

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 LES ATELIERS du HAINAUT
ANZIN**

APEI du Valenciennois



PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

Il a fait l'objet d'un avis du Siège le 04/02/2019

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

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

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. L’ESAT Les Ateliers du HAINAUT	13
5. Le Plan Régional de Santé et ses implications	15
6. Le public et ses évolutions	17
7. Les missions au service des personnes en situation de handicap	20
8. Description architecturale	21
2 - ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE	
1. Le processus de préadmission et d’admission	24
2. Le Projet Personnel Individualisé	25
3 - LES PERSONNES ACCOMPAGNEES, LEURS DROITS ET LA DYNAMIQUE DES PARCOURS	
1. Un objectif majeur : Donner aux usagers les moyens d’exercer leurs droits	28
2. Des outils clairs, adaptés et diffusés encadrant l’accompagnement	28
3. Les modes de participation de la personne et de son entourage	28
4 - LES PRESTATIONS DE SERVICE TRANSVERSALES	
1. Les ateliers et la formation des travailleurs	30
2. Le service éducatif	35
3. Les soins et le suivi psychologique	36
4. La restauration	38
5. Les partenariats	38
5 - L’ORGANISATION ET LE DEPLOIEMENT DES RESSOURCES	
1. Les ressources humaines des Ateliers du Hainaut	40
2. Les ressources financières	45
6 - LES PRINCIPES D’INTERVENTION	
1. La bientraitance au centre des préoccupations des Ateliers du Hainaut	46
2. Les situations paradoxales et la démarche éthique	46
7 – LA QUALITE ET LA GESTION DES RISQUES	49
OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS	53
GLOSSAIRE	62

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

A – 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).

B – Son objet

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

Les solutions mises en œuvre visent l'intégration au milieu dit ordinaire ou en milieu protégé des personnes concernées. Elles seront recherchées par la promotion et la mise en œuvre de tout dispositif nécessaire au développement physique, intellectuel et moral des personnes handicapées. Cette intégration, quelle qu'elle soit vise à faire reconnaître les personnes concernées comme citoyens à part entière d'une société qui ne les connaît et reconnaît que peu ou prou.

...

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

C - 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

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

L'éthique d'engagement avec les professionnels

D - Ses objectifs :

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

• **Objectif 1 :**

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

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

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

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

• **Objectif 1 bis**

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

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

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

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

Assurer des moments de rencontres en maintenant :

- Le bal du printemps destiné aux personnes accompagnées.
- Les voyages des familles destinés à maintenir des liens lors de moments de découvertes de notre patrimoine.
- Les brioches de Noël qui sont toujours un moment attendu par les personnes.

• **Objectif 2 :**

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

• **Objectif 3 :**

Proposer de l'information et des formations 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

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

en lui garantissant son parcours de manière sécurisée. La place d'un garant du bon déroulement de ces parcours notamment entre le Service d'Accompagnement Spécial et les ESAT est tout à fait indiquée. L'APEI veillera tout particulièrement au respect de la continuité des parcours en portant son attention sur les moments de transition entre deux dispositifs.

- **Objectif 4bis :**

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

- **Objectif 5 :**

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

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

- **Objectif 6 :**

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

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

- **Objectif 7 :**

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

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

l'usager, sur la base d'une structure adaptée, coconstruite 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 ; Siège ; professionnels...

- **Objectif 12 :**

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

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

- **Objectif 13 :**

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

Envisager un service de suite qui pourrait être porté par le secteur sanitaire afin de s'assurer de la stabilité des personnes en situation de handicap psychique 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.

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

- **Objectif 16 :**

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

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

- **Objectif : 17**

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

- Conduire une réflexion concertée sur la structuration managériale « cible » de l'association.
- Elaborer ou actualiser l'ensemble des délégations et subdélégations des fonctions d'encadrement.
- Mettre en place des espaces de concertation régulière.

- **Objectif 18 :**

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

Développer la politique de mutualisation des achats entre les établissements.

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

- **Objectif 19 :**

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

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

- **Objectif 20 :**

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

Développer le site internet de l'APEI.

Coordonner les événements au sein des établissements et services.

Adopter une charte de communication associative.

L'APEI du Valenciennois accomplit sa mission grâce à :

- Un Conseil d'Administration composé de bénévoles élus et collaborant avec les professionnels pour une politique associative cohérente.
- Un siège et une direction générale.
- Ses établissements et services financés par la collectivité.
- Des membres du personnel formés, motivés et partageant ses valeurs.
- Ses moyens propres.

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

- 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'APEI du Valenciennois

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

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.

3. Le TPAV

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

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

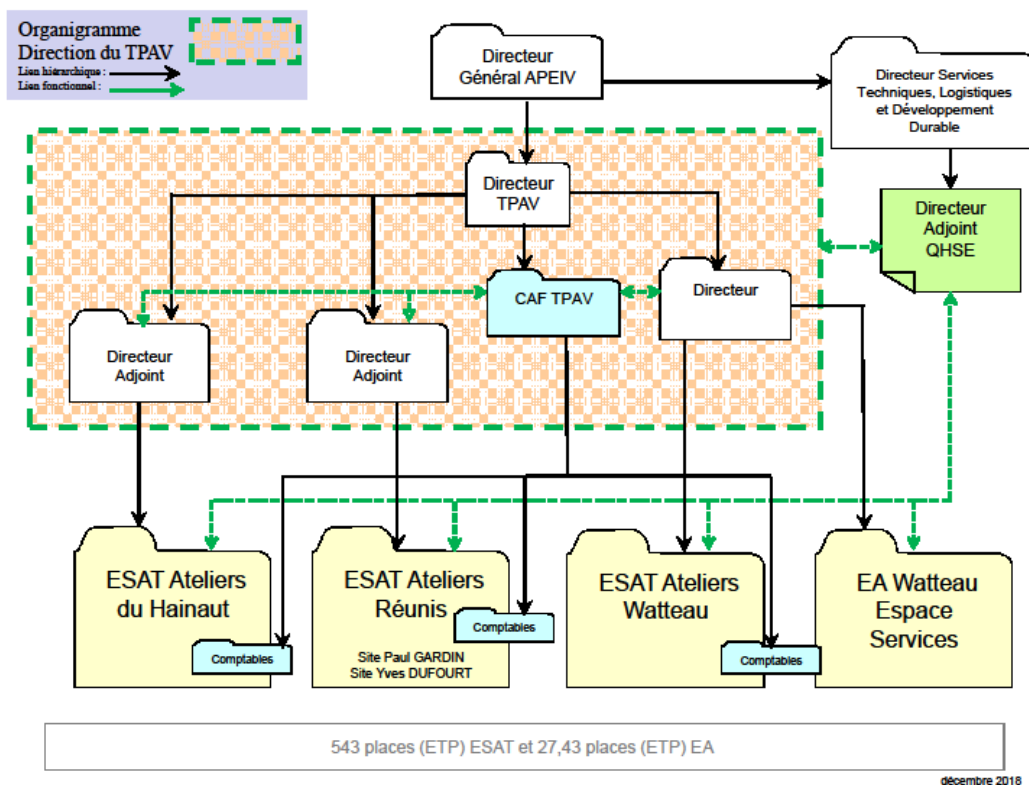
Au moment de la rédaction de ce nouveau projet d'établissement (déc. 2018), le directeur du TPAV assure la direction de l'ESAT Ateliers du Hainaut et la direction de l'ESAT Ateliers Réunis. Les directions de l'ESAT Ateliers Watteau et de l'EA Watteau Espace Services sont déléguées à un seul Directeur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

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

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

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

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



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

ACTION

Demander l'accord au CA de l'APEI pour la création administrative du TPAV

Rédiger le futur projet TPAV

Demander à l'ARS un agrément pour une nouvelle autorisation avec un FINESS unique pour les 3 ESAT.

4. L'ESAT Les Ateliers du HAINAUT

a) Présentation globale de l'ESAT

L'Établissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT) Ateliers du Hainaut 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.

Créé en 1965 dans le cadre d'ateliers provisoires en IMPRO à La Tourelle, et déjà dans une logique de continuité de parcours pour faire suite à l'apprentissage professionnel qui leur était dispensé dans cet établissement, c'est en 1968 que la première unité de Centre d'Aide par le Travail (CAT) a été créée. Agréé par le préfet le 15 janvier 1968 au titre d'une expérimental pour une trentaine de personnes, l'établissement ouvrira ses portes le 12 février 1968 pour accueillir 15 adultes dans des bâtiments préfabriqués installés dans la cour de l'IMPRO. Après l'achat du terrain et la construction des premiers bâtiments dans les années 70, le CAT d'Anzin *Les Ateliers du Hainaut* disposait d'un agrément de 150 places. Ensuite, par un arrêté préfectoral en date du 6 juin 1995, l'autorisation passe à 211 places. Un an plus tard le CAT obtiendra une place supplémentaire pour une autorisation à 212 places en ETP inchangée depuis.

L'établissement, créé en 1968, accompagne actuellement en moyenne sur l'année 250 travailleurs en situation de handicap pour 212 ETP (données 2018). Sa population accompagnée se caractérise par de fortes différences d'âge entre les personnes accueillies, certaines proches de la retraite et d'autres entrant dans l'âge adulte. L'effectif salarié est actuellement de 48 encadrants (44,86 ETP) dont 26 salariés auprès des usagers en poste de travail sur un des métiers proposés par l'établissement.

