L'EVEIL
ASSOCIATION DEPARTEMENTALE
DES PARENTS ET AMIS
DE PERSONNES HANDICAPEES
MENTALES DE LA HAUTE-CORSE

2019/2023

PROJET D'ETABLISSEMENT

Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) L'Atelier

Chemin d'Agliani - Montesoro
20600 Bastia
04 95 30 54 13
eveil.esatatelier@adapei2b.org

Réf : L311-8 Code de l'Action Sociale et des Familles
« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement […]
Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »

Date de dernière validation CVS : 16/05/2019
Date de dernière validation CA : 05/06/2019

Unapei
Association Affiliée à L'U.N.A.P.E.I
(reconnue d'utilité publique par décret du 30 août 1963)

Sommaire

CHAPITRE I. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT ET PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE 4

I.1. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT 4
I.1.1 CARTE D'IDENTITE 4
I.1.2 HISTOIRE DE L'ETABLISSEMENT 5
I.2. LE PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE 5
I.2.1 LES VALEURS QUE L'ÉVEIL DEFEND 6
I.2.2 LES AXES STRATEGIQUES 2018 - 2022 7
I.2.3 LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES GERES PAR L'EVEIL 8

CHAPITRE II. ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT 8

II.1. MÉTHODE D'ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT 8

CHAPITRE III. LES MISSIONS 9

III.1. MISSIONS DE L'ÉTABLISSEMENT 9
III.2. CONTENU DE L'AUTORISATION 9
III.3. CONVENTIONNEMENT 10

CHAPITRE IV. . LE PUBLIC ACCUEILLI ET SON ENTOURAGE 10

IV.1. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ACCUEILLIES AU SEIN DE L'E.S.A.T 10
IV.2. QUELQUES DONNÉES STATISTIQUES CARACTÉRISANT LA POPULATION ACCUEILLIE 11
IV.2.1 REPARTITION PAR AGE 11
IV.2.2 REPARTITION PAR SEXE 11
IV.2.3 REPARTITION PAR LIEU DE DOMICILIATION D'ORIGINE (2011) 11
IV.2.4 FLUX DES ENTREES ET SORTIES ENTRE 2012 ET 2017 13
IV.2.5 LA DUREE D'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS A L'ESAT L'ATELIER 14
IV.2.6 LES ARRETS MALADIES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 14
IV.2.7 LE TEMPS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 15
IV.2.8 LES MISE EN STAGE 15
IV.2.9 LES MISE A DISPOSITION EN ENTREPRISE 16
IV.2.10 REPARTITION PAR DEFICIENCE 16
IV.3. LES MODALITÉS DE PARTICIPATIONS DES USAGERS, REPRÉSENTANTS LÉGAUX ET ENTOURAGE 18
IV.3.1 L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION DES USAGERS OU DE LEURS REPRESENTANTS LEGAUX 18
IV.3.2 L'IMPLICATION DE LA FAMILLE DANS LE PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT 20

CHAPITRE V. L'OFFRE DE SERVICE 20

***V.1.* LE MODE D'ACCUEIL 20**
***V.2.* LES PRESTATIONS DE SERVICE 21**
V.2.1 UNE JOURNEE TYPE A L'ESAT 21
V.2.2 LES ACTIVITES ECONOMIQUES 21
V.2.3 LES SPECIFICITES OU SITUATION EXCEPTIONNELLE 27
V.2.4 LES ACTIVITES DE SOUTIEN 28
V.2.5 LES SOINS 28
V.2.6 LA RESTAURATION 29

V.2.7 L'ENTRETIEN DES LOCAUX 29
V.2.8 LES TRANSPORTS 29
***V.3.* LA PERSONNALISATION DU SERVICE 29**
V.3.1 L'ADMISSION 29
- Les conditions d'admission 29
- Les limites à l'admission 29
- La procédure d'admission 30

V.3.2 LA DEMARCHE PROJET PERSONNALISE 31
V.3.3 LA REORIENTATION 33
***V.4.* RESSOURCES EXTÉRIEURES ET PARTENARIATS 34**

CHAPITRE VI. LES PRINCIPES D'INTERVENTION 36

VI.1. UN ACCOMPAGNEMENT À L'AUTONOMIE 36
VI.2. LE DROIT DES USAGERS, CONFIDENTIALITÉ, CIRCULATION DES INFORMATIONS 37
VI.3. L'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT 37
VI.4. UN ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS DE L'ESAT AU SERVICE DE L'INCLUSION 38
VI.5. SÉCURITÉ DES PERSONNES 38
VI.6. GESTION DES PARADOXES 39
VI.6.1 INCLUSION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS 39
VI.6.2 ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE COLLECTIVE 39
VI.6.3 VIEILLISSEMENT ET MAINTIEN A PLEIN TEMPS DANS L'EMPLOI 39
VI.6.4 IMPLICATION DES FAMILLES ET TRAVAILLEURS ADULTES RESPONSABLES 39
VI.7. LES VIOLENCES INSTITUTIONNELLES 40
VI.8. L'ÉVALUATION 40

CHAPITRE VII. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES 41

VII.1. PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE ET DES FONCTIONS 41
VII.2. LES COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS 45
VII.3. DYNAMIQUE DU TRAVAIL D'ÉQUIPE 46
VII.3.1 LES DIFFERENTES REUNIONS INSTITUTIONNELLES 46
VII.3.2 REUNIONS AVEC LES USAGERS /FAMILLES 47
VII.3.3 REUNIONS AVEC LES PARTENAIRES 47
VII.3.4 LES ECRITS 48
VII.4. SOUTIEN AUX PROFESSIONNELS 48

CHAPITRE VIII. LES PERSPECTIVES POUR L'AVENIR 49

VIII.1. LE PLAN D'ACTION 49
VIII.2. SUIVI ET PILOTAGE DU PLAN D'ACTIONS 54

ANNEXE « CADRE REGLEMENTAIRE APPLICABLE A L'ESAT L'ATELIER » 55

Chapitre I. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT ET PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

I.1. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

I.1.1 Carte d'identité

FICHE DE PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT **"L'ESAT L'ATELIER"**	
COORDONNÉES	Adresse : Route d'Agliani 20600 Montesoro - Bastia Mail : esatatelier@adapei2b.org
AUTORISATION	N° FINESS : 02 B 000 3651
GESTIONNAIRE	Association l'Éveil ADAPEI de Haute Corse Lieu-dit Valrose 20290 Borgo
DIRECTEUR	Fréderic TIERI
AGRÉMENT	Arrêté : 23 janvier 1985 Nombre de places autorisées : 140 Typologie des personnes en situation de handicap (selon arrêté) : Personnes en situation de handicap mental et psychique
DATE D'OUVERTURE	1er février 1985
MODE DE TARIFICATION	Agence Régionale de Santé de Corse
ZONE GÉOGRAPHIQUE	Haute Corse

I.1.2 Histoire de l'établissement

Date	Evènement
1985	Ouverture du Centre d'Aide par le Travail* (C.A.T.) L'ATELIER, au Centre FLORI, à Biguglia pour 50 Travailleurs Handicapés (TH)
1990	Transfert du C.A.T. L'ATELIER dans un local de la zone industrielle d'Erbajolo à Bastia, et extension de sa capacité d'accueil (+10 TH)
1991	Achat de l'hôtel d'Europe à Bastia et mise en place d'un atelier restauration
1995	Transfert du Centre d'Aide par le Travail L'ATELIER, dans un bâtiment de 1 000 m2, en zone industrielle de Tragone à Biguglia
2005	Décembre : début de la construction à Bastia Montesoro du nouvel ESAT
2008	Inauguration du nouveau bâtiment de l'ESAT L'ATELIER Son agrément passe à 140 places

I.2. LE PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

L'EVEIL en Corse…54 ans de militantisme au service des personnes handicapées.

Créée le 1er avril 1964 à la sous-préfecture de Bastia, L'Eveil (Association des parents et amis d'enfants inadaptés des arrondissements de Bastia, Corte-Calvi et canton de Porto Vecchio) a pour but l'étude et la défense des intérêts matériels et moraux des familles comportant des enfants déficients et inadaptés. Son siège social est situé au 1 boulevard Auguste Gaudin à Bastia.
(Extrait du Journal Officiel du 15 avril 1964)

L'Eveil-ADAPEI de Haute Corse affirme en préambule, que la personne en situation de handicap intellectuel est une personne avec les mêmes droits et les mêmes devoirs que toute autre personne, mais son handicap lui donne une spécificité qui a des conséquences.

Dans ce cadre elle adhère pleinement à la **charte pour la dignité des personnes en situation de handicap mental** signée par le Comité de Soutien à **l'UNAPEI.**

La personne en situation de handicap mental est Citoyen à part entière de France, d'Europe et du Monde.
La personne en situation de handicap mental bénéficie des **Droits reconnus à la Personne humaine**, notamment droit :

- à la Vie,
- à l'Éducation et à la Formation,
- au Travail et à l'Emploi,
- au Logement,
- aux Loisirs,
- à la Culture
- à l'Information,
- à la Santé,
- à des Ressources décentes,
- de se déplacer librement.

La personne en situation de handicap mental remplit les **Devoirs auxquels tout Citoyen est tenu**. L'Association doit la mettre à l'abri de toute exploitation et veiller à ce qu'elle soit reconnue et respectée.

I.2.1 Les valeurs que l'Éveil défend

L'Association ADAPEI « L'EVEIL » de Haute Corse, une association d'utilité sociale pour accompagner enfants, adolescents et adultes en situation de handicap pour une citoyenneté de plein droit.

Philosophie et valeurs associatives

Bénévoles et professionnels de l'association s'engagent à accompagner enfants, adolescents et adultes en situation de handicap ainsi que leur famille dans l'objectif de **favoriser leur épanouissement personnel**, et que leur soit reconnue une **citoyenneté de plein droit dans la société.**

L'Association l'Éveil est une **association militante et laïque agissant dans le champ du médico-social** au sein des politiques publiques. L'Association l'Éveil se donne ainsi tous les moyens légaux pour créer les conditions optimales d'une reconnaissance de la personne en situation de handicap, lui permettre de s'insérer durablement dans la société tout en prenant en compte sa spécificité.

Un cadre de vie et des pratiques professionnelles fondés sur la créativité et l'innovation, une qualité d'accompagnement au quotidien, un soutien constant aux familles sont **les pierres angulaires du projet associatif**, porté qu'il est par des valeurs humanistes et démocratiques inaliénables.

Des **valeurs humanistes et démocratiques** prenant en compte :

- Des valeurs individuelles d'autonomie, de libre arbitre d'expression et de pensée, de dignité et de respect de la personne dans sa différence
- Des valeurs collectives d'appartenance à un groupe social, de reconnaissance de l'autre comme source d'enrichissement, d'équité, du primat de l'intérêt commun et le refus de tout dogmatisme.

Assurant une mission d'utilité sociale, l'Association inscrit son action auprès des personnes en situation de handicap en référence aux schémas régionaux et départementaux relevant de son champ de compétences.

Dans le département de la Haute Corse, l'association gère **plusieurs établissements et services :**

- L'**IME et le SESSAD Centre FLORI - le SESSAD polyhandicap**
- Le **FAM Résidence Carlina,**
- l'**ESAT l'Atelier,**
- Le **Foyer A SULANA, Foyer d'Hébergement / Foyer Occupationnel et Service d'Accueil de Jour**

Un **ensemble de dispositifs diversifiés** qui offre un panel de réponses adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap.

L'Association se donne les moyens d'être un interlocuteur de premier ordre auprès des pouvoirs publics afin de satisfaire à l'évolution des besoins des personnes dans le respect de la législation et de l'écoute attentive des familles.

Ainsi l'Association propose à chacune des personnes en situation de handicap accueillie un parcours de vie adapté tenant compte de sa personnalité, de ses besoins spécifiques et de son rythme.
Cette question du parcours de vie voulue dans une cohérence dans l'espace et le temps est une donnée fondamentale du projet associatif au sens où il guide toutes les pratiques professionnelles, la recherche constante de la pertinence et de l'innovation.

Principes d'action de l'Association

La personne en situation de handicap au cœur de toutes les préoccupations

Conformément aux dispositions de la loi de 2002 et de ses applications, en référence aux attendus des recommandations de l'ANESM en matière de bientraitance, la personne en situation de handicap est le point nodal de l'organisation générale de l'association, de ses modalités opérationnelles. Ainsi toute l'organisation générale n'a de sens que de devoir répondre en permanence aux besoins de la personne accueillie. En ce sens la personne en situation de handicap doit pouvoir trouver de manière pérenne toutes les conditions morales, psychologiques, affectives et matérielles satisfaisant à son épanouissement personnel et à sa sociabilité.

Un parcours de vie, des partenariats favorisant la compétence des personnes accueillies

L'association affirme la volonté de prendre en compte la dimension du temps comme facteur d'évolution des compétences des personnes au regard du handicap. En ce sens le handicap de la personne est le point d'appui pour développer au maximum les possibilités d'évolution. Ce qui requiert un environnement relationnel stimulant et créatif fait de découvertes et d'ouverture aux autres.

Des organisations innovantes au service de la personne accueillie

Des organisations souples et adaptables portées par le souci de l'innovation et du bien-être des personnes sont les composantes de l'action de l'association. En ce sens les pratiques professionnelles, les évolutions technologiques, les avancées en matière scientifique sont des points de repères permanents qui doivent être optimise dans le quotidien des personnes accueillies.

La compétence des professionnels, un domaine essentiel

L'Association entend favoriser la compétence de l'ensemble des professionnels dans un souci de » qualification permanent afin de toujours mieux répondre aux besoins des personnes. Des compétences à acquérir au travers des actions de formations de droit commun mais aussi par le biais d'une réflexion constante qui doit animer les équipes de terrain et l'encadrement dans tous les établissements et services de l'association.

I.2.2 Les axes stratégiques 2018 - 2022

Les axes stratégiques de l'association pour la période 2018-2023 s'articulent autour de 3 grands thèmes. Ils visent à développer et améliorer l'ensemble des pratiques dans le but de pouvoir répondre au mieux aux attentes et besoins de l'usager, s'insérer dans un environnement en perpétuelle évolution, tout en maintenant un équilibre financier sur chacune des structures

Prestation de service

- Amélioration de la qualité de service (compétences et traçabilité)
- Adaptation et optimisation des lieux d'hébergement (IME…)
- Action auprès des familles
- Poursuite de la refondation du siège de l'association
- Modernisation des procédures internes (informatisation …)
- Projets innovants

Environnement

- Une politique de communication valorisante et visible
- Développement du partenariat pour optimiser les parcours de vie
- Réalisation de journées d'études régionales
- Insertion dans le tissu économique
- Employabilité de la personne en situation de handicap

Équilibres Financiers

- Garantie des équilibres économiques
  - Mise en place d'outils de pilotage économiques et RH
  - Optimisation des relations avec les financeurs
  - Politique d'investissements portant innovation
  - Optimisation des fonds propres associatifs
  - Consolidation de la trésorerie
  - Structuration globale du pôle financier et comptable

I.2.3 Les établissements et services gérés par L'Eveil

Nom de l'établissement ou du service	Agrément Nombre de places	Nombre de personnes accompagnées	Nombre de salariés (ETP)
IME Centre Flori	56 places	56 personnes	54,31 ETP
SESSAD Centre Flori	10 places	7 personnes	2 ETP
FAM Résidence Carlina	34 places	34 personnes	34,20 ETP
ESAT L'Atelier	140 places	130 travailleurs	26.44 ETP
Foyer d'hébergement A Sulana	30 places en foyer 6 places en SAJ	36 personnes	20.64 ETP
Siège	-	-	6 ETP

Chapitre II. ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

II.1. MÉTHODE D'ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le projet d'établissement constitue le **support technique de l'Association** pour mettre en œuvre ces orientations. Le présent projet a été constitué en cohérence avec les lignes directrices du projet associatif, les plans d'action du projet institutionnel, et le cadre règlementaire applicable (*Annexe « Cadre règlementaire applicable à l'ESAT l'Atelier»).*

Le **travail de mise à jour des données** et informations descriptives des populations accueillies, ainsi que celles relatives au fonctionnement de l'établissement, ont été réalisées en équipe pluridisciplinaire composée du directeur, de la directrice adjointe, du chef de service éducatif, et de la Responsable des ressources humaine.

Les **axes stratégiques, les objectifs et le plan d'action** ont été définis et validés par des groupes de travail composés des cadres de l'établissement et de l'équipe éducative. Ils ont été élaborés au cours de plusieurs réunions, sur la base de l'ensemble des textes de références, du projet associatif, du projet institutionnel, des axes d'orientation du schéma régional de santé, des comptes rendus des réunions de CVS, des rapports d'évaluation internes et externes, ainsi que de l'ensemble des éléments constatés relevés et analysés tant sur le fonctionnement de l'établissement qu'au niveau des attentes et des besoins des résidents.

Chapitre III. LES MISSIONS

III.1. MISSIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

Conformément à la règlementation en vigueur, l'ESAT a pour missions :

- **D'accueillir des personnes handicapées âgées de plus de 20 ans**, bien qu'exceptionnellement, la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne en situation de Handicap (CDAPH) peut décider une orientation en ESAT dès l'âge de 16 ans, qui ne sont pas en mesure d'exercer un emploi en milieu ordinaire, c'est-à-dire qu'elles ont une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide ou, pour une personne dont la capacité de travail est supérieure ou égale au 1/3 de la capacité d'une personne valide, et qu'elles ont besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

- De proposer aux travailleurs handicapés des **activités à caractère professionnel**, ainsi qu'un **soutien médicosocial et éducatif**

- De **favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale**

Les personnes sont orientées vers un ESAT par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne en situation de Handicap (CDAPH) pour une **durée déterminée périodiquement** par la M.D.P.H. lorsqu'il a été constaté qu'elles étaient durablement ou momentanément dans l'incapacité de travailler :

- en milieu ordinaire,
- dans une entreprise adaptée,
- dans le cadre d'une activité indépendante.

