

**ESAT
DENIS PAPIN**



114, avenue Denis Papin
45800 SAINT-JEAN-DE-BRAYE
Tél. : 02 38 61 45 77
Fax : 02 38 86 18 10
E-mail : secretariatpapin@aphl.fr

**ESAT
AUGUSTE RODIN**

4, rue Auguste Rodin
45071 ORLEANS CEDEX 2
Tel : 02 38 49 30 60
Fax : 02 38 49 30 69
E-mail : secretariatrodin@aphl.fr

**PÔLE ESAT APHL
2015 – 2019**

PROJET D'ETABLISSEMENTS

SOMMAIRE

1 - L'ASSOCIATION POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE LOIRET : L'APHL

1.1	La Dimension historique	Page	4
1.2	Les Valeurs	Page	5
1.3	Le Projet de l'APHL	Page	6

2 - LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL DE L'APHL : L'ESAT DENIS PAPIN ET L'ESAT AUGUSTE RODIN

2.1	Rappel du cadre réglementaire	Page	7
2.2	Les Missions du pôle ESAT	Page	7
2.3	L'ESAT Denis PAPIN	Page	8
	2.3.1 L'histoire de l'établissement	Page	8
	2.3.2 Son évolution	Page	8
2.4	L'ESAT Auguste RODIN	Page	9
	2.4.1 L'histoire de l'établissement	Page	9
	2.4.2 Son évolution	Page	9

3 - LE PUBLIC ACCUEILLI

3.1	ESAT Denis PAPIN	Page	10
3.2	ESAT Auguste RODIN	Page	14

4 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION

4.1	Le sens de l'action	Page	16
4.2	Les modalités d'intervention	Page	17
	4.2.1 L'admission des personnes : organiser l'entrée comme un processus d'accueil impliquant la rencontre des attentes et des besoins des personnes accueillies	Page	17
	4.2.2 L'accompagnement des personnes	Page	18
	4.2.2.1 Un projet personnalisé pour chaque travailleur	Page	18
	4.2.2.2 Un projet d'accompagnement des travailleurs	Page	20
	4.2.3 L'après ESAT : les aider à construire un nouveau projet de vie	Page	21

5 - LES PRESTATIONS PROPOSEES

5.1	Des activités de production variées et de qualité	Page	22
	5.1.1 Les activités de sous-traitance	Page	23
	5.1.2 Les activités artisanales	Page	23
	5.1.3 Les prestations de service	Page	23
5.2	Les activités de formation visant le développement des capacités et des compétences à caractère professionnel	Page	24
5.3	Les activités de soutien	Page	25
5.4	Favoriser l'émergence d'un rôle d'acteur économique et social chez le travailleur.	Page	26

6 - L'OUVERTURE SUR LE TERRITOIRE ET LE PARTENARIAT

6.1	La reconnaissance des ESAT sur leurs territoires	Page	26
	6.1.1 Une reconnaissance partagée par les partenaires	Page	26
	6.1.2 En communiquant sur les services offerts aux personnes et sur les activités professionnelles	Page	27
6.2	Les différents types de collaboration	Page	28
	6.2.1 Maintenir les partenariats	Page	28
	6.2.2 Développer les réseaux	Page	30

7 - LES PROFESSIONNELS ET L'ORGANISATION DES COMPETENCES

7.1	La place de l'association	Page	31
7.2	L'organisation du pôle ESAT	Page	32
7.3	Accompagner et soutenir les équipes	Page	35
	7.3.1 En formant les professionnels à l'évolution des publics, aux problématiques rencontrées et aux compétences techniques qu'impliquent les évolutions constatées	Page	35
	7.3.2 En développant les capacités d'observation, d'écoute et de distanciation en lien avec le psychologue	Page	35
	7.3.3 En favorisant les analyses de pratiques et le regard pluridisciplinaire	Page	35
	7.3.4 En proposant des échanges avec des spécialistes sur des problématiques rencontrées par les publics accueillis	Page	37

8 - VISION PROJECTIVE : les objectifs d'évolution

8.1	Les préconisations des évaluations externes	Page	38
8.2	Les axes stratégiques de progression et de développement	Page	39
	8.2.1 Améliorer les conditions d'accueil des travailleurs	Page	39
	8.2.1.1 Développer les formations pour les personnels	Page	39
	8.2.1.2 Développer la participation et l'expression des personnes en situation de handicap	Page	39
	8.2.1.3 Se doter de moyens immobiliers supplémentaires plus adaptés	Page	39
	8.2.2 Améliorer l'efficacité du pôle ESAT APHL	Page	40
	8.2.2.1 Développer la transversalité inter ESAT	Page	40
	8.2.2.2 S'appuyer sur les recommandations de bonnes pratiques	Page	40
	8.2.2.3 Améliorer la communication auprès des partenaires	Page	40
	8.2.2.4 Mettre en place un suivi des événements indésirables	Page	40

1 - L'ASSOCIATION POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE LOIRET : APHL

1.1 La Dimension historique¹

L'APHL est créée le 12 mars 1974 à l'initiative d'un collectif d'associations intervenant dans le champ du handicap et emmené par Monsieur Paul Cadot, directeur général de l'ADAPEI, et Monsieur Paul Lebreton, directeur du CREA, avec le soutien de la DDASS, de la DDTEFP et de la CRAM.

Le but initial de l'Association vise à « contribuer à la mise en œuvre dans le département du Loiret de tous moyens de concertation inter associative en faveur des enfants et des adultes handicapés ». Les statuts prévoient que l'APHL puisse également « créer ou gérer toute structure sociale ou médico-sociale en faveur des personnes handicapées ». La prise en compte de la pluralité des handicaps sans distinction constituera une ligne identitaire fondatrice de l'APHL.

Dès l'origine, l'APHL s'est fondée comme Mouvement Associatif, en s'attachant à rechercher une harmonisation des politiques départementales sur son territoire, à dynamiser le réseau associatif concerné par les personnes en situation de handicap, à promouvoir les initiatives, à porter les besoins du secteur auprès des autorités et à remédier à une carence d'équipements dédiés aux adultes handicapés.

L'APHL a participé à ce titre à des projets d'ouverture de nouvelles structures, confiées à des Associations adhérentes. A partir de 1982, l'Association va devenir elle-même gestionnaire d'établissements :

- 1982, Centre d'Aide par le Travail « Denis Papin » à Saint Jean de Braye,
- 1983, Foyer d'Hébergement « Les Cerisiers » à Orléans,
- 1984, Foyer d'Hébergement « Saint Marceau »,
- 1987, Centre d'Aide par le Travail « Eugène Turbat » qui deviendra en 1995 le Centre d'Aide par le Travail « Auguste Rodin » à Orléans La Source,
- 1990, Foyer de Vie « Paul Cadot » à Orléans,
- 1994, Foyer de Vie « La Clairière » à Fleury les Aubrais,
- 2008, expérimentation d'un Service d'Accompagnement aux Aidants Familiaux.

Les évolutions législatives et réglementaires de l'action sociale et médico-sociale, et notamment la régionalisation des Politiques Publiques, ont amené le Conseil d'Administration de l'Association à recentrer en 2010 les missions de l'APHL sur la gestion et le développement des établissements à sa charge, la représentation inter associative et l'animation du réseau étant désormais déléguées à l'URIOPSS Centre.

¹ cf statuts de l'APHL et projet associatif

A compter de 2014, les 6 établissements de l'Association sont regroupés au sein de 3 pôles d'activités, afin de favoriser synergie, coopération interne et mutualisation des moyens, pour une réponse efficiente aux besoins des personnes handicapées accueillies et dans le respect de ses valeurs fondatrices :

- le pôle Foyers de Vie,
- le pôle ESAT,
- le pôle Foyers d'Hébergement et Appartements.

1.2 Les Valeurs²

L'APHL s'engage sur la primauté accordée à la Personne.

Le respect de la Personne et de sa dignité constitue le socle fondateur de ses orientations.

L'APHL veillera à ce que l'accompagnement donne droit à :

- L'accès de chacun à la Cité dans ses dimensions sociale, professionnelle, confessionnelle, culturelle,
- L'épanouissement de sa vie affective et sexuelle.

Quel que soit son handicap, l'Association s'engage, dans un souci constant de collaboration avec sa famille, à garantir ses droits à toute personne accueillie :

- droit au respect de sa vie privée, de son intégrité, de son intimité et de sa sécurité,
- droit à participer directement au projet d'accueil et d'accompagnement en veillant à conjuguer ses attentes avec le fonctionnement des établissements et services,
- droit au libre choix de ses prestations telles que définies dans le cadre du projet personnalisé,
- droit à un accompagnement individualisé et de qualité respectant un consentement éclairé,
- droit à la confidentialité,
- droit à l'accès à toute information le concernant,
- droit à une information sur ses droits fondamentaux, sur les protections légales et contractuelles dont elle bénéficie et les voies de recours à sa disposition,
- droit à l'accès aux soins et à la santé.

² cf projet associatif APHL

1.3 Le Projet de l'APHL³

L'APHL est une association d'utilité sociale agissant dans le cadre d'une mission d'Intérêt Général et de Service Public.

L'APHL est l'un des acteurs du département et de la région qui contribuent à la valorisation de la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

Quel que soit le handicap et son évolution, l'APHL veille à respecter et garantir le projet de vie de la personne handicapée. Elle s'engage à un accompagnement de qualité dans tous les actes de sa vie, et à favoriser son intégration sociale et professionnelle.

L'APHL, très concernée par l'évolution des réponses aux besoins, affirme sa volonté d'entretenir un rapport partenarial étroit avec les Pouvoirs Publics, les autres acteurs du Secteur Médico-Social, Sanitaire et Social, du Secteur de l'Economie Sociale et Solidaire et du tissu économique.

Dans cette perspective, elle contribue activement à la réflexion collective menée depuis 2010 au sein de l'URIOPSS Centre, dans le cadre de la Commission Départementale du Handicap du Loiret.

En conséquence, si l'APHL s'attache à promouvoir ses propres projets, elle veille aussi à s'inscrire concrètement dans un partenariat avec d'autres Associations porteuses des mêmes valeurs :

- en militant au-delà de ses intérêts immédiats,
- en contribuant à un dialogue transparent avec ses partenaires,
- en acceptant le partage et la concertation,
- en apportant ses compétences.

La dynamique de l'Association APHL s'appuie en interne sur le développement des compétences individuelles et collectives de ses équipes, dans un souci permanent d'adaptation et d'évolution des projets et des pratiques, et notamment dans le registre de la bienveillance.

L'APHL s'engage à s'inscrire dans une démarche exigeante d'information et de formation tant de la part de ses dirigeants associatifs, que des salariés, pour continuer d'apporter les réponses sociales et médico-sociales concrètes les plus innovantes et les plus adaptées aux besoins des personnes accompagnées.

L'APHL est adhérente de l'Association du Loiret pour la Mutualisation au service des personnes en situation de Handicap (ALMHA).

³ cf projet associatif APHL

2 - LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL DE L'APHL : L'ESAT DENIS PAPIN ET L'ESAT AUGUSTE RODIN

2.1 Rappel du cadre réglementaire

Les ESAT sont des établissements de travail protégé, anciennement dénommés Centres d'Aide par le Travail, dont la vocation médico-sociale a été réaffirmée par la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

En référence aux articles L.344-2 et L.344-2-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles, les ESAT sont investis d'une double mission :

- offrir des activités diverses à caractère professionnel aux personnes en situation de handicap dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée,
- mettre en œuvre un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social des personnes en situation de handicap grâce à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.

L'orientation en ESAT relève de la compétence de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui délivre une double orientation : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé avec la spécificité du travail en ESAT.

La personne en situation de handicap accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié, mais un certain nombre de dispositions du Code du travail lui sont applicables en ce qui concerne les congés payés, la formation professionnelle, l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

Un contrat de soutien et d'aide par le travail ouvrant droit à une rémunération garantie est conclu entre l'ESAT et le travailleur handicapé pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction. Le montant de la rémunération garantie versée par l'établissement est réexaminé à l'occasion de chaque nouveau projet personnalisé au sein du pôle ESAT de l'APHL.