L'ESAT est organisé autour des activités suivantes :

- Menuiserie (fabrication de caisses palettes pour l'industrie et mobilier extérieur)
- Métallerie industrielle (fabrication de brides pour l'industrie ferroviaire)
- Emballage et assemblage
- Conditionnement (principalement pour l'industrie alimentaire)
- Espaces verts
- Services aux entreprises,

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

b) L'autorisation

L'ESAT est habilité à recevoir 212 personnes en situation de handicap en équivalent temps plein.

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.

L'établissement est implanté en pleine zone urbaine à proximité des commerces et des transports en commun (bus, tramway). L'habitation est assez dense permettant ainsi une habitation à proximité pour

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

les personnes souhaitant faire le choix d'une proximité avec leur travail. Les transports en commun sont assez bien desservis notamment au niveau de la Maire d'Anzin qui est à proximité des l'ESAT.

c) La mission

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.

d) Les modes de financement

Les sources de financement sont au nombre de 3 :

1. Un budget principal correspondant à une dotation de fonctionnement assurée par l'objectif des dépenses de l'assurance maladie et financée par le CNSA en déléguant les crédits à l'ARS. Cette dotation représente en moyenne 42% du total du financement des ESAT de l'APEI du Valenciennois.
2. Une aide au poste versée par l'Etat aux ESAT pour rémunérer une partie du salaire versé aux 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.

Les questionnements actuels de l'ESAT :

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

La recherche du juste équilibre entre la réglementation sécuritaire imposée aux usagers et le respect de leur liberté individuelle.

OBJECTIFS

Poursuivre la politique de mutualisation des moyens et des outils à travers la coordination TPAV.

Clarifier les situations paradoxales rencontrées par les personnes en parcours en ESAT.

ACTIONS

Dans les plans annuels de formation, intégrer les besoins nouveaux

5. Le Plan Régional de Santé et ses implications

L'Association répond aux politiques territoriales, par la signature du CPOM avec le Conseil Départemental du Nord, notamment par la mise en œuvre du plan d'action tel que défini dans le contrat. L'une des volontés du service est de s'inscrire pleinement dans les politiques publiques Départementales. Le maillage territorial, permet l'absence de rupture de parcours par sa forte implication dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap avançant en âge.

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

Nous sommes concernés par :

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

- Promouvoir un environnement favorable à la santé (PRSE3). La réglementation relative à la santé et à la sécurité est respectée : *le DUERP est revu régulièrement ; il profite non seulement aux professionnels mais aussi aux Usagers. Le respect du port des équipements de sécurité – EPI - est très surveillé. L'utilisation de produits phytosanitaires a été proscrite à l'activité Espaces Verts. Des dispositions ont été prises au niveau de l'ergonomie aux postes de travail : tables à hauteur variable, chaises ergonomiques, transpalettes, ...Des dispositifs d'aspiration de poussières, des distributeurs de SHA – Solutions Hydroalcooliques - ont été installés.*
- Promouvoir des comportements favorables à la santé. *Les professionnels encouragent les travailleurs à avoir une conduite alimentaire saine et des régimes adaptés si nécessaire. Des fiches de vigilance sont rédigées pour les accompagnants.*

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. *Le dispositif ETAPE – Espace-Temps Aménagé Pour l'Epanouissement - a été mis en œuvre dans ce but ; comme pour le relai avec le Centre Ressource de l'APEI du Valenciennois situé au SAMO.*
- Développer les parcours de vie sans rupture pour les personnes souffrant de handicaps. *C'est une des raisons d'être de l'Association. Voir plus particulièrement le SAS à l'entrée et la préparation à la sortie vers les EHPAD, notamment avec le Centre Ressource, ou autres structures d'accueil des personnes en phase de vieillissement.*
- Repérer et mieux organiser les filières diabète, obésité et insuffisance rénale chronique. *Les Usagers souffrant de ces maladies sont identifiés et aidés dans leur démarche de soin si nécessaire. L'établissement travaille en partenariat avec DIAB'HAINAUT*
- Favoriser le parcours de vie en santé mentale en veillant à limiter les hospitalisations. *Le partenariat avec le CMP, l'orientation possible vers le dispositif PASSERELLE de l'ESAT Watteau participent à cette démarche.*

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

- Améliorer l'accès à la prévention et la prise en charge des conduites à risques et/ou addictives. *Des campagnes de sensibilisation sont organisées ponctuellement. L'IDE est particulièrement sensibilisée à ce problème et l'a bien ciblé au niveau de ses interventions éducatives.*
- Optimiser le parcours des patients atteints de maladies cardio-neurovasculaires ou respiratoires sévères.

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

- Garantir l'accès aux urgences, à l'imagerie médicale, aux soins critiques et palliatifs. Anzin n'est pas très éloigné du *Centre Hospitalier de Valenciennes*. *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 une participation des ESAT aux frais d'adhésion.*

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

- Garantir l'efficience des établissements de santé, médico-sociaux et des opérateurs de prévention
- Développer la culture et le souci permanent de la qualité et de la sécurité des soins en lien étroit avec le Siège. *Une coordonnatrice soins a été embauchée par l'APEI du Valenciennois en support des établissements. Avec elle et l'infirmière de l'établissement nous conduisons à titre préventif des actions de santé auprès des personnes accueillies.*

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.*

6. Le public et ses évolutions

1/ Profils des travailleurs

Le public des travailleurs est hétérogène : si 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, l'origine nous est parfois inconnue. Pour les autres, il s'agit de personnes ayant fréquenté l'éducation nationale en provenance de SEGPA et de CLIS (classes d'adaptation), voire directement de CAP ou BEP dont certains peuvent avoir côtoyé le milieu ordinaire avec des phases d'hospitalisation et un suivi CMP.

La période d'essai prévue avant l'admission définitive de l'utilisateur permet de valider la faisabilité d'un parcours ESAT dans le cadre d'un Projet Personnel Individualisé (PPI). Toutefois, il arrive que cette période soit renouvelée suite aux difficultés rencontrées.

Le turn-over est très important : en 5 ans, 35 à 40 % de la population accueillie a changé. Les plus anciens quittent l'établissement pour être remplacés selon l'inscription des candidats sur la liste d'attente par une génération généralement plus jeune. Certains de ces jeunes dits « amendement Creton » intègrent l'ESAT à temps partiel par le biais du S.A.S. (Service d'Accompagnement Spécialisé). Il arrive que certains jeunes présentent une forme d'immatunité rendant plus difficile les premières relations avec leurs collègues, d'autant plus difficiles à gérer pour eux quand certains troubles associés s'ajoutent.

- 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, élément d'une confrontation intergénérationnelle, les attitudes décalées de quelques-uns, quant au savoir vivre ensemble au sein même de notre établissement, demandent de la part des encadrants une posture éducative différente, davantage adaptée à leur situation, parfois incomprise par les personnes accueillies plus âgées ou plus anciennes dans la structure.

Plus d'un quart des personnes accueillies sur l'ESAT sont jeunes avec une forme de immatunité voire leur manque de repères peuvent être source de tension importante, mais cette tension est globalement canalisée par les équipes.

Les autres sont vieillissantes et la fatigabilité est parfois perceptible. Elles devraient être de moins en moins nombreuses dans les années qui viennent. Pour elles, l'aménagement du temps de travail est souvent la solution, ce qui explique en partie le pourcentage élevé du nombre de prise en charge à temps partiel dans notre établissement, soit 30%.

2/ Les données statistiques actuelles de la population accueillie à l'ESAT les Ateliers du Hainaut

Nombre de personnes au 32/12/2017 (source extraction ANAP)

<i>Agrément 212 places (ETP)</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
<i>Population accueillie</i>	174	70	244 personnes

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

Ages au 32/12/2017 (source extraction ANAP)

Tranches d'âges	Nombre de personnes
<i>De 18 à 20 ans</i>	0
<i>De 21 à 24 ans</i>	23
<i>De 25 à 29 ans</i>	45
<i>De 30 à 34 ans</i>	26
<i>De 35 à 39 ans</i>	19
<i>De 40 à 44 ans</i>	29
<i>De 45 à 49 ans</i>	44
<i>De 50 à 54 ans</i>	28
<i>De 55 à 59 ans</i>	24
<i>De 60 à 74 ans</i>	6
Age moyen	39.87 ans
Nombre total de personnes	244

Déficiência intellectuelle au 31/12/2107

	Déficiência mentale légère	Déficiência mentale Moyenne
<i>Effectif total : 244</i>	50	194

Hébergement - autonomie au 31/12/2017

	Domicile familial	Autonomie	Foyer Peupliers ou Glycines	Frères et sœurs	Famille d'accueil	La Cantilène
<i>Nombre de personnes</i>	75	98	50	12	4	5

Mesures de protection au 31/12/2017

	Tutelle					Curatelle
	Famille	SAST	UDAF	ARIANE	Tuteurs privés	
<i>Nombre</i>	35	7	15	14	6	62

Mouvements d'effectifs au cours de l'année 2017

	ENTREES	SORTIES
<i>Nombre de personnes</i>	16	12

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

A savoir qu'au cours de l'année 2018, 16 jeunes d'IME intégreront l'ESAT dans le cadre du dispositif SAS augmentant ainsi l'effectif global en nombre de personnes et temps partiel soit 16 places à mi-temps pour 8 ETP.

