

Projet d'établissement ESAT

2023 – 2027



iqades



SOMMAIRE

1	<i>L'établissement</i>	3
1.1	Histoire et implantation	3
1.1.1	Quelques éléments d'histoire	3
1.1.2	Implantation géographique	4
1.2	Cadre institutionnel	5
1.2.1	Rappel des textes	5
1.2.2	Orientations territoriales	6
1.2.3	Autorité de compétence	6
1.3	Vocation de l'ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage »	6
1.3.1	Les principes fondateurs de notre action et nos valeurs	6
1.3.2	Les missions de l'établissement	7
1.3.3	Place du travail dans l'accompagnement	10
1.4	Les principaux partenaires de l'ESAT	10
2	<i>Un travailleur - Un parcours</i>	12
2.1	La population accueillie	12
2.2	L'accompagnement des travailleurs	13
2.2.1	Le cadre du projet	13
2.2.2	Les droits et les devoirs des personnes accueillies	14
2.2.3	L'élaboration de l'accompagnement	15
2.2.4	Le partenariat avec les familles	16
2.3	Les instances de réflexion, de concertation, d'élaboration et de soutien	17
3	<i>Les activités professionnelles et prestations de services</i>	18
4	<i>L'organisation</i>	23
4.1	Le personnel	23
4.1.1	Descriptif des postes et fonctions	23
4.1.2	La qualification - fiches de poste	25
4.1.3	La formation	25
4.2	Le travail à l'ESAT – Support à l'insertion professionnelle	26
4.3	La gestion financière	30
5	<i>Les perspectives à 5 ans</i>	31
	Conclusion	34
	Annexes	35

« L'homme est projet et sera ce qu'il a projeté d'être »

Jean-Paul SARTRE

Préambule

Obligation légale et réglementaire depuis la mise en application de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et en vertu de l'article L-311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles, le projet d'établissement ne se résume bien évidemment pas à une injonction.

Du point de vue des personnes accompagnées et de leurs représentants légaux, le projet d'établissement doit être un outil garantissant les prestations dues aux bénéficiaires et répondre aux questions suivantes : quelles sont les missions et les objectifs de l'établissement ? de quels moyens dispose-t-il pour les atteindre ? De quelle manière va-t-il les atteindre ? Comment évaluer qu'il les a bien atteints ?

Du point de vue des professionnels, le projet d'établissement doit servir de cadre à l'action menée aussi bien dans son contenu que dans la manière. Il doit servir de référence à tous les salariés afin d'assurer la cohérence de leur accompagnement auprès des bénéficiaires et de les fédérer autour d'un projet commun.

Du point de vue des partenaires extérieurs, institutionnels ou non, il constitue la pièce d'identité de l'établissement et un outil de communication qui rend compte de l'action menée quantitativement et qualitativement.

Très étroitement articulé avec le projet associatif, le projet d'établissement traduit techniquement et concrètement les grandes orientations décidées par l'association gestionnaire.

Ce projet établissement est écrit dans un contexte de construction d'un pôle Travail-Habitat qui a vu le jour en janvier 2023. Ce pôle Travail – Habitat regroupe l'ESAT « Les ateliers de l'Ermitage », le SAVS et le foyer collectif « La résidence Châteaudun ». Ce pôle s'est construit pour mettre plus de cohérence et de fluidité dans l'accompagnement des personnes et leurs parcours (90% des personnes accompagnées à la résidence Châteaudun travaillent à l'ESAT « les ateliers de l'Ermitage »).

Le Projet d'Établissement révisé ci-après déroule d'une réflexion commune entre les différents protagonistes de l'ESAT sur toute l'année 2022.

La rédaction finale est exhaustive et relève de la direction.

Le présent projet est approuvé par :

- Le Conseil d'Administration de l'IADES en date du 19/01/2023
- Après avis favorable du Conseil de la Vie Sociale lors de sa séance du 30/03/2023
- Après avis favorable du Comité Social et Économique pris lors de la réunion du 13/05/2024

Ce projet a été envoyé au Conseil Départemental de l'Essonne et à l'Agence Régionale de Santé d'Ile de France le : 30 juin 2026

Le projet d'établissement est à la disposition des résidents, des familles et du personnel au sein de l'établissement et sur le site de l'Association : www.iades.fr

1 L'établissement

1.1 Histoire et implantation

1.1.1 Quelques éléments d'histoire

Dans le début des années 80, le sud de l'Essonne est peu équipé en établissements pour personnes adultes handicapées. Deux associations locales, l'APAEI Essonne Sud (Association des Parents et Amis d'Enfants Inadaptés) et l'AHDC (Association des personnes Handicapées de Dourdan et son Canton) décident alors de s'unir pour parvenir à leur but : créer et gérer des établissements destinés à accueillir des personnes handicapées mentales et/ou physiques. Elles fédèrent autour de cet objectif d'autres forces vives partageant le même idéal : les familles Ceccaldi-Pavard et Lefèbvre-Minot, donatrices des terrains.

C'est ainsi qu'en 1984 naît l'Inter Association Dourdan Essonne Sud, IADES, association à but non lucratif.

Aujourd'hui, l'IADES gère 5 établissements et service :

- un ESAT de 70 places, premier établissement créé en 1990
- un foyer de vie de 58 places créé en 1991
- des foyers d'hébergement, composés d'un foyer collectif de 21 places et d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) de 24 places créée en 1993
- un foyer d'accueil médicalisé de 30 places créé en 2004.

Au total, l'IADES accompagne près de 200 personnes adultes handicapées et emploie plus de 150 salariés.

L'IADES et ses établissements sont implantés à Dourdan, ville de plus de 10 000 habitants, située au sud-ouest du département de l'Essonne.

Le site de IADES se trouve à l'entrée du parc économique Lavoisier, à proximité du centre-ville, d'une zone pavillonnaire et d'un centre commercial.

Un siège administratif, créé en 2005, vient en appui de ces cinq établissements et service situés sur un même site à l'exception du foyer collectif. Il possède ses bâtiments au cœur du site. Cette proximité géographique doublée d'une appartenance à la même association conduit les établissements à se rencontrer, à s'enrichir mutuellement, à mutualiser leurs moyens.

Bien que menant chacun leur projet dans le respect de leur agrément respectif, ces quatre établissements constituent entre eux des passerelles possibles dans le parcours de vie de toutes les personnes accueillies.

Valeurs de l'association

« L'IADES agit dans le respect des droits et de la dignité des personnes qu'elle accueille. Elle veille à ce que ces adultes soient des citoyens à part entière. Dans les établissements de IADES, chacun d'eux bénéficie d'un projet personnalisé visant à développer ses aptitudes, ses compétences, ses goûts, son autonomie. Une forte mobilisation associative et une remise en question

régulière des pratiques professionnelles sont garantes de notre volonté de toujours mieux servir les personnes accueillies ». (extrait du projet associatif 2021-2025 p5).

L'IADES est attachée au principe du libre choix et de la participation de la personne. Elles s'est fixée des objectifs essentiels dans les domaines de :

- la citoyenneté et l'inclusion, en développant l'exercice de la citoyenneté et l'habitat inclusif, en ouvrant les établissements au milieu professionnel ordinaire et à la vie de la cité, en favorisant l'intégration dans le tissu associatif, sportif, culturel et caritatif ;
- la vie affective, en poursuivant la démarche d'amélioration permanente de l'accompagnement, notamment par la mise en œuvre de la charte pour la reconnaissance et l'accompagnement de la vie affective et intime de la personne accompagnée ;
- la fluidité des parcours de vie, en assurant la continuité de l'accompagnement nécessaire selon l'évolution des personnes ;
- l'autodétermination, être acteur de sa vie, c'est-à-dire exercer le droit propre à chaque être humain de gouverner sa vie sans influence externe indue et à la juste mesure de ses capacités.

En 2019, l'IADES a créé un fonds de dotation, afin de soutenir et développer tout projet d'intérêt général à caractère social ou médico-social, favorisant l'épanouissement et l'autonomie des personnes en situation de handicap.

