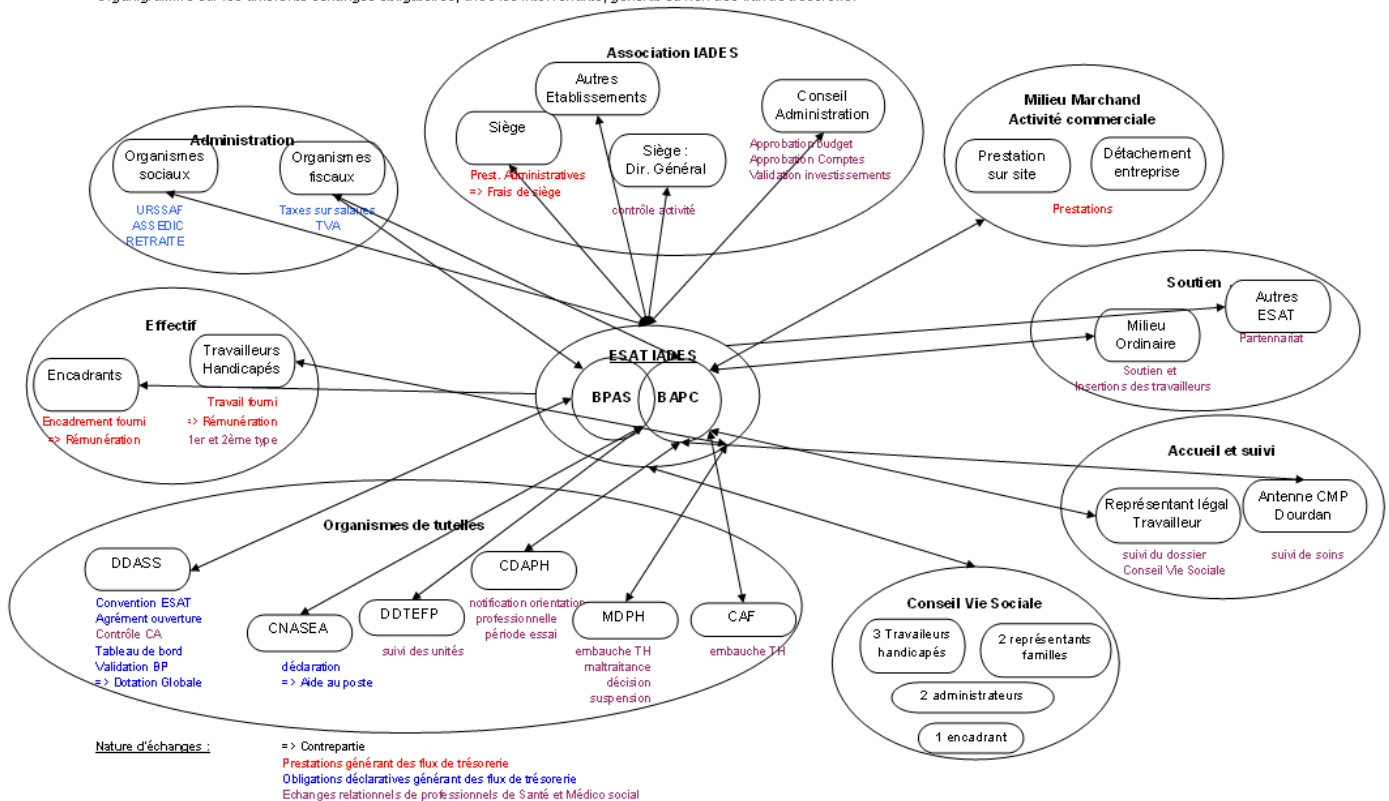
La direction des « Ateliers de l'Ermitage » devra informer la CDAPH de son analyse et de son évaluation. Un contrat de soutien et d'aide par le travail est signé entre le travailleur (et/ou son représentant légal) et la direction, dans le premier mois d'accueil. Un avenant annuel à ce contrat précisera les modalités de l'accompagnement personnalisé (axes de travail, atelier de référence, durée du temps de travail, soutien et projet professionnel)

I – 4 Les principaux partenaires de l'ESAT

L'organigramme externe présente l'ensemble des « intervenants » extérieurs au fonctionnement de l'ESAT. Tous ces partenaires participent selon leur niveau, à la richesse d'actions des « Ateliers de l'Ermitage » et convergent vers le même objectif : « le bien être du travailleur et son intégration sociale ».

ESAT - IADES Les ateliers de l'Ermitage

Organigramme sur les différents échanges obligatoires, avec les intervenants, générant ou non des flux de trésorerie.



Travail avec le réseau commercial

L'ESAT réalise des partenariats avec les entreprises privées et/ou publiques dans le but de pérenniser l'activité de production et de créer un lien avec le monde du travail. Certaines offres d'entreprises générant des volumes de travail importants, peuvent amener l'ESAT à créer un partenariat avec d'autres établissements (ESAT et EA), afin de répondre à la demande dans les meilleures conditions possibles, suite à un accord tripartite « travail, ESAT, entreprise ».

Sous-traitance : pas de convention entre l'ESAT et les entreprises, l'ESAT répond aux appels d'offre des entreprises, il est dépendant de la conjoncture du marché.

Blanchisserie : le partenariat avec les entreprises et collectivités est une réponse à des appels d'offre, pour lesquels des conventions annuelles sont mises en place et réactualisées. Une clientèle de particuliers (sans contrat) est aussi active.

Restauration : des conventions annuelles sont mises en place et réactualisées, afin de réaliser des prestations de service entre l'ESAT et les établissements extérieurs.

Des prestations (buffets froids ou réalisations exceptionnelles) se font sur demande d'une entreprise ou d'un particulier, selon accord d'un devis.

Entretien des locaux : le partenariat professionnel se fait par démarchage téléphonique puis sur rendez-vous, afin de créer des conventions avec les entreprises. Des entretiens ponctuels ont aussi lieu sous accord préalable de devis.

Détachement extérieur des travailleurs : dans le cadre de l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire ou en Entreprise Adaptée, l'ESAT a su créer différents partenariats qui nous permettent de suivre les projets de détachements des travailleurs sur l'extérieur : des conventions de stage ou de mise à disposition sont mises en place, signées par le travailleur, l'entreprise et la direction de l'ESAT.

Partenariat au niveau social

Dans le cadre de son activité sociale, l'ESAT est amené à créer différents partenariats avec d'autres établissements, dans le but d'échanger lors de manifestations conviviales :

- Soirée dansante inter-ESAT
- Marché de Noël Inter-ESAT
- Jumbo Run (parrainage Motos)
- Tournoi de football Inter-ESAT

Des manifestations en partenariat avec tous les établissements de l'IADES sont organisées tout au long de l'année : Les activités de soutien (chant, football, sculpture, informatique, etc...) sont organisées en accord avec les autres établissements de l'association, dans l'utilisation des salles disponibles sur « Arc en Ciel » ou du prêt du matériel.

Une collaboration avec les centres de formations, lycées professionnels ainsi que le pôle emploi est mis en place pour l'accueil de stagiaires extérieurs. Des étudiants profitent de notre activité pour y demander des stages qualifiants. Le réseau s'étend également aux Instituts Médico-Educatif (IME), Instituts Médico-Professionnel (IMPro), foyers de vie et les CMP car l'ESAT accueille des stagiaires durant toute l'année, pour découvrir l'activité professionnelle et l'organisation des ateliers de production.

La participation de la famille et/ou du représentant légal est favorisée lors de l'élaboration du contrat de soutien et d'aide par le travail, ainsi que lors des rencontres d'échanges et de concertation. De plus, des journées « portes ouvertes » sont organisées au sein de l'ESAT pour y favoriser les échanges.