La **rémunération des travailleurs** comprise entre 55,7 % et 110,7 % du Smic horaire, dans la limite de la durée légale du travail est composée d'une partie financée par l'ESAT et d'une aide au poste qui correspond à la participation de l'État au financement de la garantie de rémunération.

L'ESAT est financé par **3 types de ressources** :

- La **dotation globale annuelle versée par l'ARS** (Agence Régionale de Santé) qui prend en charge les dépenses de fonctionnement non relatives à la production.
- La **subvention de l'État par l'ASP** (Agence des Services de Paiements) pour assurer un complément de rémunération aux travailleurs handicapés.
- Le **chiffre d'affaire dégagé par l'activité de production et de commercialisation** de l'ESAT : la production des travailleurs.

III.2. CONTENU DE L'AUTORISATION

L'autorisation de fonctionnement de l'ESAT l'Atelier a été délivrée par le Préfet de Haute Corse Arrêté n°84-38 du 15 juin 1984 portant autorisation de fonctionner de l'ESAT L'Atelier d'une **capacité de 140 places.**
Conformément aux dispositions de la loi n°2002-2, cette autorisation est accordée à l'ADAPEI d'Eveil pour une durée de 15 ans à compter du 3 janvier 2002.

III.3. CONVENTIONNEMENT

Des contrats sont établis avec :

Un **médecin psychiatre institutionnel** dans le cadre d'une convention de 8h (deux demi-journées) pour :

- Intervenir auprès des équipes de l'ESAT, L'établissement n'étant pas un service de soins. À ce titre : il coordonne la prise en charge médico-psycho-socio-éducative par diverses réunions de fonctionnement interne dont la réunion pluridisciplinaire de traitement d'évènements indésirables. Il assure l'interface avec les partenaires de soins sous couvert du secret médical et assure la supervision institutionnelle. Il intervient auprès des équipes dans l'élaboration du projet personnalisé. Il évalue l'adéquation potentielle à son admission requise dans l'établissement de la personne orientée avec les possibilités de prises en charge de l'institution en conformité avec son agrément.

Des **contrats liés à l'activité de production** sont établis avec des clients et des fournisseurs.

Il est à noter qu'il n'y a pas de conventionnement avec les autres services mais des relations privilégiées sont entretenues avec le centre médicopsychologique, les cliniques psychiatriques qui assurent le suivi régulier des usagers. Les échanges entre ces services et l'établissement concernant le suivi médical des usagers, s'effectuent dans le cadre du respect du secret professionnel et d'une relation mutuellement bénéfique.

Des contrats et conventions de partenariat sont conclus afin de couvrir au mieux l'ensemble des besoins et des attentes des usagers de l'établissement, que ce soit dans les domaines de l'évaluation, de la prévention pour la santé, de l'action sociale, du maintien des acquis scolaires, de la formation continue, ainsi que des activités sportives, culturelles et socialisantes, liées au soutien extra-professionnel.

Chapitre IV. LE PUBLIC ACCUEILLI ET SON ENTOURAGE

IV.1. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ACCUEILLIES AU SEIN DE L'E.S.A.T

L'ESAT L'Atelier accueille en septembre 2018, **128 travailleurs en situation de handicap**, âgés de 20 ans minimum (*exceptionnellement de 16 ans*) dont les capacités de travail, reconnues par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes en situation de Handicap (CDAPH), ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler dans une entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée. Parmi ces travailleurs en situation de handicap**, 23** sont hébergés **au Foyer d'Hébergement « A Sulana »** de l'Association l'Eveil.

Les travailleurs en situation de handicap sont positionnés sur plusieurs ateliers et prestations :

En septembre 2018 l'ESAT accueillait 128 Travailleurs (3 entrées en attente) répartis dans **différents ateliers :**

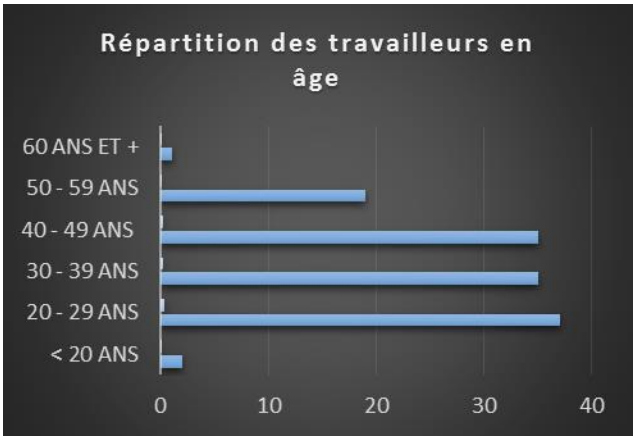
- ✓ Cuisine Centrale : 13 TH
- ✓ Self : 10 TH
- ✓ Cafétéria : 4 TH
- ✓ Pâtisserie : 15 TH
- ✓ Menuiserie : 11 TH
- ✓ Conditionnement : 13 TH
- ✓ Destruction d'archives : 13 TH
- ✓ Blanchisserie : 11 TH
- ✓ Espaces-Verts 1 : 9 TH
- ✓ Espaces-Verts 2 : 6 TH
- ✓ Espaces-Verts 3 : 6 TH

- ✓ Entretien Abris-Bus : 8 TH
- ✓ Livraisons : 2 TH
- ✓ Entretien des locaux : 7 TH

IV.2. QUELQUES DONNÉES STATISTIQUES CARACTÉRISANT LA POPULATION ACCUEILLIE

IV.2.1 Répartition par âge

TABLEAU DES ÂGES 2017 - T. H.		
Age des résidents	**TOTAL**	**% Âges**
< 20 ANS	2	2%
20 - 29 ANS	37	29%
30 - 39 ANS	35	27%
40 - 49 ANS	35	27%
50 - 59 ANS	19	15%
60 ANS ET +	1	1%
TOTAL	**129**	**100%**



*La grande majorité des travailleurs handicapés accompagnés par l'ESAT l'atelier se situe dans la **tranche d'âge 20-49 ans : 85% de l'effectif total**. Les personnes de **plus de 49 ans** représentent **14,6% de l'effectif total**. Il s'agit dans la grande majorité de travailleurs ayant fait « leur parcours de vie » au sein de l'association l'Éveil.*

*L'**âge moyen** est de 37 ans et **l'âge médian** est de 36 ans.*

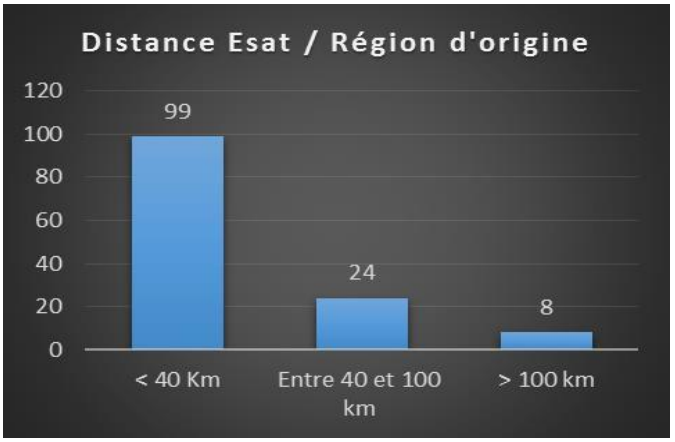
IV.2.2 Répartition par sexe

La population accueillie à l'ESAT présente **70% d'hommes et 30% de femmes** en 2017.

*Depuis une dizaine d'années la **population masculine** reste **prédominante** au sein de l'établissement (plus de deux tiers de la population totale).*

IV.2.3 Répartition par lieu de domiciliation d'origine (2011)

Distance Bastia – Domicile d'origine	2017
< 40 Km	99
Entre 40 et 100 km	24
> 100 km	8



- ✓ Bastia : 80 pers :
- ✓ Périphérie Sud Bastia : 17 pers
- ✓ Cap Corse : 4 pers
- ✓ Nebbiu : 2 pers
- ✓ Plaine Orientale : 20 pers
- ✓ Corse du Sud : 5 pers
- ✓ Balagne : 2 pers
- ✓ Niolu : 1 pers

*La majorité des usagers provient du **département de la Haute de Corse** et plus particulièrement de **BASTIA** et de sa grande périphérie. Parmi les 5 Travailleurs recensés comme prévenant d'un autre département, tous sont hébergés au Foyer A Sulana.*

*Pour les Travailleurs Handicapés résidants sur la plaine orientale, l'Association l'Éveil fait appel à un transporteur de la région, qui assure depuis plusieurs années des **navettes domicile/ESAT.** Les **coûts engendrés** sont pris en charge par la MDPH (Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap) dans le cadre de la prestation de compensation du handicap liée au transport.*

Conditions d'hébergement :

2017

- Famille : 64 pers : **49,2 %**
- Logement personnel : 42 pers : **32,3 %** dont 20 pers vivants en couple **(15 %** de la population totale)
- Foyer d'hébergement : 22 pers : **16, 9%**
- Appartements relais : 2 pers : **1,5 %**

*Depuis 2011, la **situation est plutôt stable** : La majorité des travailleurs handicapés de l'établissement vivent au sein de leur famille (**49% en 2017** contre 51% en 2011).*

*La part de ceux vivant de façon autonome dans un **logement personnel** est passée de 28% en 2011 à **32% en 2017.** Aucun hébergement en famille d'accueil n'est constaté en 2017.*

*Le Foyer d'hébergement « A Sulana » comptait 22 résidents travailleurs handicapés en 2017. Deux personnes vivent en **appartement relais** dans l'attente d'un logement personnel.*

2017 : Provenance

- ✓ Institut Medico Educatif (IME) Centre FLORI : 1 pers
- ✓ Institut Medico Educatif (IME) Les Tilleuls FIGARELLA : 4 pers
- ✓ Institut Medico Educatif (IME) CONTINENT : 1 pers
- ✓ Institut Médico-Professionnel (IMPro) BASTIA : 38 pers
- ✓ Institut Médico-Professionnel (IMPro AJACCIO : 3 pers
- ✓ Institut Médico-Professionnel (IMPro) CONTINENT : 1 pers
- ✓ Institut d'Éducation Motrice (IEM) AJACCIO : 1 pers
- ✓ SECTEUR PSY (HS, Centre de jour) : 8 pers
- ✓ Services d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD) TED : 1 pers
- ✓ Centre de Déficients Auditifs et Visuels (CDAV) BASTIA : 1 pers
- ✓ PSY INFANTO JUVENILE CONTINENT : 1 pers
- ✓ MILIEU ORDINAIRE : 7 pers
- ✓ MILIEU FAMILIAL : 23 pers
- ✓ AUTRES ESAT CORSE : 10 pers
- ✓ AUTRES ESAT CONTINENT : 9 pers
- ✓ Foyer Occupationnel (FO) CONTINENT : 1 pers
- ✓ Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (ULIS), Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) : 4 pers
- ✓ Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) FURIANI : 2 pers
- ✓ ISATIS BASTIA : 4 pers
- ✓ CAP EMPLOI : 2 pers
- ✓ MISSION LOCALE : 4 pers
- ✓ Organismes de formation pour adultes : 4 pers

Il est à observer que comme en 2011, la majorité des travailleurs handicapés (39%) ***proviennent prioritairement d'un établissement médicosocial*** *soit dans le cadre d'un parcours établi (changement de structure en fonction de l'âge de la personne) soit par un changement de structure correspondant davantage aux attentes et besoins de la personne. Le* ***milieu familial*** *est le second secteur pourvoyeur de personnes entrant en ESAT (17%). Les* ***transferts en provenance d'un autre ESAT****, en Corse ou sur le Continent comptent pour 14% de la population totale de l'ESAT EN 2017. 12% des Travailleurs Handicapés de l'établissement arrivent de* ***l'éducation nationale****, de* ***Cap Emploi ou d'organismes de formation*** *continue pour adultes. 7% des travailleurs proviennent directement d'un* ***établissement de soin spécialisé en psychiatrie.***

IV.2.4 Flux des entrées et sorties entre 2012 et 2017

Entrées et sorties			
	2015	**2016**	**2017**
Nombre d'entrées	9	15	5
Nombre de sorties	9	7	11
Motifs des départs dont :			
- sortie milieu ordinaire	1	-	-
- départ à la retraite	2	-	-
- démission	3	4	3
- décès	-	-	-
- sortie (réorientations)	3	3	8

- ✓ 2012 : 13 Entrées – 5 Sorties
- ✓ 2013 : 13 Entrées – 18 Sorties
- ✓ 2014 : 4 Entrées – 8 Sorties
- ✓ 2015 : 9 Entrées – 9 Sorties
- ✓ 2016 : 15 Entrées – 7 Sorties
- ✓ 2017 : 5 Entrées – 11 Sorties

Solde 2012 – 2017 : 59 entrées / 58 sorties + 1 pers

Depuis le pic d'admission constaté en 2009 suite à l'extension d'agrément de la structure, la période 2012-2017 présente un solde presque nul (59 entrées pour 58 entrées). Sur cette période, ***le taux d'occupation*** *s'est stabilisé autour de* ***92%.*** *Il n'existe donc* ***pas de liste d'attente à ce jour.***

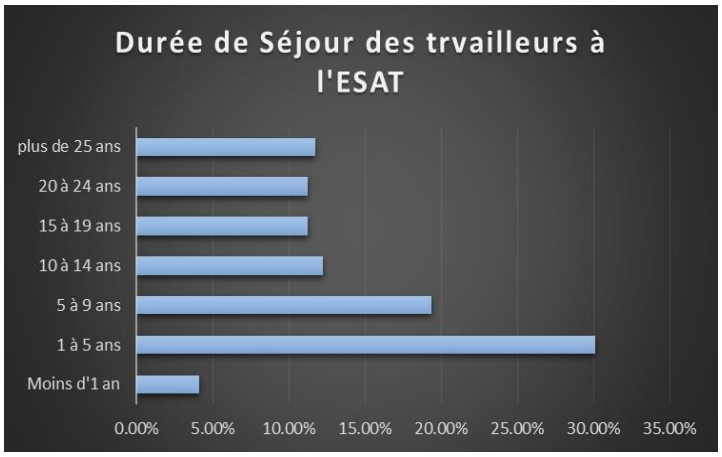
Les ***motifs de sortie les plus récurrents*** *peuvent être liés à des comportements inadaptés, à des pathologies psychiatriques non stabilisées, au vieillissement, à des aptitudes au travail en deçà des minimums tolérés, à des déménagements, ainsi qu'à des démissions pour manque d'intérêt pour les activités et prestations proposées par l'ESAT.*

IV.2.5 La durée d'accompagnement des usagers à l'ESAT l'Atelier

Durée de présence des TH inscrits à l'ESAT entre 2012 et 2017 (nombre d'inscrits sortis entre 2012 et 2017 ou encore présents :

Durée moyenne de présence des TH à l'ESAT		
Durée de présence	**Nb**	**% Âges**
Moins d'1 an	8	4.08%
1 à 5 ans	59	30.10%
5 à 9 ans	38	19.39%
10 à 14 ans	24	12.24%
15 à 19 ans	22	11.22%
20 à 24 ans	22	11.22%
plus de 25 ans	23	11.73%

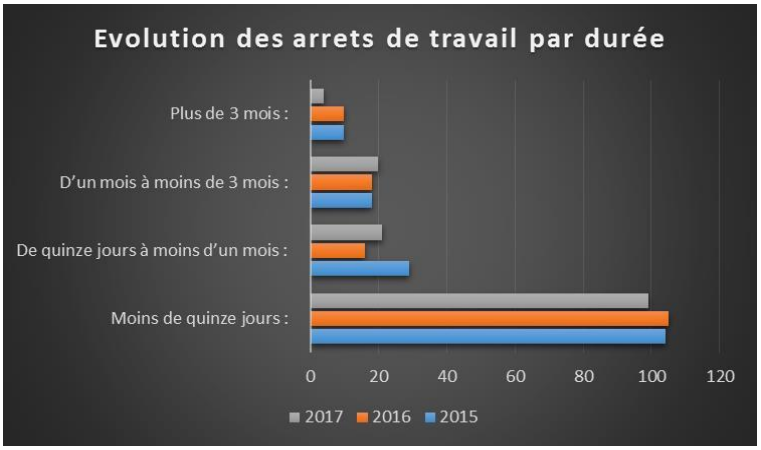
*Ici, il faut entendre **durée moyenne de prise en charge des TH par le nombre d'année de présence** à l'ESAT suite à l'orientation MDPH. Ces chiffres correspondent à **l'activité 2012-2017.** On note ainsi qu'à partir des données recueillies par l'ESAT que les usagers ont une activité à l'ESAT pendant **8 ans en moyenne.** La **volatilité des effectifs** s'explique en partie par le fait que 64,33% de la population accompagnée au sein de l'établissement relève d'une déficience à prédominance principale de type psychiatrique, ce qui implique une fragilisation du parcours personnel et professionnel, du fait de la nature évolutive de ces troubles.*



Ces données sont corrélées avec le taux d'absentéisme des TH.