Grâce à son site www.iades.fr de nombreuses informations la concernant sont accessibles.

1.1.2 Implantation géographique

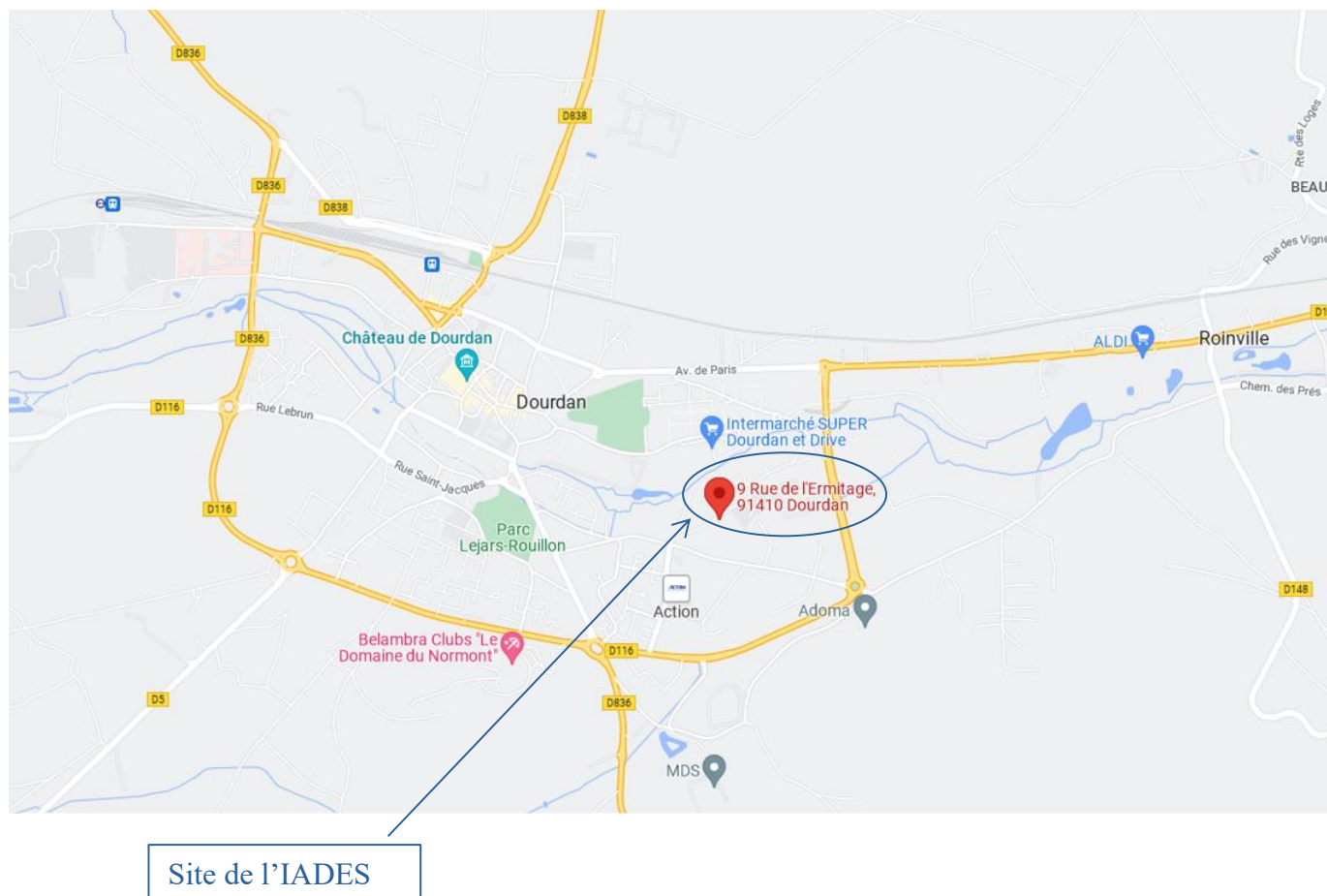
L'ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage » se situe à Dourdan, ville de 10 500 habitants du sud-ouest du département de l'Essonne. L'implantation géographique allie les avantages d'une ville à dimension humaine à ceux d'un cadre rural agréable : proximité de la Beauce et des massifs forestiers de Rambouillet.

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

La ville de Dourdan est desservie par l'autoroute A10, le RER C (1 heure de Paris) et par un réseau de cars qui facilite les déplacements vers Étampes et Rambouillet ainsi que des liaisons rapides par bus autoroutiers vers Briis-sous-Forges, Orsay, Les Ulis, Massy.

L'ESAT se trouve dans le Parc économique Lavoisier, à proximité d'une grande surface et du camping. Le centre-ville est à environ 1 kilomètre. On rejoint la gare (SNCF et routière) en 20 minutes à pied ou par une liaison de bus de la ville. Le Foyer d'Hébergement de l'IADES se situe au centre-ville.

Plan d'accès à Dourdan



1.2 Cadre institutionnel

1.2.1 Rappel des textes

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

- Au Code de l'Action Sociale et des Familles et notamment les articles L 345-3 et R 344-7 ;
- au Code de Santé Publique et notamment les articles L 1110-1-1 et L 1411-6 ;
- au Code de Sécurité Sociale et notamment l'article R 341-2 ;
- au Code du Travail et notamment les articles L231-1 et suivants et L 241-2 et suivants, R 241-50 ;
- à l'ordonnance n° 2005-1477 du 1er décembre 2005 portant diverses dispositions relatives aux procédures d'admission à l'Aide Sociale et aux établissements sociaux et médico-sociaux ;

- à la loi n° 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'Action Sociale et Médico-Sociale ;
- à la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- au décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des Établissements et Services d'Aide par le Travail ;
- au décret d'application n°2007-874 du 14 mai 2007 relatif au suivi des travailleurs d'établissement et Services d'Aide par le Travail dans le milieu ordinaire.
- au décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail

1.2.2 Orientations territoriales

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

❖ Le Schéma Départemental des Adultes Handicapés en Essonne élaboré par le Conseil Départemental de l'Essonne,

❖ Le schéma régional d'organisation médico-sociale (SROMS) élaboré par l'Agence Régionale de Santé (ARS)

1.2.3 Autorité de compétence

- Autorité de compétence : **Agence Régionale de Santé (ARS)**
- Financement : **Sécurité sociale**

1.3 Vocation de l'ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage »

1.3.1 Les principes fondateurs de notre action et nos valeurs

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

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

L'ESAT agit dans le respect des droits et de la dignité des personnes qu'elle accueille. Elle veille à ce que les personnes accueillies soient des citoyens à part entière. Dans les ateliers de l'ESAT, chacun bénéficie d'un projet personnalisé visant à développer ses aptitudes, ses compétences, son autonomie. Une forte mobilisation associative et une remise en question

régulière des pratiques professionnelles sont garantes de notre volonté de toujours mieux servir la personne accueillie dans le respect de ses choix.

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

- *Situer la personne accueillie au centre du dispositif,*
- *L'interlocuteur privilégié est la personne accueillie,*
- *Le travail est un moyen et non un but.*

L'ESAT accompagne des 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, la CDAPH, vers le milieu de travail protégé. Le travailleur intégré à un ESAT n'a pas le statut de salarié. Toutefois, certaines règles du code du travail lui sont applicables : hygiène et sécurité, médecine du travail, congés payés, formation professionnelle.

Le cadre de l'ESAT assure protection et intégration, en proposant des conditions de vie au travail structurantes, des activités de soutien et un travail adapté à temps plein ou à temps partiel pour :

- Faciliter l'adaptation de la personne au sein de l'établissement et veiller au respect de ses droits,
- Permettre l'acquisition et le développement de compétences techniques, professionnelles et sociales,
- Soutenir la personne pour la recherche de son bien-être et de son ouverture citoyenne et culturelle.