La circulaire NDGAS/3B n°2008-259 du 1^{er} août 2008 relative « aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies » détaille les modalités de mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires auxquelles sont soumis les ESAT. Elle est disponible à l'accueil de chaque établissement.

2.2 Les Missions du pôle ESAT

- concourir à l'insertion professionnelle par une mise au travail et une valorisation de la personne accueillie, tout en la protégeant et en favorisant les regards croisés de la pluridisciplinarité,
- accompagner et soutenir le développement des capacités de la personne par des activités de soutien médico-social et éducatif, à partir de la demande du travailleur et avec des objectifs définis dans le cadre du projet personnalisé,
- observer, évaluer et conseiller en milieu de travail, en s'appuyant sur une variété d'activités professionnelles variées, et en favorisant formation et adaptation au travail grâce à la polyvalence et à la réalisation d'un travail de qualité.

2.3 L'ESAT Denis PAPIN

2.3.1 L'histoire de l'établissement

Le "Centre d'Aide par le Travail Denis Papin", premier établissement de l'APHL, ouvre ses portes le 3 juin 1982 à Saint Jean de Braye, dans l'agglomération orléanaise. Composé initialement d'un bâtiment administratif, d'un atelier et d'une salle de restauration, l'établissement est construit sur une parcelle de terrain de 10 000 m², appartenant à la ville d'Orléans. Un bail emphytéotique de 50 ans a été conclu entre l'APHL et la ville d'Orléans, expirant en janvier 2031.

Situé au sein du parc d'activités de St Jean de Braye - Semoy, l'ESAT bénéficie d'une desserte aisée grâce à la proximité de la tangentielle et les transports en commun de l'agglomération orléanaise.

L'arrêté préfectoral de création précise que l'établissement est dédié à des personnes adultes présentant une déficience mentale moyenne ou profonde, une infirmité motrice ou une déficience visuelle. La capacité d'accueil initiale est fixée à 68 places.

2.3.2 Son évolution

Les activités professionnelles proposées aux travailleurs handicapés vont s'axer autour :

- des ateliers de fabrication-montage et conditionnement, avec la construction en 1991 d'une zone de stockage de 900 m² qui fera l'objet d'une nouvelle extension en 2000,
- des prestations de service internes en entretien des locaux et restauration, et externes en entreprises avec la mise à disposition de personnels, notamment au sein d'un laboratoire pharmaceutique,
- des équipes d'aménagement et d'entretien d'espaces verts, mutualisées avec l'ESAT Auguste Rodin à compter de 2011, avec un projet d'installation dans des nouveaux locaux en 2015 afin de poursuivre le développement de l'activité.

Au même titre que l'aide apportée par les activités professionnelles, la mise en place des soutiens fait partie intégrante des missions de l'ESAT. Ce sont ces deux modes d'actions imbriqués qui permettent aux personnes accueillies de s'inscrire dans une dynamique professionnelle et d'intégration sociale.

Le soutien médico-social et éducatif de l'ESAT Denis Papin a bénéficié en 2002 de la création d'un bâtiment dédié et spécialement aménagé, facilitant la proposition aux travailleurs handicapés de l'ESAT d'une palette diversifiée d'activités organisées en interne, afin de répondre à leurs besoins et attentes. Un réseau de partenaires externes complète le dispositif, dont une association de sport adapté J'AVANCE créée à l'initiative de l'ESAT Denis Papin.

La capacité d'accueil de l'ESAT Denis Papin a évolué à deux reprises depuis l'arrêté initial de 1982 : en septembre 2004 avec une autorisation portée à 85 places, puis à 88 places en décembre 2012. Le financement de 2 places supplémentaires est d'ores et déjà prévu et sera accordé à l'ESAT en fonction des disponibilités budgétaires de l'ARS.

2.4 L'ESAT Auguste RODIN

2.4.1 L'histoire de l'établissement

L'APHL se voit confier par le Préfet en 1987 la gestion du "Centre d'Aide par le Travail Eugène Turbat" à Orléans, établissement en difficulté financière, initialement créé pour accueillir des personnes présentant des déficiences visuelles. D'abord provisoire, cette gestion deviendra définitive par arrêté préfectoral à compter de 1993.

En 1994, après acquisition du terrain et du bâtiment existant par l'APHL, le transfert géographique de l'ESAT à Orléans la Source, rebaptisé Auguste Rodin, sera acté par arrêté préfectoral du 17 février 1995.

L'ESAT Auguste Rodin se situe au cœur du parc technologique de La Source, proche de l'autoroute A10. Il est accessible par le réseau routier, les transports urbains et en train grâce à la gare de Saint Cyr en Val. Sa situation géographique au Sud de l'agglomération orléanaise a été voulue complémentaire à l'implantation de l'ESAT Denis Papin au Nord de l'agglomération.

Le nouvel établissement conserve sa vocation d'accueil des personnes non-voyantes et mal-voyantes, mais l'arrêté préfectoral de 1995 l'ouvre dorénavant aux autres types de handicap. La capacité d'accueil est fixée à 71 places.

2.4.2 Son évolution

Les activités professionnelles développées progressivement par l'ESAT Auguste Rodin couvrent trois grands secteurs d'activités : la sous-traitance industrielle, les activités artisanales (ébénisterie d'art - restauration de mobiliers, antiquités - revente - rempaillage,

cannage - tapisserie d'ameublement) et les prestations de service aux entreprises et aux collectivités.

L'ESAT Auguste Rodin va ainsi inaugurer entre 1996 et 2000 les activités artisanales de restauration de meubles en ébénisterie et de tapisserie d'ameublement. A compter de 1998, son savoir faire lui permettra de participer chaque année au Salon des Antiquités d'Orléans.

En parallèle, l'ESAT entreprend un processus de certification de ses activités de production et obtient dès 1999 une premier label ISO 9003, qui évoluera en 2002 en certification ISO 9001. Cette reconnaissance dans le secteur de l'industrie sera un véritable levier pour faciliter l'accès à de nouveaux marchés de sous-traitance, dans le secteur de l'industrie automobile.

En 2001 une première extension de 350 m² permet de regrouper l'ensemble des activités artisanales, dans un même lieu, permettant ainsi d'améliorer l'organisation et la synergie des 4 ateliers artisanaux.

Pour faire face au développement d'un premier client de l'industrie automobile, une aire de stockage et de manutention couverte de 150 m² à été construite en 2002.

Le développement à partir de 2008 d'une activité de câblage et connectique suscitera en 2010 une nouvelle extension, avec la construction d'un atelier dédié de 300 m². En 2011, une équipe d'entretien et d'aménagement d'espaces verts est créée en mutualisant les moyens et les compétences avec l'ESAT Denis Papin.

Les activités médico-sociales et éducatives complètent l'offre et l'accompagnement professionnel de l'ESAT Auguste Rodin. Elles s'appuient sur une équipe pluridisciplinaire interne et un réseau de partenaires externes, afin de proposer des réponses variées, personnalisées et de qualité aux besoins et attentes des personnes accueillies.

La capacité d'accueil de l'ESAT Auguste Rodin a évolué à trois reprises depuis l'agrément de 1995 accordant 71 places, et ce en parallèle du développement de son activité économique. En juillet 2000 d'abord, puis en août 2004, deux arrêtés étendront successivement à 76 puis à 85 places la capacité d'accueil de l'établissement. Un dernier arrêté en date du 22 novembre 2012 portera l'autorisation à 94 places. Le financement de 3 places supplémentaires est d'ores et déjà prévu et sera accordé à l'ESAT en fonction des disponibilités budgétaires de l'ARS.

L'ESAT Auguste Rodin est confronté aujourd'hui à des locaux devenus trop exigus. Un projet d'agrandissement est actuellement en cours de définition, grâce à l'acquisition par l'APHL d'un terrain mitoyen d'une superficie de 8 500 m² situé dans le prolongement de l'établissement.

3 - LE PUBLIC ACCUEILLI

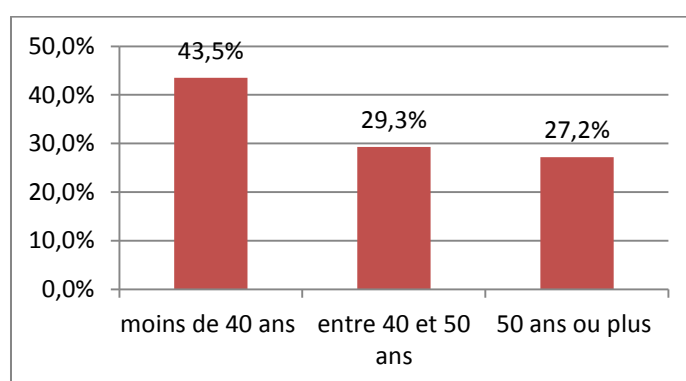
Les données quantitatives relatives à la typologie des profils des personnes accueillies sont issues des rapports d'activité 2013 de l'ESAT Denis Papin et de l'ESAT Auguste Rodin.

3.1 ESAT Denis PAPIN

Au 31 décembre 2013, 92 travailleurs en situation de handicap étaient accueillis au sein de l'ESAT Denis Papin, 81 à temps plein et 11 à temps partiel.

Bien que l'accueil soit mixte, la part des hommes est sur-représentée avec 71% de l'effectif, ce qui doit être pour partie lié avec la nature des activités professionnelles proposées par l'établissement.

➤ Répartition par tranche d'âge

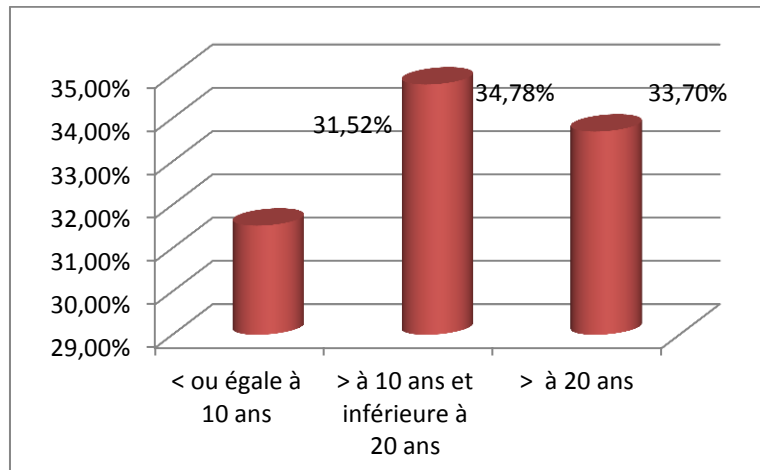


La moyenne d'âge des travailleurs est de 41,6 ans. La personne la plus jeune a eu 21 ans en novembre 2013, la plus âgée 59 ans en juillet 2013. Dans les 10 ans à venir, 25 personnes auront 60 ans, soit 27 % de l'effectif actuel de l'établissement.

Si la tranche d'âge entre 40 et 50 ans a diminué de 4,4 % par rapport à 2012, celle des plus de 50 ans a augmenté de 3,6 % sur la même période. Au 31 décembre 2013, les 40 ans et plus représentent ainsi 56,5% des personnes accueillies. Les départs en retraite prévus sur les prochaines années vont être de l'ordre de 2 à 3 par an. Les admissions de jeunes venant d'IME ont permis de maintenir stable la moyenne d'âge de l'effectif par rapport à 2012.

Le constat du vieillissement des personnes accueillies interpelle le fonctionnement de l'établissement et les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre, tant au niveau de l'adaptation de l'activité professionnelle, que du soutien et de la préparation à la cessation d'activité.

