



Association
Pour Adultes et
Jeunes Handicapés
des Yvelines

PÔLE de FORMATION et INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

2018-2022

Projet d'Etablissement

ESAT Gustave EIFFEL



« Dans une société qui ne connaît plus la patience; symbole de paix, de sagesse, et d'éternité, l'olivier est un arbre d'exception qui traverse les temps. »

■ ESAT GUSTAVE EIFFEL

Z.A. des Gaudines 10, rue Gustave Eiffel - 78570 Andrésy

Tél : 01.39.70.23.90 - Fax : 01.39.70.25.33 - esat-gustave-eiffel@apajh-yvelines.org

www.apajh-yvelines.org

Le projet d'établissement de l'ESAT¹ Gustave Eiffel fait l'objet d'une consultation du conseil de la vie sociale lors de la réunion du jeudi 23 octobre 2017 et a été validé par le conseil d'administration de l'A.P.A.J.H¹ Yvelines du 13 décembre 2017.

Introduction

Tout être humain évolue en se « projetant », c'est ce qui nous fait progresser. Chacun d'entre nous se construit parce qu'il a, implicitement, un « projet de vie » qui s'inscrit, entre autre, dans notre contexte professionnel et social. Nos réflexions, nos choix, et nos décisions sont ou vont être influencées par notre entourage selon les situations et les circonstances qui se présentent à nous. Mais qu'en est-il des personnes en situation de handicap quand elles entrent à l'ESAT Gustave Eiffel ? Quel avenir envisagent-elles ? Chaque usager est-il acteur et auteur de son projet ?

C'est à travers le projet d'établissement que nous tenterons d'apporter quelques éléments de réponse aux travailleurs admis à l'ESAT Gustave Eiffel.

Le projet d'établissement de l'ESAT Gustave Eiffel 2018-2022 est le résultat d'une réflexion engagée à partir des éléments suivants :

- ☞ Les valeurs défendues par l'A.P.A.J.H Yvelines,
- ☞ Les réponses aux évolutions réglementaires qui régissent notre secteur,
- ☞ Les préconisations de l'ANESM¹
- ☞ En fonction des besoins recensés sur notre territoire par nos partenaires institutionnels et les autorités de tarification,
- ☞ Selon l'histoire de l'établissement, des projets élaborés par les équipes pluridisciplinaires depuis 1974, en particulier, le projet d'établissement construit par l'équipe de 2005-2006 sous l'égide de la direction de l'époque.

Selon la base de la trame associative, au cours de plusieurs réunions programmées sur l'année 2017, trois groupes de travail associant tous les professionnels, des représentants des IRP¹ et la direction d'établissement ont réfléchi et travaillé à la réécriture de ce projet d'établissement. Cela nous a permis d'analyser le projet initial avec nos pratiques quotidiennes dans le contexte actuel de l'établissement et dans son environnement. Notre objectif est l'amélioration de nos prestations, en réponse aux attentes et aux besoins des personnes en situation de handicap actuellement accueillies et de celles qui pourront l'être sur les années à venir.

Autour du directeur, ont contribué à l'actualisation du projet: Laurent Allix (chef des ateliers), Rachid Bajgarra (moniteur d'atelier), Laure Baudouin (monitrice d'atelier), Lucien Beaugendre (moniteur d'atelier), Olivier Bon (moniteur d'atelier), Patrick Chartier (moniteur d'atelier), Julie Delamotte (Chef de service) Sandrina Duneufgermain (monitrice d'atelier), Nathalie Flocon (secrétaire de direction), Frédéric Girardin (moniteur d'atelier), Alexandra Goddet (psychomotricienne), Audrey Kilbé (psychologue), Philippe Le Briozze (moniteur d'atelier), Laurent Meunil (moniteur d'atelier), François Morel des Vallons (moniteur d'atelier), Sandrine Morel des Vallons (monitrice d'atelier), Lucie Ondet (assistante sociale), Dominique Orazza (infirmière), François Robert (moniteur d'atelier), Estelle Royer (éducatrice spécialisée), et Virginie Wallat (Chargée d'insertion).

¹ Liste des sigles page 39

Table des matières

1	HISTOIRE ET PROJET DE L'APAJH	6
1.1	FÉDÉRATION APAJH	6
1.2	PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE APAJH YVELINES	6
1.3	UNE DYNAMIQUE DE PROJETS	7
1.4	LES PERSPECTIVES	7
1.4.1	L'APAJH 78 S'INSCRIT DANS LA MODERNITÉ	7
1.4.2	L'APAJH 78 PARTICIPE AU DÉBAT NATIONAL	7
1.4.3	L'APAJH 78 EST OUVERTE AUX PROJETS CONCERTÉS	7
1.4.4	L'APAJH 78 S'INSCRIT DANS DE NOUVEAUX PROJETS	7
1.4.5	L'APAJH 78 AMELIORE L'EXISTANT	8
1.5	LE PÔLE FORMATION ET INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE	8
1.6	L'ESAT GUSTAVE EIFFEL	9
1.6.1	LE TEMPS DU MANOIR (1967 – 1978)	9
1.6.2	LE RATTACHEMENT AUX YVELINES (1985 – 1995)	9
1.6.3	ÉVOLUTION DU SITE (1995-2000)	9
1.6.4	LA SECONDE ÉVOLUTION DU SITE (2000-2005)	10
1.6.5	LA TROISIEME ÉVOLUTION DU SITE (2004-2011)	10
1.6.6	LA QUATRIEME ÉVOLUTION DU SITE (2011-2017)	10
1.6.7	ÉVOLUTION FUTURE DU SITE (2017–2021)	10
1.6.8	POUR SUIVRE NOTRE MUTATION CULTURELLE	11
2	NOS MISSIONS	11
2.1	MISSION	12
2.1.1	AGREMENT	12
2.1.2	CONFORMITE	12
2.2	ORIENTATIONS GÉNÉRALES DU PROJET	12
3	LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE	13
3.1	PATHOLOGIES	13
3.2	POPULATIONS	13
	LE PARTI PRIS DE DIVERSITÉ : UNE RICHESSE	14
3.3	LES MODALITÉS DE L'ACCUEIL	14
	LA PROCÉDURE D'ACCUEIL	14
4	LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION	15
4.1	LE RESPECT DU SUJET	15
4.1.1	DÉFINITION DES DROITS FONDAMENTAUX	15
4.1.2	UNE MÊME DIGNITÉ, UNE MÊME VALEUR	16

4.1.3	L'INTIMITÉ	16
4.1.4	RESPECT DE L'INTEGRITÉ PHYSIQUE ET PSYCHIQUE	17
4.1.5	RESPECT DU LIBRE CHOIX, PARTICIPATION ET CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ	17
4.1.5.1	LE LIBRE CHOIX ET LA PARTICIPATION DE LA PERSONNE	17
4.1.5.2	LE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ	18
4.2	LE PUBLIC ACCUEILLI	18
4.2.1	RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE	18
4.2.2	NOMBRE DE TEMPS PARTIELS	18
4.2.3	TYPE ET NATURE D'HÉBERGEMENT	19
4.2.4	LES CANDIDATURES D'AUJOURD'HUI	19
4.3	LES DROITS ET DEVOIRS DE LA PERSONNE	19
4.3.1	CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS CONCERNANT L'USAGER	19
4.3.2	LES DROITS ET DEVOIRS DE L'USAGER	19
4.4	SA PARTICIPATION À LA VIE COLLECTIVE	20
4.5	UN PROJET PERSONNALISÉ	20
4.5.1	UN PROJET EN MOUVEMENT	21
4.5.2	REGISTRE PROFESSIONNEL	21
4.5.2.1	LA MISE AU TRAVAIL	21
4.5.2.2	QUATRE ACTIVITES, CINQ ATELIERS ET UN SERVICE DE MISE À DISPOSITION ET DE DÉTACHEMENTS EN ENTREPRISE	22
4.5.2.3	LE PROCESSUS DE PRODUCTION	23
4.5.2.4	OUVERTURE VERS L'EXTÉRIEUR ET L'ENTREPRISE	23
4.5.2.5	STAGES INTERNES	24
4.5.2.6	STAGES EXTERNES EN MILIEU SPECIALISÉ	24
4.5.2.7	STAGES EXTERNES EN MILIEU ORDINAIRE	24
4.5.2.8	LE SERVICE DE MISE A DISPOSITION ET DE DÉTACHEMENTS EN ENTREPRISE (MADDE)24	
4.6	LA FORMATION	25
4.6.1	LES STAGES	25
4.6.2	LA MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE EN ESAT	25
4.6.3	LA FORMATION EST UN SOUTIEN	25
4.7	LES MODES DE FORMATION	26
4.7.1	FORMATIONS « HORS ATELIER »	27
4.8	L'ÉPANOUISSEMENT DE LA PERSONNE	27
4.8.1	DÉCOUVERTE, ÉVALUATION, RECENSEMENT DES ATTENTES ET BESOINS	27
4.8.2	ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	27
4.8.3	LE BIEN-ÊTRE DE LA PERSONNE	28
4.8.4	LA COMPLEMENTARITÉ DES SOUTIENS	29
4.9	L'ORGANISATION GÉNÉRALE	29

4.9.1	CALENDRIER ET HORAIRES	29
4.9.2	LES CONGÉS	30
5	UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES	30
5.1	L'ORGANIGRAMME	30
5.1.1	LES COMPÉTENCES	31
5.1.2	LES FICHES DE POSTES	31
5.1.3	FORMATION PERMANENTE, FORMATION EN COURS D'EMPLOI	31
5.1.4	UNE ÉQUIPE QUI SOUTIENT	32
5.1.5	ADMINISTRATION ET SERVICES GÉNÉRAUX	32
5.2	LE FINANCEMENT DES ACTIONS	32
5.3	LA SÉCURITÉ DES PERSONNES	32
5.3.1	SÉCURITÉ, MATÉRIEL ET LOCAUX	32
5.3.2	L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ DANS LE PROCESSUS DE TRAVAIL	33
5.3.3	L'ÉQUIPEMENT DES TRAVAILLEURS	33
5.3.4	CONSIGNES ET EXERCICES	33
5.3.5	L'ACCESSIBILITÉ	33
5.3.6	PERSPECTIVES	34
5.4	LA CONSTRUCTION DU CADRE	34
5.4.1	DÉFINITION D'UN CADRE ADÉQUAT AUX MISSIONS	34
5.5	CONSTRUCTION DU CADRE INSTITUTIONNEL ET FONCTIONNEMENT	34
5.5.1	L'ESAT DISPOSE DE DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	35
5.6	LES RÉUNIONS A L'ESAT	35
5.6.1	UN DISPOSITIF DE RÉUNION QUI ORGANISE LE TRAVAIL D'ÉQUIPE	35
5.6.2	UN AUTRE DISPOSITIF QUI FAVORISE L'EXPRESSION DE CHAQUE TRAVAILLEUR DANS LA VIE SOCIALE DE L'ESAT	35
5.7	COOPÉRATION AVEC LA FAMILLE ET L'ENVIRONNEMENT	36
5.7.1	LA FAMILLE	36
5.7.2	LES FOYERS D'HÉBERGEMENT	36
5.7.3	L'ENVIRONNEMENT	36
6	PERSPECTIVES ET DÉVELOPPEMENT	37
6.1	LA QUALITÉ DU SERVICE	37
6.2	LES PRIORITÉS D'ACTION	37
6.3	L'ÉVOLUTION DU PROJET	38
	LISTE DES SIGLES UTILISÉS	38

1 HISTOIRE ET PROJET DE L'APAJH

1.1 FÉDÉRATION APAJH

Depuis plus de 50 ans, l'A.P.A.J.H. réunit des femmes et des hommes qui en tant que citoyens veulent faire avancer la réflexion et l'action en faveur des personnes en situation de handicap. La Fédération des A.P.A.J.H. regroupe 87 associations départementales.

Elle accompagne 32 000 personnes en situation de handicap grâce à son réseau de 597 établissements et services, gérés soit directement par la Fédération, soit par les comités départementaux.

1.2 PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE APAJH YVELINES

Fondée en 1975, l'APAJH Yvelines est une association loi 1901 adhérente à la Fédération nationale des APAJH. Elle gère une vingtaine d'établissements et services et accueille plus de 650 enfants, adolescents et adulte présentant un handicap, plus de 400 professionnels et 50 bénévoles leur offrent leurs services.



L'APAJH Yvelines rassemble une collectivité de citoyens convaincus que le handicap est une question de société, qui ne saurait être renvoyée à la seule responsabilité des familles.

Elle est concernée par tous les types de handicaps, quels que soient leurs natures (moteur, mental, sensoriel, psychique, polyhandicap...) et l'âge de la personne. Elle s'efforce de répondre à une partie des besoins identifiés, dans ses établissements et avec ses services. Partenaire des pouvoirs publics et des

collectivités locales, elle propose de nouvelles formes d'accompagnement pour répondre à des besoins nouveaux.

Sa mission principale consiste à procurer aux personnes handicapées bien être et épanouissement personnel. Elle considère que la personne handicapée accueillie est une personne avant d'être handicapée. Son intégration en milieu ordinaire est constamment recherchée.

Elle propose à chacun un projet et un parcours de vie individualisé, établi le cas échéant en collaboration avec ses proches, réactualisé chaque année et lui permettant d'évoluer selon ses possibilités.

À l'écoute de l'évolution des besoins de la société dans le domaine du handicap, l'APAJH Yvelines participe aux instances départementales et régionales du secteur médico-social. Elle fait remonter aux pouvoirs publics, en lien avec la Fédération, son expérience et ses propositions.

Elle travaille avec d'autres associations et organismes du département œuvrant dans la même direction.

Michel MOUTHUY

Président de l'APAJH Yvelines

1.3 UNE DYNAMIQUE DE PROJETS

L'APAJH Yvelines fonde son organisation et son fonctionnement sur un projet associatif, issu d'une réflexion sur ses valeurs, sa stratégie et la mise en œuvre de sa politique associative. Engagée dans un processus d'amélioration continue de la qualité de ses services, elle a réalisé ses évaluations internes et externes prévues par la loi, qu'elle met à profit pour de nouvelles améliorations au service des usagers.

Vigilante à l'évolution des besoins et des modes d'accompagnement, elle s'inscrit dans une dynamique de changement, au bénéfice des personnes accompagnées, en prenant appui sur les compétences d'équipes qualifiées, en veillant à l'adaptation permanente des connaissances et des projets.