En d'autres termes, **l'ESAT veut apporter à chaque personne accompagnée des savoirs, savoir-être et savoir-faire utilisables en interne à l'établissement et transposables en dehors de l'ESAT** dans son rapport au monde du travail et dans les relations avec autrui. Il s'agit dans un premier temps de faire émerger des compétences socioprofessionnelles et transversales, de les développer et de les maintenir. L'accompagnement doit lui offrir un cadre où s'affirment ses compétences, ses aspirations et ses motivations pour construire ses parcours. Il doit lui permettre de se découvrir comme personne en capacité de prendre des responsabilités, des initiatives et de faire des choix.

1.3.2 Les missions de l'établissement

Mission économique

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

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

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

- *Sous-traitance / Conditionnement*
- *Restauration collective*
- *Blanchisserie*
- *MHL*

■ Prestations de service

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

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

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

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

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

Mission sociale

L'ESAT accompagne l'intégration sociale et professionnelle de l'ensemble des travailleurs accueillis.

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

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

- La mise en place de projets personnalisés pour chacun des travailleurs accueillis ;
- La prise en compte des avis des travailleurs, invités à s'exprimer lors des réunions hebdomadaires, par la boîte à idées ;
- La tenue au moins 3 fois par an de Conseils de la Vie Sociale, composés des représentants des travailleurs, des familles, des salariés, du Conseil d'administration de l'IADES ;
- Des rencontres avec les moniteurs référents, la psychologue, l'animatrice de la mission sociale et l'équipe de direction favorisant le dialogue et la compréhension des situations.
- La mise en place d'heures de soutien intégrées au temps de travail, et fonction du projet personnalisé des travailleurs (ateliers hebdomadaires animés par les encadrants de l'ESAT, ou des accompagnements individuels extérieurs) ;



Exemple de soutiens proposés aux travailleurs :

- « Randonnée » : Un moniteur d'atelier est l'animateur de ce temps d'exercice physique pour les travailleurs inscrits. Cela permet d'évacuer le stress, entretenir sa forme et son corps, d'augmenter ses capacités respiratoires et de mettre tout son corps en mouvement. Plusieurs bénévoles accompagnent le groupe de marcheurs ce qui favorise les échanges.

- « Création du bout des doigts » : Une monitrice et l'animatrice de la mission sociale encadrent cette activité qui met en avant la dextérité, le savoir-faire et la créativité des travailleurs inscrits. Certaines créations sont destinées à être vendues lors d'un marché de Noël de la commune.
- « Théâtre » : Un metteur en scène et un moniteur d'atelier animent des séances pour permettre aux travailleurs inscrits d'exprimer et de canaliser leurs émotions, de créer une complicité et une mise en confiance du groupe.
- « Gestion de l'argent » : Permettre aux travailleurs de mieux gérer leur argent, d'augmenter leur autonomie et leur confiance lors de leurs achats. Apprendre à faire des choix en fonction de leur budget.
- « Jeux cognitifs » : Jeux qui permettent de stimuler le langage, de favoriser les échanges, l'attention, la logique, la concentration, la mémoire.

Suivi Médical et Para Médical

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

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

Un suivi médical régulier et fréquent est demandé (si nécessaire, une aide ponctuelle peut être fournie à la personne accompagnée pour son suivi).

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

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

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

Suivi à l'insertion socio-professionnelle

L'animatrice de la mission sociale a la mission de suivre les projets de stage ou de détachements des travailleurs sur l'extérieur. Elle rencontre régulièrement les personnes concernées afin de faire le point et d'analyser, avec elles et leur(s) moniteur(s) référent(s), les objectifs à atteindre. Elle se rend sur les différents lieux de détachement et reste un lien privilégié avec les entrepreneurs, en cas de problème.

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

Modalités de suivi en milieu ordinaire de travail

Selon les Projets Professionnels Individuels des travailleurs admis, un accompagnement progressif et adapté sera construit notamment avec l'animatrice de la mission sociale.

Systématiquement, sera négociée une convention de partenariat avec les entrepreneurs externes. Les « Ateliers de l'Ermitage » prévoient d'augmenter le nombre de personnes en prestation de services dans les entreprises, soit en équipe soit de façon individuelle. Si la personne souhaite ne plus bénéficier de l'accompagnement de l'ESAT, une convention d'appui sera signée pour cette nouvelle orientation en milieu ordinaire de travail, soutenue par le travail de l'animatrice de la mission sociale.

La double dimension de l'ESAT, économique et sociale : nécessite une vigilance particulière de l'ensemble des professionnels afin que l'équilibre entre ces 2 notions soit maintenu. En effet, l'ESAT s'engage auprès de ses partenaires à fournir un travail de qualité et à respecter les délais demandés sans que ces contraintes, inhérentes au travail, ne se transforment en frein à l'évolution socio-professionnelle des travailleurs.

1.3.3 Place du travail dans l'accompagnement

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

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

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

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

Les « Ateliers de l'Ermitage » se veulent en lien avec les autres ESAT et structures sociales environnantes. Ainsi, il développe toutes les actions qui permettent des échanges dans la vie professionnelle et sociale. A chaque fois que possible, des travailleurs sont intégrés en entreprise, seuls ou en équipe encadrée.

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

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

1.4 Les principaux partenaires de l'ESAT

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

Cf en annexe 2 – Le schéma des différents échanges entre l'ESAT et ses partenaires

Travail avec le réseau commercial

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

Sous-traitance : L'ESAT répond aux consultations des entreprises, il est dépendant de la conjoncture du marché.

Blanchisserie : L'ESAT répond à des appels d'offre, des consultations pour lesquels des conventions sont mises en place. Une clientèle de particuliers (sans contrat) est aussi active.

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

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

Maintenance Hygiène des Locaux : Des conventions annuelles sont mises en place et réactualisées, afin de réaliser des prestations de service entre l'ESAT et les autres établissements de l'Association.

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

Partenariat au niveau social

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

Des manifestations en partenariat avec tous les établissements de l'IADES sont organisées tout au long de l'année (en fonction du contexte sanitaire)

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

La participation de la famille et/ou du représentant légal est proposée lors de l'élaboration du contrat de soutien et d'aide par le travail, ainsi que lors des rencontres d'échanges et de concertation.

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

Mutualisation des moyens au sein de l'association

Les activités de soutien sont organisées en accord avec les autres établissements de l'association, pour l'utilisation des salles disponibles sur « Arc en Ciel » ou du prêt du matériel.

Pour des sorties exceptionnelles, les autres établissements peuvent être sollicités pour le prêt de véhicules.

2 Un travailleur - Un parcours

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

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

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

2.1 La population accueillie

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les « Ateliers de l'Ermitage » ont un agrément de 70 places pour personnes en situation de handicap présentant des déficiences mentales et/ou physiques.

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

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

2.1.1.1 Respect et Bientraitance des Personnes

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

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

- La bientraitance relève d'une culture partagée du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.

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

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

Comment prévient-on la maltraitance au sein de l'ESAT ?

Grâce à des actions de formation régulières, des réunions de travail en équipe, des entretiens avec les travailleurs et des interventions de la psychologue.

La maltraitance est encadrée par une procédure. Si des faits de maltraitance sont constatés, des fiches d'événements indésirables sont renseignées et envoyées aux autorités compétentes. Des mesures disciplinaires sont prises le plus rapidement possible pour protéger les personnes.

2.2 L'accompagnement des travailleurs

2.2.1 Le cadre du projet

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

L'admission en ESAT n'est pas un placement mais bien une démarche volontaire de la part du travailleur reconnu handicapé et orienté en ESAT par la CDAPH. Il peut être accompagné d'un représentant légal, d'un membre de sa famille ou d'un service d'accompagnement. Une liste d'attente est en place et est régulièrement actualisée. L'analyse de cette liste d'attente montre que les candidatures proviennent des travailleurs eux-mêmes, des services sociaux et/ou médicaux, des IME, d'autres établissements ou de la MDPH directement.