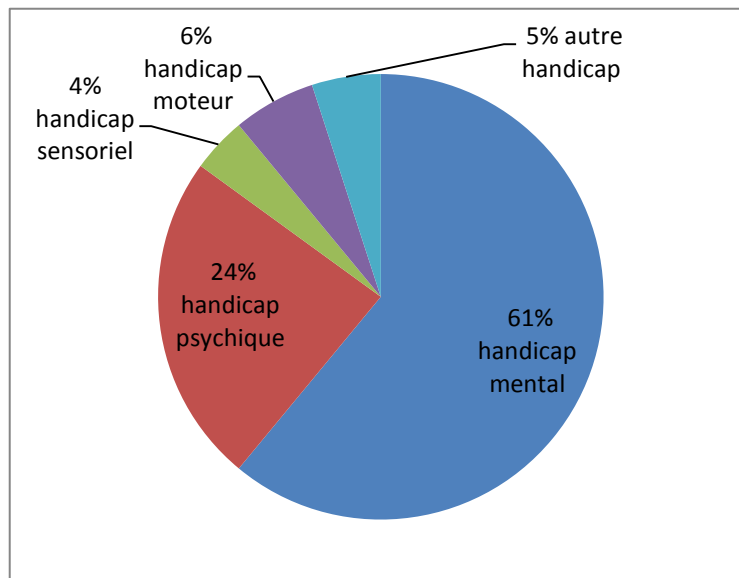
➤ Répartition par nombre d'années d'ancienneté dans l'établissement



L'ancienneté moyenne au sein de l'ESAT Denis Papin est de 15,8 ans. Elle tend à progresser sur les dernières années, en lien avec le vieillissement observé et le faible nombre de départs. En corollaire, la catégorie des personnes présentes depuis moins de 10 ans est en diminution de 5,56 % par rapport à 2012.

La ventilation des travailleurs accueillis dans les différentes strates d'ancienneté s'effectue globalement en trois tiers : 31,52% sont présent depuis moins de 10 ans, 34,78 % entre 10 et 20 ans, et 33,70 % depuis plus de 20 ans.

➤ Déficiences principales des personnes accueillies



Les données présentées sont tirées du tableau des Indicateurs médico-sociaux du secteur du handicap, établis pour l'Agence Régionale de Santé du Centre. Elles sont issues de l'enquête nationale sur les établissements médico-sociaux réalisée en 2010 et restent à ce jour les dernières statistiques disponibles, bien que l'effectif global de l'ESAT Denis Papin ait été augmenté de 3 personnes.

La majeure partie des personnes accueillies - 61 % - est atteinte de déficience intellectuelle en tant qu'handicap principal.

Les personnes porteuses de troubles du psychisme représentent pour leur part 24 % de l'effectif total.

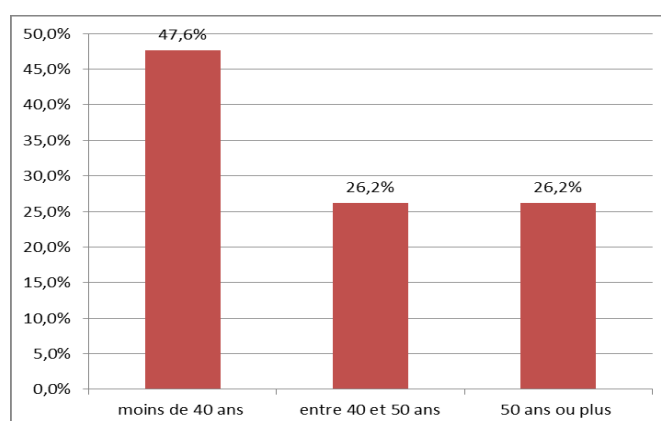
Les travailleurs atteints par des déficiences motrices totalisent 6 % des personnes accueillies.

Les personnes souffrant de plusieurs handicaps non priorités et celles touchées par d'autres types de déficiences, représentent 9 % des travailleurs de l'ESAT Denis Papin.

3.2 ESAT Auguste RODIN

En 2013, 107 travailleurs en situation de handicap ont été accueillis au sein de l'ESAT, 85 à temps plein et 22 à temps partiel. Sur les cinq dernières années le nombre de personnes travaillant à temps partiel a fortement augmenté. Les hommes, largement majoritaires, représentent 65% de l'effectif.

➤ Répartition par tranche d'âge

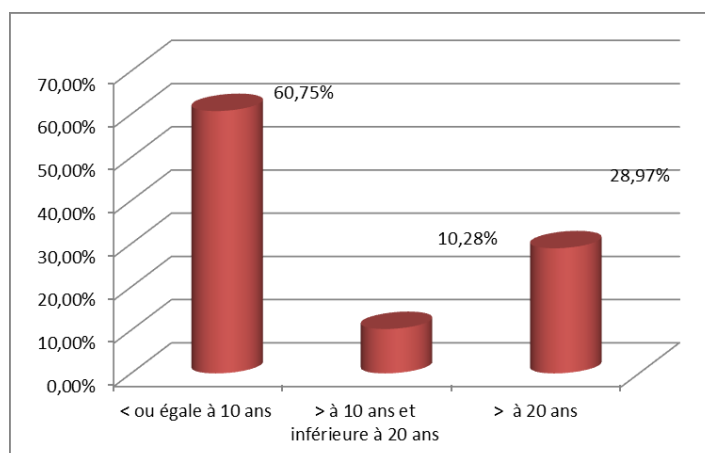


Sur 107 usagers, 51 ont moins de 40 ans, soit 47,6% de l'ensemble. La majorité des travailleurs de l'ESAT Auguste Rodin a donc 40 ans ou plus, et 26,2% appartiennent à la tranche d'âge des 50 ans et plus, soit 28 personnes. La moyenne d'âge s'établit à 40,61 ans.

A l'instar de l'ESAT Denis Papin et dans des proportions similaires, le vieillissement des personnes accueillies est une donnée structurelle à prendre en compte dans les objectifs d'évolution des deux établissements.

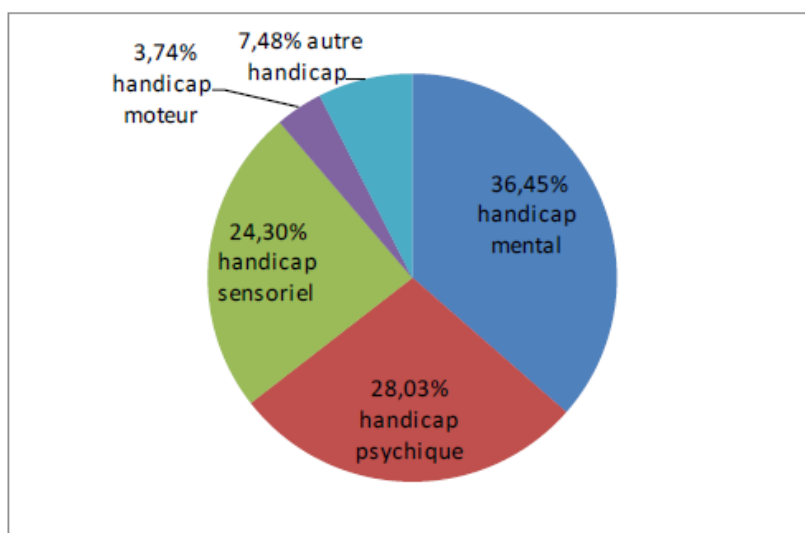
Sur les 10 ans qui viennent, 25 départs à la retraite sont prévus à l'ESAT Auguste Rodin.

➤ Répartition par nombre d'années d'ancienneté dans l'établissement



Du fait de l'importance du nombre d'admission depuis plusieurs années - 11 sur l'exercice 2013 -, en lien notamment avec les départs en retraite, l'ancienneté dans l'établissement ne cesse de diminuer pour atteindre 11,80 années en moyenne en 2013. Les personnes présentes depuis moins de 10 ans totalisent désormais 60,75 % de l'effectif total.

➤ Déficiences principales des personnes accueillies



Les données présentées sont tirées du tableau des Indicateurs médico-sociaux du secteur du handicap, établis pour l'Agence Régionale de Santé du Centre. Elles sont issues de l'enquête nationale sur les établissements médico-sociaux réalisée en 2010 et restent à ce jour les dernières statistiques disponibles.

L'évolution observée met en exergue la progression sensible des travailleurs présentant des déficiences d'ordre psychique, avec en corollaire la diminution relative des déficiences mentales et sensorielles.

La part des personnes accueillies présentant un handicap psychique est ainsi en nette augmentation, passant de 17 % de l'effectif total en 2012 à 28,03 % en 2013. Cette augmentation a deux conséquences, l'accroissement des capacités à réaliser des tâches à haut niveau de technicité et la nécessité d'une vigilance accrue dans l'accompagnement de ces personnes afin de s'assurer de leur bien-être au quotidien.

Les travailleurs porteurs d'un handicap mental restent en proportion les plus représentés au sein de l'ESAT en 2013, mais leur poids relatif dans l'ensemble de l'effectif est en diminution avec 36,45 % des personnes accueillies au lieu de 42 % en 2012.

Le constat est similaire pour les personnes présentant un handicap sensoriel, passant de 30 % des effectifs en 2012 à 24,30 % en 2013.

Les travailleurs porteurs d'autres handicaps ont une représentation inchangée au sein de l'effectif global, soit 11,22%.

La forte augmentation des personnes porteuses d'un handicap psychique au sein des deux ESAT depuis quelques années pose la question de la formation du personnel encadrant et du mode d'accompagnement à mettre en oeuvre.

4 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION

4.1 Le sens de l'action

Les ESAT concourent à l'insertion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas, momentanément ou durablement, accéder à un travail en entreprise adaptée ou en milieu ordinaire, et dont la capacité de travail est inférieure au tiers de celle d'une personne valide.

Les missions du pôle ESAT de l'APHL s'appuient sur des valeurs fondamentales et un positionnement éthique qui déterminent son cadre déontologique :

- Le respect de la personne,
- La neutralité,
- La protection,
- L'égalité,
- La probité.

Ces valeurs se déclinent à travers les interventions des professionnels et l'attention particulière portée au bien-être et à la sécurité des travailleurs accompagnés avec :

- Des temps d'écoute et d'expression : réunions de projet personnalisé, entretien de suivi psychologique, soutien professionnel des moniteurs, réunions du conseil des travailleurs et du Conseil de la Vie Sociale avec la direction, temps d'écoute pendant les heures de travail,
- Le respect du rythme d'action, tant psychique que physique, des travailleurs,
- La recherche de leur satisfaction d'être compris, écouté, d'avoir une identité professionnelle reconnue, de faire partie d'un groupe (besoin d'appartenance), d'être utile (besoin d'estime),
- La valorisation de leurs acquis, de leurs connaissances (besoin de s'accomplir), de leur progression (apprentissage),
- La relation de confiance instaurée avec le référent et les encadrants.

Les ESAT de l'APHL contribuent ainsi concrètement à promouvoir l'identité professionnelle et sociale des adultes en situation de handicap accompagnés, quels que soient leur âge et leurs capacités de travail par :

- La mise en œuvre de conditions de travail ajustées aux capacités de chacun,
- L'inscription dans un rapport de travail respectueux de deux dimensions de la personne : celle du « faire » (expression des capacités productives) et celle de « l'être » (expression de soi et de son vécu affectif).

4.2 Les modalités d'intervention

4.2.1 L'admission des personnes : organiser l'entrée comme un processus d'accueil impliquant la rencontre des attentes et des besoins des personnes accueillies

LES STAGES

En amont de toute admission, une période de stage de deux à trois semaines est organisée afin de permettre à la personne en situation de handicap de s'approprier l'environnement de travail de l'ESAT et de valider son projet.

Avant le début du stage, le candidat est reçu par la conseillère sociale pour se présenter, préciser ses objectifs, visiter l'établissement et déterminer les modalités d'organisation nécessaires. Le livret d'accueil de l'établissement est remis au stagiaire.

A l'issue du stage, un bilan de synthèse est réalisé en équipe pluridisciplinaire. Le stage est l'occasion de conforter le projet, de repérer les problématiques et les potentialités de la personne accueillie. Le stagiaire et le partenaire l'accompagnant sont partie prenante lors de l'établissement du bilan de stage. Un document écrit leur est transmis par la suite.