Articulation – orientation – stage -

♦ L'ESAT le Ateliers du Hainaut a accueilli 67 stagiaires issus des établissements et services de l'Association :

- IME – IMPro les 2 Rives :	35 personnes
- IME - IMPro La Cigogne :	20 personnes
- IME Léonce Malécot :	6 personnes
- ESAT Watteau :	3 personnes
- ESAT Ateliers Réunis :	3 personnes

- 21 stagiaires d'établissement hors association.

Sur les 88 stagiaires accueillis 7 sont en alternance.

Questionnement identifié

La population accueillie est très différente en termes d'âge, d'origine sociale et de pathologie : les jeunes sont de plus en plus nombreux et le nombre de personnes vieillissantes a tendance à diminuer. Les dispositions prises pour ces dernières seront-elles adaptées dans quelques années ?

L'avancée en âge d'une partie des travailleurs. L'arrivée d'une population jeune avec des problématiques différentes.

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

Adapter l'organisation aux évolutions de la population accompagnée.

ACTIONS

Adapter les activités aux rythmes et âges des usagers tant que le travail a du sens pour la personne

Adapter le service ETAPE aux évolutions des besoins du public accueilli.

7. Les 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 travailleurs une activité professionnelle correspondant à ses compétences acquises ou potentielles.

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

L'ESAT fourni 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

L'architecture et l'ensemble des bâtiments de l'établissement datent de la fin des années 60 et début des années 70. (Photo prise dans les années 80)



Une conception architecturale découpée en autant de bâtiments qu'il y a d'activités pour les usagers, dont un bâtiment dédié à l'administration, la restauration et le service éducatif (A). Depuis cette époque, à part quelques aménagements spécifiques, la destination des locaux n'a quasiment pas changé. Sachant aussi que l'établissement est passé de 150 à 212 ETP dans les années 90 sans aucun agrandissement à part quelques petits aménagements. Le manque de place est un fait marquant et la vétusté de certains locaux renforce les problèmes que nous rencontrons au quotidien. Toutefois, de gros travaux ont permis d'améliorer le confort des usagers avec en 2013 des travaux d'isolation thermique, et encore récemment des travaux de sécurité avec la réfection de certains aménagements intérieurs (sanitaires du restaurant des usagers et les vestiaires et sanitaires d'un atelier). D'autres travaux sont à prévoir afin de maintenir le site en état et ainsi améliorer la qualité d'accueil des usagers notamment dans leur activité professionnelle. Des financements complémentaires seront nécessaires pour la rénovation d'un atelier qui en a besoin pour un minimum de confort et de sécurité avec une toiture d'origine encore en plaques fibres-ciment composées d'amiante. Certains locaux sociaux comme les vestiaires et les sanitaires datent des années 70 et demandent vraiment à ce qu'ils soient rénovés en tant compte cependant de l'augmentation de l'effectif des années 90 comme pour ceux qui ont été refaits dernièrement dans l'atelier fer (B).

Ces réfections nécessaires pour le bien-être des usagers ne doivent pas nous empêcher de réfléchir au long terme sur l'évolution de l'établissement et son activité à 10 ans, notamment dans le cadre d'une modernisation de l'ESAT avec la mise en place de nouvelles activités adaptées au public que nous accueillons.

A – Bâtiment central

- 1 bureau directeur (Directeur TPAV)
- 1 bureau directeur adjoint
- 1 bureau chef de service production (Chef d'ateliers)

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

- 1 bureau chef de service administratif
- 1 bureau pour 2 comptables
- 1 accueil avec 1 secrétaire
- 1 bureau éducatif pour 3 éducateurs et une personne à mobilité réduite en CUI
- 1 salle de restauration pour 80 places assises
- 1 cuisine pour la préparation des repas sur place
- B – Atelier pour le travail du métal (bride pour le ferroviaire)
 - 1 atelier de fabrication avec les matériels et machines-outils
 - 1 bloc vestiaires et sanitaires refait dernièrement
 - 1 bureau pour le moniteur principal
- C – Atelier de conditionnement
 - 1 atelier de conditionnement
 - blocs vestiaires et sanitaires
 - 1 bureau pour le moniteur principal
- D – Atelier de fabrication de caisses-palette en bois
 - 1 atelier avec les matériels de menuiserie et machines-outils
 - 1 bloc sanitaires et vestiaire en très mauvais état
 - 1 bureau pour le moniteur d'atelier
- E – Atelier de conditionnement et zone de stockage
 - 1 atelier de conditionnement très vétuste non adapté à la prise en charge des usagers et relativement peu sécurisé avec beaucoup de travaux à prévoir
 - Blocs vestiaires et sanitaires vétustes et insuffisant en nombre de personnes
- F – Locaux médico-sociaux atelier de conditionnement et
 - 1 atelier de conditionnement
 - Blocs sanitaires et vestiaires
 - 1 salle de réunion
 - 1 salle pour de pause pour les salariés
 - 1 salle de pause pour les usagers
 - 1 salle d'accueil pour les usagers accompagnés par le dispositif ETAPE
 - 1 bureau pour la psychologue
- G – Locaux des équipes espaces verts
 - 2 garages pour le stockage de matériels et le stationnement des véhicules
 - 1 bloc sanitaires et vestiaires rafraîchis mais à refaire à l'avenir
 - 1 bureau pour les moniteurs d'atelier

QUESTIONNEMENT

Consolidation de l'activité en cours en optimisant au mieux les bâtiments existants afin de maintenir un minimum de confort.

Projection de l'évolution de l'activité ESAT à 10 ans (mode de prise en charge, métiers proposés aux usagers, ...) dans l'optique d'adapter nos modes de prise en charge et nos locaux à cette évolution.

OBJECTIF

Réflexion sur la création d'une nouvelle activité en lien avec l'évolution de la structure et l'évolution des publics.

ACTION

Travailler sur un plan de modernisation de l'établissement.

1. Le processus de préadmission et d'admission

Nous distinguons plusieurs étapes dans le parcours des usagers.

Le préalable à l'entrée

La personne accueillie candidate à l'ESAT en demandant son inscription sur la liste d'attente ESAT de l'APEI du Valenciennois gérée par le Service d'Insertion Sociale et Professionnelle (SISEP). Ce service mutualise la liste d'attente des 3 ESAT de l'APEI et recueille les éléments constituant le dossier du candidat. Une commission d'admission associative ESAT confirme l'entrée du candidat. Actuellement le temps d'attente pour entrer en ESAT est d'un peu plus de 4 ans.

L'Arrivée de l'usager

Une fois l'entrée confirmée au candidat, l'assistante sociale de l'établissement convoque le candidat, avec sa famille si il le souhaite, voire son représentant légal, pour une visite de l'établissement. Une date pour une visite avec le médecin du travail lui est confirmée. Le premier jour de sa prise en charge par l'ESAT le candidat signe son Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail (CAST).

Les comptes rendus d'admission reposant sur les données du dossier préalable à l'admission sont généralement transmis par le SISEP avant l'entrée ce qui permet de disposer de premiers indicateurs sur les potentialités et des possibilités d'activité professionnelle.

Généralement les évaluations psychologiques n'ont pas été communiquées ; la psychologue de la structure se charge de les réaliser par le biais de test type WAIS 4.

Si l'orientation initiale semble inadaptée, l'interdisciplinarité entre les équipes d'atelier et le service éducatif permet une réaction très rapide afin de revoir la situation et faire des essais dans d'autres ateliers.

A son arrivée, un référent éducatif garant du suivi du projet de la personne est nommé. Chaque éducateur est référent d'environ 70 travailleurs et est chargé de réaliser l'écriture du projet en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Le premier mois d'accueil le travailleur renseigne avec son moniteur référent un livret de suivi professionnel où il s'exprime chaque jour sur la manière dont sa journée de travail s'est déroulée et croise son point de vue avec son moniteur encadrant. Cet outil sert à l'évaluation du projet.

Les objectifs et les moyens sont déterminés.

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

Au cours des 6 premiers mois

La confirmation de l'orientation en fonction de l'évaluation et en lien avec la personne se fait lors de la synthèse (à destination de la MDPH) effectuée en équipe pluridisciplinaire (psychologue, assistante sociale, éducateur référent, moniteur d'atelier)

Selon le profil de l'usager la trajectoire peut être diverse :

- Le maintien en ESAT avec souvent une action sur le « savoir-être »
- Le renouvellement de la période d'essai avec la mise en place d'un livret de suivi professionnel
- Le maintien des acquis professionnels dans l'hypothèse validée par l'équipe pluridisciplinaire que la personne a atteint, au moment de l'évaluation, le maximum des acquisitions possibles étant donné ses potentialités ;
- L'intégration de la personne dans une activité ou une tâche nécessitant une compétence supplémentaire

- La découverte d'autres activités d'ESAT avec les établissements partenaires
- La découverte du milieu ordinaire
- L'Insertion en milieu ordinaire
- La réorientation vers un autre type de prise en charge
- Le réaménagement du projet professionnel

2. Le Projet Personnel Individualisé

Le PPI doit incontestablement être l'outil-socle de l'accompagnement de nos travailleurs en ce sens qu'il intègre leurs demandes et les besoins repérés par les professionnels qui s'inscrit dans une démarche d'accueil et de développement des compétences dans le cadre d'une prise en charge au travail.