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

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

Un avenant à ce contrat reprend le parcours du travailleur et note les axes d'amélioration à prévoir dans sa situation professionnelle. Ce document doit être revisité une fois par an. Il est communiqué à la MPDH de l'Essonne.

2.2.2 Les droits et les devoirs des personnes accueillies

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

Les principes de la Loi 2002-2

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

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

En cas de conflits, des temps de rencontre et d'expression, sur l'initiative des deux parties, doivent être organisés avec la personne accueillie. A cette occasion, la personne accueillie peut être accompagnée par un membre du personnel ou usager, ou bien faire appel à une personne qualifiée extérieure à l'établissement et choisie sur une liste départementale telle que mentionnée à l'article L.311-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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

- Livret d'accueil de l'établissement.
- Charte des droits et libertés de la personne accueillie (annexée au livret d'accueil).
- **Charte pour la reconnaissance et l'accompagnement de la vie affective et sexuelle** rédigée pour l'ensemble des structures de l'IADES. (Annexe 4)

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

- Règlement de fonctionnement.
- Conseil à la Vie Sociale qui se réunit 3 fois/an.
- Enquête de satisfaction 1 à 2 fois /an
- Projet d'établissement.
- Évaluation interne (Décembre 2015).

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

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

2.2.3L'élaboration de l'accompagnement

Pour être admise à l'ESAT, la personne doit candidater par écrit. Elle doit joindre à sa candidature la notification de la MDPH précisant son orientation professionnelle vers un ESAT. Il lui sera alors proposé un stage découverte par le biais d'une MISPE (mise en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail). Ce stage permet à la personne de découvrir le fonctionnement de l'ESAT, de découvrir un atelier en particulier. A la fin de ce stage, un bilan est réalisé avec l'équipe encadrante et présenté au stagiaire. La personne peut ainsi si elle le souhaite confirmer sa demande d'admission au sein de l'ESAT et sera alors inscrite sur la liste d'attente. Elle sera contactée dès qu'une place pourra lui être proposée. Dans cette attente, elle peut demander un deuxième stage de 10 jours (MISPE) pour maintenir le lien avec l'ESAT.

Par la signature du Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail, dès son premier mois d'admission, le travailleur et l'équipe s'engagent ensemble dans un projet professionnel personnalisé. Un moniteur d'atelier est nommé « référent » du projet professionnel personnalisé et le travailleur en est informé. Régulièrement dans l'année un point est fait entre le travailleur et son référent en référence aux projets socio-professionnels. Au minimum une fois par an le « projet individualisé » est mis à jour et joint comme avenant au CSAT.

Tous les deux ans le bilan socioprofessionnel est réétudié en profondeur afin d'étudier l'évolution de son projet, de ses objectifs et d'en évaluer les moyens.

Le projet professionnel personnalisé

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

À la demande du travailleur, une concertation avec les familles, représentants légaux et d'autres intervenants (foyer, SAVS, tuteur) permet de cibler les besoins et d'impulser des activités extra-professionnelles et des actions axées sur l'autonomisation sociale. Ainsi des actions concrètes dans l'organisation et les initiations à des actes de la vie quotidienne, à des formations ciblées, à des suivis se mettent en place et contribuent à un épanouissement général et à une bonne intégration dans le champ social. **Les freins et obstacles à l'emploi résident moins dans la difficulté à accomplir une tâche sur un poste de travail (technicité) que de trouver des repères stabilisateurs dans l'environnement de ce travail.**

Le projet professionnel personnalisé est révisé tous les ans lors du bilan organisé entre le moniteur « référent », le coordinateur de parcours et le travailleur.

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

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

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

Les outils et procédures suivants existent à l'ESAT :

- Formalisation des procédures de signalement d'incident.
- Formalisation des procédures de signalement d'accident du travail.
- Procédure de gestion de la maltraitance.
- Procédure de pré-admission et d'admission.
- Procédure de gestion du dossier du travailleur.
- Procédure d'accès au dossier travailleur.
- Procédure de gestion des projets personnalisés (**chantier 2023**)
- Procédure de suivi des demandes des travailleurs.



2.2.4 Le partenariat avec les familles

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

En cas de difficulté particulière, le travailleur, sa famille et/ou son responsable légal peut à tout moment, **saisir la direction de l'ESAT** pour lui faire part de leurs interrogations. Ces demandes peuvent faire l'objet d'une correspondance adressée à la direction.

1.

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

2.3 Les instances de réflexion, de concertation, d'élaboration et de soutien

Les Réunions

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

Une réunion hebdomadaire par atelier (15 minutes) animée par les monitrices principales ou moniteurs avec les travailleurs. Elle a pour but de transmettre les informations de la vie de l'association et de l'établissement. Chacun peut questionner le fonctionnement ou exprimer des propositions qui seront à valider par la direction dans un autre temps.

Une réunion d'atelier (45 minutes) s'organise deux fois par mois en présence de la direction, de l'équipe d'encadrement de l'atelier, de la psychologue et de l'animatrice de la mission social(e). Chacun des participants décline les sujets qu'il souhaite aborder, en ce qui concerne la vie de l'atelier dans travail, leurs projets, leurs questionnements. Les cas particuliers de travailleurs sont évoqués. Le planning de production et ses évolutions sont également partagés.

Une réunion plénière (1h40 mensuelle) en présence de la direction et de l'équipe d'encadrement, a pour but de rendre cohérente le fonctionnement de l'établissement pour tous les salariés. L'ordre du jour est établi avec les membres de l'équipe, un secrétaire de séance note les propos tenus par chacun. La direction diffuse le compte-rendu à tous les salariés. Parmi les sujets abordés, l'organisation des services, les situations des travailleurs et la conduite du bilan socio-professionnel y sont évoquées. Des sujets de fonds sont partagés, de la formation sur les différentes pathologies des personnes accueillies est apportée par la psychologue ou un intervenant extérieur.

Le Conseil de la Vie Sociale

Conformément à l'article 10 de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002, et afin d'associer les personnes et leur famille au fonctionnement des établissements, le Conseil de la Vie Sociale de l'ESAT a été mis en place.

Le Conseil de la Vie Social a pour mission de donner son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement et notamment sur :

- L'organisation intérieure et la vie quotidienne relative au fonctionnement de l'ESAT.
- Les activités, l'animation socio-culturelle,
- Les projets de travaux et d'équipements de la structure,
- L'entretien des locaux,
- Les modifications substantielles touchant aux conditions d'accompagnement.

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

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



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

Soutien des professionnels

Les professionnels de l'ESAT ont chacun la possibilité d'aller échanger avec la psychologue pour parler de situation particulière. La psychologue est une fonction support pour les salariés.

Un temps d'analyse des pratiques est proposé aux professionnels. Ce temps est animé par un psychologue externe à l'association et en l'absence de la direction.

La direction se met également à disposition des salariés pour tout besoin d'échange, d'aide, de support en fonction des besoins.

3 Les activités professionnelles et prestations de services

Les activités professionnelles se déclinent en plusieurs ateliers (décrits ci-dessous). Elles se déroulent les lundis et vendredi de 08h30 à 12h30 et de 13h15 à 15h30 et du mardi au jeudi de 08h30 à 12h30 et de 13h15 à 16h30.

La Restauration Alimentaire



L'équipe de restauration prépare environ 200 repas pris au self le midi et livre environ 100 repas / jour au Foyer de Vie et au Foyer d'accueil médicalisé avec des régimes particuliers et des textures modifiées.