Un partenariat avec le CMP, les services de tutelle et les services des hébergements est instauré pour avoir un suivi global du projet individuel de certains travailleurs accueillis. Ce réseau local est essentiel à maintenir.

L'appui de la chargée d'insertion permet aux travailleurs d'être accompagnés, en fonction de leurs projets individualisés, dans leur stages ou détachements extérieurs : un détachement légal de 2 ans peut être accordé au travailleur d'ESAT, sans changement de son orientation auprès de la CDAPH (temps estimé nécessaire pour construire de nouveaux repères extérieurs), d'après le décret d'application n°2007-874 du 14 mai 2007.

II – La méthodologie

II – 1 Le projet personnalisé

II – 1-1 Le cadre du projet

L'ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage » s'inscrit pleinement dans la dynamique de la loi 2002-2, qui rappelle la place centrale à instaurer aux personnes accueillies dans les établissements médico-sociaux.

Ainsi, le « projet personnalisé » prend forme dans l'établissement par le Contrat de soutien et d'Aide par le Travail, signé avec chacun des travailleurs, dès le 1^{er} mois de leur admission.

Un avenant à ce contrat comportant 4 parties : « *technicité, relationnel, soutien et projet professionnel* » reprend le parcours du travailleur et note les axes d'amélioration à prévoir dans sa situation professionnelle. Ce document doit être revisité une fois par an, par toute l'équipe encadrante et avec le travailleur concerné. Il est également communiqué à la MPDH et à la DDASS de l'Essonne.

II – 1-2 L'élaboration de la prise en charge

Personnalisation du projet

Un stage d'évaluation des compétences de la personne, en vue d'un accueil, permet de cerner ses acquis et les problématiques rencontrées. A la fin de ce stage, un bilan est réalisé avec l'équipe encadrante et présenté au stagiaire, afin de le soutenir dans son parcours. Si la personne le souhaite, elle peut demander une admission au sein de l'ESAT. En fonction de place vacante dans l'effectif, la direction pourra ou non prévoir une réponse positive. Chaque candidature doit être écrite, jointe à une orientation professionnelle « vers un ESAT » à jour, afin d'être validée et mise sur liste d'attente.

Par la signature du Contrat de soutien et d'aide par le travail, dès son premier mois d'admission, le travailleur et l'équipe s'engagent ensemble dans un projet professionnel individualisé. Un moniteur d'atelier est nommé « référent » du projet personnalisé, et le travailleur en est informé. Puis chaque année, un bilan socioprofessionnel permet de réaliser l'évolution de son projet, de ses objectifs et d'en évaluer les moyens.

C'est la réunion hebdomadaire qui permet au moniteur référent de présenter le bilan socioprofessionnel du travailleur, afin de préciser les objectifs de prise en charge et les termes du projet individualisé.

Un entretien individuel est organisé à la suite, avec le travailleur et son référent, afin de lui présenter les propositions et évaluations professionnelles. Il lui est demandé de s'exprimer sur son travail. Cet entretien a pour but de valoriser le parcours de la personne et tenter de la dynamiser dans ses acquis. La direction est présente pour animer l'entretien et négocier les termes du contrat, avec la personne. Dans un second temps, la famille et/ou le représentant légal peuvent être conviés à participer aux décisions, en présence de l'intéressé. Un bilan de ces entretiens est rédigé, lu à la personne et classé dans son dossier personnel. Un avenant au contrat est établi et actualisé chaque fois que nécessaire.

Parallèlement à ces démarches, la personne admise remplit chaque année une fiche de souhaits, avec l'aide de la psychologue. Un entretien individuel lui est proposé pour cela : bilan des activités de l'année, compréhension de son travail sur les ateliers, axes de progrès, choix d'activité de soutien, aide possible de l'ESAT et projet professionnel y sont questionnés. L'équipe encadrante définit l'adéquation entre le potentiel du travailleur accueilli, ses choix et les possibilités de mise en œuvre au sein du fonctionnement (Stages, projet de soutien, ...).

Ces paramètres sont synthétisés dans le projet professionnel individualisé.

Le moniteur d'atelier est référent de la situation professionnelle du travailleur. Il favorise des rencontres régulières et reste à l'écoute des projets. Il est garant de la réalisation des bilans socioprofessionnels et du suivi global de la personne accueillie au sein de l'ESAT.

II – 1-3 Le partenariat avec les familles

« Les Ateliers de l'Ermitage » veillent tout particulièrement à intégrer à l'accompagnement des travailleurs accueillis, les familles qui le souhaitent. Elles sont un relais essentiel dans l'insertion socio-professionnelle du travailleur. Cependant, l'organisation de travail des ateliers de production ne permet pas toujours les rencontres avec nos partenaires familiaux.

Des temps, où la participation de la famille et/ou du représentant légal est sollicitée (dans le respect des souhaits du travailleur accompagné et des décisions de justice), sont alors organisés dans le fonctionnement global ou encore avec la direction : manifestations festives, journées « Portes Ouvertes », rencontres autour du projet individuel des travailleurs.

En cas de difficulté particulière, le travailleur, sa famille et/ou son responsable légal peuvent à tout moment, **saisir la direction de l'E.S.A.T.** pour lui faire part de leurs interrogations.

Ces demandes peuvent faire l'objet d'une correspondance adressée à la direction.

Si les explications fournies ou les mesures prises ne paraissent pas conformes au droit, la personne accompagnée, sa famille et/ou son représentant légal peuvent saisir une personne qualifiée, sur la liste prédéfinie de la MDPH (jointe au Livret d'Accueil, depuis juillet 2008).

II – 2 Les instances de réflexion, de concertation et d'élaboration

II – 2-1 Le dispositif et les outils de référence

Le bilan socioprofessionnel

Présenté dans le cadre de la réunion hebdomadaire par le moniteur référent, le bilan socioprofessionnel du travailleur permet de préciser les objectifs de prise en charge et les termes du projet individualisé. Les Bilans socioprofessionnels se décomposent en 2 thèmes : « compétences/technicité » et « relations (au cadre général, au travail et aux autres) ». Le projet professionnel est abordé ensuite, par la définition précise d'objectifs, d'axes d'amélioration ou de maintien des acquis pour chacun.

A noter cependant que le calendrier de fonctionnement sur 220 jours d'ouverture ne permet pas aux « Ateliers de l'Ermitage » de réviser les Projets Individuels des 70 travailleurs chaque année : la réunion d'équipe ne permet d'évaluer qu'un à deux bilans socioprofessionnels par semaine.

Les Réunions

Les temps de réunions s'organisent dans la semaine en présence de l'encadrement. Ils revêtent un caractère obligatoire et font l'objet d'un compte-rendu. Les réunions sont considérées comme du temps de travail. Cela participe à l'éveil des personnes pour la vie institutionnelle et affûte leur sens de la citoyenneté et des responsabilités.

Une réunion générale hebdomadaire (30 minutes) en présence de la direction est organisée avec l'ensemble des travailleurs et de l'encadrement. Elle a pour but de transmettre les informations de la vie de l'association et de l'établissement. Chacun peut questionner le fonctionnement ou exprimer des propositions qui seront à valider par la direction dans un autre temps.

Une réunion d'atelier (45 minutes) s'organise une fois par mois par le moniteur d'atelier référent, en collaboration avec la psychologue de l'établissement. Chacun des participants décline les sujets qu'il souhaite aborder, en ce qui concerne la vie dans les ateliers de travail, leurs projets, leurs questionnements. L'ordre du jour, la répartition de la parole et la circulation des informations sont maîtrisés par le moniteur d'atelier, en collaboration avec la psychologue. Un compte-rendu relatant les sujets abordés est transmis à la direction.

Une réunion d'équipe (1h40 hebdomadaire) en présence de la direction et de l'équipe d'encadrement a pour but de rendre cohérent le fonctionnement de l'établissement pour tous les salariés. L'ordre du jour est établi avec les membres de l'équipe, un secrétaire de séances note les propos tenus par chacun. La direction diffuse le compte-rendu à tous les salariés (chaque semaine une synthèse écrite est soumise à validation de l'équipe). Parmi les sujets abordés, l'organisation des services, les situations des travailleurs et la conduite du bilan socio-professionnel y sont évoquées.

Le Conseil de la Vie Sociale

Conformément à l'article 10 de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002, et afin d'associer les personnes et leurs familles au fonctionnement des établissements, le **Conseil de la Vie Sociale** de l'E.S.A.T. a été mis en place. Il est composé de :

- 3 représentants des travailleurs (au minimum)
- 2 représentants des familles
- 1 représentant des membres du personnel

- 2 membres du Conseil d'Administration de l'I.A.D.E.S.
La direction participe aux réunions avec voix consultative.

Le Conseil de la Vie Sociale doit être informé des suites données aux avis et aux propositions qu'il a pu émettre. Un compte-rendu des rencontres est transmis par courrier à toutes les familles et/ou représentants légaux et reste lisible à tout moment par les travailleurs ou salariés de l'établissement.

Le Conseil de la Vie Sociale se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président, qui fixe l'ordre du jour des séances, en accord avec la direction de l'établissement.

Modalités de représentation

Tout représentant au Conseil de la Vie Sociale doit justifier d'au moins six mois de présence pour être éligible ou désigné. La durée du mandat est de trois ans.

Les représentants des personnes accueillies sont élus par leur collège.

Les représentants des familles et/ou des responsables légaux sont élus par leur collège.

Les représentants de l'I.A.D.E.S sont désignés par le Conseil d'Administration de l'Association.

Les représentants du personnel sont désignés par le Comité d'Entreprise.

Le mode de scrutin est majoritaire à un tour. L'organisation des élections est à la charge de l'ESAT, qui en contrôle le déroulement.

Le président est élu au scrutin secret et à la majorité absolue des votants parmi les membres représentant les personnes accueillies, par eux-mêmes et par les représentants des familles et/ou les représentants légaux.

Le vice-président est élu parmi les membres représentant les familles et/ou les représentants légaux, par eux-mêmes et par les représentants des personnes accueillies

II – 3 L'évaluation

II – 3-1 Le cadre de l'évaluation interne

Le travail réalisé entre avril 2008 et décembre 2009 par les différents groupes de l'IADES (groupe élargi, comité de pilotage, puis équipe restreinte de l'ESAT) a permis d'aboutir à la création d'un outil dont le but est de permettre une auto-évaluation de la prestation de l'établissement.

Guidés par un consultant extérieur porteur de la méthode à suivre¹ et sous la direction du chef d'établissement, des salariés de chaque catégorie professionnelle ont été amenés à contribuer à l'élaboration de ce travail « institutionnel et associatif ».

A l'issu de ce travail, **12 critères d'évaluation ont été retenus :**

- le critère n°1 sur l'**évolution de la personne accueillie**
- le critère n°2 sur l'**expression de la personne accueillie**
- le critère n°3 sur la **personnalisation de l'accompagnement**
- le critère n°4 sur le **cadre de vie**

¹

L'évaluation interne a été réalisée avec l'assistance instrumentale et technique de la *méthode Alföldi*, marque déposée. Les ouvrages de référence sont : Alföldi F., 2006, *Savoir évaluer en action sociale et médico-sociale*, Paris, Dunod, 250 p. ; Alföldi F. (dir.), 2008, *18 cas pratiques d'évaluation en action sociale et médico-sociale*, Paris, Dunod, 286 p. ; voir également le site alfoldiconsultant.com.

- le critère n°5 sur le **respect éthique**
- le critère n°6 sur les **activités et le lien social**
- le critère n°7 sur le **respect des droits de la personne accueillie**
- le critère n°8 sur le **projet d'établissement**
- le critère n°9 sur la **sécurité des personnes**
- le critère n°10 sur la **gestion des moyens financiers et humains**
- le critère n°11 sur le **vécu des professionnels**
- le critère n°12 sur la **qualité de l'évaluation interne elle même**

Chacun de ces 12 critères a été soumis à une évaluation. Celle-ci fonctionne sur un étalonnage de trois niveaux de qualité.

Le niveau 1 = prestation de qualité médiocre.

Le niveau 2 = prestation de qualité moyenne.

Le niveau 3 = prestation de qualité optimale.

Pour ce travail, il a fallu définir les outils de recueils d'information les plus appropriés : il s'agit des différents documents institutionnels à examiner, pour permettre d'évaluer les critères choisis (ex : projets individualisés, comptes rendu CVS...), mais aussi de documents créés spécialement pour l'évaluation interne comme les questionnaires aux travailleurs, aux salariés et aux familles.

Traitement des informations recueillies

Les informations recueillies dans les différents documents examinés ont été rassemblés dans un grand tableau déroulant nommé : guide d'analyse.

Chaque information est accompagnée de :

- son numéro
- l'instrument de recueil dont elle est issue (la source)
- « la note » du niveau qui lui a été attribuée par les évaluateurs (1, 2 ou 3)
- l'appréciation diagnostique des évaluateurs (qualitatif).

Analyse diagnostique

La rédaction de l'analyse diagnostique a permis de dégager pour chaque critère un « état des lieux de la prestation », soit en terme de failles auxquelles il faudra remédier (d'où l'utilisation du mot *remédiation* dans la suite du rapport), soit en terme de points positifs à valoriser.

Conclusions et préconisations

Cette dernière étape a consisté à rédiger une conclusion reprenant les points faibles et les points forts les plus marquants révélés par l'évaluation, ainsi qu'un résumé des différentes actions préconisées pour remédier aux dysfonctionnements décelés.

II – 3-2 Les axes d'améliorations pour l'ESAT

Démarche qualité : les remédiations aux défaillances et les valorisations des aspects positifs de la prestation à l'ESAT

Parmi les axes d'amélioration que l'ESAT a mis en relief dans son rapport d'évaluation interne, consultable sur Internet (www.iades.fr), l'établissement souhaitait rappeler ceux-ci :

Remédiations

Une réflexion d'équipe sera initiée par la direction afin de générer dans les ressources du personnel les compétences requises pour développer le poste de chargé d'insertion et pallier les manques en compétences commerciales.

Suivi projet personnalisé

Le moniteur référent va s'appliquer à recevoir systématiquement chaque travailleur en entretien individuel, afin de lui communiquer l'avis de l'équipe qui est émis en réunion.

Pour chaque travailleur l'avenant au contrat de soutien et d'aide par le travail, sera réactualisé chaque année par la directrice ou la chef de service et le moniteur référent, en intégrant les modifications de l'item « projet professionnel ».

Valorisations

La direction mettra l'accent sur :

- la qualité des trois activités de soutien qui ont été évaluées (football, informatique et jardinage).
- l'avancée significative réalisée par les établissements de l'association dans la mise en œuvre effective des instruments de la loi de 2002-2.
- la garantie offerte par l'association et l'ESAT autour du respect des procédures obligatoires de sécurité des personnes, et l'importance de maintenir une vigilance majeure sur cet aspect de la prestation.
- le caractère positif de la gestion financière de l'ESAT, en lien avec la collaboration étroite avec le siège administratif de l'association IADES.

