PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT – ASSOCIATION LE CLOS DU NID

SOMMAIRE

PREAMBULE
Contexte de réactualisation
Méthode d'élaboration

1 - HISTOIRE ET PROJET DE L'ASSOCIATION
1.1 Histoire
1.2 Ambition/Positionnement/Valeurs
1.3 Les chiffres clés 2014 de l'Association « Le Clos du Nid »
1.4 Place des structures de travail protégé au sein de l'Association
1.5 Place des structures de travail protégé au sein de l'environnement
1.6 Organigramme de l'Association « Le Clos Du Nid »

2 - PRESENTATION DES DIFFERENTS ETABLISSEMENTS
2.1 Présentation de l'établissement ESAT Bouldoire
2.2 Présentation de l'établissement ESAT La Colagne
2.3 Présentation de l'établissement ESAT La Valette

3 - VALEURS, PRINCIPES ET REFERENCES GUIDANT L'ACTION

4 – PUBLICS : CARACTERISTIQUES ET EVOLUTIONS, CONSEQUENCES EN MATIERE D'ACCOMPAGNEMENT
4.1 Politique d'admission
4.2 Les publics accompagnés
4.3 Evolutions des besoins d'accompagnement

5 - FINALITE ET BUTS
5.1 Finalité
5.2 Buts

6 - DECLINAISON DE L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT
6.1 Les différents volets d'accompagnement et leurs objectifs
6.2 Politique et outils de la professionnalisation

7 - FONCTIONS SUPPORTS
7.1 Description
7.2 Finalité et buts

8 - PARTENARIATS/RESEAUX
8.1 Liens entre les 3 ESAT de l'Association
8.2 Liens avec les foyers d'hébergement de l'Association
8.3 Liens avec les familles
8.4 Liens avec les mandataires judiciaires
8.5 Partenariats autour de la santé
8.6 Partenariats autour de la formation
8.7 Partenariats autour de l'orientation
8.8 Partenariats autour de la production

9 - RESSOURCES HUMAINES
9.1 Organigramme du pôle
9.2 Orientations RH (politique de recrutement, politique de formation, choix de management, ...)
9.3 Répartition des responsabilités Etablissement/DG

10 - CAHIER TECHNIQUE : DISPOSITIFS ET PROCEDURES
10.1 Démarche qualité
10.2 Communication
10.3 Participation

11 - PERSPECTIVES
11.1 Une démarche permanente d'amélioration de la qualité
11.2 Les axes de progrès

ANNEXES
Annexe 1 : L'histoire et le projet de l'Association « Le Clos du Nid »
Annexe 2 : Plaquettes de présentation des trois ESAT
Annexe 3 : Brève présentation des différents dispositifs et procédures (principes, modalités)

PREAMBULE

Contexte de réactualisation

L'Association « Le Clos du Nid », prenant en compte la dynamique de mutualisation engagée, a souhaité que les trois Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) dont elle est gestionnaire puissent réactualiser leurs projets d'établissements respectifs, sous la forme d'un projet commun aux trois structures, tout en conservant leurs identités et leurs spécificités.

Ce projet commun aux trois ESAT préfigure le dialogue que l'Association « Le Clos du Nid » souhaite engager avec les autorités de tarification, s'agissant de l'évolution administrative des trois agréments vers une autorisation unique.

Cet ensemble d'ESAT est intégré au Pôle de travail adapté qui comprend aussi une Entreprise Adaptée (et la future Section Annexe d'ESAT).

Méthode d'élaboration

L'approche de l'élaboration de ce projet commun a été participative et s'est appuyée sur plusieurs instances :

- Un Comité de pilotage (COPIL) constitué : d'un représentant des Usagers, de représentants des professionnels de chacun des ESAT (cadres et non cadres), de la Direction des ESAT (Directeur et Directeur adjoint), d'un représentant de la Direction générale, d'un membre du Conseil d'Administration de l'association gestionnaire et d'un représentant des parents. Son rôle a été de poser le cadre général de la démarche et d'en garantir la cohérence comme l'opérationnalité. Il s'est attaché à redéfinir la finalité de cet ensemble (réunissant les trois ESAT), d'en identifier les valeurs, pratiques et références partagées, d'en repérer l'offre à destination des travailleurs en situation de handicap.
- Des groupes d'échanges dans chacun des ESAT, réunissant les professionnels de la structure et explorant/enrichissant/amendant les propositions de positionnement du COPIL et explicitant plus précisément les spécificités de l'établissement au regard de son public, de ses activités ou encore des modalités d'accompagnement.
- Des rencontres avec des travailleurs en situation de handicap dans chacun des ESAT. Il s'agissait à la fois de leur présenter les travaux du COPIL et d'intégrer leurs réactions et propositions, mais aussi de recueillir leurs souhaits et attentes s'agissant de l'accompagnement dans et par le travail.
- Des échanges réguliers avec la Direction et la Direction générale : suivi de l'avancement du travail sur le projet technique, lien avec les positionnements associatifs.
- Un comité d'écriture, plus restreint que le COPIL et avec certains de ses membres, a été plus particulièrement chargé de rédiger (avec le soutien de l'URIOPSS LR) la version finalisée du projet, sur la base des comptes rendus des diverses réunions.

L'ensemble de la démarche a été coordonnée et animée par deux conseillers techniques de l'URIOPSS LR, en lien direct avec la Direction des établissements concernés et la Direction Générale de l'Association.

Enjeux de la réactualisation : fonder un nouveau projet ?

Ce travail a permis de vérifier la cohérence globale de la dynamique de mutualisation et d'échanges engagée entre les trois ESAT, au bénéfice d'un parcours professionnel de chaque travailleur en situation de handicap, qui doit rester personnalisé, évolutif et modulable, dans un contexte d'évolution des profils et attentes des publics qui reste éminemment sensible.

Le socle commun de références, supports et de pratiques, partagé par l'ensemble des professionnels, s'enrichit de la diversité des activités proposées par chaque ESAT ou de leurs environnements de travail respectifs.

Ce mouvement transversal cherche à articuler au mieux les identités et cultures professionnelles de chaque ESAT, dans une culture partagée et co-construite, respectueuse de ce qui a été bâti et ouvrant des opportunités d'évolution ou de réorientation de carrière.

Pour l'Association « Le Clos du nid », ce dispositif, qu'elle a voulu souple et structurant, va dans le sens de la mise en place et de la reconnaissance d'un établissement unique, qui devrait se traduire par une évolution sur le plan de l'autorisation (autorisation unique).

1 - Histoire et projet de l'Association (Voir annexe 1 p 43)

1 - 1 Histoire

L'action de l'Association " Le Clos du Nid " a été engagée le 25 décembre 1955 (déclaration en Préfecture le 16 décembre 1956), sous l'impulsion de Monsieur l'Abbé OZIOL qui souhaitait accueillir des enfants handicapés en détresse et soulager leurs familles.

Dans son objet statutaire, l'Association a pour but " *l'accueil, le soin, l'accompagnement et l'épanouissement social des Personnes en situation de handicap mental, physique et associé quel qu'en soit la nature et le degré, jusqu'au terme de leur vie* ".

Sous l'impulsion et l'inspiration du Docteur F. TOSQUELLES, un ambitieux travail éducatif et thérapeutique a été engagé dès les années 60 auprès des enfants accueillis afin de développer leur potentiel intellectuel, psychique et social.

L'essentiel de ses établissements est implanté sur le bassin de Marvejols et sur les communes de Saint-Germain du Teil et de Chanac. L'association « Le Clos du Nid » gère aujourd'hui 20 établissements et services, une entreprise adaptée et un siège social, au profit de 1034 Personnes en situation de Handicap.

1 - 2 Ambition/ positionnement/ valeurs

La Personne en situation de Handicap, sujet de droit : en dépit de ses altérations et empêchements, tout doit être entrepris pour garantir aux Personnes en situation de handicap, une qualité d'accompagnement qui allie les soins, l'éducation et un accès plein et entier à la société. Cette démarche doit s'envisager à tous les âges de la vie.

L'Association au service de la Personne en situation de Handicap : l'Association affirme son engagement et son désir d'entreprendre toute démarche tendant à assurer la protection, le bien-être et l'inclusion des Personnes en situation de handicap, notamment par le développement d'équipements et de services spécialisés. Elle s'engage également à développer par tous les moyens, la qualité des services rendus aux Usagers : hébergement, éducation, soins, aptitudes professionnelles, socialisation, etc.

Des propositions variées et adaptées - la recherche : L'Association « Le Clos du Nid » s'inscrit dans une démarche de promotion d'institutions répondant aux évolutions sociologiques observées et de redéploiement de ses propres ressources, pour répondre aux besoins médico-sociaux des Personnes en situation de handicap. L'expérience acquise en un demi-siècle d'action médico-sociale justifie la mise en œuvre de méthodologies, d'études et de recherches-actions propres à optimiser le service rendu aux Usagers et à participer à l'évolution des pratiques.

Des droits respectés : Dans l'ensemble des établissements et services placés sous son autorité de gestion, et en référence à la « Charte des droits et libertés de la Personne accueillie », l'Association s'emploie à respecter leurs droits et tout particulièrement en matière de Dignité, de Liberté et de Sécurité. Par l'ensemble de ses actions, l'Association entend développer auprès de ses Usagers un travail d'anticipation et d'innovation, basés sur l'observation des Personnes accompagnées, dans l'objectif de mieux connaître les besoins actuels et avenir, afin de procéder aux évolutions nécessaires des établissements et services. La participation de la Personne accueillie et/ou de son représentant, sera systématiquement recherchée et encouragée dans tous les domaines de sa vie personnelle ou de la collectivité. Dans les limites imposées par les conditions d'accompagnement et la sécurité des Personnes, la libre circulation des Usagers sera garantie ainsi que l'exercice des droits civiques et des convictions religieuses et philosophiques.

1 - 3 Chiffres clés 2014 de l'Association « Le Clos du Nid »

- 1 034 places autorisées
- 1 439 personnes accompagnées sur l'année
- 822 collaborateurs
- 54.6 millions d'euros produits d'exploitation

1 - 4 Place des structures de travail protégé au sein de l'Association

"L'ESAT unifié", souhaité par l'Association, a pour objectif de permettre à des personnes en situation de handicap d'accéder à une vie sociale et professionnelle à travers la participation à des activités économiques, avec un soutien médico-social. Les axes de cette politique sont définis avec les objectifs suivants :

- Favoriser l'intégration professionnelle des personnes accompagnées momentanément ou durablement ;
- Favoriser leur autonomie et leur inclusion sociale ;
- Accompagner les travailleurs handicapés dans des activités de soutien à caractère médico-social et psycho-éducatif ;
- Adapter les modes d'accompagnement proposés aux Usagers et tenter de répondre, de la manière le plus personnalisée possible, à des problématiques spécifiques ;
- Proposer à l'Usager au sein des trois ESAT, une palette d'activités professionnelles la plus large possible dans des environnements de travail et des modalités d'accompagnement diversifiés, afin que chacun puisse y trouver sa place, en fonction de ses attentes et de ses besoins.

Dans cette perspective, les ESAT se sont organisés autour de la mutualisation de leurs moyens et de leurs organisations :

- Mutualisation des fonctions de Direction, de soin, de soutien, de formation… Les personnels partagent leur temps de travail et leurs compétences, permettant ainsi à « l'ESAT intégré » de bénéficier de leurs expertises ;
- Mise en place du Service d'Accompagnement à la Mobilité et à l'Orientation des travailleurs handicapés (SAMO). Ce service est pensé comme une courroie de transmission entre les ESAT et les Foyers d'Hébergement au profit de la continuité et de la cohérence des parcours de vie des travailleurs handicapés ;
- Faciliter la fluidité du parcours de l'Usager au sein de « l'ESAT intégré » ;
- Mise en commun des documents (Loi 2002-2) : livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat de soutien et d'aide par le travail, trame commune du projet d'établissement, procédures médico-sociales…
- Développer transversalement la professionnalisation des Usagers par :

  - la mise en place de progressions éducatives, de fiches de poste ;
  - l'élaboration d'un plan de formation mutualisé pour les Usagers ;
  - la création d'outils d'évaluation et de validation communs ;
  - la négociation auprès d'UNIFAF de formations des moniteurs et éducateurs à la reconnaissance des savoir faire et des compétences, et à l'obtention de titres professionnels par les Usagers qu'ils accompagnent.

Pour l'Association « Le Clos du Nid », l'objectif est de parvenir à un fonctionnement harmonisé au profit des 304 Usagers au sein des ESAT Valette, Bouldoire et Colagne, tout en se positionnant dans la dynamique de création de « L'ESAT intégré ».

1 - 5 Place des structures de travail protégé au sein de l'environnement

Les ESAT ont intégré dans leurs pratiques professionnelles, l'orientation de l'Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des Etablissements et Services sociaux et Médico-sociaux (ANESM) sur l'inscription de l'établissement dans son environnement et notamment la prise en compte des filières économiques implantées sur le territoire.

Le choix d'un accompagnement à l'évaluation interne sur base RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale) et d'un référentiel adapté (ISO) pourrait être une réponse territorialisée des ESAT, rendant plus lisible sa fonction économique, qui est au service de sa mission médico-sociale.

Cette position lui confirmerait une mission d'insertion sociale et professionnelle. Ce terme intègre les démarches visant l'apprentissage et le développement des gestes professionnels, la formation et la qualification professionnelle ainsi que celles relatives à l'intégration du travailleur de l'ESAT dans les sphères de travail adapté ou ordinaire. Cette dénomination concerne également les démarches favorisant l'autonomie et l'anticipation ainsi que son inscription dans la vie sociale.

1 - 6 Organigramme de l'Association « Le Clos du Nid »

Assemblée Générale

Conseil d'Administration

Bureau

Président - Jacques BLANC

Vice Président délégué - Jean-Louis CARCENAC

Vice Président - Patrick LABAUME

Siège Social

Etablissements et services médico-sociaux sous compétence de l'ARS

« Dispositif Enfance »
IME les Sapins
SESSAD les Dolines
IMPro le Galion

MAS l'Aubrac

MAS la Luciole

MAS d'Entraygues

Etablissements et services médico-sociaux sous compétence de l'Aide Sociale

Foyer de Vie l'Horizon

Foyer de Vie Lucien Oziol

Foyer d'hébergemt de Palherets

SATeLi

Foyer d'hébergemt de Bouldoire

Foyer de Vie Saint Hélion

Foyer d'hébergemt La Colagne

Etablissements et services médico-sociaux sous compétence de l'ARS-Etat

Pôle « Travail Protégé »

ESAT la Valette

ESAT Bouldoire

ESAT la Cologne

Etablissements et services médico-sociaux sous compétence de l'ARS et de l'Aide Sociale Départementale

FAM de Bernades

EATU La Maison des Sources

Autres Etablissements et services

Entreprise Adaptée du Gévaudan

2 - PRESENTATION DES DIFFERENTS ETABLISSEMENTS (voir annexe 2 - Page 49)

2 - 1 PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT ESAT BOULDOIRE

ORGANISME GESTIONNAIRE	Association « Le Clos du Nid »
STATUT JURIDIQUE	Association de type loi 1901.
ACTIVITE PRINCIPALE	Blanchisserie industrielle
DESIGNATION DE L'ETABLISSEMENT	ESAT Bouldoire.
OUVERTURE	1973
NOMBRE D'USAGERS ACCUEILLIS	65
N° FINESS	48 078 237 4
SIRET	775 609 050 00031
AUTORISATION	2 Ampliations de l'Arrêtés du 1 janvier 1996 pris par Mr le Préfet de Région, ouvrant convention, signée par Mr le préfet de Lozère.
PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	Docteur Jacques BLANC
DIRECTEUR	Mr Gilles DALLE
ADRESSE	48100 MONTRODAT
TELEPHONE FAX	04 66 32 03 52 04 66 32 95 33
MAIL	esatbouldoire@closdunid.asso.fr

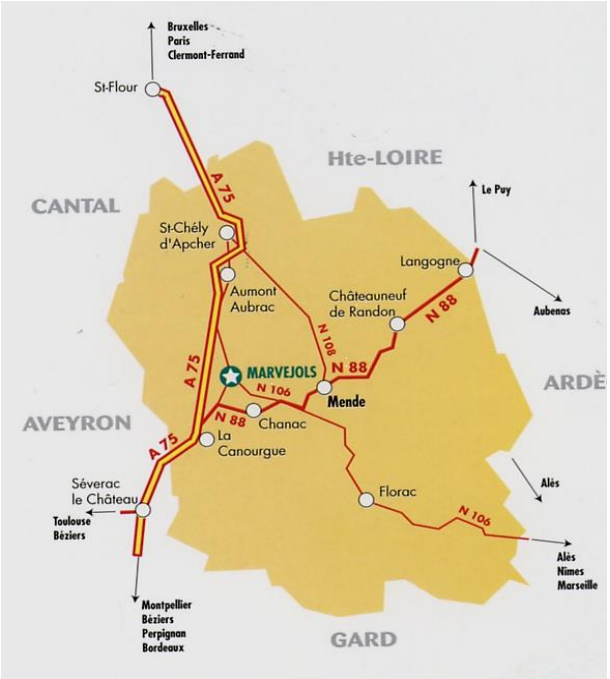
L'ESAT de Bouldoire est situé en zone rurale, à proximité de Marvejols, face au foyer d'hébergement.