L'ADMISSION

La procédure d'admission nécessite une demande écrite du candidat accompagnée de la notification d'orientation professionnelle en ESAT de la CDAPH. Une rencontre en deux temps est organisée avec l'équipe de direction et avec la psychologue de l'établissement. Ces temps d'échange permettent de vérifier l'adéquation du projet professionnel de la personne avec le projet d'établissement, tout en favorisant la continuité du parcours et des accompagnements dont la personne en situation de handicap bénéficie déjà.

L'admission se finalise par la constitution du dossier de l'utilisateur et par la remise des documents réglementaires. Après la visite médicale d'embauche, le travailleur est reçu par le directeur du pôle ESAT pour la présentation et la signature du contrat d'aide et de soutien par le travail.

LA PÉRIODE D'ESSAI

Le travailleur handicapé est ensuite accueilli en période d'essai, au début de laquelle il rencontre son moniteur référent. L'accueil est une étape importante, menée de manière personnalisée en tenant compte de la capacité d'écoute et de compréhension de l'utilisateur.

La période d'essai est destinée à favoriser l'intégration de la personne en situation de handicap. Sa durée de six mois (renouvelable une fois éventuellement) est encadrée par le décret du 16 juin 2006. Elle peut être interrompue de manière anticipée par la CDAPH à la demande de la personne handicapée ou du directeur de l'ESAT.

Ces six mois d'observation et de mise au travail rémunérés donnent les bases pour l'élaboration du projet personnalisé qui intervient à la fin de la période d'essai.

4.2.2 L'accompagnement des personnes

4.2.2.1 Un projet personnalisé pour chaque travailleur

Le projet personnalisé est une obligation légale, mais c'est également et avant tout un cheminement qui se préoccupe d'une personne dans sa spécificité et qui vise à son développement global. Il concrétise un engagement réciproque avec des objectifs partagés, validés et actualisés régulièrement.

Le projet personnalisé est un temps d'écoute privilégié permettant à la personne de s'approprier son parcours.

Le processus d'élaboration du projet personnalisé, en réponse aux attentes et aux besoins des usagers, décline les deux axes de la mission impartie aux ESAT : la mise au travail et l'accompagnement médico-social.

Avant de décrire plus précisément les pratiques du projet personnalisé dans les ESAT de l'APHL, il est utile de rappeler certains éléments de base méthodologique du projet personnalisé dans le contexte législatif introduit par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale :

- le projet personnalisé est réalisé pour une durée définie de deux ans (dans les textes l'actualisation est obligatoirement annuelle...) avec des objectifs à court, moyen et long termes,
- l'usager est partie prenante dans l'élaboration de son projet. Il s'agit d'une co-construction avec la personne « actrice » de son parcours,
- le projet personnalisé est validé par la direction,
- le projet personnalisé est réalisé de manière participative et collective : c'est un temps fort d'articulation entre les points de vue de tous les intervenants. La distanciation et la créativité de chacun sont soutenues,
- le référent du travailleur handicapé est le coordinateur de son projet personnalisé, garant de sa mise en œuvre et de son suivi.

Procédure d'élaboration des projets personnalisés du pôle ESAT de l'APHL

1. Appréciation des besoins et des attentes du travailleur : temps d'écoute

- Expression des souhaits du travailleur recueillis par le moniteur référent et la psychologue,
- Consultation, le cas échéant, de sa famille et/ou de son représentant légal,
- Consultation des professionnels de l'ESAT et, le cas échéant, des partenaires (foyers, SAVS ...).

2. Elaboration du projet personnalisé : temps d'échanges

- Réunion interdisciplinaire à laquelle participe le travailleur : recherche de réponses opérationnelles permettant de répondre à ses besoins et attentes (une attention toute particulière est portée à la personne accueillie afin que la démarche d'élaboration du projet personnalisé ne soit pas anxiogène),

En cas de situations particulièrement problématiques, un temps de réflexion, entre professionnels, peut être prévu en amont de cette réunion de synthèse

- Finalisation du projet personnalisé par la rédaction des objectifs et des moyens nécessaires à sa mise en œuvre, éventuellement des ressources externes à mobiliser.

3. Mise en œuvre et suivi du projet personnalisé : temps de la concrétisation

- Contractualisation par avenant au contrat de soutien et d'aide par le travail signé par le bénéficiaire, avec le cas échéant le représentant légal, et le directeur du pôle ESAT,
- Suivi régulier par le référent et l'équipe pluridisciplinaire avec bilans intermédiaires (repérage des écarts).

Pour chaque travailleur, le projet personnalisé peut être réajusté ou réévalué au fil du temps en fonction d'événements significatifs ou de modifications importantes pour l'utilisateur :

- en l'aidant à la prise de décisions à travers :
 - des temps de réunions pluridisciplinaires,
 - des entretiens individuels.
- en suscitant chez le travailleur de l'intérêt pour son parcours professionnel, à travers :
 - des formations,
 - du soutien professionnel,
 - la reconnaissance des acquis et de l'expérience,
 - des prises d'initiative et de responsabilité.
- en anticipant et en accompagnant les périodes de transition survenant dans le parcours du travailleur, à travers :
 - des liens avec le moniteur, le secteur médico-social,
 - des temps de bilan et d'écoute.

4.2.2.2 Un projet d'accompagnement des travailleurs

Le projet d'accompagnement des travailleurs au sein du pôle ESAT de l'APHL se décline en quatre thématiques principales :

Adapter les conditions de travail aux personnes en situation de handicap

Les ESAT ont vocation à développer des activités productives, viables économiquement, et réalisables par les travailleurs handicapés avec les aides et appuis nécessaires. L'activité professionnelle est donc pensée et organisée dans toutes ses dimensions en tenant compte des capacités des travailleurs :

- en se fondant sur l'avis du travailleur handicapé, de l'équipe technique d'encadrement, du médecin du travail et, si besoin, de l'équipe médico-sociale,
- en intervenant sur l'espace, le temps et le rythme de travail du travailleur handicapé : aménagement des postes de travail, aménagement de la durée de travail, ajustement des délais et niveaux de production,
- en suivant l'évolution des centres d'intérêts et des compétences du travailleur handicapé : ajustement des apprentissages et des soutiens, développement des habilitations.

Développer et maintenir les potentialités et l'autonomie des travailleurs en situation de handicap sur le plan technique, professionnel et de la vie quotidienne

Le développement des potentialités et de l'autonomie des travailleurs est un axe majeur de l'accompagnement qui se réalise de façon concrète en entretenant les acquis physiques, sociaux, culturels, relationnels et en favorisant et valorisant les apprentissages, à travers :

- les règles de vie et de travail à l'atelier,
- l'ouverture vers l'extérieur : mises à disposition en entreprises, stages effectués dans d'autres structures, accueils de stagiaires et d'intervenants extérieurs,
- les activités de soutien et de formation collectives ou personnalisées autour des démarches administratives (logement, budget...), de l'hygiène, du suivi de la santé, de la vie affective et sexuelle, de la lutte contre les addictions, de la pratique professionnelle (prévention des risques, gestes et postures...), de l'expression orale, des déplacements (transports...).

Développer la formation professionnelle en présentant les possibilités de formation continue et de valorisation des acquis et de l'expérience de manière accessible

- Le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences, à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs accueillis en ESAT est un élément essentiel du cadre législatif des ESAT.

Dans la suite de ce texte fondateur, ceci se décline notamment au travers de la mise en œuvre du dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience "Différent et Compétent". Ce dispositif est effectivement accessible à tous, quel que soit le niveau de compétence cognitive, car il s'articule autour de la notion de parcours dont le point de départ et le rythme sont ceux de la personne en situation de handicap. Sa déclinaison se fait en trois dimensions (concret, abstrait, transfert) autour d'un référentiel métier de droit commun. La mise en place du dispositif de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE), dans le cadre du réseau inter ESAT "Différent et Compétent", permet de valoriser les acquis professionnels des travailleurs handicapés le souhaitant. Initié en 2008, ce dispositif a d'ores et déjà permis à 40 agents de production de bénéficier de ce parcours de reconnaissance au sein des deux établissements du pôle ESAT de l'APHL, qui sont très impliqués dans ce mouvement au niveau de la Région Centre.

Cette démarche valorise également la fonction de transfert de savoirs, d'accompagnement des moniteurs d'ateliers, qui sont ainsi parties prenantes dans la dynamique d'évolution et de valorisation des agents de production qu'ils encadrent.

- La formation continue, nécessaire au soutien des compétences sociales et professionnelles, se décline quant à elle autour des axes suivants :
 - savoirs : capacités intellectuelles et manuelles (gestuelles adaptées et discernement),
 - savoir-faire : connaissance et utilisation des outils, du matériel et des machines en toute sécurité,
 - savoir-être : esprit d'équipe, discrétion, concentration,
 - savoir apprendre : maintien des savoirs de base, lecture, écriture, calcul, mémorisation.

Favoriser la participation

Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir participer au fonctionnement institutionnel à travers :

- la participation au Conseil de la Vie Sociale,
- la réunion mensuelle du conseil des travailleurs avec la direction du pôle ESAT,
- le respect de "bonnes pratiques" partagées par les professionnels et favorisant leur implication,
- Les réunions participatives pour l'ESAT Auguste Rodin,
- Les réunions d'atelier pour l'ESAT Denis Papin.

4.2.3 L'après ESAT : les aider à construire un nouveau projet de vie

Quelle que soit la situation de sortie (départ en retraite, mesure conservatoire, changement d'établissement...), la fin de l'accompagnement du travailleur handicapé n'intervient qu'à l'issue d'une procédure avec décision finale de la CDAPH qui entraîne la rupture du contrat d'aide et de soutien par le travail.

Afin de préparer au mieux cette sortie, des entretiens sont prévus avec la personne et son entourage pour échanger sur les raisons et les conséquences de la rupture du contrat. Il s'agit d'aider le travailleur à identifier les personnes, services... sur lesquels il pourra s'appuyer par la suite et qui peuvent répondre de manière complémentaire à ses différents besoins d'aide (activités de loisirs, suivi social, hébergement...).

5 - LES PRESTATIONS PROPOSEES

Le pôle ESAT de l'APHL propose des activités professionnelles diversifiées qui permettent de personnaliser le projet professionnel des travailleurs en situation de handicap, tout en s'adaptant aux évolutions économiques actuelles et en sécurisant le chiffre d'affaires.

Cette diversité d'activités est également en cohérence avec la pluralité des handicaps et le droit de chacune des personnes accueillies d'accéder à une situation professionnelle en accord avec ses potentialités et ses aspirations.

Les activités productives sont complétées par des formations et des soutiens médico-sociaux adaptés aux besoins et attentes des travailleurs handicapés.

5.1 Des activités de production variées et de qualité

Le pôle ESAT de l'APHL a développé trois grands secteurs d'activités qui sont le conditionnement et la sous-traitance, les activités artisanales (ébénisterie d'art - restauration de mobiliers, antiquités - revente, rempaillage, cannage, tapisserie d'ameublement) et les prestations de service aux entreprises et aux collectivités.

L'ESAT Auguste Rodin est par ailleurs engagé depuis 1998 dans une démarche de certification de la qualité de sa production, et bénéficie de la reconnaissance de la norme ISO 9001 Version 2008 du Bureau Veritas sur l'ensemble de ses activités commerciales. Cette certification a un double avantage avec, d'une part, la valorisation du travail des agents de production qui sont impliqués dans cette démarche qualité et, d'autre part, l'ouverture à des marchés accessibles uniquement aux sous-traitants répondant à ce critère. L'ESAT Auguste Rodin est le seul ESAT du département à bénéficier de cette reconnaissance et de la plus-value qu'elle apporte, tant pour les travailleurs handicapés que pour le développement de l'activité économique de l'ensemble du pôle ESAT de l'APHL.