Selon la réglementation en vigueur, cette activité dispose de 2 espaces distincts :

- « Le self » est d'une capacité de 94 places. Le confort et l'agrément du client sont ici privilégiés par des décorations, des chaises ou fauteuils aux coloris apaisants, des cloisons mobiles pour le respect de l'intimité et l'isolation phonique, une fontaine à eau avec adoucisseur. Enfin, des ouvertures permettent aux beaux jours, l'aménagement de tables et chaises de jardin en terrasse.
- « Les locaux techniques » sont conçus pour respecter les normes en vigueur (HACCP) : l'entretien et le maintien en état de ces locaux restent indispensables à l'activité. Les différentes salles de préparation aménagées permettent aux travailleurs et moniteurs de se répartir le travail agréablement (plonges, légumerie, salle des frigos climatisée, réserve sèche ou salle des produits d'entretien). Le point chaud, quant à lui, est installé en face de la rampe pour le service « clients ». Ce qui favorise la mise en valeur de tous nos plats cuisinés.

Le prestataire alimentaire choisi par l'ESAT est reconnu pour sa connaissance des particularités du secteur médico-social et pour sa capacité à maintenir une variété importante de produits frais que l'équipe de restauration est chargée de préparer, cuisiner et mettre en valeur. Les choix de menus sont aussi source d'échanges inter-établissement, puisqu'une commission de menus est organisée deux fois par an, avec un responsable de chaque structure de l'IADES, en partenariat avec l'ESAT et la diététicienne du prestataire.

Enfin, les locaux et les préparations alimentaires font l'objet de contrôles inopinés et réguliers, grâce à un contrat avec un organisme externe habilité.

La Sous-Traitance - Conditionnement



L'équipe de l'atelier a des compétences en : assemblage de pièces industrielles, montages mécaniques conditionnement divers, contrôle qualité de pièces, stickage, mise sous plis....

Un unique espace de production de 800 m² est l'atout majeur de l'atelier. Des cloisons mobiles délimitent les zones de travail et permettent une **adaptation** essentielle et quasi-quotidienne aux opérations diverses de cette activité, ainsi qu'aux animations sociales organisées par l'établissement et/ou l'Association. Des tables de travail et sièges ergonomiques permettent à chacun des travailleurs d'avoir un poste de travail aménagé. L'espace vestiaire est non mixte, individuel et dans l'atelier.

Tout cet espace est **sécurisé** par des couloirs d'accès réservés aux transports de marchandises (transpalettes). Le port de chaussures de sécurité est obligatoire pour les travailleurs repérés pour les tâches de manutention (une liste des travailleurs concernés est disponible sur l'établissement).

L'entrepôt de stockage, se situe dans l'alignement de cet espace de production et son accès est strictement limité aux personnes accompagnées du personnel encadrant ou aux personnes habilitées par les moniteurs. Trois grands rayonnages y sont aménagés sur toute la hauteur, pour stocker les marchandises en attente de réalisation ou d'expédition, avec un pont d'accès extérieur pour les livraisons et retraits de marchandises.

La Blanchisserie



La Blanchisserie est dotée de nouveaux locaux depuis Avril 2021 qui permettent une capacité de traitement allant jusqu'à 1 Tonne de linge par jour, en linge plat ou en forme.

Elle est composée d'un espace d'accueil client et de deux espaces techniques, avec des sanitaires qui les séparent, offrant ainsi un sas de propreté aux travailleurs et moniteurs :

- Une « salle de tri » ouverte directement sur l'extérieur permet de respecter les normes « Risques Analyse et Bio Contamination » (RABC) en vigueur : des moplens, une table de travail, une balance et l'entrée des machines ainsi que le local des produits lessiviels sont installés dans cet espace. Pour exécuter le tri du linge sale, il est essentiel de porter les vêtements de travail adaptés (gants, blouses ou tabliers jetables).
- « L'espace propre » est aménagé dans une salle unique avec des postes de repassage, les sorties des machines à laver, les sèche-linges, les calandres et la soudeuse (pour trier et filmer le linge plié de façon hermétique). Un logiciel de gestion et traçabilité permet d'assurer un suivi rigoureux du linge traité. Une sortie directe est prévue pour les départs des livraisons.



Une repasserie pour les particuliers est ouverte au centre-ville de Dourdan depuis 2021. Ce commerce est tenu en autonomie par deux travailleurs du lundi au vendredi de 10h00 à 12h30 et de 14h00 à 18h30.

Les prestations de service



Equipe MDS

Les prestations de service se développent et il est important ici de souligner les perspectives et les finalités de ce dispositif. En effet, non seulement elles constituent en tant que telle des domaines d'activités très variés : **maintenance hygiène des locaux, service restauration, entretien espace vert, conditionnement**, mais elles présentent aussi pour avantages :

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

Le travailleur mis à disposition se conforme aux horaires et jours d'ouverture de la structure ou de l'entreprise d'accueil.

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

- Travailleur en MHL (Foyer de vie les Soleil d'Or)
- Travailleur en service restauration (FAM Myosotis)
- Travailleur en entretien Espace Vert (Notre Dame de l'Ouÿe et GET SERVICES)

- Travailleur en conditionnement (MDS)

4 L'organisation

4.1 Le personnel

4.1.1 Descriptif des postes et fonctions

Direction

- **Directeur** : assure, en cohérence avec les orientations de l'association, la gestion et l'organisation générale du fonctionnement de l'ESAT. Sous délégation de la directrice générale de l'Association, répond aux obligations réglementaires qui incombent à l'établissement.
- **Chef de service** : Responsable de la gestion des ressources humaines et plus précisément de l'encadrement des équipes. Garant du bien-être et de l'épanouissement des travailleurs de l'établissement. Assure les fonctions de coordination commerciale en collaboration étroite avec le directeur de l'ESAT. Travaille en collaboration avec le chef de service en charge de la coordination de parcours.

Administratif

- **Secrétaire administrative** : intervient sur différentes tâches administratives. Elle exerce des activités de secrétariat diversifiées visant à la création, à la gestion et à la diffusion de documents, au bon fonctionnement de l'établissement, à l'accueil et à l'information des personnes. Accueille et oriente les usagers en fonction de leur demande par une présence physique par mail et par téléphone.

Paramédical et médical

- **Psychologue** (½ ETP) : est à l'écoute des travailleurs. Elle contribue à la recherche de modalités d'accompagnement adaptées. Elle réalise des actions d'analyse, d'évaluation psychologique et de conseil, selon les besoins des personnes afin de leur apporter un soutien ou une aide psychologique.

Son poste permet également un soutien particulier à l'équipe d'encadrement, peu formée aux problématiques du handicap ou de la maladie mentale. Sa présence en réunion favorise une neutralité dans les débats et un regard analytique sur les situations complexes rencontrées. Sous la responsabilité de la direction, elle élabore les dossiers de renouvellement des rapports d'orientations CDAPH des 70 travailleurs.

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

- Le **personnel médical** concerne essentiellement des médecins psychiatres, détachés de l'Établissement Public de Santé « Barthélémy Durand », en particulier par les Centres Médico-Psychologiques des environs pour le suivi des dossiers des travailleurs présentant des troubles psychiques ou du comportement ;
- Les **médecins généralistes** peuvent aussi être sollicités pour des questions de coordination autour du travailleur ;

- La **médecine du travail** également peut être interpellée sur des situations particulières des personnes (en dehors des visites obligatoires) et peut désamorcer par son expertise certaines problématiques ;
- Le personnel des Foyers **Hébergements** (IADES) travaille en étroite collaboration avec les services de l'ESAT. Il s'agit de coordonner les informations concernant les travailleurs (90 % des personnes suivies aux Hébergements travaillent à l'ESAT).

Socio-éducatif

- **La monitrice principale d'atelier** : doit veiller à l'organisation générale de l'atelier, à la gestion des stocks, aux cadences de travail, à l'état général des locaux. En collaboration avec l'équipe de direction, elle répond aux demandes de devis concernant l'atelier.
- **Le moniteur d'atelier** : a une double mission :
 - « **sociale** » car il a en charge d'adapter le rythme et les outils de production aux difficultés des personnes accompagnées (création de gabarit, gestion du temps adaptée et individualisée,...). Il est amené également à gérer un groupe de personnes dans l'établissement ou à l'extérieur, pour animer une activité de soutien (bien-être, estime de soi, socialisation et communication sont les grands thèmes abordés).
 - « **économique** », il a en gestion les marchés de production et des équipes d'environ 10 travailleurs. C'est une approche de groupe qui prend en compte la personne unique et son niveau de compréhension, de communication, son projet professionnel et ses objectifs. Le moniteur peut également encadrer une équipe de travailleurs en détachement extérieur en entreprise.