III – L'organisation

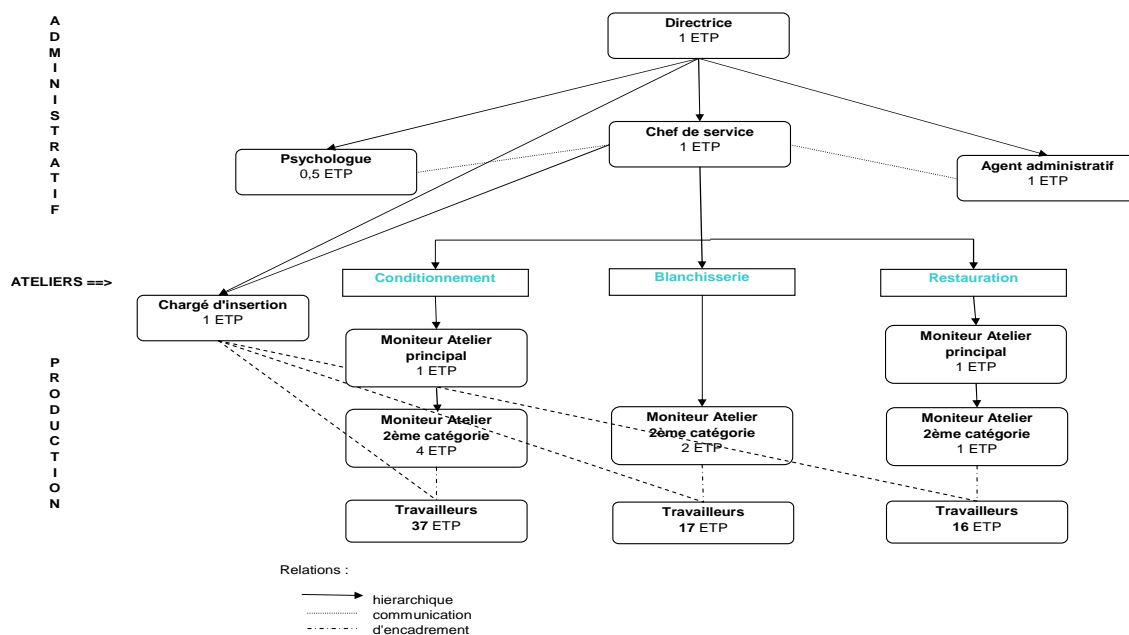
III – 1 Le personnel

III – 1-1 L'organigramme fonctionnel de l'ESAT

Organigramme

Association IADES

Organigramme (interne) hiérarchique et fonctionnel prévu dans le cadre de de l'extension de 8 travailleurs (pour atteindre 70 travaille conformément à la lettre accord du 04/10/2006, mais dans l'attente de l'arrêté.



Parmi les forces de l'établissement, on compte des moniteurs d'ateliers, une psychologue, une chargée d'insertion, une secrétaire et une équipe de direction (chef de service – directrice).

Moyens en personnel

Les « Ateliers de l'Ermitage » sont rattachés au siège de l'IADES, qui assure la gestion budgétaire et comptable, en liaison avec la direction de l'ESAT.

Personnel de direction et administratif

Equipe composée de trois salariés à temps plein, dont les fonctions sont les suivantes :

- **Un poste de direction** : Assure la gestion et l'organisation générale du fonctionnement de l'ESAT. Sous délégation du Directeur général de l'Association, répond aux obligations réglementaires qui incombent à l'établissement.
- **Un poste de chef de service** : Assure les fonctions de coordination commerciale et d'accompagnement des travailleurs (suivi des projets individuels en accord avec les moniteurs référents), en collaboration étroite avec la directrice de l'ESAT.
- **Un poste d'agent administratif** : Effectue l'ensemble des tâches administratives (classement, documentation, bureautique, standard, rédaction des courriers...), le courant, ainsi que la rédaction des compte-rendus hebdomadaires et synthèses de réunions d'équipe.

Personnel socio-éducatif

Equipe de 2 monitrices principales ; 7 moniteurs d'atelier et une chargée d'insertion répartie comme suit :

- **Sous-traitance/conditionnement/Entretien des locaux** : 1 monitrice principale et 4 moniteurs d'atelier,
- **Restauration Alimentaire** : 1 monitrice principale, 1 monitrice d'atelier et un commis de cuisine
- **Blanchisserie** : 2 monitrices d'atelier.

➤ **La monitrice principale d'atelier** : doit veiller à l'organisation générale de l'atelier, à la gestion des stocks, aux cadences de travail, à l'état général des locaux. En collaboration avec l'équipe de direction, elle répond aux demandes de devis concernant l'atelier.

➤ **Le moniteur d'atelier** : a une double mission,

Dite « sociale » car il a en charge d'adapter le rythme et les outils de production aux difficultés des personnes accompagnées (création de gabarit, gestion du temps adaptée et individualisée,...). Il est amené également à gérer un groupe de personnes dans l'établissement ou à l'extérieur, pour animer une activité de soutien (bien-être, sport, estime de soi, socialisation et communication sont les grands thèmes abordés).

Dite « économique », il a en gestion les marchés de production et des équipes d'environ 10 travailleurs handicapés. C'est une approche de groupe qui prend en compte la personne unique et son niveau de compréhension, de communication, son projet professionnel et ses objectifs. Le moniteur peut également encadrer une équipe de personnes handicapées en détachement extérieur en entreprise.

➤ **Une chargée d'insertion** : Sous le contrôle du chef de service, sa mission est de proposer aux personnes une évolution vers le marché du travail, adaptée à leurs besoins et à leurs capacités. Cette salariée a aussi un rôle particulier de soutien car elle permet aux travailleurs de mieux s'orienter vers le milieu ordinaire (travail de CV et lettres de motivations, contact et entretiens accompagnés avec les entrepreneurs,...)

Elle contribue à développer un réseau de partenaires extérieurs avec des entreprises locales, publiques ou privées. Dans le cadre de la loi du 11 février 2005, elle approfondit la mise en œuvre de la Validation des Acquis et de l'Expérience et des dispositifs de formation pour les travailleurs handicapés.

Personnel paramédical et médical

L'établissement ne dispose que d'un poste à mi-temps de :

➤ **Psychologue** (½ ETP) : Son poste permet un soutien particulier à l'équipe d'encadrement, non formée aux problématiques du handicap ou de la maladie mentale. Sa présence en réunion favorise une neutralité dans les débats et un regard analytique sur les situations complexes rencontrées. Sous la responsabilité de la direction, elle élabore les dossiers de renouvellement des rapports d'orientations CDAPH des 70 travailleurs. Cette salariée gère enfin une première étape du bilan professionnel des personnes accueillies, en leur proposant un entretien pour l'élaboration de la « Fiche de souhaits ».

➤ L'établissement s'appuie sur des **compétences extérieures** :

➤ Le **personnel médical** concerne essentiellement des médecins psychiatres, détachés de l'Etablissement Public de Santé « Barthélémy Durand », en particulier par les Centres Médico-Psychologique des environs pour le suivi des dossiers des travailleurs présentant des troubles psychiques ou du comportement,

- Les **médecins généralistes** peuvent aussi être sollicités pour des questions de coordination autour du travailleur,
- La **médecine du travail** également peut être interpellée sur des situations particulières des personnes (en dehors des visites obligatoires) et peut désamorcer par son expertise certaines problématiques,
- Le personnel des **Hébergements** (IADES) travaille en étroite collaboration avec les services de l'ESAT. Car il s'agit de coordonner les informations concernant les travailleurs (50 % de l'effectif de l'ESAT est suivi aux Hébergements de l'association).

III – 1-2 La qualification – fiches de poste

Fonctions, qualifications, et compétences

- Directeur de l'ESAT : Il doit être titulaire d'un diplôme de cadre de niveau II.
- Chef de service : Il doit être titulaire d'un diplôme de niveau III.
- Moniteur principal d'atelier : Ce poste ne nécessite pas de diplôme en particulier mais demande une expérience dans le poste de moniteur d'atelier et une capacité de gestion d'équipe.
- Moniteur d'atelier : Ce poste ne nécessite pas de diplôme en particulier mais un CAP avec 7 ans d'expérience ou un BEP avec 5 ans d'expérience, toutes deux dans le milieu ordinaire.
- Agent administratif : pas de diplôme en particulier, mais une capacité d'organisation, de gestion administrative et d'accueil.
- Chargé d'insertion : Ce poste demande une formation d'E.S. (Educateur Spécialisé) ou E.T.S. (Educateur Technique Spécialisé) et nécessite une connaissance des personnes accueillies en E.S.A.T
- Psychologue : Il doit être titulaire d'un diplôme en psychologie niveau Master.