5.1.1 Les activités de sous-traitance

Les différentes activités de sous-traitance développées concernent principalement les secteurs de l'industrie automobile, de l'industrie cosmétique et de l'industrie électronique.

Nota : P : activité réalisée à l'ESAT Denis Papin, R : activité réalisée à l'ESAT Auguste Rodin

- **Industrie Automobile (P, R)**

Conditionnement de kits automobiles,
Assemblage et montage de pièces détachées de sous ensemble,
Contrôle Qualité (Tri, Isolement, et Identification).

- **Industrie Connectique (R)**

Soudure de composant électronique sur cartes,
Intégration de modules électroniques dans des éléments de plasturgie,
Fabrication d'ensemble de connectique ou de sous ensemble,
Usinage d'éléments de plasturgie.

- **Industrie Cosmétique (P,R)**

Conditionnement de coffrets, de trousse, d'aumonières, d'échantillons.

- **Mailing routage (P,R)**

Récupération de données informatiques,
Edition des factures,
Préparation des envois,
Remise à la poste et affranchissement.

- **Façonnage (P)**

Fabrication de palettes et d'emballages en cartons,
Préparation de produits pour mise en vente au détail,
Réalisation de kits de communication pour support de vente en grande surface,
Tri et conditionnement d'ouvrages.

5.1.2 Les activités artisanales (R)

Le développement d'activités artisanales d'art depuis de nombreuses années constitue une spécificité du pôle ESAT de l'APHL. Il s'agit essentiellement d'ébénisterie d'art et de

restauration de meubles, de tapisserie d'ameublement, de cannage et rempaillage de sièges et secondairement de vente directe de meubles et tissus. Ce savoir-faire reconnu au niveau local se manifeste également par la participation annuelle de l'ESAT Auguste Rodin depuis 1998 au Salon des Antiquités qui se tient au Parc des Expositions d'Orléans.

Ces activités artisanales à « haute valeur ajoutée sociale » participent à la richesse des activités professionnelles proposées aux personnes en situation de handicap accueillies et contribuent à l'ouverture du pôle ESAT sur son territoire (particuliers, artisans, entreprises et organismes divers). L'augmentation du nombre de personnes accueillies avec handicap psychique a permis de développer une pluralité d'activités à haut niveau de technicité (activités artisanales, connectiques, ...)

5.1.3 Les prestations de service

- **Les mises à disposition en entreprise (P,R)**

Des prestations de service sont proposées aux entreprises et collectivités, soit dans le cadre d'une mise à disposition d'équipe(s) d'agents de production avec l'encadrement d'un moniteur d'atelier du pôle ESAT, soit à titre individuel pour les agents de production suffisamment autonomes.

Ces prestations extra-muros permettent aux travailleurs handicapés qui le souhaitent, et qui en ont les possibilités, de travailler en milieu ordinaire, tout en bénéficiant du cadre protecteur apporté par le contrat de soutien et d'aide par le travail de l'ESAT. Ces activités valorisent les parcours professionnels et répondent aux souhaits d'une partie des agents de production.

- **L'entretien des espaces verts (P,R)**

Un pôle Espaces Verts transversal aux deux ESAT et composé de cinq équipes de travailleurs, va prochainement être créé dans un site dédié sur l'agglomération d'Orléans. Cette nouvelle installation permettra la poursuite du développement de cette activité, actuellement en pleine croissance. Les activités portent sur la conception, la création, l'entretien des parcs et jardins, la taille des végétaux, la tonte des gazons, l'aménagement des espaces publics, des abords paysagers, des balcons et terrasses et les petits travaux de construction d'ouvrages paysagers (murets, clôtures, installations d'arrosage). Les activités d'espaces verts offrent aux travailleurs handicapés des activités professionnelles extra-muros, dans le cadre du milieu ordinaire et sont également porteuses de perspectives économiques intéressantes pour le développement du pôle ESAT de l'APHL.

5.2 Les activités de formation visant le développement des capacités et des compétences à caractère professionnel

Le décret n°2009-565 du 20 mai 2009 renforce l'obligation des ESAT dans leurs missions en matière de formation, de reconnaissance des savoir-faire et des compétences, de validation des acquis et de l'expérience des travailleurs handicapés. Il vient ainsi conforter la démarche et les actions déjà entreprises au sein du pôle ESAT depuis plusieurs années, et dont la finalité première est la promotion et l'épanouissement professionnel des travailleurs handicapés.

Les formations à caractère professionnel sont de deux ordres :

- La formation professionnelle interne visant à améliorer les compétences des travailleurs dans la maîtrise de leur poste de travail. Un portefeuille des compétences

permettant le suivi annuel de l'évolution des habilitations professionnelles de chaque travailleur la matérialise. Les formations professionnelles internes sont organisées en 3 phases :

- Définition des prérequis (compétences ou facultés nécessaires pour réaliser une opération précise),
- Formation des agents de production par les moniteurs d'atelier, sur des temps de productions, ou d'inactivité,
- Evaluation de l'efficacité de l'action de formation, et enregistrement de sa traçabilité sur un document décomposant les différentes phases de l'opération, le temps passé, et la date de mise à jour du tableau d'habilitation.

La mise à jour des habilitations constitue donc pour l'agent de production un véritable portefeuille de compétences, retraçant son évolution professionnelle depuis son entrée dans l'établissement.

Le volume horaire en formation professionnelle et le nombre d'habilitations acquises par année sont des indicateurs du pilotage de la qualité. Une revue de processus permet de faire le point régulièrement sur l'avancée de la formation.

- Les formations financées par l'OPCA UNIFAF inscrites au plan de formation annuel (par exemple sur les savoirs de base, sur les gestes et postures de sécurité au travail des agents de production).

5.3. Les activités de soutien

Les activités de soutien, à l'instar des activités professionnelles, ont pour vocation de favoriser l'épanouissement personnel et social des personnes en situation de handicap accueillies en ESAT. Elles complètent les acquisitions professionnelles présentées précédemment.

Toutes les activités de soutien sont concertées en équipe pluridisciplinaire et décidées en collaboration et avec l'accord de la personne. Elles participent à la réalisation du projet personnalisé.

Le service médico-social du pôle ESAT a une fonction ressource à la fois pour les personnes en situation de handicap et pour les personnels d'encadrement des ateliers dans leur fonction d'accompagnement.

Il développe des actions orientées vers :

- L'adaptation au et du poste de travail en lien avec les moniteurs,
- L'autonomie, la place dans la société, la rupture de l'isolement, le lien avec les proches et les différents partenaires,
- L'écoute et le soutien psychologique,
- Les conseils en termes d'hygiène de vie, d'équilibre alimentaire, de prévention...,
- L'ouverture intellectuelle dont l'initiation aux outils informatiques et de communication, le braille, la rédaction d'un journal interne...,
- Les activités à thème dont l'art-thérapie, la musicothérapie, le sport adapté,
- La recherche de logement, le suivi budgétaire et administratif.

5.4 Favoriser l'émergence d'un rôle d'acteur économique et social chez le travailleur

Sans nier le handicap, il s'agit de mettre l'accent sur les potentialités plus que sur la performance, de stimuler la motivation et l'implication dans l'activité, de travailler sur le sens, l'ancrage professionnel, mais aussi favoriser la participation des travailleurs handicapés au fonctionnement des établissements.

Les ESAT s'inscrivent ainsi dans une mission de socialisation, de développement de savoir-faire professionnels, de prise d'initiatives, d'aide à l'intégration sociale et professionnelle facilitée par un accompagnement interdisciplinaire.

Le travail demeure une des médiations essentielles dans un objectif d'inclusion des personnes handicapées dans la société, à la fois support de leur réalisation et de leur valorisation personnelle mais aussi économique.

6 - L'OUVERTURE SUR LE TERRITOIRE ET LE PARTENARIAT

Les deux ESAT de l'APHL sont intégrés à l'agglomération orléanaise, capitale régionale et centre névralgique au niveau économique et décisionnaire, avec un bassin de population important de 272 000 habitants.

L'inscription dans son territoire et le développement de réseaux sont au cœur de la politique d'ouverture et de partenariat menée depuis plusieurs années par le pôle ESAT de l'APHL. Cette stratégie vise à lui assurer une reconnaissance, une visibilité et des leviers indispensables au soutien et à l'expansion de ses activités au bénéfice des personnes en situation de handicap accueillies.

6.1 LA RECONNAISSANCE DES ESAT SUR LEURS TERRITOIRES

6.1.1 Une reconnaissance partagée par les partenaires

L'appréciation d'un certain nombre de dimensions par les acteurs et/ou partenaires du territoire permettent d'attester une certaine reconnaissance des ESAT de l'APHL.

Sont évoquées les dimensions suivantes :

- La structure accueillante est adaptée à la personne en situation de handicap : l'accessibilité est assurée, des moyens matériels sont mis en œuvre, des moyens humains sont mis à disposition. L'aide et l'accompagnement sont apportés à chaque personne accueillie, dans le respect des textes législatifs du secteur et la mise en place d'un projet personnalisé réactualisé régulièrement,
- L'adaptation du poste de travail : l'équipe technique de chaque atelier propose à chaque travailleur un poste de travail adapté à la capacité de chacun. Ces adaptations sont suivies et modifiées, si nécessaire, en fonction des marchés proposés, des techniques demandées, de l'évolution des capacités momentanées ou durables de chaque personne accueillie,
- La formation : le personnel encadrant a toujours la volonté de proposer des formations liées à la prévention des risques professionnels, à l'utilisation du matériel en toute sécurité. Des partenaires peuvent être également recherchés

pour le maintien ou l'acquisition de connaissances, la mise en œuvre des exigences législatives ou des demandes ponctuelles. D'autre part, l'équipe d'encadrement est concernée par sa propre formation qu'elle soit qualifiante, d'approfondissement, de recyclage ou obligatoire. Ces différentes formations sont mises en œuvre avec les organismes spécialisés ou des prestataires particuliers,

- La présence d'une équipe pluridisciplinaire : les compétences techniques des différents membres de l'équipe pluridisciplinaire assoient l'autorité des établissements et cautionnent l'accompagnement mis en œuvre. La richesse des regards croisés au sein de cette pluridisciplinarité se constitue avec l'apport de l'équipe technique (moniteurs d'atelier, ETS), de l'équipe médico-sociale (psychologue, infirmière, CESF, ergothérapeute) de l'équipe administrative (secrétariat, comptabilité) et de l'équipe de direction,
- L'intégration de l'ESAT dans le milieu industriel : Chaque établissement est installé au cœur d'un parc d'activités industrielles de l'agglomération orléanaise, ce qui permet une proximité avec tous types d'entreprises et la mise en place de contrats ou de prestations dans différents domaines, L'ESAT Denis Papin est adhérent de l'association du parc d'activités de St Jean de Braye, le GEZI depuis plus de 20 ans et investi dans le bureau de cette association.
- Le savoir-faire et la qualité du travail fourni. L'ESAT Auguste Rodin est certifié ISO 9001, ce qui atteste une reconnaissance du suivi de la qualité des prestations réalisées. Les établissements sont reconnus par leurs clients comme étant réactifs sachant s'adapter aux demandes effectuées et réalisant un travail de qualité. Un savoir-faire remarquable existe, notamment sur les activités artisanales.

6.1.2 En communiquant sur les services offerts aux personnes et sur les activités professionnelles

Les ESAT de l'APHL jouent pleinement leurs rôles d'établissements médico-sociaux en proposant des activités professionnelles reconnues et en mettant en œuvre un projet personnalisé pour chaque personne accueillie.

La communication est effectuée de deux manières :

- Par les contacts avec les partenaires institutionnels. Il peut être cité les Instituts Médico-Educatifs (IME) et les Instituts Médico-Professionnels (IMPro), les associations d'insertion, Pôle Emploi, les organismes de formation liés aux différentes activités professionnelles (AFPA, CRP, CFAS,...),
- Par l'utilisation de canaux d'information classiques (presse, annuaires, mailing, site internet) ou indirects (participation à des manifestations ponctuelles : Salon des Antiquités, Portes Ouvertes).