Équipe de 2 monitrices principales, 7 moniteurs d'atelier répartie comme suit :

- **Sous-traitance/Conditionnement/Entretien des locaux** : 1 monitrice principale et 3 Moniteurs d'atelier,
- **Restauration** : 2 moniteurs d'atelier.
- **Blanchisserie** : 1 monitrice principale et 2 moniteurs d'atelier.

- **Une animatrice de la mission sociale** : Sous le contrôle de la chef de service, sa mission est de proposer aux personnes des stages, des détachements extérieurs pour une éventuelle évolution vers le marché du travail, adaptée à leurs besoins et à leurs capacités. Elle contribue à développer un réseau de partenaires extérieurs avec des entreprises locales, publiques ou privées. L'animatrice sociale est en support des équipes pour l'adaptation de supports des consignes, process de travail pour les travailleurs. Cette salariée gère aussi la mise en place des ateliers de soutien proposés aux travailleurs tout au long de l'année.

Restauration :

- **Chef gérant prestataire externe** : assure et coordonne la gestion de la cuisine et des prestations extérieures.

4.1.2 La qualification - fiches de poste

Fonctions, qualifications, et compétences

- Directeur de l'ESAT : il doit être titulaire d'un diplôme de cadre de niveau 6 ;
- Chef de service : il doit être titulaire d'un diplôme de niveau 5 ;
- Moniteur principal d'atelier : ce poste ne nécessite pas de diplôme en particulier mais demande une expérience dans le poste de moniteur d'atelier et une capacité de gestion d'équipe ;
- Moniteur d'atelier : ce poste ne nécessite pas de diplôme en particulier mais un CAP avec 7 ans d'expérience ou un BEP avec 5 ans d'expérience, toutes deux dans le milieu ordinaire ;
- Agent administratif : pas de diplôme en particulier, mais une capacité d'organisation, de gestion administrative et d'accueil ;
- Animatrice de la mission sociale : ce poste demande une formation d'ES (Éducateur Spécialisé) ou ETS (Éducateur Technique Spécialisé) et nécessite une connaissance des personnes accueillies en ESAT ;
- Psychologue : il doit être titulaire d'un diplôme en psychologie niveau Master.

Entretien professionnel

Depuis 2014, la direction de l'ESAT a mis en place un entretien tous les deux ans auprès de chacun des salariés.

4.1.3 La formation

La formation continue

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

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



La formation qualifiante

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

Accueil des stagiaires

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

4.2 Le travail à l'ESAT – Support à l'insertion professionnelle

Au regard des missions confiées à l'ESAT, les 75 travailleurs se trouvent à la fois en situation de :

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

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

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

Postes de travailleurs associés au fonctionnement de l'établissement :

- Maintenance interne à l'établissement : ½ poste
- Livraison des productions : ½ postes

Postes associés aux activités de sous-traitance / conditionnement :

- Sous-traitance industrielle : 15 postes
- Conditionnement : 8 postes
- Stickage : 13 postes

Postes associés aux activités de maintenance, Hygiène des locaux :

- MHL : 2 postes

Postes associés aux activités de Blanchisserie :

- Tri sale : 2 postes
- Séchage / Repassage / Pliage : 11 postes
- Tri propre : 3 postes
- Préparation livraison : 2 postes
- Repasserie en centre-ville : 2 postes

Postes associés aux activités de Restauration :

- Préparation froide : 3 postes
- Préparation chaude : 3 postes
- Légumerie : 2 postes
- Plonge vaisselle / batterie : 3 postes

Postes associés aux activités de détachement extérieur :

- MDS : 5 postes
- Autres : ½ poste

Organisation des horaires et calendrier de fonctionnement

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

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

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

Congés annuels ou exceptionnels

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

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

Organisation des repas

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

Journée type – Horaires de travail

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

Pour les ateliers de Sous-traitance et Blanchisserie :

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

Soit une semaine à 34h15 de travail effectif.

Pour l'atelier de restauration :

- Lundis, mardis, jeudis et vendredis – 8h00 à 15h30
- Mercredis – 8h00 à 16h00

- 45 minutes de pause sont comptabilisées chaque jour pour le déjeuner.
Soit une semaine à 34h15 de travail effectif.

En détachement les horaires sont adaptés aux besoins de l'entreprise

Sécurité au travail :

La sécurité des personnes est une préoccupation de tout instant, partagée par l'ensemble des partenaires : travailleurs, familles, représentants légaux, salariés, bénévoles. L'aptitude des salariés à occuper leur fonction est soumise à l'appréciation de la direction et du médecin du travail. Chacun est tenu d'informer sans délai la direction de l'ESAT lorsqu'il constate un fait pouvant nuire à la sécurité des travailleurs.

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

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

L'ameublement, les fournitures de travail et l'aménagement du poste sont assurés par l'établissement et respectent les normes en vigueur. En cas de dégradation constatée, la direction peut demander le dédommagement au responsable des faits.

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

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

La charte pour un travail de qualité, éditée avec la collaboration des travailleurs, s'applique sur les ateliers (*elle est annexée au présent Projet d'établissement Annexe 1*).

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

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

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

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

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

Si une sanction doit être posée, celle-ci sera adaptée et réfléchie en fonction des faits et de la personne. Aucune personne ne pourrait faire l'objet de sanctions qui mettraient en danger sa sécurité physique et psychique.

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

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

Hygiène

Les travailleurs doivent pourvoir à **une tenue de travail en état correct et propre**. Le port de chaussures de sécurité est obligatoire pour les personnes désignées sur la liste établie par la Direction. L'ESAT fournit les tenues de travail et en assure le traitement.

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

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

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

La consommation de tabac et le vapotage sont interdits (conformément à la loi du 1^{er} février 2007 l'interdisant dans les établissements publics) dans l'enceinte couverte de l'établissement. L'usage et la possession d'alcool et de toute drogue sont strictement prohibés.

Mesures en cas d'urgence, ou de situation exceptionnelle

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

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

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

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

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

4.3 La gestion financière

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

Une entrée en CPOM en 2025 va faire évoluer la gestion financière de l'établissement.



5 Les perspectives à 5 ans

Au niveau de l'accompagnement :

Construire un pôle Travail-Habitat :

- Placer la personne accueillie au centre du dispositif,
- Écouter et accompagner la personne dans son projet de vie,
- Adapter et individualiser l'accompagnement,

Il apparaît en effet opportun au regard des missions de chaque établissement de créer un pôle ESAT / FOYERS Hébergement afin de donner une vision globale de l'accompagnement pour la personne accueillie.

Des points communs entre ces établissements existent : le principal étant que la majorité des personnes accueillies au foyer collectif ou suivies par le SAVS sont des travailleurs de l'ESAT Les ateliers de l'hermitage.

Ces établissements sont complémentaires et s'enrichiront de ce rapprochement grâce à une meilleure coordination et communication entre les chefs de service et les équipes.

Insertion socio-professionnelle :

- Les travailleurs de l'ESAT savent déjà compter sur l'animatrice de la mission sociale et les moniteurs référents pour suivre leur projet professionnel et leurs désirs de mobilité. L'ESAT a toujours développé la polyvalence et la dynamique entre les 3 ateliers principaux :

Sous-traitance, Blanchisserie et Restauration. Les travailleurs ont une autre perspective réalisable et suivie par les encadrants : les stages extérieurs et les expériences de détachement individuelles ou encadrées. L'ESAT souhaite construire une réelle politique de partenariat avec les entreprises et les collectivités locales, afin de proposer toujours plus de richesse et d'expériences professionnelles aux travailleurs qu'il accueille.