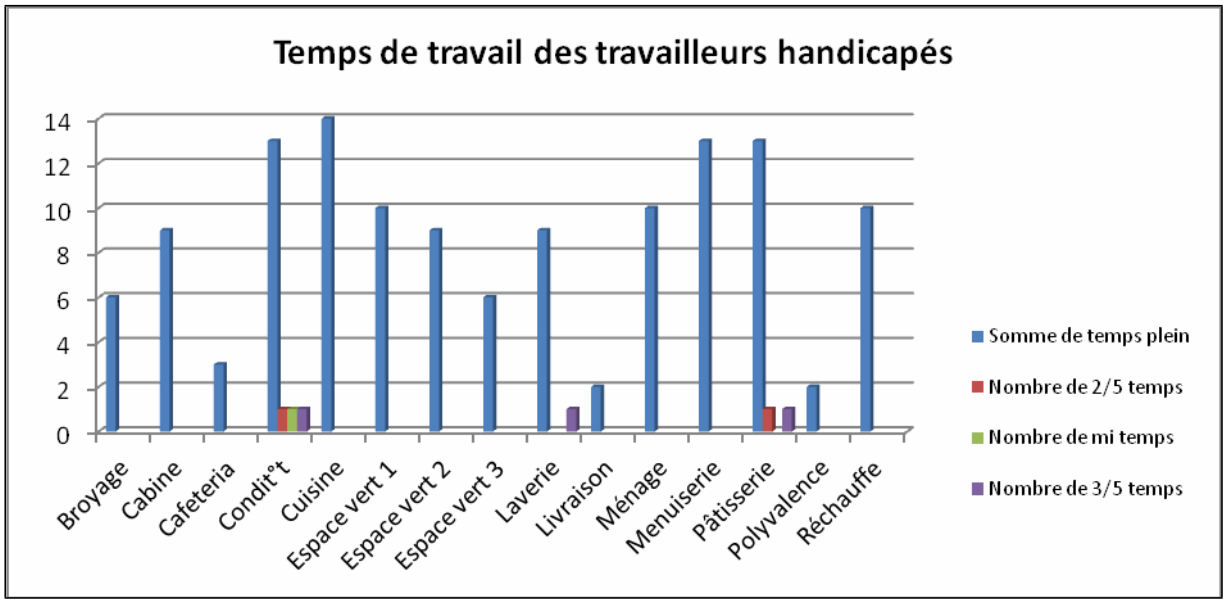
IV.2.6 Les arrêts maladies des travailleurs handicapés

Durée des arrêts de travail sur les 3 dernières années	2015	2016	2017
Moins de quinze jours	104	105	99
De quinze jours à moins d'un mois	29	16	21
D'un mois à moins de 3 mois	18	18	20
Plus de 3 mois	10	10	4
Total	**161**	**149**	**144**



*Le **nombre d'arrêts maladie** est en légère baisse ces trois dernières années.*
*Les **arrêts de moins de quinze jours** restent majoritaires.*
*Seuls les **arrêts de un à trois mois** sont en légère hausse pour l'année 2017.*

IV.2.7 Le temps de travail des travailleurs handicapés



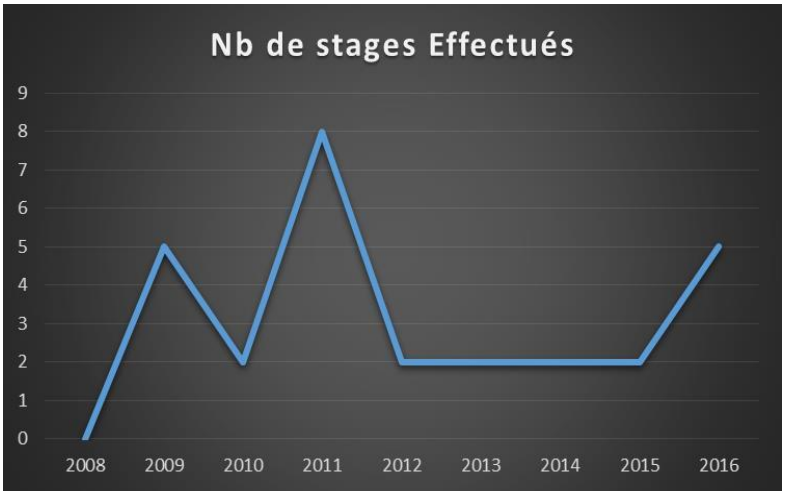
En décembre 2017, 20 travailleurs handicapés bénéficiaient d'un **aménagement officiel du temps de travail** allant de 40% à 88,57% de présence sur l'établissement. En plus de ces vingt personnes, deux travailleurs étaient en absence excusée 1 jour par semaine afin de pouvoir conserver une **continuité de prise en charge thérapeutique en hôpital de jour**. En 2017, l'ensemble des personnes bénéficiant d'un temps de travail aménagé représentait près de 17% de l'ensemble de la population accueillie.

*Depuis 2011, l'établissement a engagé une **politique d'adaptation du temps de travail des usagers**, dans le but de pouvoir intégrer l'évolution du parcours personnel de chaque travailleur handicapé tout au long de leur carrière professionnel. On peut ainsi noter, depuis cette date, une **évolution importante et constante du taux de personnes travaillant à temps partiel** au sein de l'établissement.*

IV.2.8 Les mises en stage

Nombre de personnes ayant bénéficié d'un **stage en entreprise en milieu ordinaire :**
(*Certains TH ont effectué plusieurs stages, sur des lieux différents dans la même année*)

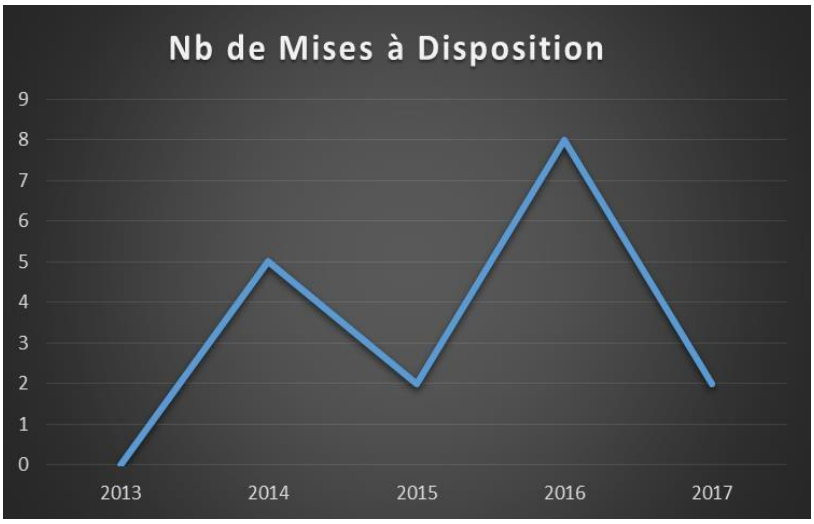
Mise en stage en entreprise										
Années	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nb de stages	0	5	2	8	2	2	2	2	5	1



IV.2.9 Les mise à disposition en entreprise

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une **mise à disposition en entreprise en milieu ordinaire** depuis 2013.

Mise à Disposition en entreprise					
Années	2013	2014	2015	2016	2017
Nb de MAD	0	5	2	8	2



Le nombre de personnes ayant bénéficié de stages ou de mises à disposition en entreprise, en milieu ordinaire reste faible. Il est à noter qu'actuellement 4 travailleurs ayant bénéficié d'une ou plusieurs mises à disposition en entreprise, ont trouvé un emploi en milieu ordinaire.

IV.2.10 Répartition par déficience

État des déficiences au 06/2017

Sur **129 Travailleurs handicapés présents** :

- Dans le cadre d'une déficience à **prédominance psy** (dont 3 traits autistiques) : **64,33%** de la population, dont :

✓ 51 TH déficience psy = 39,53%
✓ 27 TH déficience psy/intellectuelle = 20,93%
✓ 2 TH déficience psy/intellectuelle/physique = 1,55%
✓ 2 TH déficience psy/physique/intellectuelle = 1,55%
✓ 1 TH déficience psy/sensorielle = 0,77%

- Dans le cadre d'une déficience à **prédominance intellectuelle** : **35,65%** de la population, dont :

✓ 10 TH déficience intellectuelle = 7,75%
✓ 27 TH déficience intellectuelle/psy = 20,93%
✓ 2 TH déficience intellectuelle/psy/physique = 1,55%
✓ 2 TH déficience intellectuelle/physique = 1,55%
✓ 1 TH déficience intellectuelle/psy/auditive = 0,77%
✓ 4 TH déficience neuropsychique = 3,10%

À l'heure actuelle, l'établissement accueille une population dont la **déficience principale est d'origine psychiatrique (64 %).** L'établissement fonctionne actuellement sans psychologue et sans infirmiers psychiatriques ce qui engendre une difficulté dans la prise en charge de ce type de population. L'établissement étant une structure de travail adaptée et non de soins, il rencontre une difficulté de prise en charge suite à des hospitalisations et des absences trop fréquentes.

Évaluation quantitative :

L'évaluation globale de la capacité relative au travail protégé en ESAT, sur le **logiciel « Progress Action »,** permet de situer **les performances du sujet** par rapport à une population de Travailleurs Handicapés admis en ESAT, réalisant le même type de tâches.

En 2017 : Moyenne de la population établissement : 45,06% = **Émergence sur le poste.**

Niveaux : - en dessous de 10 % : absence d'efficacité sur le poste.
2 personnes = 1,56% de la population globale. Moyenne du groupe = 9% de capacités.

- entre 10 et 25 % : peu d'efficacité sur le poste.

8 personnes = 6,25% de la population globale.
Moyenne du groupe = 18% de capacités.

- entre 25 et 50 % : émergence sur le poste.

58 personnes = 45,31% de la population globale.
Moyenne du groupe = 38% de capacités.

- entre 50 et 75 % : efficacité relative sur le poste.

52 personnes = 40,62% de la population globale. Moyenne du groupe =

- au-dessus de 75% : efficacité sur le poste.

4 personnes = 3,12% de la population globale.

Près de la moitié de la population accompagnée se situe sur un ***secteur d'émergence des capacités professionnelles et non d'efficacité****. En l'état, le secteur d'efficacité s'avère insuffisant pour atteindre des objectifs de production plus performants. Selon les critères généralement admis, pour parvenir à atteindre un objectif d'efficacité globale, il conviendrait que la population se situe sur un secteur d'efficacité relative ou effective au travail sur le poste affecté. Par percolation, il ressort que cet objectif serait susceptible d'être atteint si 75% de la population se situait sur un secteur d'efficacité relative ou effective (cf. Progress Action).*
Afin de renforcer l'efficacité au travail dans le cadre de l'ESAT, il conviendrait de se situer à défaut dans une fourchette minimale de 2/3 de la population sur un secteur d'efficacité relative ou effective au travail, sur un poste défini et de pouvoir réduire la dispersion des capacités. Soit 67% d'efficacité relative au lieu de 40,62% actuellement. En terme numérique, cela représenterait 25 travailleurs sur ce secteur.

Bilan des Mises en Situation professionnelle au sein de l'ESAT 2010 – 2016

- 157 visites de l'établissement (sur 10 mois : 2,2 visites/mois)
- 100 mises en situation professionnelles effectuées (sur 10 mois : 1,4/mois)
- 53 personnes admises (soit 7,6 par an. 1/3 des personnes ayant effectué la visite de premier contact)
- 53% de personnes admises après avoir effectué le stage.
- 47% de personnes non admises après le stage.
- Sur ces 47% : 56% de profils non adaptés et 44% de refus d'admission par les intéressés.
- Sur les 53 personnes entrées entre 2010 et 2016 : 21 n'étaient plus présentes fin 2017 (40%) et 32 personnes faisaient toujours partie de l'effectif à cette date (60%) ;

En conclusion :

- Environ **2/3 des postulants** ayant visité l'ESAT y effectuent une **mise en situation professionnelle.**
- Environ **1/3 des postulants** ayant visité l'ESAT seront effectivement **orientés vers l'ESAT.**
- Environ **70% des postulants** ayant effectué une période de mise en situation professionnelle sont **susceptibles d'être orientés.**
- Environ l**a moitié des postulants** ayant effectué une période de mise en situation professionnelle seront effectivement **admis en période d'essai au sein de l'ESAT.**

IV.3. LES MODALITÉS DE PARTICIPATIONS DES USAGERS, REPRÉSENTANTS LÉGAUX ET ENTOURAGE

IV.3.1 L'expression et la participation des usagers ou de leurs représentants légaux

Différents modes de participation et d'expression sont mises en place au sein de l'ESAT l'Atelier :

➢ **POUR LES USAGERS :**

- **Le Conseil de la Vie Sociale : Les Conseils à la Vie Sociale (CVS)** ont été institués par la loi du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Un décret du 25 mars 2004 précisait les modalités de fonctionnement et les attributions. Les CVS ont été définitivement installés le 27 septembre 2004. Le CVS est une instance destinée à garantir les droits des personnes handicapées intellectuelles et favoriser leur participation au fonctionnement des établissements ou services qui les accueillent ou les accompagnent.

Le Conseil de la Vie Sociale se compose de la façon suivante :

- un président, usager, élu
- un, suppléant du président, élu
- un représentant des encadrants professionnels, élu
- un suppléant du représentant des encadrants professionnels, élu
- un représentant de l'association (un administrateur), désigné
- un représentant des parents, élu
- un représentant des associations tutélaires, élu

La **réunion du CVS** est organisée à trois reprises au cours de l'année. Chacune de ces réunions fait l'objet d'un **compte rendu écrit**. Le compte rendu est soumis à la présidente pour validation avant retour dans l'établissement pour mise en œuvre des actions correctrices définies en réunion de l'instance.

Pour préparer les réunions du CVS, un **recueil d'informations** est effectué en amont par le président auprès des différents ateliers. Le pole éducatif apporte un **soutien logistique** au président pour que celui-ci puisse recueillir la parole des travailleurs handicapés au sein des ateliers.
À l'issue du recueil des doléances, un **ordre du jour** est établi par le président toujours soutenu par le pole éducatif.
Les travailleurs handicapés peuvent rencontrer à tout moment et sur demande faite auprès de leur moniteur référent ou de l'éducateur de soutien le directeur pour échanger avec lui sur des questions concernant l'ESAT. Par ailleurs, le CVS a pour fonction de valider le projet d'établissement de la structure.

- **Protocole de requête à l'usage des travailleurs handicapés de l'établissement**

Ce protocole a pour finalité **d'optimiser le traitement des demandes** à caractère médico-psycho-social, éducatif et de soutien intra comme extra professionnel, formulées par les travailleurs handicapés de l'établissement. Les intervenants concernés sont : le Directeur, le médecin psychiatre institutionnel, les chefs de service éducatif et production, les assistantes sociales, l'éducatrice de soutien et les moniteurs d'ateliers référents.

Le parcours de l'information :

- La requête du travailleur handicapé est formulée auprès du moniteur référent, par lequel elle doit transiter.
- La requête est relayée par le moniteur référent.
- Les informations sont traitées par le moniteur référent et le travailleur handicapé requérant par le biais d'une fiche de requête propre à l'établissement.
- Les chefs de service en sont les destinataires selon la nature de la requête et en assurent le recueil, la traçabilité et la transmission en parallèle en fonction de l'objet, soit au service éducatif, soit au service production et fonctionnement, soit au service social.
- La requête est étudiée en commission technique par les intervenants habilités. Une fiche de traitement numérotée est produite.
- Cette fiche de traitement est présentée au Directeur d'établissement qui valide ou invalide les préconisations produites par la commission technique.
- Un retour formel du traitement est restitué au travailleur handicapé concerné et à son référent éducatif par le chef de service concerné.
- Si la requête est adressée spécifiquement au service social, celle-ci ne sera pas étudiée par la commission technique, mais sera directement traitée par les assistantes de service social en concertation avec le requérant, dans le strict respect du secret professionnel.
- Le protocole de requête peut également recueillir des doléances se rapportant à des évènements indésirables constatés.

- **La réunion de synthèse liée au projet personnalisé**

Cette rencontre s'organise à l'initiative du chef de service éducatif et des membres de l'équipe médico-socio-éducative ayant travaillé à l'évaluation préparatoire (pré synthèse) à l'aide des critères du Système d'Information Médico-Éducatif en démarche Qualité (v.1.01).
Cette rencontre s'effectue avec le travailleur handicapé et au besoin son représentant légal. Cette synthèse a pour objet de recueillir la parole du travailleur handicapé concerné, de présenter les observations de l'équipe médico-socio-éducative, de faire le point sur les évolutions, l'atteinte des objectifs définis et les potentiels décelé, afin de fixer, en concertation avec l'usager, des objectifs personnalisés pour l'année à venir ou pour une période inférieure.

- **Autres rencontres**

Échange informel, spontané avec l'équipe médico-socio-éducative, rendez-vous avec le chef de service éducatif, le chef de service production, l'éducatrice de soutien, l'assistante sociale, la direction à l'initiative de l'usager ou de la direction.

- **Enquêtes de satisfaction auprès des travailleurs handicapés**

Des enquêtes de satisfaction sont menées auprès des travailleurs pour évaluer leur ressentis et déceler leurs besoin sur l'ensemble des services qui peuvent être offert par l'établissement (Repas …)

➢ POUR LES REPRÉSENTANTS LÉGAUX:

- **Consultation**

Les représentants légaux peuvent être contactés, si besoin, en recherchant l'approbation du travailleur handicapé concerné, dans le cadre d'une recherche ou d'un passage d'informations.

- **Réunion de mise au point avec les usagers et représentants légaux**

Les représentants légaux peuvent être invités à participer à des rencontres afin d'échanger avec le travailleur handicapé sur un certain nombre de points relatifs à sa situation, son comportement.