6.2 LES DIFFERENTS TYPES DE COLLABORATION

6.2.1 Maintenir les partenariats

Des partenariats sont mis en place en fonction des besoins et des attentes des personnes accueillies comme des professionnels, afin de favoriser la réalisation des missions des établissements.

Certains partenariats sont clairement identifiés comme nécessaires à entretenir et à poursuivre tels :

- Les structures d'hébergement et d'accompagnement :
Les professionnels favorisent la concertation avec les différentes structures dans le cadre de l'accompagnement des personnes accueillies. Chaque travailleur est averti de cette communication. Le projet personnalisé donne des objectifs permettant ainsi d'établir une complémentarité avec le foyer d'hébergement ou le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS).
- Les partenaires institutionnels :
 - L'Agence Régionale de Santé (ARS) pour l'autorisation de fonctionner, l'agrément, le budget, le compte administratif et le rapport d'activités, le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI),
 - La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), interlocuteur unique dans le département pour toute personne porteuse d'un handicap. Les contacts sont plus fréquents avec la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui décide de l'orientation professionnelle de chaque personne, qu'elle soit initiale ou de renouvellement,
 - Le Conseil Général, les collectivités locales, les différentes structures administratives (commune, agglomération, département, région) sont des partenaires de proximité et nécessaires à l'insertion dans la société civile,
- Les mandataires judiciaires, qu'ils s'agissent de tuteurs privés (familles, indépendants) ou institutionnels (UDAF, APAJH...). Les relations de partenariat sont construites sur des bases événementielles (santé, congé, orientation professionnelle) ou régulières (projet personnalisé),
- Les familles sont considérées comme des partenaires privilégiés. Associées au projet de la personne (selon ses besoins et ses souhaits), les familles concourent à la continuité de l'accompagnement et les liens établis avec l'ESAT permettent de s'accorder de manière rassurante pour les travailleurs demandant le plus d'étayage. Les familles peuvent trouver auprès des professionnels de l'ESAT des solutions d'aide et des orientations possibles pour sécuriser la situation de leur proche. Les familles participent également d'une manière plus globale et collective à la vie de l'institution, notamment par leur participation au Conseil de la Vie Sociale et aux journées portes ouvertes. A tout moment, il leur est possible de solliciter un entretien auprès d'un professionnel.
- Les acteurs du secteur sanitaire :
Les établissements ont des liens avec :

- le secteur psychiatrique, le Centre Hospitalier Daumezon et les différents Centres Médico-Psychologiques pour le suivi régulier ou ponctuel des personnes accueillies,
 - Le secteur de la médecine de ville par des contacts avec les médecins traitants réalisés par l'infirmière, la psychologue, les cadres de direction,
 - Le secteur de la médecine du travail : chaque établissement est suivi par un médecin du travail référent dépendant du Comité Interentreprises d'Hygiène du Loiret (CIHL). Cela concerne les visites annuelles, de reprise ou d'embauche. Des études d'impact ponctuelles peuvent être menées par le service prévention du CIHL ou des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT).
- Les IME, IMPro, l'insertion, la formation : les établissements accueillent tout au long de l'année des jeunes venant d'IME, en recherche de projet professionnel, et des personnes étant en recherche d'emploi venant du secteur de l'insertion. Un accord cadre est conclu entre l'ESAT Auguste Rodin et un IME et un IMPro afin de mettre en place des périodes d'immersion hebdomadaires pour des jeunes accompagnés de leur éducateur. Au-delà de la formation, ces personnes stagiaires se préparent à être accueillies éventuellement, en fonction des bilans, de leur projet professionnel et des places disponibles.
A partir du plan de formation, des besoins repérés, des contacts, des formations sont organisées chaque année avec diverses entreprises du secteur.
- Les partenaires économiques :
Les ESAT, de par leurs missions, sont en lien permanent avec des clients donneurs d'ordre, qu'ils soient particuliers ou industriels. L'objectif est bien de développer ces contrats, ces conventions avec le secteur des entreprises pour faciliter la mise en œuvre du projet professionnel de chaque personne accueillie et assurer l'équilibre financier du budget commercial. D'autres ESAT du département peuvent collaborer avec ceux de l'APHL pour pouvoir répondre à certains marchés.
- Les autres partenariats :
 - Le réseau des transports en commun de l'Agglomération : un partenariat nécessaire est établi afin de permettre la desserte de chaque établissement au mieux de l'intérêt des personnes à mobilité réduite (tram, bus, TPMR),
 - Les partenaires des activités de soutien professionnel et extra-professionnel : ces partenariats sont établis en fonction des demandes des priorités fixées par la direction, des possibilités économiques. Peuvent être cités : ACM (Accès aux Clés de la Modernité) pour le maintien des acquis scolaires, l'informatique, l'art-thérapie, l'Ecole de Musique de St Jean de Braye, le Planning Familial, la Prévention Routière, Culture du Cœur, le sport adapté avec J'AVANCE.

6.2.2 Développer les réseaux

- Les réseaux économiques :
Les ESAT de l'APHL font partie du monde économique, de par la réalisation de nombreuses prestations en réponse à différents donneurs d'ordre. L'ESAT Denis Papin est adhérent depuis plus de 20 ans au GEZI (Groupement Economique de la Zone Intercommunale de St Jean de Braye – Semoy), bénéficiant ainsi d'une visibilité dans ce parc d'activités et sur sa commune. L'ESAT Auguste Rodin est lui aussi bien reconnu sur le parc d'activités d'Orléans la Source, mais également sur toute l'Agglo, du fait des activités artisanales et d'un savoir-faire recherché par les particuliers. L'organisation de Portes Ouvertes, la participation au Salon des Antiquités permettent aussi de consolider l'insertion dans les réseaux économiques des deux établissements, en communiquant sur les compétences professionnelles disponibles en interne.
- Les réseaux associatifs :
L'APHL, depuis sa création a toujours été présente dans les différents réseaux associatifs. Les deux ESAT sont dans cette dynamique depuis toujours. L'ESAT Auguste Rodin de par la spécificité du handicap visuel a développé des contacts avec le collectif Handicap Visuel, l'Apadvor. Depuis la création d'ALMHA, (Association du Loiret pour la Mutualisation de moyens au service des personnes HANDicapées), des liens privilégiés ont été tissés avec trois autres associations (Sésame Autisme, AEFH, Isambert Sagesse). Les liens sont très présents avec l'URIOPSS (Union Régionale Interfédérale des Œuvres et organismes Privés Sanitaires et Sociaux) et la CDHL qui y est directement rattachée. Les cadres de direction participent au réseau ANDICAT (Association Nationale des Directeurs et Cadres des ESAT qui regroupe sur la France la majorité des directions des ESAT.
- Le réseau Différent et Compétent :
Ce réseau initié en Bretagne en 2002 est fondé sur la reconnaissance des compétences professionnelles des travailleurs d'ESAT. Cette démarche a débuté sur la région Centre en 2009 et les deux ESAT de l'APHL s'y sont tout de suite inscrits. Cette reconnaissance de compétences étayée par des référentiels métiers de droit commun et attestée par le ministère de l'Education Nationale (ou de l'Agriculture) permet l'instauration d'une dynamique de réseau entre moniteurs d'atelier, entre établissements, entre régions. Elle permet la valorisation de la personne présentant un dossier de reconnaissance, initiant une dynamique, un parcours professionnel et facilitant une mobilité éventuelle entre ateliers, ESAT, régions. Cette démarche concerne tous les salariés des établissements dans une logique d'organisation apprenante.
- Les réseaux de formation professionnelle :
Les ESAT de l'APHL ont toujours accueilli largement les stagiaires d'ordre professionnel dans une logique de formation accessible et proposée à tous. Cela peut aller du collégien de 3^{ème} en stage de découverte au lycéen et à l'étudiant (Conseillère en Economie Sociale et Familiale, par exemple). Cela peut aussi concerner les personnes en formations qualifiantes du secteur médico-social (CQFMA, ETS, CAFERUIS, CAFDES).

Toutes ces personnes jeunes ou moins jeunes seront les futurs professionnels du secteur, voire de l'établissement accueillant.

L'accueil de bénévoles est bien évidemment possible au sein des établissements, mais ce point reste à améliorer.

7 - LES PROFESSIONNELS ET L'ORGANISATION DES COMPETENCES

7.1 La place de l'association

Le Conseil d'Administration est responsable de la politique générale de l'APHL.

La gouvernance associative se définit par les valeurs promues et défendues par l'Association. Elle est orientée vers la participation et la coopération la plus large de chacun des acteurs dans un collectif organisé.

Par la cohérence de son organisation, la gouvernance :

- accompagne le développement de l'Association APHL et de son projet,
- renforce son identité,
- conforte, actualise et coordonne les projets des différents établissements et services gérés, au service du meilleur accompagnement des personnes handicapées accueillies.

Les équipes de direction ont pour mission d'encadrer et de veiller à la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes en situation de handicap accueillies, de soutenir la dynamique des équipes professionnelles et de favoriser, dans le respect des fonctions et des qualifications, la coopération professionnelle.

Les cadres techniques participent à l'évolution des projets institutionnels et des prestations dans les établissements. Ils contribuent à la réflexion des équipes de direction.

L'ensemble des salariés, éducatifs, soignants, généraux, administratifs fondent leur action sur la politique définie et conduite par l'APHL.

La politique de gestion des Ressources Humaines est définie au niveau de l'APHL. Elle se traduit dans les établissements par des stratégies harmonisées tenant compte des enjeux et des évolutions spécifiques de chaque structure ou pôle de structures.

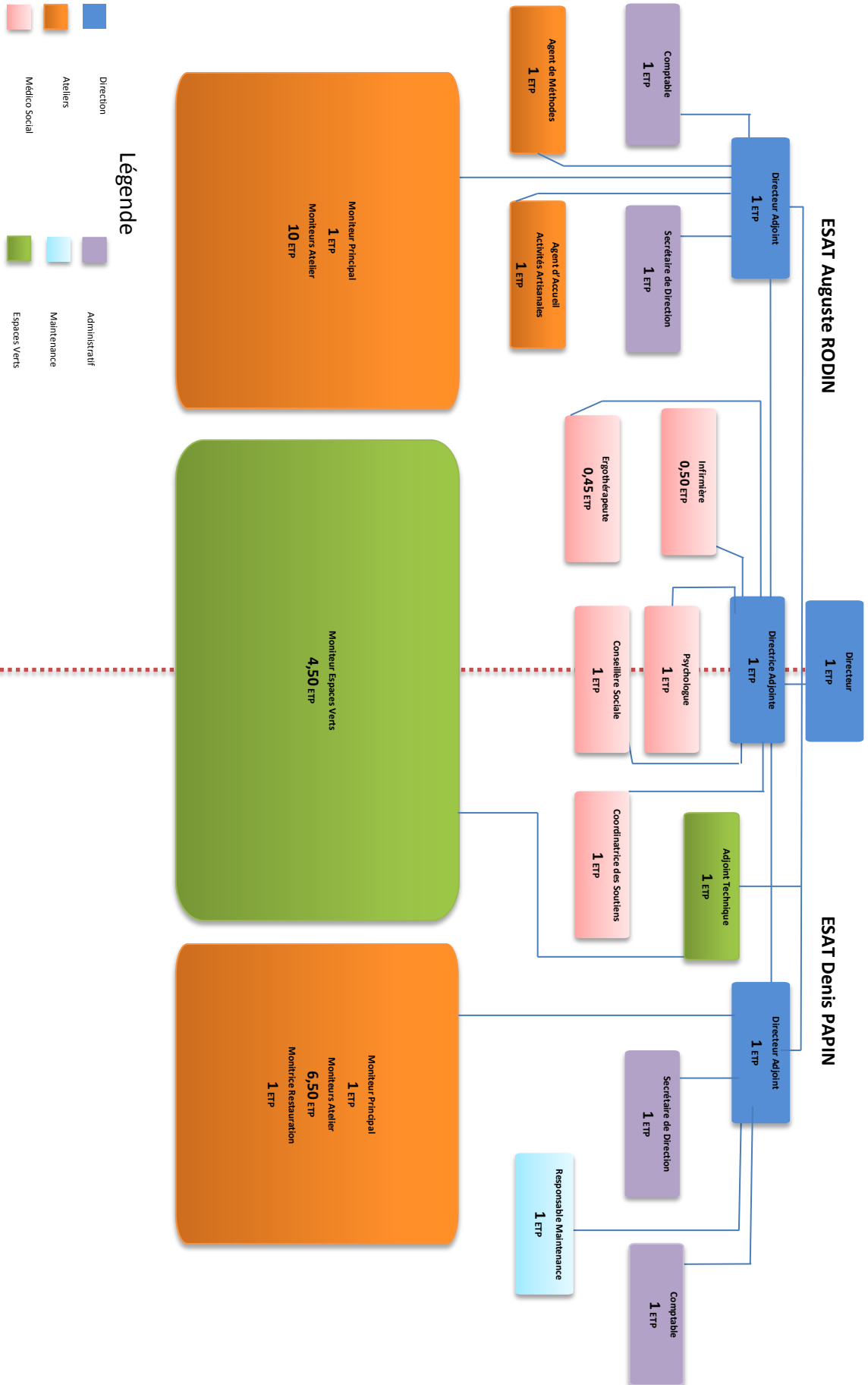
La démarche de gestion prospective et prévisionnelle des emplois et compétences est organisée de manière transversale. L'Association porte une attention particulière à la qualification des salariés. Le processus de leur recrutement et de leur intégration, l'adaptation et le développement de leurs compétences, leur formation et leur mobilité professionnelle sont accompagnés par l'APHL et articulés au niveau de la Direction Générale, en lien avec les partenaires sociaux qui concourent au dialogue et aux relations sociales.

7.2 L'organisation du pôle ESAT

Le pôle ESAT de l'APHL dispose d'un plateau technique pluridisciplinaire structuré autour de trois types de fonctions :

- Les fonctions qui concourent directement à l'accompagnement des travailleurs handicapés : équipe des moniteurs (deux moniteurs principaux et 22 moniteurs d'ateliers) et équipe médico-sociale (une psychologue, une infirmière, une ergothérapeute, une conseillère sociale et une coordinatrice des soutiens),
- Les fonctions support de gestion qui apportent aux précédentes le soutien nécessaire à leur fonctionnement : deux secrétaires de direction, deux comptables, un responsable de maintenance, un agent de méthode et un agent d'accueil des activités artisanales,
- les fonctions de management qui, en définissant la politique et les orientations des établissements, déterminent les conditions de fonctionnement et d'organisation dans lesquelles toutes les autres fonctions vont pouvoir s'exercer : un directeur du pôle, deux directeurs adjoints techniques, une directrice adjointe médico-sociale et un adjoint technique responsable des Espaces Verts.

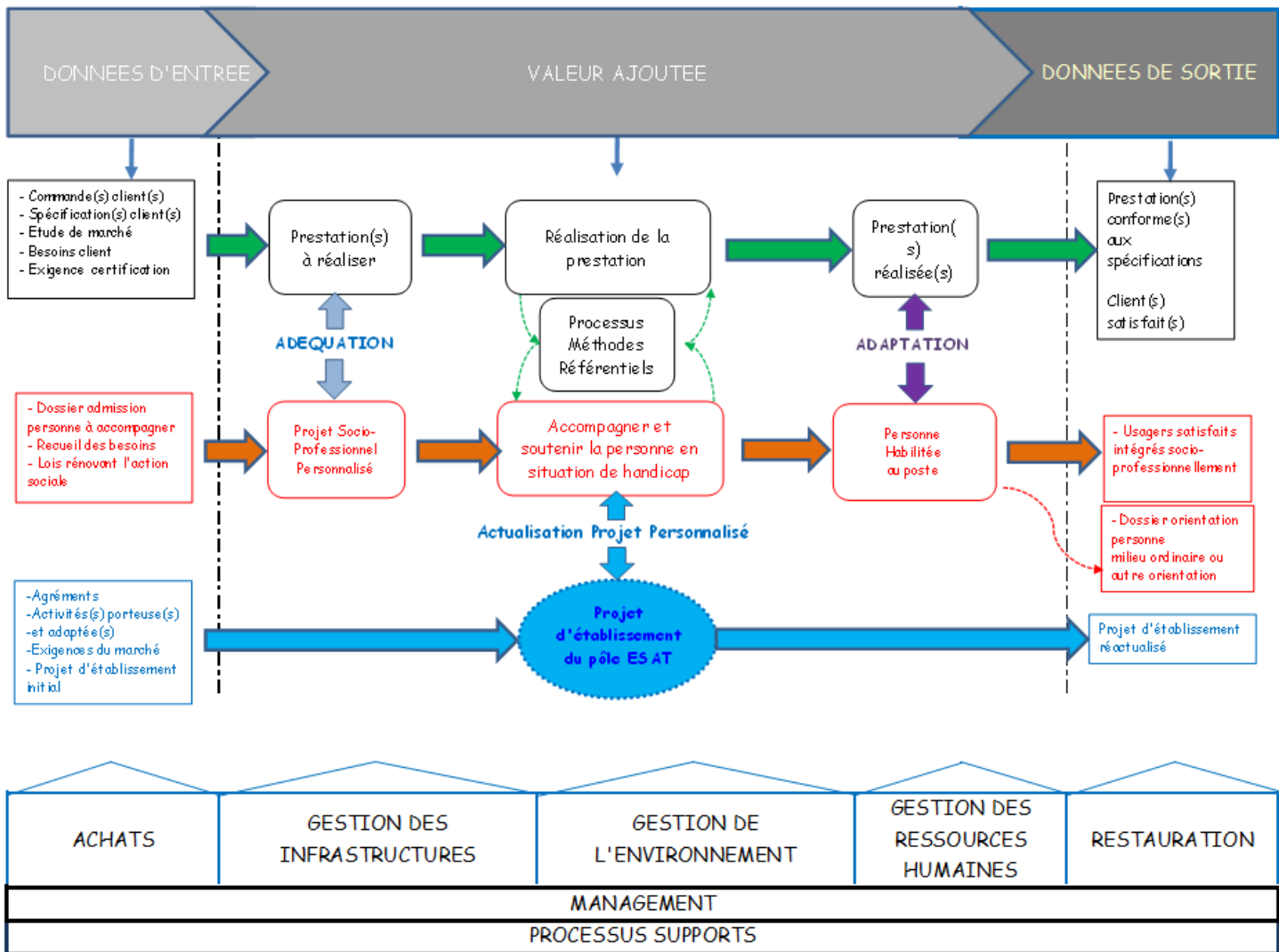
POLE ESAT APHL



Légende



ORGANISATION AVEC UNE APPROCHE PROCESSUS



L'organisation interne est définie selon des exigences liées à la fois aux spécificités des personnes en situation de handicap accueillies et aux activités mises en place avec :

- L'identification des responsabilités de chacun des professionnels au travers des fiches de fonction en veillant à leur complémentarité et en favorisant la dynamique du travail interdisciplinaire,
- La définition des procédures et leur mise à jour régulière,
- Les différentes réunions qui formalisent le travail en commun,
- La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Les deux établissements du pôle ESAT partagent une vision commune de l'intérêt du travail interdisciplinaire, condition première de mise en œuvre et de suivi du projet personnalisé de chaque travailleur handicapé. Mais le travail d'équipe permet également aux professionnels le croisement des regards et la mise en distance afin de favoriser :

- Les échanges, les remises en question et les questionnements d'ordre éthique,
- Une meilleure écoute et compréhension des travailleurs handicapés et un accompagnement de qualité dans une culture partagée de la bientraitance,
- La possibilité donnée aux usagers de rencontrer des interlocuteurs différents.

7.3 Accompagner et soutenir les équipes

7.3.1 En formant les professionnels à l'évolution des publics, aux problématiques rencontrées et aux compétences techniques qu'impliquent les évolutions constatées.

La formation des collaborateurs est un outil essentiel de motivation, un levier d'amélioration de la qualité de prestations fournies et un facteur de mobilisation du personnel. La compréhension du handicap est un élément primordial compte tenu de la diversité des problématiques rencontrées, de l'accroissement de personnes souffrant de troubles psychiques dont l'accompagnement nécessite une prise en compte importante d'une fragilité ne leur ayant pas permis de s'inscrire dans la logique du marché de l'emploi.

Des actions de formation sont proposées aux nouveaux arrivants dont le profil professionnel ne leur a pas permis d'appréhender ces questions.

Le pôle ESAT, particulièrement soucieux de bienveillance, propose des formations individuelles ou d'équipe à l'ensemble des collaborateurs de la structure en fonction des orientations définies. Il favorise les formations qualifiantes dans la mesure des capacités de financement dans l'intérêt du salarié et pour garantir le meilleur accompagnement possible.

Annuellement, les salariés sont invités à faire connaître leurs souhaits de formation par le biais de demande sur le plan de formation ou via les entretiens annuels individuels.

7.3.2 En développant les capacités d'observation, d'écoute et de distanciation en lien avec le psychologue.

Le psychologue participe au soutien des équipes notamment dans la prise en compte des éléments relatifs aux besoins des usagers, dans la promotion des pratiques de bien-être et au respect des procédures définies dans le cadre de la démarche qualité.

Il fait partie des professionnels responsables de l'aide et des soutiens médico-sociaux. Il impulse une dynamique d'incitation à la réflexion.

Il veille à ce que chaque personne en situation de handicap puisse être entendue pour être véritablement actrice de son projet personnalisé.

Les professionnels qui souhaitent parler d'un point de leurs pratiques professionnelles peuvent échanger ponctuellement ou régulièrement avec le psychologue.

Celui-ci favorise ainsi la distance nécessaire à avoir dans la pratique professionnelle en incitant à associer pour établir des corrélations et avoir une meilleure compréhension de la problématique évoquée.

7.3.3 En favorisant les analyses de pratiques et le regard pluridisciplinaire.

Ces espaces contribuent à une articulation nécessaire entre le médico-social et les ateliers pour un travail en collaboration avec une prise en compte du regard de chacun dans l'intérêt des personnes accueillies.

Ils constituent des temps d'échanges fructueux où chacun prend conscience de la place d'où parle l'autre afin que se dégagent des actions opérantes et constructives.

L'écoute des professionnels entre eux libère la parole, la confiance dans le travail de co-construction des actions à mener en commun et le sentiment d'être reconnu même si les opinions peuvent diverger, ce qui ne peut être qu'inévitable.

Le pôle ESAT a mis en place différents types de réunions qui permettent que chacun de sa place puisse exprimer sa position, afin d'assurer la cohérence de l'action de tous les acteurs participant à l'accompagnement des personnes accueillies.

- **Les réunions générales**

Elles ont lieu mensuellement et les participants y abordent l'aspect organisationnel et technique de l'ESAT et les situations individuelles des personnes en situation de handicap. Les questions évoquées touchent à la mise en œuvre des moyens, les perspectives de marché, les résultats des ateliers, les recherches d'amélioration de conditions de travail et d'accompagnement. C'est un moment qui rassemble toute l'équipe, état des lieux de la vie de l'établissement.

Un ordre du jour, un compte-rendu avec plan d'action si besoin viennent structurer ces réunions, temps de rencontre essentiels au bon fonctionnement de l'institution.

- **Les réunions médico-sociales**

Ces réunions hebdomadaires abordent l'évènementiel de la semaine avec des situations repérées de personnes accueillies ayant nécessité une attention particulière, amenant des questionnements et des actions à mettre en place spécifiquement. Un moniteur souhaitant évoquer une problématique peut y participer à sa demande ou y être invité pour approfondir telle ou telle question nécessitant des moyens à mettre en œuvre. Ce dispositif de mise en commun d'éléments préoccupants sur la situation d'un travailleur permet une bonne coordination des actions à mener. Le personnel encadrant se sent moins isolé face aux problèmes rencontrés qu'il peut partager avec une attention faite de compréhension, d'écoute bienveillante face aux faits relatés.