Améliorer l'accueil des nouveaux stagiaires et des travailleurs :

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

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

- Prendre en compte le vieillissement des travailleurs par l'aménagement de temps de travail adapté : création d'une grille d'évaluation professionnelle pour évaluer l'avancée en âge pour les travailleurs à temps partiel. La situation de l'ESAT, au sein de l'Association IADES, lui permet quand cela est possible de bénéficier de passerelles avec les autres structures lorsque l'ESAT n'est plus adapté à l'accueil de certaines personnes.
- Prendre en compte la santé au travail : interventions de différents professionnels de la santé, formaliser des conventions de partenariats, animations d'ateliers de soutien par les moniteurs d'atelier.

Projet professionnel personnalisé :

- Le projet professionnel personnalisé va être refondu et inclus dans un projet d'accompagnement pour les personnes habitant au Foyer d'Hébergement de l'IADES. La personne accueillie doit être au cœur de son projet et présente dans la réflexion et l'évolution de celui-ci.

Au niveau de l'outil de production :

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

Inscrire notre action dans une démarche de développement durable :

- Sensibiliser l'ensemble du personnel et des travailleurs aux économies d'énergie : éteindre les lumières, fermer les portes, baisser le chauffage...
- Isoler les bâtiments, réfléchir à l'approvisionnement en énergie. L'ESAT a des locaux qui ont 30 ans. Les prochains travaux concerneront l'isolation du bâtiment de sous-traitance au niveau des murs, puisque la toiture a été rénovée et isolée récemment. L'entretien des lieux de production est un atout fort de notre établissement, qui marque aussi notre détermination à engager le « meilleur » pour le public accueilli à l'ESAT.
- Amplifier et généraliser le tri sélectif par la mise en place de containers et la formation-sensibilisation de l'ensemble des personnels.

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

- Connaître la concurrence, et le besoin des entreprises afin d'affiner l'offre de l'ESAT.
- Travailler sur l'image de marque des ateliers de l'ESAT et structurer la démarche commerciale (création d'un site internet)
- Identifier la valeur ajoutée de l'établissement, ses spécificités et ses compétences.
- Travailler sur l'argumentaire commercial et réfléchir aux supports de communication associés.
- Communiquer sur nos savoir-faire au niveau des entrepreneurs locaux.
- Développer la clientèle des particuliers.
- Diversifier l'offre de prestations.
- Amorcer une dynamique de travail autour des services à la personne telle que la réalisation de petits travaux paysagers, ménage à domicile.

Amélioration continue de la qualité :

La démarche d'amélioration continue de la qualité au sein de l'ESAT a véritablement été initiée en 2012. Le diagnostic de l'évaluation interne a pu servir de base pour sa mise en œuvre, avec notamment la formalisation d'un plan d'amélioration continue (PACQ).

Cette démarche institutionnelle repose sur un comité de pilotage. Il doit se réunir, plusieurs fois par an, afin de fixer les modalités d'application des actions d'améliorations définies dans le plan d'action qualité de la structure, et d'en assurer le suivi.

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

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



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

Réformée par la loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, la nouvelle procédure d'évaluation des établissements sociaux et médico-sociaux a été publiée par la Haute Autorité de Santé le 13/05/2022 après parution du référentiel le 10 mars 2022.

Par ailleurs, le décret du 26 avril 2022 fixe le rythme des évaluations à une évaluation tous les 5 ans. La programmation pluriannuelle de ces évaluations est arrêtée par l'autorité ayant délivré l'autorisation.

Il est important de souligner le caractère participatif de cette démarche, qui associe au maximum les salariés, compte-tenu de leur organisation de travail peu propice au dégagement de temps de travail collectifs.

Conclusion

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

Le présent Projet d'Établissement est établi pour une durée de 5 ans révisable, en cas de besoins.

Annexes

Annexe 1 - Charte pour un travail de qualité rédigée en association avec les travailleurs

CHARTE POUR UN TRAVAIL DE QUALITÉ

En tant que travailleur d'ESAT:

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

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

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

4/ La production et les délais des fournisseurs sont à prendre en compte.

5/ Le travail fourni doit être de qualité.

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

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

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

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

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

Annexe 2 – Fiche de souhait des travailleurs

Fiche de Bilan et de souhaits

Nom :

Date d'entrée à l'ESAT :

Prénom :

Date de naissance :

Moniteur référent :

Poste occupé :

Concernant votre ressenti au travail :

► Pourriez-vous nommer les différents marchés (ou postes) sur lesquels vous travaillez habituellement ?

► Comment vous sentez-vous sur ces marchés (ou postes) ?

► Quelles sont vos difficultés éventuelles ?

► Quels gestes représentent pour vous des difficultés ?

► Avez-vous la possibilité d'utiliser des outils ou des machines ? Si oui lesquels ?

► Avez-vous des responsabilités ? si oui lesquelles ?

► Avez-vous le sentiment d'évoluer où de progresser ?

Concernant votre savoir-faire

► Quels outils ou machines ou ustensiles, savez-vous utiliser ?

► Sauriez-vous nous dire quelles sont vos compétences professionnelles ?

► Avez-vous bénéficié de formation récemment ?

Concernant vos souhaits :

- ▶ Aimeriez-vous travailler sur d'autres marchés ? Si oui, lesquels ?
- ▶ Dans quel domaine ressentez-vous le besoin de progresser, de vous améliorer ?
- ▶ Comment nous pouvons vous aider ?
- ▶ Qu'aimeriez-vous qu'on vous apprenne à l'ESAT (apprentissage de gestes techniques, formations sur les marchés, formation professionnelle, culture générale, savoir vivre ensemble, citoyenneté, etc.) ?
- ▶ Aimeriez-vous avoir des responsabilités ? Si oui, lesquelles ?

La vie sociale :

- ▶ Comment vivez-vous les moments de pauses ?
- ▶ Les repas ?
- ▶ Comment se passent vos relations avec les autres travailleurs ? Avec l'encadrement ?
- ▶ Faites-vous régulièrement le point avec votre moniteur référent ?
- ▶ Que pensez-vous des fêtes, des sorties ? Avez-vous des idées à proposer ?
- ▶ Que pensez-vous de la réunion du lundi ?
- ▶ Faites-vous part de vos souhaits à vos représentants du CVS ?

Concernant le soutien :

- ▶ Pour vous, que représente le soutien ?
- ▶ Quel est votre soutien aujourd'hui (activités, rendez-vous médicaux, etc...) ?

► Celui-ci vous semble-t-il adapté à vos besoins ?

► Aimeriez-vous qu'il y ait des réunions à thèmes ? Si oui, avez-vous des sujets à proposer ?

L'avenir...

► Comment imaginez-vous votre vie professionnelle et/ou personnelle dans les années à venir ?

Avant de conclure, avez-vous une ou des questions ?

Fiche de bilan et de souhait réalisée en présence de :

Date :

Signature du travailleur :

Annexe 3 – Charte pour la reconnaissance et l'accompagnement de la vie affective et sexuelle



CHARTRE POUR LA RECONNAISSANCE ET L'ACCOMPAGNEMENT DE LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

PRÉAMBULE

La présente charte concerne l'accompagnement à la vie affective et sexuelle des personnes accueillies dans les établissements et services de l'IADES.

Elle s'insère dans le cadre plus large du respect des droits et libertés des personnes handicapées.

La charte a pour objectif principal de permettre une expression respectueuse de la vie affective et sexuelle des résidents en garantissant le consentement et la protection des personnes. Elle aide à définir, dans ce domaine précis, les droits et les devoirs de chacun dans le cadre de la collectivité.

Cette charte est le fruit d'un processus de réflexion et de formation engagé par les différents professionnels de l'Association y compris les cadres permettant ainsi une approche globale de la question : aspects juridiques, éducatifs, psychologiques...

Aujourd'hui, il est important que ce travail se prolonge avec l'ensemble des acteurs concernés : les résidents, représentants légaux/familles, administrateurs et professionnels.