- **Réunion trimestrielles avec les organismes de protection judiciaire**

Une réunion trimestrielle est organisée avec les différents organismes de tutelle afin de faire un point sur la situation des usagers accompagnés en commun. Durant ces réunions, si un travailleur handicapé le demande, sa parole sera portée par les professionnels présents.

IV.3.2 L'implication de la famille dans le processus d'accompagnement

L'ESAT de par sa mission et du fait qu'il accompagne des personnes majeures responsables (sauf mesure de protection judiciaire), n'a **pas de lien direct avec la famille sans l'aval de la personne accompagnée**. Cependant, il **favorise les liens** avec elle et ses proches en recherchant un équilibre entre la nécessité d'individuation de l'usager et l'appartenance à sa famille.

Il est à noter que la population accompagnée est **majoritairement autonome juridiquement**. Le choix des modalités et des objectifs d'accompagnement se définit avec l'équipe médico-socio-éducative et le travailleur handicapé selon le souhait et la demande de ce dernier de faire participer ou non sa famille et/ou son représentant légal.

Il s'agit par conséquent de réfléchir aux **attitudes et dispositifs les plus propices** à de réelles et **nécessaires relations de collaboration.**

Les familles des usagers ont la possibilité d'être impliquées dans le fonctionnement de la structure par le biais de **leurs représentants élus au Conseil de la Vie Sociale de l'ESAT.**

Dans ce cadre, **l'Association gestionnaire** peut être également, un des interlocuteurs privilégiés des familles.

Chapitre V. L'OFFRE DE SERVICE

V.1. LE MODE D'ACCUEIL

L'ESAT l'Atelier a une **capacité d'accueil et d'accompagnement de 140 personnes** en situation de handicap mental et/ou psychique bénéficiant d'une orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDAPH vers le milieu de travail protégé pour une durée de prise en charge hebdomadaire de 35h sur toute l'année hors vacances, week-end et jours fériés.
Il est à noter qu'un **partenariat avec le foyer A Sulana**, construit dans l'enceinte de l'établissement et dirigé par le chef de pôle ESAT/Foyer, complète l'offre d'accueil de l'ESAT. Avec ses 22 places d'hébergement il permet à l'ESAT de pouvoir étendre son offre de service à des populations résidant habituellement dans des microrégions du rural éloignées du grand Bastia.

L'ESAT l'Atelier n'est pas une entreprise mais un **établissement médico-social proposant une activité économique** permettant au travers d'une production réalisée par les travailleurs en lien avec leurs responsables d'alimenter directement le budget commercial, et une activité médico-sociale recherchant l'intégration sociale et professionnelle pour l'ensemble des travailleurs.

Ainsi, la personne handicapée admise en ESAT n'a pas de contrat de travail mais signe avec l'ESAT **un contrat de soutien et d'aide par le travail** qui définit les droits et les obligations réciproques des parties concernant les activités à caractère professionnel, et la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif.

V.2. LES PRESTATIONS DE SERVICE

L'ESAT l'Atelier pour répondre aux missions qui lui sont confiées, propose pour l'ensemble des travailleurs mais de manière personnalisée, des **activités dans treize ateliers et des activités de soutiens réparties sur les 35h de travail hebdomadaire.**

V.2.1 Une journée type à l'ESAT

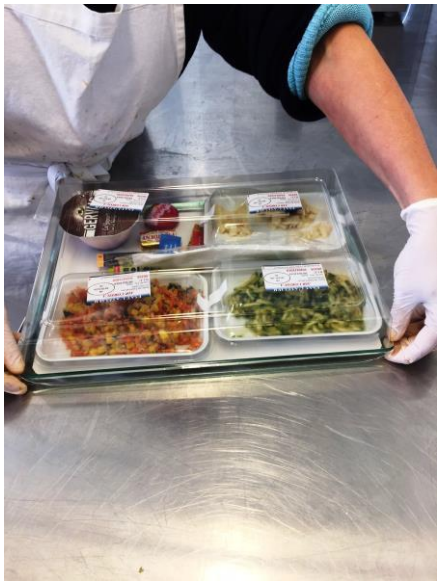
Planning d'une semaine type, du lundi au vendredi		
Horaires	Activités	Modalités d'organisation
Lundi : **9h /16h**	Toutes les activités de production	Repas : 3 services : • 11h personnel de la cuisine • 12h ateliers extérieurs • 12h30 ateliers intérieurs
Mardi –Mercredi – jeudi **8 h / 16h**	Toutes les activités de production	Pause : 10 h- 10h15 Repas : 3 services : • 11h personnel de la cuisine • 12h ateliers extérieurs • 12h30 ateliers intérieurs
Vendredi **8h / 12 h**	Toutes les activités de production Une semaine sur deux : soutien de 8h à 12h pour la majorité des ateliers. Un aménagement de ces heures est effectué pour d'autres ateliers en fonction de la production	Pause : 10 h- 10h15 Pas de repas le midi
À partir de la 3ème semaine de juin à fin aout : **horaire d'été :** **7h / 14 h tous les jours** **Vendredi 7h/12h**	Toutes les activités de production En été pas de soutien semaine de 33h	Pause : 10 h- 10h15 Repas : 3 services • 11h personnel de la cuisine • 12h ateliers extérieurs • 12h30 ateliers intérieurs

V.2.2 Les activités économiques

Dans le cadre de son activité économique, l'ESAT propose **différents ateliers professionnels :**

L'atelier Cuisine :

Cet atelier est fréquenté par **14 ouvriers encadré par 3 moniteurs d'atelier**.
Les **350 à 400 repas confectionnés chaque jour** sont réalisés. Les repas sont servis au déjeuner pour les travailleurs de l'ESAT. Les repas livrés en liaison froide sont confectionnés et livrés aux usagers et personnels des autres structures de l'association gestionnaire : l'IME, le Foyer d'hébergement, le Foyer occupationnel et le FAM. Des repas sont également confectionnés pour la société de transport aérien, Air Corsica avec une moyenne de 30 repas par jour. De façon générale, toutes les livraisons s'effectuent par le biais d'un camion frigorifique.



L'équipe présente dans l'atelier cuisine évolue au sein d'une **cuisine centrale disposant d'un agrément européen respectant les normes d'hygiène et de sécurité** auxquelles elle est soumise (contrôles vétérinaires en application de l'arrêté du 29 septembre 1997 relatif aux conditions d'hygiène) et applique les **règles HACCP** (Hazard Analysis Critical Control Point Analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise).

Dans le cadre de la restauration, un **partenariat de gestion** est établit avec la **société UNIREST** (plan alimentaire, gestion de stock, conditionnement), un contrat est établi avec le **laboratoire d'analyse VIGILAB**, et une attention stricte est portée au respect de l'ensemble des règles définies dans le **plan de maîtrise sanitaire.**

Un conventionnement est signé avec **une diététicienne** qui intervient dans l'élaboration des menus.

Ainsi, l'ensemble des travailleurs handicapés évolue dans un **environnement favorable pour réaliser les tâches quotidiennes en cuisine** comme :

- le rangement des livraisons
- le nettoyage des légumes, les taillages, épluchage, découpage, etc…
- les préparations simples (pesées, répartitions de repas, cuisson)
- Barquettage : mise en barquette des repas livrés aux autres établissements
- Nettoyage des ustensiles, matériels (fours, réfrigérateur, etc.) et locaux

Qualités requises : respect des normes d'hygiène, Autonomie, polyvalence.
Contraintes : supporter la pression quant aux échéances, résistance au froid.

L'Atelier Cafétéria

La Cafétéria propose du **lundi au vendredi**, des boissons et des déjeuners à **une clientèle interne et externe**. La capacité d'accueil maximum est **de 40 places assises**. L'accueil s'effectue avec ou sans réservation. Le service est effectué par 4 travailleurs handicapés et supervisé par un moniteur d'atelier.

Le travail de la cafétéria s'effectue en partie en collaboration avec la cuisine centrale.
Dans ce cadre, les travailleurs handicapés sont amenés à entretenir la salle de restauration, mettre en place la salle, alimenter le réfrigérateur en boissons, effectuer la plonge, essuyer la vaisselle, et servir la clientèle.

Qualités requises : bonne présentation, hygiène, bonne expression orale, capacités d'accueil de la clientèle, écrire, compter, polyvalence, prises d'initiatives.
Contraintes : gestion de la pression sur des temps de service.

L'Atelier Pâtisserie / Traiteur

15 travailleurs handicapés encadrés par un moniteur d'atelier confectionnent des biscuits secs appelés « canistrelli ». L'atelier répond à la demande notamment lors d'opérations ponctuelles, telles que la galette des Rois, les opérations brioches, gâteaux d'anniversaire. L'atelier confectionne également des buffets pour des particuliers et des administrations. Les différents produits réalisés peuvent être retirés sur place ou faire l'objet d'une livraison voire d'une prestation service.
Dans le cadre de cet Atelier, la confection des préparations s'accompagne de l'entretien de cet atelier.
L'atelier permet d'entretenir, maintenir et de développer les acquis des travailleurs handicapés dans des locaux permettant d'assurer le respect des normes d'hygiène et de sécurité.

Qualités requises : respect des normes d'hygiène, minutie
Contraintes : supporter la pression quant aux échéances

L'atelier Self

Cet atelier est fréquenté par 9 travailleurs handicapés encadrés par un moniteur d'atelier. Le travail effectué par cette équipe est indispensable au bon fonctionnement des repas du midi de tous les travailleurs handicapés travaillant ainsi que les encadrants. Les tâches relatives au bon service de table sont effectuées sur trois services :

- le premier de 11h à 11h30,
- le second de 12h à 12h30
- le troisième 12h40 à 13h10

L'équipe de la réchauffe assure par la suite le débarrassage de la salle ainsi que tout le nettoyage et la vaisselle.
Cet atelier peut être un tremplin pour des travailleurs voulant intégrer la cuisine centralisée.

Qualités requises : respect des normes d'hygiène, sens de l'organisation du travail.
Contraintes : gestion de la pression sur les temps de service

L'Atelier Menuiserie

La menuiserie est un atelier de 225 m² où sont utilisées plusieurs machines à usiner le bois : un combiné dégaucheuse-raboteuse, une toupie, une scie circulaire, une perceuse à colonne, une raboteuse 4 faces ainsi qu'un cycle complet d'aspiration 4 sacs. 11 travailleurs handicapés avec des possibilités, des niveaux et des acquis très différents évoluent sous l'encadrement d'un moniteur d'atelier sur différents postes. Ainsi, certains coupent, dégauchissent et clouent, d'autres, poncent, en finition, les différents produits et d'autres sont affectés au nettoyage constant de l'atelier. Actuellement, l'atelier confectionne principalement des caisses pouvant recevoir des bières ou différents alcools. Cependant et selon la demande, différents objets et mobiliers peuvent être réalisés.

Qualités requises : notions de sécurité, Capacités d'apprentissages de différentes machines ou outils, travail en équipe.
Contraintes : bruit, poussière

L'Atelier conditionnement

L'atelier conditionnement offre un espace d'apprentissages au travers de tâches accessibles à un grand nombre de travailleurs notamment auprès des personnes vieillissantes et à grande fatigabilité. À l'heure actuelle, 15 travailleurs handicapés évoluent dans cet atelier encadrés par un moniteur d'atelier.

Le travail est un élément de reconnaissance important, c'est l'occasion pour chacun, suivant ses capacités, défini par la fiche personnelle d'évaluation de participer au fonctionnement collectif de l'atelier.
Il est proposé trois types de conditionnement : la mise sous pli, le conditionnement de bouteilles de bière, et les coffrets cadeaux.

L'activité de mise sous pli concerne plusieurs tâches :

- Plier les documents selon la demande,
- Insérer les documents dans l'enveloppe et fermer celle-ci.
- Coller les étiquettes d'adresse à un endroit défini et classer les enveloppes par localité, réalisé par des personnes maitrisant la lecture et l'écriture.
- Transporter les plis au centre de tri

Le conditionnement de bouteilles de bière correspond aux tâches suivantes :

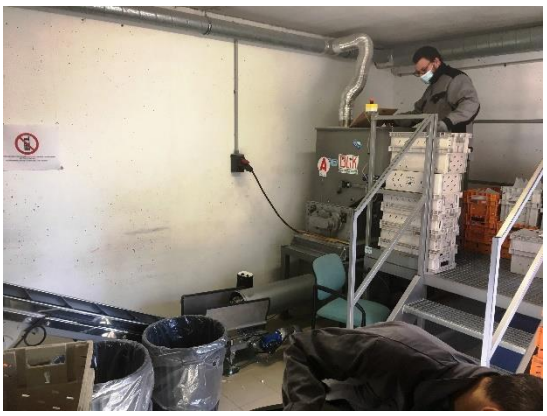
- Fixer sur le goulot des bouteilles d'un deuxième bouchon afin de les refermer hermétiquement après le décapsulage
- Compter et à ranger les bouteilles dans le carton en fermant celui-ci
- Mettre sur palettes les cartons
- Filmer de la palette
- Stocker et ranger les palettes en attente

Le conditionnement des coffrets cadeaux correspond aux tâches suivantes :

- Réceptionner la marchandise (*paniers, corbeilles, chocolats, confitures, vins, biscuits*) avec accompagnement, réalisés par des travailleurs handicapés maitrisant la lecture et l'écriture
- Remplir les coffrets de paille et ranger les produits harmonieusement
- Emballer les paniers de papier transparent et coller les étiquettes selon l'occasion (*fête des mères, fêtes de fin d'année, anniversaires*)
- Livrer les produits au client

Qualités requises : minutie (psychomotricité fine), concentration.
Contraintes : temps de travail fluctuant

L'Atelier destruction d'archives



L'atelier destruction d'archives, situé au rez-de-chaussée, fait travailler 13 travailleurs handicapés supervisés par un moniteur d'atelier. L'équipe procède au conditionnement et la récupération des archives chez le client. Au sein de l'atelier ces archives sont traitées pour être dépolluées de matières plastiques et métaliques (intecalaires, classeurs, trombonnes ...) afin de faciliter le broyage et permettre le recyclage du papier. Les documents ainsi traités sont ensuite passés dans le broyeur pour y être détruits et réduits en lambeaux, assurant un degré de destruction à la norme de sécurité. Cette norme rend impossible la lecture ou la reconstruction des documents

Ce système de destruction est adapté pour les papiers, cartes de paiement.
Puis dans un dernier temps, il s'agit de remplir manuellement les sacs de papiers broyés. Ce poste nécessite d'être ergonomique afin de prévenir tous troubles musculo-squelettiques et un rendement efficace. Ces sacs remplis et fermés sont acheminés par 2 travailleurs à l'aide d'un chariot, ou à main d'homme jusqu'au parking communal où se situe la benne.
Il est à rappeler également que dans le cadre de cette prestation, la confidentialité est d'une importance capitale dans la mesure où la protection et la sécurité d'une entreprise sont confiées à l'ESAT dans le cadre de la destruction de documents confidentiels ou non.
Qualités requises : capacité à fournir un effort physique, discrétion
Contraintes : travail ritualisé

L'Atelier blanchisserie

Dans cet atelier, sont présents 10 travailleurs handicapés à temps complet encadrés par deux moniteurs d'atelier.
L'atelier est composé d' :

- Un local pour le linge sale équipé de deux machines à laver de 25kg, d'une machine à lave de 12kg, d'une balance encastrée pour peser le linge,
- Un local équipé d'un sèche-linge de 60kg, d'un sèche-linge de 12kg, de 4 tables à repasser professionnelles, de 2 tables à repasser domestiques, de 2 centrales de repassage domestiques ; d'une calandreuse grands draps, d'une calandreuse petits draps, d'une filmeuse thermique qui permet de sécher, repasser, plier, empaqueter le linge pour les clients.

Les activités de la blanchisserie consistent à traiter le linge plat, des serviettes, des alèses, les différents vêtements. Le travail consiste à effectuer le tri du linge sale, le lavage, le tri du linge propre, le séchage, repassage, pliage, empaquetage sous vigilance de l'encadrement et d'utiliser la calandreuse dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité. ….Cet atelier est destiné aux particuliers mais également aux professionnels. Un service de livraison est également proposé.
Cet atelier nécessite un accompagnement au plus proche des usagers dans la mesure où les usagers doivent savoir lire, pour comprendre les étiquettes. Une bonne concentration est également nécessaire afin d'éviter les erreurs.

Qualités requises : polyvalence, notion de sécurité, savoir lire, respect des normes d'hygiène, technicité, vigilance.
Contraintes : gestes répétitifs

L'atelier entretien des locaux / ménage

L'équipe d'entretien des locaux est composée de 8 travailleurs handicapés encadrés par un moniteur d'atelier. Actuellement, l'équipe intervient au sein de l'ESAT. Elle assure l'entretien des bureaux administratifs, l'entretien des halls, la salle de repos des usagers, les parties communes et les toilettes du rez-de-chaussée et de l'étage. Pour cela, du matériel adapté est utilisé notamment une auto laveuse. 2 des travailleurs ont acquis la maitrise de cette machine. Ils assurent également le réapprovisionnement de papier toilette, d'essuie main, de gobelets dans tout l'ESAT.
L'entretien des bureaux et du premier étage fonctionne sur la base d'un roulement d'équipe. Le nettoyage des parties communes s'effectue en journée et le passage de la machine à nettoyer le sol s'effectue après 16 ou le matin à 7h30.