- **Des réunions de synthèse pluridisciplinaires** peuvent être planifiées avec des partenaires extérieurs permettant d'appréhender la situation d'une personne accueillie dans sa globalité.

Les assistants sociaux concernés, les éducateurs, curateurs, voire la famille lorsque le problème le requiert avec l'accord de l'utilisateur peuvent être rencontrés afin d'apporter des pistes d'amélioration dans l'accompagnement dispensé. L'ouverture ainsi proposée favorise un regard qui amène plus de souplesse dans le positionnement de chacun, éclairant sur les champs du possible et soutenant l'équipe dans sa mission d'accompagnement.

Le travail en équipe pluridisciplinaire après une analyse de la situation, introduit une cohérence dans le rôle dévolu à chacun, contribuant à rassurer, à dédramatiser pour s'atteler ensemble à gérer des situations complexes amenant du stress et de l'anxiété.

- **Les réunions médico-sociales Espaces Verts**

Elles ont pour but de soutenir l'équipe afin que les moniteurs puissent trouver ensemble un mode d'organisation, bien repérable pour chacun, cohérent dans les actions mises en place pour veiller à la bonne réalisation des travaux à effectuer tout en garantissant les règles de fonctionnement du groupe.

Ces réunions ont lieu mensuellement en présence de la psychologue, de la directrice du pôle médico-social et du responsable du pôle Espaces Verts.

Chaque professionnel peut évoquer des situations de travailleur, des points d'organisation qui lui font problème afin d'une part d'adapter au mieux l'accompagnement des travailleurs mais aussi d'y trouver un espace ressource pour se poser.

Cet espace doit permettre à chacun d'exprimer ses préoccupations afin de se sentir moins en « huis clos » alors que le travail nécessite des déplacements réguliers sur des chantiers extérieurs à l'ESAT.

Un ordre du jour et un compte rendu structurent là aussi les temps d'échange afin qu'ils puissent pleinement prendre du sens pour chacun.

- **Les réunions techniques**

Organisées de façon hebdomadaire, elles permettent de faire le point sur l'activité de la semaine écoulée et de planifier la semaine à venir. Elles permettent également de faire un point sur les indicateurs du système qualité, sur l'évolution des résultats économiques, sur les nouveaux marchés à venir et l'organisation à mettre en place. Au cours de ces réunions un point est fait sur :

- l'organisation des services (encadrement des repas et sécurisation de l'accueil matin et soir des agents de production, par les deux moniteurs de service),
- l'accueil des stagiaires,
- les difficultés que peuvent rencontrer l'équipe avec les personnes accueillies. Un compte rendu systématique permet de garder la traçabilité de ces réunions.

- **Les réunions d'analyse de pratiques :**

Des groupes d'analyse de pratiques ont été mis en place une fois tous les 15 jours pour répondre aux besoins du personnel encadrant.

En effet, l'évolution de la population de personnes en situation de handicap accueillies à l'ESAT avec des problématiques complexes de troubles associés, de handicaps psychiques, mettent les équipes en difficulté pour trouver un juste équilibre entre la production à assurer en atelier et l'écoute indispensable à apporter aux personnes très fragilisées.

Le développement des compétences principalement de savoir-être et savoir-faire s'avère indispensable à la gestion du stress, l'enjeu étant la prévention des risques psycho-sociaux.

Un psychologue clinicien extérieur à l'ESAT, intervient donc régulièrement pour ce soutien aux professionnels.

Cet espace proposé correspond au nécessaire besoin d'évacuer du trop-plein, de déposer là tout ce qui ne peut se dire ailleurs. Les émotions peuvent s'exprimer avec les interrogations de chacun mais un cadre est créé avec des règles que le groupe se fixe, le bilan de l'action ne portant pas sur le contenu des échanges.

Le cadre sécurisant, la confidentialité, le respect mutuel autorisent une telle approche de mise au travail.

7.3.4 En proposant des échanges avec des spécialistes sur des problématiques rencontrées par les publics accueillis.

Le recours à des associations spécialisées dans l'abord de problématiques spécifiques, qu'elles soient sociales, médicales, traitant d'inter-culturalité apporte une ouverture qui éclaire dans la compréhension de situations avec des intervenants qualifiés, formés à l'abord de ces questions.

Des interventions ponctuelles peuvent être proposées pour permettre aux uns et aux autres d'échanger autour de thèmes qui nécessitent une approche singulière avec des outils dont l'équipe pourra se saisir.

8 - VISION PROJECTIVE : les objectifs d'évolution

8.1 Les préconisations des évaluations externes

L'évaluation externe des deux établissements a eu lieu sur le premier semestre 2014. Les rapports remis comportent un certain nombre de préconisations pour chaque site. Ces différentes remarques ont pu être regroupées selon les items suivants :

- Le suivi de la communication du plan d'action de l'évaluation interne en direction des salariés, du CVS. Veiller à maintenir actif le comité de pilotage.
- S'appuyer sur les recommandations de bonnes pratiques en ESAT de l'ANESM : les diffuser, les mettre à disposition dans un lieu repéré.
- Développer les formations au sujet de l'accompagnement des personnes porteuses de troubles psychiques.
Inscrire les modalités d'accompagnement dans le projet d'établissement.
- Mise en place de séances d'analyse des pratiques.
- Inscrire les modalités de coopération des professionnels dans le projet d'établissement.
Concertation préalable au projet personnalisé.
- Formuler le rôle des participants dans le fonctionnement du CVS.
Développer les outils de communication sur le rôle et la fonction du CVS.
- Actualiser les documents relatifs aux droits des usagers.
Proposer des temps dédiés aux recueils des attentes des travailleurs.
Développer la connaissance des dispositions relatives aux droits des personnes.
- Réflexion sur la participation du travailleur à la réunion du projet personnalisé.
Formalisation du cadre du projet personnalisé, possibilité de recours pour l'utilisateur.
Etablir une procédure pour le bilan intermédiaire.
- Renforcer la communication auprès des partenaires.
Organiser des portes ouvertes.
Etendre le réseau d'entreprises pour développer des prestations.
- Rajouter des questions dans l'enquête de satisfaction à destination des personnes accueillies : sur les temps de concertation collective, le traitement du linge, le nettoyage des locaux.
- Mise en œuvre d'un suivi des événements indésirables dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.
- Elaborer une charte du bénévolat.

8.2 Les axes stratégiques de progression et de développement

8.2.1 Améliorer les conditions d'accueil des travailleurs

Il s'agit d'organiser l'équipe en fonction des exigences liées aux spécificités du public accueilli afin d'améliorer l'accueil de chacun.

8.2.1.1 : Développer les formations pour les personnels

Afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement, il s'agit entre autre, de mettre en place des formations permettant de réactualiser les connaissances des salariés. L'accent sera mis sur la spécificité de l'accompagnement des personnes présentant un handicap psychique ou sur les conséquences du vieillissement dans la mise au travail.

8.2.1.2 : Développer la participation et l'expression des personnes en situation de handicap.

Des actions vont être menées dans différentes directions :

- l'écoute des personnes accueillies sur des temps dédiés,
- la formalisation du projet personnalisé définissant le mode de participation, la possibilité de recours, l'étape obligatoire du bilan intermédiaire, la concertation pluridisciplinaire. L'élaboration du projet personnalisé est finalisée en réunion d'équipe pluridisciplinaire, qu'il conviendrait d'ouvrir aux partenaires professionnels (avec l'accord du travailleur concerné) favorisant ainsi la complémentarité des compétences et regards croisés.
- l'actualisation et l'adaptation des documents relatifs aux droits des personnes accueillies (livret accueil, règlement de fonctionnement),
- la communication sur le fonctionnement du CVS,
- la proposition d'une dynamique de parcours professionnel dans le cadre de la démarche Différent et Compétent,
- la régularité des enquêtes de satisfaction adaptées et évolutives,
- une meilleure connaissance des droits (réunions participatives, projets personnalisés, activités de soutien, formations et réunions mensuelles avec la direction).

8.2.1.3 : Se doter de moyens immobiliers supplémentaires plus adaptés.

Des constructions de bâtiments sont prévues afin de faciliter la mise en œuvre des différents projets professionnels des personnes accueillies.

Dans un premier temps, il s'agira de construire un bâtiment spécifique à l'activité d'entretien d'Espaces Verts sur l'année 2015. Des vestiaires et des sanitaires spacieux sont prévus pour l'ensemble des équipes ainsi que des locaux administratifs techniques et des garages en nombre suffisant.

Dans un second temps, il s'agira de redimensionner certaines parties de l'ESAT Auguste Rodin (vestiaires, sanitaires, salle de restauration) et de créer une salle de pause.

D'autre part la construction d'un stock, d'un quai de chargement, de différents locaux techniques, d'un nouveau parking augmenteront nettement les conditions de sécurité et faciliteront l'utilisation des ateliers.

La création d'une voie dédiée à la circulation des poids lourds sécurisera les abords des différents bâtiments, notamment pour les personnes mal voyantes et les clients.

8.2.2 Améliorer l'efficience du pôle ESAT APHL

8.2.2.1 : Développer la transversalité inter ESAT

La création du pôle ESAT de l'APHL a eu lieu en mai 2014. Il faut installer dans la durée cette importante évolution en mutualisant les moyens et en s'appuyant sur les forces et spécificités de chaque établissement. La mise en place de cette transversalité avec une équipe de direction commune, des salariés communs, une activité professionnelle déjà regroupée en pôle (Entretien Espaces Verts), doit permettre une progression de l'efficacité sur les différents sites avec la mise en œuvre de moyens humains et matériels complémentaires. Parmi ces moyens, la mise en place du portefeuille d'habilitations pour les personnes accueillies à l'ESAT Denis Papin est prévue, favorisant de ce fait la montée en compétence de chacun. La communication entre les différents sites va s'en trouver facilitée. Cela peut favoriser également le changement d'ESAT pour les travailleurs.

8.2.2.2 : S'appuyer sur les recommandations de bonnes pratiques

L'ANESM a publié des recommandations de bonnes pratiques en ESAT qui sont une base pour les équipes professionnelles. En s'y référant régulièrement, en maintenant actif le comité de pilotage du suivi de l'évaluation interne et de son plan d'action, les pratiques sont donc régulièrement interrogées et évaluées. L'objectif est bien d'instaurer une réflexion éthique au sein des équipes, aidée en cela par des séances d'analyse des pratiques, pour arriver à une culture institutionnelle de bienveillance.

8.2.2.3 : Améliorer la communication auprès des partenaires

Tout d'abord l'équipe de direction souhaite l'ouverture des établissements sur l'extérieur, facilitant ainsi la reconnaissance du travail effectué par chacun et l'intégration des ESAT dans la société. La communication auprès des partenaires institutionnels et commerciaux est à intensifier et à pérenniser dans le temps. Chaque établissement va organiser des portes ouvertes tous les deux ans de façon alternée.

La diffusion des savoir-faire existants a pour objectif de développer le réseau des entreprises partenaires, mais également de s'interroger sur la création de nouvelles activités avec de nouveaux savoir-faire à mettre en place.

8.2.2.4 : Mettre en place un suivi des événements indésirables

En s'appuyant sur la certification ISO 9001 de l'ESAT Auguste Rodin qui a installé une culture de la qualité, il semble opportun dans un but d'amélioration de la qualité de l'accompagnement, de mettre en place un suivi régulier des événements indésirables. L'intérêt de cette réflexion est de pouvoir apporter une action corrective et également préventive afin d'éviter que cela se reproduise si possible. Ce suivi pourrait se faire en lien avec une équipe médico-sociale pour les questions d'ordre social et la commission de sécurité pour les questions d'ordre professionnel à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels.