



ESAT
**« Les Ateliers
de l'Ermitage »**



*Projet
d'établissement
2016*

SOMMAIRE

PROJET D'ETABLISSEMENT 2016.....	1
« ESAT Les Ateliers de l'Ermitage ».....	1
SOMMAIRE.....	2
I – Le positionnement.....	5
I - 1 L' ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage ».....	5
I – 1-1 Quelques éléments d'histoire.....	5
Présentation de l'Association.....	5
Organigramme de l'Association.....	5
I – 1-2 L'établissement dans son environnement.....	6
Implantation géographique.....	6
Plan d'accès à Dourdan.....	6
I – 2 Les finalités de l'ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage ».....	7
I – 2-1 Les principes fondateurs de notre action.....	7
I – 2-2 Les droits et les devoirs des personnes accueillies.....	7
Les principes de la Loi 2002-2	7
Droits des personnes accueillies et vie institutionnelle.....	7
Respect et Bientraitance des Personnes.....	8
I – 2-3 Le cadre institutionnel	9
Rappel des textes.....	9
Orientations territoriales	9
I – 2-4 La mission de l'établissement.....	9
Place du travail dans l'accompagnement.....	10
Mission économique.....	11
Mission sociale.....	11
Paradoxes inhérents à la double mission économique et sociale.....	12
I – 2-5 Les modes d'accompagnement.....	12
Dans le cadre de son activité économique.....	12
Dans le cadre de son activité sociale.....	13
Suivi Médical et Para Médical.....	14
Suivi à l'insertion socio-professionnelle.....	14
Modalités de suivi en milieu ordinaire de travail.....	14
I – 3 La population accueillie.....	15
I – 4 Les principaux partenaires de l'ESAT.....	15
Travail avec le réseau commercial.....	15
Partenariat au niveau social.....	16
Mutualisation des moyens au sein de l'association.....	16
II – La méthodologie.....	17
II – 1 Le projet personnalisé.....	17
II – 1-1 Le cadre du projet.....	17
II – 1-2 L'élaboration de l'accompagnement.....	17
Personnalisation du projet.....	17
II – 1-3 Le partenariat avec les familles.....	18

II – 2 Les instances de réflexion, de concertation et d’élaboration.....	18
II – 2-1 Le dispositif et les outils de référence.....	18
Le bilan socioprofessionnel.....	18
Les Réunions.....	19
Le Conseil de la Vie Sociale.....	19
II – 3 L’évaluation interne.....	20
II – 3-1 Le cadre de l’évaluation interne.....	20
Analyse diagnostique.....	20
Conclusions et préconisations.....	21
II – 3-2 Les axes d’améliorations pour l’ESAT.....	21
Démarche qualité : les remédiations aux défaillances et les valorisations des aspects positifs de la prestation à l’ESAT.....	21
II – 4 L’évaluation externe.....	22
II - 4 -1 Le cadre de l’évaluation externe.....	22
Cadre légal de l’évaluation externe.....	22
Methodologie.....	22
II – 4-2 Conclusions et préconisations.....	23
III – L’organisation.....	24
III – 1 Le personnel.....	24
III – 1-1 L’organigramme fonctionnel de l’ESAT.....	24
Personnel de direction et administratif.....	25
Personnel socio-éducatif.....	25
Personnel paramédical et médical.....	25
III – 1-2 La qualification – fiches de poste.....	26
Entretien professionnel	26
III – 1-3 La formation.....	27
Les formations du personnel.....	27
La formation continue.....	27
La formation qualifiante.....	27
Accueil des stagiaires.....	27
III – 2 L’organisation du travail.....	27
III – 2-1 Le cadre général – Calendrier de fonctionnement.....	27
Conditions d’Admission à l’ESAT.....	27
Les relations avec la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées.....	28
Modalités de suivi en milieu ordinaire de travail.....	29
Organisation des horaires et calendrier de fonctionnement.....	29
Congés annuels ou exceptionnels.....	29
III – 2-2 Organisation de l’accompagnement – journée type.....	29
III – 3 La gestion financière.....	30
III – 4 L’aménagement des locaux.....	30
III – 4-1 Description des locaux.....	30
La Sous-traitance - Conditionnement.....	30
La Blanchisserie.....	30
La Restauration Alimentaire.....	31
III – 4-2 La sécurité et les obligations réglementaires.....	31
Dossier des personnes.....	31

Sécurité des personnes.....	32
Hygiène.....	32
Mesures en cas d'urgence, ou de situation exceptionnelle.....	32
<i>IV – Les perspectives.....</i>	33
IV – 1 Les projets.....	33
Perspectives d'avenir : développement institutionnel et chantiers requis.....	33
Chantiers de rénovation	33
Place du projet social.....	33
Formation continue.....	33
IV – 2 Les plans d'amélioration.....	34
Insertion socio-professionnelle.....	34
Communiquer sur nos savoirs-faire.....	34
Démarche d'évaluation Externe.....	34
Vieillesse – amélioration des conditions de travail.....	35
<i>Annexes.....</i>	36
Annexe 1 - Charte pour un travail de qualité.....	36
Annexe 2 – Les différents partenaires de l'ESAT.....	37
Annexe 3 – Fiche de souhait des travailleurs.....	38
Annexe 4 – Charte pour la reconnaissance et l'accompagnement de la vie affective et sexuelle.....	41
Annexe 5 – Glossaire.....	45

Préambule

Un Projet d'Établissement définit les objectifs poursuivis par l'Établissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT), notamment en matière d'insertion sociale et professionnelle, ainsi que les méthodes d'évaluation qui lui sont associées. Le Projet d'Établissement ci-joint date de septembre 2016.

I – Le positionnement

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

I – 1-1 Quelques éléments d'histoire

Présentation de l'Association

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

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

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

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

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

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

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

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

Organigramme de l'Association

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

- 4 administrateurs représentants l'APAEI Essonne Sud (Association de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis) ;
- 4 administrateurs de l'AHDC (Association des Personnes Handicapées de Dourdan et de son Canton) ;
- 2 représentants de la famille CECCALDI-PAVARD (donatrice) ;
- 2 représentants de la famille LEFEBVRE-MINOT (donatrice) ;
- 4 représentants des familles des personnes accueillies ;
- le Maire de Dourdan ;
- 4 personnes qualifiées.