L'établissement est accessible :

- Par l'autoroute A75.
- Par la gare SNCF de Marvejols.
Direction Route départementale 1

A ce jour, le recrutement est national. L'ESAT dispose de 65 places pour hommes et femmes

L'ESAT BOULDOIRE propose une mono activité qui est le traitement des articles textiles en blanchisserie industrielle.



Positionnement, Histoire et Engagements de l'établissement

L'ESAT Bouldoire était géré à l'origine par l'Association « Les Ateliers de la Colagne», qui a reçu, pour cet établissement, un premier agrément de la DDASS de la Lozère pour son ouverture avec 60 places. Mr. Le Préfet de Lozère par :

- Arrêté du 12 décembre 1973, fixe l'effectif à 60 personnes,

- Arrêté du 12 juillet 1984, fixe la capacité de l'ESAT à 62 personnes.

Deux ampliations de l'Arrêté de Mr Le Préfet de Région, ouvrant convention signée par Mr. Le Préfet de Lozère.

- Arrêté du 1 janvier 1996, fixe l'effectif à 65 personnes.

- Arrêté du 15 juillet 2010, autorisation de transfert de gestion des ESAT « les Ateliers de la Colagne » et « Bouldoire », gérés par l'Association « les Ateliers de la Colagne » vers l'Association « Le Clos du Nid ».

La production

Les activités proposées au sein de l'établissement sont les suivantes :

ATELIERS ET SERVICES
Blanchisserie L'atelier Blanchisserie permet d'assurer l'entretien du linge plat et des vêtements de travail. Cet atelier propose aux Usagers de l'ESAT de multiples activités de différents niveaux de difficultés. Ainsi, le personnel peut réaliser des opérations de tri, de lavage, de calandrage et de pliage.
Lingerie Cette unité assure l'entretien du linge spécifique des professionnels et des particuliers. Ouverte au public, elle intervient sur des travaux divers : couture, marquage, repassage, pliage, rangement.
Pressing Cette unité est située sur La Canourgue, elle assure l'entretien du linge des particuliers, sur le principe « Aqua-clean ». Elle est complétée par une laverie automatique.
Le service « Entretien des locaux » : Les travailleurs handicapés et le moniteur d'atelier rattachés à ce service sont chargés de l'entretien des locaux de l'ensemble de l'ESAT (hormis les ateliers). De plus, ils interviennent en prestation de service à l'extérieur (pour l'Association ou d'autres types de clients).

La diversité des activités et des postes de travail permettent une progression et une réelle polyvalence. Le fonctionnement de l'ESAT s'apparente à celui d'une petite unité de production semi-industrielle.

2 - 2 PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT ESAT LA COLAGNE

ORGANISME GESTIONNAIRE	Association « Le Clos du Nid »
STATUT JURIDIQUE	Association de type loi 1901.
ACTIVITE PRINCIPALE	Travail du bois
DESIGNATION DE L'ETABLISSEMENT	ESAT La Colagne.
OUVERTURE	1961
NOMBRE D'USAGERS ACCUEILLIS	150
N° FINESS	48 078 005 5
SIRET	775 608 979 00297
AUTORISATION	Arrêté n°84-0979 du 12 juillet 1984 pris par le Département de la Lozère.
PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	Docteur Jacques BLANC
DIRECTEUR	Mr Gilles DALLE
ADRESSE	BP10 - Avenus de la Méridienne Z.A Ste Catherine – 48100 MARVEJOLS
TELEPHONE FAX	04 66 42 93 35 04 66 42 62 09
MAIL	esatcolagne@closdunid.asso.fr

L'ESAT « La Colagne » est situé au cœur de la zone d'activité Sainte Catherine à Marvejols en Lozère.
Il est accessible :
- Par l'autoroute A75 sortie Marvejols,
- Par la gare SNCF de Marvejols.

A ce jour, le recrutement est national. L'ESAT dispose de 150 places pour hommes et femmes.

L'ESAT La Colagne propose des activités industrielles centrées sur le travail du bois

Positionnement, Histoire de l'établissement

L'ESAT la Colagne était géré à l'origine par l'Association « Les Ateliers de la Colagne», qui a reçu, pour cet établissement, un premier agrément de la DDASS de la Lozère pour son ouverture avec 60 places. Mr. Le Préfet de Lozère par :

- Arrêté du 25 mars 1965, fixe l'effectif à 60 personnes,
- Arrêté du 31 mars 1966, fixe l'effectif à 70 personnes,
- Arrêté du 25 avril 1968, fixe l'effectif à 80 personnes.
- Arrêté du 12 juillet 1984, fixe la capacité de l'ESAT à 158 personnes.

- Arrêté du 15 juillet 2010, autorisation de transfert de gestion des ESAT « les Ateliers de la Colagne » et « Bouldoire », gérés par l'Association « les Ateliers de la Colagne » vers l'Association « Le Clos du Nid ».

- Arrêté du 25 février 2011, portant sur le transfert de 8 places d'externat de l'ESAT Colagne vers l'ESAT Valette, fixant l'effectif actuel à 150 personnes.

La production

Les activités proposées au sein de l'établissement sont les suivantes :

ATELIERS ET SERVICES
L'atelier « Débitage-Ecorçage » : Situé en tête de la chaîne de production, une équipe de travail dédiée réceptionne, stocke, débite les matières premières pour la fabrication des emballages légers et lourds. L'atelier réalise également l'assemblage de fermettes pour la construction (l'activité est en sous-traitance). L'effectif est d'environ 15 personnes.
L'atelier « Emballages légers » : Il constitue le secteur principal de l'ESAT. Dans cet atelier, 64 personnes travaillent à la réalisation d'éléments destinés à la fabrication d'emballages légers (têtes de cageots pour fruits ou légumes). L'atelier est équipé d'une ligne de déroulage et de deux lignes d'agrafage.
L'atelier « Emballages lourds » : Cet atelier dont la vocation est de produire des palettes, est équipé de 3 cloueuses automatiques, de postes d'assemblage manuel, de gabarits semi-automatiques et d'une écorneuse. L'effectif est de 26 personnes (dont 9 Usagers issus de l'ESAT « la Valette »).
L'atelier « Menuiserie » : L'équipement de cet atelier permet de réaliser des coffrets et des présentoirs destinés au conditionnement de bouteilles, conserves, savons, parfums...L'effectif est de 18 personnes.
L'atelier « Bois de Chauffage » : Cet atelier, nouvellement intégré à l'ESAT, permet la réalisation de bûches de différentes longueurs et de différentes essences, vendues en vrac ou sur palette. L'effectif de cet atelier comprend 4 personnes.
« Le Magasin » : Cet atelier soutient, sur le plan logistique, l'activité de l'ensemble des ateliers bois (alimentation des machines en matière première, évacuation et stockage des produits finis, chargement des camions de livraison...). Quatre travailleurs d'ESAT, titulaires du CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité) Catégorie 3, composent cet atelier.
L'atelier « Montage/Conditionnement » : Il s'agit d'une activité d'assemblage et de conditionnement de piètements de table, activité en sous-traitance. L'effectif de cet atelier est de 11 personnes.
L'atelier « Nettoyage des locaux » : Les 11 Usagers de ce service sont chargés de l'entretien des locaux de l'ensemble de l'ESAT et de la gestion des tenues de travail.

Le service « Prestations » :

Une dizaine d'ouvriers composent ce service et assurent trois types de prestations de service pour des établissements de l'Association et extérieurs (l'encadrement est assuré par les professionnels de ces établissements) :

- « Cuisine » : Ce service fonctionne sur la base du détachement d'une équipe de quatre travailleurs d'ESAT, intégrée au sein d'une brigade de cuisine. Le lien et le suivi sont assurés par l'animateur de soutien.

- « Lingerie » : Cette petite unité accueille 3 ouvrières. Elles interviennent sur des travaux divers : couture, marquage, repassage, pliage, rangement.

- « Agent d'accueil » : deux travailleurs d'ESAT interviennent à ½ temps pour l'accueil téléphonique et la gestion de l'accès au site du Pôle Bois des clients, fournisseurs et visiteurs.

La diversité des activités et des postes de travail permettent une progression et une réelle polyvalence. Le fonctionnement de l'ESAT s'apparente à celui d'une unité de production industrielle.

2 - 3 PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT ESAT LA VALETTE

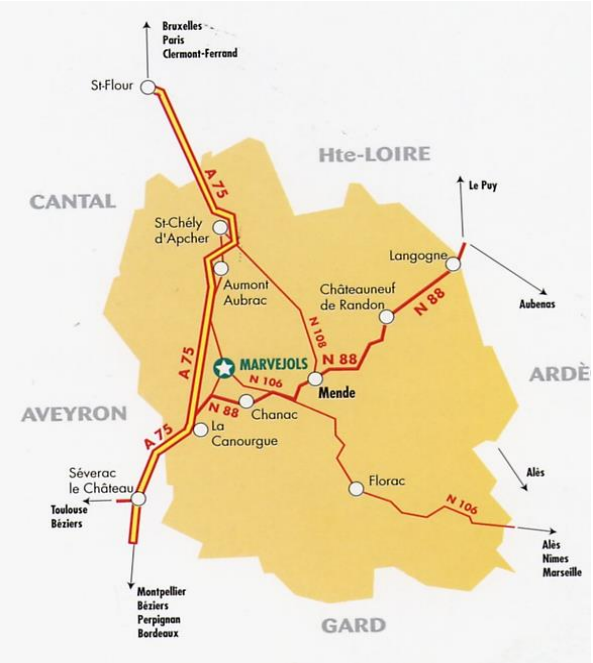
ORGANISME GESTIONNAIRE	Association « Le Clos du Nid »
STATUT JURIDIQUE	Association de type loi 1901.
ACTIVITE PRINCIPALE	Sous-traitance et prestations de services
DESIGNATION DE L'ETABLISSEMENT	ESAT La Valette.
OUVERTURE	1960
NOMBRE D'USAGERS ACCUEILLIS	89
N° FINESS	48 078 058 4
SIRET	775 608 979 00198
AUTORISATION	Arrêté n°80-634 du 21 juillet 1980 par le préfet de la région Languedoc-Roussillon
PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	Docteur Jacques BLANC
DIRECTEUR	Mr Gilles DALLE
ADRESSE	48100 CHIRAC
TELEPHONE FAX	04 66 42 64 50 04 66 32 29 13
MAIL	valette@closdunid.asso.fr

L'ESAT « La Valette » est situé à Chirac en Lozère, en zone rurale.

Il est accessible :
- Par l'autoroute A75 sortie Marvejols,
- Par la gare SNCF de Marvejols.

A ce jour, le recrutement est national. L'ESAT dispose de 89 places pour hommes et femmes.

L'ESAT La Valette propose des activités de sous-traitance et de prestations de services.



Positionnement, Histoire et Engagements de l'établissement

L'ESAT « La Valette » est issu de la reconversion de l'IMPro de Palheret, l'autorité ayant reconnu que cette modification était justifiée par des besoins non satisfaits.
Deux autorisations découlent de cette transformation :

- 1ère tranche : Arrêté N°80-634 du 21 juillet 1980 pour 45 places de C.A.T. avec foyer d'hébergement
- 2ème tranche : Arrêté N°81-11-22 du 18 novembre 1981 portant sur 36 places supplémentaires.

Ainsi, le 1er janvier 1982, le CAT « La Valette » bénéficiait d'une capacité d'accueil de 81 travailleurs handicapés. Enfin, le 1er février 2011, l'ESAT « La Valette » a été autorisé pour 8 nouvelles places d'externes (transfert de l'ESAT La Colagne) portant sa capacité à 89 places.

Les activités de production proposées par la Valette

ATELIERS
Maçonnerie (6 personnes) ▪ Construction de murs de soutènement en pierres calcaires et autres, murs en pierres sèches, en agglomérés ▪ Fabrication et pose de dallages divers, carrelage, Placoplatre, enduits…
Taille de pierres (8 personnes) ▪ Fabrication de pierres à bâtir éclatées ou en palettes ▪ Fabrication de piliers de portail, parements de murs, marches d'escaliers, habillage de foyers d'insert ▪ Réalisation d'encadrement de fenêtres et de portes d'entrée (jambage, linteau, seuil,…)
Peinture (6 personnes) ▪ Travaux d'intérieur : peintures, tapisseries, revêtements de sols et muraux, décoration… ▪ Travaux d'extérieur : façade (crépi,…), réfection des boiseries…

Montage 2 équipes (24 personnes) : Réservé à des travailleurs en attente de réorientation (foyer de vie) ou en difficulté momentanée ou plus durable ▪ Fabrication et conditionnement d'allume-feux écologiques ▪ Travaux de montage/ conditionnement en sous-traitance (mise sous pli, encartage, assemblage de bouchons de parfum, enroulement de câbles,…) ▪ Nettoyage des enseignes et distributeurs bancaires
Espaces verts 3 équipes (18 personnes) ▪ Entretiens de jardins : taille, tonte, débroussaillage, désherbage, élagage,… ▪ Aménagement paysager d'espaces verts : plantations diverses, engazonnement…
L'atelier « Emballages lourds » : (9 personnes) Cet atelier basé au pôle bois, dont la vocation est de produire des palettes, est équipé de 3 cloueuses automatiques, de postes d'assemblage manuel, de gabarits semi-automatiques et d'une écorneuse. L'effectif est de 26 personnes, dont 9 Usagers issus de l'ESAT « la Valette »).
Entretien des locaux (10 personnes) : mise à disposition ou prestation extérieure Entretien des locaux (au sein de l'Association et à l'extérieur) Entretien des vêtures de travail et couture « Cuisine » : Ce service fonctionne sur la base du détachement d'une équipe de travailleurs d'ESAT, chargée de la plonge et de l'entretien des locaux.
Le service « Prestations » (2 personnes) Ce service assure différents types de prestations de service pour des établissements de l'association et des structures extérieures (l'encadrement est assuré par les professionnels de ces établissements) : ▪ « Agent d'accueil » : Accueil téléphonique et gestion de l'accès à l'ESAT La Valette, des clients, fournisseurs et visiteurs. ▪ Mise à disposition de travailleurs, dans des entreprises ou collectivités locales
Exploitation agricole ovine (6 personnes) ▪ Elevage de brebis (label ELOVEL)

3 - VALEURS, PRINCIPES ET REFERENCES GUIDANT L'ACTION

Principe transversal : *Les valeurs défendues par les trois ESAT, le sont pour l'ensemble des parties prenantes (Usagers, professionnels, administrateurs, familles, partenaires…)*

- Une tension structurelle entre production et accompagnement
  - Obligation de concilier la réalité du marché et la réalité de l'accompagnement dans le travail
  - Le travail n'est pas une fin en soi, c'est un outil à utiliser de diverses manières, à adapter.

Principe *: Les ESAT sont des entreprises mais pas tout à fait comme les autres, ce sont des entreprises de travail protégé.*

Principe : *Quelle que soit la situation de production et la pression sur celle-ci, l'activité doit rester soutenable pour le travailleur en situation de handicap*

Principe : *Réaffirmer que l'ESAT est un établissement médico-social et que le travail est avant tout un support à l'accompagnement*

- Une évolution des ESAT : de l'occupationnel vers la réalité du travail effectif
  - Dans le contexte actuel, le travail est rare et l'accès au milieu ordinaire est le plus souvent empêché pour les personnes en situation de handicap

Principe : *Il s'agit alors de favoriser une confrontation à l'ordinaire du travail, de façon à donner du sens à l'activité professionnelle en ESAT.*

- Une démarche d'individualisation et de prise en compte de la parole des personnes accompagnées aujourd'hui incontournable (c'est un impératif réglementaire et une priorité affichée mise en pratique par les trois ESAT)

Principe : *Une attention à chaque "un" et à son parcours, dès le recrutement, de façon à permettre le plus rapidement possible à la personne, de trouver sa place dans l'institution.*

Principe : *Favoriser le fait que le travailleur soit le plus possible acteur de son parcours professionnel et qu'il ait prise sur sa vie et ce qui le concerne*

Principe : *La parole constitue un support d'accompagnement essentiel et chaque travailleur en situation de handicap doit pouvoir s'exprimer, être écouté, et voir sa parole prise en compte.*

- Une démarche de professionnalisation
  - Validation des compétences
  - Développement d'une politique de formation des travailleurs en situation de handicap
  - Modernisation/adaptation des outils et situations de travail
  - Autonomisation/responsabilisation
    - Implique une réflexion et un positionnement vis-à-vis de la notion de « risque accompagné » afin de permettre à la fois de protéger les personnes, favoriser leur autonomie et respecter/faire vivre leurs libertés fondamentales.
  - Une recherche de polyvalence
    - Qui peut être un outil pour certaine personne (lutte contre la chronicisation, dynamisation, …)

Principe : *Parier sur les capacités d'apprentissage et de qualification des personnes accompagnées*

Principe *: La polyvalence est facilitée mais ne doit pas être imposée*

4 – PUBLICS : CARACTERISTIQUES ET EVOLUTIONS, CONSEQUENCES EN MATIERE D'ACCOMPAGNEMENT

4 -1 Politique d'admission

Les ESAT communiquent sur leurs activités tant auprès des personnes handicapées et de leurs proches (participation portes ouvertes IMPro, visites collectives, immersion de jeunes d'IMPro en atelier ESAT…), qu'auprès de ses pairs (les autres ESAT, ANDICAT, ARESAT, GESAT…), des acteurs institutionnels (MDPH, ARS, Département, région, communes…), ou encore des partenaires médico-sociaux, sanitaires, et sociaux (Samsah, SAVS, Mandataires judiciaires, Cap emploi, ITEP, IME, Foyer de vie, CMP, HP, CDR, UPSR, CRIF, Pôle emploi…).

L'ESAT est connu et reconnu par ces différents acteurs dans son bassin de vie. Une information est diffusée par le Service d'Accompagnement à la Mobilité et à l'Orientation (SAMO) ou par l'ESAT lui-même, mais aussi par l'entremise des partenaires du handicap, des personnes en situation de handicap et leurs proches, des activités déployées au sein des ESAT, ou encore par le biais des associations, des fédérations, des salons ou manifestations

« L'ESAT unifié» est en cours de réflexion sur la mobilisation de nouveaux supports de communication, afin d'accroitre la visibilité et la spécificité de son offre.

Accessibilité

La mise en œuvre effective du SAMO a permis aux ESAT (et aux Foyers d'Hébergement) gérés par l'Association « Le Clos du Nid », de créer un guichet unique pour les candidats à une admission en ESAT (avec ou sans foyer). Il a pour mission de recueillir et de traiter l'ensemble des dossiers de candidature.

Pour postuler à l'ESAT avec hébergement en foyer, un dossier unique est téléchargeable sur le site Internet de l'Association (ainsi que sa note d'accompagnement) ou adressé par courrier sur simple demande. Le dossier, dûment renseigné et accompagné des pièces administratives, est à adresser au SAMO, qui siège une fois par mois.

Attractivité

Longtemps les personnes accompagnées, l'étaient plus par défaut de places disponibles ailleurs, que par un véritable choix de leur part. L'offre de service évolue (professionnalisation, hippothérapie, plateau technique et thérapeutique, pluralité de l'offre métiers, temps partiels,…) et doit continuer à évoluer (nombre de places en externat, SAESAT, anticipation de la pyramide des âges, offre diversifiée de mode d'hébergement et d'accompagnement à l'insertion sociale…) pour s'adapter aux attentes et besoins des candidats.

Adaptation de l'offre de services

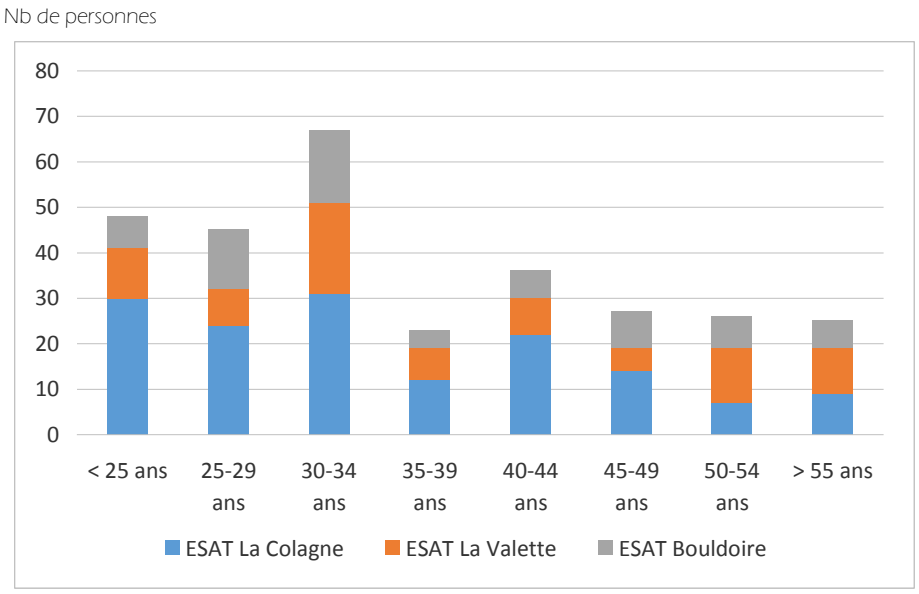
La dynamique de création d'un "ESAT unifié" répond à cette volonté d'adaptation et de diversification de notre offre, aux évolutions des profils des publics et notamment à la variabilité de leurs troubles. Les personnes accompagnées ne viennent plus majoritairement d'IMPRO, mais d'horizons divers (famille, centres de réadaptation, IME, autres ESAT, milieu scolaire ordinaire). Par ailleurs, les candidatures issues du secteur sanitaire (psychiatrie) sont

de plus en plus nombreuses, tout comme les candidats moins marqués par la déficience, mais présentant plus des troubles du comportement. On repère un besoin de période d'adaptation, pour des personnes issues du secteur social, qui ont développé un véritable handicap à travers leur parcours (addictions, souffrance psychique, voire handicap psychique, troubles du comportement….) et qui ont fait la démarche de reconnaissance de travailleur handicapé et d'orientation vers un ESAT, auprès de la CDAPH. Cette passerelle, est inscrite au CPOM, sous la forme d'une Section Annexe d'ESAT (SAESAT).

4 – 2 Publics accompagnés (voir détails en annexes)

Ce qui définit le mieux les publics accueillis de manière transversale, serait du côté de la mixité des âges, des problématiques, des sexes et des parcours impliquant de la part de l'Association, des établissements et des équipes le développement de réponses diversifiées et adaptées.

AGES



Une palette des âges très large :

- Pour certains **jeunes arrivant d'IME/IMPro**, une "immaturité" et une difficulté à entrer dans le monde du travail ;
  - Des jeunes qui sont sans doute plus instables et ont besoin de se trouver
  - Besoin de faire la part des choses entre la question du handicap et la question de leurs difficultés ordinaires d'adolescents / jeunes adultes ;
  - Des jeunes pour qui « la question du travail » n'est pas forcément centrale.

- **Des personnes qui arrivent très tard (55-57 ans)** (2 à 3% de la population de l'ESAT) :
  - Des personnes ayant eu des accidents de parcours ;
  - Des personnes venant de l'entreprise ordinaire, souvent après une période d'inactivité (et/ou un accident de parcours), qui ont fait la démarche d'orientation vers un ESAT et à qui il manque des trimestres pour accéder aux droits à la retraite ;

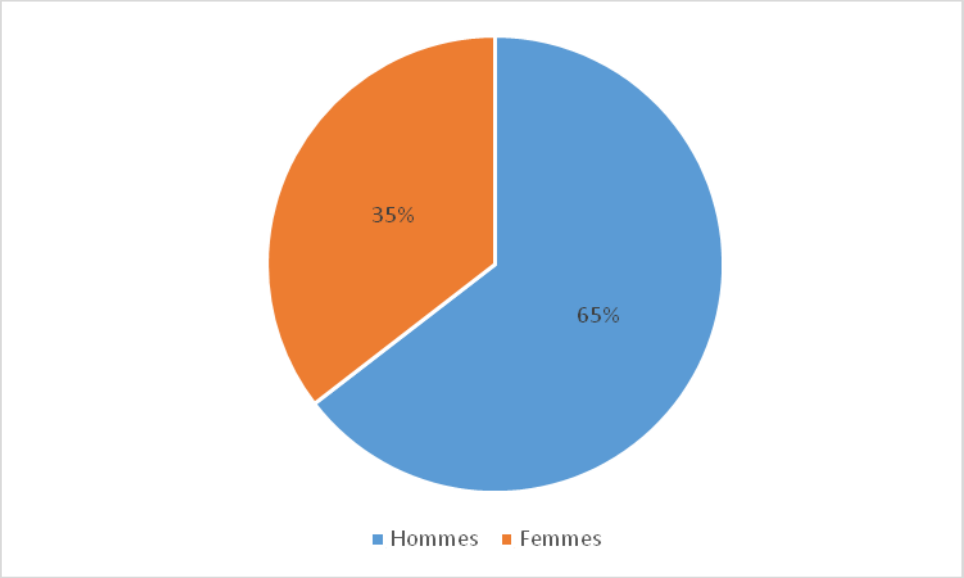
- C'est une richesse et une difficulté (capacité ou pas d'adaptation) ;
- Une intégration parfois difficile notamment autour de l'image et du statut ;
- Une confrontation à leur fragilité souvent violente ;
- Des personnes qui mobilisent l'équipe médico-sociale de manière parfois chronophage.

➢ Pour les plus âgées : un parcours institutionnel dans l'Association la plupart du temps :
- Donc des personnes pour qui le travail a constitué un support important et un vecteur de reconnaissance ;
- Des personnes qui ont besoin de présence et d'activité ;
- Des besoins d'adaptation des rythmes et des temps de travail ;
- Importance d'anticiper et préparer les relais.

SEXES

Répartition hommes/femmes (en 2014) :

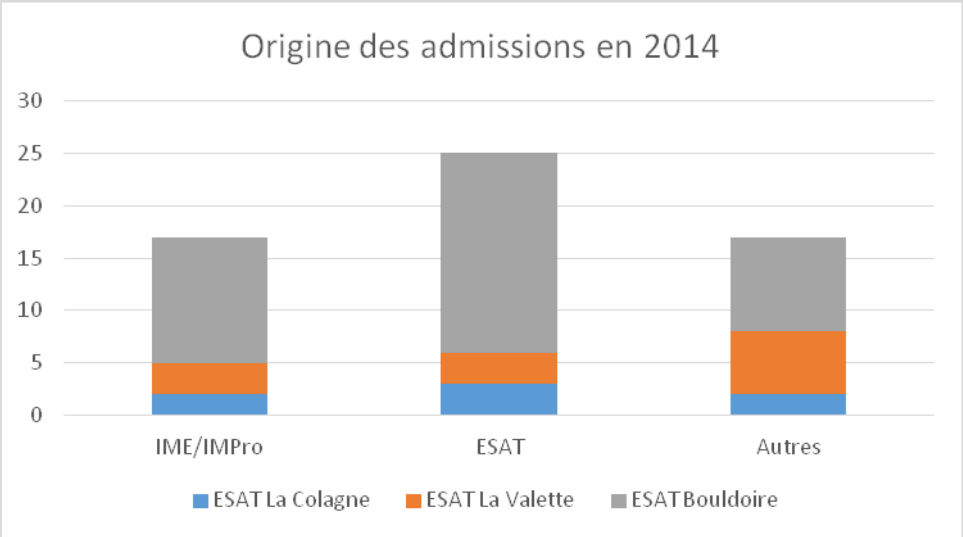
	ESAT La Colagne	ESAT La Valette	ESAT Bouldoire	TOTAL
Hommes	103	65	25	193
Femmes	48	16	42	106



➢ Conséquences de la mixité
- Elle est souvent dynamisante et facteur d'ouverture
- L'accompagnement de la dimension affective est sollicité
- Des résistances symboliques existent et évoluent s'agissant des rôles dédiés aux hommes et aux femmes
  - Les femmes pour exister dans un environnement masculin ont peut-être eu à s'imposer dans des places de « leader » ;

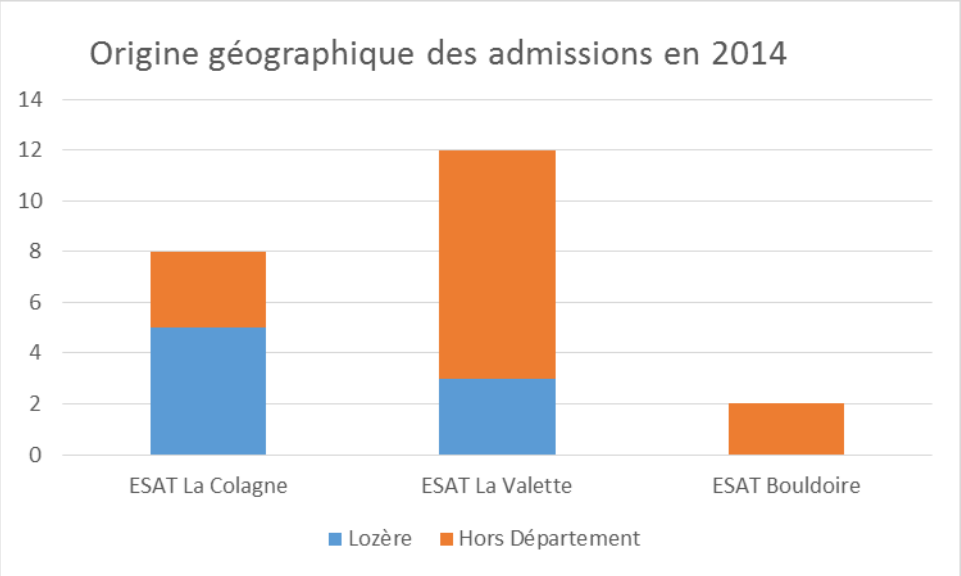
ORIGINE DE L'ORIENTATION ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Nb de personnes



- Un taux de personnes issus d'IMPro de plus en plus faible.
- Des personnes issues du milieu ordinaire plus nombreuses.

Nb de personnes



TYPE D'HEBERGEMENT

- La plupart des travailleurs sont hébergés en foyers, mais les candidatures en externat sont en forte progression (1/4 au premier trimestre 2015).