Qualités requises : autonomie, respect des normes d'hygiène
Contraintes : gestes répétitifs

L'Atelier Espaces verts

Cet atelier est composé de 22 travailleurs répartis en 3 équipes, chacune encadrée par un moniteur d'atelier.
Ces équipes réalisent l'entretien des espaces verts de collectivité, de particuliers, d'entreprises soit par le biais de contrats annuels soit de façon ponctuelle. Les activités proposées aux travailleurs dans le cadre de cet atelier sont entre autre :

- la tonte,
- le débroussaillage,
- la coupe d'arbustes,
- la taille de haies et petits arbres,
- le ramassage des rémanents,
- le balayage,
- le désherbage manuel,
- la protection de l'environnement lors des travaux,
- la protection individuelle et le travail en équipe,
- le nettoyage et entretien du matériel.

Ces travaux s'effectuent à l'aide de débrousailleuse, d'un souffleur, de balai, de râteaux feuilles, de pelle, de fourches, de bâches, de taille haies, de tondeuse, de tronçonneuse, d'un gyrobroyeur.
Ces chantiers demandent une vigilance constante de la part des moniteurs car le matériel utilisé nécessite un apprentissage, une dextérité et un savoir-faire de la part des travailleurs handicapés mais également une appréhension de l'environnement pour assurer la sécurité des périmètres d'intervention (sécurité des voitures, des bâtiments environnants) et pour assurer la sécurité des travailleurs lors des travaux à proximité des voies publiques et lors des conditions climatiques difficiles (été et intempéries). Un horaire adapté est proposé pour la période estivale.

Capacités requises : capacité ergonomique pour l'utilisation des outils ou machines, adaptation aux conditions climatiques, polyvalence, comportement social adapté à l'extérieur.
Contraintes : fatigue, travail physique.

L'atelier abris bus / polyvalent

Cet atelier propose à 8 travailleurs handicapés d'assurer le nettoyage des abris bus de la Communauté d'Agglomération de Bastia (CAB). Cet atelier est organisé à partir d'un planning mensuel indiquant le nombre de passage à effectuer ainsi que les secteurs à couvrir. Cet atelier consiste pour les travailleurs handicapés à nettoyer les abris bus à l'aide de balais, de raclettes, de grattoirs, d'éponges. Les rémanents sont évacués et acheminés à la déchetterie. Aujourd'hui, cet atelier propose également des prestations de nettoyage de locaux ou nettoyage de vitres.

Qualités requises : comportement adapté à l'extérieur, notions de sécurité
Contraintes : conditions climatiques

L'atelier livraison

Cet atelier vient en support des autres ateliers de l'ESAT en assurant :

- la livraison aux clients du linge, des buffets, des repas,
- la livraison de produits commandés par les ateliers de l'ESAT
- la livraison du courrier de l'établissement vers le siège sociale de l'association.

Pour les deux travailleurs handicapés accompagnés par un personnel encadrant, il s'agit de charger et décharger les produits à livrer ainsi que de mettre en rayon les canistrelli dans les différents points de vente. Pour cela, deux véhicules sont à disposition. Un camion frigorifique, ainsi qu'un véhicule de type Trafic.

Cette activité permet aux travailleurs de développer, et de maintenir les acquis d'expérience et assure un lien social avec l'environnement extérieur.

Qualités requises : force physique, comportement adapté à l'extérieur
Contraintes : adaptation aux conditions climatiques, gestes répétitifs

Le service économat

Les deux travailleurs handicapés interviennent en support à l'économat. Les travailleurs sont encadrés par deux professionnels : l'économe ainsi que le responsable qualité. Ils assistent l'économe dans le travail de réception, de rangement et de distribution des marchandises périssable de la cuisine centrale et des livraisons diverses nécessaires aux différents ateliers.
Qualités requises : respect des normes d'hygiène, maitrise de l'écriture et la lecture, maitrise de l'ordinateur, travail en autonomie, force physique
Contraintes : résistance au froid.

V.2.3 Les spécificités ou situation exceptionnelle

Le travail à l'extérieur est adapté aux conditions climatiques et assuré dans le respect de la sécurité des personnes.
Les travaux en situation exceptionnelle sont traités en fonction du code du travail et du respect des lois en vigueur.

V.2.4 Les activités de soutien

Dès la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4, les travailleurs handicapés admis au sein de l'ESAT exercent une activité à caractère professionnel à temps plein qui englobe le temps consacré aux activités de soutien l qui conditionnent son exercice, dès lors qu'ils effectuent la durée correspondante fixée dans le règlement de fonctionnement de l'ESAT.
Ainsi, les travailleurs handicapés effectuent des heures de soutien nécessaires pour l'exercice de leurs activités et des activités de soutien extra-professionnel qui ne se rattachent pas à l'exercice de leur activité à caractère professionnel, comme celles orientées vers le sport et le loisir, (football, aquagym, tennis /théâtre, musique, arts graphiques, sorties socialisantes). Elles sont organisées sur une matinée tous les quinze jours.

Un éducateur de soutien est présent pour :

- aider et accompagner les usagers dans l'exercice de leur activité à caractère professionnel,
- aider à comprendre et intégrer le cadre des activités et de l'ESAT,
- aider à comprendre et s'approprier les règles de savoir, de savoir être et de savoir-faire en milieu professionnel (horaires, tenue, comportement, réglementation, …)
- apprendre les gestes techniques professionnels,
- favoriser le développement de l'image de soi
- favoriser le développement de l'estime de soi

Les activités de soutien qui conditionnent l'exercice des activités à caractère professionnel consistent à apporter un soutien éducatif et technique aux travailleurs handicapés sur chaque atelier, à chaque nouvel arrivée à l'ESAT, aux stagiaires de l'IMPro, aux travailleurs handicapés en Mise en Situation professionnelle en milieu ordinaire.

Le soutien éducatif et technique apporté aux travailleurs handicapés sur chaque atelier est effectué par l'éducateur de soutien de façon ponctuelle, à la demande de l'usager, du moniteur d'atelier, notamment à l'occasion de changement de poste, d'atelier, ou de difficultés d'ordre éducatif et/ou technique rencontrées.
A ces activités s'ajoute la prestation sociale qui est proposée dans la semaine par le service social. Il aide à l'autonomie des usagers notamment dans les démarches administratives qu'ils doivent effectuer, à l'accès à la citoyenneté.

Des entretiens d'aide, d'écoute, de médiation peuvent être proposés et effectués.

V.2.5 Les soins

L'établissement en tant qu'ESAT n'assure pas de prestations médicales cependant, dans le cadre de l'article L. 313-26 du Code de l'action sociale et des familles, les professionnels peuvent aider à la prise de médicaments dans la mesure où le mode de prise ne présente ni difficulté d'administration ni d'apprentissage particulier.

En effet, il est indiqué que lorsque les personnes ne disposent pas d'une autonomie suffisante pour prendre seules le traitement prescrit par un médecin, l'aide à la prise de ce traitement constitue une modalité d'accompagnement de la personne dans les actes de sa vie courante. Ainsi, les usagers concernés par la prise de médicaments dans la journée fournissent une prescription médicale et les piluliers remplis en conséquence.

En matière de sécurité au travail, l'ESAT prend les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques. Des personnels sont formés au PSC1 et d'entre eux est toujours présent sur le site. Les locaux (rez-de-chaussée, premier étage, véhicule) sont également équipés d'un matériel de premiers secours (trousse de secours, défibrillateur …) adapté à la nature des risques et facilement accessible.

V.2.6 La restauration

De façon générale, les repas sont préparés par la cuisine centrale de l'ESAT. Les repas dits spéciaux (comprenant au moins deux régimes spécifiques différents ainsi que les repas des personnes présentant des allergies) sont réalisés par une société extérieure. Les régimes alimentaires sont pris en compte sur présentation d'une prescription médicale.
Le déjeuner est servi à l'ensemble des travailleurs sous forme de self. Certains repas peuvent être pris à l'extérieur, notamment, lorsque les chantiers espaces verts sont éloignés de l'établissement. Les usagers ont également la possibilité de déjeuner à la cafétéria de l'ESAT l'Atelier, à leur frais, après avoir informé leur moniteur d'atelier.
Les usagers sont autorisés à retourner déjeuner chez eux pendant le temps de pause du repas, cette autorisation est soumise à un accord écrit entre l'usager et la direction.

V.2.7 L'entretien des locaux

L'entretien des ateliers est effectué par chaque moniteur et son équipe.

Les bureaux administratifs, halls, salle de repos, parties communes et les toilettes sont entretenues quotidiennement par l'équipe d'entretien des locaux.

V.2.8 Les transports

- L'ESAT l'Atelier est situé à Montesoro, quartier situé à la sortie sud de la ville de Bastia à proximité du foyer d'hébergement A. Sulana. L'établissement est desservi par les transports en commun facilitant ainsi l'autonomie des usagers. L'arrêt de bus se trouve en face de l'établissement.
- Pour les interventions à l'extérieur, les véhicules de l'ESAT sont utilisés et conduits par les professionnels. Cependant, dans le cadre de projet personnalisé, certains usagers peuvent être amenés à conduire les véhicules de transport de travail. Tous les points de départ et de retour s'effectuent à partir de l'ESAT.

V.3. LA PERSONNALISATION DU SERVICE

V.3.1 L'admission

➢ ***Les conditions d'admission***

L'admission est conditionnée par la notification d'orientation de la CDAPH en cours de validité, la présence de place vacante à l'ESAT et éventuellement au foyer, l'avis du pôle médico-socio-éducatif et de la décision du directeur d'établissement qui prononce l'admission.

➢ ***Les limites à l'admission***

La principale limite à l'admission concerne la stabilisation psychique et sociale non réalisée.
Pour qu'un usager puisse avoir une activité à caractère professionnel la stabilisation psychique est nécessaire. L'usager doit être suivi médicalement et avoir, si nécessaire, une prise en charge psychiatrique. La stabilisation sociale est également nécessaire car l'usager doit avoir un lieu de vie (appartement, maison, foyer).

Si l'un de ces deux critères n'est pas remplie, l'admission est retardé jusqu'à l'accomplissement de la prise en charge sociale et/ou psychique.

De plus, des critères de base conditionnent l'admission :

- Absence d'affections évolutives et invalidantes nécessitant des soins et une surveillance médicale constante.
- Critères psychométriques :
  SDAS : première ou seconde catégorie (stabilité psycho-sociale).
  WOOD : IGIP inférieur à 62,5%.
  ERGONOMIQUE : supérieur à 25%.
  ROCS : IDPR supérieur à 1.

- Critères d'autonomie minimaux :
  Absence de tierce personne en continu.
  Acquisition d'une hygiène minimale.
  Repères temporels et spatiaux.
  Minimums cognitifs requis.
  Communication relative au travail.
  Vie en groupe.
  Place dans le groupe.

➢ ***La procédure d'admission***

- Après avoir instruit une demande d'orientation en ESAT auprès de la MDPH, par le biais du formulaire de demande unique, tout postulant, son représentant légal ou l'organisme de suivi initial, doit se rapprocher du service éducatif de l'établissement afin que ce dernier puisse fixer une date de rendez-vous pour un entretien de premier contact et une visite de la structure. Le rendez-vous est confirmé par courrier.
- L'entretien de premier contact a pour but de présenter la structure et son cadre de fonctionnement aux personnes demandeuses et de recueillir des informations sur celles-ci, afin de vérifier la compatibilité de la demande au regard des critères d'admission de l'établissement.
- Une attestation de visite est envoyée à la MDPH afin d'activer le dossier du demandeur.
- Un second rendez-vous est fixé afin de décider des dates de la Mise en Situation en Milieu Professionnelle et de cosigner la convention afférente.
- Une période de Mise en Situation en Milieu Professionnel de deux fois cinq jours (renouvelable) est alors effectuée au sein d'un ou de plusieurs ateliers de l'ESAT.
  Lors de cette période, le stagiaire n'est pas rémunéré. Il continue à bénéficier, soit de la prise en charge de son établissement d'origine, soit des revenus de l'Allocation Adulte Handicapée (AAH) ou de l'allocation d'Education Spéciale (AES), si il est mineur.
- À l'issue, une évaluation participative en présence du stagiaire et de son représentant légal s'il y a lieu et de son, ou ses référents éducatifs est réalisée par l'éducatrice de soutien, puis supervisée par le psychiatre institutionnel et est envoyée à la MDPH pour délibération.
- Si accord de la MDPH, la demande est instruite et une notification d'orientation initiale est envoyée à l'ESAT.
- Un nouveau rendez-vous est fixé afin de déterminer la date d'entrée officielle du postulant et de lui remettre la liste des documents à fournir.
- Si aucune place n'est disponible au sein de l'établissement, la demande est dirigée vers la liste d'attente.

<u>La procédure d'entrée</u>

- À son entrée, la personne bénéficie d'un accompagnement individualisé d'une durée variable, assuré par l'éducatrice de soutien de l'établissement.

- Le service éducatif effectue alors la remise des documents légaux : Livret d'Accueil (en cours de réactualisation), Règlement de fonctionnement, Charte des Droits et des Libertés de la personne accueillie.
- Dans le mois qui suit l'admission, une évaluation participative de vulnérabilité est réalisée en présence de l'intéressé, du psychiatre institutionnel, du moniteur référent, ainsi que de l'équipe socio-éducative.
- Durant ce même mois, il est procédé à la visite d'embauche auprès de la médecine du travail et à la signature du Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail.

La période d'essai

- Au sein de l'établissement, la période d'essai s'effectue sur une durée de six mois. Un renouvellement de période d'essai peut être demandé à la MDPH par l'ESAT.
- Pendant la période d'essai, le travailleur handicapé est rémunéré, et acquiert des droits à congés payés. Toute absence maladie pendant la période d'essai prolonge celle-ci d'une égale durée.
- En cas d'accident de travail, celui-ci est, conformément à la loi, pris en charge au même titre que celui d'un salarié, pour ce qui concerne les frais médicaux.
- À l'issue de la période d'essai, un bilan participatif est effectué par l'éducatrice de soutien avec le travailleur handicapé concerné et son référent professionnel L'éducatrice de soutien rédige alors un rapport d'évaluation qui est validé par le psychiatre institutionnel, ainsi que par le chef de service éducatif.
- Ce rapport est envoyé à la MDPH qui statut en CDAPH pour soit :
- mettre fin à l'orientation en ESAT du travailleur handicapé dans le cas où période d'essai n'est pas concluante,
- mettre en place une nouvelle période d'essai lorsqu'il existe une incertitude quant aux possibilités d'intégration au sein de l'établissement,
- confirmer l'orientation

V.3.2 La démarche Projet Personnalisé

L'équipe technique médico-sociale et éducative assure l'élaboration et le suivi du projet personnalisé pour chaque travailleur.
Le Projet Personnalisé d'Accompagnement au travail s'élabore avec la personne concernée et fait l'objet d'un engagement contractuel.

➢ **L'élaboration du document**

- ✓ 1.1 L'élaboration du PPA intervient à l'issue d'une période d'essai concluante.
- ✓ 1.2 La mise en place du PPA s'appuie sur les conclusions de l'évaluation de fin de période d'essai réalisée conjointement par le travailleur handicapé, son représentant légal s'il y a lieu, son moniteur d'atelier, et l'éducatrice de soutien.
- ✓ 1.3 Dans le cadre du Système d'Information Médico-Éducatifs en Démarche Qualité (SIME-Q v.1.01), Les outils utilisés pour l'évaluation des travailleurs handicapés sont : l'évaluation de vulnérabilité (réalisée durant les premières semaines de présence au sein de la structure), le SDAS, WOOD, ROCS, ERGO (réalisés en fin de période d'essai).
- ✓ 1.4 Avant la mise en place du PPA, une présynthèse est animée par le chef de service éducatif, en présence du moniteur référent et du travailleur concerné afin de recueillir la parole de l'usager, ainsi que les dernières informations nécessaires pour définir ensemble, un objectif de travail.

- **La rédaction du document**

  - ✓ 2.1 Report sur le document final des données de la présynthèse et des éléments d'évaluation préliminaires avec analyse qualitative et quantitative par le chef de service éducatif.
  - ✓ 2.2 Confirmation de l'objectif poursuivi en concertation avec le travailleur handicapé, le moniteur référent et le chef de service éducatif.
  - ✓ 2.3 Désignation des moyens mobilisés : éducatifs, thérapeutiques, sociaux.
  - ✓ 2.4 Désignation des critères évaluatifs retenus.
  - ✓ 2.5 Choix de la date de réévaluation du projet.

- **La contractualisation**

  - ✓ 3.1 Signature du Projet Personnalisé d'accompagnement par le travailleur handicapé concerné ou son représentant légal en présence du moniteur d'atelier référent. Signature du document par le chef de service éducatif ainsi que par les partenaires associés s'il y a lieu.
  - ✓ 3.2 En cas de désaccord sur le projet, si aucune solution n'a pu être trouvée à l'amiable, le travailleur concerné est informé de son droit à avoir recours au médiateur désigné ou à demander l'arbitrage de la MDPH.

- **L' évaluation**

  - ✓ 4.1 Report de l'objectif désigné sur la fiche d'évaluation personnalisée (hebdomadaire, mensuelle ou par session d'apprentissage) en trois points : vert : aucun rappel nécessaire, orange : de 1 à 4 rappels nécessaires, rouge : 5 rappels ou plus.
  - ✓ 4.2 Évaluation en continu effectuée par le moniteur d'atelier référent.
  - ✓ 4.3 Au terme de l'évaluation, l'objectif est considéré comme globalement atteint à partir de 75% de points verts constatés.

- **La réévaluation**

  - ✓ 5.1 Les Projets personnalisés d'accompagnement sont réévalués tous les ans, sauf si l'objectif est atteint dans un délai plus court.
  - ✓ 5.2 Les Projets sont modifiés par avenants sauf s'il existe une évolution notable concernant les résultats des évaluations. Dans ce cas, un nouveau PPA est réalisé.
  - ✓ Les avenants au PPA sont réalisés soit dans le cadre d'une réévaluation annuelle, soit à la suite de la réalisation de l'objectif poursuivit, soit suite aux propositions retenues en commission technique après études des fiches de requêtes et de signalement d'évènements indésirables.

Annexes Et Abréviations

- **abréviations utilisées :**

- MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- PPA : Projet Personnalisé d'Accompagnement.
- SDAS : Social Dysfonction and Agression Scale.
- ROCS : Référentiel des Observations des Compétences Sociales.
- WOOD : Critères d'évaluation selon la méthodologie WOOD/OMS.
- ERGO : Échelle d'évaluation ergonomique établie à partir du logiciel « Progress Action ».
- SIME-Q : système d'information médico-éducatif en démarche qualité.

- **Documents annexés aux PPA :**

- SDAS, ROCS, WOOD, ERGO, Vulnérabilité.
- Document global d'évaluation.
- Critères minimaux de finalisation de période d'essai.
- Modèle de présynthèse.
- Document contractuel de Projet Personnalisé d'Accompagnement.
- Avenant au PPA.
- Grille d'évaluation personnalisée.

V.3.3 La réorientation

Le travailleur handicapé, ou son représentant légal peut présenter sa démission auprès l'E.S.A.T. ainsi que du foyer d'hébergement, en informant la direction par courrier, conformément aux dispositions prévues dans le règlement de fonctionnement.
La Direction, l'intéressé ou son représentant légal, peuvent à tout moment solliciter la MDPH pour une demande de réorientation en raison d'aptitudes qui peuvent évoluer de telle sorte qu'elles ne relèvent plus d'une orientation en ESAT, (raisons personnelles, décision médicale etc.)
À partir de l'âge de 60 ans, le travailleur handicapé peut faire valoir ses droits à la retraite selon les dispositions légales en vigueur ; mais il existe aussi la possibilité de demander une dérogation avant l'âge légal de la retraite pour demander la sortie vers une maison de retraite

V.4. RESSOURCES EXTÉRIEURES ET PARTENARIATS

Pour la mise en œuvre de certaines missions confiées à l'établissement et ce, en fonction des besoins spécifiques de chaque travailleur, un travail partenarial est nécessaire :

PARTENAIRES RELATIONS PRIVILÉGIÉES	OBJECTIFS ET FONCTIONS DU PARTENARIAT	MODALITÉS DE COLLABORATION	COLLABORATIONS POTENTIELLES ET PERSPECTIVE
Partenaires sociaux			
ISATIS : insertion et accès professionnel des personnes handicapées	Échanger sur les orientations des TH vers ESAT, vers milieu extérieur, entreprise extérieur afin d'adapter l'accompagnement selon ses besoins, capacités et attentes	Pas de convention	
Service mandataires judiciaire	Avoir un contact et des échanges avec les représentants légaux de travailleurs sous tutelle ou curatelle.	Pas de convention	
Partenaire médical			
Clinique du Cap (maison de repos)	• Assurer entre les temps de travail l'accompagnement psychiatrique afin d'optimiser la stabilisation du TH dans le but d'assurer sa mise au travail. • Accueillir les urgences de l'ESAT (décompensation) • Accueillir des TH en hôpital de jour afin de les accompagner au mieux	•Travail en collaboration avec le psychiatre de la clinique •Accueil des TH pour des séjours de repos et de convalescence • Pas de convention • Professionnel accompagne usagers sur lieu d'hospitalisation	• Maintenir la collaboration • Développer une relation privilégiée afin de disposer des dates programmées écrites des séjours des TH en interne et en externe en communiquant davantage • Diminuer les délais d'accompagnement assuré par les professionnels
Clinique San Ornello (hôpital de jour)	• Accueillir les urgences de l'ESAT • Accueillir les TH en séance (stage) programmée • Assurer, maintenir et amorcer le suivi psychologique des usagers à leur demande et à la demande des psychologues • Établir une passerelle entre les deux établissements pour favoriser et adapter l'accès au travail aux personnes présentant des déficiences psychiques.	• Contrat entre l'usager et la clinique • Accompagnement des TH à la clinique pour assurer le maintien des soins • Rendez-vous de consultation accompagné par professionnels selon demandes et autonomie • Pas de convention • Professionnel accompagne usagers sur lieu d'hospitalisation	• Maintenir la collaboration • Développer une relation privilégiée afin de disposer des documents administratifs (certif. D'hospitalisation, …), dates programmées écrites des séjours des TH en interne et en externe en communiquant davantage • Diminuer les délais d'accompagnement assurés par les professionnels • Améliorer la communication et les échanges entre assistante de direction et l'éducatif concernant les données administratives des usagers
Hôpital 1er et 2ème secteur	• Assurer un suivi psychologique et psychiatrique par le biais des consultations individuelles		• Maintenir le fonctionnement
Psychiatre libéral	• Apporter des méthodes et outils d'évaluation de la vulnérabilité, du PPA, de l'évaluation des capacités, aptitude (rapport d'évaluation MDPH) • Valider la conformité des outils	• Vacation de 8h soit 2 demie journées/ semaine	

Partenaire dans les activités de soutien extra professionnel			
Association culturelles (divers intervenants	• Proposer des activités de soutien en lien avec la culture (théarte, dessin, chant ...)	Convention	• Proposer activité culturelles adaptés
Educateurs sportifs	• Proposer aux travailleurs la pratique du sport (tennis, football...) des activités de soutien du vendredi	Conventions	• Sensibiliser les usagers au aux sports adaptés
Partenaire Institutionnels			
Foyer A SULANA	• Proposer une offre d'hébergement à 26 travailleurs de l'ESAT. • Coordonner l'accompagnement des personnes bénéficiant des services ESAT et Foyer	• Réunion de coordinations hebdomadaires	Formaliser le partenariat
IME	• Mettre en place des passerelles permettant au jeunes adultes de l'IMPRO d'intégrer l'ESAT (et de les y préparer préalablement par le biais de stages		Formaliser le partenariat

Dans un objectif d'ouverture, de socialisation, de maintien et de développement des acquis, le recours aux ressources extérieures est recherché dans le cadre du développement des activités de soutien qui conditionnent les activités professionnelles et les autres activités.

Chapitre VI. LES PRINCIPES D'INTERVENTION

La définition des principes d'intervention et leur inscription au cœur du fonctionnement institutionnel de l'ESAT est une garantie pour tous, travailleurs handicapés, familles et professionnels. La qualité du service rendu repose sur :

- l'écoute
- la bienveillance
- Politique de bientraitance
- les échanges
- la convivialité
- la démarche qualité

Dans l'accompagnement aux activités professionnelles et au soutien de celles-ci de façon informelles dans la pratique de l'atelier ou de l'établissement et de façon formelle au travers de :

- Entretiens
- CVS
- Rendez-vous avec la Direction, l'AS, l'éducatrice de soutien.

Les principes d'intervention qui guident l'action de l'ensemble des professionnels de l'ESAT l'Atelier sont :

- la vigilance relative à la vulnérabilité des usagers (Protocole de requêtes et signalement indésirables)
- la vigilance relative aux risques des usagers
- la pluridisciplinarité de l'accompagnement

« Je travaille à l'ESAT et ça permet d'aider ma mère à payer les courses. J'ai acheté ma voiture. J'ai rencontré des amis à l'ESAT et on se voit à l'extérieur »

Jean Louis N.
Travailleur ESAT

L'ESAT veille à respecter un équilibre entre les besoins de la personne (rythme, état de santé, capacités, ….) et le fonctionnement des ateliers de production.

Le travailleur handicapé dès son entrée s'inscrit dans une dynamique collective. L'équipe technique pluridisciplinaire gère la conciliation des capacités des travailleurs handicapés et les postes occupés au sein de l'ESAT en proposant un accompagnement adapté et personnalisé sur des activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, dans le but de favoriser leur épanouissement personnel et social qui s'illustre par l'élaboration d'un projet personnalisé. Pour se faire, la démarche respecte les engagements suivants du travailleur handicapé.

- La relation d'accompagnement est basée sur la confiance et donc sur la nécessité pour les acteurs à créer cette confiance.
- Le consentement éclairé du travailleur handicapé est toujours recherché, il doit être « l'acteur principal » de son projet
- La relation d'accompagnement se doit d'être constamment interrogée et analysée

VI.1. UN ACCOMPAGNEMENT À L'AUTONOMIE

L'autonomie est toujours favorisée. En effet, l'accompagnement proposé s'articule autour d'activité à caractère professionnelle qui développe des savoirs faire et des savoirs être :

- Apprentissage professionnels notamment par la formation aux gestes et postures, à la précision des gestes, aux soins, à la sécurité pour eux, à la sécurité pour les machines et outils, à la sécurité pour l'environnement de l'activité, à la sécurité pour l'environnement, aux rythmes de travail, à l'autonomie dans les activités professionnelles
- Apprentissage de la vie en groupe notamment en sensibilisant les travailleurs handicapés au respect des autres, au développement des relations humaines

Les professionnels sont amenés à apporter du sens au travail et donner le sens du travail en informant expliquant et en laissant une place active aux travailleurs qui en ont la capacité. Cette démarche se révèlent être un des moyens qui stimulent l'investissement professionnel. Grâce au travail, la personne accueillie va pouvoir gagner sa vie, trouver un équilibre personnel tout en poursuivant son évolution. Tout cela dans le respect de son histoire et de son handicap. Le travail permet de s'inscrire dans le tissu social, de s'approprier une autonomie, de débuter ou d'accomplir un projet professionnel.

L'ESAT propose, à chaque fois que cela est possible, aux travailleurs handicapés des stages en milieu ordinaire de travail (entreprises, municipalité, associations, …) en vue de favoriser l'adaptation professionnelle ou l'évolution personnelle du travailleur handicapé.
Le service social et l'éducateur de soutien soutiennent le travailleur handicapé dans ses démarches administratives pour lui donner l'explication de l'administration concerné, pour lui expliquer comment on doit agir avec ces administrations (courrier, rendez-vous), et surtout leur donner les codes d'utilisation des documents à remplir.

VI.2. LE DROIT DES USAGERS, CONFIDENTIALITÉ, CIRCULATION DES INFORMATIONS

Conformément à l'article L311-3 du code de l'action sociale et des familles, l'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par l'ESAT l'Atelier notamment dans :

- Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité
- L'exercice de son libre choix dans les activités professionnelles proposées
- L'exercice de son libre choix dans les acticités de soutien aux activités professionnelles
- L'exercice de son libre choix dans les acticités de soutien comme les activités récréatives
- Un accompagnement individualisé de qualité respectant son consentement éclairé ou à défaut celui de son représentant légal
- La confidentialité et la protection des informations la concernant
- L'accès assisté à son dossier personnel lié à son accompagnement socio-éducatif
- L'information sur ses droits fondamentaux (tutelle, vote…)
- Participation directe à l'élaboration de son projet personnalisé
- Participation à la mise en place d'instances de paroles et de représentation des travailleurs handicapés : Conseil de la Vie Sociale, enquêtes ponctuelles, demande à caractère médico psycho social ou de soutien au travail, réunions hebdomadaires ;

Par ailleurs, l'ESAT l'Atelier met en œuvre le droit des usagers et sa connaissance au travers de l'apprentissage du respect des règles institutionnelles et du règlement de fonctionnement comme le respect de la ponctualité, le respect des règles, et des règles de l'ESAT et le respect de la vie sociale.

VI.3. L'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT

L'ESAT l'Atelier met en avant une réflexion collective qui positionne l'établissement sur un territoire, dans un environnement où il interagit et est dans une politique d'ouverture.
L'ouverture sur l'environnement est une notion pleinement transversale au projet d'établissement, elle concerne l'ensemble des chapitres de ce document notamment le secteur économique, l'environnement médico-social, les stages, la formation, les familles….
Elle est forcément entendue au titre de la recommandation des bonnes pratiques professionnelles, comme un double mouvement à et sur son environnement, avec l'idée :

- De faire connaitre l'ESAT l'Atelier comme une ressource économique mais également sociale d'importance pour l'environnement.
- D'aller vers l'extérieur afin d'intégrer les personnes à la vie économique et sociale locale et de favoriser un enrichissement mutuel.

Cette ouverture doit offrir aux usagers de l'établissement une amélioration de la qualité de la prestation.

VI.4. UN ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS DE l'ESAT AU SERVICE DE L'INCLUSION

Les missions de l'ESAT ne se réduisent pas à une activité de mise au travail. Le cœur de métier reste l'accompagnement de la personne dans son projet, dans une approche globale de ce qu'elle est, de ses choix, de ses capacités, ses compétences et ses potentiels. Si le cœur de métier est l'accompagnement de la personne, le travail est le support, le levier essentiel qui concourt à l'épanouissement de la personne au sein de l'ESAT. L'objectif est de permettre aux personnes de l'établissement qui le souhaitent de pouvoir intégrer le milieu ordinaire de l'entreprise en facilitant leur insertion sociale et professionnelle vers un emploi durable par le biais de transferts de compétences, de l'acquisition de savoir-faire, de savoir être, de la mise en place de dispositifs tels que la mise à disposition ou les stages en entreprise.
Le partenariat ESAT / entreprise est donc primordial pour une inclusion professionnelle réussie de la personne en situation de handicap.

VI.5. SÉCURITÉ DES PERSONNES

La sécurité des personnes est importante pour l'ESAT l'Atelier. Le cadre législatif auquel l'établissement se conforme, sous la responsabilité de la direction, est une préoccupation de tous les instants partagée par l'ensemble des professionnels, travailleurs handicapés, familles, tuteurs.
Chacun est tenu d'informer sans délai la direction lorsqu'il constate un fait pouvant nuire à la sécurité physique et/ou psychique des travailleurs handicapés.

En cas de faits de maltraitance constatés ou de suspicions de maltraitance, l'ESAT s'engage à procéder aux signalements légaux, auprès de son organisme gestionnaire, du Procureur de la République et des services judiciaires.
Chaque fois que nécessaire et dans la mesure du possible, le responsable des faits, s'il est connu, sera écarté momentanément du fonctionnement.
Il est précisé, conformément à l'article L 311-24 du Code de l'Action Sociale et des Familles, que le fait qu'un salarié ou un agent ait témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements, ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables à son encontre.

Par ailleurs, la sécurité des éléments ci-dessous relèvent du code du travail et des lois en vigueur :
- des ateliers,
- des postes de travail
- des véhicules
- des travailleurs handicapés (protections personnelles (tenue, casque, lunettes, …)

VI.6. GESTION DES PARADOXES

VI.6.1 Inclusion et sécurité des travailleurs

La mise à disposition en entreprise et les mises en stage sont conçus pour être des passerelles vers le milieu ordinaire de façon progressive en fonction des souhaits de l'usager.
Le paradoxe oppose notre obligation d'assurer la sécurité des travailleurs de l'ESAT, à leurs souhaits d'évoluer de manière autonome dans le milieu professionnel.
La réponse apportée par l'ESAT est d'accompagner le travailleur hors des murs mais également les professionnels de l'entreprise accueillante, pour préserver au mieux la qualité d'accompagnement apportée en structure. L'équipe pluridisciplinaire dispose des compétences et ressources adaptées à l'identification des lacunes des travailleurs, et propose les actions d'accompagnement nécessaires. Une formation de jobcoaching sera mise en place pour l'éducateur de soutien pour améliorer cette pratique.

« Travailler à L'ESAT m'apporte de l'expérience, un apprentissage. Travailler dans de bonnes conditions pour peut-être un jour avoir un contrat d'apprentissage dans la restauration»
Romain B
Travailleur ESAT

VI.6.2 Accompagnement personnalisé et activité professionnelle collective

Les activités professionnelles proposées s'adressent à un groupe de travailleurs présentant des handicaps et des capacités différents. Ainsi le paradoxe consiste à traiter la singularité d'un handicap au sein d'une activité professionnelle commune à un groupe de travailleurs.
Il s'avère que les activités rythmées et cadencées par une dynamique de groupe, peuvent s'avérer difficile à suivre pour les travailleurs vieillissants et les plus vulnérables physiquement.
La multiplicité des ateliers (15 activités proposées par l'établissement) permet d'orienter et de faire évoluer chaque travailleur vers le poste le mieux adapté à ses capacités.

VI.6.3 Vieillissement et maintien à plein temps dans l'emploi

La réponse immédiate qui vient à l'esprit quand on évoque la problématique du vieillissement des travailleurs est la réduction du temps de travail. Or la mission de l'ESAT est avant tout d'accompagner les travailleurs jusqu'à la retraite dans une activité professionnelle à plein temps.

La réponse apportée consiste à adapter leur poste de travail et tenter de développer de nouvelles activités mieux adaptées, plutôt que de proposer une simple évolution vers un temps partiel. Nous préservons ainsi leur activité à temps plein sans les pénaliser financièrement.

VI.6.4 Implication des familles et travailleurs adultes responsables

Établissement de l'Adapei 2b, l'ESAT tend, conformément aux valeurs et aux objectifs de l'organisme gestionnaire, à favoriser l'implication des familles dans la vie de l'établissement. Dans le même temps, il accompagne des personnes majeures responsables (hors mesures de protection judiciaire), et de par sa mission vise à les accompagner vers une responsabilisation et une large autonomie.
La recherche d'un équilibre entre la nécessité d'individuation de l'usager et l'appartenance à sa famille constitue donc un enjeu essentiel et l'implication de cette dernière dans la vie de l'établissement n'est sollicitée qu'en fonction du souhait et la demande de l'usager.

