

Association  
de  
et parents  
amis  
de personnes  
handicapées  
intellectuelles  
du Valenciennois

TRAVAIL PROTEGE de l'APEI du VALENCIENNOIS –  
TPAV-

**PROJET D'ETABLISSEMENT 2019-2023**

**ESAT LES ATELIERS WATTEAU  
de Bruay sur Escaut**

**APEI du Valenciennois**



## PREAMBULE

Issu de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, l'article L.311-8 du Code de l'action sociale et des familles consacre le projet d'établissement (PE) et le rend obligatoire pour tous les établissements et services.

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

Le présent projet d'établissement tient compte de la recommandation de bonnes pratiques « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service » publié par l'ANESM en mai 2010.

L'élaboration du projet a été réalisée sur le mode du management participatif de projet. Cette méthode a nécessité la constitution d'un comité de pilotage et de groupes de travail pluridisciplinaires. Pour la réalisation de ce projet, nous avons été accompagné par un Cabinet externe qui a animé plus de 10 groupes de travail et accompagné dans la rédaction du document. La pertinence du travail en groupes et le nombre de ces groupes de travail ont été définis par le comité de pilotage mis en place par la direction.

La réflexion commune - professionnels, usagers, familles, association - autour des évolutions environnementales a permis des apports et des réflexions partagées sur l'avenir des moyens dédiés au secteur de l'adulte en situation de handicap au travail. Au-delà de cette vision prospective, les échanges auront permis d'apporter un regard plus fin sur les structures, une plus grande cohésion des équipes et un meilleur respect de la singularité des personnes. Chacun des acteurs a trouvé dans cette démarche des éléments constructifs. Ce qui a donné l'occasion pour les professionnels et certaines parties prenantes de faire valoir leur expertise et d'identifier les points forts, les actions à mettre en œuvre et à suggérer des pistes d'engagement pour les établissements.

***PRECISION IMPORTANTE*** : *Ce projet présente la particularité – partagée avec les 2 autres ESAT de l'APEI, les Ateliers Réunis et les Ateliers du Hainaut – d'être pensé comme un préalable à la construction du Travail Adapté et Protégé de l'APEI du Valenciennois, si à moyen terme, après validation de l'APEI du Valenciennois et réflexion avec l'ARS, un regroupement des trois entités dans le cadre d'un agrément unique peut se matérialiser. Dans ce cas, le Projet sera donc réécrit. La rédaction de ce Projet est donc l'occasion pour les établissements concernés de se projeter dans la future organisation et d'identifier les mutualisations possibles.*

Le présent projet a été validé par la direction de l'établissement le 25/01/2019

Il a été présenté au CSE 3 ESAT le 31/01/2019

Il a fait l'objet d'un avis du Siège le 05/02/2019

Le Conseil de la Vie Sociale a été consulté lors de la réunion du 05/02/2019

Il a été approuvé par le Conseil d'Administration de l'APEI du Valenciennois le 06/02/2019

<b>1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L’APEI DU VALENCIENNOIS</b>	
1. L’APEI du Valenciennois, son histoire, ses valeurs et ses objectifs	4
2. Des établissements et services gérés par l’APEI du Valenciennois	9
3. Le TPAV	9
4. L’ESAT Les Ateliers WATTEAU	11
5. Le Plan Régional de Santé et ses implications	13
6. Le public et ses évolutions	15
7. Des missions au service des personnes en situation de handicap	17
8. Description architecturale	18
<b>2 - ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE</b>	
1. Le processus de préadmission et d’admission	19
2. Le Projet Personnel Individualisé - PPI	20
<b>3 - LES PERSONNES ACCOMPAGNEES, LEURS DROITS ET LA DYNAMIQUE DES PARCOURS</b>	
1. Un objectif majeur : Donner aux travailleurs les moyens d’exercer leurs droits	22
2. Des outils clairs, adaptés et diffusés encadrant l’accompagnement	22
3. Les modes de participation de la personnel et de son entourage	22
<b>4 - LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES</b>	
1. Les ateliers et la formation des travailleurs	23
2. Le service éducatif	27
3. Les soins et le suivi psychologique	27
4. La restauration	27
5. Les partenariats	28
<b>5 - L'ORGANISATION ET LE DEPLOIEMENT DES RESSOURCES</b>	
1. Les ressources humaines de l’APEI et de l’ESAT WATTEAU	29
2. Les ressources financières	29
<b>6 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION</b>	
1. La bientraitance au centre des préoccupations des Ateliers Watteau	33
2. Les situations paradoxales et la démarche éthique	33
<b>7 – LA QUALITE ET LA GESTION DES RISQUES</b>	35
<b>OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS</b>	37
<b>GLOSSAIRE</b>	46

## 1. L'APEI du Valenciennois, son histoire, ses valeurs et ses objectifs

### **Son histoire**

Le 5 Janvier 1961 naissait l'APEI du Valenciennois, qui s'appellera successivement « Les Papillons Blancs de Valenciennes » puis « Association Familiale de Défense et de Protection des Inadaptés du Valenciennois », APEI « Association de Parents d'Enfants Inadaptés - de Valenciennes et environs » et enfin APEI « Association de Parents et amis de personnes Handicapées Intellectuelles du Valenciennois ». Elle est le fruit de l'obstination de parents estimant que l'état n'apportait pas de solutions adaptées au handicap de leurs enfants.

Elle s'inscrit dans le mouvement national des Papillons Blancs dit UNAPEI (Union Nationale des Associations de Parents et amis de personnes handicapées mentales) ainsi que dans le département avec l'UDAPEI (Union Départementale des 9 APEI du Nord) et dans la région avec l'URAPEI (Union Régionale du Nord-Pas de Calais).

### **Son objet**

« L'association a pour objet de rechercher une solution pour toute personne ayant un handicap intellectuel et présentant ou non des troubles associés, de polyhandicap ou de Trouble Envahissant de Développement (TED) dont l'autisme, quels que soient son âge et sa condition sociale, accueillie par l'association.

Les solutions mises en œuvre visent l'intégration au milieu dit ordinaire ou en milieu protégé des personnes concernées. Elles seront recherchées par la promotion et la mise en œuvre de tout dispositif nécessaire au développement physique, intellectuel et moral des personnes handicapées.

Cette intégration, quelle qu'elle soit vise à faire reconnaître les personnes concernées comme citoyens à part entière d'une société qui ne les connaît et reconnaît que peu ou prou.

...

Les solutions mise en œuvre le seront avec l'acceptation des parents et/ou des personnes morales ou physiques en charge des personnes handicapées. Concernant les parents, des actions seront mises en œuvre pour les accompagner dans leur vie de parents de personnes handicapées. »

### **Ses valeurs**

L'APEI, c'est avant tout une union de familles concernées par le même problème, le handicap de leur enfant, prônant :

- La solidarité entre les familles
- L'action militante
- Le respect de la personne déficiente intellectuelle
- La reconnaissance de la citoyenneté
- La promotion et la défense de cette personne
- L'éthique d'engagement avec les professionnels

## Ses objectifs

Tels que définis dans le Projet associatif 2019-2023, les objectifs sont les suivants :

- **Objectif 1 :**

L'APEI du Valenciennois, convaincue de l'importance de ces espaces de rencontres entend encore dynamiser les sections familiales, notamment par un encouragement aux adhésions et à l'engagement de bénévoles.

Ces actions seront soutenues par un professionnel attaché au Siège et associeront les assistants de service social qui proposeront leurs services aux personnes en situation de handicap ou à leurs familles.

Soucieuse de l'adaptation et de l'actualisation prospective de ses propositions, l'APEI du Valenciennois développera les conditions d'un accueil spécifique des jeunes parents, favorable à l'expression de leurs attentes et propositions.

Des rencontres animées par des membres des sections ayant suivi une formation seront proposées aux parents dès leur inscription en IME.

- **Objectif 1 bis**

Maintenir l'Action familiale dont l'objet est complémentaire de celui des sections :

Aide et soutien à apporter aux anciens parents, isolés, âgés et parfois seuls.

Travailler avec les établissements pour intervenir au bon moment par une aide et un soutien le plus en amont possible aux parents afin d'éviter des situations dramatiques.

Aide à apporter aux personnes qui ne sont plus suivies, qui sont ou ont été « autonomes » mais ont besoin de suivi pour les actes de la vie quotidienne.

Assurer des moments de rencontres en maintenant :

Le bal du printemps destiné aux personnes accompagnées.

Les voyages des familles destinés à maintenir des liens lors de moments de découvertes de notre patrimoine.

Les brioches de Noël qui sont toujours un moment attendu par les personnes.

- **Objectif 2 :**

Dans sa démarche constante d'adaptation de la société aux personnes en situation de handicap mental, l'APEI du Valenciennois poursuivra la formation régulière des organismes administratifs, sociaux et commerciaux à l'approche S3A, dans une action concertée associant les personnes en situation de handicap, les professionnels et les bénévoles.

- **Objectif 3 :**

Proposer de l'information et des formations aux parents de jeunes enfants ainsi qu'aux personnes accompagnées sur les enjeux du mouvement et la transformation de la société et ses lois.

- **Objectif 4 :**

L'APEI du Valenciennois veille à adapter son offre de formation professionnelle (IMPro) aux besoins du marché du travail en développant de nouvelles qualifications, en mettant en place le Livret de Compétences Unique (CPOM ARS fiche 13) et en proposant aux jeunes concernés, notamment les plus en difficulté, des espaces de transition (SESSAD professionnel ; Ateliers ; insertion –CPOM ARS Fiches 9 et 10).

Elle répondra aux besoins de la personne ou à ses attentes en lui garantissant son parcours de manière sécurisée. La place d'un garant du bon déroulement de ces parcours notamment entre le Service d'Accompagnement Spécial et les ESAT est tout à fait indiquée.

L'APEI veillera tout particulièrement au respect de la continuité des parcours en portant son attention sur les moments de transition entre deux dispositifs.

- **Objectif 4bis :**

Elle développera les moyens nécessaires à l'ergonomie aux postes de travail

- **Objectif 5 :**

L'APEI du Valenciennois développera des formes d'hébergement alternatives à l'établissement dit : « spécialisé » accompagnées des services internes ou partenariaux adaptés au degré de perte d'autonomie des personnes accueillies.

Elle apportera les mesures nécessaires pour accompagner la fin de vie pour les personnes en hébergement ou en foyer de vie, mais néanmoins chez elles. Au besoin en faisant appel aux services médicaux et autres (CLIC, CCAS, SSIAD, HAD...) et sous réserve de l'accord de leurs représentants légaux et de leurs médecins.

- **Objectif 6 :**

L'APEI du Valenciennois développera ses partenariats avec les entreprises du territoire, en vue du détachement de travailleurs handicapés ou d'insertion professionnelle répondant aux dispositions de droit commun.

L'APEI étudiera spécifiquement les possibilités de détachement de ces travailleurs au sein même de l'association, sur des fonctions adaptées à leurs compétences professionnelles.

- **Objectif 7 :**

Poursuivre la démarche engagée par l'Association, d'accueil et d'accompagnement d'enfants et d'adultes atteints de TSA ou de polyhandicap. Développer des réponses adaptées aux âges et potentialités de ces personnes, visant à leur développement, leurs apprentissages et leurs potentialités de communication et de relations.

- **Objectif 8 :**

Développer un ensemble complémentaire de réponses aux attentes des personnes en situation de handicap.

Développer l'accueil de répit (CPOM ARS - Fiche 5)

Porter auprès des autorités compétentes la création d'une structure d'accueil innovante pour personnes en situation de handicap vieillissantes mais ne relevant pas forcément d'un accueil en EHPAD traditionnel.

Assurer une formation régulière des équipes aux effets du vieillissement des personnes en situation de handicap et développer les partenariats avec des équipes spécialisées (Consultations ; SSIAD ; HAD ; soins palliatifs).

- **Objectif 9 :**

L'APEI du Valenciennois, en partenariat avec les associations départementales issues des mouvements familiaux (Union départementale), développera un Dossier Unique et Informatisé de l'utilisateur, sur la base d'une structure adaptée, Co construite dans une perspective d'exhaustivité médico-sociale, d'analyse statistique prospective et d'accès facilité aux données. (CPOM ARS - fiche 8)

- **Objectif 10 :**

Continuer la politique d'adhésion de membres et de recrutement de bénévoles par le biais d'une opération de communication ciblée permettant de présenter l'association, ses actions et recueillir les attentes des familles et du public. (Commission vie citoyenne)

Renforcer la solidarité inter-établissements par un calendrier évènementiel partagé et en relations étroites avec la commission communication.

- **Objectif 11 :**

Mettre en place une journée d'accueil des nouveaux salariés destinée à présenter l'APEI du Valenciennois, sa Gouvernance, son organisation et l'ensemble de ses services.

Instaurer un parrainage des nouveaux embauchés

Prévoir à cette occasion l'intervention de différents intervenants représentant l'ensemble des actions associatives : Elus ; bénévoles ; Sièges ; professionnels...

- **Objectif 12 :**

Réaliser une cartographie de l'offre de soins sur les différents territoires d'intervention, présentée sous forme de livret accessible (FALC).

Evaluer et actualiser, dans le cadre de cette démarche, les conventions conclues, notamment, avec le secteur sanitaire.

- **Objectif 13 :**

Renforcer les dispositifs d'appui aux personnes en situation de handicap psychique par un partenariat renforcé avec le secteur sanitaire spécialisé et la promotion d'espaces de partages. (Groupes d'Entraide Mutuel)

Envisager un service de suite qui pourrait être porté par le secteur sanitaire afin de s'assurer de la stabilité des personnes en situation de handicap psy à leur sortie du SAMSAH.

- **Objectif 14 :**

Inviter l'Education Nationale à participer aux Instances associatives de l'APEI.

Poursuivre la mise en œuvre des Projets pédagogiques des Unités d'Enseignement (UE).