Association en mouvement, elle poursuit la diversification et le développement de ses prestations, notamment dans le champ du handicap psychique, des troubles du spectre de l'autisme (TSA)¹, du vieillissement et de l'insertion professionnelle. Elle initie des projets de nouveaux services, dont certains en coopération avec d'autres associations, les services de l'Education Nationale, les dispositifs de santé mentale et des organismes intervenant dans le secteur des personnes âgées. Elle développe aussi des initiatives de soutien aux aidants familiaux.

1.4 LES PERSPECTIVES

1.4.1 L'APAJH Yvelines S'INSCRIT DANS LA MODERNITÉ

Elle a été parmi les premières Associations des Yvelines à s'engager dans une démarche d'évaluation de ses pratiques, visant la qualité du service au coût le plus juste. Inscrite dans des échanges constructifs et un partenariat resserré avec l'ARS¹ et le Conseil Départemental, elle a déjà signé un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec les pouvoirs publics en 2010, qu'elle a renouvelé pour 2015-2019.

1.4.2 L'APAJH Yvelines PARTICIPE AU DÉBAT NATIONAL

Elle est membre de la Fédération nationale des APAJH et participe à ses débats et décisions. Elle est adhérente de la Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées (NEXEM)¹, qu'elle représente dans diverses commissions (groupe de travail sur le handicap psychique, travaux sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles).

1.4.3 L'APAJH Yvelines EST OUVERTE AUX PROJETS CONCERTÉS

Elle est signataire de conventions, membre du Réseau de Santé Mentale Yvelines Nord et entretient des liens avec le réseau de Promotion de la Santé mentale Sud Yvelines.

Elle coopère notamment avec l'UNAFAM¹ et le Logement français sur les questions de handicap psychique.

Elle entretient des coopérations avec les services de l'Education nationale.

Dans un esprit de cohérence et de convergence des réponses aux besoins des personnes en situation de handicap, elle a passé une convention avec plusieurs autres Associations gestionnaires des Yvelines.

1.4.4 L'APAJH Yvelines S'INSCRIT DANS DE NOUVEAUX PROJETS

Elle propose aux pouvoirs publics des réponses adaptées à de nouveaux besoins :

- Des places pour enfants et jeunes autistes
- La transformation de l'antenne appartement du FAM¹ « les Réaux » en places de FAM transitionnel
- La réalisation d'une résidence accueil pour personnes en situation de handicap psychique à Andrésy
- La création d'une plateforme interdépartementale (78 et 92) pour personnes TSA¹ ou présentant des troubles psychiques en coopération avec deux autres Associations

- La gestion d'un Pôle Autonomie Territorial dans le secteur « Boucle de Seine » au sein d'un GCSMS¹

1.4.5 L'APAJH Yvelines AMELIORE L'EXISTANT

Le SAVS¹ et le CAJ¹ de Poissy ont déménagé :

Avec l'accord du Conseil Départemental, l'APAJH Yvelines a transféré ces équipements à Chanteloup-les Vignes. Ces nouvelles conditions d'accueil sont plus favorables et permettent aussi de proposer aux pouvoirs publics une augmentation de la capacité d'accueil.

Le foyer « le Manoir » prépare sa modernisation :

La conception du foyer date des années soixante. L'APAJH Yvelines prévoit, durant le CPOM¹ 2015-2019, de vastes travaux permettant le doublement de la surface des chambres des résidents ainsi que des appartements adaptés aux besoins des résidents.

Le SIAM¹ de Poissy transférera son d'activité dans des locaux plus adaptés aux enfants malvoyants à Sartrouville dans une Maison de Santé Pluri-professionnelle.



1.5 LE PÔLE FORMATION ET INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

L'IMPro le Manoir, le foyer d'hébergement le Manoir et l'ESAT Gustave Eiffel constituent le pôle de « formation et insertion socioprofessionnelle » de l'APAJH Yvelines. Ces 3 structures sont situées à Andrésy dans un environnement urbain, intégré sur un territoire de vie économique et sociale. La constitution en pôle permet la mise en œuvre de différents partenariats entre les acteurs ayant des compétences reconnues et complémentaires. Notre objectif est de créer un environnement favorable

pour faire émerger des projets collaboratifs au profit des 223 usagers du pôle de « formation et insertion socioprofessionnelle ».

1.6 L'ESAT GUSTAVE EIFFEL

FONDATION (1963 – 1967)

Dans son organisation actuelle, l'ESAT « Gustave Eiffel » est le fruit d'une histoire longue et complexe. Ouvert en 1974 sous la forme d'une section de 40 places intégrées à un IMPro, il fut fondé par la Fédération APAJH, avant d'être confié en 1985 au Comité Départemental des Yvelines.

Son histoire est singulière : elle est liée à la fondation même de l'APAJH Yvelines puisque les trois établissements actuels du site d'Andrésey – l'IMPro, l'ESAT et le foyer – virent, tour à tour, le jour à partir de 1967, dans l'objectif de prolonger l'ouverture en novembre 1963 de l'IMP de la rue des Hospitalières Saint Gervais à Paris, tout premier établissement de l'APAJH, offrant une suite aux adolescents puis aux jeunes adultes qui l'avaient fréquenté.

1.6.1 LE TEMPS DU MANOIR (1967 – 1978)

Entre 1967 et 1978, la Fédération APAJH organisa donc sur le même site l'éducation, la formation et les soins des adolescents, puis le travail et l'hébergement des adultes. Malgré l'existence de trois établissements, cette période est celle d'une organisation globale et d'une responsabilité unique, aux limites distinctives parfois imprécises. Cette période est caractérisée par une forte identification du site à la culture fédérale et, simultanément, une certaine indépendance vis-à-vis de son organisation administrative.

L'ESAT connut un développement de son activité et de sa capacité d'accueil portée à 70 places en 1977 puis 75 en 1978. C'est une époque de première organisation, de développement et de stratification des réponses par tranches d'âge.

1.6.2 LE RATTACHEMENT AUX YVELINES (1985 – 1995)

En 1985 la fédération confie à l'APAJH Yvelines les trois établissements d'Andrésey. Cette période correspond à des adaptations de l'appareil productif à de nouvelles réalités (disparition des ateliers couture et imprimerie au profit du développement d'une activité de façonnage-brochage, de l'expansion de la sous-traitance industrielle et d'une troisième équipe en espaces verts, et enfin, l'arrêt de la menuiserie). Cette période a permis d'amorcer un mouvement de différenciation au sein du Manoir, avec le transfert en 1990 d'une partie des activités du CAT vers « l'annexe 1 » située dans la zone d'activité des Gaudines avec l'extension de la capacité d'accueil portée à 85 places. Avec une convergence des orientations entre la Fédération et le Comité départemental, le site connut une transformation culturelle profonde. L'existence d'un siège associatif et d'une direction générale modifia les méthodes de travail et la conception des responsabilités.

1.6.3 ÉVOLUTION DU SITE (1995-2000)

En 1995, tandis que l'IMPro conservait une direction sous nomination de l'Education Nationale, l'ESAT et le foyer formèrent une entité distincte avec leur propre directeur recruté par l'association. Désormais, une autonomie plus large des fonctionnements différenciait la prise en charge des adolescents et des adultes.

Dans la même période, l'ESAT poursuivait sa différenciation du foyer d'hébergement en transférant une deuxième tranche de ses activités dans la zone artisanale des Gaudines et en procédant à une nouvelle extension de 15 places portant la capacité globale à 100 en 1999. Plus de 60% des usagers avaient quitté les locaux du Manoir pour intégrer ce qui s'appelait encore « l'annexe 1 » et « l'annexe 2 ».

1.6.4 LA SECONDE ÉVOLUTION DU SITE (2000-2005)

Avec l'acquisition d'un troisième bâtiment en 2000, les travaux de jonction entre le bâtiment 2 et le bâtiment 3, la création de nouveaux espaces de production et de soutiens fut réalisée en 2001. L'été 2002 le transfert total de l'ESAT vers la Zone d'Activité était totalement terminé. Il avait pris 12 ans.

Parallèlement aux questions d'implantation – qui permirent de passer d'une ancienne demeure bourgeoise inadaptée aux activités de production, à des locaux correspondant aux nécessités de la mission d'aide par le travail – la différenciation entre l'ESAT et le foyer intervint en 2000, avec la nomination d'un directeur sur chaque établissement et une évolution autonome des fonctionnements ainsi qu'une organisation des réunions propre à chaque structure. En distinguant travail et hébergement, l'APAJH Yvelines marquait d'un droit plus affirmé, le champ de la vie privée des usagers et la place du travail.

Cette distinction des devenirs conduisit à des projets de plus en plus variés, précis et indépendants. Nouvelle organisation institutionnelle de l'ESAT, approches plus spécifiques, la partition complète du site originel incita à une plus forte affirmation du caractère valorisant du travail. Un approfondissement d'une stratégie tournée vers l'extérieur, permit une extension à 110 places en 2004, la création d'un service de détachements en entreprises et d'une unité de reprographie intégrée dans l'atelier de façonnage-brochage.

1.6.5 LA TROISIEME ÉVOLUTION DU SITE (2004-2011)

C'est la période de maturation. L'époque des grands chantiers, les outils de la « Loi 2002-02 de rénovation et de modernisation de l'action sociale sont élaborés sous l'impulsion de la Direction, et mis en œuvre en équipe » :

- ☞ Le projet d'établissement
- ☞ Le Contrat de soutien et d'aide par le travail
- ☞ Le livret d'accueil
- ☞ Le règlement de fonctionnement avec la charte des droits et des libertés
- ☞ Le conseil de la vie sociale

Le 27 janvier 2006, l'établissement change de dénomination : le « CAT¹ le Manoir » devient « l'ESAT Gustave EIFFEL »². L'établissement maîtrise son développement et notre organisation est stable. Les années 2008/2009, c'est la crise internationale. Cette période met en évidence des difficultés internes de fonctionnement. De nouveaux changements structurels sont décidés et mis en œuvre.

1.6.6 LA QUATRIEME ÉVOLUTION DU SITE (2011-2017)

A cette période, l'association et la Direction Générale font des choix permettant à l'établissement de s'engager avec ambition vers un nouveau cap. 2011, c'est l'aboutissement de 2 projets, l'ouverture de l'atelier blanchisserie et la création de la plate-forme administration/direction. Ces réalisations ont des impacts positifs sur l'ensemble des services proposés aux travailleurs.

1.6.7 ÉVOLUTION FUTURE DU SITE (2017-2021)

2017, l'ESAT Gustave Eiffel a définitivement basculé dans la modernité économique, tout en tenant compte de son identité d'établissement médico-social. Cette dualité occasionne encore de nombreux débats au sein de l'équipe pluridisciplinaire, à savoir si notre projet institutionnel dans sa diversité, garantit un accompagnement personnalisé pour chacun des travailleurs. Paradoxalement, les

² la conjonction de deux faits explique ce changement d'appellation; La dénomination CAT (Centre d'Aide par le Travail) a été changée par la loi du 11 février 2005 en ESAT et le regroupement global de l'ensemble des ateliers et services sur le site rue Gustave Eiffel à Andrésy.

échanges rassemblent et ensemble nous offrons un cadre où le travailleur profite d'un travail adapté à ses prédispositions, de formation professionnelle et d'un soutien médico-social.

1.6.8 POURSUIVRE NOTRE MUTATION

Le projet institutionnel présenté dans les chapitres qui suivent est le fruit de ce mouvement authentique qui sort l'institution de sa coquille et positionne l'usager dans une ouverture sur la pluralité des apports sociaux externes dont il peut bénéficier. Avec le repositionnement des services administratifs et de la Direction sur la même plateforme, le processus de distinction des champs d'intervention internes franchit une nouvelle étape. 40 ans d'évolution, un regard qui est tourné vers l'environnement en cohérence avec l'éthique et les orientations associatives. Ces orientations ouvrent une nouvelle perspective : plus de services, et surtout plus d'intérêt et de valeur pour chaque personne. Fondamentalement, il nous faut faire l'éloge de cette souplesse qui inscrit la personne en situation de handicap dans un processus d'ouverture et d'épanouissement.

Elaborer un projet, c'est hériter et transmettre. Notre pratique est le fruit de l'expérience accumulée au fil des années, transmise et réinterrogée régulièrement. Nous sommes dans un monde en mouvement permanent, notre représentation de ce processus de transformation en tant que tel : jamais achevé, toujours en réélaboration. Le projet ouvre des pistes : sérieuses, mesurées, ambitieuses ; il crée le sens d'une aventure humaine partagée entre des usagers et une institution.

Donner du sens. L'attache de ce projet institutionnel au projet associatif et aux orientations de la Fédération APAJH permet aux caractéristiques propres à l'établissement – l'aide par le travail – une inscription dans une filiation humaniste, déclinées ici dans un processus spécifique de mise en valeur.

Fondamentalement, ce qui constitue l'univers de valeurs, la vraie richesse de l'ESAT GE et de son projet, ce sont les modes de relations humaines et leurs prescriptions, par lesquels usagers et personnels se sont engagés, en recourant à la médiation par le travail. On posera donc ici en préambule, quelques préceptes qui animent et prolongent dans le cadre précis de l'ESAT, l'inspiration fondatrice de l'APAJH Yvelines :

C'est l'ESAT de tous les travailleurs. Chacun y est différent, chacun y a une même valeur et des droits identiques : voilà ce qu'établit fondamentalement le règlement de fonctionnement. Cette universalité et cette singularité soutiennent la personnalisation et la variabilité des destinées de chaque usager.

Le travail est un processus créateur de valeur humaine. Il est ainsi le creuset de tout projet personnel. La pluralité d'une équipe fortement marquée d'une culture du travail et de la transmission est la substance propagatrice de cette valeur.

Le fil rouge du projet est de permettre à nombre de ses usagers d'expérimenter positivement des changements de position, facteurs de perspectives. C'est un travail dans l'entre-deux, qu'il s'agisse du travail entre deux mondes que constitue la forme originale prise par les détachements en entreprise, ou de tout ce qui soutient l'usager dans sa capacité à mettre en scène le jeu des aller retours propices à sa bonne intégration personnelle, une meilleure maîtrise par lui-même, de la question de l'absence, de l'avenir et du changement.

Cette mutation culturelle qui fonde le projet, consiste à sortir d'une pratique de la rigidité des frontières, de l'institutionnalisation et d'une idéologie du tout ou rien. Elle reconnaît la complexité de la vie et sa polymorphie. Elle est novatrice et ne prédétermine pas l'avenir.

2 NOS MISSIONS

Législation et réglementation

Articles L. 312-1, I, 5°, a) L. 344-2, L. 344-2-1, R. 243-1, R. 243-3 et R. 344-6 du code de l'action sociale et des familles (CASF)

2.1 MISSION

L'ESAT Gustave EIFFEL est un établissement et service social et médico-social (ESSMS) vers lequel la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)¹ oriente les personnes en situation de handicap, âgées de plus de 18 ans (ou à titre dérogatoire 16 ans) dont la capacité de travail a été reconnue inférieure au tiers de celle d'une personne non handicapée. Les personnes en situation de handicap orientées à l'ESAT Gustave Eiffel ne peuvent momentanément ou durablement, ni travailler dans une entreprise ordinaire, ni dans une entreprise adaptée, au sens du droit de la sécurité sociale.

L'objectif prioritaire de l'ESAT Gustave Eiffel est de viser à la plus grande autonomie possible du travailleur accueilli sur le plan professionnel et sur le plan social, et de favoriser une meilleure inclusion dans la société. L'ESAT Gustave Eiffel offre à chacune des personnes la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans un cadre de production protégée. En tant qu'utilisateur et non salarié, chacun peut bénéficier d'un soutien médico-social et psycho éducatif.

2.1.1 AGREMENT

L'ESAT Gustave Eiffel est autorisé pour une capacité d'accueil de 110 places adultes en situation de handicap, des 2 sexes présentant des déficits intellectuels avec ou sans troubles de la personnalité. Depuis janvier 2015, L'ESAT est agréé à recevoir un maximum de cinq personnes atteintes de troubles envahissants du développement/TSA¹ dans son effectif de 110 usagers. L'ESAT a une habilitation à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale.

2.1.2 CONFORMITE

L'ESAT Gustave EIFFEL a inscrit son action dans le cadre des dispositions des lois et décrets qui régissent les ESAT :

- ☞ Le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail
- ☞ Le décret du 16 juin 2006 relatif aux établissements et services d'aide par le travail
- ☞ La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- ☞ La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
- ☞ La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- ☞ La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées

2.2 ORIENTATIONS GÉNÉRALES DU PROJET

Les lignes directrices fondamentales du projet d'établissement ont été déterminées comme suit :

- ☞ Reconnaître une pleine valeur humaine en chacun des travailleurs
- ☞ Viser des progrès personnels et des mutations favorables à la construction d'une estime de soi
- ☞ Contribuer à l'épanouissement et l'insertion sociale par des soutiens médico-éducatifs, sociaux et culturels individualisés
- ☞ Associer valeur de l'expérience professionnelle dans un cadre productif et qualité du lien d'accompagnement
- ☞ Accompagner les personnes présentant un handicap psychique en prenant en considération leur parcours de soins et les conditions de leur insertion professionnelle

- ☞ Admettre des adultes présentant des troubles du spectre autistique, bénéficiant d'une RQTH¹ et d'une orientation ESAT par la CDAPH¹
- ☞ Offrir un travail émancipateur, diversifié, exigeant et adapté aux potentialités de chacun
- ☞ Enrichir les capacités de chaque personne par des formations et des soutiens professionnels adaptés
- ☞ Favoriser le transfert des compétences professionnelles dans des domaines variés
- ☞ Offrir des passerelles entre le travail protégé et l'entreprise
- ☞ Evaluer et permettre la reconnaissance des compétences professionnelles des travailleurs en situation de handicap par la validation des acquis d'expérience ou autres certifications
- ☞ Evaluer le projet individuel d'accompagnement entre les différents acteurs, l'usager, son responsable légal, les partenaires et l'équipe pluridisciplinaire autant que nécessaire.

Ces lignes directrices sont indissociables de la mise en œuvre des projets individualisés d'accompagnement tel que défini par la loi 2002-2. Chaque travailleur dispose d'un moniteur de projet, attentif à ses besoins, attentes, difficultés, réussites et avancées.

3 LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE

3.1 PATHOLOGIES

Notre agrément permet de recevoir 110 personnes homme ou femme, à partir de 18 ans jusqu'à la limite de l'âge de la retraite ou de leur réorientation et atteintes de pathologies diverses :

- ☞ Atteintes génétiques (trisomie...)
- ☞ Maladies somatiques (encéphalopathies, épilepsies...)
- ☞ Atteintes fonctionnelles et sensorielles
- ☞ Troubles de la personnalité et de la relation
- ☞ Troubles psychiatriques stabilisés
- ☞ Troubles du spectre autistique

Ces pathologies, associées ou non, induisent différents handicaps, essentiellement dans le domaine intellectuel, de la vie affective ainsi que celui de l'inscription sociale. Ils doivent rester compatibles avec un désir et une capacité minimale de travailler. Le fonctionnement de l'établissement ne répond pas aux besoins d'accueil de personnes handicapées lourdement appareillées ou en fauteuil, aux personnes atteintes de troubles graves de la vision ou de l'audition, de personnes présentant des troubles majeurs de la conduite et du comportement. Il n'est pas prévu de répondre à des situations centrées exclusivement sur la précarité sociale.

3.2 POPULATIONS

Il existe deux types de parcours qui conduisent à l'admission à l'ESAT GE :

- ☞ Une prise en charge antérieure en établissement spécialisé à caractère médico-social
- ☞ Un accompagnement à caractère psychiatrique dans l'enfance, l'adolescence ou à l'âge adulte

Dans une population âgée de 20 à 63 ans, d'une ancienneté moyenne dans l'établissement de 16 années, on recense en 2017, 95 travailleurs du département des Yvelines, 15 du Val d'Oise. Parmi les 110 travailleurs, 49 vivent en foyer d'hébergement, 44 personnes sont au domicile parental ou familial, 15 sont autonomes en appartement en tant que locataires, et deux personnes vivent en autonomie dans un logement en tant que propriétaires.

LE PARTI PRIS DE DIVERSITÉ : UNE RICHESSE

La décision d'orientation prise par la CDAPH¹ doit exprimer un choix de vie des personnes. L'ESAT GE accueille donc des travailleurs jeunes ou plus âgés, ayant plus ou moins de capacités à travailler, mais montrant toutes un désir de progresser.

La diversité des ateliers proposés et des travaux à effectuer permet cet accueil de personnes ayant des niveaux de réalisation différents. Dans les admissions plus récentes, certaines viennent du secteur psychiatrique, avec des capacités intellectuelles conservées mais une capacité au travail qui n'est pas nécessairement en relation. Une partie du travail des moniteurs consiste ainsi à proposer un poste de travail adapté à chacun, en fonction de ses capacités.

Les travailleurs reconnus pour leur bonne efficacité, sont ceux qui sont en mesure de réaliser des travaux complexes, de manière autonome, avec un rythme satisfaisant. Ils présentent une bonne stabilité dans la durée. Ces personnes, efficaces au travail, peuvent néanmoins présenter des troubles du comportement, des moments de régression et, finalement, une incapacité temporaire ou durable à quitter le milieu protégé.

On peut reconnaître à la majorité des travailleurs accueillis une efficacité moyenne et hétérogène au travail, de la performance sur certains types de travaux pour les uns. Pour les autres, la capacité à réaliser les travaux demandés s'assortira de l'aptitude à contrôler la qualité de leur production, à réagir en cas d'erreur : alerter le moniteur, arrêter la machine, demander une explication, avoir un minimum d'initiative et d'autonomie, approvisionner son poste et celui de son voisin le cas échéant, organiser son poste de travail, pouvoir travailler en équipe et communiquer.

Dans ce contexte de diversité, de complémentarité, le potentiel et le niveau exprimé par les candidats, ne sont pas des critères d'accueil ; la force productive et sa compétitivité ne sont pas les finalités de la politique d'admission.

3.3 LES MODALITÉS DE L'ACCUEIL

L'accueil s'organise selon un régime de journée continue avec ouverture au public de 223 jours par an, de 9h à 17h, du lundi au jeudi, 15h le vendredi. La coupure repas est de 50 minutes sauf le vendredi où elle est réduite à 40 minutes. Les repas sont pris exclusivement sur place. Le matin et l'après-midi une pause de 15 minutes est établie pour les travailleurs.

Sur décision médicale ou en fonction des adaptations nécessaires, l'accueil peut être organisé sur des formules de temps partiel. Cette formule peut aussi répondre à des nécessités d'accompagnement mixte et concerté entre le secteur sanitaire et le secteur médico-social. Elle est appelée à se développer pour tenir compte du vieillissement et de la fatigabilité accrue de certaines personnes. Anticiper le vieillissement, c'est éviter pour l'avenir les solutions couperets, le « tout ou rien » qui conduit à chercher un « placement » pour signifier une sortie. C'est offrir aux travailleurs, à leurs familles et à des équipes complémentaires la possibilité de réfléchir, préparer et mettre en œuvre des transitions.

Des stages de découverte, de première expérience, d'évaluation et d'admission sont mis en place à la demande et selon les possibilités.

Des petits groupes venant de différents IMPro/IME du même secteur géographique sont accueillis pour une journée ou une demi-journée par semaine, tout au long de l'année.

LA PROCÉDURE D'ACCUEIL

L'admission et l'accueil font l'objet d'une procédure détaillée. Elle permet à l'usager et aux personnels chargés de l'accompagnement :

- ☞ de faire connaissance mutuellement
- ☞ d'évaluer l'intérêt du candidat pour le travail et ses capacités

- ☞ d'évaluer son aptitude à respecter les règles et à avoir un comportement compatible avec une vie en collectivité
- ☞ de construire en concertation, l'ébauche d'un projet individuel d'accompagnement

La personne qui envisage son admission à l' ESAT GE est informée que celle-ci ne porte pas sur un atelier précis mais sur l'établissement dans son ensemble. Elle pourra être appelée, en cas de besoin, à aller travailler dans d'autres ateliers et participer également aux détachements ou à une mise à disposition en entreprise. Ce dispositif a pour objectif de limiter les phénomènes sclérosants d'appartenance exclusive.

L'expérience démontre que le temps d'élaboration constitué par la procédure d'admission est déterminant. Il doit être mené de façon soignée et sans précipitation. Le personnel d'atelier chargé de l'accompagnement direct y participe activement en délivrant un avis technique destiné à éclairer la décision du directeur. Cette participation est enrichie de la contribution des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, dès cette phase, concourant ainsi à la pertinence d'une première évaluation, de la décision et de la définition des premiers éléments de projet.

Satisfaisante dans son ensemble, cette période ne constitue pas pour autant un « essai », au sens où la notification CDAPH¹ le prévoit : il arrive que les personnes accueillies montrent, après leur admission, un autre visage d'elles-mêmes que celui qui avait été perçu durant l'observation des différents stages.

Lorsque les effectifs sont au complet, l'examen des candidatures se poursuit néanmoins avec inscription sur une liste d'attente. Cette disposition permet de garder un lien avec la réalité des besoins du département, du nombre de places nécessaires et de la nature de la demande sociale. Une procédure de gestion de la liste d'attente existe.

4 LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION

4.1 LE RESPECT DU SUJET

4.1.1 DÉFINITION DES DROITS FONDAMENTAUX

L'ESAT GE accompagne dans le respect des orientations de la Fédération APAJH et de l'Association. La personne en situation de handicap est une personne, un être humain à part entière, avant d'être une personne en situation de handicap. Parce qu'elle est reconnue en tant que personne, il convient de tenir compte de la réalité et de recenser ses difficultés et potentialités. Cette bonne connaissance nécessite :

- ☞ D'entreprendre des bilans diagnostics initiaux et actualisés sur les différents aspects de sa situation, en tenant compte de l'entourage immédiat et l'environnement
- ☞ De formuler des objectifs opératoires et hiérarchisés
- ☞ D'actualiser une fois par an minimum les objectifs des projets
- ☞ De prendre un temps d'entretien personnalisé avant la synthèse
- ☞ D'organiser pour cet entretien et la formulation préparatoire de la synthèse, une plage horaire entre le moniteur de projet et le travailleur dans un lieu confidentiel à l'écart de la production.

Les droits fondamentaux figurent dans la charte des droits et libertés et le règlement de fonctionnement remis à chaque travailleur qui bénéficie en plus, d'une information et d'explications orales compréhensibles sur ces questions. Celles-ci nécessitent une présentation approfondie de l'établissement avec visite des locaux. La signature du règlement par le travailleur intervient après s'être assuré de son consentement éclairé.

4.1.2 UNE MÊME DIGNITÉ, UNE MÊME VALEUR

Respecter la dignité de chaque usager, c'est porter attention à la personne dans le cadre d'un travail collectif, en équipe et à titre personnel. Ce travail s'effectue dans un esprit d'ouverture, d'entraide et de tolérance qui permet un travail en commun et de qualité. On veillera à respecter et faire respecter les positions distinctives, les bonnes distances entre encadrant et usager. La prise en compte de la dignité de chaque usager est indissociable de la reconnaissance de ses spécificités qui lui permettent de conserver distinctement une place de bénéficiaire d'un service.

Le respect de la dignité d'autrui s'exerce dans le cadre spécifique du travail : rendre un service sans nier la réalité d'un cadre productif avec ses contraintes, nécessite aussi l'identification d'une autorité, la définition et le maintien d'une hiérarchie, la possibilité de diriger, parfois d'imposer. Ces attributions sont exercées par les moniteurs d'atelier, sous le contrôle du chef d'atelier, du chef de service et du directeur et font l'objet d'une analyse régulière lors des réunions.

L'usager n'est ni « un copain » ni un « inférieur ». Dans cet esprit, on évitera l'infantilisation, les « petits noms affectueux dégradants ». A l'autre pôle, les moqueries ou les plaisanteries sur le handicap ou les appellations irrespectueuses sont prohibées. Le tutoiement réciproque, souvent adopté, est une pratique courante, il est toujours empreint de considération et de confiance.

Des actions de prévention et de traitement de la maltraitance sont développées dans la diversité de ses aspects, en particulier :

- ☞ En étant vigilant aux pressions négatives que peut exercer l'environnement interne tant qu'externe et en exerçant un droit et un devoir d'alerte aux services compétents
- ☞ En portant la vigilance aux signes d'inadaptation de la prise en charge, à la violence verbale, aux problèmes de promiscuité, notamment aux vestiaires
- ☞ En recherchant une mixité d'encadrants, en harmonie avec la mixité parmi les travailleurs
- ☞ En recherchant des solutions afin de disposer d'une salle de repos permettant d'isoler une personne qui manifeste un problème
- ☞ En respectant la confidentialité, en ne prenant des photos qu'avec une autorisation écrite de la personne concernée.

S'il convient de faire la différence entre la pensée et la parole, la pensée et les actes, la parole et les actes, il faut cependant que la pensée et la parole soient en accord, que la pensée soit formalisée et que l'attitude soit cohérente avec le discours, car le personnel et de façon plus particulière, les moniteurs d'atelier, est souvent considéré comme un « modèle » sur lequel s'étaye la confiance.

4.1.3 L'INTIMITÉ

Il est difficile de privilégier un temps d'écoute quotidien des informations privées. Il existe d'ailleurs une réelle difficulté à traiter le besoin et la demande d'écoute de l'usager qui désire parler de sa vie privée et, dans le même temps, respecter la bonne distance indispensable et l'intimité de chacun. Il est souvent nécessaire d'inciter à ne pas divulguer des informations trop personnelles dans n'importe quel lieu et à n'importe quel moment, et apprendre à différer une demande pour prendre du recul par rapport à un évènement vécu. La demande et le besoin peuvent aussi porter sur des aspects qui relèvent des liens de l'usager avec ses autres lieux d'accompagnement.

Les usagers disposent simultanément du droit à exprimer des questions intimes et à voir respecter cette intimité par les personnels qualifiés auxquels ils font appel. Ce droit à l'intimité nécessite la mise en place d'un cadre d'écoute :

- ☞ Valoriser la fonction de l'accueil du matin
- ☞ Définir clairement mais sans rigidité les temps, les lieux, l'objectif, les interlocuteurs relais pertinents

- ☞ Savoir qu'écouter, ce n'est pas juger, ce n'est pas forcément régler un problème et on ne règle rien tout seul. Ce n'est pas se substituer aux partenaires, ni aux parents. Etre à l'écoute ne se confond pas avec un interrogatoire.
- ☞ Le cadre d'écoute et d'entretien s'aménagera dans des locaux respectant tout à la fois la discrétion nécessaire à la préservation de l'intimité et du secret de l'usager, ainsi que le caractère professionnel de l'entretien. Dans l'intérêt du travailleur, c'est une nécessité impérative que de ne pas s'enfermer dans la confiance duelle à caractère privé et de partager ces informations en équipe pluridisciplinaire. Mais le travailleur doit savoir que les informations qu'il donne, en dehors de celles qui sont recueillies par l'infirmière, l'assistante sociale et le psychologue, sont transmissibles dans le cadre du secret partagé.

En ce sens, l'ESAT assure que les bureaux permettent la confidentialité des entretiens et disposent de l'isolation phonique suffisante pour garantir la non divulgation des échanges.

Une attention spécifique doit être portée à la compréhension de l'hygiène personnelle et au respect de la communauté. Il convient d'aborder ces sujets dans un esprit de respect qui ne porte pas atteinte à l'estime de soi.

4.1.4 RESPECT DE L'INTEGRITÉ PHYSIQUE ET PSYCHIQUE

Une personne en difficulté, ou qui souffre, a besoin d'un cadre rassurant, cohérent et solide. Elle a besoin d'être écoutée. L'ESAT GE assure tout à la fois protection physique et psychique des usagers.

L'ESAT Gustave EIFFEL a le souci d'offrir :

- ☞ Un cadre organisé qui donne des repères
- ☞ Un cadre stabilisant qui mette en confiance, rassure, et permette de progresser avec des bases solides
- ☞ Un cadre prescrit de règles que l'institution s'engage à faire respecter scrupuleusement. En cas de transgression par un travailleur ou par un encadrant, les engagements sont ouvertement rappelés, les responsabilités clairement énoncées et, en cas de situation grave, les conséquences fermement prises.

Ce dispositif est assorti d'une vigilance face aux « mauvaises expériences » qui mettraient les personnes dans un environnement où elles risqueraient de souffrir et où elles pourraient être en situation d'échec. Cette nécessité vaut en premier lieu pour les conditions de travail internes où il convient de prendre en compte le potentiel physique, les difficultés et assurer la sécurité personnelle en adaptant le poste de travail. Pour autant, l'ESAT n'est pas une « prison dorée » mais un milieu ouvert se rapprochant au plus près du milieu ordinaire. En récusant surprotection et maternage, l'institution aide, soutient, suscite les progrès tout en confrontant chacun à la réalité.

Afin de prévenir les risques de maltraitance et pour garantir la protection des personnes accueillies à l'ESAT Gustave Eiffel, à des endroits stratégiques, un affichage est mis en place indiquant le numéro de signalement 3977.

4.1.5 RESPECT DU LIBRE CHOIX, PARTICIPATION ET CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

4.1.5.1 LE LIBRE CHOIX ET LA PARTICIPATION DE LA PERSONNE

Les travailleurs peuvent choisir entre les prestations adaptées qui leur sont offertes et présentées dans le livret d'accueil. Ces possibilités s'exercent pour les activités de soutiens et optionnelles mais pas toujours pour le travail en atelier, notamment au moment de l'admission où la disponibilité d'une place dans un atelier peut primer sur le choix personnel. L'identité de l'organisation étant l'ESAT et non l'atelier, des nécessités d'ordre productif ou d'organisation font que le travailleur doit s'adapter à un

atelier et un travail non choisi : ce sont les spécificités parfois contraignantes de tout travail et qui rapprochent du milieu professionnel ordinaire.

Le libre choix du travailleur est un idéal recherché, tout en tenant compte des capacités et des difficultés de la personne, ainsi que de son environnement. Un maximum de dialogue est instauré afin de mesurer les possibilités d'appui de l'environnement familial, social, et institutionnel et de faire prendre conscience à l'entourage de l'évolution du travailleur, afin que ses choix et ses projets puissent se concrétiser et être respectés.

Le recours à un service de tutelle peut être une possibilité d'émancipation pour les personnes concernées, qui permette une clarification des rapports familiaux. Afin de remplir cet objectif, le choix du mode de protection peut être déterminant.

La personne participe à l'élaboration de tous les projets la concernant avec une réelle implication de sa part, lui permettant d'être l'auteur et l'acteur de ses projets. Des sorties (stages, visites, portes ouvertes) sont organisées afin de faciliter la découverte d'autres possibilités, et permettre que le travailleur se fasse sa propre opinion dans la construction de ses projets.

4.1.5.2 LE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

Il est nécessaire que le travailleur soit bien informé dès son arrivée et dans un souci de bonne compréhension. Une lecture générale des informations est effectuée, même pour ceux qui savent lire. Le consentement se situe dans un cadre qui s'impose : agrément, contrat et règlement. Par ses aspects contraignants, le travail possède un caractère spécifique qui peut aussi rentrer en contradiction avec le consentement. Toutefois, dans l'ensemble, les réticences sont traitées dans le dialogue : les professionnels recueillent et tiennent toujours compte des avis des personnes. Il est parfois nécessaire de négocier et convaincre, toujours avec bienveillance.

4.2 LE PUBLIC ACCUEILLI

Notre agrément est de 110 personnes en situation de handicap, la répartition selon les sexes correspond à la moyenne nationale (environ 40 % de femmes et 60 % d'hommes).

4.2.1 RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

L'allongement de la durée de vie est un phénomène sociétal qui touche également les personnes en situation de handicap présentes à l'ESAT Gustave Eiffel. Si les âges de 60 et 62 ans constituent des repères légaux et sociaux pour des départs en retraite, en aucun cas on ne peut les considérer comme significatifs pour la population actuelle de notre établissement. Depuis plusieurs années, le vieillissement et les inaptitudes des travailleurs sont une préoccupation prégnante pour l'équipe pluridisciplinaire.



L'aménagement du travail et du rythme pour chacun des travailleurs est une démarche permanente. Toutefois, le vieillissement pose d'autres questions quand il concerne près de 20 % des travailleurs.

4.2.2 NOMBRE DE TEMPS PARTIELS

L'ESAT Gustave Eiffel est un établissement médico-social, le temps de travail dans nos ateliers peut évoluer en fonction de chaque situation. La réduction du temps de présence n'est pas obligatoirement synonyme de qualité de vie. Dans notre pratique, les temps partiels sont prescrits par le corps médical et sont à durée déterminée reconductible autant de fois que nécessaire. Comme pour toute personne, la santé des personnes en situation de handicap dépend, entre autres, de l'organisation de leur travail et de la satisfaction qu'elles y éprouvent.

4.2.3 TYPE ET NATURE D'HÉBERGEMENT

L'hébergement des travailleurs de l'ESAT Gustave Eiffel est diversifié, selon leurs attentes et leurs possibilités. Ils sont logés de façon indépendante ou accompagnés par des établissements ou services.

4.2.4 RÉPARTITION PAR DEFICIENCE

L'évolution du public accueilli constitue un enjeu important pour l'ESAT GE. Les déficiences intellectuelles constituent le principal type de handicap présent dans l'établissement. En revanche, de plus en plus de personnes qui font acte de candidature sont, sur le champ du handicap psychique et considérées comme stabilisées. Cette catégorie représente environ 20 % de la population actuelle. Cette proportion pourrait évoluer en fonction des départs des travailleurs avancés en âge. Neuf personnes ont comme déficience des troubles du spectre autistique (TSA), ce qui représente environ 6 % de notre effectif.

4.2.5 LES CANDIDATURES D'AUJOURD'HUI

Ces dernières années, le profil des candidats a sensiblement évolué et le nombre de candidats ayant un parcours médico-social de type IMPro/IME est en net recul. Les nouveaux postulants ont le profil de personnes avec une expérience professionnelle dans l'entreprise dite « ordinaire » ou en entreprise adaptée. Fréquemment, ces candidats, qui ont une totale méconnaissance de nos structures, se présentent sur l'indication de nos coordonnées par le Pôle Autonomie Territoriale (PAT) ou le conseil des équipes du secteur psychiatrique, Centre Médico-Psychologie (CMP) ou Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) : leur demande est essentiellement de retrouver un emploi ou une activité professionnelle. Les candidats viennent aux entretiens d'admission seuls, même si parallèlement, ils ont un suivi thérapeutique ou un accompagnement social. Nous constatons que l'accueil des travailleurs handicapés des Yvelines tend à s'accroître avec une augmentation de candidats sous protection juridique. Depuis plusieurs années, nous enregistrons un faible taux de rotation de sortie et d'entrée de travailleurs en situation de handicap, le taux moyen de sortie et de 4 % l'an. Chaque année la liste d'attente est constituée de 5 à 6 personnes.

4.3 LES DROITS ET DEVOIRS DE LA PERSONNE

4.3.1 CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS CONCERNANT L'USAGER

L'intérêt de l'utilisateur nécessite de la compréhension. La transmission interne d'informations qui le concernent, leur élaboration collective et pluridisciplinaire dans un cadre de réunions est donc indispensable. Elles permettent ainsi une aide au travail des équipes. Ce dispositif doit être organisé dans la plus stricte confidentialité vis-à-vis de tiers extérieurs. Toutefois, avec l'accord du travailleur, et sous réserve de la responsabilité des responsables légaux, les familles peuvent être associées au projet du travailleur et peuvent bénéficier d'une restitution orale des éléments de bilan et de projet.

Il est établi un dossier pour chaque travailleur pour lequel il dispose, avec le concours d'une personne capable de lui donner des explications, d'un droit d'accès réglementé et clairement formalisé. Son autorisation écrite est requise pour obtenir des compléments auprès des établissements et services qu'il a fréquentés ou qu'il fréquente, ou pour transmettre des éléments sollicités par d'autres institutions appelées à relayer l'ESAT.

4.3.2 LES DROITS ET DEVOIRS DE L'USAGER

Droits et devoirs éclairent les responsabilités et les engagements pris de part et d'autre. Là encore, l'établissement s'assure de leur bonne compréhension et de l'adhésion de l'utilisateur à l'organisation du travail et ses règles. De façon caractéristique, l'ESAT promeut le droit à une reconnaissance de la qualité de travailler, à la formation et au soutien professionnel, aux choix d'orientation, dans une perspective qui le rapproche du statut commun.

On insistera sur quelques autres principes :

- ☞ Le droit à la différence, au soutien physique et moral, à un suivi médical adapté
- ☞ Le droit à la parole et l'expression, au respect et à l'écoute, à la communication des informations
- ☞ Le droit de recours : délégués, direction, association, Gendarmerie, services sociaux, personne qualifiée³ ...
- ☞ Le devoir de respecter les règles et l'organisation du travail, les engagements de travail et l'exécution de la mission
- ☞ Le devoir de respecter l'intimité des autres travailleurs : « tant qu'il y a respect, il y a devoir »
- ☞ Le devoir de réserve entre travailleurs, vis-à-vis de l'extérieur
- ☞ Le devoir de se prendre en charge.

4.4 SA PARTICIPATION À LA VIE COLLECTIVE

Participer à la vie collective de l'institution, c'est faire partie activement d'un atelier, d'une équipe, d'un groupe de travail. Les travailleurs sont représentés par leurs 12 délégués d'atelier et leurs élus au Conseil de la Vie Sociale. Ils participent à des groupes de parole organisés par atelier et par moniteur de projets, ainsi qu'aux journées portes ouvertes.



Cette participation s'inscrit dans un cadre de respect de l'outil de travail, d'interventions dans l'entretien des ateliers et des véhicules (nettoyage, maintenance des machines et matériels), de respect des règles civiques internes et externes, appuyée par des soutiens et des formations qui la favorisent : formations professionnelles et sociales ; autonomie dans les transports, civisme, citoyenneté, sécurité...

La promotion de la polyvalence dans les ateliers, les stages internes, externes, les détachements, les mises à disposition, la découverte d'autres établissements, d'entreprises, de foyers, tout ce qui contribue à l'élaboration d'un projet d'avenir renforce la capacité de participation à une vie collective. Dans le même esprit, en favorisant la vie sociale, des activités de loisirs en dehors de l'ESAT ou des vacances en groupe, en aidant aux démarches, en proposant des séjours professionnels et culturels pour susciter l'envie de changement et l'autonomie dans la vie quotidienne, l'établissement contribue à ce que chaque individu soit partie prenante de diverses formes de vie collective.

4.5 UN PROJET PERSONNALISÉ

- ☞ Le droit à un projet personnalisé est inscrit dans la loi, le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, remis à chacun avec explications à l'admission. Un contrat de soutien et d'aide par le travail remis à l'utilisateur et signé par les parties en précise les termes. Ce contrat pose les engagements respectifs de l'établissement et de l'utilisateur.
- ☞ Une synthèse annuelle est organisée pour chaque travailleur : c'est un temps de bilan qui pose les bases du projet ou de sa révision pour l'année suivante. La négociation de projet suit la

³ Toute personne accompagnée par un établissement ou un service social ou médico-social ou son représentant légal peut faire appel à une personne qualifiée (article L311-5 du code de l'action sociale et des familles).

synthèse. Elle est organisée avec le travailleur, assisté par son représentant légal et/ou s'il le souhaite de sa famille.

- ☞ Le projet annuel est ensuite présenté en réunion de synchronisation, à l'ensemble de l'équipe. Les troubles psychiatriques que présentent certains travailleurs peuvent poser la nécessité contractuelle de soins réguliers et contrôlés, inscrite dans le projet dès l'admission et par la suite.

La définition, la mise en œuvre du projet personnalisé mobilise les ressources internes de l'établissement, mais conduit aussi à multiplier les coopérations, les conventions, le travail en réseau et les relais. Le respect du projet individuel, établi en synthèse, discuté et validé lors de l'entretien annuel de négociation est un principe prioritaire sur les autres considérations (charge de travail en atelier par exemple).

4.5.1 UN PROJET EN MOUVEMENT

Le projet du travailleur n'est jamais figé. Les processus d'évolution y sont privilégiés notamment sur les périodes de ruptures. Cette pratique qui permet un cheminement personnel selon des trajets et des rythmes variés vaut d'autant plus pour les changements fondamentaux dans la vie. C'est une des questions centrales des prochaines années posée par la population actuelle : le vieillissement n'est pas un événement soudain et les projets personnels intégreront de plus en plus des formules adaptées, des va-et-vient entre le travail et d'autres modes d'accompagnement. Outre les coopérations avec d'autres services ou établissements existants, la création d'un service interne dédié constitue une formule permettant d'accompagner dans de bonnes conditions les travailleurs en voie de cessation d'activité.

4.5.2 REGISTRE PROFESSIONNEL

4.5.2.1 LA MISE AU TRAVAIL

Les caricatures qui circulent sur le travail en ESAT véhiculent des images d'organisations productives tayloristes, sortes de « Temps Modernes spécialisés pour handicapés ». A rebours de cette vision, le processus concret de travail développé à l'ESAT fait appel à la pensée : le travail n'est jamais simple. Cette exigence vaut, tant pour l'usager que pour ses encadrants. La mise au travail par des personnels chargés d'animer des équipes de personnes atteintes de déficits intellectuels ou souffrant de troubles psychiques, est un ensemble d'opérations complexes, préparées, réfléchies, conceptualisées, faisant appel à l'anticipation. Elles ont pour ambition de mobiliser les ressources d'intelligence de l'usager afin qu'il crée les richesses qui lui permettront de s'apprécier comme homme ou femme de valeur au sein de l'organisation sociale. Mettre au travail n'est pas une évidence : c'est un constat courant que de voir un travailleur se précipiter sur la tâche sans en avoir intégré le sens, ni l'aboutissement et de se mettre en échec. La mise au travail est la question méthodologique prégnante posée aux moniteurs d'atelier : elle précède le processus de production même et en détermine la qualité : pas de réussite sans préparation rigoureuse. Elle occupe donc une fonction centrale dans les métiers de nos ateliers, elle en est le propulseur.

Le collectif d'atelier doit analyser un problème de logique posé par la demande d'un client : comment s'y prendre ? Que la demande soit apparemment simple, complexe ou inédite. Pour définir un ordre cohérent des opérations et une coordination rationnelle des intervenants, et pour qu'au final la question posée se résolve avec succès !

Dans ce domaine le personnel encadrant qui gère la production, possède une bonne expérience, ce qui lui permet de passer d'une mission à l'autre, parfois avec audace. Toutefois, des défauts, des insuffisances, des échecs ou des opérations mal conduites peuvent être constatés. Il s'agira de tirer des enseignements de cette expérience pour trouver les améliorations méthodologiques qui maintiendront l'usager en situation de réussite. Réflexions préalables, analyse collective du dossier détaillant le mode opératoire de la production, de la réception de la commande à la livraison finale. La communication, les passages de relais et les progrès en ce domaine, seront appuyés par une meilleure

utilisation des réunions d'atelier. Le débat technique autour de la production, y compris en réunion de synchronisation ou journée d'étude, le recours à des spécialistes externes, notamment dans le domaine de l'ergonomie ou de la psychologie du travail sont un progrès partagé par tous les membres de l'équipe.

4.5.2.2 QUATRE ACTIVITES, CINQ ATELIERS ET UN SERVICE DE MISE À DISPOSITION ET DE DÉTACHEMENTS EN ENTREPRISE

L'établissement propose quatre types d'activités principales : la sous-traitance industrielle, implantée sur deux ateliers, le façonnage-brochage-reprographie, la blanchisserie industrielle et les espaces verts avec ses trois équipes ainsi que le service de mise à disposition et de détachements en entreprise.



Ces quatre activités permettent globalement de disposer d'un travail réel, adapté au handicap et à l'attente de chacun : Il s'agit d'offrir un cadre diversifié, de développer les capacités de chacun dans divers champs de production. La variété des travaux traités est un facteur de maintien de l'intérêt. S'il "sature", le travailleur peut ainsi changer d'activité ou de poste.

Elles présentent cependant des limites objectives : les travailleurs n'ont pas tous la possibilité d'accéder à chacune des activités proposées. Aussi,

l'établissement recherche-t-il du travail pour l'ensemble des travailleurs, du plus démuni au plus efficient. Cette recherche nécessite un effort constant d'adaptation au marché. Dans un environnement compétitif, la capacité de l'ESAT à s'enquérir, à proposer de nouveaux secteurs d'activités est un engagement déterminant.

Sur l'ensemble des activités, les acquis scolaires antérieurs sont mis en valeur dans un cadre productif :

savoir compter, peser, lire, se repérer dans l'espace... Diverses formations sont assurées quotidiennement au travers des travaux à réaliser. Cette attention permet de développer les compétences des travailleurs dans une perspective transférable d'insertion ou de détachement en milieu ordinaire de travail. Les capacités d'adaptation sur différents postes-machines sont sollicitées (sortie machine par exemple) ; mobilisant la rapidité et la réactivité, elles exigent parfois un potentiel physique (station debout...)



La plupart du temps, le travail est à réaliser en moins d'une semaine. L'ESAT propose des travaux de fond qui peuvent se maintenir, sous la même forme, plusieurs années : ceux-ci conviennent parfaitement à certains travailleurs qui sont à l'aise dans la répétition. Beaucoup d'autres travaux apportent du renouvellement, ils peuvent être de durée variable, parfois un jour, parfois une semaine ou un mois...

Entre les deux ateliers de sous-traitance, il y a des similitudes évidentes mais aussi des différences liées au projet initial, aux spécificités de l'équipement machines, aux travaux réalisés, à des facteurs humains relatifs à l'encadrement et à la typologie des travailleurs accueillis. Dans l'atelier FBR, à la blanchisserie et aux espaces verts, l'activité possède un lien plus fort avec les machines et la technicité. Enfin, les espaces verts et le service MADDE¹ offrent leurs activités très techniques dans des conditions extérieures, qui demandent d'autres formes d'adaptation (comportement, attitudes de travail, relations avec le public). Les conditions de travail y sont spécifiques, le temps de travail adapté en fonction des particularités des missions qui nous sont confiées..



Le référentiel de l'ESAT détaille, au sein de chaque activité, la diversité et la cohérence des tâches offertes aux travailleurs, qui inscrivent chacun dans un projet professionnel individualisé.

4.5.2.3 LE PROCESSUS DE PRODUCTION

La production s'organise de la façon suivante :

Après la réalisation du devis et son acceptation par le client, un ordre de fabrication est établi avec le descriptif du travail (quantité, prix, délai). La réception des marchandises s'effectue dans la zone de déchargement. Les travailleurs formés à l'utilisation d'engins manuels, autoportés et/ou électriques y participent. Parallèlement, le moniteur contrôle et émarge le bon de livraison.

Des zones de stockage sont matérialisées au sol permettant de repérer matière brute et matière transformée des clients. L'espace de travail est organisé en fonction des éléments de l'ordre de fabrication (ressources humaines, matériels, machines, consommables).



Un suivi permanent en termes de qualité et de délai, est effectué par les moniteurs d'atelier, jusqu'à l'enlèvement ou la livraison de la prestation.

La diversité des activités au sein de chaque atelier permet de mettre en place un processus de fabrication propre à satisfaire la demande des clients.

Une fois par an, la journée portes ouvertes aux partenaires et entreprises – notamment celles qui reçoivent des travailleurs – est l'occasion d'échanges sur le travail réalisé ; elle permet de mieux connaître les partenaires qui contractent des

détachements ou des mises à disposition, et qui parfois, confient également des missions à l'ESAT.

4.5.2.4 OUVERTURE VERS L'EXTÉRIEUR ET L'ENTREPRISE

L'établissement met en œuvre un dispositif progressif, permettant au travailleur de s'inscrire dans un processus d'insertion sociale et professionnelle adapté à ses projets et son évolution. La faculté de découvrir de nouvelles tâches est ouverte à chacun, c'est là une orientation institutionnelle majeure. Le travail est un mode d'insertion pour tous et la question du changement est cruciale : l'ESAT est un lieu de transformation – on y vient pour opérer des modifications dans son existence, et l'on y poursuit des mutations en son sein. Le projet personnel propre à chaque travailleur est cette sorte de trajet que chacun suit sur le réseau des ateliers en empruntant un parcours singulier et en utilisant chaque borne comme un tremplin pour la suivante. Réseau continu, qui balisera les étapes entre un point initial et un point final dont on ne connaît ni le contenu ni la limite. Dans le projet personnel, c'est la destination qui décrit les aspirations du sujet ; l'itinéraire lui, décrit son histoire. Les deux ont tout autant

d'importance. A l'occasion, le parcours permet de franchir une frontière. Cette densité du réseau est donc une chance pour tous les projets d'inclusion professionnelle.

4.5.2.5 STAGES INTERNES

L'existence de ces activités différenciées offre la possibilité de stages internes qui prennent en compte l'intérêt pour les changements d'atelier et une souplesse d'approche des difficultés d'accompagnement. Les stages internes sont une étape de réflexion et d'évaluation dans un cheminement personnel. Ils possèdent différents objectifs et de multiples intérêts : s'aérer, voir d'autres activités, collaborer avec d'autres travailleurs et d'autres moniteurs d'atelier. Les secteurs d'activités sont ceux de l'ESAT. Sous réserve de la cohérence avec le projet personnel, l'évolution souhaitée est que chaque travailleur puisse en faire au moins un dans l'année.

4.5.2.6 STAGES EXTERNES EN MILIEU SPECIALISÉ

Ceux-ci se déroulent dans d'autres ESAT ou en Entreprise adaptée. L'objectif recherché et l'intérêt consistent à connaître d'autres activités, éventuellement préparer un changement d'établissement. L'ESAT GE APAJH d'Andrésy se donne pour perspective de faciliter les échanges avec d'autres établissements en matière de développement de stages.

4.5.2.7 STAGES EXTERNES EN MILIEU ORDINAIRE

Dans des secteurs d'activité choisis par le travailleur, ils se déroulent en entreprise ou au sein des services des collectivités territoriales. Ils permettent un perfectionnement, ils favorisent l'évolution vers des projets d'inclusion ou le désir de postuler dans le milieu ordinaire de travail en lien avec le service MADDE¹.

4.5.2.8 LE SERVICE DE MISE A DISPOSITION ET DE DÉTACHEMENTS EN ENTREPRISE (MADDE)

Aux quatre formes d'activités d'atelier se superpose un service de mise à disposition et de détachements en entreprise qui coordonne des activités individuelles ou collectives. Cette formule constitue une innovation de portée considérable, une transformation culturelle pour l'ensemble des cent-dix travailleurs de l'établissement. Ce n'est pas une entité indépendante des autres ateliers. Ce service permet à un nombre significatif de personnes de bénéficier d'un régime d'alternance entre l'ESAT et l'entreprise, leur offrant l'aller-retour indispensable à la réassurance, et des trajets transversaux au sein de différentes entreprises. Cela suppose la mise en place de systèmes fluides, où l'on pensera des adaptations de l'emploi du temps ainsi que des dispositifs d'écoute, d'élucidation et d'accompagnements rapprochés.

Depuis octobre 2017, un moniteur d'atelier et un commercial sont spécifiquement chargés de l'organisation et de la prospection des détachements des travailleurs. Il existe un lien étroit entre l'action de ces professionnels, du chef d'atelier et celle des autres moniteurs d'atelier : leur coopération permet une bonne adéquation entre les travailleurs susceptibles de se charger de ce type de prestations, et les compétences recherchées par les entreprises. Le lien entre ce service et les ateliers doit être approfondi, en cohérence avec la définition de chacun des projets individuels.

En général, les entreprises souhaitent disposer des mêmes travailleurs, formés et connaissant le cadre de travail et le personnel permanent de l'entreprise. L'objectif de l'ESAT est de permettre au plus grand nombre de travailleurs, qui en font la demande et qui ont les prérequis, d'accéder à ces activités à l'extérieur de l'ESAT. Le responsable du service MADDE et le chef des ateliers évaluent la cohérence des demandes des travailleurs, les besoins de nos partenaires et l'organisation globale de l'ESAT.

L'attitude de soutien de l'établissement consiste ici à ne pas perdre de vue qu'un détachement ou une mise à disposition en entreprise ne saurait s'engager sans veiller à des besoins de protection. La réalité est parfois difficile et la fonction des responsables du service MADDE consiste à aider le travailleur à mieux tenir compte de cette vérité pour donner du corps à ses projets. Il est évidemment exclu de le précipiter dans les mauvaises expériences ou le vide. Partir en stage, a fortiori partir en entreprise, ne doit pas être un passage à l'acte ni une répétition traumatique. L'institution joue ici un rôle de garde-

corps ; elle garantit au travailleur que dans l'expression de ses projets, l'accompagnement qui lui sera prodigué veillera à le protéger de toute effraction. En complément des dispositions de soutien qui permettent un suivi distinctif, dans la mesure du possible lorsqu'il s'agit d'un premier détachement ou d'une première coopération avec une entreprise, le détachement individuel se fait à deux. Cela permet à la personne présentant un handicap, de prendre appui sur le vécu psychique de son collègue, de trouver en lui une ressource identificatoire dans un environnement encore étranger et de ne pas rester seul en cas de difficulté majeure.

En complément de ce travail de lien, il est prévu d'établir des grilles d'évaluation de capacité et de compétences individuelles pour chaque travailleur. Ces grilles permettront notamment, en fonction de ce que l'ESAT connaît, par l'observation de chaque travailleur, de faciliter la désignation des personnes susceptibles de satisfaire une commande de prestation précise, adressée par une entreprise. Ces capacités sont d'ordre psychique et intellectuel (attention, compréhension des consignes, autonomie personnelle dans les transports), d'ordre physique (résistance à la fatigue, mobilité ...), et d'ordre comportemental (sociabilité, attitudes adaptées à une entreprise, respect des règles de sécurité, respect des horaires spécifiques et du règlement de fonctionnement, capacités suffisantes de communication avec l'interlocuteur dans l'entreprise).

4.6 LA FORMATION

L'accueil en stage se centre sur la demande de « donner une signification à ses actes et du sens à sa vie ».

4.6.1 LES STAGES

Indépendamment d'une démarche d'admission, l'ESAT GE est un établissement ouvert à des personnes désireuses de découvrir la réalité du travail, de se forger une opinion sur l'organisation en ESAT, d'élaborer ou d'approfondir un projet et une demande dans ce domaine.

A l'ESAT GE les stages ont plusieurs dénominations, « premières expériences », « évaluation » ou « candidatures », ils s'adressent à des adolescents en IMPro/IME, la durée et les objectifs sont en fonction du projet personnalisé de la personne, cette période peut finaliser la démarche de candidature. Un rapport de stage écrit sur les compétences, l'implication, la motivation et le comportement du stagiaire est réalisé à partir d'une grille d'évaluation.

4.6.2 LA MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE EN ESAT

La MISPE¹ est réservée aux adultes désireux de s'inscrire dans un processus de travail, ou encore de mesurer l'intérêt et la possibilité d'une reprise au décours d'une actualité psychiatrique. Il concourt à une évaluation des capacités, de l'adaptation et permet une mise en situation, à la demande de la personne et – le cas échéant – d'un organisme de prise en charge ou d'accompagnement. La MISPE s'inscrit dans la procédure d'admission, elle doit permettre d'effectuer un recensement clair des capacités et des difficultés d'un candidat. L'objectif est de définir – en cas d'admission – ce qui sera nécessaire de mettre en œuvre afin de mettre la personne sur un poste de travail dans les meilleures conditions. La MISPE permet aussi de faire le point sur le comportement et les possibilités de relations sociales. En appui, une feuille d'évaluation de la personne permet d'apprécier le déroulement du stage, au plan professionnel et comportemental. Les conclusions de la procédure d'admission sont transmises aux candidats.

4.6.3 LA FORMATION EST UN SOUTIEN

La formation constitue une des actions du soutien, dans le cadre des ateliers de production ou des autres services dispensés au sein d'établissements. Les perspectives de formations individuelles ou collectives s'organisent en fonction des réalités de chaque atelier. Elles s'articulent aux évolutions de l'atelier, des détachements et mises à disposition, des compétences, et font appel si besoin à des formateurs extérieurs. L'ESAT est à un tournant, nous devons nous engager dans une politique de

formation audacieuse par l'élaboration d'un plan de formation des travailleurs qui intègre la reconnaissance des savoir-faire professionnel et la validation des acquis d'expérience.



La formation prend appui sur un investissement matériel important.

L'existence, la richesse et la diversification du parc-machines répondent tout à la fois aux besoins productifs et au souci de former les travailleurs à des méthodes et des comportements professionnels proches de ceux des entreprises. L'ESAT GE s'équipe de machines dont les niveaux de complexité et l'éventail de mécanisation permet un accès au plus grand nombre. Un inventaire actualisé du parc mécanisé permet de prendre la mesure des efforts entrepris.

La transmission des savoirs techniques et les formations spécifiques internes basées sur l'usage du parc-machines s'appuient sur l'énonciation de protocoles et une pédagogie partagée de la réussite.

Ces formations peuvent être dispensées par la mise en place de modules internes ou externes, directement ou indirectement liés au processus de production.

4.7 LES MODES DE FORMATION

Les modes de formation s'inscrivent dans les actes quotidiens ou dans le cadre d'un programme interne.

A l'admission à l'ESAT, l'apprentissage et la formation se poursuivent. Indissociables du processus concret et quotidien de travail, et s'appuyant sur lui, ils s'opèrent dans une démarche progressive en matière :

- ☞ D'apprentissage des activités générales
- ☞ D'apprentissages spécifiques pendant lesquels on observe, et qui peuvent durer le temps nécessaire à l'individu
- ☞ De connaissance réelle de la machine et de ses protocoles d'utilisation
- ☞ D'acquisitions au cours desquelles on donne de plus en plus d'autonomie de travail et d'assurance
- ☞ De formations qui peuvent être spécifiques et individuelles

La vigilance sur les risques de perte éventuelle des acquis, temporaire ou dans un processus de régression reste de mise dans tous les cas.

La formation dans les ateliers est collective ou individuelle. Elle est permanente et dispensée auprès de tout travailleur. Tous n'accèdent pas nécessairement à chaque formation. La durée des formations est variable.

Leur mise en place se fait selon le projet individualisé du travailleur et selon la nature des travaux des ateliers : lors de la négociation annuelle de projet, le programme de formation est établi en accord avec le travailleur, le moniteur de projet et le directeur de l'établissement. La demande de formation procède d'une volonté de progression du travailleur, ou de l'observation des moniteurs sur les capacités du travailleur.

La formation n'est pas toujours officialisée par un emploi du temps ou des horaires spécifiques, elle se fait de manière naturelle et continue dans le quotidien du cadre de production et selon les travaux. A sa mise en place, tout nouveau marché nécessite une formation. D'une façon générale, elle est favorisée quand les contraintes de réalisation et de livraison sont moins importantes.

En fonction des spécificités du projet, tout moniteur peut intervenir lors de la formation. Mais cette dernière peut aussi s'appuyer sur la transmission des savoir-faire entre travailleurs eux-mêmes. Les stages internes et externes sont mis en place pour en favoriser la réalisation et l'évaluation.

4.7.1 FORMATIONS « HORS ATELIER »

Certaines formations se rapprochent des formations continues proposées à tout salarié de droit commun. Conduites par des organismes externes, elles peuvent être demandées par les travailleurs ou être proposées de manière individuelle ou collective par l'équipe pluridisciplinaire. L'ESAT GE se fixe, parmi ses objectifs qualitatifs prioritaires, le développement de ce type d'actions dans le cadre d'un plan de formation élaboré annuellement.

4.8 L'ÉPANOUISSEMENT DE LA PERSONNE

Il n'y a pas d'un côté le soutien et de l'autre le travail. Il n'y aura ni choix ni dosage possible dans les constituants de la mission. Ceux-ci forment un ensemble indissociable et rigoureux. Un établissement qui n'assortit pas le travail du sérieux nécessaire, ne dispense que des soutiens inconsistants et à l'inverse, un établissement qui ne soutient pas ses bénéficiaires n'offre pas un cadre de travail adéquat et performant. Corrélativement, la dépréciation du travail n'a jamais favorisé l'émergence de soutiens épanouissants ; quant à la surestimation des soutiens, elle transforme le travail en activité occupationnelle et par enchaînement, réduit le soutien lui-même à un acte récréatif. Il convient donc de veiller attentivement à la mise en œuvre des soutiens qui ne constituent ni un luxe ni une « dorure du cadre » mais un des moyens pour l'ensemble des personnels d'accompagnement, de porter attention aux usagers, à leurs pensées, en créant un espace inventif et fertile, un espace qui ne se réduit pas aux déterminations marchandes. Dans une organisation dont l'essentiel du temps réglementaire est consacré à la production de biens, le soutien est cette sorte de charnière entre deux mondes.

Le soutien aide à voir, il aide à porter de l'intérêt et de l'aide réelle aux personnes – lesquelles deviennent en retour de plus en plus visibles, stimulantes et intéressantes. Il a un effet bénéfique, profitable pour la pratique de l'ensemble des intervenants, sorte de spirale ascendante.

L'expérience montre que l'attention portée aux difficultés extra-professionnelles des usagers améliore leur capacité de s'inscrire dans un processus de travail. Et tout autant, le soutien professionnel qui développe les compétences et élargit le champ de l'insertion, appelle lui-même un besoin accru de soutiens au plan psychique, social et culturel. Enfin, la réduction des décalages entre les capacités professionnelles et l'adaptation aux exigences et aux codes sociaux consolide les avancées professionnelles dans la durée.

4.8.1 DÉCOUVERTE, ÉVALUATION, RECENSEMENT DES ATTENTES ET BESOINS

L'ESAT GE constitue un lieu d'expression et d'écoute des demandes de la personne accueillie. Permettant un recensement des besoins et attentes, ces demandes individuelles peuvent se traduire par des démarches internes ou extérieures. Les potentialités et les limites à entreprendre et réussir ces démarches à caractère social ou de loisirs sont donc évaluées afin de leur donner le soutien nécessaire. L'ESAT met en œuvre une politique incitative : il prodigue les encouragements à l'autonomie et favorise les prises de conscience susceptibles de faire évoluer une situation dans un ensemble de domaines tels que les vacances, l'hébergement, l'autonomie budgétaire, l'inscription à des sorties, à des clubs de sport ...

4.8.2 ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Ces objectifs de socialisation peuvent être menés en interne dans un contexte de travail, de temps collectifs non encadrés, d'activités de soutien organisées par les moniteurs d'atelier et choisies annuellement par les travailleurs.

Outre les activités régulières, diverses initiatives sont développées :

- ☞ Les sorties ponctuelles (salons professionnels, sorties de fin d'année)
- ☞ Les soutiens spécifiques : balades, découvertes et visites à caractère culturel
- ☞ Les journées festives
- ☞ Le « défi des pros »
- ☞ Les diverses manifestations sportives organisées ponctuellement le week-end (rencontre avec d'autres établissements, clubs et associations sportives du secteur protégé)
- ☞ Les rencontres de football, d'athlétisme avec d'autres établissements médico-sociaux (IMPro et ESAT)



On mettra particulièrement l'accent sur deux autres initiatives :

- ☞ L'ouverture de l'établissement lors de journées portes ouvertes, aux entreprises, aux familles, aux amis et à d'autres partenaires. Cette dernière est un moment intense de reconnaissance de la valeur individuelle et collective des travailleurs qui lui en donne le souffle. Elle permet une visite et la participation massive à des groupes de réflexion et d'échanges autour de thèmes choisis à l'avance.
- ☞ Le fonds social qui constitue un enjeu d'insertion pour le court, le moyen et le long terme : offrir le plus largement possible un soutien éducatif et financier à des travailleurs afin qu'ils participent, comme d'autres, à des activités culturelles, sportives et de loisir dans la commune où ils résident, est un travail de longue haleine.



L'éducatrice spécialisée organise des activités éducatives individuelles et en groupe sous forme de modules proposés et choisis. Elle intervient dans le processus d'acquisition des autonomies quotidiennes, de transport et de démarches administratives.

L'assistante sociale chargée de la coordination sociale aide aux demandes auprès d'organismes de vacances et de loisirs extérieurs, essentiellement pour ceux qui ne disposent pas des interventions d'un autre établissement ou service. Elle peut soutenir la prise de distance par rapport au milieu familial pour les adultes qui la souhaitent en aidant leur réflexion, et celle de la famille sur les questions d'habitation, en offrant une aide aux démarches auprès des foyers d'hébergement, de services d'aide à la vie sociale ou des organismes d'attribution de logements sociaux.

4.8.3 LE BIEN-ÊTRE DE LA PERSONNE

Il est pris en compte en intégrant trois dimensions :

Celle d'un travail adapté, rémunéré et valorisé offrant :

- ☞ Au plan des perspectives : une fierté de soi, une dimension de formation et d'évolution personnelle, de responsabilisation personnelle, un regard porté vers l'extérieur (stages, détachements et mise à disposition), une recherche de l'autonomie la plus large possible
- ☞ Au plan de l'expression : La prise en compte des choix des travailleurs (ateliers, activités, soutiens), leur écoute individualisée ou collective par l'intervention des délégués des travailleurs élus assurant une transmission des souhaits et demandes auprès de la direction, et dans l'expression en groupes de parole
- ☞ Au plan des accompagnements : un soutien individualisé dans le cadre du travail

Celle de l'appui technique :

Un personnel qualifié et disponible formant une équipe de travail soudée, soucieuse des évolutions techniques de l'équipement et de l'accès réel à la formation.

Celle du soutien dans des activités proposées, choisies et revues annuellement :

Soutiens individuels médico-sociaux internes dispensés par la psychomotricienne, l'infirmière et la psychologue, et à l'extérieur de l'établissement sur le temps de travail. Des soutiens éducatifs et sociaux dispensés par l'éducatrice spécialisée.

4.8.4 LA COMPLEMENTARITÉ DES SOUTIENS

L'ESAT GE organise, dans un esprit de continuité, deux types de soutiens. Les soutiens en lien direct avec le travail en atelier, portent notamment sur la mise en place de l'activité, l'utilisation de machines et l'exécution de gestes spécifiques. Les seconds couvrent le champ médico-éducatif, psychologique et social, celui de l'insertion sociale, de la culture, du sport et des loisirs. Selon des approches spécifiques, les divers personnels interviennent dans chaque type de soutien.

4.9 L'ORGANISATION GÉNÉRALE

4.9.1 CALENDRIER ET HORAIRES

Sauf pour l'atelier de blanchisserie, les ateliers de l'ESAT GE sont fermés la dernière semaine de l'année civile. Les horaires sont précisés dans le règlement de fonctionnement. Ils intègrent des temps de soutiens hebdomadaires en fonction du projet du travailleur (avec un maximum de 4h). Ces soutiens peuvent être effectués par les professionnels de l'établissement ou à l'extérieur de l'ESAT. L'organisation et les temps de soutiens sont planifiés une fois par an en juin pour une mise en place en septembre en fonction du projet de chaque travailleur.

L'atelier Espace Verts peut bénéficier d'horaires modulables, liés au caractère saisonnier de l'activité. Par exemple, l'organisation horaire peut être changée en fonction des saisons ou de la charge de travail:

- ☞ Une période de haute saison : le chantier est plus long (environ ½ journée par semaine en plus pour faire face au travail d'été)
- ☞ Une période de basse saison (de mi-novembre à mi-avril). Pendant cette période le travailleur peut-être moins sur les chantiers espaces verts
- ☞ Afin de tenir compte des conditions estivales, durant la période juillet-août, le travail commence à 7 h au lieu de 9h pour se terminer à 15h au lieu de 17h. Cette organisation offre plus de confort en permettant de mieux supporter la chaleur.



4.9.2 LES CONGÉS

Le droit à congés des travailleurs et ses modalités d'exercice, sont expliqués dans le règlement de fonctionnement. Chaque demande est remise au moniteur de projet et validée par le chef d'atelier ou la chef de service, puis enregistrée par le secrétariat.

5 UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES

Elle constitue un bien précieux, le patrimoine de l'institution, permettant de centrer les interventions de cette dernière sur les rapports humains, sur la trame dans laquelle ils s'inscrivent, et non sur des relations économiques élémentaires. L'existence d'une équipe pluridisciplinaire, riche de ses spécificités et de ses complémentarités, du partage de ses compétences, d'un esprit d'équipe acceptant sa diversité, pose la question de l'altérité, c'est-à-dire aussi de l'acceptation de l'utilisateur en tant que sujet pensant et autonome par chacun des acteurs sociaux qui entretient avec lui des relations affectives et des liens intellectuels.



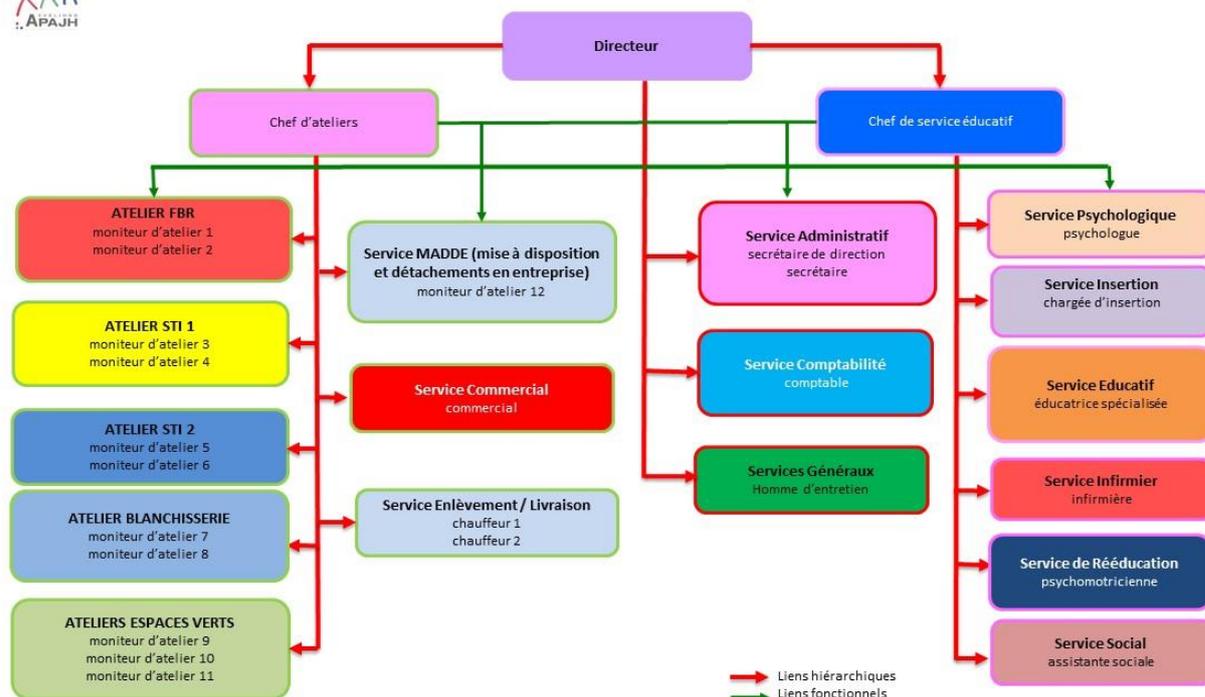
5.1 L'ORGANIGRAMME

L'organigramme fonctionnel est intégré au livret d'accueil. L'organigramme hiérarchique est affiché dans l'établissement. Ces documents sont actualisés en fonction des évolutions.



ESAT GUSTAVE EIFFEL

APAJH 78 – Pôle formation et insertion socioprofessionnelle



5.1.1 LES COMPÉTENCES

L'APAJH Yvelines assoit la qualité de son action sur le recrutement de personnel qualifié et expérimenté. Outre la qualification conventionnelle nécessaire à la fonction d'encadrant direct auprès des travailleurs, la diversité des formations techniques et des expériences initiales des moniteurs est recherchée, dans un esprit d'enrichissement et de complémentarité dans les ateliers. Elle permet ainsi l'utilisation de machines et d'outils spécifiques, de proposer des activités techniques plus larges. Elle améliore la possibilité de maintenance quotidienne des machines. Elle facilite la formation des travailleurs.

5.1.2 LES FICHES DE POSTES

Dans la prise en charge, chaque fonction doit être clairement identifiée, dans la précision, la souplesse et l'esprit de continuité, de telle sorte que les travailleurs disposent d'apports multiples et différenciés. Les fiches de postes permettent de définir les champs d'interventions respectifs. Leur adaptation pour tous les personnels est un objectif.

5.1.3 FORMATION PERMANENTE, FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Elles constituent un outil d'actualisation des connaissances, de mise en œuvre des projets. Les actions individuelles, en se conjuguant aux actions collectives, sont des facteurs de motivation et de mobilisation institutionnelle. Après un fort investissement sur la formation en cours d'emploi nécessitant une cohésion d'équipe, une analyse des possibilités et des contraintes devra déterminer le niveau auquel pourra être maintenu cette formule.

5.1.4 UNE ÉQUIPE QUI SOUTIENT

L'équipe dans la diversité de ses composantes, liées directement ou non à la production, est l'équipe qui soutient les travailleurs. Elle utilise, accompagne et complète le cadre de la production dans une perspective pluridimensionnelle de valorisation de chacun et de promotion des projets personnels.

5.1.5 ADMINISTRATION ET SERVICES GÉNÉRAUX

Tout en différenciant avec netteté l'administration de l'accompagnement direct, il importe que le service rendu soit un service intégré à l'action, articulé à la prise en charge des travailleurs et sous l'autorité du directeur. Des qualités humaines sont indispensables pour exercer ces fonctions, en relation directe avec les travailleurs. L'existence de contacts entre les personnels des services généraux et les travailleurs nécessite une écoute et une attention à prévenir des difficultés de part et d'autre.

5.2 LE FINANCEMENT DES ACTIONS

Deux sources de financement permettent la mise en œuvre des projets institutionnels :

- ☞ Un budget social financé par les pouvoirs publics
- ☞ Un budget commercial dont les ressources proviennent de la production réalisée par les usagers

Ces budgets sont clairement différenciés quant à leur usage. Un tableau de répartition des charges permet de préciser l'affectation des dépenses, selon leur lien avec les engagements publics en matière de politiques sociales ou leur lien avec le processus de production. Selon les nécessités, les charges communes aux deux budgets sont ventilées selon une clé de répartition. Très majoritairement, les frais de personnel embauchés par l'APAJH Yvelines sont entièrement intégrés au budget social.

L'ESAT GE met en œuvre une politique de rémunérations. La rémunération directe du travail est un facteur intégratif. Aussi, au sein du budget commercial, l'effort productif et ses résultats sont prioritairement affectés aux rémunérations des personnes en situation de handicap. La politique de rémunération n'est pas basée sur la performance individuelle, mais sur l'appréciation du sérieux au travail, du respect des règles et des personnes et de l'assiduité et de la ponctualité.

L'investissement commercial constitue une autre priorité : organiser un cadre d'inclusion professionnelle nécessite une politique attentive d'évolution et de renouvellement des installations et de l'appareil productif.

Enfin, la formation est un enjeu majeur : le budget commercial lui réserve une part significative dans un double dessein : à la fois l'amélioration, la reconnaissance des compétences professionnelles et un appui indirect à la réussite, par le financement de formations permettant une meilleure adaptation sociale. La mise en place d'un fonds social vient renforcer cette politique de consolidation de l'insertion sociale.

5.3 LA SÉCURITÉ DES PERSONNES

La réflexion et les aménagements sont permanents dans l'objectif d'optimiser l'organisation des activités. L'ESAT met en œuvre la législation concernant le droit du travail et celle relative aux établissements médico-sociaux dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

5.3.1 SÉCURITÉ, MATÉRIEL ET LOCAUX

Les locaux de l'établissement sont aménagés selon les exigences liées à leur usage. D'une façon générale, chaque atelier possède un accès indépendant sur cour, est équipé d'une signalétique et de sorties de secours. Des organismes de contrôle agréés par l'État assurent des visites périodiques de l'ensemble du matériel et des installations, tant pour ce qui concerne les ateliers que les locaux des services complémentaires. Il existe un registre de sécurité, disponible à tout contrôle de la Direction

Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (D.D.T.E.F.P). Ce registre est régulièrement tenu à jour. Une visite de l'établissement et un rapport sont effectués tous les ans par le médecin du travail, environ tous les deux ans par le CHSCT¹.

Les mises aux normes sont actualisées après chaque rapport de visite. Le suivi et l'entretien des matériels et des installations sont assurés par des entreprises spécialisées sous contrat permanent avec l'établissement – notamment pour ce qui concerne l'entretien des extincteurs et des détecteurs locaux d'incendie, les véhicules et les machines –, par des entreprises auxquelles il est fait appel sur devis de façon plus ponctuelle, et par l'ouvrier d'entretien pour les opérations relevant de ses attributions. Des plans d'investissements pluriannuels visant l'amélioration des conditions de travail et la sécurité figurent au budget social et commercial.

5.3.2 L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ DANS LE PROCESSUS DE TRAVAIL

La vigilance en termes de respect des règles de sécurité pour les travailleurs et les professionnels eux-mêmes est une exigence permanente. L'utilisation des machines et des matériels s'effectue dans la conformité aux règles : mise en place et contrôle quotidien des sécurités et protections sur l'outillage et les machines par les moniteurs, conditions de manipulation du matériel de levage, prise en compte des besoins (charges lourdes...), marquage au sol dans les ateliers pour les zones de circulation, de stockage, zones de travail, non encombrement des allées de circulation, respect des normes en ce qui concerne la qualité de l'air, la manipulation des produits industriels, le niveau sonore, le port des vêtements de sécurité. L'ESAT veille à l'hygiène des locaux, à préserver un environnement de travail propre, fonctionnel, adapté à chaque personne et en bon état. Si les vestiaires et sanitaires hommes/femmes sont séparés, toutefois une attention toute particulière devra être portée à l'amélioration des sanitaires.

5.3.3 L'ÉQUIPEMENT DES TRAVAILLEURS

L'établissement fournit à chaque travailleur, à son admission, une tenue de travail qui peut être différenciée selon l'atelier mais adaptée à son activité. Son entretien est régulièrement assuré par l'établissement. Selon les nécessités, des accessoires de sécurité sont fournis individuellement : lunettes, casques anti-bruit, chaussures de sécurité, gants... Dans chaque atelier, les travailleurs disposent de vestiaires équipés de placards individuels fermant à clé.

5.3.4 CONSIGNES ET EXERCICES

Les affichages de sécurité sont présents dans les ateliers : le plan des locaux, les dispositions à suivre en cas d'évacuation incendie avec le nom du chef de file et du serre file et les consignes d'utilisation du matériel incendie, les numéros de téléphone d'urgence. Les consignes de sécurité sont rappelées régulièrement par les moniteurs dans chaque atelier.

Responsables de la compréhension et de la mise en œuvre des consignes, les encadrants doivent « montrer l'exemple ». Ceci suppose que chaque moniteur connaisse la réglementation et qu'il maîtrise son sujet technique pour lequel il actualise ses connaissances. Il doit être procédé régulièrement à des actions de formation – tant au bénéfice du personnel que des travailleurs en situation de handicap et des exercices de sécurité incendie.

5.3.5 L'ACCESSIBILITÉ

L'ESAT Gustave Eiffel n'est pas un établissement spécialisé, toutefois les ateliers sont de plain-pied, permettant l'accueil de certaines personnes en situation de handicap moteur. Un ascenseur réservé permet l'accès à la salle de restaurant. Une douche et des toilettes adaptées sont à la disposition des personnes à mobilité réduite au bâtiment jaune. Des places de stationnement sont à disposition des visiteurs dont une place attribuée aux personnes handicapées. Ce parking est situé à l'entrée principale, dans la cour du bâtiment bleu. Des voies de circulation piétonnes y sont matérialisées. Au bâtiment

rouge, le quai permet le chargement et le déchargement de véhicules de fort tonnage et une rampe permet l'accès des chariots élévateurs.

5.3.6 PERSPECTIVES

Dans un souci permanent d'assurer un accompagnement et un accueil de qualité, une dynamique d'équipe veille à proposer de nouveaux aménagements pour apporter plus de sécurité et de confort aux travailleurs. Ces propositions figurent dans le guide d'évaluation qualitative et les fiches actions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

5.4 LA CONSTRUCTION DU CADRE

5.4.1 DÉFINITION D'UN CADRE ADÉQUAT AUX MISSIONS

Le cadre général est défini par la réglementation, indiqué dans le livret d'accueil et le site Internet de l'APAJH Yvelines, développé, en termes d'objectifs généraux par le projet d'établissement et les fiches actions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens remises aux autorités de tarification et de contrôle.

Le fonctionnement d'un établissement regroupant 140 personnes, salariés et usagers confrontés aux effets du handicap et des troubles psychiques, est une affaire complexe. Des aspects organisationnels évidents propres à toute communauté de travail doivent y être traités de façon rationnelle et satisfaisante : l'autorité et la responsabilité y sont partagées et il est possible d'obtenir le bon nombre de personnes au bon moment pour accomplir la bonne tâche. Avec une nouvelle étape dans le processus d'autonomie des fonctionnements par rapport à nos partenaires, l'ESAT devra poursuivre la transformation de sa structure plus pertinente, capable d'établir des relations de confiance entre les uns et les autres.

Mais la rencontre humaine ne peut être totalement enfermée dans une rationalité programmée. L'ESAT lie, rassemble et gère des formations et des processus hétérogènes : sociaux, culturels, économiques, psychiques. Des logiques différentes y fonctionnent dans des espaces qui communiquent et interfèrent. Ayant vocation à incarner le « bien commun », il possède des normes particulières et des systèmes de références servant de loi organisatrice aussi bien de la vie physique que de la vie mentale et sociale des individus qui le fréquentent.

Aussi, l'ESAT se donne un cadre évolutif de réflexion et de décisions correspondant étroitement à la tâche qui lui est assignée. Ce cadre permet un fonctionnement créateur, animé par une équipe dirigeante incarnant les échanges d'idéaux qui forgent le projet institutionnel, laissant une place différenciée à l'expression de ses membres et la pluralité des points de vue. En maintenant un désir d'amélioration, l'ESAT a mis en place des instances de mise en commun nombreuses, riches et variées, bien repérées par ses agents et ses bénéficiaires qui font partie des fonctions préventives et saines du groupe institutionnel.

Responsabilisation des individus, délégation des tâches d'une manière contrôlée, vérification des pratiques mises en œuvre, planification des projets soumis à des révisions périodiques, confrontation à d'autres groupes, consentement à se mesurer à de nouveaux problèmes qui n'ont pas encore été pris en compte, ces éléments forts d'un lien avec la réalité extérieure caractérisent le fonctionnement institutionnel. La réalité présente le grand avantage de contraindre les acteurs de l'établissement à confronter leurs mondes à des mondes extérieurs qui se renouvellent continuellement.

5.5 CONSTRUCTION DU CADRE INSTITUTIONNEL ET FONCTIONNEMENT

Le cadre général est assuré par l'APAJH Yvelines qui fixe les orientations générales et les valeurs à promouvoir.

L'APAJH Yvelines dispose d'un Siège social qui organise les procédures générales de travail et d'organisation à mettre en œuvre dans toutes les structures. Elle garantit l'application d'un cadre

législatif et réglementaire et en confie, pour partie, la responsabilité au directeur d'établissement. L'équipe dirigeante - directeur, chef de service et chef d'atelier - organise le travail de l'équipe pluridisciplinaire, en cohérence avec la mission dévolue par les textes réglementaires.

5.5.1 L'ESAT DISPOSE DE DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

- ☞ Charte de la Fédération APAJH
- ☞ Projet associatif de l'APAJH Yvelines 2017-2022
- ☞ Projet d'établissement revu périodiquement
- ☞ Rapport d'activité annuel
- ☞ Règlement intérieur destiné au personnel employé par l'APAJH Yvelines
- ☞ Règlement de fonctionnement destiné à toute personne entrant dans l'ESAT
- ☞ Documents élaborés pour l'accueil et l'évolution de la personne accueillie : livret d'accueil, livret de compétences professionnelles, contrat de soutien et d'aide par le travail...

5.6 LES RÉUNIONS A L'ESAT

5.6.1 UN DISPOSITIF DE RÉUNION QUI ORGANISE LE TRAVAIL D'ÉQUIPE

- ☞ Les réunions de synchronisation du vendredi soir sont des réunions d'information sous la responsabilité de la Direction, d'organisation, de réflexion, de décisions pour la semaine à venir, après un bilan de la semaine passée. Elle permet de traiter des questions générales de fonctionnement et de positionnement de l'équipe, et de réflexion générale sur des thèmes choisis.
- ☞ Les réunions d'ateliers et de service sont organisées par le chef d'atelier ou la chef de service . Elles concernent la production et l'organisation de chaque atelier et sont l'occasion d'échanges sur la charge de travail, les perspectives et la vie de l'atelier.
- ☞ Les réunions hebdomadaires de cadres
- ☞ Les réunions du service administratif
- ☞ Les réunions de l'équipe d'accompagnements médico-social et éducatif
- ☞ Les journées d'études
- ☞ Le groupe de qualité
- ☞ La réunion annuelle « Bilan Projets » de l'atelier

Les entretiens professionnels annuels individuels des salariés avec le directeur ou/et le supérieur hiérarchique.

5.6.2 UN AUTRE DISPOSITIF QUI FAVORISE L'EXPRESSION DE CHAQUE TRAVAILLEUR DANS LA VIE SOCIALE DE L'ESAT

- ☞ Le conseil de la vie sociale
- ☞ Les réunions mensuelles des délégués des travailleurs élus
- ☞ Les commissions avec une participation mixte usagers et salariés (restauration, gestion des événementiels, qualité du cadre de vie)
- ☞ Les groupes de parole
- ☞ Les portes ouvertes en direction des entreprises, partenaires et famille
- ☞ Les réunions concernant des projets spécifiques (séjour professionnel et culturel ...)



Un dispositif destiné à assurer l'existence des projets individualisés des usagers :

- ☞ Une synthèse annuelle (avec le moniteur de projet)
- ☞ Une négociation annuelle de projet avec l'usager et son représentant légal, sa famille (en accord avec celui-ci).

La représentation du personnel et l'exercice du droit du travail donnent lieu à :

- ☞ La réunion mensuelle des délégués du personnel
- ☞ Les réunions du droit d'expression des salariés

Les autres réunions des instances représentatives du personnel sont organisées conformément à la réglementation en vigueur au niveau associatif.

5.7 COOPÉRATION AVEC LA FAMILLE ET L'ENVIRONNEMENT

5.7.1 LA FAMILLE

Elle peut participer à la partie finale de l'entretien d'admission lorsqu'elle accompagne le candidat. Elle peut être présente lors des négociations de projets qui suivent la synthèse à la demande et avec l'accord de l'usager. En général, elle est représentée par les parents, la fratrie, parfois si nécessaire, la famille plus lointaine, voire par alliance.

Elle peut être reçue en entretien à sa demande ou à celle du personnel de l'ESAT.

Elle est invitée aux journées portes ouvertes.

Les représentants élus des familles participent au conseil de vie sociale.

5.7.2 LES FOYERS D'HÉBERGEMENT

Des relations permanentes sont entretenues afin de s'assurer de la présence de certains travailleurs, des problèmes d'absence et de maladie.

Si nécessaire, des invitations aux synthèses sont adressées afin d'assurer la cohérence du projet de vie de la personne.

Certaines actions et manifestations nécessitent une coordination des relations entre les équipes de professionnels.

5.7.3 L'ENVIRONNEMENT

Il s'agit en premier lieu :

- ☞ Des autres services du secteur médico-social : ESAT¹, IMPro¹, IME¹, Entreprises Adaptées, Services d'Accompagnement à la Vie Sociale, Sections d'Accueil Spécialisé, Centres d'Accueil de Jour...
- ☞ Des équipes d'insertion et de suivi de la personne
- ☞ Des entreprises (détachements et mises à disposition)

Mais sa mission conduit l'ESAT à travailler aussi avec un ensemble de services :

- ☞ Les services publics : MDPH¹, Pôle Emploi, Caisse d'Allocations Familiales, Caisses d'Assurance Maladie, Missions Locales, Mairies, Centres Communaux d'Action Sociale, AGEFIPH, Conseil Départemental, Agence Régionale de Santé ...
- ☞ Les services de soins : équipes des secteurs psychiatriques, dont les CMP de Conflans, du secteur de Poissy, médecins libéraux...
- ☞ Les associations : de tutelles, locales sportives ou culturelles
- ☞ Les organismes de vacances, loisirs, formations ...

6 PERSPECTIVES ET DÉVELOPPEMENT

6.1 LA QUALITÉ DU SERVICE

A intervalles réguliers, une appréciation qualitative est portée sur la mise en œuvre concrète du projet d'établissement. Cette appréciation intègre un suivi trimestriel, des fiches actions CPOM¹, de l'évaluation qualitative externe et interne. Ce suivi est réalisé par les équipes de direction par pôle, sous la responsabilité de la Direction Générale de l'association.

La démarche qualité à l'ESAT respecte la conception d'ensemble de la politique associative et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles définies par l'ANESM¹.

Cette grille est constituée d'un ensemble d'items dont le choix et la pertinence ont été retenus au regard de la vocation et de l'agrément de l'établissement, de l'évolution des missions qui lui sont dévolues par les pouvoirs publics, des besoins et des aspirations des usagers, des orientations contenues dans le projet. Elle permet de décrire et mesurer la valeur du service rendu aux usagers, d'apprécier l'avancement des actions visant l'amélioration qualitative de ce service.

L'évaluation qualitative est un engagement de l'ensemble du personnel de l'établissement. Cette disposition permet une meilleure appréciation de la réalité, une appropriation des projets par chacun et une implication dans la mise en œuvre des décisions et des évolutions. Elle constitue enfin un outil indissociable du projet institutionnel : par la mise en lumière des écarts entre la pratique, la réglementation et nos conceptions.

6.2 LES PRIORITÉS D'ACTION

La cohérence des diverses orientations à mettre en œuvre et le choix des méthodes sont développés dans le corps du projet. Le suivi trimestriel de la démarche qualité à l'ESAT établit l'inventaire exhaustif des actions retenues. Parmi celles-ci, et pour les années à venir, prévalent les priorités suivantes :

- ☞ *Ouvrir la possibilité d'accueillir des travailleurs présentant des troubles du spectre autistique ou troubles envahissants du développement*
- ☞ *Poursuivre la politique d'accueil de personnes en situation de handicap psychique stabilisé*
- ☞ *Développer des réponses personnalisées aux besoins et attentes liés à l'avancée en âge, à la régression des capacités physiques et/ou psychologiques*

- ☞ *Mieux évaluer les potentialités des travailleurs pour construire les projets individualisés d'accompagnement pertinents*
- ☞ *Sécuriser l'accueil du matin, par l'outil informatique (badgeuse)*
- ☞ *Continuer l'amélioration des circuits « tenues de travail » et la formation concernant le port des équipements de protection individuelle*
- ☞ *Mettre en place le plan pluriannuel de formation des usagers*
- ☞ *Valoriser les parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap par la mise en œuvre de VAE¹ et RSFP²*
- ☞ *Accentuer la diversification pour contrebalancer le poids de certaines activités de sous-traitance*
- ☞ *S'adapter aux évolutions économiques, actualiser les outils et méthodes de travail*
- ☞ *Poursuivre la diversification des ateliers,*
- ☞ *Etudier la faisabilité d'un atelier de restauration ayant les axes suivants :*
 - *Cuisine centrale-restauration collective, pour des marchés internes et externes*
 - *Restauration commerciale-self, pour une clientèle externe*
 - *Traiteur-snacking-prestation de services, pour des marchés internes et externes,*
- ☞ *Adapter les postes et l'environnement, apporter un soutien technique aux travailleurs à partir d'une étude ergonomique dans chaque atelier*
- ☞ *Développer les formations et les certifications de type RABC³, HACCP⁴ et autres*
- ☞ *Développer les formations « groupales » qui dynamisent les ateliers dans leur ensemble*
- ☞ *Optimiser l'analyse de la pratique professionnelle pour l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire*
- ☞ *Continuer nos engagements sur l'amélioration du cadre de vie, de la signalétique de l'établissement*
- ☞ *Insonoriser certaines salles, étudier une isolation thermique, poursuivre les aménagements internes et externes*
- ☞ *Généraliser les protocoles en matière d'hygiène des matériels et locaux*
- ☞ *Engager une réflexion avec le partenaire MAIF pour optimiser la sécurité et la sûreté des personnes, des locaux et des biens de l'ESAT*

6.3 L'ÉVOLUTION DU PROJET

Le projet constitue le cadre théorique et pratique de l'équipe pluridisciplinaire. Il est donc remis à chaque nouveau salarié et travailleur. Conformément à la réglementation, il est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale, et la validation du conseil d'administration de l'APAJH Yvelines.

Puis il est transmis aux autorités de tarification et de contrôle. Le projet institutionnel est un document vivant : le suivi annuel de la démarche qualité, la réalisation annuelle des projets et des bilans de fonctionnement, sont autant d'outils permettant cette constante évolution.

Ses adaptations prendront aussi appui sur l'expression de la satisfaction et les besoins et attentes des usagers, formalisée selon diverses possibilités : expression des délégués des travailleurs et du Conseil de la Vie Sociale, enquêtes de satisfactions ou toutes autres initiatives utiles.

Liste des sigles utilisés

ACAST : Avenant au Contrat d'Aide et de Soutien et d'Aide par le Travail
ANESM : Agence Nationale de l'Evaluation Sociale et Médico-sociale
APAJH : Association Pour Jeunes et Adultes Handicapés
ARS : Agence Régionale de Santé
CA : Chiffre d'Affaires ou Comptes Administratifs ou Conseil d'Administration
CAST : Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail
CAJ : Centre d'Accueil de Jour
CAT: Centre d'Aide par le Travail
CD : Conseil Départemental
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CHL : Commission Handicap Locale
CHSCT : Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
CMP : Centre Médico-Psychologique
CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CODIR : Comité de Direction
CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
CVS : Conseil de la Vie Sociale
DOP : Document d'Orientation Professionnelle
ESAT : Etablissement de Soutien et d'Aide par le Travail
ESSMS : Etablissement et Service Sociaux et Médico-Sociaux
ETP : Equivalent Temps Plein
FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé
GCSMS : Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale
GOS : Groupe Opérationnel de Synthèse
HACCP : Hazard Analysis Critical Control Point
IME : Institut Médico-Educatif
IRP : Instance Représentative du Personnel
IMPro : Institut Médico-Professionnel
MADDE : Mise A Disposition et Détachement en Entreprise
MDA : Maison Départementale de l'Autonomie
MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées
MAIF: Mutuelle et Assurance des Instituteurs de France
MISPE : Mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail
NEXEM : organisation professionnelle des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire
PAG : Plan d'Accompagnement Global
PAT : Pôle d'Autonomie Territorial
PCH : Prestation de Compensation du Handicap
RABC : Risk Analysis Bio-contamination Control
RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous
RSFP : Reconnaissance des savoir-faire professionnels
SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SIAM : Service d'Intégration des Aveugles et Malvoyants
TAD : Territoire d'Action Départementale
UNAFAM : Union Nationale des Amis et Familles de Malades psychiques
VAE : Validation des acquis de l'expérience