- Cependant, dernièrement, et de manière un peu nouvelle dans l'ampleur de ces problématiques, la demande de certains Usagers d'accéder à un statut de « normalité » et d'indépendance a engendré de soudaines démissions des foyers d'hébergement et des passages à l'acte comme des départs, des absences, des errances, des fuites dans les rencontres proposées au niveau éducatif.

TYPES DE DIFFICULTES/TROUBLES

Au sein des ESAT se trouvent une majorité de personnes ayant des troubles psychiques et psychiatriques, avec ou sans retard mental associé, dont :

Des Personnes présentant des troubles psychiques graves associés à une structure de type psychotique, pouvant prendre des formes diverses et apparaître dès l'enfance (psychose infantile, autisme, dysharmonies) ou à l'adolescence et l'âge adulte (psychose schizophrénique ou paranoïaque, psychose maniaco-dépressive), se traduisent d'une manière générale par une relation du sujet à la réalité et une relation à l'autre profondément perturbées, des difficultés de communication, une relation du sujet à la réalité et une relation à l'autre profondément perturbées, une angoisse massive parfois associées à une déficience intellectuelle ou à des difficultés d'élaboration.

Des Personnes présentant des troubles psychiques graves de type état-limite et/ou d'autres troubles de la personnalité se caractérisant d'une manière générale par une adaptabilité de surface, masquant souvent une instabilité des relations affectives traduite par la dépendance, un état dépressif (des troubles de l'humeur plus ou moins cyclothymiques), parfois une déficience intellectuelle légère et des passages à l'acte résultant le plus souvent d'une intolérance à la frustration, une hypersensibilité et des carences affectives précoces. Ces troubles du comportement génèrent souvent une instabilité socioprofessionnelle et affective et laissent apparaitre également des conduites d'autodestruction telles que des tentatives de suicide ou des conduites addictives.

Dans une moindre mesure, des Personnes présentant des troubles psychiques graves associés à une structure de type névrotique pouvant prendre différentes formes (névroses hystériques, obsessionnelles, phobiques), se traduisant d'une manière générale par des difficultés relationnelles majeures, une angoisse invalidante se manifestant par une inhibition importante ou de l'hyperémotivité ou encore des symptômes obsessionnels ou phobiques, perturbant l'accès aux apprentissages et entravant leur insertion socioprofessionnelle.

Des Personnes présentant des atteintes neurologiques ayant un impact sur les fonctions cognitives (Trisomie 21, malformations néonatales, accidents périnataux et traumatismes crâniens…), associés à une déficience intellectuelle et ou un trouble psychique.

Des Personnes présentant des troubles épileptiques souvent associés à une déficience intellectuelle et/ou à un trouble associé cité ci-dessus.

Des personnes présentant un retard des acquisitions ou retard mental léger à moyen, sans troubles associés.

4 -3 Evolutions des besoins d'accompagnement

- Une prégnance des problématiques psychiques des publics qui induit une priorité à donner à la dimension "clinique" donc à l'élaboration partagée autour des situations des personnes et de leurs évolutions.

- Un accompagnement qui était essentiellement centré sur les apprentissages techniques, qui doit aussi évoluer, pour de nombreux travailleurs aujourd'hui, du côté de la dimension éducative (respects des règles, hygiène, comportement, ...)
- Une place du soin à mieux prendre en compte
- Pour les personnes revendiquant une certaine « normalité » vis-à-vis de leur vie personnelle et qui quittent les foyers, au-delà des partenariats évidents à mettre en place et qui ont déjà commencé, il apparait que le futur des ESAT ne se trouve plus uniquement et de manière prépondérante dans l'accompagnement des personnes au niveau d'une mise au travail et d'une insertion.
- L'aspect global de la prise en charge, notamment par un accompagnement et une aide sur le plan plus personnel, va, dans l'avenir, demander aux ESAT un travail éducatif à élaborer et à mettre en place afin de répondre de manière adéquate aux problématiques des personnes accompagnées.

5 - FINALITE ET BUTS

5 -1 FINALITE

A quoi répond le besoin d'accompagnement (pour l'ensemble des personnes accompagnées dans les trois ESAT)?

A différentes formes "d'empêchement" qui s'expriment vis-à-vis du travail en milieu ordinaire et sans doute aussi plus largement à d'autres volets de la vie de ces personnes qui ont du mal (plus ou moins) à assumer qu'elles sont touchées/confrontées à ces formes d'empêchement*.
** Le terme d'empêchement a été privilégié, de façon à prendre en compte ce qui a été exprimé par les représentants des Usagers (s'agissant du caractère, jugé par eux, stigmatisant du terme de handicapé), tout en veillant à ne pas renforcer la tentation du déni, vis-à-vis des difficultés et pathologies touchant ces personnes.*
Néanmoins ce terme d'empêchement n'a pas vocation à se substituer à celui de handicap. Il visait d'abord, dans la relation d'accompagnement à faciliter l'interrogation, par les travailleurs d'ESAT, de ce qui rend difficile leur insertion en milieu ordinaire de travail.

Ce qui serait visé par les trois ESAT, serait à la fois du côté de la confrontation à la réalité du travail, à la soutenabilité de la situation de travail et à la mise en travail de ces empêchements.

Finalité de l'ensemble des trois ESAT :
*« Permettre à chaque personne, à travers différents environnements de travail, de soutenir une activité qui la soutient en retour, notamment dans un cheminement mobilisant ses ressources internes autour de ses empêchements et favorisant ainsi de possibles "repositionnements et ouvertures"** sur les plans personnel et professionnel»*
*** tels que :*
- L'émergence de nouvelles compétences
- Une inscription plus ou moins durable dans le travail,
- Un rapport plus apaisé au travail
- Un rapport aux autres et au monde plus serein
- La construction/consolidation d'un projet professionnel
- L'émergence d'un projet alternatif (au travail)
....

5 - 2 BUTS

- Permettre à des personnes de soutenir une activité de production
  - Que la personne puisse soutenir une situation de travail (organisation/accompagnement qui viennent "compenser" les difficultés qui empêchent/altèrent la possibilité pour elle de travailler) ;
  - Favoriser une élaboration d'un projet professionnel soutenable.
- Permettre à une activité de production de soutenir des personnes
  - Dimension thérapeutique et de soutien ;
  - Que la personne trouve un environnement de travail protégé (pour celles qui ne peuvent soutenir une activité en milieu ordinaire) ;
  - Que la personne trouve un équilibre et un certain bien être par et dans le travail.

- Favoriser un ancrage (plus ou moins long) dans le travail.

- Proposer aux personnes d'expérimenter des environnements de travail (au sens le plus large, physique et symbolique) leur permettant de mettre à l'épreuve et en réflexion leur rapport au travail :

  - Des travailleurs en situation de handicap qui sont en ESAT parce qu'ils n'ont pas le choix. Faire en sorte que ce choix par défaut puisse devenir un choix plus consenti ;

  - Leur permettre de (re)trouver du sens au travail ;

  - Identifier avec les personnes, ce qui leur pose problème en situation de travail, les aider à réfléchir autour de ces difficultés et chercher pour une part à les résoudre ou le plus souvent à les atténuer ;

  - Favoriser pour chacun la mise à l'épreuve de son désir (plus ou moins clair) de travailler ;

  - Les aider à se conformer à ce qui fait cadre commun (références, fonctionnement, droits et devoirs…) dans le travail et au-delà.

- Favoriser le développement et la mobilisation (en situation) des capacités et compétences

  - Favoriser des apprentissages et/ou réapprentissages ;

  - Qu'ils acquièrent, retrouvent, développent des capacités et des compétences et qu'ils apprennent ou réapprennent à les mobiliser de manière adaptée ;

  - Aider à l'appréhension/compréhension de la complexité de la situation de travail qui ne se limite pas à la question des compétences techniques.

- Offrir aux personnes la possibilité de faire des choix d'évolution professionnelle (secteur, activité, environnement….).

- Faire en sorte que les personnes s'inscrivent et puissent soutenir des dynamiques d'échanges avec d'autres (Travailleurs d'ESAT, professionnels, clients….)

    - Favoriser une ouverture sociale et aux échanges en interne et en externe (clients) ;

    - Qu'ils arrivent à soutenir ces relations ;

    - Faire tenir ensemble et à travers l'activité la diversité des publics accompagnés ;

    - Leur permettre de trouver leur place dans un collectif/équipe et de vivre quelque chose de la solidarité ;

    - Qu'ils disposent d'un cadre qui leur permette de rompre l'isolement et les dynamise mais aussi les incite aux échanges.

- Soutenir la personne dans d'autres dimensions de sa vie qui peuvent avoir une incidence sur son activité professionnelle (en lien avec les partenaires).

- Pour ceux pour qui le travail devient difficilement soutenable ou ne correspond plus ou pas à leur projet de vie, faciliter une réorientation (vers le secteur protégé ou pas) ou un aménagement.

6 - DECLINAISON DE L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT

6 - 1 Les différents volets d'accompagnement et leurs objectifs

PRESTATION OU VOLET D'ACCOMPAGNEMENT	OBJECTIF GENERAL	OBJECTIFS SECONDAIRES
ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE EN SITUATION DE TRAVAIL	***Créer les conditions (environnementales, matérielles, relationnelles, cognitives…) favorables à la mise au travail et aux apprentissages.***	Assurer une vigilance sur l'état des personnes (lien avec les foyers)/Proposer une écoute Accueillir la personne et mettre en condition de travail Organiser quotidiennement le travail au sein des ateliers en fonction de l'état des personnes, de la dynamique du groupe, et des rdv programmés (activités de soutien, soins…), des impératifs de production Favoriser la prise d'initiatives et la responsabilisation sur le poste de travail Valoriser les capacités et compétences/Faire en sorte que la personne prenne confiance en ces capacités et compétences Favoriser les apprentissages sur le poste de travail. Favoriser une confrontation de la personne à la réalité de ses difficultés/capacités. Favoriser la Cohésion d'équipe au sein de l'atelier Développer l'entraide, le partage du travail, l'esprit d'équipe Assurer une régulation des relations dans le groupe. Prendre en compte les difficultés de la personne à soutenir/ou pas les relations aux autres. Soutenir la dynamique de groupe / Faire vivre les dynamiques d'équipes Donner aux personnes le goût du travail

PRESTATION OU VOLET D'ACCOMPAGNEMENT	OBJECTIF GENERAL	OBJECTIFS SECONDAIRES
ACCOMPAGNEMENT A LA VIE PROFESSIONNELLE	***Faciliter l'intégration et l'évolution dans le monde professionnel***	Sensibiliser sur le statut de travailleur handicapé. Faciliter la connaissance du fonctionnement de l'entreprise ESAT et de l'entreprise ordinaire. Faciliter la connaissance des cultures et des milieux professionnels dans les secteurs de production de l'ESAT. Sensibiliser à l'importance des relations avec les autres dans le monde professionnel et aider à mieux les gérer. Sensibiliser sur les cadres, lois et réglementations ainsi que les conséquences en matière de droits / obligations / opportunités (milieu protégé et ordinaire).
AUTRES ACTIVITES DE SOUTIEN VISANT L'EPANOUISSEMENT/LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES PERSONNELLLES	***Favoriser la réalisation / affirmation de soi et l'ouverture aux autres et à l'environnement, à travers divers types d'activités***	Favoriser le maintien des acquis et la découverte de ses potentialités. Développer la créativité Favoriser une prise de conscience de soi et notamment de son corps dans l'environnement Favoriser un travail autour de l'estime de soi Favoriser une meilleure compréhension d'éléments de leur environnement quotidien et/ou de leurs projets Apporter des soutiens personnalisés face à des problématiques rencontrées par le travailleur en situation de travail Favoriser différents modes d'expression Faciliter la compréhension et l'appropriation des règles Favoriser un travail autour de la relation aux autres

PRESTATION OU VOLET D'ACCOMPAGNEMENT	OBJECTIF GENERAL	OBJECTIFS SECONDAIRES
DIMENSION SOCIALE CITOYENNETE/VIVRE ENSEMBLE	***Favoriser l'expression et la participation des travailleurs en situation de handicap***	Mettre en place et animer différents temps, instances, modalités de participation et d'expression.
SANTE AU TRAVAIL	***Assurer les premiers soins, répondre aux situations d'urgence (crises, accidents…) et responsabiliser les personnes autour de leur santé au travail ou la santé des autres***	Répondre aux situations d'urgence Assurer des soins de première nécessité Sensibiliser et responsabiliser les personnes autour de leur santé au travail et dans le cadre professionnel Assurer une articulation ESAT / FOYER Solliciter, organiser l'intervention de la médecine du travail Assurer une vigilance adaptée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
ACCOMPAGNEMENT SOCIO-EDUCATIF	***Favoriser l'accès aux droits ainsi qu'aux ressources et dispositifs sociaux, tout en facilitant l'appropriation des règles et codes sociaux afin de mieux exercer sa citoyenneté***	Faciliter l'accès aux droits et accompagner dans les démarches administratives en lien avec le travail Informer sur les ressources et dispositifs sociaux existants. Assurer une orientation vers le réseau social extérieur. Favoriser l'appropriation des règles sociales Favoriser l'instauration d'une relation de confiance Prévenir/éviter les ruptures Tenter de répondre, en lien avec les partenaires, à l'urgence de situations sociales complexes

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE	***Offrir un espace de parole et d'écoute, visant à faciliter l'expression, la mise en mots et soutenir la personne accueillie dans la complexité de son fonctionnement et de sa dynamique psychique. Participer à l'élaboration et la mise en œuvre des composantes sociales et professionnelles de son projet de vie.***	Faciliter la relation aux autres et le développement des capacités sociales Soutenir la dynamique personnelle pour favoriser l'autonomisation et la qualité de vie Favoriser l'émergence et la mise en œuvre du projet professionnel et de ses évolutions, en soutenant l'élaboration clinique des équipes Développer des interventions psychothérapiques individuelles ou de groupe auprès des Usagers susceptibles de développer une demande d'aide ou d'accompagnement spécifiques Veiller à la prise en compte de la dimension psychique et de la singularité des personnes en soutenant les moniteurs d'atelier et les éducateurs techniques Contribuer à l'évaluation des capacités psychologiques, émotionnelles et cognitives des Usagers accompagnés
ACCOMPAGNEMENT MEDICO-PSYCHIATRIQUE	***Coordonner et mettre en œuvre une prise en charge globale des Usagers tenant compte des différentes composantes de la personne (somatique, cognitive, psychologique) et des caractéristiques de son handicap.***	Assurer les soins somatiques en continuité avec la médecine générale et veiller à l'application des mesures préventives préconisées par les recommandations officielles (vaccinations, contraception, dépistage de la douleur, examens systématiques, …) Participer à l'évaluation des troubles du comportement et des pathologies psychiatriques et mettre en œuvre les mesures thérapeutiques adaptées Veiller au respect des consensus actuels concernant la prescription des traitements psychotropes et leur surveillance au long cours Participer au développement de la formation à la santé, de l'éducation thérapeutique et de la démarche qualité au niveau des équipes Participer à l'élaboration des projets individuels des Usagers et accompagner dans ce but les équipes éducatives dans l'adaptation progressive des exigences du travail aux contraintes en lien avec la

PRESTATION OU VOLET D'ACCOMPAGNEMENT	OBJECTIF GENERAL	OBJECTIFS SECONDAIRES
		pathologie des Usagers Développer et entretenir des liens avec les structures sanitaires susceptibles de prendre en charge les résidents en cas d'urgence, de séjour de rupture ou de remobilisation
AUTONOMIE ET PROTECTION	***Impliquer et sensibiliser les personnes accueillies à leur protection et à celle des autres au sein de l'ESAT, et veiller à son efficacité, en mettant celle-ci (la protection) au service de l'émancipation du travailleur d'ESAT et de l'exercice de ses libertés et sa citoyenneté***	Réaliser un bilan personnel partagé (autour des besoins potentiels de protection) Faire un diagnostic des risques de maltraitance institutionnelle Prévenir Protéger

6 - 2 Politique et outils de professionnalisation

Le développement de la professionnalisation des travailleurs de l'ESAT passe par différentes modalités (internes et externes) qui s'ajustent en fonction de leurs souhaits. La diversification du public accueilli en ESAT, et donc des besoins et attentes des travailleurs, constitue un enjeu de taille. Le profil et le parcours de ces populations se sont beaucoup modifiés. Les ESAT doivent notamment s'adapter à une proportion plus importante :

- de personnes relevant de handicap psychique, dont une partie a connu un parcours professionnel en milieu ordinaire ;
- de jeunes en situation de handicap, issus de scolarisation en milieu ordinaire ;
- de jeunes, issus d'IMPro ou d'ITEP, n'arrivant pas à accéder directement au travail (même en milieu protégé) ;
- de personnes vieillissantes.

Chacun de ces publics entraîne des problématiques spécifiques, auxquelles l'ESAT doit et devra répondre. Variabilité des troubles, imprévisibilité, fragilité, fatigabilité, rapport difficile à la règle et au soin, rupture du lien social, perte ou manque de repères, des codes et des modes d'interactions différents… Tous ces empêchements augmentent l'écart entre les capacités et l'efficience, la réalité et leur imaginaire.

Adapter les pratiques professionnelles à la diversité des publics, à leurs besoins et attentes n'est pas le seul défi à relever. Au-delà, ce sont les parcours qui se diversifient. La durée de séjour des Usagers en ESAT diminue, les parcours peuvent mixer activité en milieu ordinaire et protégé. Les personnes sollicitent également de plus en plus des changements d'ESAT et/ou de carrières professionnelles.

Nous souhaitons proposer une politique de professionnalisation, en présentant aux Usagers, un plan de développement de leurs capacités et de leurs compétences. Cette démarche, inclue dans le PPP, offre la possibilité d'une progression éducative adaptée, à

travers la mobilisation de divers dispositifs. Cette dynamique constitue un support du développement personnel, de l'autonomie et de l'intégration professionnelle.

- La mise en situation en partenariat avec l'IMPro « Le Galion » (avec une potentialité d'extension aux IMPro, ITEP de notre secteur géographique) permet aux jeunes qui préparent leur sortie vers le monde du travail, de venir en immersion, sur une périodicité définie en fonction du projet de chacun. Cette mise en situation les familiarise avec le secteur adulte et surtout avec le monde et la réalité de l'entreprise.

Ce dispositif vient en amont des stages, mis en place pour ceux qui souhaitent intégrer un ESAT.

- Une SAESAT (Projet de Section Annexe d'ESAT), est un dispositif permettant pour certains de faciliter leur intégration en ESAT et pour d'autres, de maintenir une activité salariée (à travers un aménagement des modalités de travail). Il propose des soutiens à caractère éducatif, thérapeutique, socialisant, mais également un accès au socle de connaissances et de compétences de base. Le double objectif est d'adapter les conditions de travail en intervenant sur l'espace, le temps et le rythme de travail, tout en suivant l'évolution des intérêts, des compétences et des potentialités des personnes accueillies.

- Un accompagnement spécifique durant les six premiers mois qui suivent l'admission de l'Usager est réalisé tant sur le plan professionnel, que sur la compréhension du fonctionnement, des instances et des règles de l'établissement, ou encore autour de l'accompagnement au poste. L'objectif est de lui permettre de s'approprier l'environnement de travail, les activités de l'ESAT et de faciliter la continuité du parcours et des accompagnements. Cette modalité de suivi contribue à faire lien entre les représentations de la personne relatives à son trajet professionnel et les réalités de l'ESAT, afin de faciliter la dynamique de co-construction du PPP.

- Le maintien et le développement des savoirs de base (formation dispensée par des organismes extérieurs et animateurs de soutien) permettent à chaque travailleur de l'ESAT de bénéficier d'un accompagnement favorisant l'accès à la qualification en fonction de leurs aptitudes cognitives. Les attentes des Usagers et les besoins repérés par les encadrants en ce domaine sont évalués et intégrés au PPP.

- La mobilité professionnelle

Les ESAT de l'Association permettent à chacun de disposer d'un choix très important de métiers, de modes d'accompagnement et d'environnements. La mobilité inter et intra ESAT permet par exemple (après validation dans le PPP) : de changer de secteur professionnel, de préparer un changement d'établissement pour rapprochement familial, de préparer sa cessation progressive d'activité, d'adapter son poste de travail à l'évolution de ses empêchements…

- La RSFC (Reconnaissance des Savoir-faire et des Compétences) est un dispositif accessible et adapté aux travailleurs de l'ESAT, qui entreprennent une reconnaissance de leurs savoir-faire et compétences. Dans cette démarche, les modalités et référentiels sont au service du candidat. Au final, il devra apporter la preuve devant des tiers externes (professionnels du métier) de sa capacité à faire, à expliquer ce qu'il fait, comment il procède ou encore d'argumenter sur la transférabilité de ses compétences sur d'autres activités ou environnements de travail. La RSFC est formalisée par une attestation, délivrée par divers

organismes, décrivant des compétences certifiées. Elle constitue un « médium » facilitant la mise en situation en entreprise classique et un support de communication, vers leurs responsables, du travail qui est réalisé à l'ESAT.

- Les CCP (Projet de mise en place de Certificats de Compétences Professionnelles). Il s'agit de modules de qualifications partielles, dans des métiers repérés (ex : ouvrier de paysage, agent de propreté et d'hygiène…). Ils permettent également (si tel est le souhait de la personne et en fonction de ses capacités) d'accéder au Titre Professionnel (TP) de niveau V (CAP/BEP), par capitalisation. Pour l'obtenir, le candidat doit pouvoir se prévaloir d'une expérience à caractère professionnel d'au moins 3 ans en lien avec la certification visée. Il dispose de 5 ans, à partir du premier CCP, pour obtenir le titre professionnel.

Accompagner l'Usager dans ses démarches vers l'extérieur :

- RSFC, CCP, TP et après…

Pour les travailleurs de l'ESAT ayant mis en œuvre les démarches de professionnalisation, l'accompagnement offre la possibilité de découvrir l'entreprise adaptée ou l'entreprise classique, au travers d'une politique de stage, de prestations de service et de mise à disposition. Cette démarche est accompagnée par les animateurs de soutien.
L'autonomie professionnelle doit s'appuyer sur l'autonomie sociale. Il est donc judicieux que ces projets soient travaillés avec nos partenaires (SAVS, SAMSAH, Foyer Service extérieur…).
L'obtention de CCP peut être un « facilitateur » pour accéder aux dispositifs extérieurs à l'ESAT, de type CFAS (Centre de Formation des Apprentis Spécialisé) ou Synergie handicap. L'objectif est de proposer et de sécuriser la poursuite du parcours du travailleur, à la sortie de l'ESAT.

Il pourra, par exemple, signer un contrat d'apprentissage de trois ans, avec un employeur et bénéficier d'un accompagnement spécialisé pour l'obtention de son CAP ou BP. L'apprenti bénéficiera d'une année supplémentaire (420h) de formation individualisée de remise à niveau et de remobilisation. Le « Droit au retour » à l'ESAT vient également contribuer à la lisibilité de la dynamique que l'ESAT souhaite impulser.

- La cessation d'activité est individualisée, co-construite au sein du PPP et peut être abordée par le simple fait de parler de la retraite, l'aménagement du poste, un changement de poste, d'établissement, un aménagement d'horaires ou de durée du travail.

Certaines personnes, dont l'adaptation à l'emploi se précarise et pour lesquelles il convient de préparer un nouveau projet avec lequel elles ont du mal à se familiariser, ont besoin d'une prise en charge spécifique. Le Service d'Accompagnement au Temps Libéré (SATeLi) propose un soutien à la cessation progressive d'activité professionnelle, à mi-temps, en complémentarité avec l'ESAT. La promotion des activités à vocation sociale, culturelle, artistique ou sportive, dans un souci de développement personnel, favorise une alternative transitoire et évolutive dans le contexte de préparation d'une réorientation du parcours de vie. Des stages et une éventuelle inscription sur liste d'attente, facilitent l'anticipation et l'accompagnement de l'Usager dans ses démarches vers l'extérieur.

7 - FONCTIONS SUPPORTS (services administratifs et généraux)

7 - 1 Description

Chacun des ESAT se compose d'un service administratif « type » avec un(e) comptable et une secrétaire. L'assistante de direction, notamment en charge de la gestion du personnel « salariés », intervient sur les trois établissements, ce qui permet une uniformisation des procédures et un fonctionnement commun.

7 - 2 Finalité et buts

Finalité des services administratifs

« *Contribuer au bon fonctionnement de l'établissement*, ainsi qu'à ses interactions avec son environnement (au sens large), dans une dimension d'accueil bienveillante de ses diverses parties prenantes et en conformité avec les exigences/références réglementaires et associatives* »

** sur le plan de ses obligations vis-à-vis des professionnels, mais aussi s'agissant des objectifs vis-à-vis des travailleurs en situation de handicap,*

Buts poursuivis

- Soutenir une vision globale et une cohérence entre les différentes catégories d'intervenants, les différents pôles et entre l'établissement et la Direction Générale.
- Produire une information à destination des différents interlocuteurs internes et externes
- Gérer et centraliser l'information concernant les travailleurs en situation de handicap et les salariés (archivage/accessibilité/diffusion…)
- Faciliter la vie des travailleurs en situation de handicap et des professionnels
    - Dans l'équité et le respect du droit
- Assurer une interface entre l'interne et l'externe
- Assurer une fonction d'accueil
- Assurer une fonction d'alerte
    - sur le respect de la conformité à la loi, aux règles, à la réalité budgétaire…
- Faire des propositions/préconisations (en matière de gestion notamment) ou des actions correctives
- Assurer une fonction de veille
    - Sur l'évolution des marchés (notamment) en lien avec les référents production
    - Sur les aspects juridiques et comptables
- Rendre compte de l'activité afin d'éclairer la réflexion stratégique des dirigeants

Objectif général sur les aspects de droit social/droit des Usagers

« Assurer une gestion personnalisée des dossiers (bénéficiaires/professionnels) dans le respect du cadre réglementaire et en favoriser l'accès aux diverses parties prenantes, dans les conditions fixées institutionnellement »

Objectif général sur les aspects comptables

« Produire une information permettant de mettre en lien et en adéquation projets et budgets et d'alerter sur les écarts (existants ou prévisibles) et le sens qu'ils peuvent recouvrir»

Objectif général sur les aspects de secrétariat

« Assurer une fonction d'accueil et d'interface (lien/passage de relais) vis-à-vis des différents services, structures et interlocuteurs (internes/externes), mais aussi, produire, centraliser, synthétiser, diffuser différents types d'informations nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement et/ou à la réflexion et l'action des parties prenantes»

8 - PARTENARIATS/RESEAUX

8 -1 LIENS ENTRE LES 3 ESAT DE L'ASSOCIATION

Ce qui se fait déjà

- Mutualisation de postes (Directeur, Directeur adjoint, Assistante de direction)
- Mutualisation de procédures et d'outils (admission, projet personnalisé, …)
- Mutualisation de thématiques au niveau de l'animation et des propositions des activités de soutien.
- Faciliter la mobilité des travailleurs, la diversification des activités proposées.
- Mobilité des professionnels possible sur l'ensemble des 3 établissements
- Emergence et partage d'une culture de plus en plus commune
- Des possibilités de renforts d'effectifs entre ESAT
- Animation de soutien auprès des nouveaux entrants et pour les évaluations des stagiaires
- Des passerelles organisées via les stages

Ce qui pourrait/devrait évoluer

- Une réflexion pourrait être menée autour de la constitution d'un pôle ressource « soutien » au service des 3 ESAT. Partant du principe que les activités de soutien sont une ressource disponible pour les 3 ESAT.
- Des modalités d'échanges de pratiques, de réflexion autour des publics, de l'accompagnement pourraient être organisées entre les professionnels des 3 ESAT
- Un besoin de réflexions communes autour de ce que produit l'accompagnement dans chacun des ESAT
- Projet de constitution d'un pôle « soins » commun, sur un lieu centralisé, afin de favoriser la continuité thérapeutique. Sortir de la logique de rattachement à l'établissement.

8 - 2 LIENS AVEC LES FOYERS D'HEBERGEMENT DE L'ASSOCIATION

Les besoins de liens

- Besoin de temps ou d'outils d'échanges organisés de manière institutionnelle au quotidien.
- Besoin de l'appréhension des professionnels des foyers de la situation des personnes lors de l'élaboration des projets.
- Besoin de partager/de liens notamment autour :
    - des problématiques de santé, de l'état général de la personne
    - des relations familiales
    - des situations de conflit entre Usagers
    - des objectifs des projets d'accompagnement (projet foyer, projet ESAT) de la personne
    - des mesures disciplinaires prises
- Besoin que les professionnels des foyers soutiennent la dimension du travail auprès des résidents.
- Attente de places en externat

Ce qui se fait déjà

- Des différences dans la qualité du lien de partenariat selon les foyers.
- Des transmissions d'information qui se font mais de manière informelles.
- La transmission quotidienne entre ESAT/Foyers se fait aujourd'hui prioritairement via les chefs de service.
- Des projets personnalisés élaborés en commun avec les professionnels des foyers selon la situation de la personne
- Des réunions cliniques entre professionnels des foyers et ESAT autour de situations complexes

Ce que font les foyers que l'ESAT ne fait pas

- Accès/ouverture/suivi des droits, des démarches administratives
- Soutien dans l'accès et le suivi des soins
- Organisation des congés/transports
- Instruction des dossiers de renouvellements MDPH même sur la partie renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Ce qui pourrait/devrait évoluer

- Favoriser une interconnaissance plus fine entre les professionnels des ESAT et ceux des foyers notamment s'agissant de l'offre et du niveau d'accompagnement.
- Favoriser la transmission entre les référents respectifs notamment via l'outil informatique.
- Favoriser des temps d'élaboration et d'évaluation communs autour des situations et projets de personnes quand ceux-ci le nécessitent.
- Améliorer la coordination autour de l'organisation des RDV des personnes (RDV médicaux, autres) afin de prendre en compte à la fois les besoins du résident et les impératifs d'organisation de la production.

8 – 3 LIENS AVEC LES FAMILLES

Les personnes accompagnées étant des adultes, les relations avec les familles ne sont alors pas systématiques et ont lieu :

- Lorsqu'elles sont "représentant légal"
- Lorsqu'elles s'impliquent dans la situation et sont demandeuses de liens et si ce lien est bénéfique pour la personne (et avec l'accord de cette dernière)
- Lorsque la personne elle-même le souhaite

L'Association est tout à fait consciente que les familles et proches assurent le plus souvent une continuité de repères et de présence soutenante dans le parcours des personnes en situation de handicap, au côté des établissements et services. Ils constituent donc toujours pour elle, des interlocuteurs légitimes (cf : APEFAO).

8 - 4 LIENS AVEC LES MANDATAIRES JUDICIAIRES

Ce qui se fait déjà

- Pour les personnes bénéficiant d'une mesure de protection, le partenariat avec les organismes mandataires est recherché, bien que pas encore formalisé.
- Les représentants légaux sont systématiquement invités aux réunions de projet.
- La mesure de protection est inscrite dans le PPP.
- Les ESAT permettent aux mandataires de venir rencontrer leurs protégés sur site.

Ce qui pourrait/devrait évoluer

- La prise en compte des incidences de la mesure de protection dans le projet d'accompagnement.
- Mieux cerner qui fait quoi et ce qui relève des missions de chacun.
- Dans certaines situations, un besoin de recherche de cohérence dans les positionnements du représentant légal et de l'ESAT auprès de la personne accompagnée.
- Les ESAT, comme les mandataires, sont aujourd'hui confrontés à des situations de personnes qui quittent les foyers et qui ne bénéficient plus d'accompagnement social et nécessitant le renforcement du partenariat.

8 - 5 PARTENARIATS AUTOUR DE LA SANTE

- Avec le secteur psychiatrique : hôpital de St Alban, UPSR Bagnols/Cèze
    - De vraies difficultés de partenariat

- Avec le SAMSAH
    - De bonnes relations de partenariats mais un dispositif déjà saturé

- Avec la médecine du travail
    - Partenaire le plus fréquent sur les aspects de santé au travail

    - Une visite tous les 2 ans pour les travailleurs d'ESAT qui est faite par une infirmière plus par un médecin
    - Des demandes de confirmation de diagnostics de médecins généralistes ayant des conséquences sur le poste de travail
    - Un dialogue moins étayant aujourd'hui
    - Nécessité d'une régulation interinstitutionnelle

- Avec les professionnels de santé libéraux
    - Peu, voire pas de contact, avec les médecins généralistes, cela revient aux foyers
    - Peut-être un besoin de sensibilisation des médecins autour de leur représentation du travail en ESAT et de leur façon d'attribuer des arrêts de travail qui viennent renforcer un processus d'évitement

- Avec les infirmiers de la Colagne
    - De vraies relations de partenariat : participation aux réunions de projet
    - Des transmissions d'informations possibles dans le respect du secret médical
    - Une réflexion et une organisation autour de la gestion des arrêts de travail

8 - 6 PARTENARIATS AUTOUR DE LA FORMATION

La politique de développement, de reconnaissance et de validation des compétences des travailleurs en situation de handicap portées par les 3 ESAT a permis, ces dernières années, de construire et de consolider des relations partenariales avec les acteurs de la formation tels que : le GRETA, UNIFAF, l'AFPA, La CROIX-ROUGE, l'APAVE, …

8 -7 PARTENARIATS AUTOUR DE L'ORIENTATION (Amont/Aval)

- Des liens plus ou moins organisés avec les structures d'amont (IME, IMPro, ITEP, …) du département ou hors département, notamment par l'intermédiaire de stages ou de visites

- Les réorientations s'agissant du mode d'hébergement :
    - Des difficultés à préparer les réorientations en lien avec les délais nécessaires pour obtenir une réorientation administrative.
    - Des réorientations/des départs qui sont alors souvent précipités et peuvent faire violence aux personnes.
    - Les réorientations sont préparées en lien avec les équipes des foyers.

- Les réorientations autour du travail :
    - Les personnes ont la possibilité de faire des demandes de changement d'atelier au sein du même ESAT
    - Des réorientations possibles vers un autre ESAT du Clos du Nid ou tout autre ESAT en France

- Des aménagements possibles du temps de travail en lien avec une préparation progressive à la cessation d'activité, à la retraite grâce au partenariat avec le dispositif SATELI.

8 - 8 PARTENARIATS AUTOUR DE LA PRODUCTION (Clients/Fournisseurs)

Ce qui se fait déjà

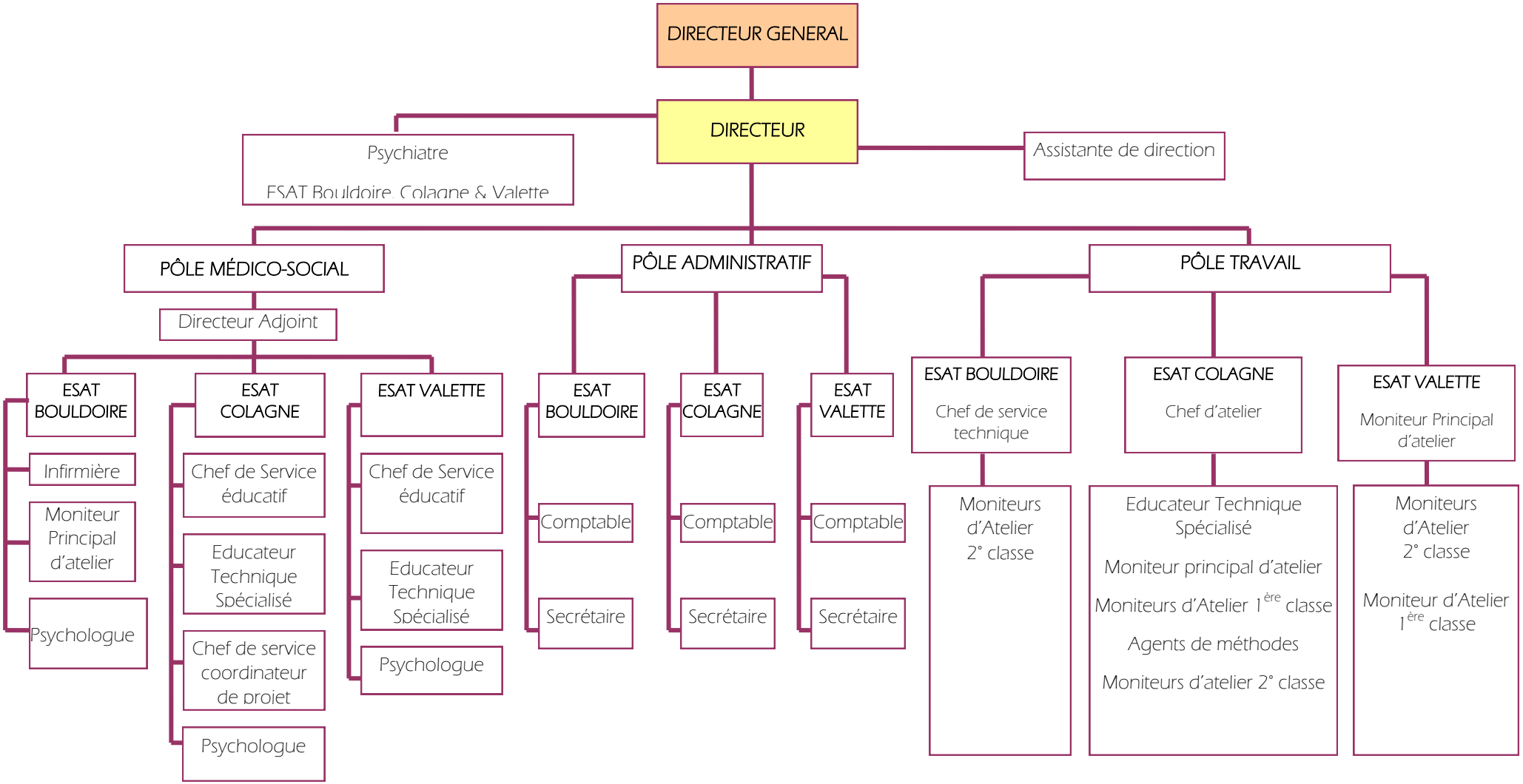
- Vente de prestations de services.
- Des clients qui participent directement de l'accompagnement en prenant des personnes en stage (par exemple en maçonnerie). Des clients qui, grâce aux liens tissés sont passés de clients à partenaires.
- Un rôle de l'ESAT d'éclairage/de sensibilisation vis-à-vis des clients autour de la vocation des ESAT, autour des problématiques des publics.

Ce qui pourrait/devrait évoluer

Mieux définir et formaliser la place et les principes de la démarche commerciale.

9 - RESSOURCES HUMAINES

9 - 1 Organigramme des ESAT



9 - 2 Orientations RH (politique de recrutement, politique de formation, choix de management, ...).

9-2-1 Politique de recrutement

En cohérence avec le CPOM de l'Association d'une durée de vie de 5 ans, nos Etablissements déterminent leurs orientations stratégiques pour ensuite définir leur politique de formation et de recrutement afin d'optimiser, en permanence l'adéquation des ressources aux besoins identifiés et ceci, que ce soit en termes qualitatifs et/ou quantitatifs.

Dans l'objectif du déploiement d'une réelle politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois, à ce jour, ont été mis en place :
- des fiches métiers
- des fiches de postes
- une démarche de réalisation des entretiens professionnels
- des outils et une démarche de professionnalisation via le plan de formation

Tous ces outils ont donc été déployés afin de prioriser la mise en œuvre de mobilités internes et de répondre aux attentes de collaborateurs en termes d'évolution et de développement mais aussi en termes de gestion des savoirs et savoirs faire au sein de l'ensemble de l'Association.

Toutefois, si les ressources internes ne peuvent répondre aux besoins de nos établissements il est alors, en second lieu, procédé à des recrutements externes.

9-2-2 La formation

Pour garantir un accompagnement des Usagers adapté et de qualité, l'Association s'est engagé dans une politique ambitieuse en matière de formation et de qualification de ses salariés, quel que soit leur statut. Ainsi la poursuite de la qualification des chefs de service (CAFERUIS), des éducateurs techniques et des moniteurs d'atelier, vient étayer l'innovation et l'attractivité des structures (ex : cogestion du SAMO, postes d'animateurs de soutien, mise en place de la RSFC...). De même dans une perspective de connaissance, d'enrichissement réciproque et de prévention des phénomènes d'usure professionnelle, la mobilité des personnels au sein des établissements de l'Association est encouragée sur la base du volontariat.

Chacune des équipes pluridisciplinaires compte dans ses rangs des spécialistes de la clinique individuelle et institutionnelle, du handicap mental et/ou psychique, psychiatre et psychologues pour ne citer qu'eux.
Pour les cadres thérapeutes ou non thérapeutes, une action est menée au sein de l'Association depuis 2011, par le médecin conseiller technique afin de rendre plus facile le dialogue interdisciplinaire. Ce dernier permet de développer une action centrée sur la réalité du handicap de chaque Usager et de ses besoins. Il permet également de répondre à la diversité grandissante des types de handicaps accueillis au sein des ESAT, par l'acquisition de connaissances techniques partagées, le développement de la capacité d'écoute, d'attention et de compréhension.

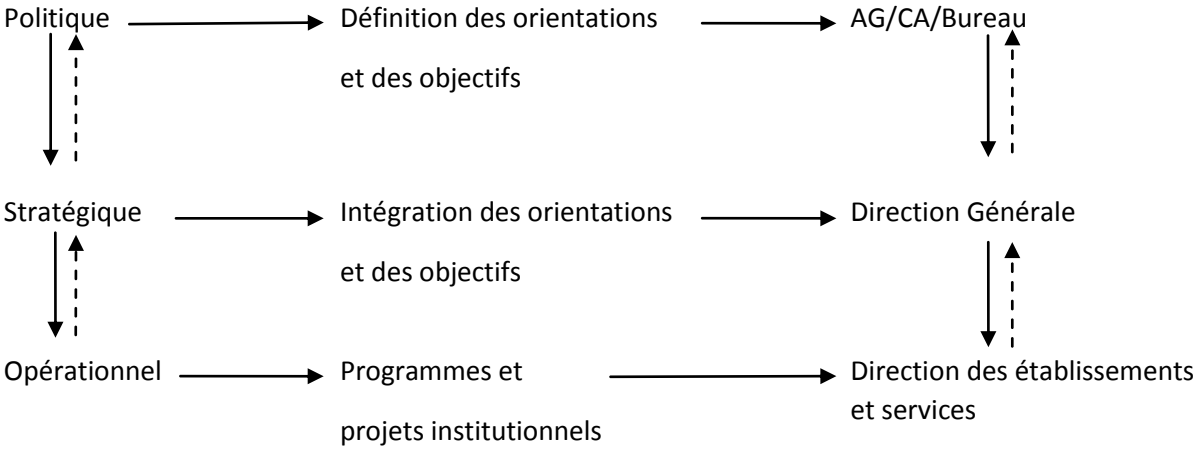
Afin de mobiliser et revitaliser l'action éducative des équipes, des formations, basées sur l'analyse de leurs pratiques, ont été proposées par le médecin psychiatre et les psychologues, à l'attention des moniteurs et éducateurs.
De même, des formations pédagogiques et techniques ont permis à ces mêmes personnels, de mettre en place le dispositif de reconnaissance de savoir-faire et de compétences des Usagers. Dans un proche avenir, nous souhaitons renouveler cette démarche pour les titres professionnels.

Enfin, afin de répondre aux mieux aux attentes des Etablissements, les orientations de formations associatives intégrées au plan de formation mutualisé sont pour 20% du budget total liées à la qualification des salariés, pour 40% liées aux besoins communs de plusieurs Etablissements, pour 20% liées à la stratégie associative.

9 - 3 Répartition des responsabilités Etablissement/DG

En lien avec le document unique de Délégation, le Directeur des établissements reçoit délégation du Conseil d'Administration pour la gestion et l'animation des ressources humaines.

Représentant de l'Association dans le cadre de ses missions et des délégations ad hoc, il est garant de la bonne marche et du bon fonctionnement des établissements dans le respect de la législation du travail, au sens large (Code du travail, conventions collective, accords, usages).



10 - CAHIER TECHNIQUE : DISPOSITIFS ET PROCEDURES

10 - 1 Démarche Qualité

- Les ESAT ont mutualisé leurs modes de fonctionnement et leurs dispositifs. Ils offrent ainsi, un service et des prestations, garantissant une attention à chaque « un » et à son parcours. Cette volonté institutionnelle, s'est traduite par la rédaction de procédures communes, qui sont énoncées dans le tableau en annexe. Elles ont permis de structurer dans un premier temps la partie médico-sociale de l'accompagnement.

La dynamique d'amélioration continue doit se poursuivre 'd'une manière commune à l'ensemble des ESAT et en lien fort avec la politique « qualité » définie par l'Association.

- Les ESAT, selon le même processus, souhaitent s'engager dans une validation de leur démarche qualité pour la production. A ce jour, les premiers contacts sont pris, mais il demande un travail de prospection, afin d'affiner la cohérence de la démarche. Les établissements ont une place sociétale remarquable sur leurs territoires. Ils conduisent régulièrement des actions sur tout ou partie du référentiel de l'ISO 26000.

10 - 2 Communication

- Les professionnels, ont besoin pour cela de pouvoir s'appuyer sur une gestion documentaire fonctionnelle et mutualisée. Après plusieurs années de recherches, le deuxième semestre 2015 devrait voir la mise en place (à titre expérimental pour l'ESAT Colagne), du logiciel « OGYRIS ». Cet outil sera à terme commun aux ESAT et foyers de l'Association. Il permettra de gérer l'ensemble des documents administratifs (PPP, états de présence, répartition des actions éducatives, etc....). Il sera également un formidable outil de communication interne.

Les ESAT devront développer leurs démarches d'information auprès des partenaires, être plus lisible, plus attractifs. Les modes de communication devront eux aussi évoluer et s'adapter. Les professionnels encadrants ne sont pas les seuls concernés par cet enjeu, les travailleurs de l'ESAT sont et seront des acteurs incontournables de ces nouveaux échanges.

10 - 3 – Participation

- Qu'il s'agissent du projet d'établissement, de la démarche qualité, d'enquête de satisfaction, de sécurité (CHSCT), de réunion d'atelier, l'Usager est et devra être un acteur, un animateur de la dynamique de l'ESAT. Pour cela, une véritable politique de participation a été mise en place et devra être développée.

Au-delà du CVS, un collège d'élus par atelier, participe aux différentes instances. En prenant appui à la fois sur le code du travail et les « lois Auroux », ces élus bénéficient de formations adaptées et de temps de délégations pour exercer leur mandat et délégation. L'ESAT souhaite engager une démarche participative aux instances telles que le CHSCT par exemple, en donnant les moyens aux Usagers, par la formation, de s'impliquer dans les orientations et l'évolution des structures qui les accueillent.

11 - PERSPECTIVES

11 - 1 Une démarche permanente d'amélioration de la qualité

Les établissements et services médico-sociaux se doivent de poursuivre l'amélioration des prestations proposées aux Usagers, afin de toujours répondre aux besoins évolutifs de ces derniers. Le législateur impose la mise en œuvre d'évaluations dont les résultats permettront aux autorités de contrôle et de tarification d'appréhender le renouvellement de l'autorisation de ces établissements et services. Il apparaît opportun de lier ces évaluations (internes et externes) obligatoires à la démarche d'amélioration continue de la Qualité dynamique au sein de l'ESAT. Ces évaluations sont ainsi des repères à calendrier fixe (3 évaluations internes et 2 évaluations externes durant la période d'autorisation de 15 ans), riches d'enseignements, pour viser les champs d'amélioration possibles.

Les évaluations internes et externes respectent le calendrier posé par la réglementation.

Les évaluations internes impliquent l'ensemble des personnels de l'établissement, les Usagers, leurs représentants et leurs familles lorsque cela apparaît possible. Pour chaque évaluation interne, les directives normatives sont prises en compte. Les recommandations de bonnes pratiques relatives à l'évaluation interne sont utilisées et adaptées au contexte spécifique de l'établissement. Ces évaluations s'intègrent aux orientations associatives. Les éléments issus de l'évaluation interne sont intégrés dans les plans d'amélioration continue de la Qualité.

Les évaluations externes apportent une vision extérieure sur les prestations proposées. Elles prennent en compte les évaluations internes effectuées. L'évaluateur externe habilité est choisi par l'organisme gestionnaire, suivant des critères définis avec le concours de la Direction. Les éléments issus de l'évaluation externe pourront être intégrés dans les plans d'amélioration continue de la Qualité.

Les évaluations internes ont été menées au sein des ESAT de Bouldoire et La Colagne en 2008 et en 2009 pour l'ESAT Valette. Une évaluation externe a été réalisée en 2014.

11 - 2 Les axes de progrès

Au niveau associatif (DG) et de la Direction des établissements

- Poursuivre la renégociation des termes de notre régime d'autorisation et les démarches auprès de l'ARS pour tendre vers un seul agrément ;
- Mise en place de la démarche qualité (médicosociale et production) au sein d'une structuration associative (notamment autour de la démarche RSE);
- Poursuivre la mutualisation des moyens et l'organisation par pôles (médicosocial et/ou de production) ;
- Consolider/harmoniser les outils de remontées de données sur la situation des Usagers des 3 ESAT.

L'offre d'accompagnement et de services

- Création d'une Section Annexe d'ESAT par redéploiement et création de places d'externat
- Consolider la mise en place de la politique de professionnalisation en partenariat avec les services chargés de l'accompagnement social, ARESAT, et les partenaires formation
- Définir une politique de rémunération commune aux ESAT en intégrant l'évolution de la population accueillie, la professionnalisation et la réglementation ;
- Retravailler la période d'accueil des candidats, notamment au niveau de l'intervention des animateurs de soutien et de l'élaboration du premier PPP ;
- Repenser la question de la distribution, l'organisation et l'articulation des différents temps de travail des professionnels, afin de créer de véritables temps d'élaboration (hors de la présence des travailleurs d'ESAT) distincts des temps d'accompagnement et de production.
- Actualiser le projet de service relatif aux soutiens médicaux sociaux.

Le projet d'établissement

- Faciliter l'appropriation effective du projet d'établissement par l'ensemble des salariés en le faisant vivre au quotidien
    - Comme une référence dans l'approche éducative
    - Comme une référence dans les réunions d'analyse de la pratique organisées avec les encadrant professionnels ;
    - En le mettant en perspective des RBPP, lors des réunions générales (abordant un thème à chaque rencontre) ;
    - En prévoyant une réunion annuelle de suivi du projet d'établissement par rapport à l'évolution de l'ESAT.

ANNEXE 1- L'histoire et le projet de l'Association « Le Clos du Nid »

L'histoire

Née de la volonté de Monsieur l'Abbé Oziol d'accueillir des enfants handicapés en détresse et de soulager leur famille, l'action du « Clos du Nid » a été engagée le 25 décembre 1955, l'enregistrement de l'Association en Préfecture intervenant le 16 décembre 1956.
Dans son objet statutaire, révisé en décembre 2010, l'Association a pour but « l'accueil, le soin, l'accompagnement et l'épanouissement social des Personnes en situation de handicap mental, physique et associé quel qu'en soit la nature et le degré jusqu'au terme de leur vie ».
Sous l'impulsion et l'inspiration du docteur F.Tosquellès, un ambitieux travail éducatif et thérapeutique a été engagé dès les années 60 auprès des enfants accueillis afin de développer leur potentiel intellectuel, psychique et social.
Situé sur le site de Grèzes proche de Marvejols, l'établissement d'origine qui accueillera jusqu'à 200 enfants s'est, au fil du temps, différencié en donnant naissance à plusieurs établissements puis services susceptibles d'apporter une réponse adaptée à la variété des âges et handicaps des résidents. Se succèderont ainsi foyers, instituts pour enfants, maison de santé mentale, maisons d'accueil spécialisées, centre d'aide par le travail (aujourd'hui ESAT et Foyers d'hébergement), foyer d'accueil médicalisé, service d'éducation et de soins spécialisés à domicile, service de placement familial spécialisé, établissement d'accueil temporaire et d'urgence.
L'essentiel de ces établissements est désormais implanté sur le bassin de Marvejols et sur les communes de Saint-Germain du Teil, de Palhers, de Chanac, de Chirac, de Grèzes et de Montrodat.
Sous l'impulsion du Président René Lab, l'Association a engagé depuis les années 80, un vaste plan de rénovation et de reconstruction de ses établissements et s'emploie au développement de son Projet Associatif notamment en fusionnant avec l'Association « les Ateliers de la Colagne » en 2010.
Le Siège Social a reçu autorisation de fonctionnement le 24 février 2005, renouvelée en mars 2010.
Le « Clos du Nid » gère aujourd'hui 20 établissements et services au profit de 1046 Personnes en situation de Handicap.

Les valeurs de l'association

La Personne en situation de Handicap, sujet de droit
En dépit de ses altérations et empêchements, tout doit être entrepris pour garantir aux Personnes en situation de handicap, une qualité d'accompagnement qui allie les soins, l'éducation et un accès plein et entier à la société. Cette démarche doit s'envisager à tous les âges de la vie.

L'Association au service de la Personne en situation de Handicap

L'Association affirme son engagement et son désir d'entreprendre toute démarche tendant à assurer la protection, le bien-être et l'inclusion des Personnes en situation de handicap, notamment par le développement d'équipements et de services spécialisés. Elle s'engage également à développer par tous les moyens, la qualité des services rendus aux Usagers : hébergement, éducation, soins, aptitudes professionnelles, socialisation, etc.

Des propositions variées et adaptées – La recherche

Le Clos du Nid s'inscrit dans une démarche de promotion d'institutions répondant aux évolutions sociologiques observées et de redéploiement de ses propres ressources, pour répondre aux besoins médico-sociaux des Personnes en situation de handicap. L'expérience acquise en un demi-siècle d'action médico-sociale justifie la mise en œuvre de méthodologies d'études et de recherches-actions propres à optimiser le service rendu aux Usagers et à participer à l'évolution des pratiques.

- Evoluer :
    - Vis-à-vis des personnes, en adaptant l'offre de prestations proposée par l'association aux besoins en constante évolution des Personnes en situation de handicap,
    - Vis-à-vis des politiques publiques :
        - En participant activement à la construction des politiques publiques, par des actions militantes au niveau national (via l'UNAPH), au niveau régional (en participant à la démocratie sanitaire régionale et à divers groupes de travail autour du handicap), au niveau départemental (en participant à la Conférence de Territoire de Santé et d'autres instances locales),
        - En inscrivant son action dans les politiques publiques au niveau national (en confortant l'action de l'association et en s'appropriant les outils proposés par le législateur), au niveau régional (en se saisissant des obligations budgétaires), au niveau départemental (en intégrant les orientations de la planification médico-sociale).
- Evaluer :
    - Rechercher l'adéquation entre les objectifs des actions menées par les établissements et services et la réalisation effective assurant leur atteinte.
    - Conduire et accompagner les actions correctives en vue de l'amélioration de l'efficacité des actions envisagées.

La parole de l'Usager

Conformément aux dispositions législatives et fondamentalement convaincue que rien d'efficace ne peut être entrepris avec une Personne en situation de Handicap contre sa volonté, l'Association se dote des moyens nécessaires pour recueillir la volonté et l'assentiment des personnes concernées ou de leur représentant, dans toute circonstance les concernant. Les modalités de consultation sont adaptées aux aptitudes des Usagers. La participation des Usagers ne se limite pas aux seules conditions réglementaires individuelles ou collectives et est systématiquement recherchée. Elle s'applique à chaque instant de la vie quotidienne partagée entre les Personnes en situation de Handicap et les professionnels. Les personnes les plus lourdement handicapées, dans l'incapacité d'exprimer verbalement leur opinion, bénéficient d'une observation attentive susceptible d'aider et de guider les professionnels dans leurs attitudes et propositions. L'Association veille à la mise en place et au bon fonctionnement de l'ensemble des instances réglementaires destinées à recueillir l'avis des Usagers et/ou de leur représentant sur le fonctionnement et les projets de l'établissement ou du service.

Les relations avec les familles

La concertation, pensée comme moyen d'élaboration et de mise en œuvre du projet associatif se doit d'associer pleinement les familles. Ces relations s'exerceront en conformité avec les dispositions réglementaires et les projets d'établissements, ainsi qu'à l'occasion de l'élaboration des contrats de séjours et projets personnalisés des mineurs ou des adultes placés sous l'autorité tutélaire d'un parent. L'Association entend considérer les familles, en tant que groupe constitué, comme un interlocuteur régulier susceptible de formuler des

avis et propositions sur les actions à entreprendre. Pour cela, le Clos du Nid entretient des relations régulières avec l'Association des Parents et Amis des Enfants des Etablissements Fondés par l'Abbé Oziol (APEFAO), Association partenaire historique du Clos du Nid, intégrée dans sa gouvernance, sur laquelle une information est systématiquement fournie aux familles dont l'enfant est accueilli dans une institution gérée par l'Association.

La participation des professionnels

L'Association entend associer pleinement les ressources humaines et techniques des personnes salariées au développement du Projet Associatif. Cet engagement s'appuie sur la conviction affirmée que les équipes, par leur connaissance des Personnes en situation de Handicap, peuvent et doivent concourir à l'élaboration de propositions adaptées aux besoins de ces dernières. Leur avis est systématiquement recueilli dans le cadre des instances représentatives, au sein desquelles leur sera apportée une information la plus complète sur les orientations retenues par le Conseil d'Administration. Les projets ou contributions individuelles ou collectives sont encouragés et systématiquement étudiés et débattus avec leurs auteurs.

Les qualifications – la formation

L'Association « Le Clos du Nid » rappelle son attachement à défendre une politique résolue de qualification et de formation des personnels intervenant dans ses établissements. Elle s'oblige à porter devant les autorités de tarification les arguments propres à la qualité d'accompagnement, la sécurité de ses résidents et la responsabilité de l'établissement. Elle veille à l'adaptation constante de ses plateaux techniques aux besoins des Usagers et à l'évaluation des pratiques professionnelles. En concertation avec les organisations représentatives du personnel, les établissements et services gérés par l'Association « Le Clos du Nid » développeront des politiques de formation adaptées aux projets d'établissements. Soucieuse d'encourager la promotion de ses salariés, l'Association par sa politique de formation qualifiante, entend offrir à ses personnels une opportunité d'évolution personnelle au sein de ses établissements. Dans une perspective de connaissance, d'enrichissement réciproque et de prévention des phénomènes d'usure professionnelle, la mobilité des personnels au sein des établissements de l'Association est encouragée sur la base du volontariat.

La communication

L'Association « Le Clos du Nid », dans sa volonté d'information, de dialogue et de développement met en place une politique de communication en direction des partenaires participant ou concernés par ses actions. Ses outils de communication, complémentaires et coordonnés participent au positionnement de l'Association dans son champ d'action et traduisent l'engagement historique et contemporain du Clos du Nid. Cette communication fait régulièrement référence aux valeurs fondatrices de l'Association, à ses compétences et son adaptation permanente aux attentes de ses Usagers. Les actions entreprises contribuent à développer un sentiment d'appartenance au sein de l'Association tout en respectant l'identité de chacune des structures et son projet spécifique. Une attention particulière est portée à la communication inter-établissements dans une perspective de partage d'expériences, d'initiatives et d'enrichissement réciproque. Toutes les initiatives en matière de communication interne et externe doivent répondre à des critères de cohérence garantis par le siège de l'Association.

L'évaluation de la qualité

L'action éducative et thérapeutique entreprise par les établissements et services, et mise en œuvre sous la forme des projets personnalisés, doit faire l'objet d'une évaluation rigoureuse destinée à vérifier sa réalisation, sa cohérence, sa pertinence et procéder aux mesures correctrices nécessaires. Dans cette perspective, les équipes pluridisciplinaires sont dotées des outils méthodologiques nécessaires à la conduite d'évaluations régulières et systématiques des engagements et de leur mise en œuvre. Plus globalement cette démarche d'évaluation et d'amélioration de la qualité est étendue à tous les niveaux de l'Association afin de garantir une qualité coordonnée de service et de prestation en direction des Usagers et de leurs familles. Sur une base commune, l'Association et les établissements élaborent, en fonction de leur projet, les référentiels les mieux adaptés, et développent un plan pluriannuel d'amélioration de la qualité. Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces dispositions, l'Association se dote de ressources internes et externes, référents indispensables à la rigueur, l'appropriation et l'efficacité de la démarche.

Un partenariat inter-associatif

L'UNAPH, « force vive » de l'action en faveur des Personnes handicapées des associations françaises ayant bénéficié de l'expertise de l'abbé Lucien Oziol au moment de leur création, mène une action au niveau national pour des associations locales ayant une histoire commune.
Cette association a pour objet de :

- Promouvoir, sur le plan national, une action en faveur des enfants et adultes handicapés mentaux, psychiques ou polyhandicapés, en s'associant à tous les organismes représentatifs poursuivant un but identique,
- Appuyer, à leur demande, les associations adhérentes, dans toutes leurs démarches sur le plan national ou local,
- Rechercher, avec elles, les financements nécessaires à la conduite de leurs objectifs en les aidant, notamment, par une assistance dans l'élaboration des plans de financement,
- Développer le réseau des établissements adhérents, pour un partage d'expérience, une optimisation des ressources techniques et d'expertise, et une coordination des projets,
- Promouvoir des actions de formation, recherches et recherches-actions,
- Réunir et associer les parents et familles des personnes handicapées aux projets des établissements et services adhérents à l'UNAPH et assurer leur représentation auprès des Pouvoirs Publics.

Le « Groupement de Coopération Sociale et Médico Sociale1 des Etablissements et Services du Handicap de La Lozère ». Il s'agit de regrouper les associations suivantes :

- L'Association Lozérienne de Lutte contre les Fléaux Sociaux (A2LFS),
- L'Association Bertrand du Guesclin,
- L'ADAPEI 48,
- L'Association Arc en Ciel,
- L'Association Le Clos du Nid,
- L'Association Les Genêts,

[1] GCSMS

- L'Association Les Résidences Lozériennes d'Olt,
- L'Association Saint Nicolas,
- L'Association Sainte Angèle.

Le GCSMS a pour objet d'assurer la réalisation, pour répondre aux besoins stratégiques de la Lozère, en termes d'optimisation des moyens et méthodes, de pertinence des réponses apportées aux besoins de soins, d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap et, enfin, de développement de la technicité et de la qualification des professionnels.

Le GCSMS peut notamment organiser l'exercice en commun, par tout ou partie de ses membres actuels et futurs, des activités suivantes :

- Observation de la demande sociale et des inégalités sociales de santé sur le territoire de la Lozère, en vue de l'identification de réponses à la fois adéquates et optimales,
- Réalisation des activités liées aux obligations légales et règlementaires des établissements et services dans le domaine de l'évaluation interne et externe,
- Evolution des organisations de travail, des équipements, des méthodes et des pratiques professionnelles, afin de promouvoir la performance des activités,
- Conception, mise en œuvre et évaluation optimisées de démarches continues d'amélioration de la qualité au sein des établissements et services,
- Définition et réponse optimisées aux besoins de formation professionnelle des établissements et services, ainsi que d'autres acteurs de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale,
- Partage de moyens, de méthodes et de compétences,
- Recherche et développement de réponses innovantes à la commande sociale et de bonnes pratiques professionnelles,
- Mutualisation d'infrastructures, d'équipements, de moyens et de compétences et de toute autre activité d'intérêt commun pour les membres du GCSMS qui sera décidée par son Assemblée Générale.

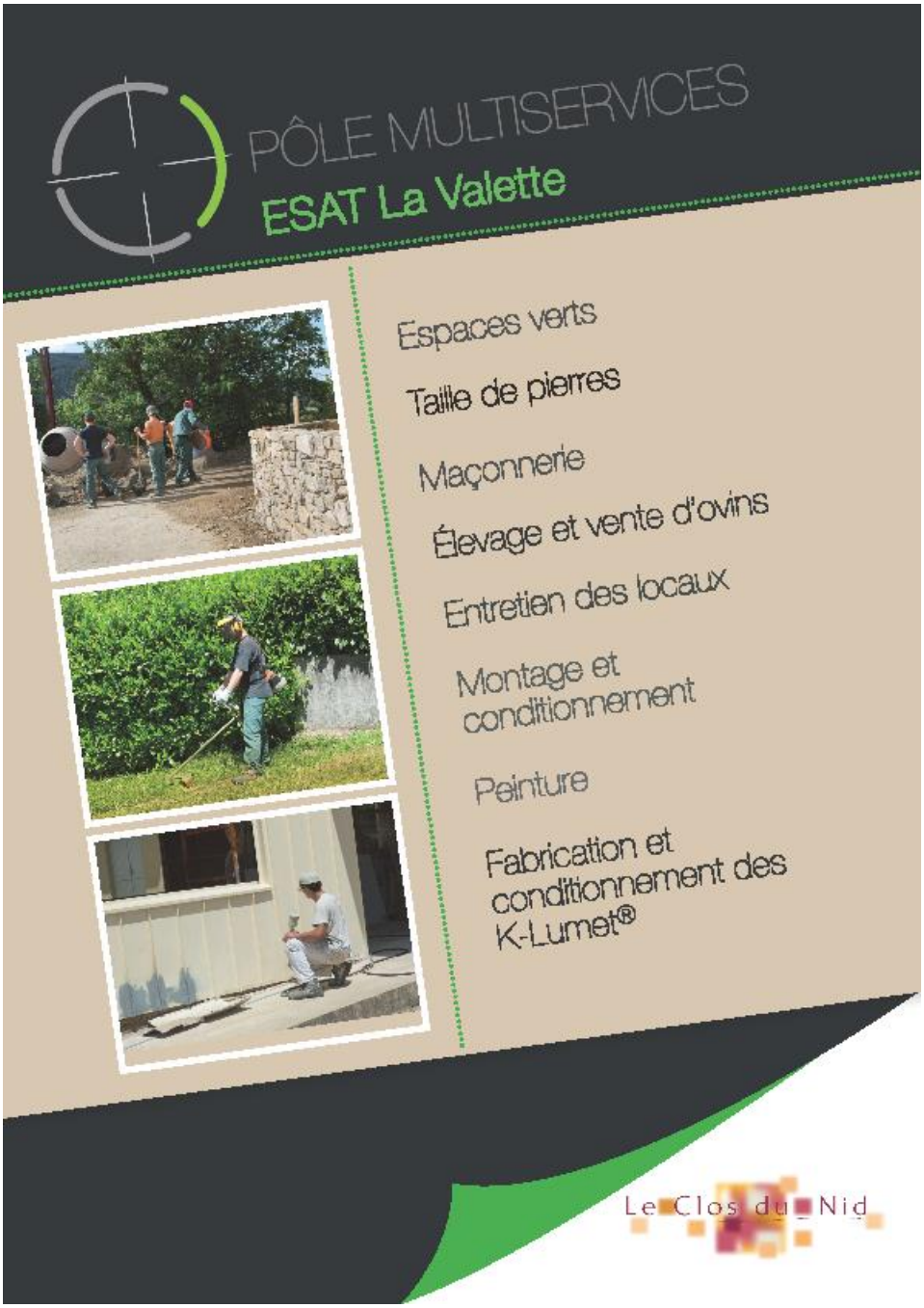
Coopération associative : dans le cadre d'un rapprochement associatif entre institutions gestionnaires d'établissements sanitaires et médico-sociaux et d'activités connexes, l'Association « le Clos du Nid » et l'Association Lozérienne de Lutte contre les Fléaux Sociaux entendent confier un mandat de gestion à une 3ème association en cours de création. Cette « Union » aura pour objet d'élaborer, formaliser, accompagner et évaluer la mise en œuvre des stratégies communes et/ou coordonnées aux membres. Ce rapprochement se traduira par l'aboutissement de la mutualisation de fonctions supports (Direction RH, Service Qualité/Développement, Direction financière, Direction Contrôle de gestion/SI, Références médicales) et une instance complémentaire, délégation générale et délégation générale adjointe, assurant la coordination entre les deux associations dans leur action auprès de personnes vulnérables.

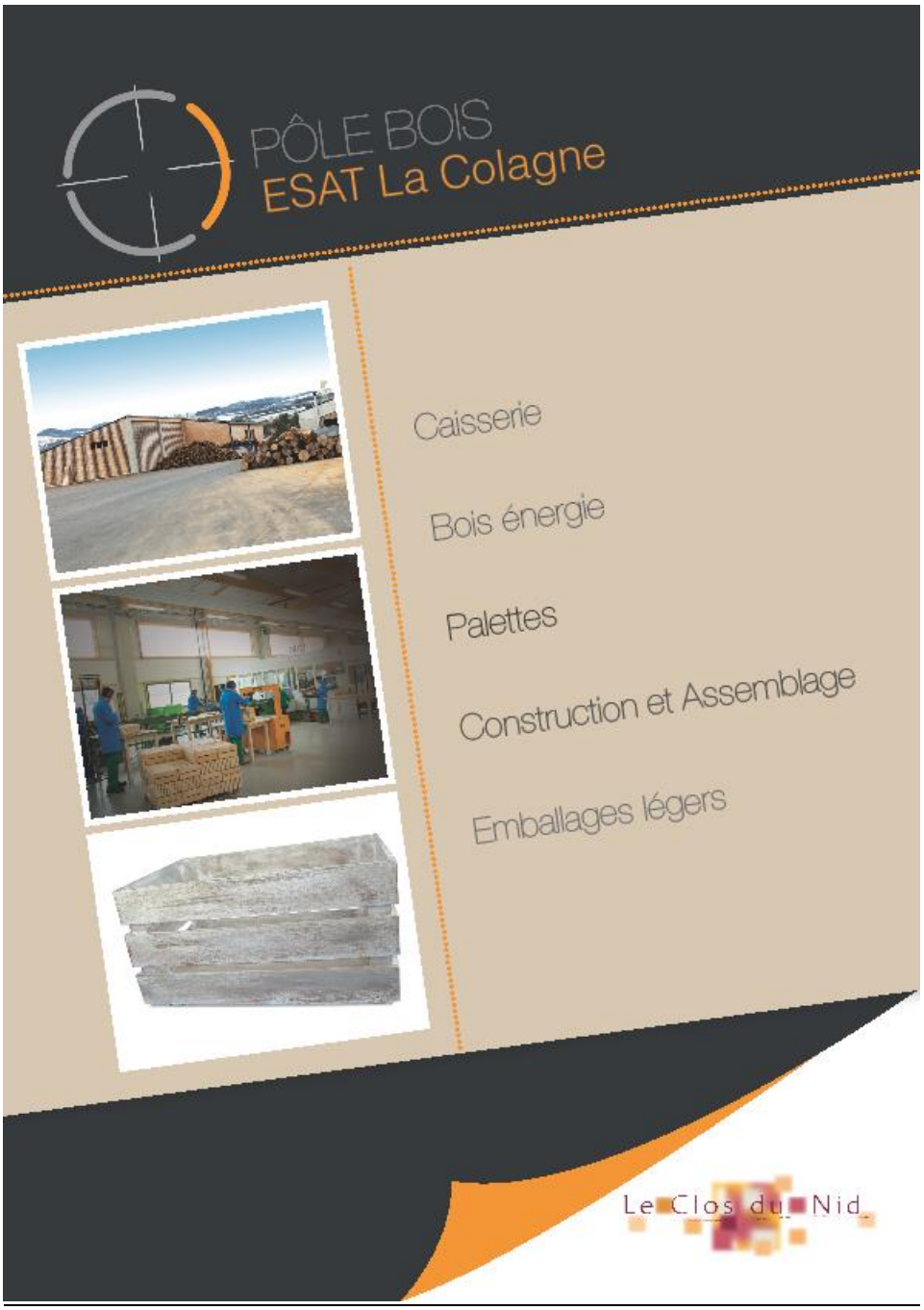
Un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Un CPOM2 a été signé, le 25 janvier 2011 (avec effet rétroactif au 1er janvier 2010) pour la période 2010-2014, entre le Préfet de Lozère, au titre de l'Etat et de l'Assurance Maladie, le Président du Conseil Général, au titre du Département de Lozère et le Président de l'association « le Clos du Nid ». Ce contrat arrivé à terme le 25 janvier 2015 est prolongé par les parties pour un an. Un nouveau CPOM 2016-2020 est en cours de préparation.

[2] *Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens*

ANNEXE 2 – Plaquettes de présentation des trois ESAT


PÔLE MULTISERVICES
ESAT La Valette
Espaces verts
Taille de pierres
Maçonnerie
Élevage et vente d'ovins
Entretien des locaux
Montage et conditionnement
Peinture
Fabrication et conditionnement des K-Lumet®
Le Clos du Nid


PÔLE BOIS
ESAT La Colagne
Caisserie
Bois énergie
Palettes
Construction et Assemblage
Emballages légers
Le Clos du Nid

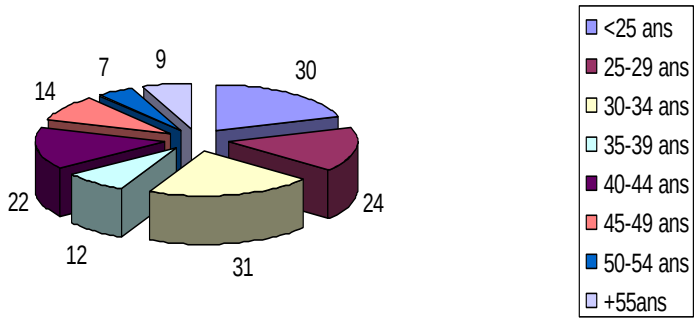
ANNEXE 3 - Brève présentation des différents dispositifs et procédures (principes, modalités)

L'ESAT a mis en place un dispositif et des procédures

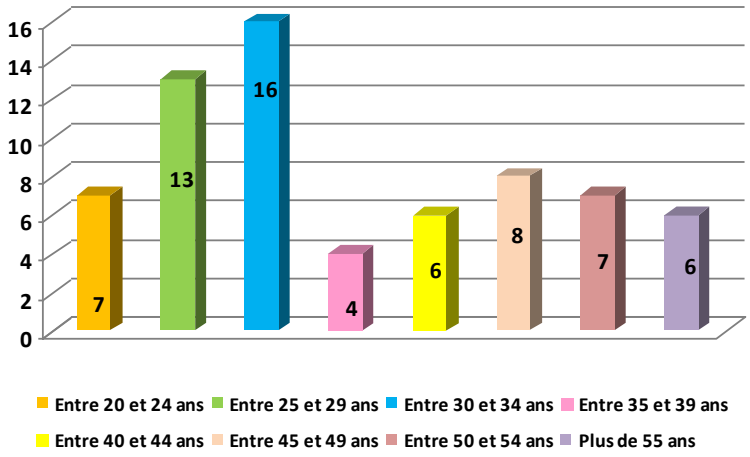
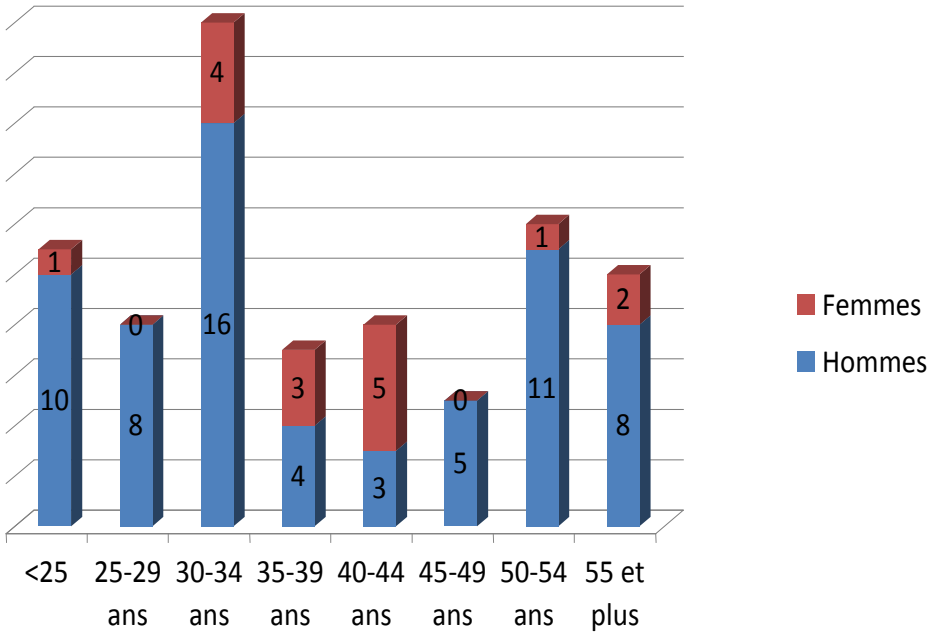
PROCEDURE *3 ESAT*	*PRESENTATION* *AU PERSONNEL*	*PERIODE* *PROBATOIRE*	*Version actuelle* *Crée-le :*	*VALIDATION PAR LE DIRECTEUR*
Procédure **A**ccueil **S**tagiaire	4ème TRI.2011	4ème tri.2011 au 1er tri. 2012	11/05/2013	21/08/2014
Procédure **A**ccueil **U**sager	4ème TRI.2011	4ème tri.2011 au 1er tri. 2012	21/10/2011	25/09/2014
Procédure **P**rojet **P**rofessionnel **P**ersonnalisé	4ème TRI.2011	4ème tri.2011 au 1er tri. 2012	11/05/2013	1/09/2014
Procédure de **S**uivi **PPP**	4ème TRI.2011	2ème tri.2012 au 3ème tri. 2012	2/09/2011	1/09/2014
Procédure en cas d'**U**rgence	2ème TRI.2011	2ème tri.2011 au 1er tri. 2012	15/07/2010	17/10/2010 et (14/10/2010 par Médecin du travail)
Procédure de **R**éorientation vers une structure médico-sociale	1er TRI.2012	1er tri.2012 au 3ème tri. 2012	2/10/2011	25/10/2014
Procédure de **M**ise à **D**isposition	1er TRI.2012	1er tri.2012 au 3ème tri. 2012	16/09/2014	25/09/2014
Procédure **CVS** élection et réunion	2ème TRI.2012	2ème tri. 2012 à 4ème tri. 2012	11/05/2013	20/01/2015
Procédure **S**ignalement	3ème TRI. 2012	1er tri. 2013	11/05/2013	21/08/2014

ANNEXE 4 – Répartition de la population accueillie par tranche d'âge (au 31/12/2014)

ESAT LA COLAGNE : La moyenne d'âge est de 35 ans.



ESAT BOULDOIRE : La moyenne d'âge est de 37 ans.



ESAT LA VALETTE : La moyenne d'âge est de 38,22 ans.