Promouvoir en lien avec l'Education Nationale le développement d'U.E. et de classes externalisées. (CPOM ARS fiche 16)

- **Objectif 15 :**

L'APEI s'engage à intensifier sa politique d'accueil de travailleurs en situation de handicap au sein même de l'association.

L'Association veillera à la meilleure adaptation des formations proposées aux besoins du marché de l'emploi.

- **Objectif 16 :**

Développer sous forme d'activité d'ESAT, un projet de restauration collective au service des établissements et services de l'APEI, et des bénéficiaires et partenaires associés.

Développer cette activité dans l'esprit d'une valorisation des travailleurs impliqués.

- **Objectif : 17**

Dans un esprit de décloisonnement et d'expression des fonctions managériales :

Conduire une réflexion concertée sur la structuration managériale « cible » de l'association.

Elaborer ou actualiser l'ensemble des délégations et subdélégations des fonctions d'encadrement.

Mettre en place des espaces de concertation réguliers

- **Objectif 18 :**

Rechercher les conditions d'un retour à l'équilibre de gestion et à l'optimisation des ressources d'investissement par une gestion attentive des ressources allouées.

Développer la politique de mutualisation des achats entre les établissements.

Développer une stratégie de développement durable dans le cadre de la RSE

- **Objectif 19 :**

Engager une stratégie de recherche de fonds destinée à financer les actions propres de l'APEI en direction des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

Développer des outils spécifiques de communication permettant de mettre en valeur les actions solidaires de l'APEI.

- **Objectif 20 :**

Engager une politique et une stratégie associative de communication interne et externe.

Développer le site internet de l'APEI.

Coordonner les événements au sein des établissements et services.

Adopter une charte de communication associative.

L'APEI du Valenciennois accomplit sa mission grâce à :

- Un Conseil d'Administration composé de bénévoles élus et collaborant avec les professionnels pour une politique associative cohérente.
- Un siège et une direction générale.
- Ses établissements et services financés par la collectivité.
- Des membres du personnel formés, motivés et partageant ses valeurs.
- Ses moyens propres.
- Des manifestations diverses : réunions familiales festives ou de réflexion (Journée familiale, Assemblée Générale, etc....), participation aux manifestations départementales, régionales ou nationales.

Le territoire d'intervention ainsi que celui de l'association s'inscrivent dans la politique territoriale globale de santé.

## 2. Des établissements et services gérés par l'APEI du Valenciennois

<b>Siège de l'APEI</b>	<b>Enfance &amp; Adolescence</b>	<b>Services En Milieu Ouvert adultes</b>
Instances associatives Direction générale	SESSAD d'Elnon SESSAD de l'Escaut SESSAD la Rhônelle SESSAD « André Launay » / EDAP IME Léonce Malécot IME les 2 rives IME La Cigogne	SAMO (SAVS-CR, SISEP, SAAP) SAMSAH Gestion des listes d'attente associatives
<b>Sections familiales territoriales</b>	<b>Adultes en emploi</b>	<b>Adultes hors emploi</b>
SF de l'Amandinois SF du Pays de Condé SF du Valenciennois	ESAT Ateliers du Hainaut ESAT Ateliers Réunis ESAT Ateliers Watteau EA Watteau Espace Services Pôle Habitât du Valenciennois	Foyer de Vie Hélios FAM La Ferme Thérapeutique FAM Le Chemin Vert MAS La Bleuse Borne

## 3. Le TPAV

Le Travail Protégé et Adapté de l'APEI du Valenciennois regroupe les établissements à destination des travailleurs handicapés pris en charge en ESAT (le travail protégé) ou employés en EA (le travail adapté). Le TPAV appartient au secteur d'activité Adultes en emploi de l'APEI du Valenciennois (tableau ci-dessus : ESAT Ateliers du Hainaut, ESAT Ateliers Réunis et ESAT Ateliers Watteau, EA Watteau Espace Services). Les prémices d'un objectif visant la formalisation d'une coordination des établissements du TPAV ont été réfléchis en juin 2017 par l'APEI du Valenciennois avec la mise en place d'une direction unique, en charge de la mise en place de cette coordination, tout en maintenant les directions dans les structures avec notamment un directeur ou directeur-adjoint par structure.

Le mise en place d'un TPAV est vu comme l'outil d'une gestion efficace des moyens humains, matériels et financiers s'inscrivant dans les objectifs et orientations de l'APEI du Valenciennois, il permet d'avoir une vision globale des parcours d'emplois possible pour les travailleurs et une qualité de prise en charge plus efficace. Il doit préparer les acteurs à l'évolution de l'agrément des trois ESAT en un agrément unique.

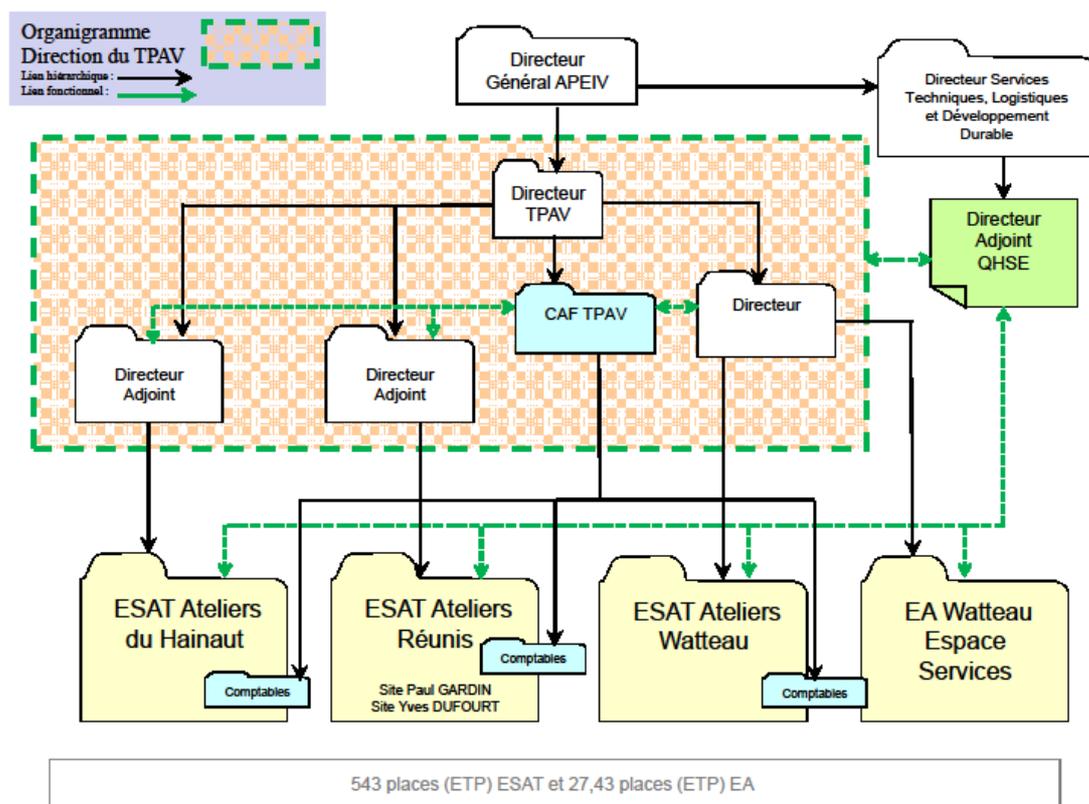
Au moment de la rédaction de ce nouveau projet d'établissement (déc. 2018), le directeur du TPAV assure la direction de l'ESAT Ateliers du Hainaut et la direction de l'ESAT Ateliers Réunis. Les directions de l'ESAT Ateliers Watteau et de l'EA Watteau Espace Services sont déléguées à un seul Directeur qui en assure les deux directions. La direction de l'ESAT Ateliers du Hainaut est déléguée à un directeur adjoint à temps plein sur la partie accueil et prise en charge des personnes, le suivi de l'activité économique, la gestion mobilière et immobilière de l'établissement. La direction de l'ESAT Ateliers Réunis est déléguée à un directeur adjoint à mi-temps sur la partie accueil et prise en charge des personnes, le suivi de l'activité économique, la gestion mobilière et immobilière de l'établissement.

Pour le directeur d'établissement et les deux directeurs adjoints concernés la notion de direction ou direction adjointe de structure signifie qu'ils sont garant du bon fonctionnement quotidien de leur(s) établissement(s) pour l'accueil et la sécurité des personnes accueillies sur tous les champs de la prise en charge. Pour les aider dans leur charge, selon les établissements, ils sont accompagnés d'un chef de service éducatif notamment pour l'ESAT Ateliers Réunis et l'ESAT Ateliers Watteau, d'un chef de service production (chef d'ateliers) et d'une psychologue pour les trois ESAT. cf. organigramme des établissements.

Depuis avril 2018, la fonction de chef du service administratif et financier (CAF) de chaque établissement a été regroupée autour d'une seule et même personne attachée hiérarchiquement au directeur du TPAV. Une réflexion sera menée en 2019 pour définir les modalités matérielles quant à la mise en place d'un pôle comptable et financier TPAV. Les objectifs sont de libérer les directions et directions adjointes d'établissement de certaines tâches pour recentrer leur action sur leur cœur de métier, de faciliter la spécialisation des compétences par fonction pour le service comptable et d'ajouter davantage de flexibilité au niveau de son fonctionnement.

Une des particularités de la coordination du TPAV est la création d'une fonction support avec une direction adjointe QHSE dédiée à 0,80 ETP pour les structures de TPAV à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement. Par choix associatif ce poste est rattaché hiérarchiquement au Directeur des Services Techniques, Logistiques et Développement Durable au siège de notre association. L'objectif étant d'apporter une expertise à la direction du TPAV, directions et directions adjointes d'établissement afin de garantir la mise en place de bonnes pratiques dans chacun des quatre domaines de la QHSE, et ainsi sécuriser les établissements du TPAV. Ce poste sera pourvu en avril 2019.

Au niveau des établissements, la coordination TPAV a pour ambition de faciliter l'harmonisation des pratiques inter-établissements tout en gardant leur spécificité, que ce soit sur l'activité éducative, la professionnalisation, voire l'activité économique, et particulièrement sur l'évolution des métiers proposés aux usagers. Avec le directeur TPAV, les directions et directions adjointes des structures travaillent ensemble sur tous ces points et motivent leurs équipes en interne. Elle ouvre la réflexion sur la fusion administrative des trois ESAT dont l'aboutissement serait d'obtenir un seul et même numéro FINESS.



décembre 2018

## 4. L'ESAT Les Ateliers WATTEAU

### *a. Présentation globale de l'ESAT*

L'ESAT Ateliers Watteau situé au numéro 5 rue du Port Fluvial à Bruay sur Escaut est agréé pour accueillir des travailleurs en situation de handicap dans la limite de 176 équivalents temps plein, dont 16 équivalents temps plein dédiés à l'accueil et l'accompagnement de travailleurs présentant des troubles du psychisme (dispositif Parcours PASSERELLE). Les 160 autres places sont dédiées à l'accompagnement de travailleurs ayant comme handicap principal une déficience intellectuelle.

L'ESAT Ateliers Watteau a ouvert en 2003. Sa création a été motivée par la volonté associative de répondre aux nombreuses demandes en souffrance des personnes en situation de handicap ayant besoin d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté.

Ouvert sur la base de 40 places en 2003, l'ESAT dispose depuis 2007 de 160 places Équivalent Temps Plein (ETP) travailleurs en situation de handicap complété d'une extension de 12 places supplémentaires pour personnes en situation de handicap psychique depuis décembre 2012 puis de 4 places complémentaires pour personnes en situation de handicap psychique depuis février 2017.

L'ESAT propose 6 activités professionnelles différentes auxquelles participent les travailleurs avec une polyvalence plus ou moins importante. Ces activités s'inscrivent dans le cadre de référentiels métiers permettant d'évaluer, de former et d'intégrer les travailleurs en situation de handicap dans l'exercice d'un métier en adéquation avec leur Projet Personnel Individualisé (PPI). On retrouve des activités dites « traditionnelles » et des activités plus innovantes :

- Le conditionnement et l'assemblage d'éléments divers ;
- La prestation extérieure en entreprise par détachement en équipe ;
- La propreté des locaux ;
- L'entretien des espaces verts ;
- La création d'objets et de mobiliers pour la décoration, la signalétique et le merchandising ;
- La viticulture, la viniculture.

L'ESAT est inscrit dans un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) entre l'Agence Régionale de Santé (ARS) Hauts de France et l'association APEI du Valenciennois « Les Papillons Blancs » sur la période 2017-2021 au même titre que les autres établissements et services financés par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) gérés par l'association.

### *b. Contexte règlementaire*

- Code de l'action sociale et des familles (Livre III : Action sociale et médico-sociale mis en œuvre par des établissements et services / Titre Ier : Etablissement et Services soumis à autorisations.
- Loi du 2 janvier 2002 de rénovation du secteur social et médico-social (article L. 311-8 du code de l'Action Sociale et des Familles).
- loi 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, du 11 janvier 2005.
- Décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au Conseil de la Vie Sociale et autres formes de participation instituées à l'article L.311-6 du CASF.
- Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation.
- 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 ESAT.
- Arrêté du 28 décembre 2006 fixant la base de compensation par l'Etat des cotisations versées au titre des travailleurs en situation de handicap accueillis en ESAT.
- Décret n°2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux ESAT et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs en situation de handicap admis en ESAT
- Arrêté du 6 juillet 2007 fixant la base de compensation par l'Etat de la participation des ESAT au

financement de la formation professionnelle continue

- Circulaire DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relative aux ESAT et aux personnes en situation de handicap qui y sont accueillies.

Nombre de dispositions prises et évoquées dans ce projet sont en phase avec les RBPP de l'ANESM/HAS :

- Bien évidemment la RBPP dédiée, « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat » - éditée en avril 2013 -
- « L'accompagnement à la santé de la personne handicapée »
- « Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques »
- « Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées »
- « Les attentes de la personne et le projet personnalisé »
- « La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre »
- « La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'Action sociale et des familles »
- « Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux »
- « Expression et participation des usagers dans les établissements relevant du secteur de l'inclusion sociale »
- « Mise en œuvre de l'évaluation interne »
- « Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance »
- « Ouverture de l'établissement à et sur son environnement »
- « Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement »
- « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service »
- « Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique »
- « Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap »
- Fiche repère « Les « comportements-problèmes » : prévention et réponses »
- Fiche repère « Les espaces de calme-retrait et d'apaisement »
- Fiche repère « Souffrance psychique »
- Fiche repère « Handicap psychique »
- Fiche repère « Les troubles du comportement et troubles cognitifs »

## **Les questionnements actuels de l'ESAT :**

**Le regroupement des ESAT du TPAV et ses implications. La nécessaire mutualisation des moyens alloués, des outils managériaux.**

**La nécessaire uniformisation de certaines procédures**

## **OBJECTIFS**

**Optimiser l'organisation au niveau du TPAV, optimisation des ressources financières**

## **ACTIONS**

- **Poursuivre les mutualisations**
- **Mettre en place des procédures de fonctionnement communes aux établissements du TPAV**

## 5. Le Plan Régional de Santé et ses implications

L'Association répond aux politiques territoriales, par la signature du CPOM avec le Conseil Départementale du Nord, notamment par la mise en œuvre du plan d'action tel que défini dans le contrat.

L'une des volontés du service est de s'inscrire pleinement dans les politiques publiques Départementales. Le maillage territorial, permet l'absence de rupture de parcours par sa forte implication dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap avançant en âge.

Le PRS 2018-2028 a été arrêté par la Directrice générale de l'ARS le 5 juillet 2018 pour une durée de 10 ans. Il s'articule autour de 7 orientations stratégiques elles-mêmes déclinées en 22 objectifs.

Nous sommes concernés par :

### **Orientation 1 : Promouvoir un environnement favorable à la santé et agir sur les comportements dès le plus jeune âge**

- **Promouvoir un environnement favorable à la santé (PRSE3).** *La réglementation relative à la santé et à la sécurité est respectée : les risques professionnels sont évalués annuellement et prennent en compte sans distinction les postes de travail des travailleurs en situation de handicap ainsi que ceux des salariés ; Le respect du port des équipements de sécurité – EPI - est très surveillé. L'utilisation de produits phytosanitaires a été proscrite à l'activité prestations de services Espaces Verts. Des dispositions ont été prises au niveau de l'ergonomie des postes de travail : tables à hauteur variable, chaises ergonomiques, transpalettes... ; des distributeurs de Solutions Hydroalcooliques ont été installés.*
- **Promouvoir des comportements favorables à la santé.** *Les professionnels encouragent les travailleurs à avoir une conduite alimentaire saine et des régimes adaptés si nécessaire. Des fiches de vigilance sont rédigées si nécessaires pour les accompagnants.*

### **Orientation 2 : Mobiliser les acteurs de la santé pour apporter des réponses aux ruptures dans les parcours de santé**

- **Repérer et mieux organiser les filières diabète, obésité et insuffisance rénale chronique.** *Les travailleurs souffrant de ces maladies sont identifiés et aidés dans leur démarche de soin si nécessaire. L'établissement travaille en partenariat avec DIAB'HAINAUT*
- **Favoriser le parcours de vie en santé mentale en veillant à limiter les hospitalisations.** *Le partenariat avec le CMP, le SAMSAH, l'orientation possible vers le dispositif Parcours PASSERELLE participent à cette démarche.*
- **Améliorer l'accès à la prévention et la prise en charge des conduites à risques et/ou addictives.** *Des campagnes de sensibilisation sont organisées ponctuellement. L'infirmière est particulièrement sensibilisée à ce problème et l'a bien ciblé au niveau de ses interventions éducatives.*

### **Orientation 3 : Garantir l'accès à la santé pour l'ensemble de la population, en s'appuyant sur les dynamiques issues des territoires, les innovations et le numérique**

- **Garantir l'accès aux urgences, à l'imagerie médicale, aux soins critiques et palliatifs.** *La convention signée entre l'APEI et le centre hospitalier de Valenciennes a pour objectif de faciliter l'accès aux soins d'urgence. De plus, l'association impose à l'ensemble des travailleurs*

*accueillis dans ses ESAT l'adhésion à une mutuelle obligatoire, avec participation des ESAT aux frais d'adhésions.*

**Orientation 4 : Garantir l'efficience et la qualité du système de santé**

- **Développer la culture et le souci permanent de la qualité et de la sécurité des soins en lien étroit avec le Siège.** *Une coordonnatrice soins a été embauchée par l'APEI de Valenciennes dans cet objectif.*

**Orientation 5 : Assurer la veille et la gestion des risques sanitaires**

- **Se préparer à la gestion des situations exceptionnelles.** *Le plan bleu est revu régulièrement.*

**Orientation 6 : Renforcer les synergies territoriales et prioriser les actions en fonction des spécificités territoriales**

- **Promouvoir les synergies territoriales.** *Pour optimiser l'accompagnement des personnes présentant des troubles du psychisme, nous travaillons en relation étroite avec les centres médico-psychologiques (CMP) territoriaux, avec les services de Psychiatrie de notre secteur géographique, nous avons développé un partenariat avec le Centre de Ressources sur le handicap psychique (CREHPSY) ainsi qu'avec Diab Hainaut.*

## 6. Le public et ses évolutions

### 1. Profils des travailleurs

La période d'essai prévue avant l'admission dans l'ESAT permet de valider l'adéquation entre les besoins des travailleurs et les capacités d'accueil et d'accompagnement de l'ESAT. En cas d'incertitude, cette période d'essai peut être renouvelée une fois.

Les besoins des personnes accompagnées sont très divers et dépendent de la situation personnelle de la personne :

- Notre établissement accompagne une population relativement jeune, voire très jeune puisque nous accueillons, entre autres, des jeunes issus d'aménagement CRETON qui intègrent l'ESAT à temps partiel par l'intermédiaire du service d'Accompagnement à la sortie (SAS) d'IME. Une part de plus en plus importante de la population jeune nouvellement accueillie présente des profils immatures, mais peut présenter aussi des carences possiblement dues à un environnement défavorisé, le tout pouvant être accompagné par des troubles associés, éventuellement troubles du spectre autistique ou pathologie du caractère. Les attitudes irrespectueuses et contestataires sont fréquentes et nécessitent de la part des encadrants une posture adaptée différente.

- Nous adaptons notre organisation par rapport à l'avancée en âge d'une partie non négligeable de la population. Le vieillissement de la personne, en lien avec son handicap nous oblige à nous adapter à des personnes qui perdent de l'autonomie et demandent un accompagnement particulier et plus lourd. Les équipes s'adaptent à l'évolution du rythme de vie et aux conséquences relatives à l'avancée en âge, voire au déclin des capacités cognitives et physiques.

### 2. Les données statistiques de la population accueillie à l'ESAT Watteau

208 personnes étaient présentes à la fin de l'année 2017 à l'ESAT Watteau

- 72 femmes (34.6%)
- 136 hommes (65.4%)

Pour un agrément de 176 E.T.P.

La **moyenne d'âge** est de **38 ans (au 31/12/2017)**

Répartition par tranches d'âges			
21-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 et plus
42	86	54	26
20.4%	41.5%	25.6%	12.5%

Le plus jeune a **21 ans**, le plus âgé a **58 ans**.

**Selon les critères retenus par l'A.R.S., la déficience principale des personnes accueillies en 2017 est pour :**

- 146 personnes, une déficience intellectuelle (70.2%) ;
- 51 personnes, une déficience du psychisme (24.5%) ;
- 4 personnes présentent un TSA (diagnostiquées ou en cours de diagnostic : 2%)

- 6 personnes, une déficience motrice (3,3%) ;

Remarque : si 51 personnes ont une déficience du psychisme caractérisée « principale », nous constatons que parmi les 146 personnes dont la déficience principale se caractérise par une déficience intellectuelle, 56 de celles-ci ont en plus une déficience dite « associée » caractérisée par une déficience du psychisme, ce qui dans notre effectif nous amène donc à accompagner 107 personnes (51.4%) présentant une déficience du psychisme.

### **La répartition par temps de travail**

Parmi les personnes présentes à fin décembre, 83 personnes travaillent à temps partiel (39.9% de l'effectif) et 125 à temps plein (60.1% de l'effectif) pour un effectif total équivalent temps plein égal à 160 E.T.P.T.H. et 16 E.T.P.T.H ESAT dispositif parcours passerelle.

A noter l'augmentation de notre agrément sur le dispositif parcours PASSERELLE de 4 ETPTH effective début 2017.

### **Les sorties au cours de l'année**

14 personnes sont sorties au cours de l'année 2017, soit 5 femmes et 9 hommes.

Les motifs de sortie au cours de l'année 2017 :

<b>Transferts</b>	<b>Démission</b>	<b>Démission pour déménagement</b>
<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>

### **L'hébergement des personnes accueillies à fin décembre :**

<b>Domicile Familial</b>	<b>Logement autonome</b>	<b>Foyer d'hébergement</b>	<b>Famille d'accueil</b>	<b>Autre situation d'hébergement</b>
71	111	16	9	1
34.1%	53.3%	7.69%	4.33%	0.49%

### **Les mesures de protection des personnes présentes à fin décembre 2017 :**

<b>Tutelle</b>	<b>Curatelle</b>	<b>Sans mesure de protection</b>
<b>39</b>	<b>75</b>	<b>94</b>

Nous constatons qu'une part importante (45%) des travailleurs accueillis ne bénéficie pas de mesure de protection.

### Les questionnements actuels de l'ESAT

L'avancée en âge d'une partie des travailleurs qui n'est pas toujours prévisible.  
L'arrivée d'une population jeune avec des problématiques différentes.

### OBJECTIFS

Adapter l'organisation aux évolutions de la population accompagnée

### ACTIONS

- **Viellissement : utiliser l'outil d'évaluation mis en place par l'association pour identifier le vieillissement précoce et suivre son évolution. Prendre les dispositions pour être en phase avec le vieillissement prévisible**
- **Adapter les activités aux rythmes et âges des travailleurs**
- **Dans les plans annuels de formation, intégrer les besoins nouveaux**

## 7. Des missions au service des personnes en situation de handicap

Les établissements et services d'aide par le travail accueillent des personnes handicapées dont la commission CDAPH a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. (CASF article L-344-2)

Dans la limite de la durée du travail effectif mentionnée à l'article L. 212-1 du code du travail, les travailleurs handicapés sont réputés avoir exercé une activité à temps plein, qui englobe le temps consacré aux activités de soutien qui conditionnent son exercice, dès lors qu'ils effectuent la durée correspondante fixée dans le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service d'aide par le travail.

Au regard de ce cadre réglementaire, les missions générales de l'ESAT sont les suivantes :

#### **Mission 1 : fournir une activité professionnelle à chaque travailleur.**

L'équipe de l'ESAT doit fournir à chaque travailleur une activité professionnelle correspondant à ses compétences acquises ou potentielles.

#### **Mission 2 : fournir un soutien médico-social et éducatif.**

L'ESAT fournit en fonction des besoins des travailleurs des activités de soutien en lien avec leurs activités professionnelles ou leurs problématiques de santé ou de « savoir être » au travail (formations professionnelles, actions de prévention santé, soutien psychologique...)

#### **Mission 3 : travailler dans le sens d'un développement des compétences professionnelles.**

L'objectif sous-jacent à toute action est le développement des compétences des travailleurs, en fonction de leur potentiel, voire le maintien des compétences acquises pour les personnes les plus en difficultés.

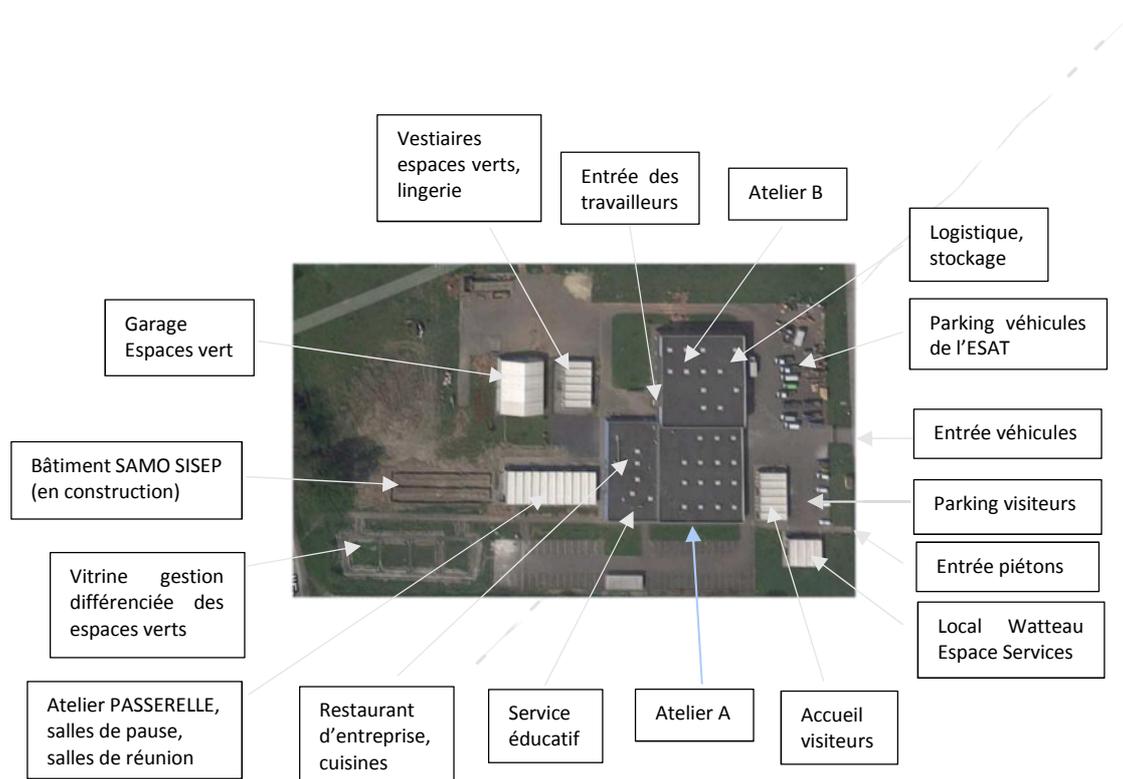
**Mission 4 : Adopter une posture bienveillante et axée sur la sécurité.**

La condition sine qua none de l'accueil des travailleurs est leur mise en sécurité, aussi bien physique que psychologique.

**Mission 5 : favoriser l'insertion en milieu ordinaire de travail**

L'ESAT avec l'aide du SISEP peut fournir des activités visant à l'insertion en milieu ordinaire de travail pour les personnes qui le souhaitent et dont les compétences et les potentiels le permettent.

**8. Description architecturale**



Le bâtiment construit en 2007 permettait un accueil sécurisé des travailleurs mais ne présentait pas une surface permettant des conditions de travail optimales.

En 2014, suite à l'augmentation de notre agrément correspondant à la création du dispositif Parcours PASSERELLE, de nouveaux bâtiments modulaires ont été installés, permettant de pallier à cette insuffisance.

Aujourd'hui, les conditions d'accueil et de travail nous semblent adaptés à nos besoins. Néanmoins nous pourrions être en difficultés dans l'avenir. Avec l'augmentation des temps partiel, nous accueillons de plus en plus de personnes physiques et chaque personne dispose d'un vestiaire pour ses effets personnels, nous pourrions donc être en manque de surface de vestiaire.

L'établissement situé en banlieue de Valenciennes est facilement accessible par les transports en commun : bus puis tramway. Il est facilement accessible en voiture et le sera encore plus suite à la création du contournement Nord Est de Valenciennes qui sera accessible à quelques centaines de mètres de l'ESAT.

Le Projet Personnel Individualisé (PPI) est l'outil-socle de l'accompagnement de nos travailleurs en ce sens qu'il intègre leurs envies et leurs potentialités dans une organisation complexe à leur disposition mais avec ses limites et ses contraintes. Sa mise en œuvre et sa structure sont donc importantes. Nous distinguons plusieurs étapes.

### 1. Le processus de préadmission et d'admission

Les personnes qui souhaitent intégrer un ESAT de l'APEI de Valenciennes s'inscrivent sur la liste d'attente associative gérée par le SISEP. Seules les personnes ayant une orientation ESAT prononcée par la CDAPH peuvent être inscrits sur la liste d'attente pour intégrer un ESAT. Les personnes présentant comme handicap principal des troubles psychiatriques sont inscrites sur la liste d'attente ESAT dispositif parcours PASSERELLE. Les admissions étant faites par ordre chronologique d'inscription sur la liste d'attente, la durée d'attente est aujourd'hui de plusieurs années.

#### Préadmission

Une rencontre de préadmission a lieu avant toute entrée afin de présenter l'établissement, l'équipe pluridisciplinaire et ainsi préparer l'accueil de la personne. L'entretien de pré-admission a lieu avec la psychologue, l'infirmière, le chef de service et toujours en lien avec le SISEP dans la gestion de la liste d'attente. Les compte-rendu d'admission sont généralement transmis avant l'entrée ce qui permet une première évaluation a priori des potentialités et des possibilités d'activité professionnelle

#### Admission

Les moniteurs observent le travailleur sur son poste, évaluent son travail d'un point de vue technique et échangent régulièrement avec l'intéressé sur les difficultés qu'il peut rencontrer ainsi que sur son appréciation et ses envies.

la psychologue de la structure se charge de réaliser des évaluations psychométriques par le biais de test type WAIS 4.

Un éducateur référent est désigné et un moniteur d'atelier référent permettant de faire le lien entre d'atelier, l'équipe éducative, la famille et les autres partenaires au service de la personne.

Chaque éducateur est référent d'environ 47 travailleurs et est chargé de réaliser l'écriture du projet en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

Lors de l'admission, le travailleur et/ou son représentant légal signent un contrat de soutien et d'aide par le travail qui délimite contractuellement les engagements réciproques. Il reçoit un règlement de fonctionnement et s'engage à le respecter.

Le dossier unique de l'utilisateur est constitué. Il reprend une partie administrative, une partie éducative, une partie sociale, une partie psychologique. Ces sous dossiers respectent les conditions de confidentialité légales. Les conditions d'application de la réglementation sur la protection des données personnelles sont décrites dans le règlement de fonctionnement de l'établissement.

Au cours des 6 premiers mois, validation de l'orientation et de la faisabilité de l'admission en fonction de l'évaluation et en lien avec la personne

Si l'orientation initiale semble inadaptée, les mesures sont mises en œuvre. Selon les conclusions de la période d'essai, les trajectoires peuvent être diverses :

- Le maintien en ESAT (passage en section travail)
- Le renouvellement de la période d'essai
- La réorientation vers un autre type de prise en charge
- Le réaménagement du projet professionnel

### 2. Le Projet Personnel Individualisé - PPI

Après la période d'intégration, le PPI est rédigé et sera mis à jour périodiquement

Durant toute la période d'accompagnement, le Projet du travailleur est formalisé et révisé au terme des 6 premiers mois après sa première rédaction puis chaque année par le biais d'un support écrit : Le Projet Personnel Individualisé (PPI).

Les éléments de ce projet sont exprimés par le travailleur et co-construits avec les éducateurs et les moniteurs d'atelier. Le représentant légal est associé à son élaboration ; la famille si le travailleur le souhaite.

Le PPI doit permettre d'ajuster au mieux l'accompagnement de la personne quant à l'adéquation des moyens mis à disposition par l'ESAT avec ses potentiels, ses envies et besoins, de manière à donner sens à ce qui lui est proposé, en ce qui concerne ses activités professionnelles.

Le PPI contient ainsi des objectifs clairs, fixés dans le temps, dont on pourra vérifier concrètement la réalisation. Il prévoit la mise en œuvre de moyens d'accompagnement permettant d'aider le travailleur à réaliser ses propres objectifs.

Les PPI se découpent en plusieurs parties :

- Activités professionnelles (développement des compétences, changement d'atelier, souhaits de stages au sein d'un autre établissement ou en milieu ordinaire, souhaits de découverte du milieu ordinaire par le biais de visites...);
- Activités professionnalisantes (soutien scolaire, développement personnel, formation qualifiante et professionnalisante, RAE, immersion en milieu ordinaire, suivi SISEP...);
- Aménagements du temps de travail
- Préparation à un changement de situation (changement d'établissement, d'orientation...)
- Communication, Socialisation et respect des règles de l'établissement

**Les étapes de construction du PPI :**

- Analyse de la situation par l'éducateur avec avis du ou des moniteurs
- Co-construction du projet avec l'intéressé
- Mise en œuvre du projet
- Co-évaluation

Afin de réaliser le PPI de chaque travailleur L'éducateur référent s'appuie sur le dossier éducatif dans lequel sont classés : Les objectifs fixés dans le PPI antérieur. Il contient également l'évaluation des compétences du travailleur en situation de handicap et son évolution ainsi que le récapitulatif des incidents et des comptes rendus de synthèse et de formation réalisés toujours sur l'année N-1

Lorsque l'encadrant référent a élaboré le PPI, Il le restitue au travailleur en présence des représentants légaux afin de présenter le projet de PPI et d'apporter les ajustements nécessaires proposés.

Les travailleurs n'ayant pas de représentation légale signent (non obligatoire) et sont les seuls destinataires de ce document. Tous les changements, tels que changement d'atelier d'affectation principale, de temps de travail ou de rémunération font l'objet d'un avenant au contrat d'aide et de soutien.

L'évaluation des besoins et souhaits par et avec la personne avec des outils appropriés

Les éducateurs des Ateliers Watteau utilisent une grille PPI qui intègre :

- Les attentes du travailleur,
- Les besoins repérés,
- Les objectifs,
- Les moyens mis en œuvre

Cet outil est à destination de chaque travailleur et est utilisée par les professionnels référents et par le chef de service éducatif qui veille à la bonne utilisation de cette grille tant au niveau de la procédure que de sa cohérence entre les professionnels.

En amont de l'actualisation des PPI, des réunions sont prévues avec les professionnels des structures de l'association qui accompagnent également les travailleurs (les foyers, le SAVS, le SISEP...). Ces réunions permettent aux professionnels d'ajuster leur accompagnement et comprendre les enjeux

### **Une évaluation détaillée pour chaque personne accueillie**

Évaluation des objectifs :

Au minimum une fois par an un bilan est réalisé relativement aux objectifs assignés dans le PPI. Des éléments pouvant servir à définir de nouveaux axes de travail pour le projet à venir sont recueillis :

- Recueil des souhaits et du point de vue du travailleur
- Examen des interventions éducatives et fiches incidents
- Nouveau bilan technique
- Point éventuel avec le psychologue

### **Le livret de suivi professionnel dans le cas de situations atypiques.**

Un livret de suivi professionnel est mis en place pour chaque travailleur en situation de handicap nouvellement admis. Cet outil est présenté et abordé avec chaque personne selon son profil, sa personnalité. Ce livret est temporaire et permet d'ajuster la situation de la personne en fonction des exigences du poste de l'atelier... Il est particulièrement pertinent pour les personnes avec des situations spécifiques qui nécessitent une attention plus ciblée (insertion, problèmes comportementaux...). Ce livret permet d'évaluer les capacités professionnelles et les aspects comportementaux.

C'est aussi un outil personnalisé d'autoévaluation avec des éléments de langage adapté. C'est également un outil pertinent pour les moniteurs qui y formalisent des bilans réguliers. Enfin, ce livret sert également d'outil de dialogue et de liaison avec les familles, les établissements et services d'hébergement.

### **QUESTIONNEMENTS**

**Les supports utilisés pour les PPI sont différents de ceux des autres ESAT.  
Dans les différents outils utilisés pour l'évaluation des travailleurs certaines données importantes manquent concernant les capacités particulières : savoir calculer, compter lire, écrire, critiquer, ...  
Pour les nouvelles admissions, les informations transmises ne sont pas toujours complètes**

### **OBJECTIFS**

**Utiliser le même support dans les 3 ESAT de l'Association.  
Se doter d'outils d'évaluation plus complets.**

### **ACTIONS**

**Mise en place d'un référentiel de compétences associatif reprenant l'évaluation des savoirs de base, des savoirs être transversaux. -  
Améliorer les transmissions des informations (dont médical) pour les nouvelles admissions.**

### 1. Un objectif majeur : Donner aux travailleurs les moyens d'exercer leurs droits

La question du respect des droits des personnes est au cœur de l'accompagnement professionnel. Les Ateliers Watteau se fixent pour objectif d'assurer le respect de la vie privée, des droits et des choix de chaque travailleur en portant attention à :

- Concilier le respect des droits et des choix de chaque travailleur avec les contraintes inhérentes à la vie d'un atelier de Production
- Veiller à la bienveillance à l'égard de tous ;
- Ouvrir le dialogue chaque fois que nécessaire
- Encourager à l'accès à un rôle social et à l'élargissement de son réseau relationnel.

### 2. Des outils clairs, adaptés et diffusés encadrant l'accompagnement

Les outils dits des droits des travailleurs sont remis à l'accueil pour chaque nouveau travailleur et sur demande.

- Le livret d'accueil ;
- Le règlement de fonctionnement ;
- La liste des représentants élu(e)s au Conseil de Vie Sociale ;
- Le livret « politique de l'APEI du Valenciennois en matière de promotion de la bientraitance et de gestion des situations de maltraitance » ;
- L'arrêté relatif à la nomination des personnes qualifiées ;
- La décision du Conseil d'Administration « politique de l'APEI du Valenciennois : orientations vie affective et sexuelle » ;
- La Charte des Droits et des Libertés ;
- Le Projet d'Etablissement.

### 3. Les modes de participation de la personne et de son entourage

Les travailleurs sont les principaux acteurs de la réalisation de leurs objectifs qui leur sont propres. Ils participent à la définition de l'accompagnement prévisionnel de l'établissement dans le cadre de leur PPI. Lors de l'actualisation du PPI, ils donnent un avis sur le niveau de réalisation du PPI précédent.

L'établissement pose le principe d'une participation régulière des travailleurs, de leurs familles et de leurs représentants aux réflexions et décisions relatives à la vie collective. Ce droit à l'expression et à la participation se réalise notamment dans le cadre des réunions d'expression collective du Conseil de la Vie Sociale, instance composée de représentants élus des travailleurs, des familles, des tuteurs, des professionnels et d'un administrateur délégué de l'association, qui donne son avis et fait des propositions sur les questions relatives à l'organisation interne de la vie de l'Etablissement.

En cas de non-respect de ses droits ou de réclamations, et si elle le juge nécessaire, la personne accueillie et/ou son représentant légal, peut sur simple demande faire appel à un médiateur. Ils peuvent également contacter une des personnes qualifiées au niveau départemental et dont la liste est affichée au niveau de l'accueil.

L'adhésion et la liberté de choix de la famille et/ou du représentant légal : Les familles et/ou représentants légaux s'appuient sur les PPI afin de s'assurer du respect de l'accompagnement proposé. La représentation des familles au sein de l'établissement se traduit par le respect des règles édictées par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 (notamment par leur élection au CVS).

#### **Les enquêtes de satisfaction : un outil de participation au service de l'amélioration continue de la qualité.**

Des enquêtes de satisfaction peuvent être réalisées par les représentants des travailleurs siégeant au CVS auprès des travailleurs sur des thèmes comme la restauration, les différents événements festifs....

Dans le cadre de l'évaluation interne, une enquête de satisfaction a été réalisée auprès des travailleurs et des familles.

### 1. Les ateliers et la formation des travailleurs

#### Une offre large de métiers et d'activités professionnelles

Les Ateliers Watteau proposent aux travailleurs une gamme d'activités professionnelles qui permet de répondre aux capacités de quasiment tous les travailleurs orientés ESAT par la MDPH. Nous proposons :

- Un atelier plasturgie
- Une activité « propreté des locaux »
- Une activité « espaces verts »
- Des prestations extérieures, donc en entreprise.
- Des ateliers de conditionnement
- Une activité « vigne »

#### Un parcours d'insertion et d'intégration

##### L'insertion professionnelle

La dynamique de l'insertion a démarré à partir de 2006-2007 en lien avec le développement des outils de formation de type VAE. L'ESAT a mis en place des processus de détection et de parcours d'insertion. L'ESAT se présente comme une passerelle pour certains travailleurs évalués les plus aptes ou capables et en demande de relever le défi de l'insertion. 10 personnes ont fait l'objet d'insertion en milieu ordinaire ou entreprise adaptée depuis 2007. A ce jour, quelques personnes sont identifiées au sein de l'ESAT comme susceptibles d'intégrer le milieu professionnel hors secteur protégé, mais sur un horizon à moyen terme et à condition que l'environnement visé soit sécurisant pour elles.

L'évaluation du potentiel des personnes se fait à partir d'outils existants améliorés au fil du temps. Selon la synthèse de l'évaluation du profil de la personne, les travailleurs qui peuvent envisager une insertion potentielle sont ciblés et se voient proposer une forme de « parcours professionnel interne » d'insertion qui suit plusieurs étapes :

- Développement de la polyvalence sur les différents ateliers de l'ESAT
- Expérience en prestations extérieures
- Stage de mise en situation en entreprise ou dans d'autres ESAT

Ces étapes ne sont pas nécessairement obligatoires. Il n'y a pas de circuit standard mais une logique de parcours possible. Chaque étape a un sens et une signification particulière et peut permettre d'accélérer le travail d'insertion ou de stabilisation voire de réorientation. Chaque situation est unique. Parallèlement, les facteurs socio-environnementaux sont travaillés pour renforcer leurs savoir-être. Si chaque personne a un potentiel de progrès, les personnes réellement susceptibles d'intégrer un milieu ordinaire de travail sont peu nombreuses.

Les travailleurs expriment facilement leur souhait de partir dans un autre ESAT, en entreprise... Les réponses peuvent se faire sous différentes formes, nécessitent de réunir de nombreuses conditions et de rester vigilants quant à leurs fragilités.

##### Les conditions de l'insertion

L'insertion est rendue possible en travaillant avec chaque personne en situation de handicap sur les aspects suivants :

- La sécurité,
- L'autonomie en général et de déplacement en particulier
- Le rendement et la productivité adaptée,
- L'attitude au travail avec les collègues, le comportement
- La compréhension des règles et de la hiérarchie,

L'insertion c'est d'abord stabiliser des personnes dans les règles professionnelles de l'ESAT pour préparer une entrée en milieu ordinaire. Les processus d'insertion sont plus ou moins longs selon leur profil. Pour certains travailleurs estimés rapidement insérables en milieu ordinaire, un séjour court dans l'ESAT est envisagé. Ce travail est fait en relais avec des partenaires associatifs (SISEP) et extérieurs (entreprises et collectives locales).

### **Un travail de réseau en lien avec le SISEP**

Le développement d'un réseau partenaire d'employeurs potentiels est indispensable pour réussir l'insertion. Cette mission incombe au SISEP et l'ESAT y contribue. Le SISEP est sollicité pour monter les dossiers d'insertion, trouver des stages, des emplois... L'équipe de l'ESAT fonctionne également en direct avec les employeurs potentiels (réseau des professionnels de l'ESAT) et se met de plus en plus en lien avec le SISEP.

La principale difficulté est de trouver les structures capables d'accueillir les personnes et de « jouer le jeu » de l'insertion. Il s'agit de trouver des employeurs qui ont la volonté d'insérer les personnes handicapées et qui peuvent apporter un environnement stable et protecteur. Le nombre de conditions nécessaires (rendues encore plus difficiles en période de crise) est important et freine ou limite les potentialités d'insertion.

### **Les causes d'échecs et les freins à l'insertion des travailleurs : des points de vigilance intégrés par les professionnels**

Les freins à l'insertion des travailleurs en situation de handicap peuvent se présenter sous différentes formes

- Le manque de motivation ou la fatigabilité,
- La peur du milieu ordinaire qui s'apparente à la peur de l'inconnu,
- Les limites physiologiques ou pathologiques (épilepsie, crise...) qui peuvent créer de la frustration et limiter les aptitudes au travail et l'adaptation aux exigences (fiches de poste pour les stages...),

Les types d'insertion sont diverses mais se heurtent à plusieurs problématiques (peur de l'échec, risques liés à sa santé, absence de revenus supplémentaires, peur de quitter le travail protégé et de se retrouver seul...). Certaines personnes ont des profils qui permettraient une insertion en milieu ordinaire (notamment les personnes avec le plus de capacités). Des personnes peuvent être incitées, mais d'autres personnes ne le souhaitent pas. En effet, intégrer le milieu ordinaire peut être vu comme un risque de dévalorisation, de surcharge de travail pour des bénéficiaires limités, de perte de repères (éloignement des amis, du conjoint, absence de cadre éducatif...). D'un autre côté, certaines personnes le souhaiteraient mais n'en ont pas les capacités au regard des exigences.

### **Le travail réalisé à l'extérieur : un levier de l'ESAT en faveur de l'insertion et de l'intégration**

Les activités dites de prestations extérieures ou travaux réalisés in situ dans les entreprises sont un outil intéressant pour travailler l'insertion sur les aspects professionnels d'une part (rendement, exigences de l'entreprise) et sur les aspects sociaux d'autre part (discipline, attitudes...).

En 2018, entre un quart et un tiers des travailleurs travaillent sur l'extérieur. Certaines prestations sont parfois plus complexes à gérer en fonction de la posture des entreprises et des interlocuteurs. Les encadrants ont pour mission d'assurer le lien avec les commanditaires pour ajuster la prestation et répondre aux exigences tout en poursuivant leur mission. Le chef d'atelier et le directeur d'établissement, qui remplissent les missions commerciales, sont les garants du respect des personnes dans le cadre des missions de production.

### **La mobilité professionnelle des travailleurs : levier et pré requis**

La mobilité professionnelle revêt plusieurs réalités :

- Mobilité physique : Une autonomie dans les transports est indispensable pour rejoindre l'ESAT (zone mal desservie, changements de bus...). Elle requiert des capacités physiques et/ou intellectuelles minimum pour gérer les temps de trajet, l'usage de véhicules personnels motorisés ou pas.
- Mobilité inter ESAT : si elle est limitée en fonction des places disponibles dans chaque ESAT, la mobilité professionnelle d'un ESAT vers un autre est possible. Il s'agit de la mobilité professionnelle d'un ESAT géré par l'APEI du Valenciennois vers un autre ESAT de l'association. Elle peut être motivée pour des

## 4 – LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES

raisons personnelles (temps de trajet plus court ou plus facile, rapprochement avec le conjoint, la famille...), des raisons professionnelles (métiers ou activités) ou des raisons de santé (fatigabilité...).

### **Les stages : un outil pertinent pour travailler l'insertion et/ou l'intégration**

Les stages sont un outil intéressant pour découvrir le monde l'entreprise ou pour découvrir des métiers ou s'inscrire dans une dynamique de transfert.

L'expérimentation sur le terrain (via stage en entreprise, stage inter ESAT, via insertion...) sont de véritables curseurs pour évaluer les capacités d'insertion des travailleurs.

### **Une approche associant formation professionnelle et apprentissage au quotidien**

L'équipe de l'ESAT Ateliers Watteau distingue ce qui relève de l'apprentissage et de la formation professionnelle. L'équipe distingue également la formation individuelle de la formation collective. La formation individuelle se fait au quotidien dans le cadre de la réponse aux demandes et peut aussi concerner des aspects professionnalisant (équipement de sécurité, utilisation d'outils...) dans le cadre du travail réalisé par les travailleurs en situation de handicap. La formation professionnelle a aussi permis de travailler sur des modules de formation notamment dans le cadre de la VAE « Ouvrier du paysage ».

L'apprentissage, c'est la formation au-jour-le-jour organisée par les encadrants pour répondre aux demandes des commandes et des marchés. La réactivité vis-à-vis des exigences économiques a amené des évolutions dans la manière de gérer l'apprentissage ; le manque de temps peut parfois être un frein à l'apprentissage.

### **Le fonctionnement de la production à l'ESAT Ateliers Watteau**

L'organisation de la production et la recherche de nouveaux marchés font partie de la mission du chef d'atelier. Il est appuyé par la direction dans sa mission et s'appuie sur un moniteur principal. Lorsque le dossier administratif est réalisé, il est transmis au moniteur principal qui va se coordonner avec les moniteurs.

En amont, et au regard de son expérience et sa connaissance des publics accueillis, le chef d'atelier juge la faisabilité de la production, les tarifs, la logistique, les délais en prenant en compte la double dimension productive et médico-sociale de l'ESAT. La maîtrise des temps et délais sont des critères prépondérants pour le chef d'atelier.

L'évaluation de la faisabilité est réalisée par le chef d'atelier avec des outils de suivi sur le délai de fabrication, le nombre de produits ou de services à réaliser...

L'organisation de la production s'articule entre chef d'atelier, moniteur principal et secrétariat commercial chaque semaine. La gestion prévisionnelle de production s'articule autour des différentes activités.

Les différents ateliers fonctionnent de manière très organisée. Les flux de production (pic d'activité ou baisse d'activité) sont évalués, anticipés et gérés. Les moniteurs peuvent mettre en place une action éducative qui apporte une stabilité, un accompagnement. Les éducateurs peuvent intervenir selon les situations en soutien du travail de production en intervenant dans les ateliers auprès des équipes de travailleurs en situation de handicap en lien avec les moniteurs.

### **L'articulation entre la production et le projet médico-social**

L'objectif étant de trouver la bonne personne à mettre au bon poste, ou mieux, et dans la mesure du possible, et du réalisable, le bon poste adapté à la personne. Les équipes de l'ESAT ont intégré dans leur planification cette approche d'adaptation de la production aux personnes, avec toutefois un double impératif pour eux : une préparation de l'activité en amont et un accompagnement constant au travail ensuite.

Cela exige de tous les professionnels d'être à l'écoute. Le rôle du moniteur consiste à former, mettre au travail, organiser... La pédagogie de l'organisation du travail est fondamentale pour faciliter la polyvalence. Un moniteur ne doit ni être un ouvrier de production, ni être un formateur. La posture des professionnels se trouve dans des allers-retours entre l'impératif de production, le respect des obligations notamment de sécurité,

## 4 – LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES

l'accompagnement formatif et pédagogique. L'articulation entre le chef d'atelier, le chef de service éducatif et le psychologue est une des clés du bon équilibre entre production et accompagnement.

Pour les nouvelles commandes amenant de nouveaux marchés – essentiellement le conditionnement – de nouvelles équipes de Travailleurs peuvent être constituées ou reconstituées ; les moniteurs d'atelier gèrent aussi les Travailleurs dans le cadre de ces nouveaux marchés, voire même de nouvelles activités, et peuvent être amenés à se détacher de leur atelier habituel. Pour l'installation et l'adaptation au poste de ces équipes, notamment sur de nouveaux équipements et nouvelles machines. Les questions éducatives, utiles et nécessaires à la préparation des Travailleurs, pourraient davantage s'organiser en amont, malgré la contrainte de temps et les exigences des commandes.

Le travail ne va pas toujours aussi vite que prévu mais chaque travailleur évolue positivement dans sa fonction. Une des priorités est de systématiser le contrôle qualité sur les prestations réalisées en intégrant l'accompagnement médico-social dans la mise en place de ce contrôle.

### **La recherche d'adéquation et d'équilibre entre exigences de marché et projets des personnes**

L'ESAT intègre de manière permanente la dimension éducative, pédagogique et médico-sociale dans l'organisation de la chaîne de production et/ou du contrôle qualité. L'accompagnement médico-social est intégré au fonctionnement de l'ESAT et chaque nouvelle commande s'inscrit dans cette double dimension productive et éducative. Les règles et impératifs de sécurité sont également pris en compte le plus en amont possible.

### **QUESTIONNEMENTS**

**La recherche continue d'un point d'équilibre entre la gestion des contraintes d'accompagnement et des contraintes de production est une préoccupation majeure et quotidienne de l'encadrement.**

**A noter que les outils utilisés sont différents de ceux des autres ESAT du TPAV.**

### **OBJECTIFS**

**Développer la coordination des acteurs du service éducatif et du service production. Développer les échanges avec les IMPro pour faire évoluer les compétences des élèves « orientables » ESAT.**

**Avec les autres ESAT, contribuer à la mise en place d'un service de restauration collective.**

### **ACTIONS**

**Mise en place de réunions ateliers avec la participation de représentants du service éducatif**

**Améliorer la participation de l'encadrement de production dans la préparation des PPI**

**Mise en place d'un référentiel de compétences associatif reprenant l'évaluation des savoirs de base, des savoirs être transversaux.**

**Avec les autres ESAT, engager une réflexion commune sur l'organisation des activités économiques.**

**Travailler une approche de certification « management de la qualité » type ISO 9001 pour les activités de production.**

**Optimiser l'approche ergonomique des postes de travail**

### 2. Le service éducatif

Le service éducatif, sous la responsabilité du Chef de Service Educatif, est composé de 3 éducateurs spécialisés et d'une monitrice éducatrice, et une secrétaire médico- social.

Le Chef de Service Educatif est le garant de la bonne réalisation des PPI. Les éducateurs spécialisés et la monitrice éducatrice suivent régulièrement la situation des travailleurs sous la forme d'entretiens formalisés avec compte rendus. L'accompagnement et les PPI sont alors actualisés si nécessaire.

Un éducateur de permanence est constamment disponible pour assurer la prise en charge des réactions comportementales particulières tracées sous forme de fiches incidents. Il gère également le pointage des absences et retards, des appels téléphoniques et la gestion des incidents.

Le service éducatif est lien direct avec les représentants légaux, les familles et partenaires concernés.

Les actions de formation professionnelles, les actions en lien avec le savoir être ainsi que les actions de sensibilisation diverses (santé, hygiène alimentaire, prévention routière...) sont gérées par le service éducatif.

### 3. Les soins et le suivi psychologique

#### a. Les soins, des dispositions internes adaptées

Même s'il n'est pas dans les missions premières d'un ESAT de prendre des dispositions d'accompagnement relatifs aux soins, la spécificité du public des Ateliers WATTEAU a amené l'Association à doter cet établissement de moyens humains importants sur cet aspect. Ainsi une infirmière à temps plein et une psychologue à 0.75 ETP (0.25 ETP pour « la Passerelle » et 0.50 ETP pour les autres travailleurs), sont affectés à cette tâche.

**L'IDE – Infirmière Diplômée d'Etat** – sous la responsabilité du Chef de Service Educatif, tient à jour les dossiers de soins, distribue les médicaments, accompagne les personnes qui ont des troubles psychiques, coordonne les missions du médecin du travail, gère l'affichage relatif aux soins, tient à jour le DASRI, ..., et joue le rôle d'animatrice pour nombre de questionnements quotidiens tels que « hygiène », « hygiène de vie », « vie affective », « comportement social ». L'infirmière assure un accompagnement plus spécifique des travailleurs accompagnés par le dispositif parcours PASSERELLE.

**La psychologue**, sous la responsabilité du Directeur, a pour mission d'évaluer les travailleurs entrants (WAIS 4), de travailler en lien avec le CMP, de rédiger les synthèses pour les dossiers de renouvellement MDPH, de participer aux PPI des travailleurs du dispositif parcours PASSERELLE et de quelques autres. Elle assure le suivi et l'accompagnement des personnes en ayant besoin. Son suivi s'axe sur la dimension travail.

Outre le CMP, les partenariats sont nombreux avec les services externes et internes à l'APEI, nous citerons : DIAB'HAINAUT, SP Santé, le GREDD, le CREHPSY, le Centre de Ressources Autisme, le SAMSAH, le SAP

#### b. Le dispositif Parcours Passerelle

Un accompagnement dédié aux travailleurs présentant des troubles psychiatriques suffisamment stabilisés pour réaliser un accompagnement spécifique en vue d'une insertion professionnelle est proposé par le dispositif parcours passerelle dans la limite de 16 équivalents temps plein. Le suivi de l'infirmière et de la psychologue est plus poussé pour ces travailleurs. Pour ceux qui en ont la nécessité, la production est réalisée dans un atelier spécifique le matin, afin d'éviter d'être intégré dans un collectif trop grand. Les autres sont en production en atelier, au même titre que les autres travailleurs d'ESAT.

### 4. La restauration

Le service de restauration est dispensé par une société extérieure qui assure une prise en charge des repas toute l'année. Les régimes alimentaires, la consistance des repas, l'équilibre, la présentation, sont établis en fonction des besoins, des saisons et des animations proposées.

Une commission Menu, réunissant le prestataire, une diététicienne, un représentant des travailleurs élu au CVS, une personne du service éducatif, l'infirmière et le directeur, a lieu plusieurs fois par an, afin d'évaluer la qualité de la prestation, de l'améliorer et de déterminer les menus des semaines à venir en tenant compte des envies et de l'équilibre des menus sur la semaine.

Les régimes particuliers sont respectés sur prescription médicale.

Le principe de distribution est celui du self-service. Chaque jour le travailleur a le choix entre plusieurs entrées, au minimum 2 plats principaux et 2 desserts.

## 5. Les partenariats

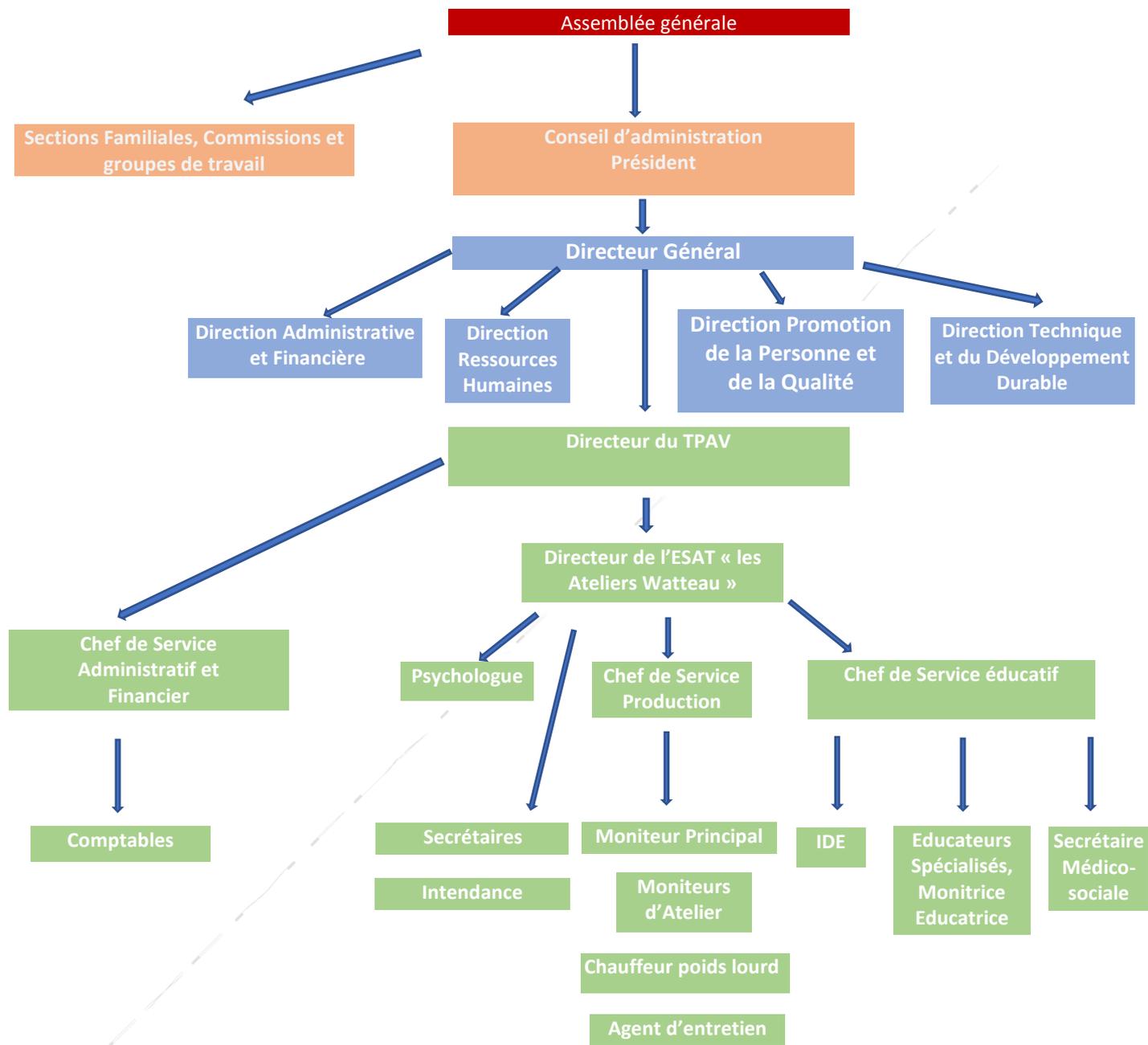
Afin de réaliser au mieux ses missions, l'ESAT s'est engagé dans un nombre important de partenariats dont certains formalisés par une convention. Les principaux partenariats en cours sont :

- Les familles, représentants légaux, y compris associatifs
- Les clients et fournisseurs de l'activité économique
- La société de restauration collective
- Les centres de formation
- DIAB'HAINAUT,
- SP Santé,
- Le GREDD,
- Le CREHPSY,
- Le Centre de Ressources Autisme,
- Le SAMSAH,
- Le SAP
- Les autres établissements de l'APEI (ESAT, EA, foyers, IME, services milieu ouvert...)

De nouveaux partenariats pourront être engagés en fonction des démarches éducatives à venir.

## 1. Les ressources humaines de l'APEI et de l'ESAT WATTEAU

### Organigramme



### Les compétences présentes au sein de l'ESAT « Les Ateliers Watteau »

**Le Directeur (également Directeur de l'Entreprise Adaptée)** organise et gère l'activité. Il est le garant du projet d'Etablissement, des PPI de chaque travailleur, du bon fonctionnement de l'Etablissement et prononce les admissions (après avis). Ses attributions sont définies dans une délégation de pouvoir émanant de la Direction Générale. Il est membre du Comité de Pilotage du TPAV.

**Le chef de Service Educatif** est un cadre associatif et membre de l'équipe de direction de l'ESAT. Il participe à l'animation générale de l'établissement et contribue à l'évolution de son projet. Il assure la responsabilité (organisation, gestion et animation) des équipes éducatives. Il est le garant de la mise en œuvre des Projets Personnels Individualisés.

**Le chef de Service Production** est un cadre associatif et membre de l'équipe de Direction de l'ESAT. Il manage et coordonne les différents ateliers. Il veille à ce que ceux-ci soient alimentés en tâches adaptées à leurs ressources humaines et techniques. Il veille au respect de la sécurité. Il collabore avec l'équipe médico-social éducative, en particulier pour les PPI.

Il promeut une productivité optimisée, c'est-à-dire adaptée aux potentialités des travailleurs et dans le respect de la politique de bienveillance de l'APEI.

**L'équipe d'encadrement de production** assure l'encadrement des travailleurs dans le cadre de leurs activités de production. Les moniteurs d'atelier ainsi que le moniteur principal contribuent à la formation des travailleurs à leur poste de travail, et sont responsables de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

**La psychologue** est un cadre associatif et membre de l'équipe de Direction de l'ESAT. Elle intervient essentiellement dans le cadre des réunions éducatives afin d'analyser les situations et pratiques éducatives. Elle participe au processus d'admission ainsi qu'à l'élaboration des PPI, l'évaluation des activités professionnelles (à la demande). Elle est amenée à aider et soutenir les travailleurs de manière ponctuelle.

**L'équipe Médico-sociale éducative** (IDE, ES, ME) participe à l'accompagnement des personnes, en vue de leur apporter l'assistance individualisée et le soutien que nécessite leur état psychique et/ou physique, de favoriser leur insertion professionnelle et sociale et dans la mesure du possible, de les faire progresser vers un maximum d'autonomie en lien avec le Projet Personnel Individualisé. Elle fait vivre les PPI en les construisant avec les travailleurs. Elle gère aussi les relations avec la famille et les tuteurs.

**L'infirmière** veille de manière générale à la santé des travailleurs, tant en amont en termes de prévention, qu'en aval en termes de suivi. Elle gère les dossiers médicaux, travaille en lien avec la médecine du travail. Elle assure la préparation des traitements, apporte conseils et assistance auprès des personnes qui accompagnent les travailleurs au quotidien.

**Le chef de Service Administratif et Financier** est un cadre associatif et membre de l'équipe de direction de l'établissement. Il a pour mission d'organiser et gérer l'activité du service administratif et financier. Il contribue à la mission de l'établissement par l'administration du personnel, la tenue de la comptabilité, l'élaboration des budgets, le suivi budgétaire, le respect des procédures administratives, comptables et financières et l'animation de l'équipe dont il a la responsabilité hiérarchique.

**Les personnels des services généraux** : Leurs missions sont multiples : entretien des locaux et du matériel, restauration. Ils contribuent au bon fonctionnement général de l'établissement.

**Les personnels administratifs** : Leurs missions s'exercent dans les différents domaines de l'administration de l'établissement : accueil et secrétariat, comptabilité et gestion. En matière de gestion, ils veillent au respect des procédures administratives, comptables, financières et juridiques, en lien avec les services du Siège de l'Association.

### Les modalités de collaboration des professionnels

Sous l'égide du Directeur TPAV, la structure est managée sur le mode participatif.

Le management prévoit différentes réunions d'échange ou d'information :

- Des réunions institutionnelles avec les chefs de service sur les sujets transversaux (projets, outils de gestion...)
- Des réunions de prises en charge
- Des réunions organisées en fonction de l'actualité sur des thèmes prédéterminés.

La psychologue est une ressource d'appui pour les équipes de direction. Elle crée du lien, interpelle les chefs de service dans une posture de réponses à des besoins. La priorité reste de répondre aux projets.

Le personnel éducatif et le personnel de production participent ensemble à la préparation des PPI. Des réunions d'atelier hebdomadaires avec le personnel de production et des représentants du personnel éducatif permettent d'échanger sur la coordination des actions éducatives et des nécessités de la production.

### L'évolution des compétences et l'adaptabilité des professionnels

Une politique de constante évolution des compétences professionnelles est mise en place. Il s'agit pour l'ESAT de s'inscrire dans une dynamique formative permettant aux professionnels de faire face à l'évolution des problématiques du public et aux contraintes évolutives du marché économique. L'APEI du Valenciennois a mis en place une politique de mobilité interne gérée par la direction des ressources humaines en lien avec la Direction des établissements.