Outre les valeurs partagées entre ces acteurs, des repères centraux constituent la base de cette charte :

- 1 . la reconnaissance du droit à la vie affective et sexuelle qui est un droit fondamental pour tout être humain. Elle concourt à un mieux-être pour la personne. Tout accompagnement auprès de personnes vulnérables doit permettre cette accessibilité, en cohérence avec leurs propres besoins.

2. L'obligation de reconnaître que la vie affective et sexuelle des personnes accueillies, dans ses différentes dimensions, fait partie intégrante de leur accompagnement au sein des établissements et services de l'IADES.

Ainsi, au-delà de l'obligation légale qui nous est faite désormais de mieux prendre en compte cette question, il faut préciser que, jour après jour, les équipes de terrain sont déjà confrontées à la sexualité des résidents. Le sujet n'a donc rien de nouveau. Le changement provient simplement du souhait de ne plus faire de cette question « un tabou », et de permettre que ce thème soit plus facilement abordé, que ce soit par les résidents ou par le personnel.

Traiter du thème de la sexualité de personnes handicapées n'est pas chose aisée du fait de l'inévitable variété de points de vue concernant ce thème.

Le sexuel touche à nos affects les plus intimes et ne nous laisse jamais indifférent. Les manifestations sexuelles des personnes handicapées mentales nous interpellent, nous questionnent, résonnent en nous de façons différentes selon nos représentations personnelles, notre propre histoire, nos convictions éthiques, morales, culturelles, religieuses...

Pourtant, les personnes accueillies ont le droit à un accompagnement cohérent et nous nous devons de questionner nos pratiques institutionnelles, y compris en matière de sexualité.

Il convient donc de rechercher un cadre de références communes en matière de reconnaissance et d'accompagnement à la vie affective et sexuelle de la personne accueillie.

Bien entendu, cela ne doit pas être au détriment de la reconnaissance de l'individualité des personnes ni de leur singularité. L'objet de cette charte n'est pas d'établir un protocole qui pourrait être le même pour tous. Cela n'aurait aucun sens, notamment compte tenu des différences entre les personnes hébergées sur le plan du développement psychoaffectif.

Ainsi donc, il ne faudrait peut-être pas parler de *la* sexualité mais bien *des* sexualités. Rappelons que la psychanalyse a intégré le concept de sexualité au développement de l'enfant. Elle est donc intégrée au développement global de l'être humain, et commence dès la naissance. Elle ne se limite pas aux activités et au plaisir liés aux zones génitales. Ainsi, le concept de sexualité ne se restreint pas non plus à la notion d'un plaisir érotique partagé avec un autre. Il peut recouvrir également des modalités de satisfactions plus auto-érotiques, ou encore prendre une dimension purement fantasmatique, s'assimiler simplement à un besoin d'affection...

LE CADRE LEGAL ET LE DROIT DES PERSONNES

Selon les termes du code civil : « *Chacun à droit au respect de sa vie privée* » qu'il s'agisse d'un majeur protégé ou non. Ce droit ne s'arrête pas lors de sa prise en charge en institution, comme l'indiquent la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades ou encore la loi du 11 février 2005.

Le code de la santé publique dispose que : « *Toute personne prise en charge par un professionnel, un établissement, un réseau de santé ou tout autre organisme participant à la*

prévention et aux soins, à droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant. » (Article L1110-4)

Dans la Loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, l'article L311-3 stipule :
« *L'exercice des droits et des libertés individuelles est garanti à toute personne prise en charge par des établissements sociaux et médico-sociaux. Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité lui est notamment assuré. »*

Ces éléments sont repris dans la Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie.

Ce texte annexé par le législateur au Code de L'Action Sociale et des Familles s'impose à chacun : Association, familles, établissements sociaux et médico-sociaux. Il constitue un socle commun à tous et reconnaît des droits aux personnes accueillies en matière d'intimité.

Par la reconnaissance de la vie affective et sexuelle du résident, il s'agit de protéger toute la sphère d'intimité de la personne en situation de handicap et ainsi de participer à son épanouissement personnel et social.

LES ENGAGEMENTS DE L'ASSOCIATION

L'Association s'engage à :

- Respecter les droits fondamentaux des résidents, les faire respecter et favoriser leur mise en œuvre en référence au cadre législatif et à son évolution.
- Être attentif et vigilant au besoin de protection des personnes accueillies, et travailler à la prévention des situations de maltraitance et de violence.
- Prendre en compte le thème de la vie affective dans l'accompagnement global de la personne au quotidien et le faire vivre au sein des réunions institutionnelles.
- Garantir la possibilité d'avoir, au sein des établissements, une vie affective et/ou sexuelle dans le respect de l'intimité, de la dignité et de l'épanouissement personnel des personnes.
- Garantir la mise en œuvre des moyens d'informations et de prévention permettant de maîtriser au mieux les conséquences de la vie affective et de la sexualité, dans les limites du libre-arbitre de chaque individu, tel que défini par la Loi.
- Organiser et entretenir une réflexion permanente relative à la vie affective et à la sexualité des personnes accueillies pour permettre l'adaptation et l'amélioration des pratiques professionnelles d'accompagnement.
- Se doter des moyens que l'Association jugera adaptés pour favoriser la mise en œuvre de ses engagements.
- Permettre le recours à des professionnels spécialisés extérieurs à l'établissement dans les situations délicates ne trouvant pas de solutions en interne (Centre de Planification , Sexologue...).
- Inscrire cette charte dans les documents de l'établissement relatifs à la prise en charge des personnes (Projet Associatif, Projet d'établissement).

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Éviter que l'exercice de la vie affective et sexuelle se vive dans la clandestinité, le silence et la culpabilité. La recherche de plaisir et le fantasme doivent pouvoir s'exprimer et être respectés au sein de l'établissement dans les limites de la loi et du « bien vivre ensemble ».
- Donner la parole à la personne handicapée, ne pas savoir à sa place, cheminer avec elle, reconnaître ses difficultés spécifiques sans porter de jugement de valeur, sans tenter de lui inculquer nos propres valeurs.
- Entendre la personne handicapée dans la découverte de son propre corps, et celle de la différence des sexes.
- Garantir le respect du « consentement libre et éclairé ».
- Faciliter l'expression des questions relatives à la vie affective et sexuelle. Offrir des lieux d'écoute à cet effet, sans devancer des questions qui ne sont pas présentes, ni chercher à éveiller une sexualité qui ne se manifesterait pas déjà.
- Donner des informations adaptées, prenant en compte les disparités possibles entre le développement physique, cognitif et affectif de la personne, et en adéquation avec ses préoccupations réelles.
- Aider la personne à intégrer la notion d'intimité, l'aider à adopter une manière d'être valorisante pour elle même.
- Rechercher chaque fois que possible le consentement éclairé de la personne en matière de contraception.
- Se contraindre à réfléchir et à tenter de trouver des solutions dès lors qu'un résident manifeste explicitement une demande ou un besoin d'ordre sexuel, associé à une difficulté.
- Ne pas évoquer la sexualité avec un langage ou des images l'inscrivant dans un registre sale ou honteux.
- Avoir recours à des professionnels spécialisés extérieurs à l'établissement dans les situations délicates ne trouvant pas de solutions en interne (Centre de Planification, Sexologue...).
- Mettre en œuvre des moyens d'informations et de prévention permettant de maîtriser au mieux les conséquences de la vie affective et de la sexualité, dans les limites du libre-arbitre de chaque individu, tel que défini par la Loi.

Annexe 4 – Glossaire

ASSEDIC : ASSociation pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce

ARS : Agence Régionale de la Santé

ASP : Agence de Services et de Paiements

BPAS : Budget Principal d'Action Sociale

BAPC : Budget Annexe de Production et de Commercialisation

CMP : Centre Médico-Psychologique

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

IADES : Inter Association Dourdan Essonne Sud

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

TH : Travailleur Handicapé

URSSAF : Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales