

Association  
de  
et parents  
et amis  
de personnes  
handicapées  
intellectuelles  
du Valenciennois

Travail Protégé et Adapté de l'APEI du VALENCIENNOIS  
TPAV

**PROJET D'ETABLISSEMENT 2019-2023**

**ESAT ATELIERS REUNIS**  
**Site Paul GARDIN - Saint Amand Les Eaux**  
**Site Yves DUFOURT - Vieux Condé**

**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 de ce projet d'établissement s'est déroulée avec l'accompagnement par un cabinet externe, Mr Serge Lefebvre du Cabinet ERREVA. L'élaboration 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. 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.

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. 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 du Hainaut et les Ateliers Watteau – d'être un Projet de transition ; en effet à moyen terme une étude devra être faite sur le regroupement des trois entités. 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

Le présent projet a été visé par la direction générale le 04/02/2019

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

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

Le Projet d'établissement est présenté à l'ensemble du personnel – sur support Power Point - par le Directeur et les chefs de service lors de la réunion institutionnelle du 28/2/2019

# SOMMAIRE

## **1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L’APEI DU VALENCIENNOIS**

1. L’APEI du Valenciennois, son histoire, ses valeurs et ses objectifs .....	4
2. Des établissements et services gérés par l’APEI du Valenciennois .....	10
3. Le TPAV .....	11
4. Les ESAT, les ateliers réunis .....	13
5. Le Plan Régional de Santé et ses implications .....	15
6. Le public et ses évolutions .....	16
7. Des missions au service des personnes en situation de handicap .....	20
8. Descriptions architecturale .....	20

## **2 - PROJET PERSONNEL INDIVIDUALISE**

1. La procédure d’admission .....	23
2. Des outils et méthodes de travail au service des personnes.....	20
3. La logique du processus PPI : adaptation et vérification continues .....	24

## **3 - LES PERSONNES ACCOMPAGNEES, LEURS DROITS ET LA DYNAMIQUE DES PARCOURS**

1.-Un objectif majeur : donner aux résidents les moyens d’exercer leurs droits .....	27
2. Des outils clairs, adaptés et diffusés encadrant l’accompagnement .....	27
3. Les modes de participation de la personne et de son entourage .....	27

## **4- LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES**

1. Les ateliers et la formation des travailleurs .....	29
2. Le service éducatif .....	31
3. Les soins et le suivi psychologique .....	32
4. La restauration .....	34
5. Les partenariats .....	34

## **5 - L’ORGANISATION ET LE DEPLOIEMENT DES RESSOURCES**

1. Les ressources humaines de l’APEI et de l’ESAT Les Ateliers Réunis .....	34
2. Les ressources financières.....	38

## **6 - LES PRINCIPES D’INTERVENTION**

1. La bientraitance au centre des préoccupations de l’ESAT.....	39
2. Les situations paradoxales et la démarche éthique.....	40

## **7 – LA QUALITE ET LA GESTION DES RISQUES----- 37**

## **OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS----- 41**

## **GLOSSAIRE----- 47**

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L’APEI DU VALENCIENNOIS

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

### 1.- 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’inscrira 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).

### 2. 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

### 3. Ses objectifs

**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 mises 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 la vie de parents de personnes handicapées. »*

Tels que définis dans le Projet associatif 2018-2022, les objectifs sont les suivants

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

## **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 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 :**

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L’APEI DU VALENCIENNOIS

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.

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

## **Objectif 6 :**

L'APEI du Valenciennois développera ses partenariats avec les entreprises du territoire, en vue du détachement de travailleurs porteurs de handicap 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. Mener une réflexion sur l'évolution vers le handicap psychique de nos publics en situation de handicap intellectuel. Développer les politiques de formations des équipes en direction de ces publics.

## **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...

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

## **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 Mutuelle)

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, 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 concertations régulières.

## **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

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L’APEI DU VALENCIENNOIS

## **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 évènements 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.

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

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

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

### Contexte réglementaire

- 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.

### Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM prises en référence

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

- Bien évidemment la RBPP dédiée, « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat » - éditée en avril 2013 -

Mais aussi

- « L'accompagnement à la santé de la personne handicapée »

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

- « 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 »

Ainsi que des Fiches repaires :

- « Les « comportements-problèmes » : prévention et réponses »
- « Les espaces de calme-retrait et d'apaisement »
- « Souffrance psychique »
- « Handicap psychique »
- « Les troubles du comportement et troubles cognitifs »

## 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 efficiente 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 efficiente. 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

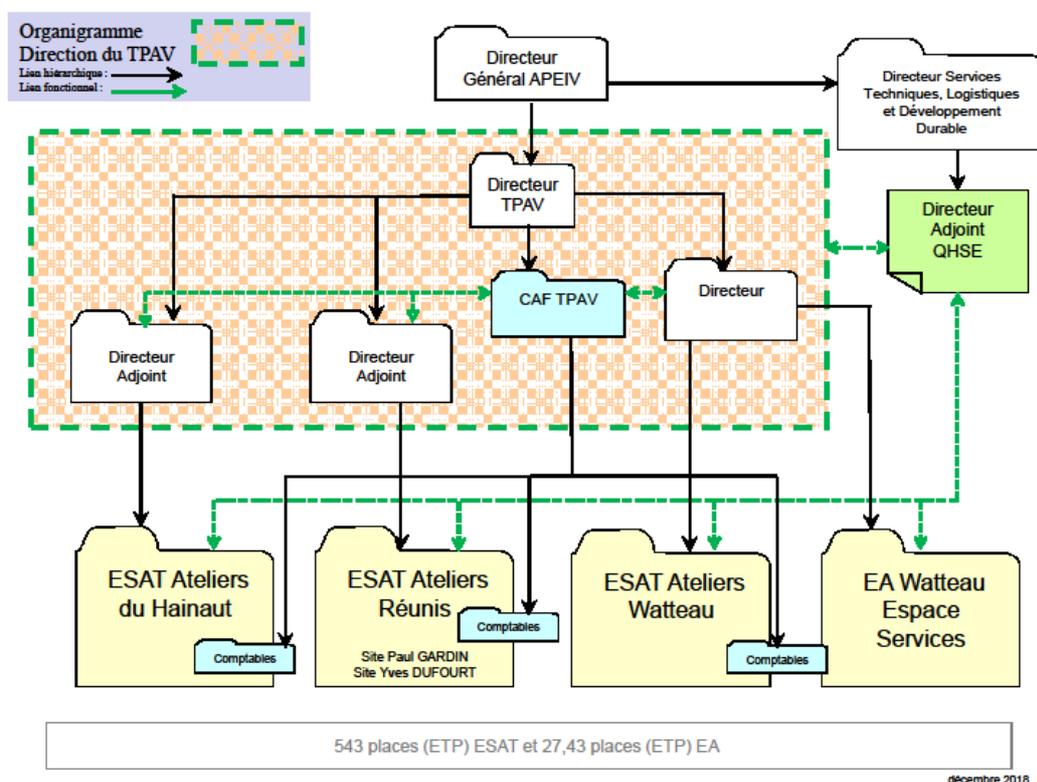
# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

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 va faciliter l'harmonisation des pratiques inter-établissements tout en gardant la spécificité de chacun, que ce soit sur l'activité éducative, la professionnalisation, voire l'activité

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

économique, et particulièrement sur l'évolution des métiers proposés aux usagers. Avec le directeur TPAV, les directions de proximité travaillent ensemble sur tous ces points et motivent leurs équipes en interne.

## 4. L'ESAT, les ateliers réunis

### 1. Présentation globale de l'ESAT

L'Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT) Ateliers Réunis est un établissement du secteur d'activité « Adultes en emploi » de l'Association de Parents et Amis de Personnes Handicapées Intellectuelles (APEI) du Valenciennois « Les Papillons Blancs », association loi 1901, créée en 1961.

L'ESAT Ateliers Réunis, dont les sites sont situés à Saint-Amand-les-Eaux et Vieux-Condé, a ouvert en 1984. Il accompagne au quotidien 155 personnes Équivalent Temps Plein (ETP) soit environ 181 travailleurs en situation de handicap dont 33% à temps partiel. Il gère deux ateliers de blanchisserie, un atelier de couture, un atelier d'espaces verts, deux ateliers de conditionnement, une équipe intégrée aux services généraux et réalise des prestations extérieures.

Divers équipements sont répartis sur Saint-Amand-les-Eaux et sur Vieux-Condé :

- Atelier Blanchisserie (Avenue des sports à Saint-Amand)
- Ateliers conditionnement, espaces verts, services généraux (rue Léonce Malécot à Saint-Amand)
- Atelier Blanchisserie (rue Emile Tabary à Vieux-Condé)
- Ateliers conditionnement, couture (rue Emile Tabary à Vieux-Condé)

L'ESAT est inscrit dans un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) entre l'Agence Régionale de Santé (ARS) Des 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) et gérés par l'association.

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

## 2. L'autorisation

L'ESAT est habilité à recevoir 155 personnes équivalent temps plein âgées de 20 ans minimum en situation de handicap.

Sa vocation est double :

- Faire accéder à une vie sociale et professionnelle grâce à une structure et à des conditions de travail aménagées et adaptées, les personnes en situation de handicap momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle ordinaire,
- Permettre à celles qui en ont les capacités de quitter l'ESAT et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à une Entreprise Adaptée.

## 3. Les missions

L'ESAT a pour mission de permettre aux personnes en situation de handicap accompagnées d'accéder à un épanouissement personnel et à une intégration sociale en leur proposant :

- Une activité à caractère professionnel encadrée par des moniteurs d'ateliers
- Un soutien médico-social et éducatif assuré par une équipe pluridisciplinaire

Il s'agit pour l'ESAT de permettre à l'individu d'être acteur de son intégration sociale et professionnelle en s'appuyant sur ses potentiels et en l'aidant à les optimiser.

### Les questionnements actuels de l'ESAT :

1. **Le regroupement des ESAT du TPAV et ses implications. La nécessaire mutualisation des moyens alloués et des outils managériaux.**
2. **L'avancée en âge d'une partie des travailleurs. L'arrivée d'une population jeune avec des problématiques différentes.**
3. **La recherche du juste équilibre entre la réglementation sécuritaire imposée aux usagers et le respect de leur liberté individuelle.**

#### OBJECTIS

- Poursuivre la politique de mutualisation des moyens et des outils
- Adapter l'organisation aux évolutions de la population accompagnée
- Se positionner le plus clairement possible par rapport aux situations paradoxales

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

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

Le PRS 2018-2028 a été arrêté par la directrice de l'ARS le 5 juillet 2018, celui-ci est défini sur le site du Conseil Régional des Hauts de France. Le PRS 2018 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)
- Promouvoir des comportements favorables à la santé. *Les professionnels encouragent l'accès aux soins et incitent notamment les travailleurs à limiter leur consommation d'alcool et de cigarettes, les activités sportives sont également préconisées.*

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

- Accompagner le vieillissement et soutenir les aidants. *Un ergothérapeute intervient quand nécessaire pour adapter les postes de travail aux personnes souffrant d'un vieillissement pathologique.*
- Développer les parcours de vie sans rupture pour les personnes souffrant de handicaps. *C'est une des raisons d'être de l'Association.*
- 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.*

**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. *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.*

- Lutter contre la désertification
- Mettre en œuvre la révolution numérique en santé
- Garantir l'accès aux urgences, à l'imagerie médicale, aux soins critiques et palliatifs. *Le Centre Hospitalier de St-Amand est à proximité des ateliers de St-Amand.*

**Orientation 4** : Garantir l'efficacité et la qualité du système de santé. *Une coordonnatrice soins a été embauchée par l'APEI de Valenciennes dans cet objectif.*

- Garantir l'efficacité des établissements de santé, médico-sociaux et des opérateurs de prévention
- Poursuivre le développement des alternatives à l'hospitalisation (HAD, SSIAD, ...)
- 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 au siège.*

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

- Assurer la veille et la sécurité sanitaire
- Se préparer à la gestion des situations exceptionnelles. *Le plan bleu est revu régulièrement.*

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

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

- Promouvoir les synergies territoriales

## 6. Le public et ses évolutions

### 1. Profils des travailleurs

Le public des travailleurs est diversifié : certains sont issus des IME/IMPro, voire d'IME/IMPRO de l'APEI du Valenciennois, avec ou sans période intermédiaire d'inactivité plus ou moins longue, d'autres ont fréquenté l'éducation nationale en provenance de Segpa et de Clis (classes d'adaptation), voire directement de CAP ou BEP. Ils peuvent avoir côtoyé le milieu ordinaire avec des phases d'hospitalisation et un suivi CMP.

Une période d'essai à l'entrée de l'usager permet de conforter l'orientation de la MDPH voire de réorienter le cas échéant.

Une partie importante de la population accueillie vieillit avec des conséquences sur la fatigabilité et le rythme de travail, vieillissement accentué parfois par la pathologie. Il arrive que des personnes soient prises en charge tardivement par l'ESAT (par exemple 50 ans) travaillant donc jusqu'à un âge avancé (soit 62 ans par exemple).

Une autre partie de la population accueillie sont des jeunes provenant d'IME en aménagement Creton intégrant l'ESAT à temps partiel par le biais du S.A.S.- Service d'Accompagnement à la Sortie (d'IME/IMPro). La population jeune encore en plein développement vers l'âge adulte se trouve également confronté à une pauvreté sociale au plan culturel et économique auxquelles s'ajoutent parfois des troubles associés d'ordre psychique, plus rarement autistique.

- Le premier point concerne l'avancée en âge : le vieillissement de la personne, en lien avec son handicap, nous oblige à nous adapter à la perte d'autonomie professionnelle demandant un accompagnement particulier et plus lourd pour les équipes. Les équipes encadrantes et la direction doivent s'adapter à l'évolution du rythme de vie et aux conséquences relatives à l'avancée en âge, au déclin des capacités cognitives et physiques tant que le travail a du sens pour la personne.
- Concernant les plus jeunes, source d'une dynamique intergénérationnelle quant au savoir vivre ensemble, au sein même de notre structure, les encadrants doivent travailler avec eux les règles de vie en collectivité sur un lieu de travail et leur posture.

Les personnes accueillies sur l'ESAT sont donc vieillissantes pour la majorité : fatigabilité pour certains, manque d'envie, irritabilité, problèmes de santé, etc. Pour l'autre moitié s'agissant de jeunes adultes immatures et en manque de repères, l'ensemble de ces facteurs peuvent être source de tension importante, globalement canalisée par les équipes, non sans difficulté.

Autres problématiques identifiées : certaines questions d'ordre social, familial et privé peuvent retentir sur la vie professionnelle des usagers au sein de l'ESAT. Les situations de ces personnes ne peuvent être négligées par l'établissement qui se doit d'apporter une réponse en interne ou en externe. A savoir que la plupart de ces problèmes concerne notamment la gestion des enfants dans le cercle familial, voire le relationnel de l'usager avec sa famille. Le peu de temps de présence de l'assistante sociale sur l'établissement rend plus difficile une approche globale des problématiques de la personne.

### 2. L'analyse des évolutions des profils des travailleurs par les professionnels

Les professionnels constatent une évolution du profil des travailleurs : -diversité du handicap, -démotivation ou manque d'intérêt pour le travail, -relations conflictuelles ou inadaptées aux autres.

Les troubles psychiques et comportementaux associés au handicap mental, la cohabitation de deux générations opposées, le vieillissement prématuré, les addictions sont des sujets de tension régulés par les équipes. Celles-ci tiennent compte de ces difficultés pour adapter le travail en fonction des capacités de chacun.

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

Aujourd'hui, les ESAT bénéficient du travail fait en amont par les IME/IMPro. L'amélioration des outils d'évaluation permet de mieux identifier les compétences. Cependant, le temps d'attente entre la sortie d'un IME/IMPro (5 ans en 2017) et l'entrée en ESAT entraîne parfois une accoutumance à l'inactivité finalement préjudiciable au succès d'une entrée réussie dans le monde du travail.

L'avancée en âge peut avoir des conséquences sur les capacités de travail des individus concernés. Il se manifeste parfois par un désintérêt de l'activité, voire une critique de l'organisation en place, que l'équipe doit pouvoir repérer préventivement et gérer pour le bien-être de la personne.

L'évolution des mentalités des personnes accueillies et les différences intergénérationnelles, leur rapport au travail, le changement du cadre législatif quant à leurs droits, sont autant d'éléments qui ont modifié le lien qu'entretient l'ESAT avec les usagers. D'un côté, nombreux sont les professionnels pour qui la compréhension des droits par les usagers les plus jeunes ne s'articule pas assez avec celle des devoirs, notamment au regard de la règle institutionnelle. D'un autre côté, ces professionnels reconnaissent aussi l'importance de l'évolution liée à l'autonomie et la vie sociale de ces plus jeunes, en particulier pour les nouveaux arrivants dont la vie sociale semble plus développée.

### 3. Les données statistiques actuelles de la population accueillie à l'ESAT les Ateliers Réunis

Nombre de personnes au 31/12/2017 pour 155 places en ETP

Données ANAP

<i>Agrément 155 places (ETP)</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
<i>Population accueillie</i>	<b>104</b>	<b>75</b>	<b>179 personnes</b>

Ages au 31/12/2017

<i>Tranches d'âges</i>	<i>Nombre de personnes</i>
<i>De 18 à 20 ans</i>	<b>0</b>
<i>De 21 à 24 ans</i>	<b>20</b>
<i>De 25 à 29 ans</i>	<b>20</b>
<i>De 30 à 34 ans</i>	<b>16</b>
<i>De 35 à 39 ans</i>	<b>19</b>
<i>De 40 à 44 ans</i>	<b>24</b>
<i>De 45 à 49 ans</i>	<b>30</b>
<i>De 50 à 54 ans</i>	<b>26</b>
<i>De 55 à 59 ans</i>	<b>22</b>
<i>De 60 à 74 ans</i>	<b>2</b>
<b>Age moyen</b>	<b>40,86 ans</b>
<b>Nombre total de personnes</b>	<b>179</b>

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

## Déficiência intellectuelle au 31/12/2017

	<i>Déficiência mentale légère</i>	<i>Déficiência mentale Moyenne</i>	<i>Déficiência mentale profonde</i>
<i>Effectif total : 179</i>	<i>51</i>	<i>85</i>	<i>43</i>

## Hébergement - autonomie au 31/12/2017

	<i>Famille</i>	<i>Foyer structure collective ou semi collective</i>	<i>Foyer logement ou service de suite</i>	<i>Autonomie aidée par le SAMO</i>	<i>Autonomie complète avec ou sans mesure de tutelle</i>
<i>Nombre de personnes</i>	<i>67</i>	<i>23</i>	<i>16</i>	<i>10</i>	<i>63</i>

## Mesure de protection au 31/12/2017

	<i>Aucune mesure</i>	<i>Tutelle ou curatelle exercée par</i>						
		<i>Famille</i>	<i>SAST</i>	<i>ATI</i>	<i>UDAF</i>	<i>ARIANE</i>	<i>ASAPN</i>	
<i>Nombre</i>	<i>77</i>	<i>21</i>	<i>9</i>	<i>55</i>	<i>11</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>3</i>

## Situation familiale au 31/12/2017

	<i>En couple (marié ou concubin)</i>	<i>En couple Avec enfant</i>
<i>Nombre de personnes</i>	<i>41</i>	<i>20</i>

## Mouvements d'effectifs au cours de l'année 2017

	<i>ENTREES</i>	<i>SORTIES</i>
<i>Nombre de personnes</i>	<i>17</i>	<i>9</i>

## Articulation – orientation – stage -

♦ L'ESAT Ateliers Réunis a accueilli, durant l'année 2018, 70 stagiaires issus de :

- IME – IMPro / APEI : 46 personnes
- ESAT / APEI : 7 personnes
- Autres établissements : 17 personnes

- 18 stagiaires d'IME de l'APEI de Valenciennes ont bénéficié de stages en alternance avec un suivi spécifique de la part des établissements et des équipes. Ils ont pu participer aux sorties pédagogiques, aux moments festifs de l'ESAT (Noël, barbecue, sorties).

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L’APEI DU VALENCIENNOIS

- 2 travailleurs en situation de handicap de l’ESAT ont bénéficié de stages en entreprise extérieure.

Les stages sont une étape essentielle pour les personnes accueillies, pour leur parcours de formation et d’intégration. Ils permettent de découvrir un secteur d’activité, de s’adapter aux exigences professionnelles, de découvrir les apprentissages, et les normes de sécurité. L’accompagnement et l’encadrement de cette démarche de stage sont assurés par les équipes.

Les personnes accueillies acquièrent par ces stages de nouvelles compétences techniques, professionnelles et d’adaptabilité. L’évaluation de ces périodes de stage apporte aussi des éléments de réponse concernant l’orientation MDPH, et permet de répondre au projet personnel individualisé (PPI) des personnes.

Les stagiaires étudiants du secteur médicosocial font aussi partie des engagements de l’établissement afin de leur donner les moyens de découvrir notre métier dans l’accompagnement des personnes.

## Questionnement identifié

- La population accueillie est très différente en termes d’âge, de provenance sociale et de pathologie.

## OBJECTIFS

- Veiller à adapter l’offre de service pour répondre aux besoins spécifiques de chacun
- Mettre à niveau les compétences des encadrants pour tenir compte de l’évolution du public

## ACTIONS

- Adapter les activités aux rythmes et âges des personnes accueillies

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L'APEI DU VALENCIENNOIS

## 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

Au plan géographique l'établissement est implanté sur 3 sites. Sites dont l'accès par les transports collectifs urbains dépend des lignes principales au départ de Valenciennes ou Anzin.

Un site principal à Saint Amand les Eaux où est installés l'administration, le restaurant pour les usagers le midi, des ateliers de conditionnement et les bâtiments de l'activité des espaces verts.

A 500 mètres environ un atelier blanchisserie dans des anciens locaux commerciaux situés en centre-ville avec un magasin ouvert au public. Ce bâtiment aménagé pour l'activité blanchisserie, vétuste et difficilement aménageable, nécessite une étude pour la pérennisation de l'activité, voire son développement, avec une mise aux normes quant aux réglementations du rejet d'eaux.

A 12 km à Vieux Condé, un 3<sup>ème</sup> site sur lequel sont implantés trois bâtiments : une salle de restaurant pour les usagers le midi, un bâtiment pour le conditionnement et la couture, un dernier bâtiment pour la blanchisserie avec un magasin ouvert au public. Ces trois bâtiments sont des anciens locaux d'une fabrique de chaussures

# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L’APEI DU VALENCIENNOIS

réhabilités pour l’ESAT. Ce site fera aussi l’objet d’une étude dans le cadre de l’évolution des activités et notamment de l’activité blanchisserie.

## SITUATION GEOGRAPHIQUE



Les Ateliers de Saint-Amand



# 1 – LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, UN SERVICE DE L’APEI DU VALENCIENNOIS



La Blanchisserie de Saint-Amand

Les Ateliers de Vieux-Condé

## 2 – LE PROJET PERSONNEL INDIVIDUALISE

Un Projet Personnalisé, Individualisé et adapté à chaque travailleur

### 1. Procédure d'admission

Le candidat doit obligatoirement être titulaire d'une décision actualisée d'orientation en E.S.A.T. prise par la M.D.P.H et être inscrit sur la liste d'attente d'entrée en E.S.A.T. gérée par l'APEI du Valenciennois.

Le dossier de candidature est instruit par les professionnels de l'établissement à partir d'un entretien réunissant le candidat, sa famille ou son tuteur et toute personne ou institution susceptible d'informer l'établissement.

Le secrétariat de l'établissement établit le dossier administratif. Le chef de service éducatif et l'assistante sociale instruisent le dossier unique de l'utilisateur.

Conformément à la loi, l'admission est prononcée à l'essai pour une durée de six mois maximum. Cette période peut être renouvelable une fois après avis et notification de la M.D.P.H. Le versement de la rémunération garantie est assuré dès la période d'essai après la signature du Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au terme de la période de six mois, une Commission réunie à la demande du Directeur de l'établissement composée du Psychologue, du Chef du service éducatif, de l'Assistante sociale et selon les difficultés rencontrées un éducateur et/ou un moniteur référent. Cette commission donne par écrit un avis motivé sur la capacité du candidat à bénéficier des activités de l'établissement, et le cas échéant sur l'urgence des moyens de prise en charge à mettre en œuvre.

Sur avis de la Commission, il appartient au Directeur de l'établissement de confirmer la demande de la prise en charge auprès de la M.D.P.H. ou de solliciter un renouvellement de la période d'essai, à moins que la situation de la personne demande à ce que le candidat soit réorienté au terme de ces premiers six mois.

Au terme de la seconde période d'essai, dans la mesure où le renouvellement de cette période a été demandé, une nouvelle Commission statue définitivement sur les suites à donner quant à l'intégration ou non de la personne dans l'établissement.

Aucun engagement ne saurait être pris en dehors de la réunion de cette Commission.

Une fois la période d'essai achevée, le candidat pris en charge par l'établissement entre en section travail.

Rappelons que les membres de la Commission doivent être en possession des éléments nécessaires à l'analyse des candidatures et que ceux-ci leur sont communiqués en toute confidentialité et sans violation du secret médical.

### 2. Des outils et méthodes de travail au service des personnes

La prise en charge des usagers est un compromis entre les Projets Personnels Individualisés (PPI), les commandes à réaliser et la prise en compte du potentiel des personnes. L'objectif est de les faire évoluer professionnellement, voire de maintenir leurs acquis, dans le but d'une intégration et reconnaissance sociale. La finalité demeurant la citoyenneté et la reconnaissance des droits fondamentaux des personnes que cela soit dans l'établissement comme à l'extérieur.

La mise en place de la loi 2002-2 a permis de construire et de mettre en œuvre des outils cadrant la prise en charge par les professionnels. Cette formalisation de la prise en charge a modifié et structuré la prise en compte du projet de la personne par les professionnels.

## 2 – LE PROJET PERSONNEL INDIVIDUALISE

Le PPI est une référence forte et un fil conducteur dans le rapport que la personne entretient avec les professionnels. Il est révisé annuellement, ou avant si la situation de la personne le nécessite, et demande une organisation sans faille pour maintenir le calendrier des mises à jour. Cette situation est davantage contraignante pour l'équipe éducative quand des missions annexes leur sont confiées. Dans ce cas il est nécessaire de trouver de levier pour continuer à fonctionner tout en poursuivant ces missions. A noter que la bonne articulation entre les ateliers de production et l'équipe éducative a permis toutefois de renouveler encore cette année l'ensemble des PPI.

L'engagement de l'usager sur son projet personnel est un moyen au service des professionnels pour motiver les travailleurs autour de ses objectifs du PPI.

Pour construire ou réviser le PPI des usagers, les moniteurs d'ateliers renseignent les grilles d'évaluation des compétences et les fiches techniques. Les résultats sont ensuite analysés et exploités en réunion de travail interdisciplinaire. L'équipe éducative intervient en collaboration avec les équipes de production pour élaborer le projet des travailleurs avec les perspectives de formation, d'intégration en entreprise, voire même de mobilité, etc. Les réunions d'élaboration des PPI sont composés au minimum d'un éducateur et d'un moniteur complétées le cas échéant par la psychologue, le chef de service production et/ou le chef de service éducatif.

Les outils :

- Grille d'évaluation des compétences ;
- Fiches techniques ;
- Matrice PPI ;
- Le progiciel PPI associatif (IMAGO) ;
- Note d'incident ;
- Fiche de recueil des faits ;
- Compte rendu éducatif ;
- outil de communication d'usage (mail) ;
- Récapitulatif des absences-retards ;
- Souhait de la personne...

### 3. La logique du processus PPI : adaptation et vérification continues

En associant au mieux la personne en situation de handicap à toutes les étapes du processus, le projet personnalisé et individualisé (PPI) est un outil au cœur de l'accompagnement. Pour chaque personne le processus suivant est respecté : Évaluation initiale & Projet personnel / Élaboration du PPI / Mise en œuvre du PPI / Évaluation du PPI.

A l'accueil des nouveaux Usagers, ceux-ci ont droit à un PPI dit « découverte » qui leur permet de visiter les ateliers et ainsi de mieux se positionner quant à leur(s) choix professionnel(s). A l'issue de la période d'essai de 6 mois.

Les projets sont évalués en continu et révisés tous les ans. Ce dispositif est informatisé et homogénéisé au niveau associatif mais la structure du progiciel PPI associatif dit « IMAGO » est encore mal appréhendée par les professionnels. Il convient de les accompagner dans l'utilisation de cet outil qui va permettre une diffusion de l'information concernant les usagers de manière plus fluide.

#### ***Une évaluation détaillée de chaque personne accueillie :***

Afin de pouvoir adapter l'accompagnement à chaque personne accueillie, l'établissement procède, dès l'entrée de la personne dans la structure, puis régulièrement, à une évaluation complète du travailleur. Cette étape indispensable permet de mieux connaître la personne et de pouvoir adapter le projet pédagogique, médico-social et professionnel de l'ESAT aux problématiques et à la situation du travailleur concerné.

- ***Une prise en compte du projet personnel de chaque travailleur accueilli :***

## 2 – LE PROJET PERSONNEL INDIVIDUALISÉ

Tout au long du parcours du travailleur, des temps d'échanges sont mis en place pour permettre au travailleur d'exprimer ses besoins, ses désirs, ce qu'il souhaite faire dans le futur, ce qu'il souhaite ne pas faire... L'équipe s'attache toujours à prendre en compte les souhaits et désirs des travailleurs pour élaborer avec lui un projet personnel individualisé qui va structurer le travail réalisé.

### - ***L'élaboration d'un projet personnel individualisé pour chaque personne accueillie***

Le projet personnel individualisé a pour objectifs :

- D'adapter au mieux l'action menée au quotidien avec un travailleur à ses besoins
- D'obtenir une cohérence des différentes actions menées au quotidien par différents professionnels auprès d'un même travailleur en situation de handicap.
- De suivre, évaluer et ajuster en permanence le travail mené par l'ESAT auprès des travailleurs.

### - ***L'élaboration du PPI est réalisée pour chaque personne selon les mêmes étapes :***

- Définition des objectifs (en fonction du projet personnel et des problématiques du travailleur en situation de handicap, de son évaluation initiale de ses besoins et de ses compétences)
- Détermination des réponses concrètes à mettre en œuvre (en fonction des réponses disponibles au sein de l'établissement ou des réponses à créer)
- Détermination des critères et modalités d'évaluation des actions entreprises
- Plan d'action pour la mise en œuvre du projet personnel individualisé

### - ***La mise en œuvre et le suivi du projet personnel individualisé***

Cette étape est particulièrement importante, mais aussi probablement la plus difficile. En effet, elle se mène au quotidien. Il s'agit :

- de mettre en place ce qui a été prévu dans le cadre du projet personnel individualisé ;
- de s'assurer que la mise en œuvre ne pose pas de difficultés particulières pour le travailleur ;
- de s'assurer du respect des délais que l'équipe s'est fixée.

### - ***Un PPI régulièrement évalué et ajusté***

Lors de l'évaluation du projet (que ce soit aux évaluations intermédiaires ou à l'évaluation finale) il s'agit de « contrôler » les évolutions en fonction des objectifs poursuivis. Qu'elle permette de modifier les réponses, de réajuster les objectifs, de préciser l'hypothèse initiale ou de valider les objectifs, l'évaluation nous permet toujours d'avancer dans notre intervention auprès de la personne accueillie.

### - ***Des travailleurs acteurs de leur Projet Personnel Individualisé***

Le projet personnel individualisé n'est définitif et ne peut être mis en place que lorsqu'il a été discuté avec le travailleur. Pour que le PPI puisse être un outil de travail pertinent, il doit mobiliser le travailleur concerné au même titre que les professionnels. Le travailleur en situation de handicap doit donc impérativement être associé à l'élaboration et à la mise en œuvre de son projet personnel individualisé.

L'équipe organise une rencontre avec le travailleur pour :

- Lui exposer les conclusions de l'évaluation initiale
- Lui exposer le projet personnel individualisé que l'on envisage pour lui
- Lui permettre de donner son avis sur ces questions
- Modifier éventuellement le projet personnel individualisé en fonction de ces échanges

### - ***Les familles ou représentants légaux associés au PPI du travailleur***

Pour que le projet personnel individualisé puisse être un outil de travail pertinent, il doit mobiliser l'entourage du travailleur concerné. De cette mobilisation dépendra la cohérence d'actions menées par l'établissement et

## 2 – LE PROJET PERSONNEL INDIVIDUALISE

l'entourage auprès de la personne accueillie et donc aussi la pertinence et l'efficacité de l'action. Le représentant légal est informé du projet personnel individualisé réalisé pour le travailleur en situation de handicap. Si le travailleur le souhaite, sa famille peut en être informée également. Une rencontre avec le travailleur, et son représentant légal est organisée pour :

- Lui exposer les conclusions de l'évaluation initiale ;
- Lui exposer le projet personnel individualisé que l'on envisage pour lui ;
- Lui permettre de donner son avis sur ces questions ;
- Modifier éventuellement le projet personnel individualisé en fonction de ces échanges.

Un accompagnement du travailleur fondé sur l'évaluation de son PPI : L'évaluation finale permet de relancer un nouveau PPI chaque année.

### LES DIFFICULTES, LES POINTS DE VIGILENCE

- **L'articulation entre l'obligation de production et l'élaboration des projets personnalisés a été une difficulté et reste aujourd'hui une contingence forte. La charge de travail, l'obligation de réactualisation annuelle et les prestations extérieures demeurent des difficultés.**
- **L'élaboration des projets est encore trop organisée autour de l'échéance d'actualisation et, de fait, l'évaluation reste trop collée à la situation présente.**
- **L'appropriation par les encadrants des outils est hétérogène.**
- **Des adaptations de l'outil associatif informatisé IMAGO pourraient être intéressantes**

### LES OBJECTIFS

- Disposer d'une organisation qui permette une mise à jour du PPI plus réactive.**
- Disposer d'un moyen d'information sur les PPI partagé par tous les acteurs impliqués.**
- Avoir une approche homogène des PPI par les professionnels.**

### ACTIONS

- Repenser la logique du bilan intermédiaire en adaptant les dates de contrôle aux spécificités de chaque PPI.**
- Au niveau associatif, repenser la structure et l'accessibilité de la fonctionnalité IMAGO pour que les professionnels concernés se l'approprient et y aient accès.**

# 3 - LES PERSONNES ACCOMPAGNEES, LEURS DROITS ET LA DYNAMIQUE DE PARCOURS

## 1.-Un objectif majeur : donner aux usagers les moyens d'exercer leurs droits

La question du respect des droits des personnes est au cœur de l'accompagnement professionnel.

L'ESAT les Ateliers Réunis se fixe 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 usagers 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 bienveillance et de gestion des situations de maltraitance » ;
- L'arrêté relatif à la nomination des personnes qualifiées ;
- La Charte des Droits et des Libertés ;
- Le Projet d'Etablissement.

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

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, ainsi qu'au Projet Personnel Individualisé.

### **Le conseil de vie Sociale (C.V.S)**

Ce droit à l'expression et à la participation se réalise notamment dans le cadre des réunions d'expression collective des usagers et du Conseil de la Vie Sociale, instance composée de représentants élus des usagers, 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 des activités ou des prises en charge proposées. 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). L'établissement invite les familles et/ou représentants légaux à participer, autant que faire se peut, au projet de la personne accueillie (sorties, activités exceptionnelles...).

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

Des enquêtes de satisfaction sont réalisées auprès des travailleurs sur les thèmes de la restauration et de la vie au travail.

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

### 3 - LES PERSONNES ACCOMPAGNEES, LEURS DROITS ET LA DYNAMIQUE DE PARCOURS

#### OBJECTIF

Mieux apprécier la perception qu'ont les usagers et les familles de l'accueil en ESAT

#### ACTIONS

Mettre en place régulièrement une enquête de satisfaction auprès des usagers et des familles tous les 3 ans

# 4 – LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES

## 1. Les ateliers et la formation des travailleurs

### Activités professionnelles

- Blanchisserie
- Conditionnement
- Couture
- Espaces Verts
- Prestations de service en entreprise

### Activités de soutien d'accompagnement au développement des compétences professionnelles

Les activités de soutien sont déterminées prioritairement en fonction des besoins individuels de chacun face à la tâche de travail à réaliser dans une organisation collective de production adaptée : elles s'organisent en parallèle de la production pour ne pas perturber les contraintes liées aux obligations commerciales de l'établissement. Ces activités s'inscrivent dans la dimension médicosociale des E.S.A.T. reconnus comme « lieux d'éducation, de soins et d'adaptation au travail ».

L'inscription d'une personne dans un cycle de soutien se réalise par l'intermédiaire du projet personnel d'aide et de soutien au travail (PPI) que l'établissement se doit de construire avec chacun.

La vocation de cette activité de travail - qui est le sens même de l'ESAT – est triple :

- Permettre à l'Usager de s'insérer dans la société en développant ses acquis et en se valorisant.
- Se former à un métier et acquérir une compétence professionnelle reconnue
- Prendre conscience des exigences des clients et du secteur économique et les traduire en termes de productivité.

Concernant l'aspect **formation**, les moniteurs d'atelier estiment que les formations dispensées à l'IMPro sont moins en phase qu'auparavant avec les métiers de la couture et de la blanchisserie qui restent des ateliers importants et accessibles aux Usagers.

En outre la notion de stagiaire ayant évolué (limitation du nombre d'heures allouées), les formations en alternance sont beaucoup moins nombreuses. Les entrants sont donc de moins en moins prêts à intégrer un atelier et la tâche « formation » des moniteurs est plus prégnante.

Un gros effort a été consacré à la démarche de **VAE** (Valorisation des acquis de l'Expérience). La **RAE** (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) est le prochain challenge ; outre son aspect obligatoire cette démarche est surtout un outil précieux pour la valorisation de nos travailleurs.

L'APEI du Valenciennois va travailler conjointement avec l'organisme Décalquo à partir de 2019 sur cette reconnaissance du travail.

Concernant l'**aspect professionnel** une attention particulière est apportée à la juste adéquation entre la difficulté de la tâche et le potentiel (physique et intellectuel) du travailleur. Les aménagements de postes de travail mais surtout d'horaires sont de plus en plus fréquents. La conséquence observée est la diminution de l'absentéisme. La problématique de l'avancée en âge est plus importante sur le site de Vieux-Condé que sur celui de St-Amand.

La **fonction commerciale** est partagée entre la direction, le chef d'atelier et certains moniteurs d'atelier ; elle ne permet pas toujours d'alimenter les ateliers en tâches totalement adaptées. Les contraintes sont lourdes ; la saisonnalité de certains travaux contraint à transférer des usagers dans des ateliers moins adaptés à leur

## 4 – LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES

potentiel mais beaucoup l'acceptent et comprennent que la polyvalence est une qualité professionnelle incontournable.

De nombreux postes de travail permettent aux travailleurs de côtoyer le **milieu ordinaire** ; outre les prestations extérieures, les ateliers espaces verts et l'activité blanchisserie s'y prêtent particulièrement ; les autres ateliers veillent à présenter les clients auprès des travailleurs et certains les accueillent chez eux pour de la formation. L'approche de l'inclusion proprement dite est compliquée : outre la difficulté pour trouver des postes, le risque est grand d'aboutir à un constat d'échec qui peut être destructeur. Les travailleurs détenteurs d'une VAE (ou plus) sont partagés entre l'envie de concrétiser leur savoir-faire en milieu ordinaire et la crainte de l'inconnu, sachant également que leur revenu ne sera pas forcément plus élevé.

Le **SISEP** est toujours très actif et à l'écoute des besoins ; outre la gestion de la liste d'attente, ce service accompagne nos travailleurs dans des démarches d'obtention de permis de conduire, de visite d'ateliers en milieu ordinaire, de suivi en cas d'insertion dans le milieu ordinaire, ....

### Difficultés et questionnements

**L'approche commerciale est-elle suffisamment structurée ?**

**Les dispositions prises en amont pour préparer les Usagers à l'entrée en ESAT ne semblent plus totalement suffisantes.**

**La RAE est une nécessité mais les moyens humains et organisationnels seront-ils donnés aux structures ?**

**Manque de liens entre les professionnels d'IMPro et l'ESAT sachant que la technicité en termes de métier pour certaines activités est incontournable.**

### OBJECTIFS

**Valoriser davantage encore le travail des Usagers**

**Mettre les moyens humains d'accompagnement en phase avec les besoins nouveaux**

### ACTIONS

- **Mettre en place la RAE pour tous les Usagers en tenant compte des réalités professionnelles**
- **Mettre en adéquation la compétence technique des professionnels en atelier et des éducateurs technique d'Impro avec l'évolution des besoins métier**
- **Réfléchir à la création d'un service commercial qui permette d'élargir les possibilités de tâches allouées aux Travailleurs**

# 4 – LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES

## 2. Le service médico-social

La mission du service médico-social est de répondre qualitativement aux différentes missions de l'ESAT pour les personnes accueillies :

L'équipe pluridisciplinaire du service met en place des actions pour :

- Encourager l'autonomie,
- Favoriser l'inclusion sociale et professionnelle
- Développer les compétences techniques, professionnelles
- Assurer la formation professionnelle,
- Participer à la compréhension de leur environnement social, culturel,
- Encourager l'accès aux soins

Le service médico-social se compose de trois éducateurs, une assistante sociale, une infirmière, une psychologue qui répond aux missions de l'établissement.

### 2.1 Le service éducatif

Le service éducatif met en œuvre les projets individualisés de chaque personne visant à faire de chaque travailleur un acteur de sa vie professionnelle et aussi personnelle et à développer leur autonomie

Outil de travail qui répond à la loi de 2002-2 le service tend à répondre aux exigences de cette loi.

Deux éducatrices planifient les 180 projets individualisés (PPI) qui s'articulent avec les potentiels des personnes et les marchés économiques.

Ces projets sont évalués annuellement en lien étroit avec les moniteurs qui s'appuient sur des grilles techniques et professionnelles, des observations et l'équipe éducative qui apporte des indicateurs tels que le suivi de formation, les incidents, le suivi des aptitudes médicales, etc. Ces outils sont partagés par les professionnels et la personne, elle-même accompagnée par le tuteur, la famille, en fonction de la situation.

Le PPI reste une référence forte avec une méthode de travail acquise pour l'ensemble des salariés malgré les difficultés rencontrées telles que la production, la satisfaction du client, des délais à respecter ainsi que le suivi de 180 personnes. (Absentéisme, problème de santé ou d'addiction) En effet nous avons pu constater sur les nouveaux profils de personnes lors de leur admission : des problèmes familiaux, environnementaux, des problèmes liés aux troubles psychiques...

Les trois éducatrices se répartissent le suivi des 172 incidents, pour 2018 ceux-ci sont analysés par l'équipe pluridisciplinaire composée du chef de service éducatif, la psychologue et en fonction des faits relatés l'équipe de direction peut intervenir.

Une éducatrice prend en charge le suivi des 70 stagiaires IMPRO

Les stages sont une étape essentielle pour les personnes accueillies, pour leur parcours de formation et d'intégration. Ils permettent de découvrir un secteur d'activité, de s'adapter aux exigences professionnelles, de découvrir les apprentissages, et les normes de sécurité.

La formation professionnelle mise en place pour développer les compétences a permis d'accéder à la VAE, de professionnaliser des métiers tels que les Espaces Verts mais aussi les Blanchisseries par des formations techniques telles que le nettoyage à l'Eau. La collaboration des services de production et du service éducatif a permis cette mise en œuvre pour plus de 60 personnes...

Le service éducatif prend aussi en charge le suivi social qui permet à chacun de rencontrer un interlocuteur pour tous soucis, toutes démarches administratives. Cela permet de clarifier les différentes situations et de mettre en réseau les partenaires. L'assistante sociale du service intervient à raison de 6 heures semaine. Le travail de

## 4 – LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES

suivi s'est donc réparti avec l'éducatrice qui prend alors le rôle de référente sociale, cependant, des limites et des insatisfactions dont il faut tenir compte sont liées au manque de temps et de personnel pour répondre aux besoins, aux demandes d'accompagnement. Cette problématique est amplifiée par les missions annexes confiées au service éducatif et n'entrant pas dans l'accompagnement du quotidien de l'utilisateur dans ESAT.

Les équipes et l'infirmière repèrent les problématiques des personnes, et orientent vers les partenaires médicaux.

En réponse et face au suivi des soins, une infirmière (3h/semaine) aidée d'une éducatrice, pour la partie administrative, gère le suivi des admissions, et le suivi des dossiers des 180 personnes.

Le temps d'infirmier nécessaire à l'accompagnement des usagers n'est toutefois pas satisfaisant au regard de la fonction de l'infirmière en ESAT. Ceci est à questionner dans le cadre d'une éventuelle mutualisation. Toutefois deux infirmières libérales présentes sur les deux sites pour la distribution des médicaments le midi, nous a permis une présence journalière et la garantie de distribuer en toute sécurité les médicaments, d'aborder si nécessaire d'autres problématiques de santé.

Les contraintes du service éducatif au regard de problèmes énoncés plus haut comme la formalisation des PPI, leur suivi et renouvellement, la répartition du public sur 3 sites, la problématique des nouveaux publics, etc. doivent interroger la structure du service au niveau des moyens et des faisabilités.

### 2.2. Les soins et le suivi psychologique

Les soins médicaux sont en grande partie relayés auprès de partenaires spécialisés. En effet, Les Ateliers de Saint-Amand les Eaux ont la chance d'être situés à proximité du Centre Hospitalier (entrée à 200m), ce qui, en cas d'urgence, peut se révéler très appréciable. Les Ateliers de Vieux-Condé sont situés à 15 mn en voiture du Centre hospitalier le plus proche.

Une IDE (Infirmière Diplômée d'état) a pour mission première de renseigner les fiches santé de tous les travailleurs. Sur ces fiches sont précisées tous les renseignements utiles en cas d'hospitalisation en urgence, à savoir :

- Les contacts : médecin traitant, parents, ...
- Les allergies,
- Les traitements en cours,
- Les contre-indications médicamenteuses et les antécédents
- Les régimes
- Les informations d'ordre administratif

Ces informations sont données généralement par le travailleur lui-même et parfois par le représentant légal ou la famille.

Les traitements médicaux sont administrés par des infirmiers libéraux par prestation externalisée. Une infirmerie fermée permet de stocker les médicaments dans les meilleures conditions.

Une procédure interne décrit les dispositions de gestion des prescriptions et des médicaments.

L'équipe éducative est en soutien des IDE pour la gestion des documents administratifs.

Une étude est en cours afin de mettre en place au niveau associatif des boîtes DASRI permettant de récupérer les déchets de soins (pansements, seringues, ...).

L'accompagnement psychologique est assuré par une psychologue à 0.42 ETP qui se déplace sur les différents sites de St-Amand et de Vieux-Condé.

Sa mission est triple :

- Assurer l'accompagnement psychologique des usagers les plus en difficulté (vulnérables ou posant des incidents nécessitant une intervention psychique) et relayer les suivis vers les CMP de secteur ou la psychiatrie adulte
- Réaliser les examens psychométriques de tous les Usagers
- Réaliser les synthèses pour le renouvellement d'orientation ESAT auprès de la MDPH

## 4 – LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES

La psychologue aide les personnes en situation de handicap à mieux gérer leurs émotions et à verbaliser leurs vécus. Elle établit des diagnostics en lien avec différents partenaires médico-sociaux.

Elle peut proposer de faire intervenir des partenaires (professionnels de CMP, de centres ressources ou associations d'aides) pour amener une meilleure compréhension des problématiques.

### Autres Actions

L'IDE et l'équipe éducative mènent en permanence des actions visant à améliorer l'approche de l'hygiène ou de l'hygiène de vie. Des séances de formation au lavage des mains sont pratiquées ; des informations sur les MST ou sur les comportements nutritifs adaptés sont données. Les équipes sont toujours disponibles pour répondre aux Usagers qui les sollicitent tant sur ses problèmes relatifs à la santé qu'à ceux en lien avec d'autres problématiques. Ainsi, plus qu'un simple accompagnement aux soins le service rendu est global et intègre les approches favorisant une bonne santé et une bonne hygiène de vie.

### QUESTIONNEMENTS – PROBLEMES

-La fiabilité des renseignements transmis se pose quand ils émanent de la famille ou de l'intéressé. Tant à l'entrée dans la structure qu'au cours de la vie professionnelle, les données sont souvent insuffisantes et pas toujours fiables.

-Sous couvert de secret professionnel les médecins traitants refusent de donner des renseignements à l'IDE.

-Les conclusions des visites à la médecine du travail sont également soumises au secret et donc pas communiquées.

### OBJECTIF

Rendre les DLU – Dossier de Liaison d'Urgence – les plus complets et fiables possibles.

### ACTIONS

A l'entrée, exiger que la fiche de renseignements relatifs à la santé soit renseignée par le médecin traitant.

Au niveau associatif, voir avec la médecine du travail s'il est possible d'avoir connaissance du résultat des examens périodiques et sous quelles conditions.

# 4 – LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES

## 4. La restauration

Le service de restauration est dispensé par une société extérieure. Les plats sont réalisés dans une cuisine centrale privée et livrés en liaison chaude.

Les régimes alimentaires, la consistance des repas, l'équilibre, la présentation, sont établis en fonction des besoins de chacun, des saisons et des animations proposées.

Une commission repas, réunissant le prestataire, le directeur adjoint, des usagers, ainsi que des professionnels, a lieu 2 fois par an et plus si nécessaire, afin d'évaluer la qualité de la prestation, de l'améliorer et toujours essayer d'individualiser la réponse aux besoins de l'utilisateur.

Les régimes particuliers sont respectés sur prescription médicale.

Enfin, l'établissement respecte les valeurs de laïcité en priorité. Cependant, pour respecter les éventuelles demandes particulières, il est possible de bénéficier d'un repas de substitution, sur demande écrite au Directeur. Une étude est faite afin de proposer une formule self pour la partie entrées et desserts.

Un travail et une attention constante sont nécessaires pour maintenir une prestation de qualité afin de favoriser ce temps de repos pour le repas.

### Questionnement

**Est-il possible avec les moyens actuels d'améliorer la qualité des repas ou pour le moins la satisfaction des travailleurs ?**

### Objectif

**Améliorer la qualité de la prestation**

## 5. Les partenariats

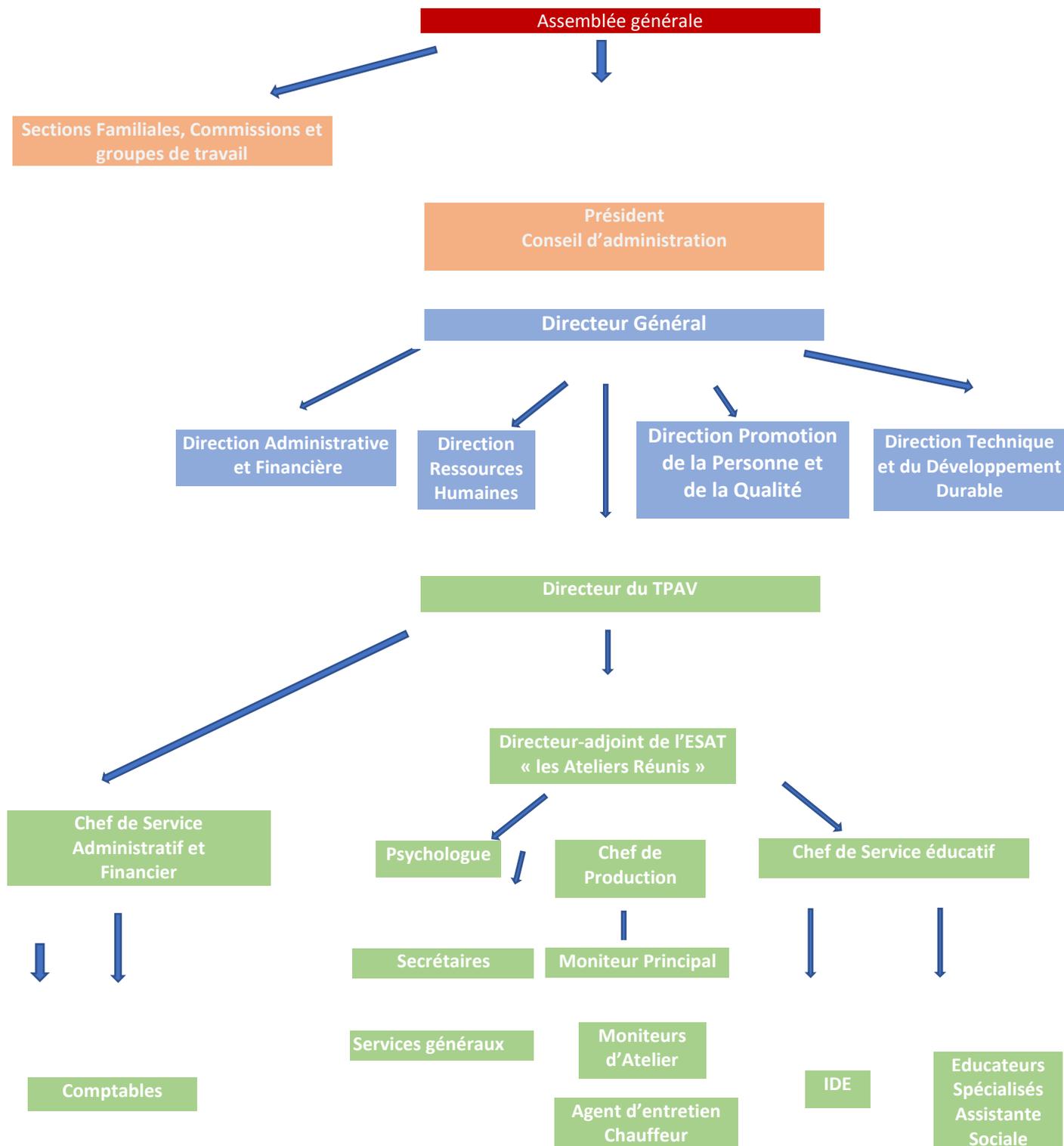
Les partenariats sont de deux ordres :

- Ceux établis avec les clients de l'ESAT qui nous font confiance en nous donnant des prestations que réalisent les travailleurs. Ce partenariat est important dans la reconnaissance du travail des usagers. Ces partenariats sont établis par le chef de service production et le directeur ou directeur adjoint.
- Ceux appartenant à notre secteur médicosocial (CMP, cap emplois, IME, SISEP, SAS, hopital...) et permettant d'organiser et d'améliorer la prise en charge de nos usagers. Ce partenariat bien qu'existant n'est pas forcément formalisés par des conventions. Ce point doit être retravailler

# 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

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

### Organigramme



L'ESAT emploie une cinquantaine de salariés :

## 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

### L'équipe de direction

- 1 directeur adjoint rattaché au Directeur du TPAV
- 1 chef de service administratif et financier (0.33 ETP)
- 1 chef de service éducatif
- 1 chef d'ateliers
- 1 psychologue (0.42 ETP)

### L'équipe technico-éducative

- 1 moniteur principal d'atelier
- 17 moniteurs d'ateliers
- 1 chauffeur

### Le service médico-social éducatif

- 1 assistant de service social (0,16 ETP)
- 3 éducateurs spécialisés
- 1 Infirmière (0,08 ETP)

### Les services administratifs et généraux

- 1 secrétaire de direction.
- 1 technicien supérieur en comptabilité
- 1 technicien supérieur en comptabilité (volet commercial)
- 1 homme d'entretien

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

**Le Directeur-Adjoint** organise et gère l'activité. Il est le garant du projet d'Etablissement, des PPI de chaque usager, 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 Médico-social 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 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 et le SISEP, en particulier pour les PPI.

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

Il est référent sécurité de l'établissement pour l'association

**La psychologue** est un cadre associatif et membre de l'équipe de direction de l'ESAT. Elle intervient notamment dans le cadre des réunions éducatives afin d'analyser les situations complexes des usagers. Elle élabore et gère le processus de synthèses. Elle participe aux commissions de passage en section travail des usagers. Elle est amenée à aider et soutenir les Usagers lorsque cela est nécessaire pour leur bien-être psychique et le bon fonctionnement de l'ESAT.

**L'équipe technico-éducative** : les professionnels de cette équipe prennent en charge les usagers sur le versant travail en les accompagnant au quotidien dans leur activité professionnelle. Elle est soutenue au quotidien par l'équipe éducative. Ces professionnels forment les usagers directement sur leur poste de travail et les accompagnent dans leur

## 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

professionnalisation en développant ou maintenant leurs acquis professionnels. Dans le cadre de la pluridisciplinarité, elle participe à l'élaboration et la conduite des PPI des usagers dont ils ont la charge, notamment sur le versant technique, en lien avec l'activité et tout ce qui concerne les savoirs de base et savoir-être de la personne dans son activité professionnelle.

**L'équipe Médico-sociale éducative** (IDE, ES) participe à l'accompagnement des personnes, en vue de leur apporter l'assistance individualisée et le soutien que nécessite leur état émotionnel 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 Usagers et leur moniteur d'atelier. Elle gère aussi les relations avec la famille et les tuteurs.

**L'infirmière** veille de manière générale à la santé des résidents, 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 usagers 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, 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, transport des marchandises. 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 trimestrielles avec les chefs de service sur les sujets transversaux (projets, outils de gestion...)
- Des réunions de prises en charge, spécifiquement sur certains usagers, trois fois par mois.
- Des réunions organisées en fonction de l'actualité sur des thèmes prédéterminés.
- Des réunions de « régulations » dans les ateliers 2 fois par an.

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.

### 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 usagers des conditions de travail satisfaisantes.

Les risques psychosociaux sont pris en compte tant au niveau de l'ESAT que de l'Association.

Les réunions d'évaluations professionnelles sont faites tous les 2 ans conformément à la réglementation. Les

## 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

entretiens annuels d'évaluation prévus au niveau associatif ne sont pas réalisés dans les délais impartis, essentiellement à cause de fiches de postes non rédigées ou à revoir.

De ce fait, l'action porte sur :

- Une meilleure appréciation des comportements à adopter face en particulier à l'agressivité, l'autisme, la communication difficile (langage des signes).
- Une mise en place d'une commission QVT (Qualité de Vie au Travail) au sein de l'association.
- Une formation SST pour l'ensemble des salariés

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

Un travail partenarial avec le SISEP est mené puisqu'un chargé d'insertion du SISEP est délégué à l'ESAT afin d'accompagner les travailleurs ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire. L'objectif de cet accompagnement est de prospecter 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

L'Assistant de Service Social de l'ESAT peut être sollicité par le siège lorsqu'il est interpellé par une famille rencontrant des problèmes avec une personne en situation de handicap « hors centre » (aide à domicile, orientation ...)

### Questionnement

**Certains métiers pratiqués aux Ateliers Réunis requièrent une technicité particulière. Les compétences disponibles sont-elles suffisantes pour pallier certaines absences ?**

**Les fiches de poste et les fiches de fonction ne sont pas encore toutes rédigées ou doivent être revues pour prendre en compte les évolutions.**

### Objectifs

**Se doter de compétences techniques suffisantes pour pallier les absences éventuelles**  
**Formaliser les postes et les fonctions**

### Actions

**Rédiger ou revoir toutes les fiches de poste.**

## 2. Les ressources financières

Le Chef de service Administratif et Financier travaille depuis peu sur les 3 ESAT du TPAV. Il dépend hiérarchiquement du Directeur TPAV et fonctionnellement du DAF de l'APEI. L'approche est celle du CPOM.

## 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

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...).

Le financement est réalisé par 3 sources :

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 usagers. 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 usagers 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.

### 1. La bientraitance au centre des préoccupations de l'ESAT

## 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Bien évidemment les principes de bienveillance et de bientraitance s'appliquent. 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 usager puisse :

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

La bientraitance est le fondement de la qualité dans la prise en charge, notamment dans le rapport que chacun entretient avec autrui, où la mise en valeur de la personne, en qualité de travailleur, est un des fondements de l'action menée par les professionnels. Elle est source de dialogue, de compréhension afin que chacun puisse s'exprimer, voire être reconnu dans son intégrité en tant que personne. Un des aspects de cette bientraitance est avant toute chose la reconnaissance du travailleur dans sa capacité à être avant même de faire et savoir-faire.

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

Le principal paradoxe auquel est confronté l'établissement (comme tous les ESAT) est celui de l'apparente contradiction 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 d'ateliers sont toujours attentifs à cet aspect et le service éducatif est là pour les aider, avec leur expertise, si besoin est.

Paradoxalement encore, ce sont souvent les travailleurs eux-mêmes qui incitent leurs collègues à fournir un rythme soutenu ; les moniteurs sont attentifs et n'hésitent pas à transférer des personnes trop influençables.

- **Liberté individuelle et contraintes sociales**

Plusieurs usagers ne souhaitent pas travailler bien qu'ils soient orientés ESAT par la MDPH. L'absentéisme s'en ressent fortement et ces personnes occupent des places qui seraient au combien précieuses pour d'autres.

- **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 au port de protections quand nécessaire.

Hors des heures de travail et dans les transports en particulier les usagers, vulnérables par nature, sont confrontés aux dangers de la vie en société. Lorsqu'ils ont connaissance de situations à risque, l'établissement doit en référer aux autorités compétentes (police, gendarmerie) et respecter la liberté de libre circulation de l'Usager.

- **Protection et émancipation**

La principale thématique se situe au niveau de la sexualité.

L'ESAT Les Ateliers du Hainaut a décidé de se conformer exactement aux instructions du conseil d'administration et définies par le groupe de travail REVAIS en 2006, à savoir :

- Aucune discrimination sur les préférences sexuelles ne saurait être mise en œuvre au sein de l'APEI du Valenciennois. Aussi seront reconnues non seulement les relations hétérosexuelles mais aussi homosexuelles, féminines ou masculines, et solitaires.
- Les familles, tuteurs et représentants légaux sont constamment et étroitement associés à la dimension affective et sexuelle et participent aux décisions et au suivi des protocoles mis en œuvre.
- En matière de relation affective et sexuelle, rien ne doit céder à l'urgence et tout doit faire l'objet d'une co-construction entre la personne en situation de handicap intellectuel et l'équipe pluridisciplinaire. « *Il ne doit pas y avoir de secrets non partagés, de non-dits, de tolérances ou arrangements individuels, de réticences à*

## 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

*aborder cette dimension en équipe : toutes ces situations multipliant les risques d'abus et de violences sexuelles et interdisant la reconnaissance sociale des droits individuels. »*

- 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.

- **Personnalisation de l'accompagnement et mise en œuvre de mesures contraintes**

En contradiction avec les droits des usagers, ceux-ci sont contraints de prendre leur repas de midi dans la salle de restauration de l'établissement.

La qualité et la gestion des risques font partie intégrante du déploiement des activités de l'établissement. Que ce soit au service de l'utilisateur, 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.

- **Le secret professionnel et le secret partagé**

Le secret professionnel institué par notre code pénal (article 226-13) est un principe fondamental de notre droit. Cependant, le législateur a autorisé le partage d'informations dans certaines situations et sous certaines conditions entre professionnels de santé et entre professionnels du médico-social.

Ainsi, selon Article L1110-4 du code de la santé publique, alinéa II, un professionnel peut échanger : avec un ou plusieurs professionnels identifiés, des informations relatives à une même personne prise en charge, à condition qu'ils participent tous à sa prise en charge et que ces informations soient strictement nécessaires à la coordination ou à la continuité des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social et social.

Bonnes pratiques au sujet du partage de l'information : pour partager et échanger il convient de respecter certaines règles élémentaires qui sont à la fois déontologiques et de bon sens :

1. Ne jamais, comme c'est souvent le cas, parler des usagers à des collègues dans les couloirs ou dans la salle de café, mais toujours le faire dans un endroit et en un temps approprié.
2. Toujours prévenir l'utilisateur de la nécessité de transmettre une information le concernant, et, sauf en matière judiciaire, lui demander son autorisation pour le faire. Lors de la rédaction d'un rapport, même à caractère judiciaire, lire ce rapport à l'utilisateur et l'informer des voies de recours dont il dispose.
3. Lors des réunions de synthèse ou de concertation, se faire toujours préciser quel est l'objectif de la rencontre, et ne livrer lors de cette rencontre que les éléments nécessaires qui concernent strictement le sujet abordé. Les réunions de synthèse ne sont en aucun cas des lieux de déballage de l'ensemble de la vie des usagers, n'oublions pas que le respect de la vie privée est une règle déontologique absolue outre le fait qu'elle est une règle de droit.
4. Lors de la rédaction de rapports et d'écrits de toute nature, il convient de se limiter au strict nécessaire et de ne transmettre, en accord avec l'utilisateur, que ce qui concerne le point de sa situation abordée. Il est bon de connaître le circuit des écrits et la composition des commissions qui peuvent les examiner, de façon à adapter l'écrit en conséquence...

## 6 – LES PRINCIPES D’INTERVENTION

L’APEI, dans son projet associatif s’engage à ce que les personnes accompagnées se rapprochent d’un état de bien être complet sous-entendu physique, psychique et social. Ce projet exclut, bien évidemment, toute forme de maltraitance active ou passive. La maltraitance est un ensemble d’actes, comportements et attitudes commis ou omis envers une personne au détriment de son intégrité physique ou sexuelle, morale ou psychique, matérielle ou financière.

La perte d’autonomie physique, psychique ou sociale instaure un double lien de dépendance et de pouvoir entre le sujet invalidé et son entourage, proche ou professionnel. Il convient donc d’ajuster les ressources à cette évolution des comportements.

La prévention de la maltraitance s’effectue grâce aux outils suivants :

- Cahier de bord, sur le logiciel IMAGO, qui reprend les faits, évènements quotidiens nécessaires aux observations éducatives ;
- « Fiches incidents » pour une traçabilité des situations pouvant perturber le bien-être physique et/ ou moral d’un résident ;
- Evaluation du PPI ;
- Réunions des structures ;
- Le règlement de fonctionnement ;
- Dans le cas de maltraitance supposée ou avérée, information et signalement sont de mises auprès des autorités judiciaires et administratives ainsi que du Directeur Général de l’APEI ;
- Un accompagnement de la victime est assuré :
  - En évitant de maintenir en contact l’auteur (préssumé ou avéré), qu’il soit un autre travailleur ou un membre du Personnel, et la victime ;
  - En soutenant la victime psychologiquement.

Par ailleurs, les professionnels s’appuient sur les recommandations de l’ANESM (Agence Nationale de l’Evaluation et de la Qualité des Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux) dans le cadre de l’accompagnement des personnes, et plus particulièrement sur les recommandations suivantes :

- Le questionnement éthique dans les établissements sociaux et médico-sociaux ;
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre ;
- Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique ;
- Mission du responsable d’établissement et rôle de l’encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance ;
- Mise en œuvre d’une stratégie d’adaptation à l’emploi des personnels au regard des populations accompagnées ;
- Ouverture de l’établissement à et sur son environnement ;
- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l’accueil et de l’accompagnement ;
- Les comportements-problèmes au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés : prévention et réponses

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

Le plan bleu est actualisé 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 résidents et des professionnels.

## 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

### 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'Évaluation des Risques Professionnels – qui, légalement ne s'applique qu'aux encadrants, est ici écrit et régulièrement revu en intégrant les Usagers.

La restauration est confiée à un prestataire. Il applique les normes alimentaires en générale et selon la réglementation HACCP. Cette société est également soumise à des contrôles sanitaires sur le lieu de production ainsi que sur les produits livrés.

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 cours de conduite en situation dégradée ont été suivis par plusieurs conducteurs.

Concernant la sûreté, l'enceinte de l'ESAT est contrôlée par 2 portails automatique et 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 Réunis 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.

Pour garantir un niveau de garantie de sécurité maximale, les professionnels s'appuient sur le registre des incidents dans lequel tous les incidents sont répertoriés. 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 usagers, le projet personnalisé, l'établissement dans son environnement et l'organisation et les ressources.

## 6 – LES PRINCIPES D'INTERVENTION

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. Les points d'ancrages sont l'analyse des besoins objectivés et la philosophie associative de la recherche continue de la qualité.

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 :

- L'équipe de direction (Directeur TPAV, Directeur-Adjoint, Chefs de service, Psychologue)
- L'équipe de suivi (COFIL et 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 :

Un référent « amélioration continue » est chargé de faire le point chaque trimestre sur l'état d'avancement des actions décidées dans les différents plans d'amélioration. Il transmet ces informations aux membres du COFIL.

**Point trimestriel de l'équipe de direction** : Sur les bases de ce qui est communiqué par le référent « amélioration continue » et de leurs propres observations, les membres de l'équipe de Direction statuent sur les décisions à prendre.

**Point semestriel avec les équipes sur la mise en place et le suivi du plan d'action** : Afin de rendre compte aux équipes de l'avancée de la mise en œuvre du plan d'action, un point sera fait tous les semestres afin de mesurer les avancées et de rectifier si nécessaire des actions ne semblant plus judicieuses.

**Enquêtes de satisfaction** : Des enquêtes de satisfaction sont des outils pour mesurer auprès des résidents, 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 :

- Evaluation interne
- Evaluation externe
- Rapport d'activité
- Contrôle budgétaire

## 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
- 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
- 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
- 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

- Mettre en place des dispositions d'information et d'échange avec les familles
- Mettre en place un questionnaire de satisfaction tous les 3 ans
- Commencer l'étude sur le regroupement des deux blanchisseries (pour répondre à une problématique technique, économique et humaine)
- Développer l'activité couture
- Adapter si possible, notamment pour les métiers techniques, la qualification métier des moniteurs d'atelier pour qu'elle soit en adéquation avec l'évolution des besoins
- Rédiger ou revoir toutes les fiches de poste.

# OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

Fiche Action n° 1-a		
<b>Objectifs TPAV accompagnement et prise en charge de la personne :</b> <i>Poursuivre la politique de mutualisation des moyens et des outils</i>		
Objectifs spécifiques	Echéance	Responsable
Utiliser un support et une méthode identique pour les PPI des 3 ESAT	31/12/2020	DA Le 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	DA Le Hainaut
Réfléchir sur la mise en place d'un « comité éthique » unique	31/12/2022	Dr 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	DA Le Hainaut
Développer les échanges avec les IMPro pour faire évoluer les compétences des élèves « orientables » ESAT	31/12/2020	DA Ateliers Réunis
Améliorer les transmissions des informations (dont médical) pour les nouvelles admissions.	31/12/2020	DA Ateliers Réunis
<b>Indicateurs</b>	Effectivité document PPI commun Comptes rendus Comité Ethique Nb de personnes suivies en RAE comptes rendus des réunions avec IMPro	
<b>Pilotage</b>	<b>COFIL Direction TPAV</b>	

# OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

## Fiche Action n° 2-a

### Objectifs TPAV activités professionnelles et organisation :

#### *Développer les activités économiques*

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	Dr TPAV
Engager une réflexion commune sur l'organisation des activités économiques	31/12/2019	DA Ateliers Réunis
Travailler une approche de certification « système de Management de la Qualité » (ISO 9001) pour les activités de production.	31/12/2020	DAQHSE
Uniformiser les DUERP et en assurer les mises à jour	31/12/2020	DAQHSE
Finaliser la procédure de gestion et suivi des accidents du travail	31/12/2019	DAQHSE
Optimiser l'approche ergonomique des postes de travail (en partenariat avec la médecine du travail)	31/12/2020	DAQHSE
<b>Indicateurs</b>	Planning mise en place de la restauration collective comptes rendus des réunions de réflexion	
<b>Pilotage</b>	COFIL Direction TPAV	

# OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

## 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>COFIL 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	Dr Watteau
Systématiser les entretiens d'appréciation et les entretiens professionnels	31/12/2021	Dr TPAV
Regroupement administratif : uniformisation des tâches administratives comptables. Repenser l'organisation en la basant sur l'expertise de certains salariés	31/12/2021	CAF TPAV
Mutualiser la ressource « assistance sociale »	31/12/2021	Dr TPAV
Formation des équipes à l'accueil d'un public avec des troubles différents (psychique, vieillissement, ...)	31/12/2019	Dr TPAV
Développer les compétences en restauration	31/12/2022	DA Le Hainaut
Repenser la cartographie des réunions du personnel (structure, organisation, ateliers, pluridisciplinaires, ...)	31/12/2019	Dr TPAV
Mettre en place la supervision et l'analyse des pratiques dans les 3 ESAT	31/12/2020	DA le 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 REUNIS</b>	
<i>Prise en charge de la personne au niveau établissement</i>			
Objectifs spécifiques		Echéance	Responsable
Mettre en place des dispositions d'information et d'échange avec les familles		31/12/2021	DA Ateliers Réunis
Mettre en place un questionnaire de satisfaction tous les 3 ans		31/12/2021	CSE
Indicateurs	comptes rendus réunions avec famille		
	Effectivité questionnaire de satisfaction		
Pilotage	COFIL établissement		

<b>Fiche Action n° 2-b</b>		<b>ATELIERS REUNIS</b>	
<i>Activité économique et organisation au niveau établissement</i>			
Objectifs spécifiques		Echéance	Responsable
Commencer l'étude sur le regroupement des deux blanchisseries (pour répondre à une problématique technique, économique et humaine)		31/12/2021	DA Ateliers Réunis
Développer l'activité couture		31/12/2021	Chef Atelier
Indicateurs	Planning projet regroupement blanchisseries		
Pilotage	COFIL Etablissement		

# OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

<b>Fiche Action n° 3- b</b>		<b>ATELIERS REUNIS</b>	
<b>Ressources Humaines</b>			
<b>Objectifs spécifiques</b>		<b>Echéance</b>	<b>Responsable</b>
<b>Adapter si possible, notamment pour les métiers techniques, la qualification métier des moniteurs d'atelier pour qu'elle soit en adéquation avec l'évolution des besoins</b>		<b>31/12/2021</b>	<b>DA Ateliers Réunis</b>
<b>Rédiger ou revoir toutes les fiches de poste.</b>		<b>31/12/2021</b>	<b>DA Ateliers Réunis</b>
<b>Indicateurs</b>	Liste des fiches de poste		
<b>Pilotage</b>	<b>COFIL Etablissement</b>		

# GLOSSAIRE

## **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, 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 crée 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 usagers 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.