La résolution des paradoxes d'accompagnement collectifs ou individuels prend place dans :
-le Projet d'Accompagnement Personnalisé;
- les réunions d'équipes d'accompagnement médico-social ;
-les réflexions collectives, spécialement celles relatives aux bonnes pratiques professionnelles

VI.7. LES VIOLENCES INSTITUTIONNELLES

Les violences institutionnelles sont toujours à l'esprit des professionnels afin d'être vigilant dans la pratique quotidienne.

Les rappels aux bonnes pratiques, à la charte des droits des usagers, aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM sont effectués.

Les violences institutionnelles sont toujours à l'esprit des professionnels afin d'être vigilant dans la pratique quotidienne. Ce thème est abordé dans les réunions éducatives, dans les réunions d'analyse de la pratique, mais également lors des réunions CODIR, animées par la directrice Générale, garante du projet associatif.
Les rappels aux bonnes pratiques, à la charte des droits des usagers, aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'*ANESM* peuvent être effectués.

En cas d'incident, le personnel est tenu de renseigner une fiche de 'remontée des événements indésirables" qui est transmise et traitée par la direction. L'équipe dirigeante, traite avec la plus grande attention, en proximité avec les équipe l'ensemble de ces évènements, et se porte garant du respect des règles et des personnes.

VI.8. L'ÉVALUATION

L'évaluation doit permettre aux acteurs de l'ESAT l'Atelier de mesurer, d'apprécier les impacts de leurs actions et des moyens mis en œuvre au regard de leur mission. Les professionnels apportent un regard critique positif et négatif, global sur l'accompagnement, le fonctionnement, l'organisation, les pratiques au service des travailleurs handicapés. Elle permet ainsi de donner du sens aux actions collectives et individuelles.

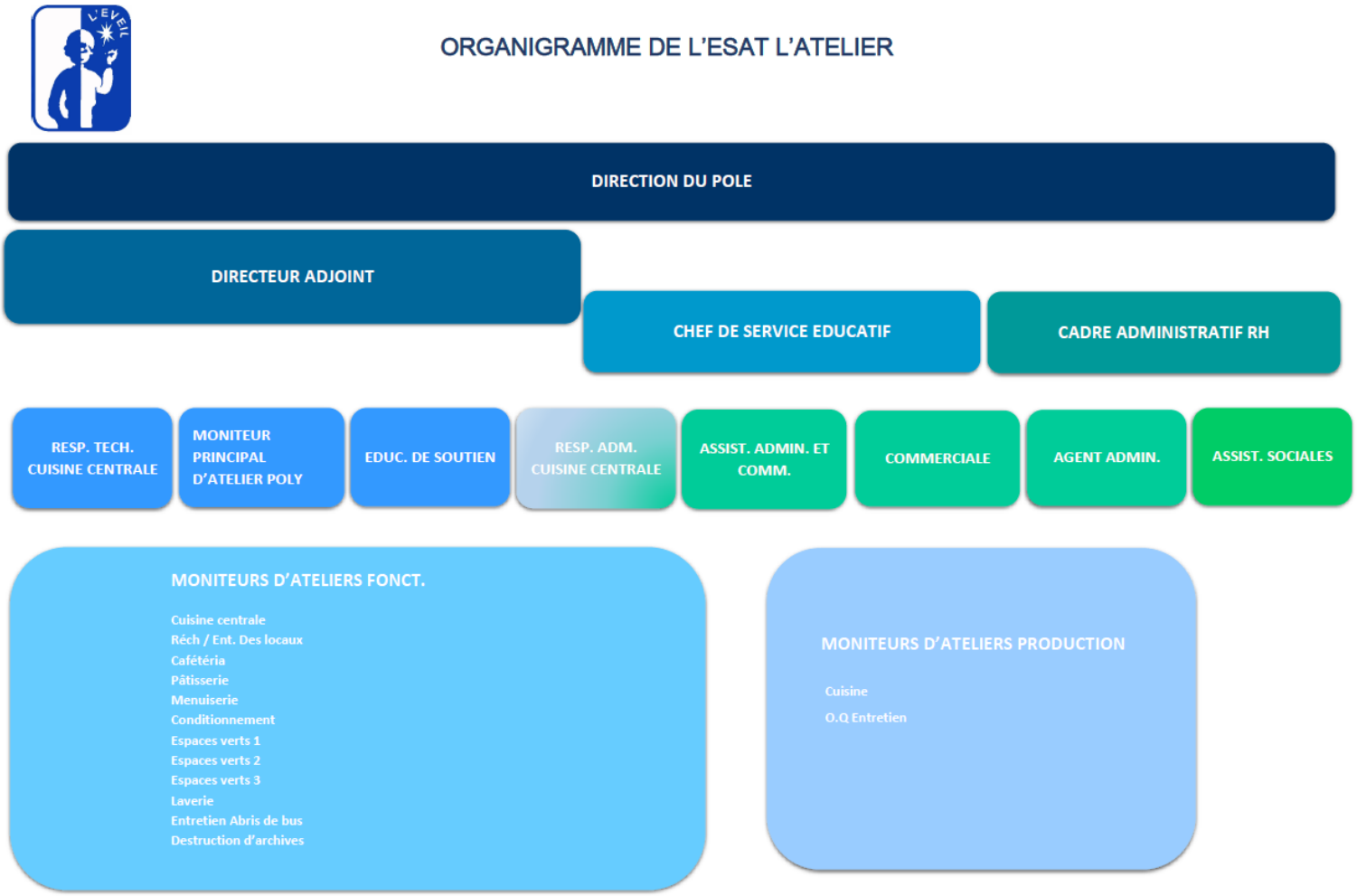
Par ailleurs, l'ESAT s'appuie sur le système d'information médico-éducatif en démarche qualité pour améliorer la qualité du service rendu aux usagers

La dernière évaluation interne a été réalisée en 2013. L'évaluation externe a été faite en 2014. Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, le processus d'évaluation interne et externe est enclenché. Ainsi, il est prévu de réaliser une évaluation interne avant décembre 2019 et une évaluation externe avant décembre 2020.

Chapitre VII. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES

VII.1. PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE ET DES FONCTIONS

L'effectif de l'ESAT l'Atelier représente 26.44 ETP (Équivalent Temps plein). L'organigramme de l'établissement est le suivant :



Les fonctions de chacun sont définies ci-après :

FONCTIONS	MISSIONS
Encadrement	
Directeur	Décliner en actions concrètes les grandes orientations du projet institutionnel et être garant de son application au sein de la structure Être responsable du fonctionnement de l'établissement et garant de ses missions et de la cohérence du projet global. Appliquer et faire appliquer les décisions et orientations associatives en s'appuyant sur la réglementation, les spécificités et la connaissance du secteur. Assurer la responsabilité de la gestion financière de l'établissement Assurer la promotion de la gestion des dispositifs de prises en charge adaptée aux populations accueillies et à son contexte. Animer une équipe pluridisciplinaire Assurer la responsabilité de la gestion du personnel de son établissement Assurer la responsabilité de la qualité générale de l'établissement Assurer la responsabilité de la sécurité des personnes et des biens.
Directeur Adjoint	Assurer, en lien étroit avec le directeur, la bonne marche de l'ESAT sur le plan administratif, financier, commercial Veiller à garantir la qualité des services rendus aux personnes accompagnées. Piloter les unités de production Gérer et coordonner les dispositifs de prise en charge des personnes accueillies Concevoir mettre en œuvre et évalue les projets des ateliers en cohérence avec le projet d'établissement Assurer la communication externe Développer la politique commerciale Encadrer une équipe pluridisciplinaire Garantir la sécurité des salariés et des usagers en veillant au contrôle, à la maintenance et au renouvellement de l'ensemble des équipements Animer et gérer les ressources humaines en matière de formation, d'évaluation des compétences, de recrutement et d'outils adaptés Développer et animer différents partenariats et réseaux Contribuer aux réflexions collectives et stratégiques de l'équipe de direction Veiller au respect des valeurs de l'Adapei Assurer le remplacement du directeur en cas d'absence
Chef de service Éducatif	Être responsable du pilotage et de la mise en œuvre des actions éducatives Manager l'ensemble des équipes éducatives Mettre en œuvre, gérer et évaluer les moyens d'accompagnement éducatif Coordonner et assurer le suivi des projets personnalisés d'autonomie ainsi que leur évaluation Assurer le lien avec l'ensemble des partenaires institutionnels ainsi qu'avec les familles ou tutelles Contribuer au projet de l'établissement

Cadre RH	Assurer le traitement des dossiers du personnel et renseigner le registre unique du personnel Gérer les dossiers des TH (admissions, formations, absences, congés…) Préparer les éléments nécessaires au recrutement, à l'élaboration des contrats de travail et à la saisie des éléments variables sur le logiciel paie en lien avec le siège Gérer les documents administratifs liés aux modifications d'horaires, heures supplémentaires, congés/absences, arrêts de travail, et remplacements. Participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique RH : GPEC, recrutement, dialogue social, formations salariés et TH Contribuer au projet de l'établissement
Administration	
Agent administratif / Secrétariat	Assurer le secrétariat administratif, en particulier le secrétariat RH et le secrétariat socio-éducatif Réaliser le traitement des documents administratifs Traiter et enregistrer les pièces comptables fournisseur et les transmettre au siège Assurer l'accueil téléphonique et l'accueil physique
Assistant administratif et commercial	Traiter et enregistrer les pièces comptables clients et les transmettre au siège Assurer le secrétariat de la comptabilité clients. Réaliser le traitement des courriers et des documents administratifs Effectuer l'enregistrement comptable de la caisse de la cafétéria assisté par le directeur adjoint
Responsable administratif restauration	Assurer le pilotage administratif du pôle restauration (Notamment via l'utilisation du logiciel Unirest) Veiller à l'application et au respect des normes HACCP et au plan de Maîtrise Sanitaire au sein de l'établissement Être l'interlocuteur direct des services de contrôle et des services vétérinaires Participer à l'élaboration des menus en lien avec la diététicienne Recueillir et traiter l'ensemble des commandes de repas, en fonction des effectifs transmis par les clients de la cuisine centrale. Superviser et coordonner l'équipe en charge de la production Coordonner l'ensemble de ses actions d'économat avec le responsable technique cuisine Gérer les achats de marchandises et viser les factures fournisseurs avant de les soumettre au paiement.
Commercial	Prospecter, développer, gérer et suivre un portefeuille clients Analyser les besoins des clients et leur proposer une solution adaptée à leur demande Promouvoir l'offre de services et des produits de l'ESAT Assurer le service après-vente Assurer un reporting régulier sous forme de tableaux de bord

	Service social
Assistant de Service Social	Favoriser l'intégration des personnes accueillies à l'ESAT dans le cadre de leur autonomie professionnelle et sociale Participer à l'élaboration des projets individualisés Être acteur dans la prévention de la maltraitance
Équipe éducative	
Moniteur principal d'atelier	Assurer l'enseignement technique, l'accompagnement et le soutien des travailleurs en situation de handicap Être responsable de l'organisation et de la production des ateliers Encadrer et coordonner les équipes des différents ateliers Être force de proposition sur les projets organisationnels, RH, institutionnels et commerciaux de l'ESAT Apporter une aide technique aux moniteurs Participer à l'élaboration et à l'évaluation des projets personnalisés d'autonomie en équipe pluridisciplinaire et en collaboration les services sociaux
Éducateur de soutien	Participer aux actions éducatives de prévention, de protection et d'insertion sociale et professionnelle. Aider au développement, à l'épanouissement et à l'autonomie des personnes accueillies Impulser des actions éducatives d'intérêt individuel et collectif Développer des outils et conseiller les moniteurs en matière d'approche pédagogique et d'accompagnement.
Responsable qualité	Assurer l'enseignement technique, l'accompagnement et le soutien des travailleurs en situation de handicap Superviser et coordonner les moniteurs d'ateliers (cuisine, pâtisserie, réchauffe et cafétéria) Encadrer et coordonner les équipes chargées de la confection des repas Participer à l'élaboration des repas en lien avec la diététicienne Veiller à l'application des normes HACCP et au respect du Plan de Maîtrise Sanitaire Déterminer les besoins en achat de marchandises en fonction des menus et des effectifs comptabilisés Assurer le suivi des livraisons de marchandise, leur stockage et contrôler leur conformité Coordonner l'ensemble de ses actions avec le responsable administratif restauration
Moniteur d'Atelier	Assurer l'enseignement technique, l'accompagnement et le soutien des travailleurs en situation de handicap Être responsable de l'organisation de l'atelier et de l'entretien du matériel. Accompagner les travailleurs en situation de handicap dans l'entretien de l'atelier Participer et effectuer le suivi des projets personnalisés d'autonomie des travailleurs en situation de handicap Encadrer les travailleurs en situation de handicap en favorisant la socialisation et l'évolution vers l'autonomie

Services généraux	
Agent d'entretien et de maintenance	Effectuer les travaux nécessaires à l'entretien technique des locaux, et petites réparations (Plomberie, menuiserie, peinture ….) Assurer la propreté des véhicules et le suivi de leur entretien Assurer la livraison des repas en interne et en externe ainsi que la livraison de la production des différents ateliers Assurer la transmission des courriers/documents au siège

Prestataire service médical	
Psychiatre	Intervenir auprès des équipes dans l'élaboration des projets personnalisés d'accompagnement des Travailleurs Handicapés. Collaborer avec l'équipe socio-psycho-éducative. Évaluer l'adéquation potentielle de l'admission de la personne orientée avec les possibilités des différentes prises en charge de l'établissement. Participer à la démarche qualité.

VII.2. LES COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS

L'Association l'Éveil s'engage dans la voie de la Gestion prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) qui a pour but de repérer les « compétences clés » ou « stratégiques » qui devront être développées, transférées en réponse à l'évolution des besoins des personnes handicapées. Ce repérage se devra d'orienter les stratégies de gestion des ressources humaines : recrutement, plan de formation, évaluation de bonnes pratiques, parcours professionnel au sein de l'établissement.

L'un des outils mis en place dans le cadre de la GPEC est l'entretien annuel des salariés.

VII.3. DYNAMIQUE DU TRAVAIL D'ÉQUIPE

VII.3.1 Les différentes réunions institutionnelles

Titre de la réunion	Fréquence /durée / jour	Objectifs	Participants	Animateur
1. Réunion de cadres	**Fréquence** : 1 fois par semaine **Durée** : 1h30 **Jour** : Le jour et l'heure sont à déterminer en fonction du service	Échanges d'informations, prise de décisions autour des thématiques suivantes: - organisation de l'établissement, - suivi de la production - - suivi du projet éducatif	Directeur Directeur Adjoint Chef de service RH	Directeur
2. Réunion Institutionnelle	**Fréquence** : 1 fois par semaine **Durée** : 1 h **Jour** : Lundi matin 8 h	Réalisation d'un point hebdomadaire sur le fonctionnement général de l'établissement et des ateliers - les situations d'urgence, - Les transmissions d'information - Débats de situations	Directeur Adjoint Chef de Service Moniteur principal d'atelier Moniteurs d'ateliers Cadre RH Secrétaire	Directeur
3. Réunion De soutien de groupe (analyse des pratiques)	**Fréquence** : 1 fois par semaine **Durée** : 1h **Jour** : jeudi ou vendredi	Analyser les pratiques professionnelles et apporter un soutien et un éclairage médico socio-éducatif auprès des équipes	Chef de service Éducatif Moniteur concerné Éducateur de soutien Médecin psychiatre Assistant social	
4. Réunion de synthèse éducative	**Fréquence :** plusieurs fois par semaine	Synthèse éducative de l'atelier concerné Finalisation et actualisation des PPA	Chefs de service éducatif Moniteur référent TH	Chef de service éducatif
5. Commission techniques	**Fréquence :** selon les besoins **Jour** : jeudi et vendredi	Évaluation des dossiers et traitement	Chef de service éducatif Éducateur de soutien Psychiatre Assistante sociale	Directeur Adjoint

Pour toutes ces réunions, des comptes rendus sont rédigés, validés par la direction.

VII.3.2 Réunions avec les usagers /familles

Titre de la réunion	Fréquence /durée / jour	Objectifs	Participants	Animateurs
1. Réunion de CVS	**Fréquence** : 1 fois par trimestre **Durée** : en fonction des travaux **Jour** : en fonction du rendez vous	Informer sur la vie de l'ESAT Donner son avis et faire des propositions sur toutes questions intéressant le fonctionnement de l'établissement	Membres du CVS.	Président du CVS Directeur

Un procès-verbal oral est réalisé par le président aux usagers après chaque réunion. Le compte rendu écrit est rédigé par le chef de service éducatif et donné au président pour validation.

Chaque réunion du CVS est organisée et préparée en amont avec les usagers. Le président recueil les informations et les sujets à aborder auprès des usagers.

Les moniteurs d'atelier informent régulièrement les usagers des événements importants de la structure et échangent avec les travailleurs. Ces échanges sont informels.

En parallèle, dans le cadre du fonctionnement habituel de l'ESAT, l'usager peut rencontrer la direction comme il le souhaite sur rendez-vous et à l'inverse l'usager peut être convoqué par la direction. Les représentants légaux peuvent être convoqués à cette rencontre.