Entretien professionnel

Depuis 2009, la direction de l'ESAT a mis en place un bilan annuel auprès de chacun des salariés.

Cet entretien a pour but de répertorier les souhaits bien particuliers du salarié, par rapport à l'année passée et future (formations, objectifs de carrière.....).

Il a pour but d'échanger sur sa pratique professionnelle, de constater ou d'améliorer les conditions de travail.

Entretien professionnel de :

L'objectif de l'entretien est d'échanger sur votre pratique professionnelle et sur vos éventuelles perspectives.

Que pensez-vous de votre place dans le fonctionnement du service, et de l'établissement ?

D'après vous, quelles propositions permettraient d'améliorer vos conditions de travail ou celles de vos collègues ?

Souhaiteriez vous changer de fonction, de service ou d'établissement ?

Avez-vous des souhaits dans le cadre de la formation continue ou du Droit Individuel à la Formation ?

Quels seraient vos objectifs dans les 2 années à venir ?

Avez-vous des questions, suggestions ou remarques à formuler ?

Conclusion de l'entretien :

Date :

Signatures

III – 1-3 La formation

Les formations du personnel

La formation continue

La formation du personnel encadrant fait l'objet d'une convention avec l'UNIFAF. Les « Ateliers de l'Ermitage » appliquent donc la notice réglementaire de l'organisme, autant pour les salariés, que pour les travailleurs accueillis. Le statut particulier du poste de « moniteur d'atelier » dans le secteur médico-social demande une attention particulière de la direction, pour la formation continue de ces salariés à l'ESAT.

La formation qualifiante

Elle est mise en place à l'ESAT, dès que le besoin s'en fait ressentir pour les salariés en poste, dans le cadre de l'amélioration de leurs compétences ou d'évolution de carrière.

Accueil des stagiaires

L'E.S.A.T. accueille des stagiaires dans le cadre des activités de production et de soutien. L'équipe est disponible pour les sensibiliser aux métiers du secteur médico-social. Leurs présences et interventions sont directement en lien avec leurs projets de stage. Tout comme les salariés, ils sont tenus à la discrétion et au respect des personnes.

Plan seniors

L'IADES a mis en place son 1^{er} « plan seniors » dans le cadre de l'obligation légale faite à tout le secteur, au 31 décembre 2009. Il s'agit de valoriser les acquis et savoir-faire des membres de l'équipe ayant atteint les 50 ans. Ainsi, ils sont sollicités pour l'accueil de stagiaires et leur tutorat. Des formations continues entretenant ou améliorant leurs compétences leur sont proposées. Ils seront sollicités pour former de jeunes salariés dans l'entreprise.

III – 2 L'organisation du travail

III – 2-1 Le cadre général – Calendrier de fonctionnement

Conditions d'Admission à l'ESAT

Toute personne bénéficiant d'une décision de la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)** avec une orientation professionnelle en « **Etablissement et Services d'Aide par le Travail** » (ESAT) peut adresser une demande écrite d'admission à la direction des « Ateliers de l'Ermitage ».

La personne est invitée à une première rencontre avec la direction pour faire connaissance, recevoir des informations sur le fonctionnement général, visiter les ateliers de production et envisager les modalités de l'accompagnement proposé. Le Livret d'Accueil lui est alors transmis (Le Règlement de fonctionnement et le Contrat de soutien et d'aide par le travail y sont joints).

La personne peut venir seule, ou être accompagnée de sa famille, d'un référent social ou médical, ou de son représentant légal.

En cas d'absence de place vacante dans l'établissement, la personne rencontrée est immédiatement informée et reçoit un courrier motivé de la direction. Un stage « contact » peut être envisagé, selon les situations, avant qu'une décision d'orientation soit prononcée.

L'admission définitive prononcée par la direction est soumise à une période d'essai fixée par la CDAPH (Art. R 243-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles) d'une durée maximale de 6 mois. Systématiquement, l'établissement informe la CDAPH de l'accueil de la personne. Durant cette période d'évaluation, les personnes présentant une incapacité à supporter les obligations liées à l'accompagnement feront l'objet d'un rapport de la direction à la CDAPH en vue d'une éventuelle réorientation, ou d'une prolongation de la dite période.

Si aucune place n'est disponible, la personne est inscrite sur la liste d'attente de l'ESAT, à condition de fournir préalablement son « orientation CDAPH vers un ESAT » à jour et sa « lettre de motivations pour le poste ».

S'il y a lieu, la décision d'admission est directement confirmée par écrit à l'intéressé, par la direction de l'ESAT.

La constitution d'un dossier administratif complet est ensuite obligatoire, et comporte :

- Copie de la notification de décision CDAPH « orientation professionnelle en E.S.A.T. » ;
- 2 photos d'identité ;
- Copie du livret de famille + Copie d'une pièce d'identité légale ;
- Autorisation écrite, signée par le responsable légal, permettant à l'établissement de faire procéder à une hospitalisation, aux soins médicaux ou chirurgicaux si besoin ;
- Copie de l'attestation vitale (ou à défaut, carte d'immatriculation en vigueur) ;
- Copie de l'attestation de complémentaire santé ;
- Copie du certificat de vaccinations ;
- En cas de traitement régulier, l'ordonnance en cours de validité (qui sera renouvelée pour chaque modification) ;
- Copie des ordonnances de justice (Mise sous tutelle ou curatelle, notamment) ;
- Copie du contrat d'assurance Responsabilité Civile à son nom propre ;
- Dernière feuille signée du Règlement de fonctionnement ;
- Et Comptes-rendus des précédents placements, s'il y a lieu.

Pour des raisons de confidentialité, ce dossier ne peut, sous quelque prétexte que ce soit, quitter l'établissement. La direction de l'E.S.A.T en a la responsabilité et la garde.

Le contrat de soutien et d'aide par le travail est réalisé en concertation entre l'établissement et la personne accueillie (conformément au décret n°2006-752 du 23 décembre 2006). Pour sa signature, dans le mois suivant l'admission, la personne accueillie et/ou son représentant légal peuvent être assistés d'une personne de leur choix.

Ce contrat fera l'objet d'un avenant, reconductible chaque année, stipulant le projet d'accompagnement individualisé. Un exemplaire est systématiquement transmis à la personne concernée et, pour information, à la **Maison Départementale des Personnes Handicapées**.

Les relations avec la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

Conformément aux dispositions des articles R 243-1 à 243- 4 du Code de l'Action Sociale et des Familles, la direction de l'E.S.A.T. est tenue de :

- demander une copie de la décision d'orientation professionnelle du travailleur handicapé prise par la CDAPH,
- d'informer la CDAPH du déroulement de la période d'essai,
- de lui transmettre toute information sur l'évolution des capacités du travailleur handicapé,
- de l'informer de toute suspension dans la prise en charge, du comportement pouvant mettre en danger le travailleur handicapé lui-même, les autres travailleurs handicapés ou le personnel de l'établissement et de lui faire savoir les orientations qu'il suggère pour le travailleur handicapé,
- de se conformer aux décisions prises par la CDAPH pour le maintien temporaire dans l'E.S.A.T et ne procéder au départ définitif du travailleur handicapé qu'après avoir reçu l'accord de la CDAPH.

Cependant, ces dispositions doivent respecter la capacité d'accueil de l'établissement.