L'organisation, pensée dans le respect des orientations associatives et s'adaptant aux contraintes budgétaires, répond à un double objectif : adapter les compétences des salariés à l'évolution des publics accompagnés et aux contraintes du secteur marchand tout en garantissant aux salariés et aux travailleurs des conditions de travail satisfaisantes. Les actions de formation prévues concernent la formation Sauveteur Secouriste du Travail pour sécuriser l'encadrement, ainsi que la formation à l'accompagnement de travailleurs en situation de handicap dû à des troubles psychiatriques et la formation à l'accompagnement de travailleurs en situation de vieillissement.

Les risques psychosociaux sont pris en compte tant au niveau de l'ESAT que de l'Association. La mise en place d'une commission QVT (Qualité de Vie au Travail) au sein de l'association participe à l'amélioration des conditions de travail.

### **Les coopérations avec les autres services de l'APEI**

Un travail partenarial avec le SISEP est mené. L'objectif de cet accompagnement est de prospector les entreprises et de les mettre en relation avec les travailleurs. Les travailleurs en situation de handicap, s'insérant en milieu ordinaire, sont ensuite suivis par le SISEP par le biais d'une convention d'appui afin de favoriser une intégration durable. Il existe un travail partenarial avec le Centre de Ressources du SAMO pour les personnes proches de la retraite notamment.

## **2. Les ressources financières**

Le service comptable se compose d'un cadre comptable pour les 3 ESAT de l'Association qui dépend hiérarchiquement du directeur du TPAV et fonctionnellement du DAF de l'APEI. L'approche est celle du CPOM. Missions : préparations des budgets, des comptes administratifs, management et gestion des plannings des équipes administratives et de services généraux, gestion et administration du personnel (contrats de travail, paye...).

Les sources de financement sont au nombre de 3 :

1. Un budget principal correspondant à une dotation de fonctionnement assurée par l'objectif des dépenses de l'assurance maladie et financée par le CNSA en déléguant les crédits à l'ARS. Cette dotation représente en moyenne 42% du total du financement des ESAT de l'APEI du Valenciennois.
2. Une aide au poste versée par l'Etat aux ESAT pour rémunérer une partie du salaire versé aux travailleurs. Le montant de cette aide représente en moyenne 37% de la totalité du financement des ESAT de l'APEI du Valenciennois.
3. Un budget annexe découlant de l'activité commerciale des ESAT, pour d'une part couvrir la part directe de la rémunération des travailleurs à charge des ESAT, et d'autre part pour garantir la totalité des dépenses liées au fonctionnement et aux investissements des activités de production. Le montant de ce financement représente 21% du total du financement des ESAT de l'APEI du Valenciennois.

### **QUESTIONNEMENTS**

**Tous les professionnels ne sont pas encore familiarisés avec le progiciel IMAGO.**

**L'uniformisation des tâches administratives comptables n'est pas encore effective malgré le regroupement administratif amorcé.**

### ACTIONS

Poursuivre la formation des professionnels à l'utilisation des fonctionnalités du progiciel IMAGO

Repenser l'organisation administrative en la basant sur l'expertise de certains salariés.

Dans le cadre d'un futur TPAV, mutualiser la ressource « assistante sociale »

Dans un ou plusieurs ESAT, développer les compétences en restauration.

### 1. La bientraitance au centre des préoccupations des Ateliers Watteau

Les professionnels de l'ESAT appliquent la politique associative de promotion de la bientraitance et de gestion des situations de maltraitance. La promotion de la bientraitance est une préoccupation permanente qui est prise en compte dans chaque prise de décision et chaque point d'organisation.

Les recommandations de bonne pratique de l'ANESM applicables à notre secteur ainsi que les évaluations interne et externe sont des outils permettant d'améliorer la qualité des prestations délivrées par l'établissement.

Notre établissement a une politique forte de signalement des actes de maltraitance, que ce soit signalement administratif ou au procureur.

La qualité de vie au travail est recherchée tout en gardant en tête les risques de maltraitance en permanence. Les équipes s'accordent sur le fait qu'il est primordial que chaque travailleur puisse :

- Travailler à un rythme qui lui corresponde au niveau de son potentiel
- S'exprimer librement sur les conditions de travail

Les pratiques de respect du secret professionnel et du secret partagé sont conformes à la loi.

### 2. Les situations paradoxales et la démarche éthique

L'équilibre est constamment recherché entre les contraintes de productivité nécessaires parfois pour certaines commandes et le souci de ne pas demander à un travailleur un effort qui soit trop important pour lui. Les moniteurs éducateurs sont toujours attentifs à cet aspect et le service éducatif est là pour les aider, avec leur expertise, si besoin est.

#### **Liberté individuelle et contraintes sociales**

La vie en collectivité ne peut se faire sans le respect de règles communes à tous. L'un des principes fondamentaux sur lequel l'établissement est attaché est la présence effective et régulière des travailleurs pour lutter contre l'absentéisme. Un travail est fait dans le cadre des PPI, et dans certaines situations extrêmes, la MDPH peut être interpellée afin d'envisager la sortie vers un accompagnement plus adapté à la situation actuelle (dimension soins ou à caractère de loisirs) des personnes présentant un fort taux d'absentéisme sans raison valablement justifiée.

#### **Liberté et sécurité :**

Dans le cadre du travail, la sécurité est – comme dans toute entreprise – considérée comme primordiale. Les comportements considérés comme dangereux sont immédiatement rappelés à l'ordre.

Les moniteurs sont très concernés relativement aux consignes de sécurité au poste de travail et au port des équipements de protection individuelle.

Hors des heures de travail et dans les transports en particulier les travailleurs, vulnérables par nature, sont confrontés aux dangers de la vie en société. Lorsqu'ils ont connaissance de situations à risque, après évaluation, l'établissement peut être amené à interpellier le représentant légal, les personnes proches, voire les autorités compétentes (police, gendarmerie).

#### **Protection et émancipation**

L'ESAT étant considéré comme un établissement d'accompagnement axé essentiellement dans la dimension « travail », il n'y a pas de prise en compte de la dimension affective et sexuelle. Néanmoins,

L'ESAT Les Ateliers Watteau se conforme aux instructions du conseil d'administration et définies par le groupe de travail REVAIS en 2006, à savoir :

## 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

- Aucune discrimination sur les préférences sexuelles ne saurait être mise en œuvre au sein de l'APEI du Valenciennois.
- Les professionnels s'engagent à la plus grande vigilance afin de prévenir les abus en matière affective et sexuelle, et à signaler à l'encadrement sans délai tous les incidents qu'ils seraient amenés à constater dans le cadre de la politique associative de lutte contre la maltraitance (relations prohibées entre un professionnel et une personne en situation de handicap) et de promotion de la bientraitance.

### QUESTIONNEMENTS

**Certains travailleurs font preuve d'un absentéisme non justifié excessif.  
Certains travailleurs ont des difficultés à intégrer les règles de vie en collectif.  
La mise en place d'un comité « éthique » commun aux 3 ESAT ne serait-elle pas pertinente ?**

### OBJECTIFS

**Communiquer mieux pour aider à la compréhension et au bien-fondé des règles.**

### ACTIONS

**Travail en groupe sur l'actualisation du règlement de fonctionnement avec mise à jour des règles applicables au niveau de l'ESAT, et au niveau de l'absentéisme.  
Communication autour du règlement de fonctionnement  
Travail sur l'absentéisme dans le cadre du PPI  
Réfléchir sur la mise en place d'un comité « éthique »**

La qualité et la gestion des risques font partie intégrante du déploiement des activités de l'établissement. Que ce soit au service du travailleur, en droit d'attendre une prise en charge adaptée à ses besoins et à ses attentes dans des conditions optimales de sécurité ; que ce soit au service du personnel, en droit d'aspirer à une valorisation de son implication professionnelle, ou encore au service de l'institution elle-même, en droit d'être repérée comme un maillon fort du dispositif médico-social capable, de par ses activités, de générer sa propre dynamique qualité.

Il s'agit d'une démarche volontaire qui s'appuie sur la nécessité d'ancrer au cœur de l'institution une véritable culture de la qualité et de la sécurité, valorisant à la fois les efforts de chacun et le travail en équipe. Cette volonté doit reposer sur un socle structuré, comprenant des objectifs clairs et connus de tous.

### **Modalités d'organisation à mettre en œuvre en cas de crise sanitaire ou climatique**

**Le plan bleu** est révisé annuellement. Une évaluation des risques est faite dans ce cadre. Cet outil permet d'anticiper les conséquences des risques identifiés, d'améliorer notre réactivité en cas d'alerte et de réfléchir aux dispositions à prévoir pour adapter notre organisation afin de préserver le bien-être et la santé des travailleurs et des professionnels.

### **Dispositions prises relativement aux autres risques**

Concernant les **risques incendie**, le registre de sécurité est renseigné avec rigueur par les prestataires sous le contrôle du responsable maintenance. Des exercices d'évacuation sont organisés au minimum deux fois par an.

Toutes les **visites périodiques** sont réalisées dans le respect de la réglementation.

La Direction technique et Développement Durable du siège anime et coordonne les actions de mise à niveau des pratiques. Pour exemple une formation lourde à la sécurité est programmée sur 5 jours en 2019.

Le **DUERP** - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels – permet l'évaluation des risques propres à chaque situation de travail, sans distinction entre salariés et travailleurs.

La restauration est confiée à un prestataire de très bonne notoriété. Il applique les normes alimentaires en générale et HACCP en particulier avec un professionnalisme reconnu.

Pour les transports professionnels, l'ESAT dispose d'une petite flotte de véhicules revus aux fréquences prévues par le constructeur ou la réglementation. Les permis de conduire sont vérifiés chaque année et des formations de conduite en situation dégradée ont été suivies par plusieurs conducteurs.

Concernant la sureté, l'ESAT est sous surveillance vidéo.

Il convient de signaler que le siège de l'Association a décidé de recruter en 2019 un adjoint de direction expert en systèmes de Management de la Qualité, de la Sécurité et de l'Environnement. Une de ses missions consistera à optimiser les approches existantes.

### **La gestion des incidents**

Les Atelier Watteau appliquent le protocole associatif de signalement et utilise les fiches-incidents dès que nécessaire. En résonance avec la démarche qualité, le positionnement de l'APEI en termes de sécurité et gestion des risques de maltraitance permet une surveillance et la prévention des risques de maltraitance interne mais aussi externe. Des dispositifs de signalement existent.

Les incidents font l'objet d'une étude systématique en réunion d'équipe.

### **Evaluations interne et externe**

La réalisation de l'évaluation interne a lieu tous les 5 ans. Elle prépare en amont la venue des experts, tous les 7 ans, dans le cadre de l'évaluation externe. Les champs d'évaluation sont les mêmes afin d'assurer une complémentarité dans les analyses et les mesures prises dans une démarche d'amélioration continue de la qualité.

L'évaluation interne a débuté au mois de juin 2017 dans tous les établissements de l'APEI, via un référentiel ARSENE (Application pour la Restitution et la Synthèse En ligne d'une Nouvelle Evaluation interne). 5 domaines sont évalués : Le projet d'établissement, les droits et participation des travailleurs, le projet personnalisé, l'établissement dans son environnement et l'organisation et les ressources.

### Plans d'action du projet d'établissement

Conformément à la recommandation de bonnes pratiques éditée par l'ANESM, la présentation des plans d'actions comprend les items retenus par l'ANESM et se présente sous forme de fiches actions.

Le suivi et la gestion de la mise en œuvre du plan d'action, vont se déterminer de plusieurs manières et vont s'organiser autour de plusieurs instances :

- Le COPIL Etablissement (Directeur, Chefs de service, Psychologues,)
- Les personnes ressources nommées dans les plans d'actions
- Les équipes.
- Lors de la définition des plans d'actions des personnes ressources seront nommées pour faire vivre chaque plan d'action. Ses personnes ressources seront choisies selon leurs compétences et connaissances du sujet. Des groupes de travail seront définis pour chaque mission d'un plan d'action. Un échéancier est mis en place lors de la définition des plans d'actions.

Pour en contrôler l'avancée, une organisation du suivi est définie comme suit :

- **Point semestriel du COPIL Etablissement** afin de pouvoir suivre correctement l'échéancier mis en place, les personnes nommées pour être garantes de la mise en œuvre des objectifs prédéterminés se rencontreront une fois par semestre avec l'équipe de direction afin de mesurer l'avancée de l'action.
- **Enquêtes de satisfaction** : Des enquêtes de satisfaction sont des outils pour mesurer auprès des travailleurs, des partenaires la pertinence de l'évolution de la mise en place du plan d'action. Elles se font à un rythme trisannuel. En fonction des divers indicateurs et modalités d'évaluation pour chaque domaine, d'autres modalités spécifiques de suivis sont mises en œuvre :

### QUESTIONNEMENT

**Tout système qualité doit s'appuyer sur un certain formalisme repris dans des procédures et/ou autres documents qualité. Quelles sont les procédures qu'il serait utile d'écrire ?**

**Les supports utilisés pour le DUERP sont différents selon les ESAT. Peut-on uniformiser l'approche ?**

**Les risques psychosociaux sont pris en compte mais peut-on améliorer encore la prévention ?**

### ACTIONS

**Faire le bilan des procédures manquantes et les Rédiger**

**Uniformiser l'approche DUERP**

**En partenariat avec la médecine du travail, optimiser l'approche ergonomique.**

**Mettre en place la supervision et l'analyse des pratiques dans les 3 ESAT**

# SYNTHESE DES OBJECTIFS

## OBJECTIFS COMMUNS AUX 3 ESAT DU TPAV

- Utiliser un support et une méthode identique pour les PPI des 3 ESAT
- Mettre en œuvre un référentiel de compétences unique pour les 3 ESAT (base DEQUALCO) et développer la RAE (au niveau du management global) en complément du référentiel de compétences
- Réfléchir sur la mise en place d'un « comité éthique » unique
- Vieillesse : utiliser l'outil d'évaluation mis en place par l'association pour identifier le vieillissement précoce et suivre son évolution. Prendre les dispositions pour être en phase avec le vieillissement prévisible
- Développer les échanges avec les IMPro pour faire évoluer les compétences des élèves « orientables » ESAT
- Améliorer les transmissions des informations (dont médical) pour les nouvelles admissions.
- Développer sous forme d'activité d'ESAT, un projet de restauration collective au service des établissements et services de l'APEI, et des bénéficiaires et partenaires associés.
- Engager une réflexion commune sur l'organisation des activités économiques
- Travailler une approche de certification « système de Management de la Qualité » (ISO 9001) pour les activités de production.
- Uniformiser les DUERP et en assurer les mises à jour
- Finaliser la procédure de gestion et suivi des accidents du travail
- Optimiser l'approche ergonomique des postes de travail (en partenariat avec la médecine du travail)
- Poursuivre la formation des professionnels à l'utilisation d'IMAGO
- Systématiser les entretiens d'appréciation et les entretiens professionnels
- Regroupement administratif : uniformisation des tâches administratives comptables. Repenser l'organisation en la basant sur l'expertise de certains salariés
- Rédiger le futur projet TPAV
- Demander l'accord au CA de l'APEI du Valenciennois pour la création administrative du TPAV
- Demander à l'ARS un agrément pour une nouvelle autorisation avec un FINESS unique des 3 ESAT
- Mutualiser la ressource « assistance sociale »
- Formation des équipes à l'accueil d'un public avec des troubles différents (psychique, vieillissement, ...)
- Développer les compétences en restauration
- Repenser la cartographie des réunions du personnel (structure, organisation, ateliers, pluridisciplinaires, ...)
- Mettre en place la supervision et l'analyse des pratiques dans les 3 ESAT

## OBJECTIFS PROPRES A L'ETABLISSEMENT

- Travail de prise en compte de l'absentéisme dans le cadre des PPI
- Réappropriation par le collectif des règles relatives à l'absentéisme
- Interpellation de la MDPH en cas d'absentéisme abusif
- Refonte du règlement de fonctionnement
- Organisation d'un travail de groupe sur le thème de la sécurité et des règles de vie en collectivité
- Commercialisation de la production du vignoble du Hainaut
- Réflexion sur les investissements nécessaires (nouveau chai ?)
- Mise en place des réunions hebdomadaires d'atelier
- Renforcement de la participation des moniteurs d'ateliers à l'élaboration des PPI

## OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

- Renforcer la formation des moniteurs d'atelier à la connaissance du handicap
- Continuer à déployer la formation sur le handicap « psy »
- Engager une formation sur le vieillissement de la population

<p><b>Fiche Action n° 1-a</b></p> <p><b>Objectifs TPAV accompagnement et prise en charge de la personne :</b></p> <p><i>Poursuivre la politique de mutualisation des moyens et des outils</i></p>		
Objectifs spécifiques	Echéance	Responsable
Utiliser un support et une méthode identique pour les PPI des 3 ESAT	31/12/2020	Directeur Adjoint Ateliers du Hainaut
Mettre en œuvre un référentiel de compétences unique pour les 3 ESAT (base DEQUALCO) et développer la RAE (au niveau du management global) en complément du référentiel de compétences	02/01/2020	Directeur Adjoint Ateliers du Hainaut
Réfléchir sur la mise en place d'un « comité éthique » unique	31/12/2022	Directeur TPAV
Vieillessement : utiliser l'outil d'évaluation mis en place par l'association pour identifier le vieillissement précoce et suivre son évolution. Prendre les dispositions pour être en phase avec le vieillissement prévisible	31/12/2023	Directeur Adjoint Ateliers du Hainaut
Développer les échanges avec les IMPro pour faire évoluer les compétences des élèves « orientables » ESAT	31/12/2020	Directeur Adjoint Ateliers Réunis
Améliorer les transmissions des informations (dont médical) pour les nouvelles admissions.	31/12/2020	Directeur Adjoint Ateliers Réunis
<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effectivité document PPI commun</li> <li>Compte-rendu Comité Ethique</li> <li>Nb de personnes suivies en RAE</li> <li>Compte-rendu des réunions avec IMPro</li> </ul>	
<b>Pilotage</b>	COFIL Direction TPAV	

<p><b>Fiche Action n° 2-a</b>  <b>Objectifs TPAV activités professionnelles et organisation :</b></p> <p><i>Développer les activités économiques</i></p>		
Objectifs spécifiques	Echéance	Responsable
Développer sous forme d'activité d'ESAT, un projet de restauration collective au service des établissements et services de l'APEI, et des bénéficiaires et partenaires associés.	31/12/2021	Directeur TPAV
Engager une réflexion commune sur l'organisation des activités économiques	31/12/2019	Directeur Adjoint Ateliers Réunis
Travailler une approche de certification « système de Management de la Qualité » (ISO 9001) pour les activités de production.	31/12/2020	Directeur Adjoint QHSE
Uniformiser les DUERP et en assurer les mises à jour	31/12/2020	Directeur Adjoint QHSE
Finaliser la procédure de gestion et suivi des accidents du travail	31/12/2019	Directeur Adjoint QHSE
Optimiser l'approche ergonomique des postes de travail (en partenariat avec la médecine du travail)	31/12/2020	Directeur Adjoint QHSE
<b>Indicateurs</b>	<p>Planning mise en place de la restauration collective</p> <p>Compte-rendu des réunions de réflexion</p>	
<b>Pilotage</b>	COFIL Direction TPAV	

**Fiche Action n° 2-b**

**Objectifs TPAV activités professionnelles et organisation :**

*Rédiger un projet TPAV et demander un nouvel agrément unique pour les 3 ESAT*

Objectifs spécifiques		Echéance	Responsable
Rédiger le futur projet TPAV		<b>31/5/2020</b>	<b>Directeur TPAV</b>
Demander l'accord au CA de l'APEI du Valenciennois pour la création administrative du TPAV		<b>Avec le renouvellement du CPOM en 2021</b>	<b>Directeur TPAV</b>
Demander à l'ARS agrément pour une nouvelle autorisation avec un FINESS unique pour les 3 ESAT		<b>Avec le renouvellement du CPOM en 2021</b>	<b>Directeur TPAV</b>
<b>Indicateurs</b>	Projet rédigé et validé par le CA  Nouvelle autorisation		
<b>Pilotage</b>	<b>COPIL Direction TPAV</b>		

## OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

### Fiche Action n° 3-a

#### Objectifs TPAV Ressources Humaines :

### *Poursuivre la politique de formation et d'adéquation de compétence pour les salariés*

Objectifs spécifiques	Echéance	Responsable
Poursuivre la formation des professionnels à l'utilisation d'IMAGO	31/12/2021	Directeur Ateliers Watteau
Systématiser les entretiens d'appréciation et les entretiens professionnels	31/12/2021	Directeur TPAV
Regroupement administratif : uniformisation des tâches administratives comptables. Repenser l'organisation en la basant sur l'expertise de certains salariés	31/12/2021	Chef de Service Administratif TPAV
Mutualiser la ressource « assistance sociale »	31/12/2021	Directeur TPAV
Formation des équipes à l'accueil d'un public avec des troubles différents (psychique, vieillissement, ...)	31/12/2019	Directeur TPAV
Développer les compétences en restauration	31/12/2022	Directeur Adjoint Ateliers du Hainaut
Repenser la cartographie des réunions du personnel (structure, organisation, ateliers, pluridisciplinaires, ...)	31/12/2019	Directeur TPAV
Mettre en place la supervision et l'analyse des pratiques dans les 3 ESAT	31/12/2020	Directeur Adjoint Ateliers du Hainaut
<b>Indicateurs</b>	% de dossiers IMAGO Planning de suivi des entretiens individuels Revue de l'Organigramme TPAV Suivi des formations Effectivité de la cartographie	
<b>Pilotage</b>	COFIL Direction TPAV	

## OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

<b>Fiche Action n° 1-b</b>		<b>ATELIERS WATTEAU</b>	
<b><i>Prise en charge de la personne au niveau établissement</i></b>			
<b>Réduire l'absentéisme des travailleurs et réappropriation des règles de vie en collectivité et de sécurité</b>			
Objectifs spécifiques	Echéance	Responsable	
Travail de prise en compte de l'absentéisme dans le cadre des PPI	31/12/2019	Chef de Service Educatif	
Réappropriation par le collectif des règles relatives à l'absentéisme	31/12/2019	Chef de Service Educatif	
Interpellation de la MDPH en cas d'absentéisme abusif	31/12/2019	Directeur Ateliers Watteau	
Refonte du règlement de fonctionnement	31/12/2019	Directeur Ateliers Watteau	
Organisation d'un travail de groupe sur le thème de la sécurité et des règles de vie en collectivité	31/12/2021	Chef de Service Educatif	
<b>Indicateurs</b>	Taux d'absentéisme des travailleurs		
	Règlement de fonctionnement revu		
	Comptes-rendus réunions « sécurité et vie collective »		
<b>Pilotage</b>	<b>COFIL Etablissement</b>		

## OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

<b>Fiche Action n° 2-b</b>		<b>ATELIERS WATTEAU</b>	
<b>Activité économique et organisation au niveau établissement :</b>			
<b>Développer l'activité vigne et renforcer la coordination entre les équipes</b>			
Objectifs spécifiques	Echéance	Responsable	
Commercialisation de la production du vignoble du Hainaut	31/12/2019	Chef Production	
Réflexion sur les investissements nécessaires (nouveau chai ?)	31/12/2021	Directeur Ateliers Watteau	
Mise en place des réunions hebdomadaires d'atelier	31/12/2019	Chef Production	
Renforcement de la participation des moniteurs d'ateliers à l'élaboration des PPI	31/12/2021	Chef de Service Educatif	
<b>Indicateurs</b>	Volume commercialisé Comptes-rendus réunions atelier Comptes-rendus rencontres moniteurs/référents		
<b>Pilotage</b>	<b>COFIL Etablissement</b>		

## OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

**Fiche Action n° 3-b                      ATELIERS WATTEAU**

**Ressources Humaines au niveau établissement :**

**Adapter les compétences aux évolutions du public accueilli**

Objectifs spécifiques		Echéance	Responsable
Renforcer la formation des moniteurs d'atelier à la connaissance du handicap		31/12/2021	Directeur Ateliers Watteau
Continuer à déployer la formation sur le handicap psychique		31/12/2021	Directeur Ateliers Watteau
Engager une formation sur le vieillissement de la population		31/12/2021	Directeur Ateliers Watteau
Indicateurs	Plans de formation		
Pilotage	COFIL Etablissement		

### **ANAP :**

Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux. Instituée par la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. L'ANAP a pour mission d'apporter un appui concret à l'amélioration des organisations de santé. Elle doit aider les établissements de santé et médico-sociaux à améliorer le service rendu aux patients et aux usagers, en élaborant et en diffusant des recommandations et des outils dont elle assure le suivi de la mise en œuvre. L'objectif étant de leur permettre de moderniser leur gestion, d'optimiser leur patrimoine immobilier et de suivre et d'accroître leur performance, afin de maîtriser leurs dépenses.

**ANESM :** Agence Nationale d'Evaluation Sociale et Médico-Sociale. Créée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, l'Anesm est née de la volonté des pouvoirs publics d'accompagner les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) dans la mise en œuvre de l'évaluation interne et externe, instituée par la loi du 2 janvier 2002. Les deux principales missions de l'Agence sont de fournir aux ESSMS les conditions pour que l'évaluation de leurs activités et de la qualité de leurs prestations soit mise en œuvre et que les autorités qui les ont autorisées soient destinataires de ces résultats.

**Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, les missions de l'ANESM sont transférées à la Haute Autorité de Santé – HAS -.**

**APEI :** Signifiant à l'origine « Association de Parents d'Enfants Inadaptés », le sigle APEI repris par de nombreuses associations sur tout le territoire national relève l'appartenance de la structure au mouvement familial autour du handicap mental et de la déficience intellectuelle.

**CD :** Conseil Départemental. Collectivité locale compétente en matière de financement et de contrôle de l'action sociale et médicosociale sur son territoire, notamment des prestations d'hébergement des structures sociales et médico-sociales

**CNSA :** Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie. C'est un établissement public créé par la loi du 30 juin 2004. La loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées du 11 février 2005 a précisé et renforcé ses missions. La CNSA est à la fois une « caisse » chargée de répartir les moyens financiers et une « agence » d'appui technique. Elle a pour missions de financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées, de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps et d'assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes.

**CPOM :** Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens. Outil de contractualisation budgétaire entre les pouvoirs publics et les organismes gestionnaires d'établissements et services médico-sociaux créée par la loi 2002-2 de rénovation du secteur social et médico-social.

**CVS :** Conseil de Vie Sociale. Institué par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et concrétisé par le décret n° 2004-287 du 25 mars 2004, le Conseil de la Vie Sociale est un outil destiné à garantir les droits des travailleurs et leur participation au fonctionnement de l'établissement d'accueil.

**ESAT :** Etablissements et Services d'Aide par le Travail. Les ESAT ont succédé aux centres d'aides par le travail (CAT). Ils permettent aux personnes handicapées qui n'ont pas acquis suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire, y compris en entreprise adaptée ou de façon indépendante, d'exercer une activité dans un milieu protégé. Ces personnes bénéficient, en fonction de leurs besoins, d'un suivi médico-social et éducatif. L'orientation en ESAT par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

**ETP :** Equivalent Temps Plein. L'équivalent temps plein est la mesure d'une charge de travail ou plus souvent, d'une capacité de travail ou de production. Elle est ici employée pour préciser le temps de travail des salariés encadrants.

**PPI :** Projet Personnel Individualisé

**SAMSAH :** Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

**TPAV :** Travail Protégé et Adapté du Valenciennois