Après la période d'intégration, le PPI est rédigé et constamment revu et mis à jour

Le Projet de l'Usager est formalisé avant la fin des 6 premiers mois d'accueil puis est révisé annuellement par le biais d'un support écrit : Le Projet Personnel Individualisé (PPI).

Les éléments de ce projet sont exprimés par le travailleur et coconstruits avec les éducateurs, les moniteurs, la psychologue, l'infirmière, l'assistante sociale. Le représentant légal peut être associé à son élaboration, la famille également si l'usager le permet.

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

Le PPI contient ainsi des objectifs clairs, fixés dans le temps, dont on pourra vérifier concrètement la réalisation.

Les PPI se découpent en plusieurs parties :

- Activités professionnelles (développement des compétences, changement d'atelier, souhaits de stages au sein d'un autre établissement ou en milieu ordinaire, souhaits de découverte du milieu ordinaire par le biais de visites...);
- Activités professionnalisantes (soutien scolaire, développement personnel, formation qualifiante et professionnalisante, VAE, immersion en milieu ordinaire, suivi SISEP...);
- Activités extra professionnelles : pour cet axe l'ESAT peut être source de proposition pour la mise en place de relais (suivi SAVS, SAMSAPH, Centre ressources personnes vieillissantes...

Les étapes de construction du PPI :

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

Afin de réaliser le PPI de chaque travailleur, un bilan récapitulatif de l'année antérieure est réalisé. Ce bilan mesure la réalisation ou non des objectifs fixés dans le PPI antérieure et les éléments importants de l'année. Il contient également l'évaluation des compétences du travailleur en situation de handicap et son évolution ainsi que le récapitulatif des incidents et des comptes rendus de synthèse et de formation réalisés toujours sur l'année N-1

Lorsque l'éducateur référent a élaboré le PPI, il vient l'exposer à l'équipe pluridisciplinaire qui le valide ou le modifie en discutant avec le travailleur. Les représentants légaux sont ensuite invités à des réunions de restitution des PPI afin de le présenter et de faire des ajustements si nécessaires.

Les travailleurs n'ayant pas de représentation légale sont les seuls destinataires de ce document.

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

Les éducateurs des Ateliers du Hainaut utilisent une grille d'évaluation qui intègre :

- Les attentes de l'Usager,
- Les besoins repérés,
- Les objectifs,
- Les moyens mis en œuvre

Cet outil est à destination de chaque usager et est utilisée par les professionnels référents et supervisé par le Directeur Adjoint (à défaut de la présence d'un chef de service éducatif dans la structure) qui veille à la bonne utilisation de cette grille tant au niveau de la procédure que de sa cohérence entre les professionnels.

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

Une évaluation détaillée pour chaque personne accueillie

Évaluation du degré d'atteinte des objectifs :

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

- Recueil des demandes et du point de vue de l'utilisateur
- Examen des interventions éducatives et fiches incidents
- Nouveau bilan technique
- Point avec le psychologue

Le livret de suivi professionnel

Un livret de suivi professionnel -évoqué ci-avant est mis en place pour chaque travailleur en situation de handicap nouvellement admis. Cet outil est présenté et abordé avec chaque personne selon son profil, sa personnalité. Ce livret est temporaire, mis en place un mois et renouvelable si l'intégration semble fragile. Il permet d'ajuster la situation de la personne en fonction des exigences du poste de l'atelier... La systématisation de la création de ce livret pour les nouveaux entrants est en cours. Il est particulièrement pertinent pour les personnes avec des situations spécifiques qui nécessitent une attention plus ciblée (insertion, problèmes comportementaux...). Ce livret permet d'évaluer les capacités professionnelles et les aspects comportementaux.

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

La fin de l'accompagnement par l'ESAT

La fin de l'accompagnement tient compte du parcours de la personne, de son évolution de sa vie professionnelle, ses droits et souhaits en termes de projet de vie. Hormis le cas spécifique de la

2-ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE

démision de la personne elle-même, assistée le cas échéant de son représentant légal, la fin de prise en charge est toujours prononcée par la MDPH dans une logique de continuité de parcours.

Accès aux données personnelles (RGPD)

Les données personnelles recueillies dans le cadre de la prise en charge de la personne accueillie sont enregistrées par l'établissement et l'APEI du Valenciennois dans un fichier informatisé et/ou papier. Les durées de conservation sont variables en fonction de la nature des données collectées et respectent la réglementation. Elles sont destinées aux services internes de l'établissement, voire d'autres établissements et services de l'APEI du Valenciennois, et sous-traitants éventuels. Le traitement de ces données personnelles a pour finalité la gestion de la prise en charge des usagers et est donc nécessaire à l'exécution du contrat de soutien et d'aide par le travail (CAST) conclu lors de l'entrée de la personne dans l'établissement. Par conséquent, l'exigence de fourniture de ces données à caractère personnel conditionne le maintien de la prise en charge.

QUESTIONNEMENTS

Dans les différents outils utilisés pour l'évaluation des travailleurs certaines données importantes manquent concernant les capacités particulières : savoir calculer, compter lire, écrire, déchiffrer, comprendre le sens d'une phrase effectuer des calculs simples ou complexes, raisonner sur des supports ou dans l'abstrait, ...

Besoin d'un outil informatique structuré et opérationnel afin de faciliter la communication des informations (IMAGO doit pouvoir y répondre aujourd'hui)

Besoin d'un outil transversal sur l'évaluation des compétences professionnelles et de valorisation de celle-ci pour le Travailleur.

A noter que les supports utilisés sont différents des autres ESAT du TPAV.

OBJECTIFS

Se doter d'outils d'évaluation plus complets au moment de l'entrée et de préférence avant l'entrée de la personne. Ces outils devraient être identiques à ceux utilisés dans les autres ESAT de l'Association.

S'approprier le logiciel IMAGO en veillant à l'application structurée et facilitante des PPI

ACTIONS

Compléter les grilles d'évaluation avec des critères relatifs aux capacités particulières.

Renseigner IMAGO pour la gestion des dossiers des personnes et des PPI

Mettre en place les évaluations des compétences professionnelles en lien avec le dispositif sur la Reconnaissance des Acquis par l'Expérience (RAE)

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. Les Ateliers du Hainaut se fixent pour objectif d'assurer le respect de la vie privée, des droits et des choix de chaque travailleur en portant attention à :

- Concilier le respect des droits et des choix de chaque travailleur avec les contraintes inhérentes à la vie d'un atelier de Production ;
- Veiller à adopter une posture bienveillante à l'égard de tous.
- Ouvrir le dialogue, chaque fois que nécessaire, à la demande de l'utilisateur ou lors d'un besoin repéré par le professionnel.
- Encourager 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 bientraitance et de gestion des situations de maltraitance » ;
- L'arrêté relatif à la nomination des personnes qualifiées ;
- La décision du Conseil d'Administration « politique de l'APEI du Valenciennois : orientations vie affective et sexuelle » ;
- La Charte des Droits et des Libertés ;
- Le Projet d'Etablissement.

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

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. Ce droit à l'expression et à la participation se réalise notamment dans le cadre des réunions d'expression collective des résidents 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.

Les usagers participent aux commissions menus (repas) mises en place dans l'établissement. Ils sont associés, ainsi que les familles via le CVS, aux réunions préparatoires à la réalisation du projet d'établissement et évaluations internes.

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 du résident (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.

QUESTIONNEMENT

Les CVS se réunissent régulièrement dans le respect de la réglementation. Cependant, les usagers élus ne remplissent pas encore suffisamment le rôle moteur qui pourrait être le leur. Il serait intéressant de donner une dynamique nouvelle à cette instance.

OBJECTIF

Mieux apprécier la perception qu'ont les usagers et les familles de l'accueil en ESAT. Donner une dynamique nouvelle au fonctionnement du CVS.

ACTIONS

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

Mettre en œuvre un journal télévisuel du CVS.

Rédiger un journal à partir des sujets évoqués au cours des CVS.

1. Les ateliers et la formation des travailleurs

Une offre large de métiers et d'activités professionnelles

Les Ateliers du Hainaut proposent aux Usagers une gamme d'activités professionnelles qui permet de répondre aux capacités de quasiment tous les travailleurs orientés ESAT par la MDPH. Nous proposons des activités dites « économiques » :

- Un atelier bois
- Un atelier fer
- Une activité « espaces verts »
- Des prestations extérieures, donc en entreprise.
- Des ateliers de conditionnement

En outre d'autres activités professionnelles sont proposées en interne afin de les faire participer à la vie de l'établissement en essayant de développer chez eux des vocations non envisagées :

- Le travail en cuisine
- L'hygiène et la propreté des locaux
- Le tri et le recyclage des cartons et des plastiques

Une approche professionnelle formatrice

L'accueil du travailleur

La bonne intégration dans les ateliers est une volonté affirmée de l'ESAT ; elle se traduit par quelques dispositions appréciées et rassurantes pour l'Usager :

- Le travailleur est accueilli par le moniteur d'atelier référent pour la partie professionnelle
- Il est accompagné également par un travailleur membre du CVS qui peut éventuellement compléter les informations en posture d'Usager
- Il est bien évidemment accompagné par un éducateur spécialisé référent qui prend plus particulièrement en compte les aspects médico-sociaux.
- Lors de l'accueil quotidien, le moniteur d'atelier ouvre l'atelier et prépare le démarrage de l'activité. A l'arrivée des usagers il les accueille et repère le cas échéant des difficultés chez certains d'entre eux, rassure ou oriente vers la permanence si la situation est particulièrement difficile (ex : mal être flagrant, pleurs). Il accompagne le pointage des personnes et s'assure de son émargement. Il veille à la bonne transmission des informations reçues par la permanence à ses collègues d'atelier.

Une approche associant formation professionnelle et apprentissage au quotidien

L'équipe de l'ESAT Les Ateliers du Hainaut distingue la formation professionnelle de ce qui relève de l'apprentissage (adaptation des postes de travail aux demandes, acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la tâche à réaliser).

- Les apprentissages se font de manière individuelle ou collective directement au poste par l'équipe de moniteurs d'atelier (équipement de sécurité, utilisation d'outils, etc.) dans le cadre du travail réalisé par les usagers. Ils accompagnent aussi pour adapter les gestes professionnels aux métiers afin de répondre aux commandes et marchés.
- La formation se construit sur les demandes des usagers mais aussi sur les incontournables qui s'imposent à l'ESAT (ex : renouvellement d'un permis de chariot élévateur) ou encore sur les besoins de l'ESAT pour répondre à la création de nouvelles activités (ex : métier de la logistique).

4-LES PRESTATIONS DE SERVICES TRANSVERSALES

Le fonctionnement de la production à l'ESAT Ateliers du Hainaut

L'organisation de la production et la recherche de nouveaux marchés font partie de la mission du chef de service production. Il est appuyé par la direction dans sa mission et s'appuie sur les moniteurs principaux. A la réception de la commande, celle-ci est transmise au moniteur principal qui va se coordonner avec les moniteurs pour la réaliser.

En amont, et au regard de son expérience et sa connaissance des publics accueillis, le Chef de production jauge la faisabilité de la production, les tarifs, la logistique, les délais en prenant en compte la double dimension productive (production en cours et moyens techniques pour la réaliser) et médico-sociale de l'ESAT c'est-à-dire les capacités des publics accueillis à la réaliser.

L'organisation de la production s'articule entre Chef de production et les moniteurs principaux. La gestion prévisionnelle de la production s'articule autour des différentes activités. Les moniteurs peuvent ainsi mettre en place des actions de soutien pour la stabilité de l'activité formalisant ainsi leur accompagnement.

Ils sont accompagnés au démarrage par le moniteur principal pour organiser le processus de production, afin qu'ils se garantissent du respect des délais et de la qualité.

Les différents ateliers fonctionnent de manière très organisée. Les flux de production (pic d'activité ou baisse d'activité) sont évalués, anticipés et gérés. L'organisation architecturale actuelle des ateliers de conditionnement n'optimise pas la gestion des flux et l'organisation de la production. Le constat est fait que l'amélioration de la gestion logistique en y impliquant les travailleurs est facilitateur pour gérer l'organisation de la production.

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

L'objectif de l'accompagnement au travail en ESAT s'inscrit dans une démarche qui permet d'identifier chez les personnes les compétences à mettre en face des métiers proposés, voire d'adapter les postes aux personnes.

Les équipes de l'ESAT ont intégré cette approche qui implique un travail d'équipe. Pour cela, les professionnels doivent être à l'écoute des personnes tout en sachant observer et détecter les potentiels et partage cela avec les éducateurs, la psychologue etc. Au poste de travail, le rôle du moniteur forme, organise le travail, le répartit selon les compétences et attente de chacun ; son approche vise à favoriser le développement et la polyvalence, pour répondre aussi à de nouveaux marchés. La posture des professionnels réside dans une conciliation entre l'impératif de production (délai, quantité, qualité), le respect des obligations notamment de sécurité, l'accompagnement formatif et pédagogique. Cette approche se situe bien évidemment dans un travail collaboratif avec l'équipe pluridisciplinaire et les responsables.

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

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

Un parcours d'insertion et d'intégration

L'insertion professionnelle

La dynamique de l'insertion a été relancée il y a quelques années avec le développement des outils de formation de type VAE. L'ESAT a mis en place des processus de détection et de parcours d'insertion. L'ESAT se présente comme une passerelle pour certains travailleurs évalués les plus aptes ou capables de relever le défi de l'insertion. Pour les personnes avec peu de potentiel d'insertion, l'ESAT se met dans une posture d'évolution, de progrès et de polyvalence. 8 Usagers ont obtenu une VAE depuis 2011 et 8 personnes ont fait l'objet d'insertion en milieu ordinaire ou entreprise adaptée entre 2012 et 2018.

A ce jour, quelques personnes sont identifiées au sein de l'ESAT comme susceptibles d'intégrer le milieu professionnel hors secteur protégé, mais sur un horizon à moyen terme et à condition que l'environnement visé soit sécurisant pour elles. Les conditions de déplacement sont souvent un frein à certaines possibilités.

L'insertion part à la fois des demandes des personnes et de la détection des personnes qui ont un potentiel.

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

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

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

Les travailleurs expriment facilement leur souhait de partir dans un autre ESAT, en entreprise... Les réponses peuvent se faire sous différentes formes, nécessitent de réunir de nombreuses conditions et de rester vigilants à la vulnérabilité des personnes accompagnées.

Les conditions de l'insertion

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

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

L'insertion s'appuie d'abord sur la stabilité des personnes dans les règles professionnelles de l'ESAT pour préparer une entrée en milieu ordinaire. Les processus d'insertion sont plus ou moins longs selon le profil des personnes. Certaines personnes sont identifiées de manière à rester un temps limité au sein de l'ESAT. Ce travail est fait en relais avec des partenaires associatifs (SISEP) et extérieurs (entreprises et collectives locales).

4-LES PRESTATIONS DE SERVICES TRANSVERSALES

Un travail de réseau en lien avec le SISEP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La mobilité professionnelle des travailleurs : levier et pré requis

La mobilité professionnelle revêt plusieurs réalités :

- La Mobilité interne : C'est une des forces de l'ESAT ; les travailleurs sont globalement très disponibles et formés -quand ils en ont le potentiel – pour travailler dans différents ateliers. De ce fait les transferts entre ateliers ou entre poste de travail au sein même d'un atelier sont fréquents, le PPI est un outil qui génère cette mobilité car elle y est questionnée.
- Mobilité physique : Une autonomie dans la mobilité dans les transports est indispensable pour rejoindre l'ESAT (zone mal desservie, changements de bus...). Elle requiert des capacités physiques et d'adaptation pour gérer les temps de trajet, l'usage de véhicules personnels motorisés ou pas.
- Mobilité inter ESAT : si elle est limitée en fonction des places disponibles dans chaque ESAT, la mobilité professionnelle d'un ESAT vers un autre est possible. Il s'agit de la mobilité professionnelle d'un ESAT géré par l'APEI du Valenciennois vers un autre ESAT de l'association. Elle peut être motivée pour des raisons

4-LES PRESTATIONS DE SERVICES TRANSVERSALES

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

La mobilité vers des ESAT d'autres APEI est également possible.

Les stages et le SAS : des outils pertinents pour travailler l'insertion et/ou l'intégration

Le stage est un outil intéressant pour découvrir le monde l'entreprise ou pour découvrir des métiers ou s'inscrire dans une dynamique de transfert (une dizaine de stages inter ESAT APEI ou hors APEI).

L'expérimentation sur le terrain (via stage en entreprise, stage inter ESAT, via insertion...) sont de véritables curseurs pour évaluer l'action de l'ESAT en termes d'insertion.

Le SAS pour les jeunes venant des IMPRO permet de travailler une alternance d'un mi-temps ESAT et d'une mi-temps d'accompagnement éducatif d'aide à l'entrée dans le monde du travail.

Questionnement :

La RAE – Reconnaissance des Acquis de l'Expérience-, réglementairement exigible, n'est pas encore en place aux ateliers du Hainaut. Il a été décidé, au niveau du TPAV, de s'engager pleinement dans cette démarche sur la base du référentiel DEQUALCO qui s'applique à plusieurs métiers de l'ESAT. Les exigences du secteur économique évoluent. Les dispositions en place sont-elles suffisantes et adaptées ?

Objectifs

En lien et en concordance avec les autres ESAT de l'APEI, répondre à l'exigence réglementaire relative à la RAE qui est un véritable et très intéressant axe de promotion de la personne au travail.

Adapter les dispositions aux nouvelles exigences économiques pour ce qui concerne les compétences, le matériel, les infrastructures et l'organisation.

Développer les échanges avec les IMPRO pour faire évoluer les compétences des élèves « orientables ».

Avec les autres ESAT, développer un service de restauration collective pour répondre à la demande associative.

Actions

- Mettre en œuvre la RAE si possible pour l'ensemble des Usagers.
- Adapter les compétences des travailleurs et des salariés aux exigences nouvelles des clients économiques : implication dans la logistique suite à la formation.
- Adapter les moyens matériels et infrastructurels à ces exigences : outils/supports et informatisation de l'approche logistique, adaptation du bâtiment.
- Adapter l'organisation du conditionnement pour optimiser son fonctionnement : optimisation des flux et des déplacements par rapprochement des unités de conditionnement
- Avec les autres ESAT, engager une réflexion commune sur l'organisation des activités économiques
- Travailler une approche de certification « management de la qualité » type ISO 9001 pour les activités de production

2. Le service éducatif

Le service éducatif est constitué :

- De 3 éducateurs spécialisés
- 1 assistante de service sociale
- 1 secrétaire en contrat CUI CAE
- 1 personne dédiée au service ETAPE

Les éducateurs, l'assistante sociale et l'AMP d'ETAPE sont référents des personnes et sont en charge de la rédaction, transmission (équipes, tuteurs) et suivi du PPI de la personne en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Les référents recueillent les demandes, recensent les besoins et élaborent en lien avec les moniteurs d'atelier et la personne la trajectoire à suivre pour son projet. Des entretiens et bilans sont réalisés régulièrement afin de mesurer l'avancée du projet voire de préparer son réajustement.

Ils recensent les demandes de formation, déterminent les apprentissages techniques et relationnels et jouent le rôle d'interface avec des services extérieurs pour proposer et donner à la personne un relais adapté à sa situation. (ex :relais avec un service de soins, un service de prévention, action « diab'hainaut », mise en place d'une orientation SAVS...)

Le service éducatif assure aussi chaque jour une permanence éducative qui permet de recenser les présents et absents, de vérifier renseigner et transmettre les motifs d'absences, voire de déclencher en lien avec la hiérarchie un processus de signalement pour absence inquiétante.

Dans cette permanence, ils assurent aussi un rôle d'écoute et d'accueil quotidien des difficultés rencontrées par les personnes accueillies, qui éprouvent le besoin d'en discuter pour être rassuré ou orienté vers un professionnel ou service compétent. L'objectif étant d'éviter ainsi une rupture avec l'accompagnement au travail.

Le Service éducatif est aussi le garant du respect du projet de la personne en s'assurant que les propositions d'affectations dans un nouvel atelier ou en dehors de l'ESAT correspondent à son projet et à ses capacités. Les décisions de changement sont concertées et validées par un responsable (Directeur Adjoint, Chef de service production). Il assure avec l'assistante sociale le renouvellement des orientations MDPH et d'une manière générale l'accompagnement sociale de la personne au sein de l'ESAT.

La secrétaire quant à elle assure le suivi administratif des dossiers de stage, la bonne transmission des informations pour l'accompagnement aux professionnels assurant le tutorat, réalise les bilans avec les structures demandeuses et en assure la transmission. Elle participe aussi à la tenue des avenants de contrat de soutien et d'aide par le travail.

La place du dispositif E.T.A.P.E.

E.T.A.P.E. est un espace de travail aménagé pour l'évaluation des personnes qui montrent des signes de régressions par rapport à leurs capacités habituelles. Ce service a pour mission d'observer et d'évaluer la situation de la personne toute en essayant de la remobiliser sur leurs acquis professionnels, voire de maintenir leurs savoirs de base. Ce dispositif est un outil au bénéfice des personnes les plus en difficulté qui permet de prendre le temps de redéfinir en équipe pluridisciplinaire le projet de la personne tout en y associant son entourage si en effet le travail devient problématique pour elle.

3. Les soins et le suivi psychologique

L'approche des soins dans l'ESAT Les Ateliers du Hainaut

Au niveau somatique

Les Ateliers du Hainaut dispose d'une infirmière à 0.5 ETP.

Celle-ci a pour mission première d'organiser et de suivre les visites médicales du travail des usagers, de tenir les dossiers médicaux et de renseigner les fiches santé (document de liaison d'urgence) de tous les travailleurs. Elle s'assure également d'informer, via des fiches de vigilance, les tuteurs des stagiaires ESAT accueillis pour garantir leur bon accompagnement et leur sécurité au travail. Elle propose aussi des actions de prévention des bilans de santé reposant sur les besoins des usagers, sur un plan partenarial. Enfin, elle gère le suivi des accidents du travail, bénins ou non.

Sur les fiches santé sont précisés tous les renseignements utiles en cas d'hospitalisation en urgence, à savoir :

- Les contacts : médecin traitant, parents, ...
- Les allergies,
- Les traitements en cours,
- Les contreindications 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 soit par l'infirmière soit par les éducateurs dans le cadre d'un protocole. 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.

Le siège a embauché une coordinatrice santé qui soutient l'action de l'IDE et contribue à la mise en place de protocoles adaptés et de moyens mutualisés.

QUESTIONNEMENTS

La fiabilité des renseignements transmis se pose quand ceux-ci 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 des 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.

-La dégradation de l'état de santé et la prévention à mettre en œuvre.

OBJECTIF

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

Améliorer les transmissions des informations (dont médicales) pour les nouvelles admissions

4-LES PRESTATIONS DE SERVICES TRANSVERSALES

ACTIONS

Communiquer davantage sur l'importance du dossier de liaison d'urgence auprès des intéressés et leur entourage.

Communiquer sur la mise en place des actions de préventions santé.

Relancer l'activité théâtre pour favoriser le développement personnel des usagers

Au niveau psychologique

Une psychologue à 0.50 ETP travaille aux Ateliers du Hainaut.

Sa mission repose sur :

- Intervenir auprès des personnes et proposer assistance pour dénouer les situations d'ordre psychologique
- Collaborer à l'élaboration des PPI
- Réaliser les examens psychométriques
- Réaliser les synthèses pour le renouvellement MDPH et la validation d'entrée
- Mener des groupes de régulation autour de l'Ethique professionnelle avec l'ensemble des salariés non cadres.

DIFFICULTES RENCONTREES

Les données informatives émanant des établissements précédents l'entrée à l'ESAT ne sont pas forcément transmises à l'ESAT.

OBJECTIF

Optimiser l'évaluation psychologique des Usagers en mutualisant les données.

Réfléchir à la mise en place d'un « comité éthique » commun au TPAV.

ACTION

Faciliter la transmission des informations entre les établissements dans le respect de la RGPD et l'accord de l'utilisateur.

4-LES PRESTATIONS DE SERVICES TRANSVERSALES

Autres Actions réalisées

L'IDE et l'équipe éducative mènent en permanence des actions visant à améliorer l'approche de l'hygiène en général. 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.

4. La restauration

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

Le principe de distribution est celui du self-service. Chaque jour l'Usager a le choix entre plusieurs entrées, au minimum 2 plats principaux et 2 desserts. Les travailleurs sont globalement satisfaits de la restauration.

Une commission repas, réunissant le prestataire, le directeur adjoint, 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'usager.

Les régimes particuliers sont respectés sur prescription médicale.

5. Les partenariats

Les partenariats de l'établissement sont de deux ordres :

1- économiques : c'est-à-dire les particuliers clients, les entreprises, les fournisseurs, les ESAT de l'association ou structure d'insertion extérieure avec lesquels il arrive parfois de réaliser une production en collaboration.

2- ceux liés à la prise en charge (majoritairement dans le cadre de travail en réseau) :

- familles
- organisme de tutelle ou curatelle,
- services de soins ou de prévention extérieurs (service d'addictologie, de prévention, médecin traitants, médecine du travail, CMP)
- Services de l'APEI (notamment établissements de l'enfance, SISEP et Services de milieu ouvert (SAMO), SAMSAH, SAP, autres ESAT, établissement d'hébergement)
 - Administrations (mairie, CCAS CPAM, CAF, MDPH)
 - Service de transport public ou spécialisé
 - Les organismes de formation
 - DIAB'HAINAUT
 - GREDD,
 - CREHPSY,
 - Centre de Ressources Autisme (CRA),
 - CAP EMPLOI
 - Pôle emploi
 - ERP MAGINOT
 - Etc.

4-LES PRESTATIONS DE SERVICES TRANSVERSALES

QUESTIONNEMENT

Les partenariats sont déjà considérés comme importants mais pas encore optimisés. Ne peut-on pas s'ouvrir davantage encore sur l'extérieur en les développant ?

OBJECTIF

Optimiser et favoriser l'inclusion et la prévention

ACTION

Développer les partenariats en formalisant par des conventions quand cela est possible

1. Les ressources humaines des Ateliers du Hainaut

L'ESAT emploie une petite cinquantaine de salariés :

L'équipe cadre

- 1 directeur d'établissement (directeur du TPAV)
- 1 directeur-adjoint initialement chef de service éducatif
- 1 chef de service administratif et financier (0.33 ETP)
- 1 Chef de productions
- 1 psychologue (0.5 ETP)

Pour 3.83 EPT

L'équipe technico-éducative

- 3 moniteurs principaux d'atelier
- 20 moniteurs d'ateliers (19,66 ETP)
- 1 éducateur technique spécialisé
- 1 moniteur éducateur

Pour 24.66 EPT

Le service médico-social éducatif

- 1 assistant de service social
- 3 éducateurs spécialisés (ES)
- 1 IDE (0.5 ETP)
- 1 Educateur technique (ET) pour le service ETAPE

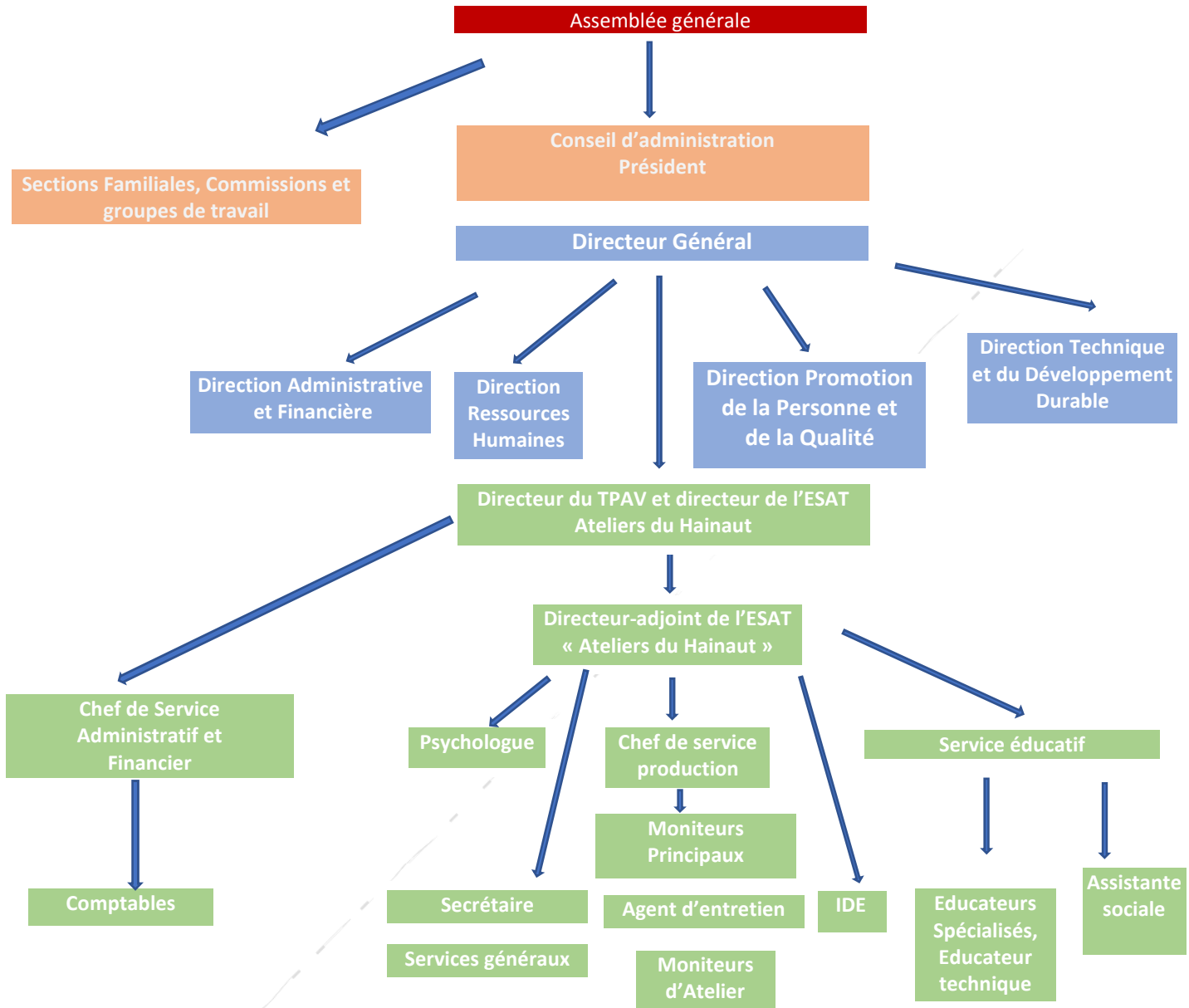
Pour 5,50 EPT

Les services administratifs et généraux

- 1 agent administratif principal
- 1 technicien supérieur en comptabilité
- 1 technicien qualifié en comptabilité
- 1 accompagnateur de bus (0,57 ETP)
- 1 homme d'entretien
- 1 cuisinier (0,80 ETP)
- 4 agents d'entretien (3,50 ETP)
- 1 cariste
- 1 chauffeurs

Pour 10.87 EPT

Organigramme



Les compétences présentes au sein de l'ESAT « Les Ateliers du Hainaut »

Le Directeur TPAV est directeur de l'ESAT Ateliers du Hainaut et coordonne l'ESAT des établissements du TPAV.

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 production (Chef d'ateliers) 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.

Le chef de Service Administratif et Financier est un cadre associatif et membre de l'équipe de direction de l'établissement sous la responsabilité du directeur du TPAV. Il a pour mission d'organiser et gérer l'activité du service administratif et financier et des services généraux. 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, la gestion des locaux et l'animation de l'équipe dont il a la responsabilité hiérarchique.

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

L'équipe Médico-sociale éducative (AS, ES, IDE, ET) : les salariés de l'équipe participent, chacun dans sa fonction, à l'accompagnement des personnes, en vue de leur apporter l'assistance individualisée et le soutien que nécessite leur état psychique et/ou physique, de favoriser leur insertion professionnelle et sociale et dans la mesure du possible, de les faire progresser vers un maximum d'autonomie en lien avec le Projet Personnel Individualisé. Elle fait vivre les PPI en les construisant avec les Usagers. 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.

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 professionnalisation en développant ou maintenant leurs acquis professionnels.

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

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

Les modalités de collaboration des professionnels

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

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

Le calendrier de fonctionnement prévoit 4 types de réunion ;

- Des réunions institutionnelles trimestrielles pilotées par le Directeur TPAV avec le Directeur Adjoint sur les sujets transversaux (projets, outils de gestion...)
- Des réunions par groupe sur les situations de prises en charge (trois groupes et 8 réunions par an) pilotée par le directeur adjoint. C'est un espace d'échange de réflexion et de travail sur les situations difficiles

ou d'évolution vécues au sein des ateliers. Elle réunit les moniteurs et le service éducatif et concoure ainsi à la cohérence de la prise en charge et au travail pluridisciplinaire

- Un groupe éthique pilotée par la psychologue permettant de travailler l'éthique professionnelle. Des réunions organisées en fonction de l'actualité sur des thèmes prédéterminés.
- Des réunions pilotées par le chef de service production pour chaque atelier avec pour objet la réflexion sur les méthodes et organisation des ateliers, la relation client, la sécurité.

La psychologue est une ressource d'appui pour les équipes de direction. Elle crée du lien entre les équipes, interpelle les responsables pour les situations délicates. Son rôle est de donner des réponses aux questionnements des équipes par une approche technique différente de l'approche éducative, pour servir la compréhension des problématiques et aider à élaborer des stratégies de prises en charge et de résolution de problèmes.

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'évaluation professionnelles sont faites tous les 2 ans conformément à la réglementation. Les 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.
- La mise en place d'un groupe éthique, qui animé par la psychologue, permet de partager les expériences au cours d'espaces de paroles.
- Une formation SST pour l'ensemble des salariés
- Une formation à la logistique interne.

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 :

L'approche technique étant globalement jugée satisfaisante, les exigences des clients économiques portent de plus en plus sur l'aspect logistique interne et les salariés n'ont à ce jour pas encore ni la culture ni les moyens matériels pour satisfaire cette attente.

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.

Les entretiens professionnels ainsi que les entretiens individuels d'évaluation doivent permettre d'apprécier les évolutions de compétence. Parfois les échéances ne sont pas respectées ; ne conviendrait-il pas d'être plus rigoureux dans l'application de cette disposition associative ?

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

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

OBJECTIFS

Adapter les compétences des salariés aux exigences nouvelles des clients économiques

Formaliser les tâches et fonctions des salariés

ACTIONS

Former des salariés concernés à la logistique

Revoir les fiches de poste. Ne pas oublier les référents « techniques »

Réaliser dans les délais les entretiens annuels d'évaluation

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

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

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

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

Repenser la cartographie des réunions du personnel

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.

Missions : préparations des budgets, des comptes administratifs, management et gestion des plannings des équipes administratives et de services généraux, gestion et administration du personnel (contrats de travail, paye...).

Les financements sont précisés page 6.

QUESTIONNEMENT

La gestion des immobilisations n'a pas été actualisée pendant une période relativement longue. Ce travail a été lancé en 2017 et 2018 mais n'est pas encore terminé.

OBJECTIF

Optimiser la politique d'investissement.

ACTION

Poursuivre le travail de gestion des immobilisations pour une meilleure politique d'investissement

1. La bientraitance au centre des préoccupations des Ateliers du Hainaut

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 résident 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 éducateurs 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 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

6 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION

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 bienveillance.

- **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. Cet état de fait devra être discuté et validé au niveau associatif.

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...

La bientraitance au centre des préoccupations des Ateliers du Hainaut et la notion de maltraitance

Cette notion de bientraitance peut se dessiner en creux autour de la notion de maltraitance. Un outil élaboré par l'APEI du Valenciennois afin de répondre le plus objectivement possible aux situations de maltraitance : « Politique de l'APEI du Valenciennois en matière de promotion de la bientraitance et de gestion des situations de maltraitance ».

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 ;
- Synthèses permettant de faire le point concernant l'entrée de l'usager (situation psychologique, comportement au travail, vie sociale, perspectives...), puis lors du renouvellement d'orientation ESAT.
- 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'Évaluation 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
- Les espaces de calme-retrait et d'apaisement

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

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

Dispositions prises relativement aux autres risques

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

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

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

Le **DUERP** - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels – 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 de très bonne notoriété. Il applique les normes alimentaires en générale et HACCP en particulier avec un professionnalisme reconnu.

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

Concernant la sûreté, l'enceinte de l'ESAT est sous surveillance vidéo.

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

La gestion des incidents

Les Atelier du Hainaut 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 et leur traitement est communiquée aux personnes concernées et à l'équipe.

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

7 – LA QUALITE ET LA GESTION DES RISQUES

- « L'accompagnement à la santé de la personne handicapée »
- « Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques »
- « Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées »
- « Les attentes de la personne et le projet personnalisé »
- « La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre »
- « La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'Action sociale et des familles »
- « Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux »
- « Expression et participation des usagers dans les établissements relevant du secteur de l'inclusion sociale »
- « Mise en œuvre de l'évaluation interne »
- « Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance »
- « Ouverture de l'établissement à et sur son environnement »
- « Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement »
- « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service »
- « Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique »
- « Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap »

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 »

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.

QUESTIONNEMENT

Tout système qualité doit s'appuyer sur un certain formalisme repris dans des procédures et/ou autres documents qualité. Il apparait qu'un certain nombre de procédures n'ont pas encore été écrites.

Les supports utilisés pour le DUERP sont différents selon les ESAT. Peut-on uniformiser l'approche ? L'ergonomie de certains postes de travail doit être parfois adaptée aux Travailleurs.

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

OBJECTIF

Poursuivre la Formalisation des dispositions prises pour que le personnel puisse s'appuyer sur ces références en cas de besoin ou d'interrogation.

ACTIONS

Faire le bilan des procédures manquantes et les Rédiger

Uniformiser l'approche DUERP

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

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

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 :

- Le COPIL du TPAV (Directeurs et Directeurs adjoints)
- Le COPIL de l'ESAT (Directeur adjoint, chefs de services et psychologue)
- Les équipes impliquées dans les actions.

Lors de la définition des plans d'actions des personnes ressources seront nommées pour faire vivre chaque plan d'action. Ses personnes ressources seront choisies selon leurs compétences et connaissances du sujet. Des groupes de travail seront définis pour chaque mission d'un plan d'action. Un échéancier est mis en place lors de la définition des plans d'actions.

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

Point trimestriel du COPIL de l'ESAT : Afin de pouvoir suivre correctement l'échéancier mis en place, les personnes nommées pour être garantes de la mise en œuvre des objectifs prédéterminés se rencontreront une fois par trimestre avec l'équipe de direction afin de mesurer l'avancée de l'action.

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

EE PAEE ERVI

SYNTHESE DES OBJECTIFS

OBJECTIFS COMMUNS AUX 3 ESAT DU TPAV

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

OBJECTIFS PROPRES A L'ETABLISSEMENT

- Rendre le CVS véritablement acteur de la Vie de l'Etablissement :
- Rédaction d'un journal, journal TV du CVS, ...
- Relancer l'activité théâtre pour favoriser le développement personnel des Usagers

OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

- Développer les partenariats dans le but d'optimiser et de favoriser l'inclusion
- Consolider le travail en équipe pluridisciplinaire pour améliorer encore la qualité de la prise en charge
- Adapter le service Etape aux évolutions des besoins des publics accueillis
- Adapter les moyens matériels et infrastructurels à ces exigences : outils/supports et informatisation de l'approche logistique, adaptation du bâtiment
- Adapter l'organisation du conditionnement pour optimiser son fonctionnement : optimisation des flux et des déplacements par rapprochement des unités de conditionnement
- Poursuivre le travail de gestion des immobilisations pour une meilleure politique d'investissement
- Poursuivre la sécurisation du site et de ses voies de circulation (signalisation par exemple)
- Travailler sur un plan de modernisation de l'établissement dans le cadre d'une réflexion sur de nouvelles activités (projet architectural et évolution des publics)
- Formaliser dans des procédures les organisations et les méthodes de prise en charge
- Adapter les compétences des travailleurs et des salariés aux exigences nouvelles des clients économiques : Implication dans la logistique suite à la formation

EXMILLIEER

OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

<p>Fiche Action n° 1-a</p> <p>Objectifs TPAV accompagnement et prise en charge de la personne :</p> <p><i>Poursuivre la politique de mutualisation des moyens et des outils</i></p>		
Objectifs spécifiques	Echéance	Responsable
Utiliser un support et une méthode identique pour les PPI des 3 ESAT	31/12/2020	Directeur Adjoint Ateliers du Hainaut
Mettre en œuvre un référentiel de compétences unique pour les 3 ESAT (base DEQUALCO) et développer la RAE (au niveau du management global) en complément du référentiel de compétences	02/01/2020	Directeur Adjoint Ateliers du Hainaut
Réfléchir sur la mise en place d'un « comité éthique » unique	31/12/2022	Directeur TPAV
Vieillessement : utiliser l'outil d'évaluation mis en place par l'association pour identifier le vieillissement précoce et suivre son évolution. Prendre les dispositions pour être en phase avec le vieillissement prévisible	31/12/2023	Directeur Adjoint Ateliers du Hainaut
Développer les échanges avec les IMPro pour faire évoluer les compétences des élèves « orientables » ESAT	31/12/2020	Directeur Adjoint Ateliers Réunis
Améliorer les transmissions des informations (dont médical) pour les nouvelles admissions.	31/12/2020	Directeur Adjoint Ateliers Réunis
Indicateurs	Effectivité document PPI commun Comptes-rendus Comité Ethique Nb de personnes suivies en RAE Comptes-rendus des réunions avec IMPro	
Pilotage	COFIL Direction TPAV	

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	Directeur TPAV
Engager une réflexion commune sur l'organisation des activités économiques	31/12/2019	Directeur adjoint Ateliers Réunis
Travailler une approche de certification « système de Management de la Qualité » (ISO 9001) pour les activités de production.	31/12/2020	Directrice adjoint QHSE
Uniformiser les DUERP et en assurer les mises à jour	31/12/2020	Directrice Adjointe QHSE
Écrire et mettre en œuvre la procédure des plans de prévention clientèle et fournisseurs	31/12/2020	Directrice Adjointe QHSE
Finaliser la procédure de gestion et suivi des accidents du travail	31/12/2019	Directrice Adjointe QHSE
Optimiser l'approche ergonomique des postes de travail (en partenariat avec la médecine du travail)	31/12/2020	Directrice Adjointe QHSE
Indicateurs	Planning mise en place de la restauration collective Comptes-rendus des réunions de réflexion	
Pilotage	COFIL Direction TPAV	

Fiche Action n° 3-a

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

OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

Fiche Action n° 4-a

Objectifs TPAV Ressources Humaines :

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

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

Fiche Action n° 1-b		ATELIERS DU HAINAUT	
<i>Prise en charge de la personne au niveau établissement</i>			
Objectifs spécifiques		Echéance	Responsable
Rendre le CVS véritablement acteur de la Vie de l'Établissement : Rédaction d'un journal, journal TV du CVS, ...		31/12/2021	Directeur Adjoint
Relancer l'activité théâtre pour favoriser le développement personnel des Usagers		31/12/2021	Directeur Adjoint
Développer les partenariats dans le but d'optimiser et de favoriser l'inclusion		31/12/2021	Chef de productions
Consolider le travail en équipe pluridisciplinaire pour améliorer encore la qualité de la prise en charge		31/12/2021	Directeur Adjoint
Adapter le service Etape aux évolutions des besoins des publics accueillis		31/12/2021	Directeur Adjoint
Indicateurs	Nombre d'usagers ayant suivi et finalisé la RAE		
	Effectivité des journaux		
Pilotage	COFIL Etablissement		

OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

Fiche Action n° 2-b		ATELIERS DU HAINAUT	
Activité économique et organisation au niveau établissement :			
<i>Se doter des moyens de mieux répondre aux exigences implicites et explicites des clients économiques</i>			
Objectifs spécifiques	Echéance	Responsable	
Adapter les moyens matériels et infrastructurels à ces exigences : outils/supports et informatisation de l'approche logistique, adaptation du bâtiment	31/12/2021	Directeur Adjoint	
Adapter l'organisation du conditionnement pour optimiser son fonctionnement : optimisation des flux et des déplacements par rapprochement des unités de conditionnement	31/12/2021	Chef de service Production	
Poursuivre le travail de gestion des immobilisations pour une meilleure politique d'investissement	31/12/2020	Directeur Adjoint	
Poursuivre la sécurisation du site et de ses voies de circulation (signalisation par exemple)	31/12/2019	Directeur Adjoint	
Travailler sur un plan de modernisation de l'établissement dans le cadre d'une réflexion sur de nouvelles activités (projet architectural et évolution des publics)	31/12/2021	Directeur TPAV	
Indicateurs	Modification des infrastructures Evaluation des formations suivies Suivi de la gestion des immobilisations Mise en place du plan de signalisation et de circulation		
Pilotage	COFIL Etablissement		

OBJECTIFS ET FICHES ACTIONS

Fiche Action n° 3-b ATELIERS DU HAINAUT			
Ressources Humaines au niveau établissement :			
Objectifs spécifiques		Echéance	Responsable
Formaliser dans des procédures les organisations et les méthodes de prise en charge		31/12/2021	Directeur Adjoint
Adapter les compétences des travailleurs et des salariés aux exigences nouvelles des clients économiques : Implication dans la logistique suite à la formation		31/12/2021	Chef de service Production
Indicateurs	Evaluation des formations suivies Effectivité rédaction des procédures		
Pilotage	COPIL Etablissement		

ANAP :

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

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

Depuis le 1^{er} 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 employée pour préciser le temps de travail des salariés encadrants ou temps de prise en charge des personnes accueillies.

GLOSSAIRE

SISEP : Service d'Insertion Sociale Et Professionnelle. Ce service accompagne des personnes en situation de handicap admises en ESAT ou bénéficiant d'une orientation ESAT et inscrite sur la liste d'attente dans leur parcours d'insertion professionnelle et sociale en milieu ordinaire de travail.