Modalités de suivi en milieu ordinaire de travail

Selon les Projets Individuels des travailleurs admis, un accompagnement progressif et adapté sera travaillé vers l'extérieur, notamment avec la chargé d'insertion (en collaboration avec les moniteurs référents). Systématiquement, sera négocié une convention de partenariat avec les entrepreneurs externes afin d'assurer la protection du statut particulier du travailleur handicapé en ESAT. Les objectifs de la personne concernée seront annotés par avenant au contrat de soutien et d'aide par le travail.

Les « Ateliers de l'Ermitage » prévoient d'augmenter le nombre de personnes mises à disposition en entreprise, soit en groupe soit de façon individuelle. Si la personne souhaite ne plus bénéficier de la prise en charge de l'ESAT, la direction en informera la CDAPH afin d'envisager une nouvelle orientation en milieu ordinaire de travail et une convention d'appui, qui assure au travailleur un suivi en continu sur une certaine période par la chargée d'insertion de l'ESAT (jusqu'à 3 ans après sa sortie).

Organisation des horaires et calendrier de fonctionnement

Dans toute organisation de travail, la ponctualité est une valeur primordiale. Cette qualité est donc travaillée auprès de chaque personne de l'ESAT. L'établissement fournit un badge à chacun des professionnels, pour que leurs horaires effectués soient bien repérés et valorisés. C'est une façon de se responsabiliser et contrôler les présences au quotidien.

Les travailleurs de l'ESAT badgent systématiquement à leurs prises de poste et en quittant celui-ci (dans le cadre des heures de soutien individualisé, leurs entrées/sorties de l'ESAT doivent être badgées systématiquement).

Un calendrier de fonctionnement, redéfini individuellement chaque année pour 220 jours, est distribué à chacun. Cela permet de répartir les périodes de congés et de maintenir un équilibre des présences sur les ateliers de production.

Congés annuels ou exceptionnels

Conformément au décret 2006-703 du 16 juin 2006, dès son premier mois de présence, le travailleur ouvre un droit à un congé annuel qui ne peut excéder 30 jours ouvrables (à raison de 2 jours et demi par mois d'accueil).

Le fonctionnement des ateliers de production impose aux professionnels salariés et travailleurs de s'organiser dans la prise de leurs congés, afin d'assurer une rotation équitable des équipes (notamment pour la blanchisserie qui assure actuellement sa prestation en continu).

III – 2-2 Organisation de l'accompagnement – journée type

L'ESAT propose aux personnes accueillies les horaires de travail suivants, encadrés par l'ensemble de l'équipe de professionnels :

- Lundis et vendredis – 8h30 à 15h30
- Mardis, mercredis et jeudis – 8h30 à 16h30
- 45 minutes de pause sont comptabilisées chaque jour pour le déjeuner.

Soit une semaine à 34h15 de travail effectif.

Les repas sont obligatoirement pris sur place, et restent sous la responsabilité des moniteurs d'atelier.

L'ESAT ouvre ses portes à 8h15 chaque matin. Cela permet aux travailleurs de se préparer en tenue de travail, et de se placer dans leurs activités respectives pour 8h30.

Tous les lundis, le démarrage des ateliers de production est décalé, du fait de l'organisation de la réunion générale, qui permet de faire un point global sur le fonctionnement des différents ateliers, un rappel des règles, un moment de partage des questions des travailleurs sur la vie de l'ESAT ou de l'association.

III – 3 L'aménagement des locaux

III – 3-1 Description des locaux

La Sous-traitance - Conditionnement

- ✓ Un unique espace de production de 800 m² est l'atout majeur de l'atelier : « Chacun reste sous le regard de son voisin ». Des cloisons mobiles (de 1 mètre de haut) délimitent les zones de travail et permettent une adaptation essentielle et quasi-quotidienne aux opérations diverses de cette activité, ainsi qu'aux animations sociales organisées par l'établissement et/ou l'Association. Des tables de travail et sièges ergonomiques permettent à chacun des 37 travailleurs d'avoir un poste de travail aménagé. L'espace vestiaires est non mixte, individuel et dans l'atelier.

Tout cet espace est sécurisé par des couloirs d'accès réservés aux transports de marchandises (transpalettes). Le port de chaussures de sécurité y est obligatoire.

Par ailleurs, un chauffage par le sol, une ouverture extérieure et une isolation phonique agrémentent ces lieux de travail.

✓ L'entrepôt de marchandises, quant à lui, se situe à proximité de cet espace de production et son accès est strictement limité aux personnes accompagnées du personnel encadrant. Trois grands rayonnages y sont aménagés sur toute la hauteur, pour stocker les marchandises en attente de réalisation, avec un pont d'accès extérieur pour les livraisons et retraits de marchandises.

La Blanchisserie

Est composée de deux espaces techniques au rez de chaussée, avec des sanitaires et vestiaires qui les séparent, offrant ainsi un sas de propreté aux travailleurs et moniteurs :

✓ Une « salle de tri » ouverte directement sur l'extérieur permet de respecter les normes « Risques Analyse et Bio Contamination » (RABC) en vigueur : des moplens, une table de travail, une balance et l'entrée des machines ainsi que le local des produits lessiviels sont installés dans cet espace réduit. Pour exécuter le tri du linge sale, il est essentiel de porter les vêtements de travail adaptés (gants, blouses ou tabliers jetables).

✓ « L'espace propre » est aménagé dans une salle unique avec des postes de repassage, les sorties des machines à laver, les sèche-linge, la calandre et la soudeuse (pour trier et filmer le linge plié de façon hermétique). Un comptoir à l'entrée principale offre une certaine confidentialité et délimite l'accès de la clientèle.

La polyvalence et le relais sur chaque poste de travail est ici essentiel et facilitent l'activité, c'est pourquoi les espaces sont entièrement vitrés (chacun se voit travailler), de même que les tables et portants restent mobiles. Deux ouvertures à l'extérieur ainsi que plusieurs fenêtres coulissantes permettent l'évacuation de la chaleur et l'aération de ces lieux de travail. Un contrat de maintenance pour l'entretien et la location des machines est signé avec une entreprise, qui contrôle trimestriellement leur état. Un store extérieur a été posé pour permettre de réduire l'effet du soleil sur les vitres en plein été.

La Restauration Alimentaire

Selon la réglementation en vigueur, cette activité dispose de 3 espaces distincts :

✓ « Le self » est d'une capacité de 82 places. Le confort et l'agrément du client sont ici privilégiés par le nappage des tables, leur décoration, des chaises ou fauteuils aux coloris apaisants, des cloisons mobiles pour le respect de l'intimité et l'isolation phonique, une fontaine à eau avec adoucisseur. Des sanitaires non mixtes sont également aménagés en salle, pour l'accès aux personnes à mobilité réduite. Enfin, des ouvertures permettent aux beaux jours, l'aménagement de tables et chaises de jardin en terrasse.

✓ « La salle à manger » sur un autre bâtiment associatif « Arc en Ciel ». Cette salle aménagée en restaurant peut accueillir 30 personnes chaque midi.

Les travailleurs y assurent un service « à table » auprès des convives. Des chariots spécifiques de liaison chaude et froide ont été investis pour ce service particulier.

✓ « Les locaux techniques » sont conçus pour respecter les normes en vigueur (HACCP) : L'entretien et le maintien en état de ces locaux restent indispensables à l'activité. Les différentes salles de préparation aménagées permettent aux travailleurs et moniteurs de se répartir le travail agréablement (plonges, légumerie, salle des frigos climatisée, réserve sèche ou salle des produits d'entretien). Le point chaud, quant à lui, est installé en face de la rampe pour le service « clients ». Ce qui favorise la mise en valeur de tous nos plats cuisinés.

Le prestataire alimentaire choisi par l'ESAT est reconnu pour sa capacité à maintenir une variété importante de produits frais, que l'équipe de restauration est chargée de préparer, cuisiner et mettre en valeur. Les choix de menus sont aussi source d'échanges inter-établissement, puisqu'une commission de menus est organisée tous les 2 mois, avec un responsable de chaque structure de l'IADES, en partenariat avec l'ESAT.

Enfin, les locaux et les préparations alimentaires font l'objet de contrôles inopinés et réguliers, grâce à un contrat avec un organisme externe habilité (les prélèvements et analyses sont transmis au CHSCT).

III – 3-2 La sécurité et les obligations réglementaires

Dossiers des personnes :

Ils sont classés, archivés et à disposition du personnel éducatif en poste (consultation sur place) – armoire de bureau fermée. Ils peuvent être consultés par les travailleurs, avec l'accompagnement d'un encadrant habilité.

Sécurité des personnes:

La sécurité des personnes est une préoccupation de tout instant, partagée par l'ensemble des partenaires : travailleurs, familles, représentants légaux, salariés, bénévoles. L'aptitude des salariés à occuper leur fonction est soumise à l'appréciation de la direction et du médecin de travail. Chacun est tenu d'informer sans délai la direction de l'E.S.A.T. lorsqu'il constate un fait pouvant nuire à la sécurité des travailleurs.

Les moniteurs d'ateliers et/ou la direction interviennent chaque fois que nécessaire pour que les conditions de sécurité soient respectées sur le poste de travail. La direction (joignable de façon permanente) est disponible pour répondre aux différents incidents et si nécessaire, intervenir.

L'ameublement, les fournitures de travail et l'aménagement du poste sont assurés par l'établissement et respectent les normes en vigueur. En cas de dégradation constatée, la direction peut demander le dédommagement au responsable des faits. Tout travailleur doit souscrire à une Assurance Responsabilité Civile, en cas de dommage.

L'utilisation du matériel mis à disposition est soumise au contrôle de l'équipe d'encadrement : les travailleurs utilisent les matériels, outillages adaptés sur leurs postes de travail. La diversité des ouvrages permet de favoriser la polyvalence et une gestion particulière du travail au quotidien. Le rangement du matériel est nécessaire chaque jour.

En raison des consignes de sécurité, il est nécessaire que les personnes respectent les consignes du moniteur pour tout déplacement de son poste de travail.

Il est interdit d'utiliser son portable personnel durant les heures de travail.

La charte pour un travail de qualité, éditée avec la collaboration des travailleurs, s'applique sur les ateliers (elle est annexée au présent Projet d'Etablissement).

Hygiène

Les travailleurs doivent pourvoir à une tenue de travail en état correct et propre. Le port de chaussures de sécurité est obligatoire (sauf contre-indication médicale), selon les ateliers de référence des travailleurs. L'ESAT fournit les tenues de travail et peut en assurer le traitement.

L'utilisation des vestiaires individuels permet un espace d'intimité. Ils restent sous la responsabilité de l'établissement et peuvent faire l'objet d'un suivi auprès des personnes. Pour autant, l'établissement ne pourra être tenu pour responsable de la dégradation ou de la disparition des objets personnels conservés par le travailleur.

Sur chaque atelier, la personne sera amenée à prendre en charge l'entretien de son poste de travail, sous le regard attentif des moniteurs qui l'accompagnent et mettent à disposition du matériel aux normes.

Aux « Ateliers de l'Ermitage », l'entretien des locaux communs et sanitaires est à la charge des utilisateurs dans un souci de responsabilisation, d'apprentissage et de prise en compte de l'environnement.

La consommation de tabac (conformément à la loi du 1^{er} février 2007 l'interdisant dans les établissements publics) est interdite dans l'enceinte couverte de l'établissement. L'usage d'alcool et de toute drogue est strictement prohibé : il peut nuire gravement à la santé et au fonctionnement.

Mesures en cas d'urgence, ou de situation exceptionnelle

Pour toute situation nécessitant une intervention immédiate (incendie ou accident), les témoins ont pour consigne de prévenir l'encadrement et d'appeler le service d'urgence concerné (pompiers 18 ou SAMU 15).

En cas d'accident du travail, les accompagnateurs ont pour obligation de prévenir la direction, qui transfère une déclaration à la Sécurité Sociale dans les délais imposés par la loi (formulaire de déclarations disponibles au secrétariat).

- En toute circonstance, les salariés informent le cadre d'astreinte qui décide des suites à donner.
- Les familles ou responsables légaux sont systématiquement tenus informés.
- Un rapport écrit est obligatoirement transmis à la direction dans les plus brefs délais par le ou les salariés de service lors des faits (fiche de signalement).

La présence des encadrants au quotidien permet de désamorcer les conflits. Cela étant, l'intervention de la direction est parfois nécessaire pour reposer le cadre : des entretiens, ainsi que la médiation des référents ou de la psychologue peuvent aider à apaiser les tensions relationnelles.

Cependant, les « Ateliers de l'Ermitage » font partie intégrante de la société et de son cadre légal : L'ESAT est amené par conséquent, en fonction de la gravité des faits constatés, à faire appel aux instances juridiques et/ou pénales en vigueur.

IV – Les perspectives

IV – 1 Les projets

Perspectives d'avenir : développement institutionnel et chantiers requis par l'ESAT

Agrément

L'ESAT possède un agrément pour 70 places depuis le 1^{er} janvier 2007. Il semble difficile d'envisager une extension de capacité, sous peine de réduire gravement le confort de travail des personnes accueillies. « Les Ateliers de l'Ermitage » souhaitent rester à « taille humaine ».

Chantiers de rénovation

L'ESAT a des locaux de 20 ans. Des travaux de réfection seront à envisager dans les 5 ans, tels que l'amélioration de l'isolation, l'augmentation du confort dans les ateliers, la réfection des bâtiments, le changement de mode de chauffage pour l'économie d'énergie...etc. L'entretien des lieux de production est un atout fort de notre établissement, qui marque aussi notre détermination à engager le « meilleur » pour le public accueilli à l'ESAT.

Place du projet social

Les « Ateliers de l'Ermitage » veulent maintenir une dynamique sociale importante, marquée par des manifestations exceptionnelles comme : les soirées dansantes Inter-ESAT, les anniversaires de l'établissement, les repas de Noël, les Journées " Portes Ouvertes ", les Marchés de Noël inter-établissements, les rencontres sportives inter-établissements, les parrainages de résidents des Foyers « Myosotis », « Soleils d'Or » ou d'autres structures médico-sociales, etc.

Tout ceci participe à la lutte contre les phénomènes d'usure des professionnels. C'est une volonté partagée par l'équipe encadrante de persévérer dans un projet social de qualité.

On peut cependant noter qu'aujourd'hui, les contraintes légales d'horaires et de récupération (dues à la Convention Collective Nationale de mars 1966 et au passage aux 35 heures) réduit fortement la spontanéité des projets : il faut savoir organiser le fonctionnement avec tous les paramètres juridique, économique, pénal...

Formation continue

Les salariés de l'ESAT bénéficient d'un plan de formation continue adapté à leurs niveaux de compétences, renouvelés chaque année. Les moniteurs d'atelier en ESAT sont au carrefour de tellement d'enjeux (insertion, apprentissages, socialisation, adaptation des compétences, suivi de production...) qu'il est nécessaire de les encourager au quotidien et d'assurer leur information, par l'accès à des formations internes ou extérieures.

Recherche d'une nouvelle activité économique

L'ESAT compte développer sa 4^{ème} activité de production d'Entretien des Locaux. Avec notamment la mise en place progressive de contrats extérieurs hebdomadaires. L'équipe de travailleurs, détachée avec la présence systématique d'un moniteur d'atelier, saura peut-être se situer individuellement avec plus d'autonomie dans 5 ans.

L'ESAT pourra peut-être profiter d'un local en ville pour communiquer sur ses savoir-faire « au cœur de la cité » et toucher une clientèle de proximité par le développement de nouveaux services.

IV – 2 Les plans d'amélioration

« Différent et Compétent »

L'ESAT est déjà engagé dans un processus de « développement-reconnaissance » des compétences des travailleurs : un dispositif qui rassemble en 2010, 10 ESAT de la région Ile de France et 3 associations distinctes. Ce dispositif « Différent et Compétent » provient d'une association de Bretagne « ARESAT », qui a su développer des fiches métiers, (avec la base des référentiels commune à l'éducation nationale et aux centres de formation professionnelle) en les adaptant au milieu protégé, aux compétences développées dans tous les ateliers de production des ESAT par les travailleurs handicapés.

Les « Ateliers de l'Ermitage » développe cette méthode avec la formation de 2 moniteurs d'atelier, dans un premier temps et des travailleurs volontaires, qui souhaiteront se situer sur « leur parcours professionnel » à partir de « tout » ce qu'ils savent déjà faire ou comprendre.

Insertion socio-professionnelle

Les travailleurs de l'ESAT savent déjà compter sur la chargée d'insertion et les moniteurs référents pour suivre leur projet professionnel et leurs désirs de mobilité. L'ESAT a toujours développé la polyvalence et la dynamique entre les 3 ateliers principaux : Sous-traitance, Blanchisserie et Restauration. Depuis 2008 maintenant, les travailleurs ont une autre perspective réalisable et suivie par les encadrants : les stages extérieurs et les expériences de détachement individuels. L'ESAT souhaite construire une réelle politique de partenariat avec les entreprises et les collectivités locales, afin de proposer toujours plus de richesse et d'expériences professionnelles aux travailleurs qu'il accueille.

Communiquer sur nos savoir-faire

L'ESAT existe depuis 20 ans, mais il n'arrive toujours pas communiquer au mieux sur les compétences et le professionnalisme des travailleurs et des encadrants qui le composent.

Les « Ateliers de l'Ermitage » ont construit une plaquette commerciale en 2008, en même temps que la création du site internet de l'IADES.

L'ESAT de Dourdan est le seul ESAT situé dans la zone territoriale de la communauté des communes du Dourdannais en Hurepoix. Il a donc décidé de communiquer auprès de tous les entrepreneurs et commerçants, par l'envoi de sa plaquette commerciale à leur attention.

Depuis 2010, la direction de l'ESAT a référencé dans les pages jaunes « toutes » les activités de production, et déjà les contacts se multiplient par ce biais.

L'augmentation de la Taxe à verser à l'AGEFIPH en 2010, dans le cadre de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, a aussi certaines résonances commerciales dans nos

contacts, même si tous ne débouchent pas sur des opérations concrètes. Cela nous permet de nous faire connaître et développe nos fichiers de clients potentiels.

Reste à suivre d'ici 5 ans :

➤ la création d'un site internet commercial, qui affiche concrètement nos domaines de compétences et les services que l'ESAT peut remplir. Les « Ateliers de l'Ermitage » commencent à rassembler plusieurs offres, afin d'évaluer le meilleur référencement.

Par ailleurs, les Directeurs d'ESAT et EA d'Essonne se concertent afin de mutualiser leurs moyens de communication. Cela passerait notamment par la création d'un site de référencement commun et départemental sur le secteur protégé et adapté, pour les entrepreneurs de proximité. Le Réseau GESAT pourrait être un des partenaires de cette opération marketing.

➤ la mise en place de publicités visuelles sur le parc automobile de l'ESAT, car notre chauffeur-livreur parcourt tout le sud du département chaque semaine.

Démarche d'évaluation Externe

L'ESAT peut attendre l'évaluateur externe, pour partager avec lui son fonctionnement et ses questions. Les outils de la loi 2002.2 sont mis en place, le rapport d'Evaluation Interne a mis en avant les axes d'amélioration et les points forts de notre structure.

Développer le soutien psychologique des personnes accueillies

De plus en plus de travailleurs sont issus du secteur psychiatrique et orientés vers les structures de travail protégé par la CDAPH (ESAT ou EA). En effet, ils ne peuvent entreprendre leurs parcours professionnel sans une passerelle adaptée. Le milieu ordinaire ne « compose » pas avec les personnes qu'il intègre.

Ainsi, notre équipe d'encadrants est souvent fragilisée, elle-même, dans l'accompagnement de personnes souffrant de déséquilibre mental ou de forts troubles de la personnalité et de l'humeur.

Les pathologies s'accompagnent souvent de traitements médicamenteux lourds et d'absentéisme régulier. Il n'est donc pas aisé de pouvoir s'y adapter en permanence sur les ateliers.

Même si l'équipe et la direction reste en étroite collaboration avec les médecins psychiatres référents des travailleurs accueillis, elle ne pourrait répondre à plus de situations complexes. A moins envisager une augmentation du poste de la psychologue de l'ESAT, qui n'est actuellement qu'à mi-temps, vers un plein temps.

L'ESAT connaît donc ses limites dans l'accompagnement des souffrances psychiatriques : il ne s'engagera pas à accueillir un trop grand pourcentage concerné, parmi la population, sans un accord des financeurs pour augmenter ce poste de cadre technique, incontournable dans la prise en charge pluridisciplinaire.

Vieillesse – amélioration des conditions de travail

De même qu'il est difficile de savoir bien accompagner les personnes souffrant de troubles psychiatriques, il est compliqué de toujours mesurer les effets du vieillissement de la population sur un atelier de production. L'ESAT est conscient qu'il accueille certaines personnes dans ses murs depuis 20 ans.

Dans les 3 prochaines années, **4 départs en retraite** sont prévus : En 2011 pour un travailleur ; en 2012 pour deux travailleuses et en 2013 pour un dernier. **7 autres travailleurs** auront atteint leurs 60 ans d'ici 10 ans, si l'on garde cette référence pour leur départ en retraite. Ce qui représente 16% de l'effectif de 2010. Cette part de la population, ajoutée aux personnes qui peuvent souffrir physiquement, nous obligent à analyser les conditions de travail offertes au quotidien. L'ESAT doit continuer à honorer ses délais de production, pour rester « rentable » et améliorer les ressources des travailleurs :

- Sera-t-il obligé de prévoir une réorientation des personnes trop démunies, qui ne garderaient plus une certaine cadence de travail ?
- Intégrera-t-il toujours ces personnes dans les chaînes de production de sous-traitance, malgré la tension financière et économique qui pèse sur le secteur ?
- Multipliera-t-il les mises en place de travail à temps partiels, pour satisfaire le maintien de l'emploi des personnes les plus fragilisées, tout en permettant de libérer l'effectif à des travailleurs plus autonomes en poste ?

Aujourd'hui, déjà, les foyers d'Hébergement commencent à développer leur prise en charge en journée, pour s'adapter à cette question du vieillissement.

Ces questions restent compliquées, et les différentes options restent possibles selon les situations des travailleurs et leur projet individuel.

Annexes

Annexe 1 - Charte pour un travail de qualité

CHARTE POUR UN TRAVAIL DE QUALITE

En tant que travailleur professionnel :

1/ Il est important de porter une tenue de travail adaptée en fonction des ateliers.

2/ Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées.

3/ Chaque espace de travail doit être entretenu, propre et rangé.

4/ La production et les délais des fournisseurs sont des priorités.

5/ Le travail fourni doit être de qualité.

6/ Il est important de dialoguer. Cela favorise une bonne ambiance sur les ateliers.

7/ L'autonomie au travail est favorisée, en lien avec le respect des consignes de production.

8/ Tout départ du poste de travail doit être signalé et les déplacements inutiles sont à éviter pour le bon fonctionnement des ateliers.

9/ Les difficultés et la cadence de travail de chacun doivent être respectées.

10/ La vie privée de chacun ne doit pas parasiter la vie professionnelle.

26 JANVIER 2010