VII.3.3 Réunions avec les partenaires

Titre de la réunion	Fréquence /durée / jour	Objectifs	Participants	Animateurs
1. réunion de coordination avec le foyer A. Sulana	**Fréquence** : 1 fois par semaine **Durée** : 1 heure **Jour** : mardi	Échanger sur l'accompagnement proposé aux usagers qui sont hébergés au Foyer « A Sulana »	Équipe éducative du foyer Chef de service du foyer Chef de service éducatif de l'ESAT Éducatrice de soutien Service social	Directeur de l'ESAT/Foyer
2. réunion avec les associations Tutélaires	**Fréquence** : 1 fois par trimestre	échange sur la prise en charge et accompagnement	chef de servi éducatif, éducateur de soutien, service social	Assistante
3. réunion coordination MDPH	**Fréquence : 1 fois par mois**	Évaluation ou réorientation	chef de servi éducatif, éducateur de soutien, Service social	

VII.3.4 Les écrits

Les écrits professionnels sont des éléments fondamentaux d'un travail en équipe, comme mémoires des informations recueillies et traces des débats et éventuellement prises de décisions entre professionnels. Ainsi au sein de l'ESAT sont mis en place :

Type d'écrit	Objet de l'écrit
Protocole de demande à caractère médico-psycho social ou de soutien au travail	Il est utilisé pour faire remonter les informations et les demandes à caractère médico-psycho social ou de soutien au travail de la part des usagers
Cahier d'entretien	Il est rempli par les professionnels pour signaler à l'agent technique tous dysfonctionnements liés aux équipements et bâtiments.
Cahier de réunion	1 cahier retraçant le contenu des réunions pluridisciplinaires, ces cahiers sont relus et paraphés la semaine suivante.
Compte rendu des réunions	Réalisé par la secrétaire, il est transmis à la direction pour avis et mis à disposition du personnel.
Fiche de remontés des événements indésirables	Renseignées en cas de constatation de violence, en cas d'accident, de destruction de matériel ces fiches sont transmises au chef de service et analysées pour suite à donner
Compte rendu de synthèse (du projet personnalisé)	Synthèse écrite du projet personnalisé qui est diffusée aux professionnels concernés et intégrée dans le dossier de l'usager.

VII.4. SOUTIEN AUX PROFESSIONNELS

Chaque année, la direction établit en collaboration avec les salariés et la Direction Générale un plan de formation.
La formation continue pour l'établissement permet aux salariés de se perfectionner et d'assurer un accompagnement de qualité.
Les entretiens professionnels sont réalisés tous les 2 ans conformément à la règlementation.
La direction reste attentive aux besoins et aux attentes des professionnels. Chaque année les salariés sont reçus dans le cadre d'entretiens professionnels. Les besoins sont identifiés et les mesures de soutien sont mises en place par le biais de formations adaptées, d'aménagements logistiques ou organisationnels, de réunions de travail …

Chapitre VIII. LES PERSPECTIVES POUR L'AVENIR

VIII.1. LE PLAN D'ACTION

Ce plan d'action décrit l'ensemble des objectifs de développement et d'amélioration définis sur la base des constats établis dans le présent projet d'établissement. Il répond par ailleurs aux objectifs fixés dans le projet associatif se conforme aux grands axes définis dans le schéma régional de santé.

PRESTATION DE SERVICE			
Objectifs	**Actions à mettre en œuvre**	**Calendrier**	**Indicateur de réalisation**
Développer et moderniser les outils favorisant un meilleur accompagnement des travailleurs, en renforçant l'application des bonnes pratiques	Créer un livret d'accueil accessible aux travailleurs par le biais des supports modernes de communication et de transmission de l'information (Fichiers audio et vidéo sur Clé USB site internet….)	2019	oui/non
	Mettre en place l'évaluation des pratiques et réaliser les évaluations interne et externe	2019-2020	oui/non
	Informatiser le dossier de l'usager	2020	oui/non
S'adapter à la nouvelle typologie de la population accueillie (profils déficients psychiques prédominants, profil de population vieillissante)	Former et informer le personnel en intra par le biais des interventions du médecin psychiatre institutionnel ainsi que le service psycho social; et en extra muros par le biais du plan de formation	2019-2021	Nb de personnels formés
	Réévaluer annuellement les PPA en fonction de l'évolution des besoins de la population	en continu	Nb de PPA réévalués annuellement
	Mener une analyse et une réflexion conduisant à créer et ou adapter les ateliers en lien avec l'évolution des besoins des travailleurs	2019-2022	Nb d'activités nouvelles ou adaptées / Taux d'efficacité sur le poste
	Développer une convention de partenariat avec les structures de soins psy de la région (Clinique San Ornello)	2019	oui/non
	Former et sensibiliser les personnels à l'accueil et l'accompagnement des personnes présentant des troubles autistiques	2019-2023	%age population accueillie présentant des TSA
Réduire le désavantage social et renforcer l'accès à la citoyenneté des T.H.	Organiser des journées d'information en partenariat avec le TGI de Bastia (visite, audiences publiques...)	en continu	Nb de journées organisées /an
	Mettre en place un partenariat privilégié avec le magistrat des tutelles et organiser des journées d'information pour les TH sur l'intérêt d'une protection judiciaire	2019	Nb de partenariat / Nb de journées organisées
	Mettre en place des formations collectives, dispensées par les assistantes sociales en interne,	en continu	Nb de journées organisées /an

	sur les droits et devoirs des TH		
	Renforcer le partenariat avec le CRIJ pour augmenter le nombre de formations dispensées aux travailleurs (sexualité, droits civiques….)	en continu	Taux : Nb de formation/Nb de TH accueilli
	Initier et sensibiliser les travailleurs aux différents suffrages et les inciter à exercer leur devoir de citoyen en allant voter	En continu	Nombre de travailleurs possédant une carte d'électeur
	Développer les partenariats avec Arcodeca et la ligue contre le cancer, en vue d'actions de dépistages précoces	2019	Nb de partenariat et Nb de journées d'information
	Développer les partenariats avec les centres de soins et de prévention d'addictologie	2019	Nb de journées d'information
	Développer le partenariat avec l'hôpital de Bastia pour le dépistage des soins dentaires	2019	Nb d'actions de dépistage
Écologie	Mettre en place le tri sélectif	2019	oui/non
	Sensibiliser les équipes et les usagers et mettre en place toutes les mesures permettant de favoriser les économies d'énergie et œuvrer pour la protection de l'environnement	2019-2022	Réduction dépenses énergétiques
Favoriser l'inclusion des TH en milieu ordinaire	Réévaluer des critères d'admission de l'ESAT (Cf. Critères de Wood, IGI et évaluation psychométrique…)	2019	oui/non
	Renforcer la coordination avec la MDPH afin de cibler une population de travailleurs en situation de handicap dont un accompagnement est nécessaire pour accéder au milieu ordinaire	2019	Nb de personnes orientées présentant ce profil
	Sensibiliser le service commercial à initier et valoriser, auprès des entreprises clientes de l'ESAT, la mise à disposition des travailleurs, pour favoriser les mises en stage	2019-2022	Nb d'entreprises ayant accueilli des TH
	Informer et former les entreprises aux stratégies éducatives, et à la relation avec la personne en situation de handicap	2019-2022	Nb d'action d'information
	Former l'éducateur de soutien aux nouvelles techniques de coaching pour améliorer l'accompagnement et créer une proximité immédiate avec l'entreprise	2020	oui/non
Améliorer l'offre de produits et de services proposés par l'ESAT Production	Améliorer l'accueil physique et téléphonique	2019-2020	oui/non
	Moderniser et adapter l'offre des produits et services aux évolutions des marchés et des attentes de clients	2019-2022	Enquêtes satisfactions client
	Mettre en place un plan de veille permanent sur la qualité de produits et services rendu // Mettre en place des enquêtes de satisfaction clients	2019-2022	Enquêtes satisfactions client
	Mettre en place des plans et suivis de production efficaces afin d'optimiser et réduire les délais de livraison	2019	Fiches de suivi de production / Enquêtes

			satisfactions client
Développer l'attractivité de l'ESAT et adapter l'offre de service pour tendre vers un taux d'occupation conforme à son agrément	Adapter les activités, pour poursuivre l'accompagnement en ESAT les personnes vieillissantes et/ou moins performantes, dans le cadre d'activités productives pertinentes	2019-2022	Nb d'activités nouvelles ou adaptées / Taux d'efficacité sur le poste
	Favoriser la mise à disposition en entreprise, et permettre aux travailleurs accueillis ainsi qu'à de nouveaux profils de bénéficier des services d'accompagnement en milieu ordinaire offerts par l'ESAT	en continu	Nb de mise à disposition / Nb de stages en entreprise (Objectifs 10 TH en entreprise)
	Communiquer en valorisant le travail et le statut des travailleurs ESAT, auprès des publics susceptibles de pouvoir intégrer l'Établissement	en continu	Nb de mise à disposition / Nb de stages en entreprise (Objectifs 10 TH en entreprise)
	Promouvoir l'offre ESAT/Foyer pour cibler des personnes résidant des microrégions du rural éloignées de Bastia	en continu	Nb de TH intégrant l'ESAT via ce dispositif
	Étendre géographiquement la zone d'intervention de l'ESAT à des microrégions dépourvues de ce type de structure, en se donnant la possibilité de créer des ateliers délocalisés	2023	Nb de TH accueillis via ce dispositif

ENVIRONNEMENT			
Objectifs	**Actions à mettre en œuvre**	**Calendrier**	**Indicateur de réalisation**
Améliorer de la connaissance du handicap et des activités pratiquées à l'ESAT dans l'environnement social	Mener des actions visant à la médiatisation des activités de l'ESAT	en continu	Nb d'actions menées
	Participer et initier des événements et manifestations tendant à promouvoir le travail des personnes en situation de handicap, auprès de l'ensemble des acteurs économiques de l'île.	en continu	Nb d'actions menées
	Développer des liens et créer de partenariats avec les collèges, lycées, CFA, et associations	en continu	Nb de partenariat et Nb d'actions menées
	Proposer des visites d'établissement ciblées	en continu	Nb de visiteurs accueillis
	Développer les liens avec les entreprises et les acteurs du secteur économique, pour les sensibiliser au travail des personnes en situation de handicap et favoriser l'inclusion	en continu	Nb de journées d'information
Améliorer les interactions avec l'ensemble des acteurs extérieurs	Améliorer l'accueil physique et téléphonique	2019-2022	oui/non
	Repenser globalement l'image de l'établissement et développer des supports de communications (catalogues, flyers, cartes de visite.)	2019-2020	oui/non
	Créer un site internet et investir les réseaux sociaux	2019-2020	Nb de visites / Nb de folowers

ÉQUILIBRES FINANCIERS			
Objectifs	**Actions à mettre en œuvre**	**Calendrier**	**Indicateur de réalisation**
Mettre en place des politiques de gestion pour garantir une utilisation des ressources dans le cadre des budgets alloués	Maitriser les outils du suivi de budget mis à disposition par le siège	en continu	Cf. Comptes administratifs
	Développer la mise en concurrence et la mutualisation des achats inter établissement pour augmenter notre pouvoir de négociation auprès des fournisseurs	en continu	cf. Comptes administratifs / Baisse des charges
	Anticiper et prévoir les dépenses liées au renouvellement des matériels et à la maintenance des bâtiments	en continu	Cf. Comptes administratifs / Investissements + maintenance
	Améliorer la qualité de vie au travail pour limiter l'absentéisme et optimiser les politiques de gestion du personnel (GPEC….)	en continu	Cf. Comptes administratifs / GII
	Développer les pratiques visant à favoriser les économies d'énergie (Électricité, Eau, Gaz, carburants …)	en continu	Cf. Comptes administratifs / GI
Restructurer l'activité production afin de garantir une rentabilité et dégager des profits capables de financer son développement	Renégocier les tarifs et mettre à jour les contrats avec les clients	Annuellement	Cf. Budget Prod / Résultat + Nb d'avenants
	Développer et adapter l'offre de biens et de services, en tenant compte des capacités des travailleurs, sur des marchés porteurs et générateur de profits	en continu	Cf. Budget Prod / Résultat + Variation CA
	Mettre en place une comptabilité analytique et des outils efficaces de gestion (logiciels, fiches de suivi, plannings d'intervention…)	2019-2020	Cf. Budget Prod / Résultat + Variation CA
	Développer la mise en concurrence pour augmenter notre pouvoir de négociation auprès des fournisseurs pour diminuer les couts d'achat de matières premières	en continu	Cf. Budget Prod / Baisse des charges Achats
	Optimiser l'organisation du travail et les processus de production pour diminuer les couts de fabrication et augmenter les marges	en continu	Cf. Budget Prod / Résultat + Variation CA
	Adapter l'organigramme pour créer un pôle économique structuré en encadré	2019	oui/non
	Relancer une politique commerciale de conquête pour développer de nouveaux marchés et attirer de nouveaux clients	2019	Variation Chiffre d'affaire
	Mettre en place une politique d'investissement permettant un renouvellement et une modernisation du matériel de travail	en continu	Cf. Budgets Investissements et Résultat
	Mettre en place des politiques marketings visant à faire connaitre l'ESAT et son offre de services.	en continu	Variation Chiffre d'affaire / Enquête de notoriété

VIII.2. SUIVI ET PILOTAGE DU PLAN D'ACTIONS

Afin de garantir la mise en œuvre du plan d'action prévu dans le cadre du projet d'établissement 2019-2023, d'assurer un suivi des orientations à 5 ans, et d'adapter éventuellement les contenus de ce projet au regard de l'évolution du contexte, un « Comité de Suivi du Projet d'Établissement » sera mis en place dans les conditions suivantes :

Composition

Concernant uniquement les objectifs propres à l'établissement, le comité de suivi sera composé de représentant de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les autres objectifs impliquant fortement l'association, les modalités restent à définir communément et ce en fonction des priorités associatives.

Missions

- ✓ Assurer le suivi du plan d'action à 5 ans en s'assurant de l'atteinte des objectifs
- ✓ Mettre en cohérence les actions conduites sur les différents axes de travail (en évitant les doublons et en favorisant les synergies)
- ✓ Proposer le cas échéant les adaptations nécessaires du projet d'établissement en fonction de l'évolution du contexte interne et externe

Fonctionnement

Rencontre semestrielle de suivi
Organisation d'une rencontre annuelle de bilan (dans le cadre d'une réunion institutionnelle) avec l'ensemble des acteurs de l'établissement et point d'étape annuel remis à la direction générale.

ANNEXE « Cadre règlementaire applicable à l'ESAT l'Atelier »

REFERENCES LEGALES
Code de l'Action Sociale et des Familles
Code du Travail
Code de la Santé Publique art. L.1111-7 et 8
Code de la Construction et de l'Habitation, articles 1.111-7 à 1.111-8-4
Code de l'Urbanisme, article L.421-1 et L. 421-3
Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
Loi n°91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public
Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
Loi HPST n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé du territoire
Loi L344-5 du CASF
Loi L311-1 (7°) du CASF
Décret n°77-1547 du 31 décembre 1977 relatif à la contribution des personnes handicapées aux frais de leur hébergement et de leur entretien lorsqu'elles sont accueillies dans des établissements
Décret n°95-260 du 8 mars 1995 relatif à la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité
Décret n° 2004-1274 du 26 novembre 2004 relatif au contrat de séjour ou document individuel de prise en charge prévu par l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles
Décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale et aux formes de participation.
Décret n° 2005-768 du 7 juillet 2005 relatif aux conditions techniques minimales de fonctionnement des établissements mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles
Décret n° 2007-221 du 19 février 2007 pris en application du II de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux
Décret n° 2007-417 du 23 mars 2007 modifiant le code de procédure pénale (deuxième partie : Décrets) et relatif à l'accès de certaines personnes morales au bulletin n° 2 du casier judiciaire
Arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP)
Arrêté du 29 septembre 1997 fixant les conditions d'hygiène applicables dans les établissements de restauration collective à caractère social
Arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie
Arrêté du 1er février 2010 relatif à la surveillance des légionnelles dans les installations de production, de stockage et de distribution d'eau chaude sanitaire
Circulaire DGA 5/SD 2 n° 2002-265 du 30 avril 2002 relative au renforcement des procédures de traitement des signalements de maltraitance et d'abus sexuels envers les enfants et les adultes vulnérables accueillis dans les structures sociales et médico-sociales
Circulaire DGAS/SD 5 n° 2004-138 du 24 mars 2004 relative à la mise en place du livret d'accueil prévu à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles
Circulaire DHOS/E4/DGAS-2 C n° 2004-207 du 5 mai 2004 relative au rafraîchissement de l'air des locaux des établissements de santé et des établissements médico-sociaux
Circulaire DGAS/2009/170 du 18 juin 2009 relative à la sécurité des personnes hébergées dans des établissements médico-sociaux en cas de défaillance d'énergie
Circulaire DGAS/SD2 n°2009-79 du 17 mars relative à l'application du plan national canicule 2009
Circulaire DGCS 2010-254 du 23 juillet 2010 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance des personnes âgées et des personnes handicapées et au développement de la de la bientraitance dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de la compétence de l'ARS
Instruction ministérielle DGAS 2007-112 du 22 mars 2007 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance

Charte des droits et libertés de la personne accueillie

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES HAS
TOUS SECTEURS
« Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service » (Mai 2010)
« Ouverture de l'établissement à et sur son environnement» (Jan 2012)
« La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre » (Juillet 2008)
« Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance » (Déc 2008)
« Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées » (Juillet 2008)
« Les attentes de la personne et le projet personnalisé » (Déc 2008)
« Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement » (Nov 2009)
« Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux » (Oct 2010)
« La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles » (Juillet 2009)
« Mise en œuvre de l'évaluation interne dans les établissements et services visés par l'article L. 312-1 du code de l'Action sociale et des familles » (2008)
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat (Juin 2013)
« Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés : prévention et réponses » (Déc 2016)
« Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques » (Mai 2016)
« L'accompagnement à la santé de la personne handicapée » (Juillet 2013)
« Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou troubles envahissants du développement» (Jan 2010)
« L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes » (2015)
« Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap » (Jan 2018)
« Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou troubles envahissants du développement» (Jan 2010)
« Trouble du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte » (Mars 2018)