I – 1-2 L'établissement dans son environnement

Implantation géographique

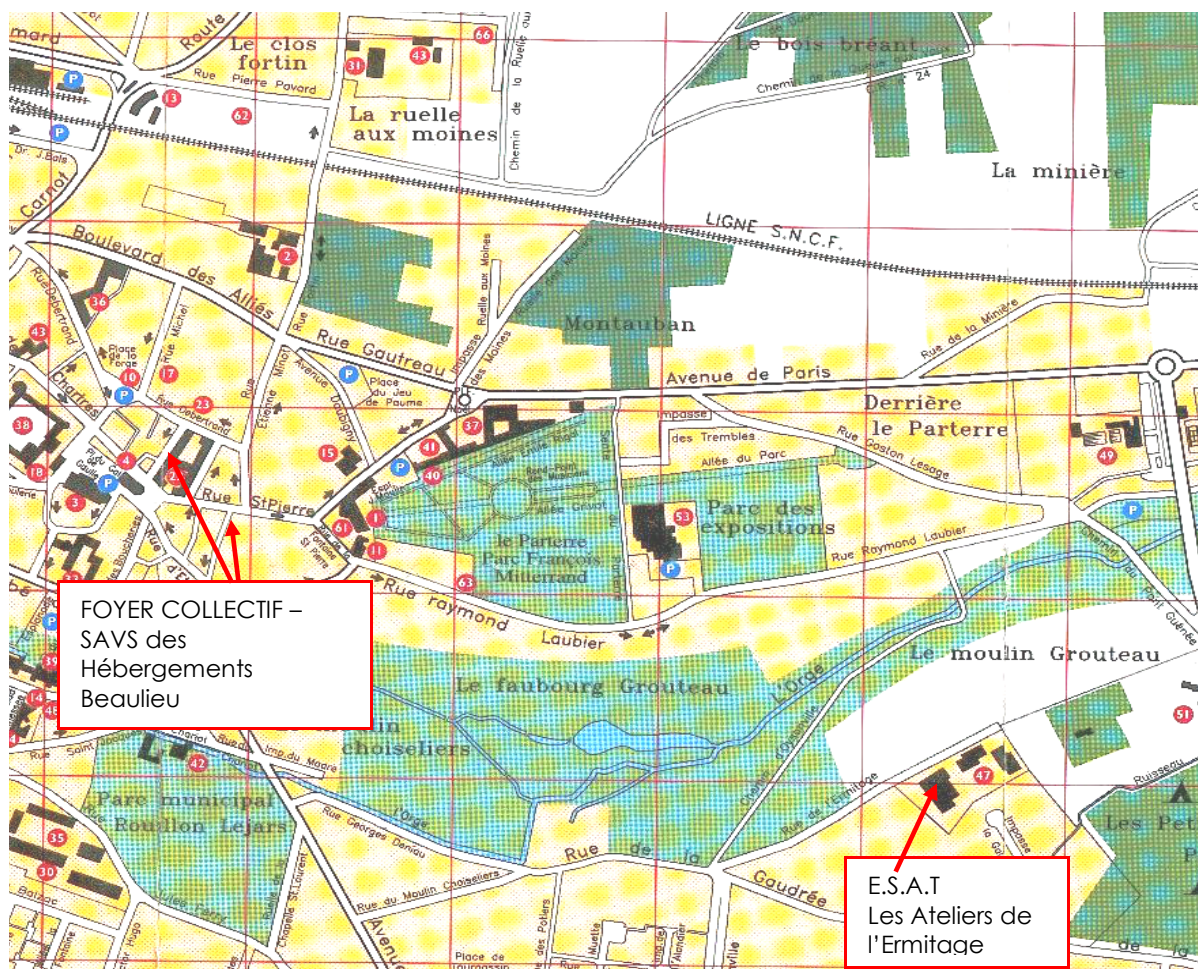
L'ESAT « Les Ateliers de l'Ermitage » se situe à Dourdan, ville de 10 500 habitants du sud-ouest du département de l'Essonne. L'implantation géographique allie les avantages d'une ville à dimension humaine à ceux d'un cadre rural agréable : proximité de la Beauce et des massifs forestiers de Rambouillet.

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. Le Foyer d'Hébergement de l'IADES se situe au centre ville :

Plan d'accès à Dourdan



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

I – 2-1 Les principes fondateurs de notre action 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'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 l'IADES, chacun 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.

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

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

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

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

Les principes de la Loi 2002-2

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

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

En cas de difficultés, des temps de rencontre et d'expression, sur l'initiative des deux parties, doivent être organisés avec la personne accueillie. A cette occasion, le travailleur peut être accompagné 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.

Droits des personnes accueillies et vie institutionnelle

L'organisation et le fonctionnement de la structure permettent aux travailleurs handicapés de connaître leurs droits :

- Livret d'Accueil, gestion et communication des dossiers individuels, entretiens, formations dispensées aux personnels sur ce thème ;

- Mise en place d'instances de paroles et de représentation des travailleurs handicapés : Conseil de la Vie Sociale, enquêtes ponctuelles ou sondages, fiches de souhaits, réunions hebdomadaires ;
- Élaboration du Projet Individuel, au travers d'une évaluation des objectifs d'accompagnement avec le travailleur, et transcrit dans l'avenant du contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- Règlement de Fonctionnement transmis lors de l'entretien d'admission : il traduit l'organisation institutionnelle.
- Modalités de règlement des conflits : chaque travailleur handicapé interpelle son moniteur référent, qui l'informerait de ses droits et des modes internes de règlement des différents. Des entretiens de médiation pourront avoir lieu avant la pose de sanction ;
- Affichage de la Charte des Droits de la personne accueillie sur le panneau du Bâtiment principal.
- Charte pour la reconnaissance et l'accompagnement de la vie affective et sexuelle

Respect et Bienveillance des Personnes

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

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

Si la sécurité d'une personne accueillie, ou celle d'un salarié, était mise en cause, tout témoignage serait 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.

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

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

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

La définition des principes fondamentaux de la bienveillance et de ses applications constituent le fondement de toutes les bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM. La bienveillance 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'utilisateur en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. Elle ne se réduit ni à l'absence de maltraitance, ni à la prévention de la maltraitance. La bienveillance se caractérise par une recherche permanente d'individualisation et de personnalisation de la prestation. Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'échanges continus entre tous les acteurs.

I – 2-3 Le cadre institutionnel

Rappel des textes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Orientations territoriales

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

- Le Schéma Départemental des Adultes Handicapés en Essonne élaboré par le Conseil Départemental de l'Essonne et,
- Le schéma régional d'organisation médico-sociale (SROMS) élaboré par l'Agence Régionale de Santé (ARS)

I – 2-4 La mission de l'établissement

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

- anticiper et prévoir une réponse au phénomène du vieillissement des travailleurs handicapés en partenariat avec les autres structures ou services proposés à ces publics ;
- participer à la communication et à l'information sur l'accueil offert et l'accompagnement proposé ;
- poursuivre la mise en place d'une coordination efficace entre le secteur sanitaire et médico-social ;

- promouvoir le droit des usagers pour l'application du dispositif de prévention des risques et de traitement des plaintes et signalements ;
- mutualiser les moyens entre les différents ESAT ;
- assurer la formation continue des salariés sur les handicaps et l'actualisation des pratiques professionnelles de l'établissement et des travailleurs handicapés, en vue d'une meilleure intégration sociale et professionnelle.

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

Tous ces points correspondent à une recommandation de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM : « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT ». Le profil et le parcours de ces populations se sont beaucoup modifiés depuis 1975. La recommandation a pour objectif d'identifier et de promouvoir les solutions mises en œuvre au sein des ESAT et celles travaillées avec l'environnement pour construire des réponses adaptées aux besoins et attentes des personnes accompagnées et améliorer les parcours personnalisés des travailleurs handicapés. Une double attention est portée, identifier les modalités de fluidité des parcours adaptés aux attentes et besoins des personnes, mais aussi encourager le développement de pratiques et d'organisations au sein des ESAT susceptibles d'améliorer les réponses apportées.

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, de s'approprier une autonomie, de débiter ou d'accomplir un projet professionnel. C'est aussi un repérage important du point de vue des règles de vie indispensables à toute vie sociale harmonieuse.

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

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

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

Mission économique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mission sociale

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

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

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

- la mise en place de projets personnalisés pour chacun des travailleurs accueillis ;
- la prise en compte des avis des travailleurs, invités à s'exprimer dans des instances précises comme les réunions (mensuelles et hebdomadaires) ;

- la tenue au moins 3 fois par an de Conseils de la Vie Sociale, composés des représentants des travailleurs, des familles, des salariés, du Conseil d'administration de l'IADES ;
- des rencontres possibles avec les moniteurs référents, la psychologue, l'animatrice de la mission sociale et l'équipe de direction favorisant le dialogue, la compréhension des situations et l'avancée du travailleur dans son projet professionnel ;
- la mise en place d'heures de soutien intégrées au temps de travail, et fonction du projet personnalisé des travailleurs (ateliers hebdomadaires animés par les encadrants de l'ESAT, ou des accompagnements individuels extérieurs) ;

Paradoxes inhérents à la double mission économique et 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 professionnelle des travailleurs.

I – 2-5 Les modes d'accompagnement

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

Il est à noter que les Foyers d'Hébergement de l'IADES proposent 37 places, dont 21 places en foyers collectifs et 16 plus autonomes, en Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SASV).

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

Dans le cadre de son activité économique

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

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

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

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

L'Entretien des locaux : nettoyage hebdomadaire des bureaux de l'ESAT, nettoyage quotidien des sanitaires, prestations extérieures de nettoyage pour les autres établissements de l'Association.

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

Dans le cadre de son activité sociale

- l'accompagnement en externat durant la période d'essai et durant la durée du contrat de soutien et d'aide par le travail défini à l'article L 311-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
- l'accompagnement du travailleur et le soutien nécessaire selon les activités exercées et son degré d'autonomie ;
- la participation à des activités contribuant au développement social et culturel ;
- des actions d'assistance diverses dans les démarches de la vie quotidienne, y compris médicales, dans le respect des dispositions législatives, en vue de faciliter l'insertion par l'activité économique du travailleur handicapé ;
- l'accompagnement du travailleur dans l'emploi extérieur prévoit les conditions d'un retour immédiat au sein de l'ESAT (en cas de besoin et dans la limite de la capacité autorisée). Cette insertion en milieu ordinaire de travail se réalise peu à peu avec le soutien de l'animatrice de la mission sociale (par convention d'appui) ;
- La mise en place d'**activités de soutien**, dans le cadre du suivi du projet individualisé du travailleur : la liste n'est pas exhaustive.

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

- ✓ L'adaptation de la « Charte des droits et des libertés des personnes accueillies » pour la rendre accessible à tous à travers l'utilisation de pictogrammes.
- ✓ « Rencontres et Convivialité » Les temps du repas de midi aux « Ateliers de l'Ermitage » revêtent toujours un moment particulier de partage entre les travailleurs, salariés et résidents, sans oublier les cadres de l'Association, qui se rejoignent tous pour déjeuner dans notre « salle à manger ».
- ✓ « Mon environnement » Apprentissage du nettoyage et respect du cadre de travail. L'hygiène, la sécurité et la propreté y sont valorisées.
- ✓ « L'Anniversaire de l'établissement » : le 17 septembre est une date repère pour tous les travailleurs et salariés des « Ateliers de l'Ermitage ». Nous fêtons dignement ce jour tous ensemble, autour d'un repas extérieur, de prestations ou d'interventions particulières prévues sur place : Tous les ans, du nouveau... pour animer notre travail.

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

- ✓ « Randonnée » : Un moniteur d'atelier est l'animateur de ce temps d'exercice physique pour les travailleurs inscrits. De plus, cela leur permet d'évacuer le stress, entretenir sa forme et son corps, d'augmenter ses capacités respiratoires et de mettre tout son corps en mouvement.
- ✓ « 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 » : Une 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.

Suivi Médical et Para Médical

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

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

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

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

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

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

Suivi à l'insertion socio-professionnelle

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 leurs moniteurs référents, 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 mise à disposition) est validée par la direction et le travailleur, afin de protéger son statut particulier de travailleur handicapé en ESAT.

Modalités de suivi en milieu ordinaire de travail

Selon les Projets Individuels des travailleurs admis, un accompagnement progressif et adapté sera 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 mises à disposition en entreprises, soit en groupe ou 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.

I – 3 La population accueillie

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les « Ateliers de l'Ermitage » ont un agrément de 70 places pour personnes handicapées 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 légers (hémiplégie, épilepsie, cécité légère, handicaps des membres inférieurs) ; des troubles psychiatriques stabilisés ; des troubles légers du comportement ; des déficiences intellectuelles ou défauts d'apprentissage.

A l'admission, une période d'essai rémunérée est habituellement demandée par la MDPH.

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

I – 4 Les principaux partenaires de l'ESAT

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

Cf en annexe, le schéma des différents échanges de l'ESAT

Travail avec le réseau commercial

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

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

Blanchisserie : le partenariat avec les entreprises et collectivités est une réponse à des appels d'offre, pour lesquels des conventions 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.

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

Partenariat au niveau social

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

Des manifestations en partenariat avec tous les établissements de l'IADES sont organisées tout au long de l'année.

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

La participation de la famille et/ou du représentant légal est 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. De plus, des journées « portes ouvertes » sont organisées au sein de l'ESAT pour y favoriser les échanges.

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

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

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.

Un des véhicules des Foyers d'Hébergement est utilisé chaque matin pour permettre à un moniteur de conduire certains travailleurs jusqu'à l'ESAT. Pour des sorties exceptionnelles, les autres établissements peuvent être sollicités pour le prêt de véhicules.

II – La méthodologie

II – 1 Le projet personnalisé

II – 1-1 Le cadre du projet

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

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

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

II – 1-2 L'élaboration de l'accompagnement

Personnalisation du projet

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

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

C'est une réunion avec le directeur, la chef de service, la psychologue et l'animatrice de l'animation sociale qui permet au moniteur référent de présenter le bilan socioprofessionnel du travailleur, afin de préciser les objectifs de prise en charge et les termes du projet individualisé.

Une restitution est organisée à la suite, avec le travailleur, son référent et la chef de service, afin de lui présenter les objectifs de son projet personnalisé. Cette restitution a pour but de valoriser le parcours de la personne et tenter de la dynamiser dans ses acquis. Après signature, une copie du projet est classé dans le dossier personnel du travailleur. Un avenant au contrat est établi et actualisé chaque fois que nécessaire.

Parallèlement à ces démarches, la personne admise remplit une fiche de souhaits, avec l'aide de la psychologue. Un entretien individuel lui est proposé pour cela : bilan des activités de l'année, compréhension de son travail sur les ateliers, axes de progrès, choix d'activité de soutien, aide possible de l'ESAT et projet professionnel y sont questionnés. L'équipe

encadrante définie l'adéquation entre le potentiel du travailleur accueilli, ses choix et les possibilités de mise en œuvre au sein du fonctionnement (stages, projet de soutien, ...).

Ces paramètres sont synthétisés dans le projet professionnel individualisé.

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

II – 1-3 Le partenariat avec les familles

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

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

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

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

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

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

Le bilan socioprofessionnel

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

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

Cf en annexe la fiche de souhaits des travailleurs. Cette fiche peut être adaptée en fonction de chacun.

Les Réunions

Les temps de réunions s'organisent dans la semaine en présence de l'encadrement. Ils revêtent un caractère obligatoire et font l'objet d'un compte-rendu. Les réunions sont

considérées comme du temps de travail. Cela participe à l'éveil des personnes pour la vie institutionnelle et affûte leur sens de la citoyenneté et des responsabilités.

Une réunion hebdomadaire par atelier (30 minutes) animée par les monitrices principales. Elle a pour but de transmettre les informations de la vie de l'association et de l'établissement. Chacun peut questionner le fonctionnement ou exprimer des propositions qui seront à valider par la direction dans un autre temps.

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

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

Le Conseil de la Vie Sociale

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

- 3 représentants des travailleurs (au minimum)
- 2 représentants des familles
- 1 représentant des membres du personnel
- 2 membres du Conseil d'Administration de l'IADES

La direction participe aux réunions avec voix consultative.

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

Modalités de représentation

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

Les représentants des personnes accueillies sont élus par leur collègue.

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

Les représentants de l'IADES sont désignés par le Conseil d'Administration de l'Association.

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

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

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

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

II – 3 L'évaluation interne

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

Le travail réalisé entre septembre et décembre 2015 par le comité de pilotage - COPIL - est une vitrine de l'ESAT.

La méthode avait déjà été utilisée dans la précédente évaluation dans une forme plus complète. Cette modification de la méthode initiale permet cependant de réaliser l'intégralité de l'évaluation interne sans trop impacter sur le temps des professionnels et de dégager un nouvel outil : le classeur Pacq. Cet outil, qui rassemble l'ensemble des préconisations d'amélioration et de valorisation issues du travail réalisé par le comité de pilotage, a pour objectif d'enclencher la phase « action » de l'évaluation interne. Phase action dans le sens où les différents axes seront traités par le comité de suivi dans un calendrier établi.

25 critères (listés dans le sommaire) servent d'appui :

- - Critère N°1 Admission/accueil
- - Critère N°2 Qualité de vie
- - Critère N°3 Accompagnement éducatif, pédagogique
- - Critère N°4 Respect et intimité/bienveillance
- - Critère N°5 Participation des usagers
- - Critère N°6 Droits des usagers / instruments loi de 2002
- - Critère N°7 Sécurité des personnes / prévention des risques
- - Critère N°8 Ouverture sur l'environnement, partenariat, citoyenneté, population
- - Critère N°9 Ressources humaines
- - Critère N°10 Soutien des professionnels
- - Critère N°11 Management
- - Critère N°12 Finances
- - Critère N°13 Logistique
- - Critère N°14 PE/PS Présentation générale
- - Critère N°15 PE/PS Prestation
- - Critère N°16 PE/PS Organisation
- - Critère N°17 PE/PS Évaluation interne
- - Critère N°18 PE/PS Mise en forme
- - Critère N°19 PP Formalisation
- - Critère N°20 PP Participation
- - Critère N°21 PP Suivi

Autre élément essentiel, La Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM. En effet, au cours de ce travail d'évaluation, le comité de pilotage a sélectionné 5 préconisations dans ce référentiel :

- Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT
- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement

- La bientraitance, définition et repères pour la mise en œuvre
- Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé.

Conclusions et préconisations

Il est indispensable que les 5 préconisations sélectionnées dans La Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM. soit un des socles communs des pratiques professionnelles des salariés. Dans cet objectif, ces 5 thèmes, en plus d'être mis à disposition des salariés de l'ESAT, feront chacun l'objet d'un temps d'échange en réunion d'équipe.

Autre point important, toujours dans l'optique d'améliorer l'accompagnement de nos travailleurs, l'Analyse des pratiques qui devrait se mettre en place sur l'année 2016. Elle revêt une importance toute particulière puisqu'elle permettra aux professionnels d'échanger, de comparer leurs pratiques professionnelles dans un cadre dénué de jugements de valeurs. Ce travail s'inscrit également dans une volonté de partage de valeurs et d'enrichissement professionnel.

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

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

L'évaluation interne aboutit à la construction d'une démarche Pacq (Plan d'amélioration continue de la qualité), avec un classeur regroupant toutes les préconisations d'amélioration et de valorisation qui ont été élaborées. Le suivi de la démarche Pacq fait l'objet de l'instauration d'un comité de suivi qui aura en charge d'examiner l'état d'avancée des préconisations. Le comité de suivi est constitué des membres du Copil de l'évaluation interne et de toute personne de l'équipe voulant y participer.

Le premier rendez-vous de ce comité de suivi a été fixé au 07 juin 2016. La liste des différents points à travailler sont présentés dans le tableau de bord ci-dessous.

		Remédier ● Améliorer ● Valoriser ● En veille ● Pas fait ▲ En cours ▲ Fait ▲ Supprimé ▲									
Fiche-action		Eval Interne 17/12/15		Copacq du 07/06/16		Copacq du		Copacq du		Copacq du	
FA n° 1	Amélioration du questionnaire travailleurs	●	▲	●	▲						
FA n° 2	Création du comité suivi de la démarche Pacq	●	▲	●	▲						
FA n° 3	Circulation des RBPP	●	▲	●	▲						
FA n° 4	Réflexion sur les bonnes pratiques	●	▲	●	▲						
FA n° 5	Actualisation du projet d'établissement	●	▲	●	▲						
FA n° 6	Bonne qualité de l'accueil	●	▲	●	▲						
FA n° 7	Respect de l'usager	●	▲	●	▲						
FA n° 8	Ouverture de l'ESAT sur l'environnement	●	▲	●	▲						
FA n° 9	Pertinence du projet professionnel	●	▲	●	▲						
FA n° 10	Affinement du projet professionnel	●	▲	●	▲						
FA n° 11	Restitution des comptes-rendu du CVS	●	▲	●	▲						
FA n° 12	Gestion des dossiers des usagers	●	▲	●	▲						
FA n° 13	Réalisation et efficacité des outils loi 2002	●	▲	●	▲						
FA n° 14	Exercices incendie	●	▲	●	▲						
FA n° 15	Analyse des pratiques	●	▲	●	▲						
FA n° 16	Financement formations et stages longs	●	▲	●	▲						
FA n° 17	Qualité du soutien aux professionnels	●	▲	●	▲						
FA n° 18	Orientations du management	●	▲	●	▲						

L'état d'avancée des différents points traités apparaîtra donc dans ce tableau au fur et à mesure des rencontres du comité de suivi.

II – 4 L'évaluation externe

L'association IADES a choisi, dans la continuité de la démarche de l'évaluation interne de solliciter un intervenant qui conduirait l'évaluation externe simultanément pour l'ensemble des structures et service. L'évaluation externe s'est réalisée sur les premiers mois de l'année 2012.

II - 4-1 Le cadre de l'évaluation externe

Cadre légal de l'évaluation externe (art. L312-8 CASF)

Les établissements et services font procéder à l'évaluation de leurs activités et de la qualité de leurs prestations par un organisme extérieur habilité (la liste de ces organismes est établie par l'ANESM).

Les organismes habilités doivent respecter un cahier des charges fixé par décret (n° 2007-975 du 15 mai 2007) et les résultats de cette évaluation sont également communiqués à l'autorité ayant délivré l'autorisation. Ses résultats sont pris en compte pour le renouvellement de l'autorisation de l'établissement. Les textes, cadre du dispositif d'évaluation et d'amélioration de la qualité des prestations, ont pour objet de centrer la visée évaluative sur la pertinence de la réponse aux besoins et attentes des usagers comme socle et finalité des interventions, dans le cadre des missions imparties.

Le Décret 2007-975 du 15 mai 2007 précise que « L'évaluation doit viser à la production de connaissance et d'analyse ; elle a pour but de mieux connaître et comprendre les processus, d'apprécier les impacts produits au regard d'objectifs et en référence aux finalités prioritairement définies pour l'action publique. L'évaluation externe a pour objectif de porter une appréciation globale sur les points suivants :

- L'adéquation des objectifs du projet d'établissement ou de service par rapport aux besoins, aux priorités des acteurs concernés et aux missions imparties ;
- L'adaptation aux objectifs des moyens humains et financiers mis en place ;
- L'appréciation sur l'atteinte des objectifs, la production des effets attendus et d'effets non prévus, positifs ou négatifs [...] ;
- Les conditions d'efficience des actions et de réactualisation régulière de l'organisation ;
- L'évaluation est distincte du contrôle et de la certification.

Méthodologie

La méthode utilisée pour réaliser cette évaluation externe reposait sur la création d'un comité de pilotage unique pour l'ensemble des structures de l'association représentée par :

- les présidents des Conseils de la Vie Sociale, c'est-à-dire les personnes accueillies ;
- un représentant des familles ;

- chaque directeur ;
 - un représentant des salariés par structure ;
 - un administrateur de l'association.
- ✓ une lecture critique, par les consultants, de documents donnant une visibilité sur le management et l'organisation, l'accompagnement, les droits des usagers et l'ouverture sur l'environnement, complétée par :
- une visite des locaux ;
 - un entretien avec la direction de l'ESAT et le chef de service ;
 - l'animation d'une réunion avec les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire ;
 - l'animation d'une réunion avec les travailleurs de l'ESAT ;
 - la participation d'un consultant à une réunion du CVS ;
 - l'animation d'une réunion avec les parents des travailleurs de l'ESAT ;
 - la rencontre avec des partenaires extérieurs.

II – 4-2 Conclusions et préconisations

L'analyse des informations recueillies a permis de dégager plusieurs préconisations présentées ci-dessous :

Les conditions de travail et de vie à l'ESAT des Ateliers de l'Ermitage

Cette rubrique fait apparaître plus précisément 3 dimensions à prendre en compte :

- L'exercice de la citoyenneté, est un droit à rendre effectif
- La bientraitance, une exigence à faire progresser
- Accompagner les familles à trouver leur place

L'organisation et le management

Cette rubrique présente les priorités du management, notamment en terme d'actualisation des compétences et des connaissances mais également dans la gestion de la prévention des risques d'épuisement des professionnels de l'ESAT.

L'ouverture de l'ESAT sur son environnement

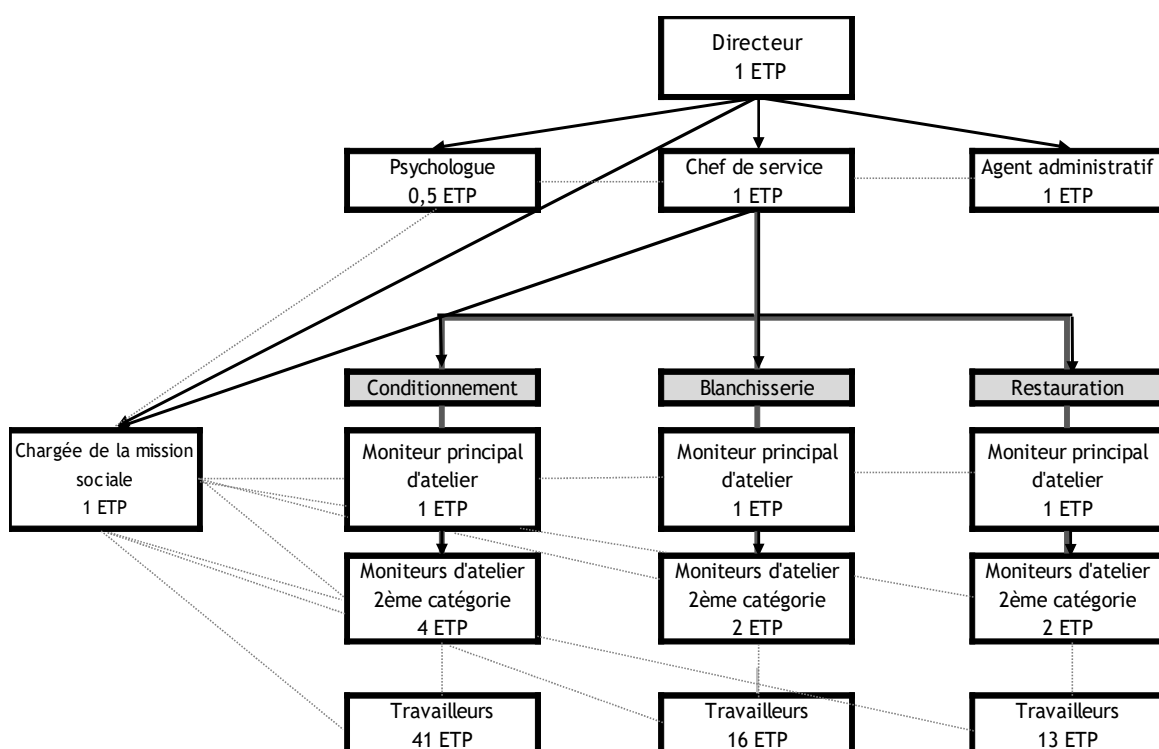
Cette rubrique explique la nécessité, pour l'ESAT, de s'inscrire de façon plus marquée dans l'environnement local.

III – L'organisation

III – 1 Le personnel

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

Parmi les forces de l'établissement, on compte des moniteurs d'ateliers, une psychologue, une animatrice de la mission sociale, une secrétaire et une équipe de direction (chef de service – directeur).



Relations :
→ Hiérarchique
..... Communication
..... Encadrement

Personnel de direction et administratif

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

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

Personnel socio-éducatif

Équipe de 3 monitrices principales, 8 moniteurs d'atelier et une animatrice de la mission sociale répartie comme suit :

- **Sous-traitance/Conditionnement/Entretien des locaux** : 1 monitrice principale et 4 moniteurs d'atelier,
 - **Restauration alimentaire** : 1 monitrice principale et 2 moniteurs d'atelier.
 - **Blanchisserie** : 1 monitrice principale et 2 moniteurs d'atelier.
-
- **La monitrice principale d'atelier** : doit veiller à l'organisation générale de l'atelier, à la gestion des stocks, aux cadences de travail, à l'état général des locaux. En collaboration avec l'équipe de direction, elle répond aux demandes de devis concernant l'atelier.
 - **Le moniteur d'atelier** : a une double mission :
 - « 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 handicapés. C'est une approche de groupe qui prend en compte la personne unique et son niveau de compréhension, de communication, son projet professionnel et ses objectifs. Le moniteur peut également encadrer une équipe de personnes handicapées en détachement extérieur en entreprise.
 - **Une 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.

Cette salariée gère aussi la mise en place des ateliers de soutien proposés aux travailleurs tout au long de l'année.

Personnel paramédical et médical

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

- **Psychologue** (½ ETP) : Son poste permet un soutien particulier à l'équipe d'encadrement, 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. Cette salariée gère enfin une première étape du bilan professionnel des personnes accueillies, en leur proposant un entretien pour l'élaboration de la « Fiche de souhaits ».

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

- Le **personnel médical** concerne essentiellement des médecins psychiatres, détachés de l'Établissement Public de Santé « Barthélémy Durand », en particulier par les Centres Médico-Psychologique des environs pour le suivi des dossiers des travailleurs présentant des troubles psychiques ou du comportement ;
- Les **médecins généralistes** peuvent aussi être sollicités pour des questions de coordination autour du travailleur ;
- La **médecine du travail** également peut être interpellée sur des situations particulières des personnes (en dehors des visites obligatoires) et peut désamorcer par son expertise certaines problématiques ;
- Le personnel des **Hébergements** (IADES) travaille en étroite collaboration avec les services de l'ESAT. Car il s'agit de coordonner les informations concernant les travailleurs (50 % de l'effectif de l'ESAT est suivi aux Hébergements de l'association).

III – 1-2 La qualification - fiches de poste

Fonctions, qualifications, et compétences

- Directeur de l'ESAT : il doit être titulaire d'un diplôme de cadre de niveau II ;
- Chef de service : il doit être titulaire d'un diplôme de niveau III ;
- Moniteur principal d'atelier : ce poste ne nécessite pas de diplôme en particulier mais demande une expérience dans le poste de moniteur d'atelier et une capacité de gestion d'équipe ;
- Moniteur d'atelier : ce poste ne nécessite pas de diplôme en particulier mais un CAP avec 7 ans d'expérience ou un BEP avec 5 ans d'expérience, toutes deux dans le milieu ordinaire ;
- Agent administratif : pas de diplôme en particulier, mais une capacité d'organisation, de gestion administrative et d'accueil ;
- 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 annuel auprès de chacun des salariés.

III – 1-3 La formation

Les formations du personnel

La formation continue

La formation du personnel encadrant fait l'objet d'une convention avec UNIFAF. 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.

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.

III – 2 L'organisation du travail

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

Conditions d'Admission à l'ESAT

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

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

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

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

L'admission définitive prononcée par la direction est soumise à une période d'essai fixée par la CDAPH (Art. R 243-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles) d'une durée maximale de 6 mois. Systématiquement, l'établissement informe la CDAPH de l'accueil de la personne. Durant cette période d'évaluation, les personnes présentant une incapacité à

supporter les obligations liées à l'accompagnement feront l'objet d'un rapport de la direction à la CDAPH en vue d'une éventuelle réorientation, ou d'une prolongation de ladite période.

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

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

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

- Copie de la notification de décision CDAPH « orientation professionnelle en ESAT » ;
- 2 photos d'identité ;
- Copie du livret de famille + Copie d'une pièce d'identité légale ;
- Autorisation écrite, signée par le responsable légal, permettant à l'établissement de faire procéder à une hospitalisation, aux soins médicaux ou chirurgicaux, si besoin ;
- Copie de l'attestation vitale (ou à défaut, carte d'immatriculation en vigueur) ;
- Copie de l'attestation de complémentaire santé ;
- Copie du certificat de vaccinations ;
- En cas de traitement régulier, l'ordonnance en cours de validité (qui sera renouvelée pour chaque modification) ;
- Copie des ordonnances de justice (Mise sous tutelle ou curatelle, notamment) ;
- Copie du contrat d'assurance Responsabilité Civile à son nom propre ;
- Dernière feuille signée du Règlement de fonctionnement ;
- RIB ;
- Et Comptes-rendus des précédents parcours, s'il y a lieu.

Pour des raisons de confidentialité, ce dossier ne peut, sous quelque prétexte que ce soit, quitter l'établissement. La direction de l'ESAT en a la responsabilité et la garde.

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

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

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

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

- demander une copie de la décision d'orientation professionnelle du travailleur handicapé prise par la CDAPH, ;
- d'informer la CDAPH du déroulement de la période d'essai ;
- de lui transmettre toute information sur l'évolution des capacités du travailleur handicapé ;
- de l'informer de toute suspension dans l'accompagnement, du comportement pouvant mettre en danger le travailleur handicapé lui-même, les autres travailleurs handicapés ou le personnel de l'établissement et de lui faire savoir les orientations qu'il suggère pour le travailleur handicapé ;

- de se conformer aux décisions prises par la CDAPH pour le maintien temporaire dans l'ESAT et ne procéder au départ définitif du travailleur handicapé qu'après avoir reçu l'accord de la CDAPH.

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

Modalités de suivi en milieu ordinaire de travail

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

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

Organisation des horaires et calendrier de fonctionnement

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

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

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

Congés annuels ou exceptionnels

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

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

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

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

- Lundis et vendredis – 8h30 à 15h30

- Mardis, mercredis et jeudis – 8h30 à 16h30
- 45 minutes de pause sont comptabilisées chaque jour pour le déjeuner.
Soit une semaine à 34h15 de travail effectif.

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

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

Tous les lundis, une réunion d'information permet de faire un point sur le fonctionnement des différents ateliers, un rappel des règles, un moment de partage des questions des travailleurs sur la vie de l'ESAT ou de l'association.

III – 3 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.

III - 4 L'aménagement des locaux

III – 4-1 Description des locaux

La Sous-traitance - Conditionnement

✓ 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).

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

✓ L'entrepôt de marchandises, quant à lui, se situe à proximité de cet espace de production et son accès est strictement limité aux personnes accompagnées du personnel encadrant 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, avec un pont d'accès extérieur pour les livraisons et retraits de marchandises.

La Blanchisserie

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

✓ Une « salle de tri » ouverte directement sur l'extérieur permet de respecter les normes « Risques Analyse et Bio Contamination » (RABC) en vigueur : des moplens, une table de travail, une balance et l'entrée des machines ainsi que le local des produits

lessiviels sont installés dans cet espace réduit. Pour exécuter le tri du linge sale, il est essentiel de porter les vêtements de travail adaptés (gants, blouses ou tabliers jetables).

✓ « L'espace propre » est aménagé dans une salle unique avec des postes de repassage, les sorties des machines à laver, les sèche-linge, la calandre et la soudeuse (pour trier et filer le linge plié de façon hermétique). Un logiciel de gestion et traçabilité permet d'assurer un suivi rigoureux du linge traité.

✓ Une repasserie pour les particuliers est en service dans un local annexe. L'accueil des clients particuliers est réalisé par deux travailleurs.

La polyvalence et le relais sur chaque poste de travail sont ici essentiels et facilitent l'activité. Deux ouvertures à l'extérieur ainsi que plusieurs fenêtres coulissantes permettent l'évacuation de la chaleur et l'aération de ces lieux de travail. Un contrat de maintenance pour l'entretien et la location des machines est signé avec une entreprise, qui contrôle trimestriellement leur état. Un store extérieur a été posé pour permettre de réduire l'effet du soleil sur les vitres en plein été.

La Restauration Alimentaire

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

✓ « Le self » est d'une capacité de 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 en 2016 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 tous les mois, 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 (les prélèvements et analyses sont transmis au CHSCT).

III – 4-2 La sécurité et les obligations réglementaires

Dossiers des personnes :

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

Sécurité des personnes :

La sécurité des personnes est une préoccupation de tout instant, partagée par l'ensemble des partenaires : travailleurs, familles, représentants légaux, salariés, bénévoles. L'aptitude des salariés à occuper leur fonction est soumise à l'appréciation de la direction et du médecin 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.

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

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

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

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

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*).

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 (conformément à la loi du 1^{er} février 2007 l'interdisant dans les établissements publics) est interdite dans l'enceinte couverte de l'établissement. L'usage 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 accompagnateurs ont pour obligation de prévenir la direction, qui transfère une déclaration à la Sécurité Sociale dans les délais imposés par la loi (formulaire de déclarations disponibles au secrétariat) :

- En 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.

IV – Les perspectives

IV – 1 Les projets

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

Chantiers de rénovation

L'ESAT a des locaux de 25 ans. Une première tranche de travaux de réfection et d'isolation a été réalisée sur l'année 2015/2016 (toiture du bâtiment). Les prochains travaux concerneront toujours l'isolation du bâtiment mais au niveau des murs. L'entretien des lieux de production est un atout fort de notre établissement, qui marque aussi notre détermination à engager le « meilleur » pour le public accueilli à l'ESAT.

Place du projet social

Les « Ateliers de l'Ermitage » veulent maintenir une dynamique sociale importante, marquée par des manifestations exceptionnelles comme : les anniversaires de l'établissement, les repas de Noël, les Journées " Portes Ouvertes ", les rencontres inter-établissements, etc...

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

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

Formation continue

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

IV – 2 Les plans d'amélioration

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. Depuis 2008 maintenant, les travailleurs ont une autre perspective réalisable et suivie par les encadrants : les stages extérieurs et les expériences de détachement individuels. L'ESAT souhaite construire une réelle politique de partenariat avec les entreprises et les collectivités locales, afin de proposer toujours plus de richesse et d'expériences professionnelles aux travailleurs qu'il accueille.

Communiquer sur nos savoirs-faire

L'ESAT existe depuis 25 ans, il doit continuer à communiquer au mieux sur les compétences et le professionnalisme des travailleurs et des encadrants qui le composent.

Les « Ateliers de l'Ermitage » ont actualisé leur plaquette commerciale en 2013. L'ESAT de Dourdan est le seul ESAT situé dans la zone territoriale de la communauté des communes du Dourdannais en Hurepoix. Il a donc décidé de communiquer auprès de tous les entrepreneurs et commerçants, par l'envoi de sa plaquette commerciale à leur attention.

L'augmentation de la Taxe à verser à l'AGEFIPH en 2010, dans le cadre de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, a aussi certaines résonances commerciales dans nos contacts, même si tous ne débouchent pas sur des opérations concrètes. Cela nous permet de nous faire connaître et développe nos fichiers de clients potentiels.

Reste à suivre d'ici 5 ans :

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

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

➤ la mise en place de publicités visuelles sur le parc automobile de l'ESAT, car nos chauffeurs-livreurs parcourent tout le sud du département chaque semaine.

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

L'ESAT est particulièrement sensible à maintenir la qualité de l'accompagnement qu'il doit à ses travailleurs. Plusieurs éléments sont les garants de cette qualité, les temps d'échanges entre les différents professionnels de l'équipe pluridisciplinaire sont indispensables pour éviter les situations d'isolement face à certaines difficultés. Ces temps d'échanges sont formalisés lors des réunions mais se retrouvent également, de manière plus informelle, au quotidien sur le terrain. Deuxième élément à maintenir et à tenter de développer malgré un budget en constante diminution : la formation des salariés. Elle est

indispensable pour faire évoluer ses pratiques professionnelles, notamment au regard de l'évolution du public accueilli. Autre élément à continuer de développer : l'ouverture sur l'extérieur. A l'ESAT, cette ouverture sur l'extérieur se caractérise par des partenariats et des rencontres avec les différentes entreprises locales, ceci afin de proposer à nos travailleurs de se confronter au travail dans le milieu ordinaire mais aussi pour informer et communiquer sur le handicap.

Vieillesse – amélioration des conditions de travail

De même qu'il est difficile de savoir bien accompagner les personnes souffrant de troubles psychiatriques, il est compliqué de toujours mesurer les effets du vieillissement de la population sur un atelier de production. L'ESAT est conscient qu'il accueille certaines personnes dans ses murs depuis 25 ans.

Dans les prochaines années, des départs en retraite sont prévus. Cette part de la population accueillie, ajoutée à la nécessité croissante d'aménager le temps de travail, pour certains travailleurs, nous oblige régulièrement à repenser les conditions de travail dans les ateliers.

La situation de l'ESAT, au sein de l'Association IADES, lui permet de bénéficier de passerelles avec les autres structures lorsque l'ESAT n'est plus adapté à l'accueil de certaines personnes. Parfois, des situations nécessiteraient des accompagnements dans des établissements extérieurs à l'association, ce qui met fréquemment en évidence l'insuffisance de réponses adaptées aux problématiques rencontrées.

Annexes

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

CHARTE POUR UN TRAVAIL DE QUALITE

En tant que travailleur professionnel :

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

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

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

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

5/ Le travail fourni doit être de qualité.

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

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

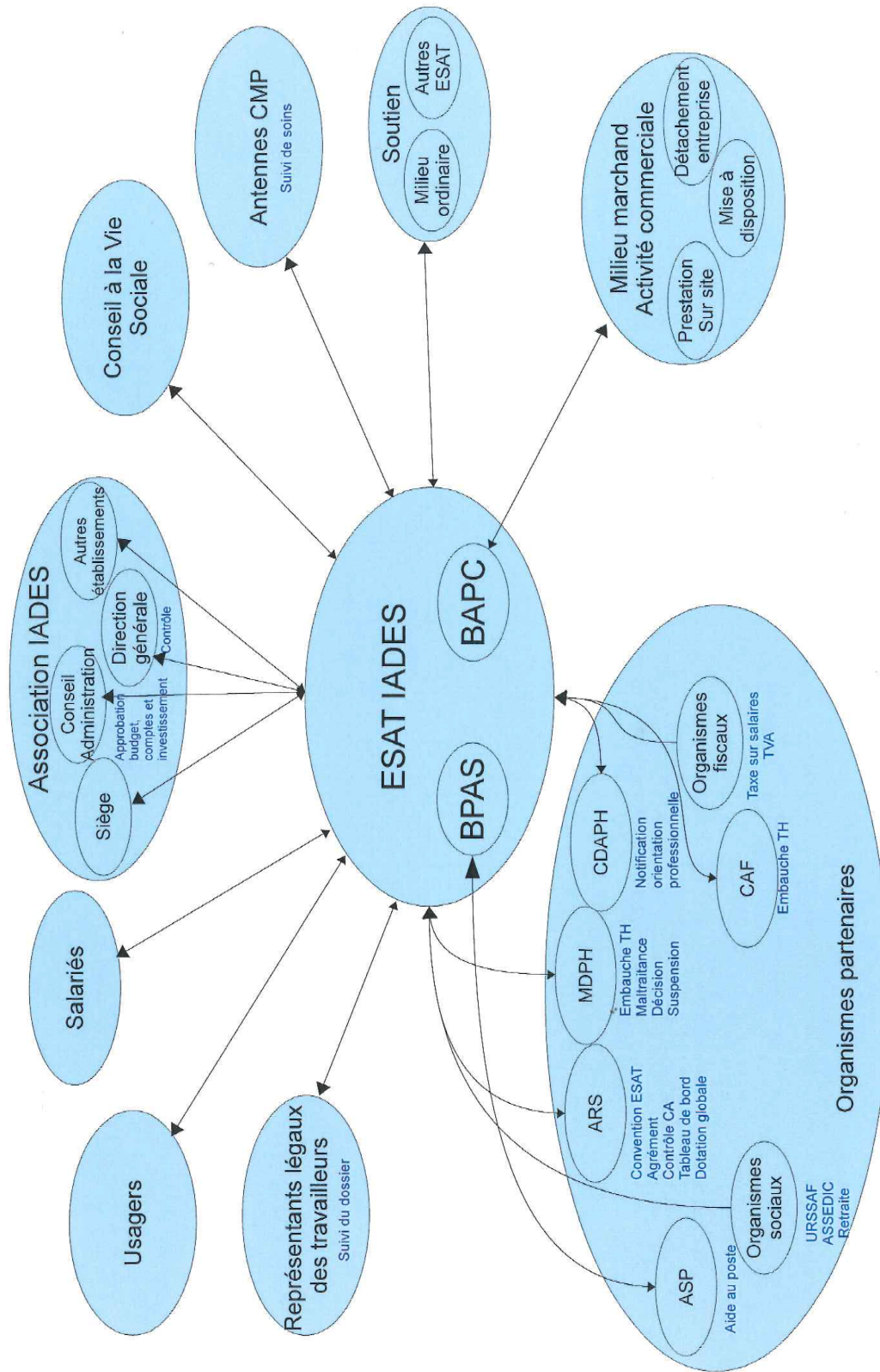
8/ Tout départ du poste de travail doit être signalé et les déplacements inutiles sont à éviter pour le bon fonctionnement des ateliers.

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

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

26 JANVIER 2010

Annexe 2 -



BAPS : Budget Principal d'Action Sociale
 BAPC : Budget Annexe de Production et de Commercialisation

Annexe 3 – Fiche de souhait des travailleurs

E.S.A.T . Les « Ateliers de l'Ermitage » 9, Rue de l'Ermitage 91410 Dourdan

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 ou 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 ?

► Aimerez-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 4 – 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**

PREAMBULE

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 5 – Glossaire

ANESM : Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des **Établissements** et **Services sociaux** et **Médico-sociaux**

ASSEDIC : **ASS**ociation pour l'**E**mloi dans l'**I**ndustrie et le **C**ommerce

ARS : Agence **R**égionale de la Santé

ASP : Agence de **S**ervices et de **P**aiements

BPAS : **B**udget **P**incipal d'**A**ction **S**ociale

BAPC : **B**udget **A**nnexe de **P**roduction et de **C**ommercialisation

CMP : Centre **M**édico-**P**sychologique

ESAT : **E**tablishement et **S**ervice d'**A**ide par le **T**ravail

IADES : **I**nter **A**ssociation **D**ourdan **E**ssonne **S**ud

SAVS : **S**ervice d'**A**ccompagnement à la **V**ie **S**ociale

TH : **T**ravailleur **H**andicapé

URSSAF : **U**nion de **R**ecouvrement pour la **S**écurité **S**ociale et les **A**llocations **F**amiliales