

20 MARS 2015



PROJET D'ÉTABLISSEMENT DE L'ESAT DE GAMMAREIX

Gammareix – 24140 BELEYMAS

SOMMAIRE

1 - L'HISTOIRE ET LE PROJET DE L'ASSOCIATION.....	4
1.1 - L'HISTOIRE	4
1.2 - LE PROJET DE L'ASSOCIATION.....	4
2 - LES REPÈRES JURIDIQUES	6
2.1 - LES TEXTES RELATIFS À LA CATÉGORISATION DE L'ÉTABLISSEMENT OU DU SERVICE (CASF)	6
2.2 - LES SCHÉMAS RÉGIONAUX ET DÉPARTEMENTAUX	6
2.3 - LES CONVENTIONS	7
2.4 - LES ARRÊTÉS D'AUTORISATION / AGRÉMENTS / HABILITATIONS.....	7
2.5 - LES RBPP	7
3 - LE POTENTIEL DE L'ÉTABLISSEMENT OU DU SERVICE.....	8
3.1 - L'HISTOIRE DE L'ÉTABLISSEMENT OU DU SERVICE.....	8
3.2 - LE BILAN DU PRÉCÉDENT PROJET	9
3.3 - LES ENJEUX DU PRÉSENT PROJET.....	9
4 - LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE	10
4.1 - LE PUBLIC ACCUEILLI	10
4.2 - LES DYNAMIQUES DE PARCOURS DES USAGERS	15
4.3 - L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION DES USAGERS.....	16
4.4 - LES RELATIONS AVEC L'ENTOURAGE	17
5 - LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION	18
5.1 - LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE	18
5.2 - L'ORGANISATION INTERNE DE L'OFFRE DE SERVICE	25
5.3 - L'ANCRAGE DES ACTIVITÉS DANS LE TERRITOIRE (PARTENARIATS ET OUVERTURE).....	30
6 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION.....	32
6.1 - LES SOURCES DES PRINCIPES D'INTERVENTION	32
6.2 - LA GESTION DES PARADOXES	34
6.3 - LES MODALITÉS DE RÉGULATION	35
7 - LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES.....	37
7.1 - LES PROFESSIONNELS	37
7.2 - LES RÉUNIONS	38
7.3 - LA DYNAMIQUE DU TRAVAIL D'ÉQUIPE	39
8 - LES OBJECTIFS D'ÉVOLUTION, DE PROGRESSION, ET DE DÉVELOPPEMENT	41
8.1 - LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LES ÉVALUATIONS	41
8.2 - L'ÉVALUATION DU PROJET.....	42
8.3 - CONCLUSIONS SUR LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTIONS.....	42

PRÉAMBULE

« Le projet d'établissement [...] définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. »¹

La finalité principale du projet d'établissement est de clarifier le positionnement institutionnel de la structure, d'indiquer les évolutions en termes de public et de missions, de donner des repères aux professionnels et de conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble.

Il s'inscrit dans une démarche participative tant sur le plan du sens de l'activité, que de l'organisation du travail. Il s'appuie sur les résultats des évaluations internes et externes.

Son élaboration repose sur la participation active des parties prenantes dans le cadre du Copil qualité, de la constitution de groupes de travail, de la participation des usagers, des représentants légaux et des familles dans le cadre du CVS.

Le travail du projet permet :

- de retraverser et affirmer des valeurs et des volontés de l'établissement s'appuyant sur le projet associatif, qui soient en cohérence et en adéquation avec les besoins et attentes des personnes accueillies ;
- de déterminer la notion de parcours de l'utilisateur au sein de l'Esat, sans écarter la possibilité de pouvoir accéder au milieu ordinaire de travail ;
- de faire émerger et permettre l'accès à la participation et la citoyenneté des personnes accueillies dans l'établissement ;
- d'être un outil de management qui permet de préciser les décisions à prendre concernant les orientations de l'Esat de Gammareix ainsi que réfléchir sur les activités proposées et mises en œuvre ;
- la constitution de groupes de travail mixtes professionnels / usagers / familles.

Ce projet a été validé au CVS du 20 janvier 2015 et par le conseil d'administration du 20 mars 2015.

Note méthodologique

C'est dans le cadre de la politique associative, des orientations figurants au projet associatif, des recommandations des bonnes pratiques professionnelles, des recommandations des évaluations et des audits réalisés, que le directeur de l'établissement, avec l'appui du service qualité de l'association a formulé des éléments techniques répondants aux prescriptions précitées dans un document de réflexion destiné aux participants des groupes de travail concernant la structuration du projet d'établissement.

Des groupes de travail participatif ont été constitués, et des réunions « groupe de travail / PE » extraordinaire du conseil de la vie sociale ont été formées. Se sont ainsi déroulées treize rencontres avec l'ensemble des personnels de l'Esat, des représentants des usagers, des familles, du conseil d'administration, des représentants des personnels.

Le travail engagé a permis de rediscuter chaque point, d'amender, d'élaborer, de réécrire chaque thème instruit et constituant la mission de l'Esat, de valider l'ensemble des éléments du **projet d'établissement de l'Esat de Gammareix** qui se définit comme suit.

¹ Article L 311-8 du CASF

1 - L'histoire et le projet de l'association

1.1 - L'histoire

L'association des Papillons Blancs de Bergerac s'inscrit dans un mouvement parental issu des années 1960. À l'époque, hormis la psychiatrie, il n'existait pas d'établissement spécialisé dans l'accompagnement des personnes handicapées mentales. C'est pourquoi un groupe de parents d'enfants handicapés s'est battu pour créer le premier établissement de l'association l'IME Rosette, en rachetant le château du même nom. L'IME a ouvert ses portes aux premiers enfants en 1965. Ont suivi quelques années plus tard, les premiers CAT, appelés aujourd'hui Esat, puis les foyers d'hébergement.

Aujourd'hui l'association « les Papillons Blancs » de Bergerac comporte 16 établissements et services, pour un total de 693 places.

1.2 - Le projet de l'association

1.2.1 - Les valeurs

Les valeurs de l'association les Papillons Blancs, extraites du projet associatif 2012-2017, sont les suivantes :

« [...] L'écoute et le soutien aux familles sont des valeurs phares. Celles-ci peuvent obtenir des informations concernant le handicap mental et les solutions existantes auprès de l'association et des professionnels.

L'association se doit de proposer, à chaque usager, une solution adaptée à son handicap. Le maintien ou le retour en milieu ordinaire est privilégié lorsque cela est envisageable.

*Le but principal est de favoriser **le bien vivre et le bien-être de l'usager.***

*L'association s'engage à maintenir ses **principes fondateurs** :*

- respecter la dignité et les droits de la personne handicapée ;
- respecter la place et le rôle de la famille ;
- respecter la place et le rôle du représentant légal ;
- respecter la place et le rôle des professionnels ;
- comprendre, appréhender et anticiper l'évolution du contexte économique et social

tout en préservant les valeurs fondamentales que sont :

- les valeurs de solidarité, sous toutes ses formes, quel que soit la nature ou le degré du handicap mental, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'association pour essayer de trouver des solutions à toutes les personnes qui en ont pas ;
- les valeurs de tolérance, en combattant toute forme d'intolérance et de discrimination pouvant porter atteinte au respect et à la dignité des personnes handicapées mentales ;
- l'engagement, l'implication et la prise de responsabilités effectuées de manière concertée entre tous les responsables de l'association, en rendant compte des décisions prises. »

1.2.2 - Les orientations du projet associatif

*« Nous nous engageons à ne faire vivre les **partenariats** [...] que s'ils ont du sens par leur apport [...] à la qualité de l'offre de service proposée aux usagers en lien avec leur projet. »*

L'association a dégagé les axes de réflexion suivants concernant la **communication** :

- « Développer le sentiment d'appartenance à l'association [...]
- Développer le site internet de l'association [...]
- Développer des actions de participation à la vie de la cité
- Rendre les outils suivants plus accessibles à tous les usagers :
 - livret d'accueil
 - charte des droits et libertés

- médiateur
- règlement de fonctionnement
- contrat de séjour (ou DIPC ou CSAT)
- projet d'établissement ou de service
- conseil de la vie sociale (ou autre forme de participation) »

« Le **parcours de vie de la personne handicapée** doit se construire dans le temps, selon les différents stades de sa vie et de son évolution [...] Les professionnels doivent proposer l'accompagnement le plus adapté que ce soit en interne ou en externe à l'association. Ils doivent faire preuve de flexibilité et d'innovation pour s'adapter à chaque usager et mettre en place des projets à géométrie variable.

Les équipes doivent se doter d'outils accessibles à l'usager, garantissant sa participation à son projet [...]. [Il s'agit] de formaliser le suivi réalisé et d'en rendre compte dans le dossier de l'usager.

Lorsque deux établissements interviennent auprès d'un même usager, il y a la nécessité de mettre en place un dispositif de coordination pour rester dans une **cohérence des accompagnements**.

Enfin, le **projet de la personne** doit s'appuyer sur ses besoins, sur ses compétences et les opportunités pouvant favoriser son autonomie et son insertion dans la vie sociale, professionnelle... Il s'agit de ne pas porter le regard uniquement sur son handicap, mais de mettre en lumière ses potentialités. »

« Lorsque [**les liens avec la famille**] existent, les professionnels doivent les prendre en compte et les préserver. [...] L'objectif est de favoriser les échanges et de renforcer la nature des liens entre les parents et les professionnels dans un contexte informel »

« [Les] **réseaux** doivent s'inscrire dans un soutien de la personne handicapée [...], il convient :

- de situer ou resituer les usagers au cœur de ce travail en réseau
- de mettre en place une organisation construite, voulue, organisée, qui nécessite une réflexion sur son bien fondé
- de clarifier son champ d'intervention, ses missions, mais aussi ses limites structurelles, professionnelles, personnelles, pour garder le cap et contribuer à faire évoluer les pratiques
- d'élaborer des valeurs partagées, de se baser sur le respect mutuel, la confidentialité, l'acceptation des différences, et des logiques différentes. »

L'association a identifié quatre grandes orientations :

- La petite enfance
- L'autisme
- L'insertion socioprofessionnelle
- Le vieillissement

1.2.3 - L'inscription de l'établissement ou du service dans ces orientations

1.2.3.1 - La petite enfance

L'établissement n'est pas concerné par cet item.

1.2.3.2 - L'autisme

La façon dont l'établissement compte s'y prendre pour accompagner les personnes avec autisme est décrite au paragraphe 4.1.3.1 - L'accueil de personnes autistes, page 13.

1.2.3.3 - L'insertion socioprofessionnelle

La façon dont l'établissement compte s'y prendre pour traiter l'insertion socioprofessionnelle est décrite au paragraphe 5.1.2.5 - L'insertion socioprofessionnelle, page 24.

1.2.3.4 - Le vieillissement

La façon dont l'établissement compte s'y prendre pour accompagner les personnes handicapées vieillissantes est décrite au paragraphe 4.1.3.2 - Le vieillissement, page 14.

2 - Les repères juridiques

2.1 - Les textes relatifs à la catégorisation de l'établissement ou du service (CASF)

L'article L312-1 du CASF définit comme étant « des établissements et services sociaux et médico-sociaux [...] les établissements et les services [...] énumérés ci-après : [...] 5° Les établissements ou services d'aide par le travail [...] ».

Selon l'article L344-2, « les [Esat] accueillent des personnes handicapées dont la [CDAPH] a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. »

Article R344-6 : « Les [Esat] accueillent les personnes handicapées, quelle que soit la nature de leur handicap, sur décision de la [CDAPH], à partir de l'âge de vingt ans. Ils peuvent également accueillir les personnes handicapées dont l'âge est compris entre seize et vingt ans. »

Article R243-1 : « [...] la [CDAPH] oriente vers les [Esat] les personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers [...] mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante pour justifier leur admission dans ces établissements et services. »

L'Esat de Gammareix est répertorié au fichier national des établissements sanitaires et sociaux (Finess) de la façon suivante :

N° Finess : 24 000 407 7

Code catégorie : 246 (Établissement et service d'aide par le travail)

Discipline		Mode de fonctionnement		Clientèle		Capacité
Code	Libellé	Code	Libellé	Code	Libellé	
908	Aide par le travail pour adultes handicapés	13	Semi-internat	010	Tous types de déficiences Personnes handicapées (sans autre indication)	73

2.2 - Les schémas régionaux et départementaux

2.2.1 - Les orientations du schéma régional

- Développer la prévention dans un objectif de réduction des inégalités de santé.
- Favoriser un accès pertinent et équitable aux soins et aux prises en charges sanitaires et médico-sociales.
- Renforcer la qualité de soins et des prises en charge et la capacité à faire face aux crises sanitaires.

2.2.2 - Les axes et orientations du schéma départemental d'organisation sociale et médico-sociale en faveur des personnes handicapées 2012-2017

- Agir en faveur de la citoyenneté et de la participation à la vie sociale des personnes handicapées.
- Favoriser la continuité des parcours de vie et des accompagnements.
- Adapter l'offre médico-sociale à l'évolution des publics et des besoins.
- Favoriser les coopérations et les décloisonnements entre les acteurs du secteur social/médico-social/sanitaire.
- Proposer aux personnes handicapées vieillissantes des solutions adaptées à leurs besoins et leur projet de vie.

2.3 - Les conventions

Des conventions et partenariats sont formalisés via l'association :

- Convention HAD,
- GCSMS « Différent et compétent »,
- GCSMS « Sport adapté »,
- Membre du bureau de DMS (développement médico-social),
- Réseau socioprofessionnel lié au SIPB,
- Participation à la commission santé de la communauté d'agglomération,
- Membre de l'association pour le développement de l'apprentissage dans les professions sanitaires sociales et médico-sociales en Aquitaine (Adapssa),
- Convention avec l'association « Culture du cœur » Dordogne.

Dans le cadre des activités de production en lien avec le territoire rural, dans une démarche d'intégration sociale, d'autres partenaires sont identifiés :

- Interbois
- Certification Qualisud / PEFC
- Association Foie Gras du Périgord
- Certification Qualisud / IGP Périgord

2.4 - Les arrêtés d'autorisation / agréments / habilitations

L'arrêté du 26 juin 2011 indique :

« ARTICLE PREMIER : L'autorisation [...] est accordée à l'Association Les Papillons Blancs en vue de la régularisation de l'agrément de l'Esat de GAMMAREIX situé à BELEYMAS, comme suit :

- Catégorie de bénéficiaires : personnes âgées de 20 à 59 ans présentant une déficience mentale en capacité d'exercer une activité professionnelle,
- Capacité et mode de fonctionnement : 72 places dont :
 - 68 places en semi-internat temps complet,
 - 4 places semi-internat à temps partiel.

ARTICLE 2 : [...] l'autorisation mentionnée à l'article 1 est accordée pour une durée de 15 ans à compter du 4 janvier 2002. Son renouvellement sera subordonné aux résultats de l'évaluation externe [...] au moins deux ans avant l'expiration du délai de 15 ans précité. »

L'arrêté du 4 décembre 2012 précise :

« ARTICLE PREMIER - L'autorisation [...] est accordée à l'Association « Les Papillons Blancs » de Bergerac, en vue de l'extension de 1 place à l'Esat de Gammareix situé à Beleymas.

ARTICLE 2 - La capacité globale est ainsi à portée 73 places à compter du 01 décembre 2012. »

2.5 - Les RBPP

Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) ne constituent pas une liste exhaustive d'exigences mais un outil de dialogue et de responsabilité destiné à une mise en œuvre adaptée selon les besoins et le contexte.

Recommandations de l'Anesm applicables à l'Esat de Gammareix	Date
L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	Juillet 2013
Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat.	Mai 2013
Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique.	Juillet 2012

Recommandations de l'Anesm applicables à l'Esat de Gammareix	Date
Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux.	Octobre 2010
Élaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service.	Mai 2010
Pour un accompagnement de qualité des personnes avec un autisme ou autres troubles envahissants du développement.	Janvier 2010
Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement.	Novembre 2009
La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'Action sociale et des familles.	Juillet 2009
Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance.	Décembre 2008
Ouverture de l'établissement à et sur son environnement.	Décembre 2008
Les attentes de la personne et le projet personnalisé.	Décembre 2008
Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées.	Juillet 2008
La Bienveillance : définition et repères pour la mise en œuvre	Juillet 2008

3 - Le potentiel de l'établissement ou du service

3.1 - L'histoire de l'établissement ou du service

L'Esat de Gammareix a ouvert ses portes en 1973. À l'origine, il s'agissait d'un « CAT agricole à activités diversifiées » accueillant 30 personnes. L'association devient alors propriétaire d'un domaine forestier, de 187 hectares. Un élevage ovin, la culture de céréales, du tabac et des fraises étaient des activités déjà existantes sur le site.

En 1978, elle dépose le premier plan de gestion de la forêt et met en place une scierie qui débite trois qualités de bois dont une à destination du CAT de St Christophe pour être transformée en palettes et box. Liée au domaine de l'aviculture, elle met en place un élevage d'oies maigres et grasses, des expériences de gavage, et une conserverie dont la vocation était alors la transformation des produits à un stade artisanal et à caractère fermier.

Dans le cadre du développement au service de la personne handicapée, l'Esat n'a cessé d'améliorer les services existants, et de s'orienter vers de nouvelles activités, le développement et la modernisation du site. Ce dernier accueille aujourd'hui 73 personnes. Les activités sont actuellement la gestion de l'exploitation forestière avec la scierie, la découpe et la fabrication de palettes ; la conserverie et le service expédition, certifiés et situés sur la route du foie gras, produisant 65 tonnes de produits appertisés par an.

Afin de pouvoir fournir aux personnes accompagnées, la possibilité de ne pas travailler à temps complet, l'Esat a mis en place dès 1991 une section à temps partiel. Celle-ci fut transformée en section d'accueil de jour (SAJ) en 1998.

3.2 - Le bilan du précédent projet

Le projet d'établissement précédent (2008) n'était pas repéré comme élément de guidance dans le quotidien de l'Esat. Il ne prenait pas en compte l'ensemble des points imposés par l'Anesm dans la recommandation de mai 2010.

Dans l'audit interne qui a eu lieu en avril 2013, le service qualité a néanmoins repéré des points forts et des points faibles, qui peuvent se concevoir comme un bilan du précédent projet.

Les points forts

- L'organisation des réunions de coordination
- La mise en place de réunions pour favoriser le lien entre les professionnels
- La qualité des dossiers administratifs et pédagogiques
- La qualité des repas
- Le travail pédagogique autour de la participation des ouvriers
- La volonté d'établir une identité de site
- La réussite de la prospection sur les produits de la conserverie

Les points à améliorer

- La clarification des rôles et des fonctions
- Le manque de formation des moniteurs sur la notion d'encadrement des ouvriers
- Le manque de coordination avec les foyers d'hébergement
- La pression due à la production
- La coordination entre la production et les soutiens
- La nécessité du projet de modernisation de la conserverie
- La difficulté à s'ajuster aux modifications de management

L'Esat est très performant sur la question de la production des ateliers et du travail des usagers, avec cependant un éclaircissement à réaliser sur les rôles et fonctions des professionnels exerçant dans l'Esat.

3.3 - Les enjeux du présent projet

Ce projet d'établissement doit permettre de renforcer et d'accroître la communication, de développer la participation, ceci afin de redynamiser les missions de chacun et ainsi apporter plus de sens à l'action dans sa composante pédagogique mais surtout, il est un moyen de développer la prestation au service des usagers.

L'Esat compte donc s'engager dans les améliorations suivantes :

- La clarification des rôles et fonctions des salariés
- La formation des moniteurs sur diverses notions d'encadrement
- La coordination avec les foyers d'hébergement
- La place de la production dans l'accueil des usagers
- La coordination entre la production et les soutiens
- La modernisation de la conserverie
- L'optimisation et le développement de la démarche qualité, ainsi que l'appropriation des RBPP.

Il compte aussi prendre en considération les besoins déterminés aux thèmes suivants :

- L'autisme
- L'insertion socioprofessionnelle
- Le vieillissement.

4 - Le public et son entourage

4.1 - Le public accueilli

4.1.1 - La population actuellement accompagnée

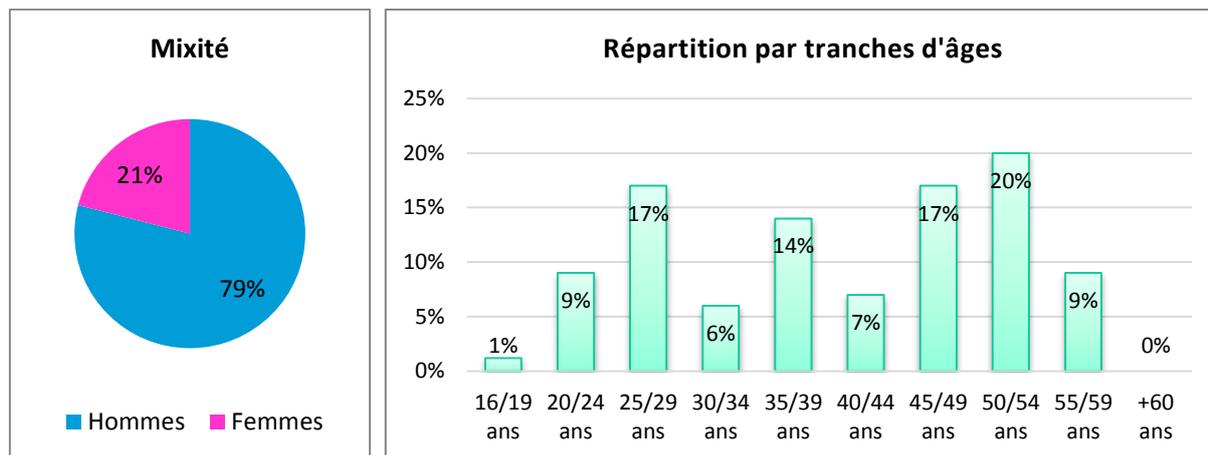
L'Esat de Gammareix a un agrément de 73 ETP et accueille à ce jour 82 personnes (à temps plein ou temps partiel) présentant une déficience intellectuelle ayant des compétences professionnelles, et pour qui le travail à un sens.

Ces personnes, malgré leur handicap, sont en capacité physique et psychique de soutenir le rythme et les obligations d'une journée de travail, de donner sens à ce qu'elles font et d'en retirer des satisfactions personnelles comme l'estime de soi, le sentiment d'utilité et d'appartenance sociale.

Elles sont capables de respecter de façon durable l'ensemble des règles de vie collective et ne présentent pas de problème de comportement mettant en danger elles-mêmes et les équilibres relationnels du groupe ou la sécurité des personnes et des biens.

Elles possèdent une autonomie relative ne nécessitant pas un accompagnement individualisé de proximité constant.

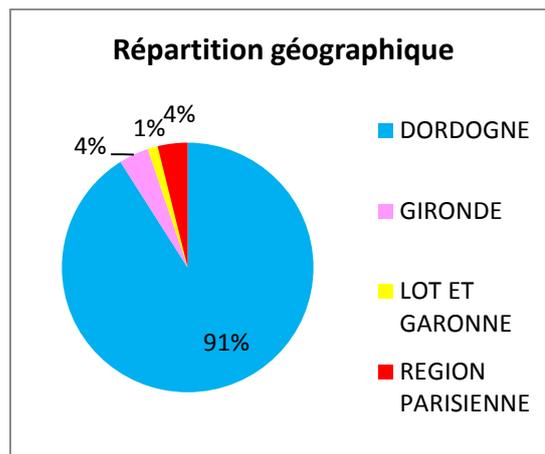
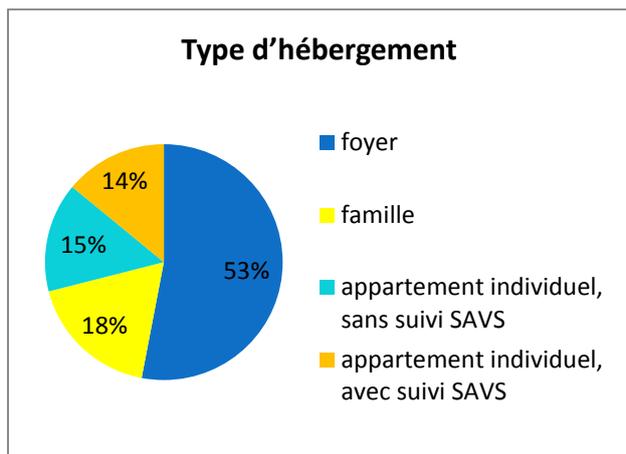
L'analyse de la population au 01/10/2014 est présentée ci-dessous :



On peut observer une baisse de 5 % de femmes par rapport à 2008, cette très forte majorité masculine s'explique par la structuration de la filière bois : scierie, découpe, palette ; qui demande des compétences physiques spécifiques.

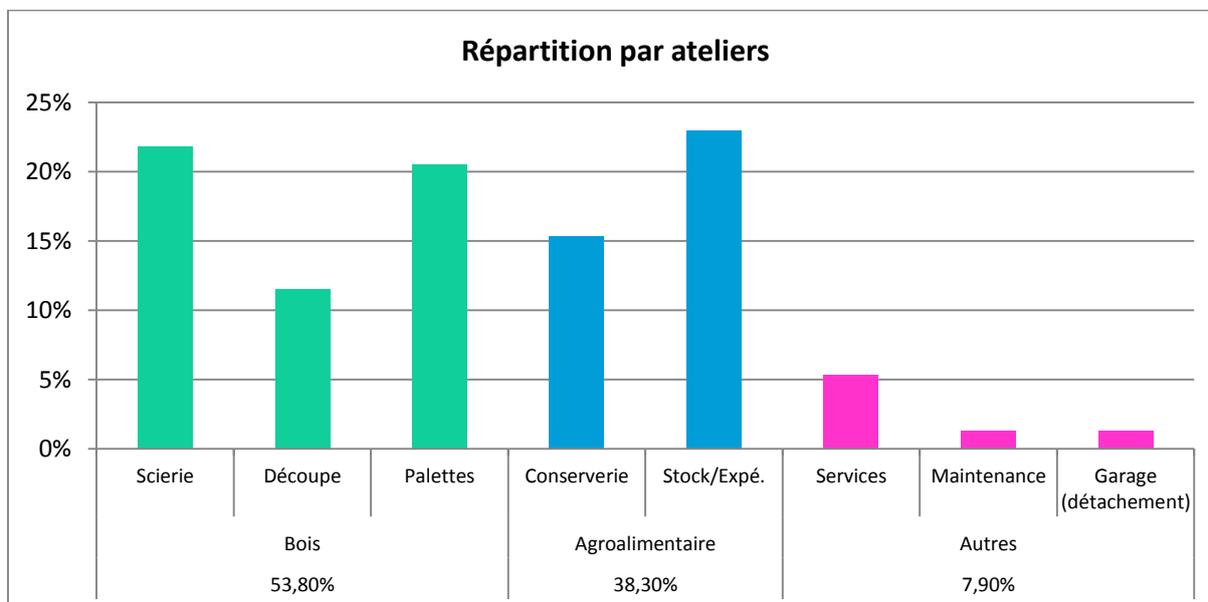
Par rapport à 2008, on note un vieillissement de la population avec 46 % d'ouvriers de 45 à 59 ans. Cette donnée est à prendre en considération dans les modalités d'accompagnement.

On constate que près de 54 % des usagers ont entre 19 et 44 ans, ce qui confirme qu'une moitié de la population accueillie devra bénéficier de prise en charge spécifique liée aux situations de vieillissement.



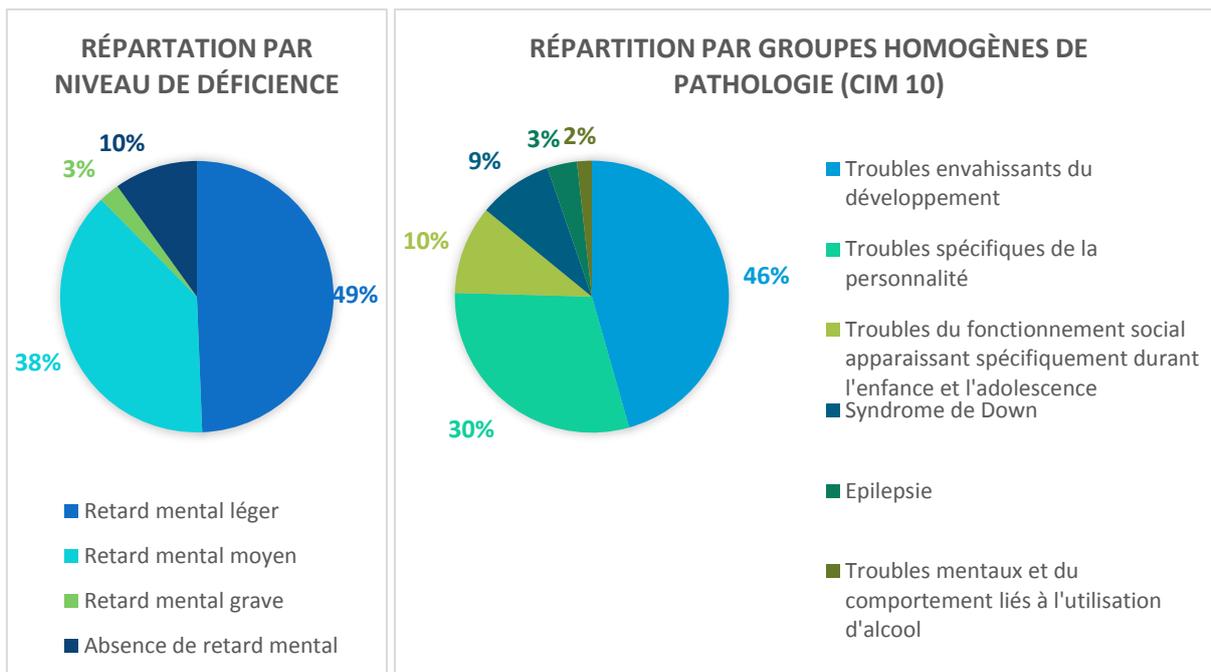
La majorité des ouvriers reste hébergée en foyer. Par rapport à 2008, on observe une baisse du pourcentage d'ouvriers vivant en famille et ce, au bénéfice partagé des personnes vivant en appartement personnel, avec ou sans suivi SAVS.

Cette répartition géographique montre la prévalence de la réponse sur le bassin départemental et, plus particulièrement local, sur le bergeracois.

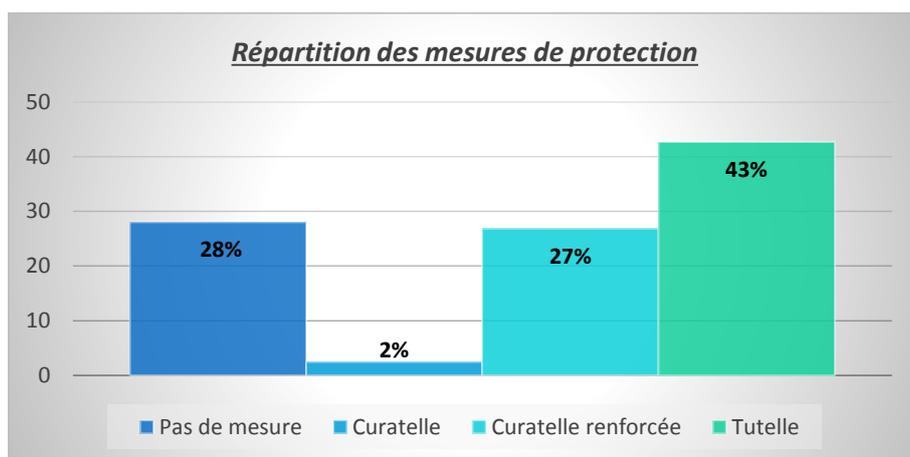


Les deux grandes filières de l'Esat regroupent une majorité d'ouvriers, avec une nette prévalence de la filière bois.

Par rapport à 2008, on constate que l'atelier stockage/expédition détrône la scierie en nombre de travailleurs. Cette majoration du nombre de personnes travaillant au stockage/expédition peut être corrélée au vieillissement des ouvriers et à l'offre de postes assis (seul atelier de l'Esat en disposant).



Les éléments présentés sont issus de la dernière cotation (novembre 2014) suite à un travail de diagnostics et de classification selon les critères de la CIM 10. On a choisi de distinguer la « pathologie » (maladie, trouble ou accident) et la déficience mentale.



4.1.2 - Les besoins et attentes du public accompagné

4.1.2.1 - Les attentes identifiées par les usagers

Les usagers souhaitent participer à la vie de l'établissement, notamment dans le cadre du CVS, où les demandes sont les suivantes :

- Les explications lors du renouvellement du CVS.
- Les problèmes de comportement au réfectoire et dans le bus
- L'organisation des vacances et du voyage de fin d'année.
- La sécurisation et la réfection de la route d'entrée du complexe.
- L'organisation du travail sur le PE et la participation de tous.
- Le renouvellement de certains vêtements de travail.
- L'entretien et le renouvellement de leur outil de travail.
- L'implication dans le projet de nouvelle conserverie (ils suivent avec intérêt toutes les phases du projet).

- L'intérêt pour les discussions engagées sur la formation des personnels sur le thème de la bientraitance et maltraitance.
- Le travail du groupe « pédagogie de la participation ».
- Les stages, la formation, les soutiens, le travail, les changements d'ateliers, les temps partiels à la SAJ.

4.1.2.2 - Les besoins identifiés par les professionnels

Les professionnels identifient les besoins des usagers de la façon suivante. Ils ont besoin :

- De plus d'accompagnement au niveau de la prévention de la santé (surtout dentaire).
- D'une meilleure coordination autour de l'accompagnement et d'une meilleure individualisation de celui-ci.
- D'une meilleure définition des temps d'écrits et d'évaluations dans la planification du travail en ateliers.
- D'un meilleur accompagnement des usagers nouveaux arrivants.

4.1.3 - L'évolution de ces besoins et attentes (en cours et à venir)

4.1.3.1 - L'accueil de personnes autistes

Une évolution des personnes orientées par la CDAPH est observée. Il s'agit, pour un certain nombre de candidats, d'une plus grande complexité de leurs problématiques consécutives à des pathologies psychiatriques, psychiques pour les uns et pour d'autres, la présence de troubles du spectre autistique, ces handicaps rendent l'accompagnement particulièrement difficile.

Il s'agit de s'organiser afin de permettre la mise et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés psychiques ou autistes, ainsi que leur accueil après une interruption de leur travail suite à des soins ou à une hospitalisation.

Pour faire face aux objectifs d'un accueil adapté, il s'agira, dans le fonctionnement, de prendre en compte les spécificités de ces handicaps qui nécessitent une attention particulière, car les conditions d'accueil classique ne leur permettent pas toujours de maintenir dans la durée, leur activité professionnelle, les contraintes inhérentes au travail, les horaires, l'insertion dans un groupe, le rythme, qui ne sont plus supportés à certaines périodes et entraînent des ruptures dans l'accompagnement.

En outre, dans certains cas, ces emplois doivent permettre une complémentarité et une continuité des soins. Cette action conjointe est par ailleurs particulièrement adaptée au patient psychiatrique reconnu travailleur handicapé et orienté en Esat. Elle permet, à la fois de préserver ses activités thérapeutiques sans lesquelles une activité professionnelle ne serait pas envisageable, et de mobiliser au mieux son potentiel sur un temps restreint de travail modulable dans le temps.

Les affectations professionnelles de ces ouvriers se feront bien entendu en fonction des possibilités d'accueil proposées par l'Esat, de l'intérêt et des capacités de ces personnes.

Ces aménagements spécifiques devront être formalisés avec l'usager, l'équipe de l'Esat, l'équipe de santé mentale, s'il y a lieu et selon les besoins, tous les partenaires impliqués dans l'accompagnement de ces personnes.

Ces aménagements devront être régulièrement revus : en temps de travail, en rythme, en groupe ou non, pour s'adapter à la variabilité et à la grande instabilité de certaines de ces personnes.

Il s'agira également de conduire un travail de partenariat et en réseaux renforcés, notamment compte-tenu de la problématique des personnes accueillies, avec les services sociaux et médico-sociaux, avec les équipes de santé mentale.

Action n°1 : Construire un accueil adapté pour les personnes autistes ou présentant des handicaps spécifiques en Esat.

4.1.3.2 - Le vieillissement des ouvriers

Il s'agit de s'engager sur une adaptation de l'accompagnement aux différentes activités en fonction des besoins des personnes, de travailler sur la pénibilité physique et technique, voire le soutien et le relais des personnels médicaux, paramédicaux et psychologiques ainsi qu'avec les partenaires, les foyers d'hébergement et les services d'accompagnement.

a) Quelques critères d'observation dans le domaine du vieillissement des travailleurs d'Esat

- L'accroissement de la fatigabilité, le ralentissement du rythme général, la diminution des capacités physiques ;
- L'apparition et l'aggravation de problèmes de santé (difficultés motrices, fragilité psychologique, anxiété...), la fréquence de plaintes somatiques ;
- L'augmentation des troubles psychologiques et des troubles du comportement ;
- La démotivation, le désintérêt croissant vis-à-vis du travail réalisé, la perte de sens, la diminution de la capacité de concentration ;
- La désorientation, la perte de repères professionnels et l'augmentation des difficultés pour intégrer les consignes ;
- L'augmentation des demandes concernant des temps individuels de prise en charge et d'écoute ;
- La hausse des arrêts de travail et de l'absentéisme en général, l'augmentation des retards ;
- L'augmentation du nombre d'accident du travail, les erreurs et accidents à une perte d'attention ;
- Les difficultés à supporter la cohabitation avec les collègues, l'augmentation de l'irritabilité, le repli sur soi, etc.

Les professionnels dans l'Esat ont un rôle d'observation afin d'anticiper, de repérer les difficultés éventuelles et de mettre en place des réponses appropriées et ce d'autant plus que certaines personnes ne sont pas conscientes de leur fatigabilité grandissante et/ou ne sont pas en capacité de la verbaliser.

b) Propositions pour la prise en compte du phénomène de vieillissement à l'Esat de Gammareix et les adaptations de l'accompagnement

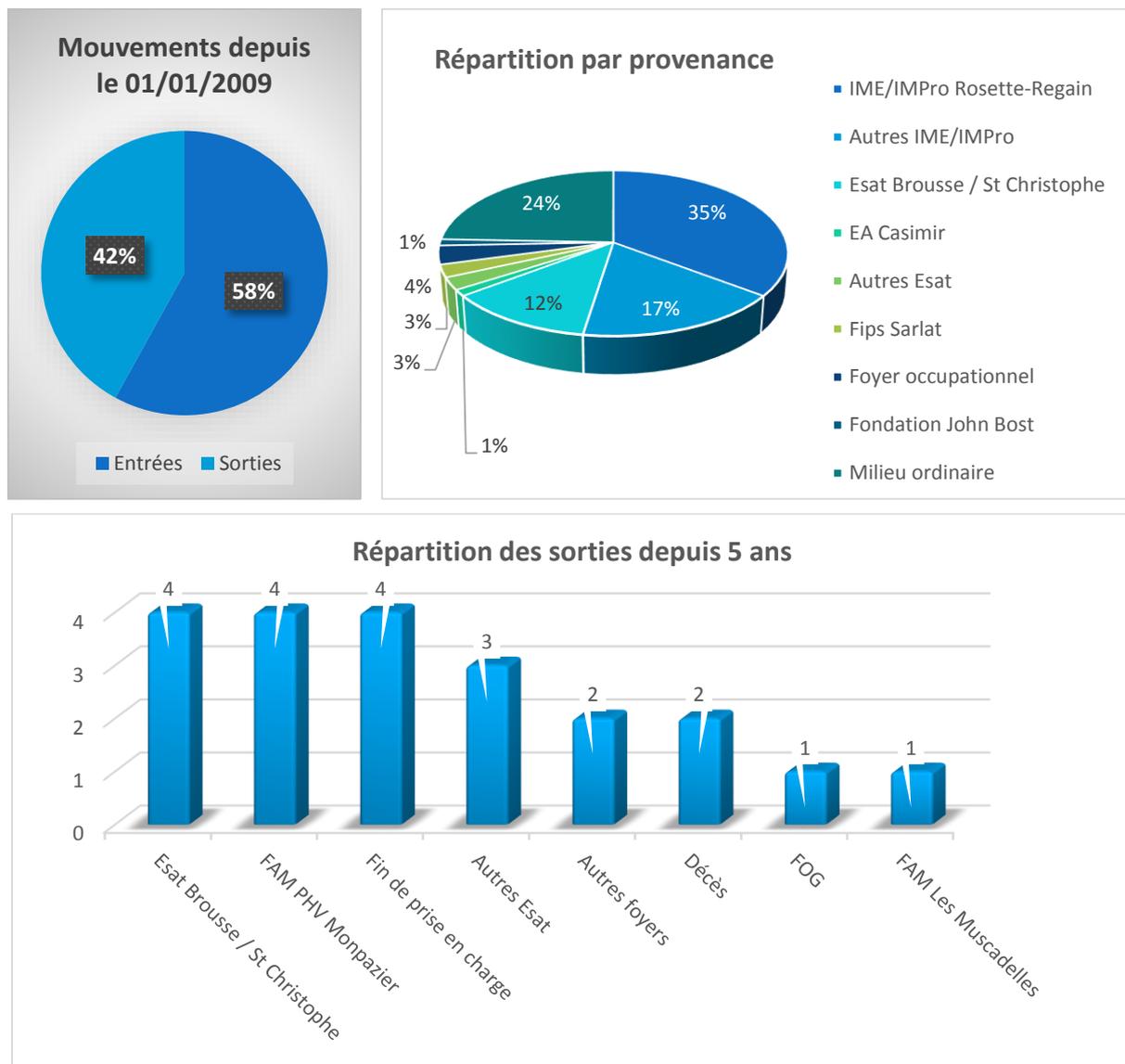
Lorsque des besoins sont identifiés les adaptations sont mises en œuvre de façon très progressive, notamment lorsque la personne concernée n'est pas entièrement consciente de ses difficultés ou lorsqu'elle a du mal à accepter les changements proposés.

Les aménagements portent sur les conditions de travail :

- L'adaptation de la charge de travail (travail en doublon...)
- Le changement de poste/rotation au sein d'un même atelier (poste assis, rythme moins important...)
- L'aménagement du poste de travail et travail sur l'ergonomie
- L'importance de l'utilisation de matériel adapté
- Le changement d'atelier ou d'Esat (interne/externe)
- La rotation entre ateliers et la mise en place du temps partagé entre plusieurs ateliers et travail sur le développement de la polyvalence.
- L'aménagement du temps d'accueil (temps partiel SAJ, médical, foyer, ou autre)
- L'intégration en SAJ pour préparer la retraite (diminution du temps de travail)
- Le relais avec le foyer d'hébergement de la personne
- Le renforcement du suivi médical

Action n°2 : Créer au sein de l'Esat les adaptations nécessaires à l'accompagnement du vieillissement des personnes accueillies.

4.2 - Les dynamiques de parcours des usagers



La continuité et la cohérence de l'accompagnement sont assurées en fonction des places disponibles et des listes d'attente. La priorité est la logique de prise en compte du besoin individuel de la personne, chaque proposition et réponse tient compte de son projet personnalisé avant l'admission ou en préparation à la sortie. Des rencontres entre professionnels sont organisées pour favoriser les échanges.

Trois axes de travail essentiels sont pris en compte :

- Le besoin exprimé de l'utilisateur
- Le besoin repéré par les professionnels
- Les moyens disponibles de l'établissement.

4.3 - L'expression et la participation des usagers

4.3.1 - Sur le plan individuel

L'utilisateur et son moniteur référent se rencontrent avec le responsable pédagogique pour réfléchir ensemble le projet personnalisé de l'utilisateur, au préalable à la réunion de coordination.

Cette réunion est un temps de réflexion, de coordination et de concertation et qui implique la présence de l'utilisateur. Ils sont invités à participer à la réunion les concernant. Pour toutes situations nécessaires, un temps de concertation de l'équipe pluridisciplinaire peut être prévu avant la venue de l'utilisateur concerné par la réunion.

Des rencontres individualisées avec l'ensemble des intervenants dans l'Esat (médecins, psychologue, assistante sociale, responsable pédagogique, directeur, etc.) peuvent aussi être organisées.

4.3.2 - Sur le plan collectif

4.3.2.1 - L'enquête auprès des usagers

La prise en compte de la satisfaction des usagers s'opère à partir :

- D'enquêtes de satisfaction dans des domaines spécifiques : voyage de fin d'année, formations...
- Une enquête de satisfaction relative à la perception des prestations de l'établissement et de ses missions réalisées.

4.3.2.2 - Le conseil de la vie sociale (CVS)

Le CVS a pour objet de favoriser la participation et l'expression des personnes accueillies dans l'Esat ainsi que celles de leur famille ou tuteur, et des professionnels.

Le CVS est institué pour garantir l'expression des usagers, la prise en compte de leurs paroles et de leurs intérêts, doit être primordiale, primant sur toute autre considération.

Le CVS permet aussi d'associer les élus à l'élaboration et à la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement.

4.3.2.3 - La construction de l'éthique de l'accompagnement ou la « pédagogie de la participation »

L'équipe d'encadrement s'est interrogée sur les orientations à donner pour compléter la construction de la participation de l'utilisateur.

Pour favoriser de manière plus concrète la prise de décision sur des sujets concernant les usagers, les groupes « pédagogie de la participation » permettent un réel travail de lien et d'expression pour eux.

Ils amplifient leur autonomie et leur capacité à s'exprimer devant un groupe de personnes. Ils se sentent valorisés, s'impliquent. Ce groupe les aide à développer leur prise de parole, ainsi que leur volonté participative, c'est une exigence à la prise en charge. Cela nécessite de recenser les idées ou questions concernant chaque sujet abordés au sein de l'atelier, afin de les faire remonter lors de ces réunions. Ces dernières sont animées mensuellement par le responsable pédagogique et la monitrice de la SAJ.

Les efforts sont concentrés sur l'identification des potentialités de chacun pour construire un échange équitable et « éthiquable » dans l'organisation de débats avec l'utilisateur.

Ce travail exige une vigilance particulière afin de permettre :

- Le développement des capacités d'adaptation de l'utilisateur au fonctionnement du groupe de travail

- Une réflexion sur les demandes des usagers, en garantissant la liberté d'implication de chacun, cela pour lui permettre d'être en situation de dialogue sur les thèmes souhaités ou repérés comme nécessaires.
- La mise en œuvre des conditions susceptibles de permettre aux personnes concernées d'accéder à une connaissance des situations abordées et d'en dégager pour eux des enseignements.

En confiant à l'usager cette place d'acteur du changement, cela permet dans l'approche d'intervenant, d'être accompagnateur, non seulement de projets personnalisés, mais aussi faire entrer l'usager dans le développement d'une participation effective, concrète, précise et mesurable.

Action n°3 : Renforcer la participation de l'usager et sa place d'acteur dans sa propre vie.

4.4 - Les relations avec l'entourage

4.4.1 - La famille, interlocuteur privilégié

Le travail avec les familles des usagers de l'Esat constitue un des axes forts du projet ; ceci dans l'objectif de soutenir, d'une part, les différents projets des usagers et d'autre part, d'informer les familles.

Cette collaboration paraît essentielle par exemple en vue d'une réorientation, d'un changement de mode de vie, etc. ; mais également pour approcher les questions que se posent certaines familles concernant la situation de l'usager. Ces situations peuvent être de différents types et concerner toutes les questions liées à la vie au travail, à l'orientation, etc.

4.4.2 - Partager les questionnements

À l'égard des divers questionnements qui peuvent se poser, des rencontres ont leur utilité, elles renforcent également le lien social entre l'établissement, les usagers et les parents, chacun y a sa place dans sa singularité.

L'implication des familles, est un point souhaité dans le cadre du projet d'établissement

Le maintien des liens affectifs entre la personne accueillie et sa famille doit se concevoir comme allant de soi, cependant, il faut respecter le choix de l'usager dans son souhait ou non de la présence de sa famille.

Les familles sont incluses dans le champ institutionnel, tout en respectant les choix spécifiques fait personnellement par l'usager. Elles ne sont pas, par état, les représentants juridiques des personnes accueillies, elles le sont seulement quand un juge de tutelles a désigné un membre de la famille comme tuteur.

En dehors de la présence physique de la famille auprès de l'usager, des parents demeurent présents en tant que membres de l'association ou élus au sein de différentes instances comme le CA de l'association, le bureau, le CVS, etc.

4.4.3 - Une volonté de dialogue, basée sur l'expression de principes et de valeurs

Il est souhaitable que les rapports instaurés soient basés sur une confiance suffisamment solide, sans qu'il y ait de place laissée à de quelconques formes de rivalités, il y a donc nécessité pour tous d'un respect mutuel devant servir l'intérêt de l'usager.

Cette mise en confiance et la qualité du lien susceptible d'en découler préfigurent, pour l'usager, une garantie de prise en charge de qualité car, l'existence de l'environnement familial est pris en compte.

S'il le souhaite, l'utilisateur invite ses parents ou ses proches à l'Esat pour faire part de son projet, de ses choix et de sa décision.

Le professionnel sait qu'un équilibre trouvé avec la famille est une avancée pour la prise en charge car la réussite de l'ouvrier n'est pas grand-chose quand elle n'est pas reçue, comprise, par la famille.

Dans ces entretiens avec la famille, la présence de l'utilisateur est la règle, son absence l'exception. Quand exception il y a, celle-ci doit être justifiée, et non le contraire.

La rencontre dans les murs de l'Esat constitue un événement à l'intérieur duquel l'utilisateur doit pouvoir se déplacer, il doit être assuré que l'équipe accorde un prix et du poids à les rencontrer et que sa présence est appréciée.

Action n°4 : Créer des rencontres avec les parents des usagers.

5 - La nature de l'offre de service et son organisation

5.1 - La nature de l'offre de service

5.1.1 - Le quotidien de l'utilisateur

L'Esat offre un accompagnement avec des possibilités diverses à caractère professionnel ainsi qu'un soutien médico-social et pédagogique, en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social de l'utilisateur.

L'objectif prioritaire de l'Esat est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accueillie, tant sur le plan professionnel que sur le plan social, afin de favoriser la meilleure insertion possible.

Une journée type se présente comme suit :

9h00	- Arrivée des bus.
9h00-9h10	- Les ouvriers enfilent leur tenue de travail aux vestiaires.
9h10-9h20	- Accueil café dans chaque atelier avec le moniteur d'atelier. - Identification des tensions éventuelles individuelles et collectives et les points de vigilance à apporter. - Récupération des informations transmises sur le cahier de liaison (via le service administratif).
À partir de 9h20	- Distribution des équipements de protection individuelle : gants, chaussures de sécurité, casques, bouchons... - Répartition sur les postes de travail. <i>L'organisation est définie au regard des compétences de chacun, des observations faites à la pause-café, des absences, des temps de soutien, de la production programmée... Les ouvriers sont, pour la majorité, polyvalents et tournent régulièrement sur les postes de travail.</i> - Réglage des machines, adaptation du poste à chaque ouvrier. - Formulation des consignes via des moyens de communication adaptés : fiches de données à remplir, consignes écrites pour ceux ayant accès à la lecture, consignes orales pour d'autres ou encore création de repères (hauteur de palettes...) ou de gabarits. - Mise au travail. - Accompagnement individuel sur le poste de travail si besoin pour expliquer le

	<p>travail ; mise en œuvre de l'apprentissage et du maintien des acquis.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Surveillance sur la journée des ouvriers, tous disposants d'une certaine autonomie. - Rappel sur la journée des conduites à tenir dans l'atelier et des règles de sécurité. - Suivi de la production. - Renseignement des feuilles de congés des ouvriers (heures, jours, rendez-vous extérieurs...) <p><i>Les pauses du matin d'une quinzaine de minutes sont organisées différemment sur les ateliers. Elles varient entre 10h00 et 11h00.</i></p>
12h25	<ul style="list-style-type: none"> - Arrêt du travail. <p><i>Les ouvriers et les moniteurs d'atelier se rendent aux vestiaires pour changer de tenue, se laver les mains.</i></p>
12h30-13h15	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement des ouvriers au réfectoire. <p><i>Ces derniers disposent d'une place attitrée. La surveillance est organisée de la façon suivante : 3 moniteurs pour la grande salle à manger, 1 moniteur pour la petite salle à manger. Les autres moniteurs sont en pause.</i></p>
13h15	<p>Les ouvriers se rendent aux vestiaires pour revêtir leur tenue de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retour sur les ateliers. - Réorganisation des postes de travail et réadaptation de ceux-ci (cf. organisation du matin). <p><i>Les pauses de l'après-midi d'une quinzaine de minutes sont organisées différemment sur les ateliers. Elles varient entre 15h00 et 15h30.</i></p>
16h50 (15h50 le mercredi)	<ul style="list-style-type: none"> - Arrêt du travail. <p><i>Les ouvriers se rendent aux vestiaires pour enlever leur tenue de travail.</i></p>
17h00 (16h00 le mercredi)	<ul style="list-style-type: none"> - Départ des bus <p><i>Les moniteurs d'atelier accompagnent et encadrent quotidiennement des stagiaires venant de l'IME Rosette-Regain, de l'EA Casimir, de l'Esat Brousse/St-Christophe et également d'établissements extérieurs à l'association.</i></p>

5.1.2 - L'accompagnement

5.1.2.1 - L'accompagnement professionnel

L'accompagnement professionnel concerne l'éducation gestuelle et les apprentissages professionnels propres à chaque secteur d'activité de production. Le moniteur d'atelier, le chef de production et le responsable pédagogique organisent la prise en charge de l'usager dans son projet personnalisé. Ils lui donnent des outils pratiques et méthodologiques lui permettant d'intégrer, avec ses potentialités des comportements nécessaires à la tenue de postes de travail dans un cadre professionnel adapté.

a) L'intégration interne de l'usager

Il s'agit d'élaborer un processus d'intégration à l'Esat par rapport aux compétences professionnelles dont les objectifs et les contenus se définissent comme suit :

- Faire un état des acquis en termes : relationnels, comportementaux, psychomoteurs, cognitifs.
- Connaissance d'un métier, d'un secteur professionnel et des tâches qui y sont effectuées.
- À partir du projet professionnel, faire le tour des contraintes, exigences, avantages d'un secteur d'activité, d'un emploi.
- Évaluer l'adéquation d'un poste de travail proposé avec la personne.
- Reconnaître l'environnement de ce métier.

b) La fonction du soutien pédagogique

Les liens entre activités de soutien et travail en atelier sont privilégiés offrant la possibilité à l'utilisateur d'être soutenu dans certains apprentissages, de penser sa situation au regard des objectifs professionnels qui sont les siens.

Il permet de mieux comprendre la nature de la demande de la personne, qui peut se traduire par le désir de faire le point sur ses possibilités et capacités personnelles à occuper un poste de travail

Il s'agit donc pour l'équipe de professionnels de piloter les évolutions dans l'établissement et de construire la mise en place d'un accompagnement adapté pour l'utilisateur.

c) Les stages professionnels ou les mises à disposition

Ces stages ou mises à disposition peuvent être effectués en intra ou extra muros. Ils permettent à l'utilisateur d'expérimenter d'autres rythmes, d'autres contraintes, d'autres métiers, de rencontrer d'autres personnes. Ils peuvent amener à une révision de son projet.

d) La formation

Concernant la formation des usagers, un plan de formation est défini. L'Esat s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre à l'utilisateur d'affiner ses compétences quel que soit son niveau, et à proposer à la personne un parcours de formation en lien avec son CSAT et son projet personnalisé.

5.1.2.2 - Les activités de soutiens

Les soutiens concernent l'insertion et l'intégration sociale et professionnelle des usagers. L'Esat n'est pas seulement un lieu où l'on vient travailler pour gagner sa vie et pour bénéficier d'une certaine reconnaissance sociale, mais aussi un endroit où chacun va pouvoir apprendre la vie en société, à bénéficier d'autres soutiens spécifiques. Les soutiens sont ce qui différencie l'Esat d'une entreprise du milieu ordinaire.

a) L'encadrement pédagogique et la coordination des soutiens

Le responsable pédagogique assure une mission d'encadrement et de coordination des différents professionnels qui œuvrent autour de l'utilisateur sur la dimension pédagogique dans l'Esat. Il est le garant de l'identification des besoins et de la mise en œuvre du projet personnalisé, dans ses différents aspects.

Il travaille en collaboration avec les moniteurs d'atelier/référents sur les mesures suivantes :

- La mise en place du projet personnalisé.
- La mise en place d'actions en fonction des besoins de l'utilisateur dans le cadre professionnel.
- L'adaptation des actions en fonction des besoins de personnes (vieillesse, personnes en difficultés momentanées).
- L'organisation et le suivi des stages intra et extra muros, les détachements en entreprise.
- La préparation d'intégration en Esat (accueil des familles ou des personnes qui posent candidatures).
- La gestion de la dynamique relationnelle des usagers de l'Esat (médiation).

L'analyse pédagogique est réalisée sur la base :

- D'entretiens avec les usagers ;
- D'échange avec les moniteurs d'atelier et les chefs de production ;
- D'échanges avec l'équipe médico-psychologique ;
- De bilans d'ateliers rédigés par les moniteurs ;
- De grilles d'observation et d'évaluation.

b) Le soutien psychiatrique

Le médecin psychiatre intervient dans le cadre des maladies mentales et des troubles psychiques, il prend en charge le diagnostic d'un trouble ou d'une souffrance mentale, puis établit et met en œuvre un programme thérapeutique. Il assure l'organisation médicale pour les usagers dont l'état justifie des soins à caractère psychiatrique.

La douleur ou souffrance psychique est prise en compte par le psychiatre institutionnel, prescripteur des traitements liés à l'ALD. Il reçoit les travailleurs à leur demande ou à la sienne. Il assure le lien avec le secteur sanitaire. Il apporte son éclairage clinique lors des réunions de projet personnalisé et des points spécifiques mis à l'ordre du jour. Il prodigue ses conseils aux équipes, dans les situations cliniques complexes.

Un conventionnement existe avec le secteur sanitaire. Des travailleurs peuvent bénéficier de prises en charge régulières à l'hôpital de jour, sur une ou plusieurs journées hebdomadaires.

c) Le soutien médical

Le médecin coordinateur est chargé de conduire des actions de santé, incluant prévention, soins et médecine auprès des usagers. Il construit un travail en réseau dans le cadre du projet de soins. Il a un rôle de guidance pour les problèmes médicaux spécifiques au handicap et un rôle de conseil auprès des familles.

Il est chargé du suivi somatique global de chaque travailleur. Il effectue également le lien avec les médecins généralistes et spécialistes des usagers de l'Esat. Il exerce un rôle de prévention et de promotion de la santé auprès de chacun. Il sensibilise les professionnels et assure un soutien technique auprès des équipes.

Il participe à l'analyse médicale sur la base :

- De points médicaux spécifiques concernant les usagers ;
- De vigilance en lien avec l'éducation à la prévention (port des EPI, prévention tabac, etc.) ;
- De rencontres ponctuelles avec l'ouvrier (sollicitées par le médecin, demandées par l'ouvrier) ;
- De la prise en compte de la sphère familiale à l'Esat ou au foyer si nécessaire ;
- Des liens avec les médecins traitants (courriers, contacts).

d) Le soutien psychologique

La psychologue est chargée de concevoir, de mettre en œuvre des actions préventives, curatives et de recherche afin de promouvoir le bien-être de l'utilisateur. Elle exerce une fonction clinique auprès des usagers via les bilans psychologiques, l'élaboration et la mise en place du projet personnalisé dans son domaine d'activité et la communication avec l'équipe pluridisciplinaire.

L'analyse psychologique est réalisée sur la base :

- D'entretiens psychologiques réguliers avec les ouvriers ;
- De rencontres ponctuelles avec les ouvriers à leur demande, ou celle des moniteurs d'atelier ;
- D'écrits concernant les éléments psychologiques ;
- De liens réguliers avec les foyers et les moniteurs, formels et informels, afin de promouvoir l'autonomie et le bien-être de l'utilisateur.

e) Le soutien du service social

L'assistante sociale aide les usagers et leurs familles dans les démarches pour bénéficier des dispositifs d'aide sociale. Elle contribue à créer des conditions pour que les personnes, les familles et les groupes avec lesquels elle travaille, aient les moyens d'être acteur dans leur situation.

L'analyse sociale est réalisée sur la base :

- De rencontres avec l'ouvrier et la famille ;
- D'échanges sur la base d'outils : renouvellement MDPH, projet...

- De liens réguliers avec les foyers et les moniteurs.

f) Le soutien par les activités physiques et sportives adaptées (Apsa)

L'éducateur sportif est chargé d'initier, d'éduquer à une discipline physique ou sportive par la pratique de différentes activités sportives pour les personnes accueillies.

La pratique sportive permet aux personnes d'obtenir des effets bénéfiques sur leur forme, elle doit être adaptée en fonction du handicap. Elle participe à l'éducation pour la santé et prévient certains troubles de la santé. Le sport apporte des améliorations au niveau physiologique, psychologique et social.

g) Le soutien au maintien des acquis scolaires

L'activité de maintien des acquis scolaires a pour objectif de maintenir et de développer les connaissances des usagers, avec l'intervention extérieure de l'association d'échange culturel (AEC).

h) Les soutiens divers et les loisirs

L'Esat organise des soutiens et une surveillance des usagers lors de la prise des repas du midi sur le site ; ainsi que des soutiens dans le cadre des loisirs et également de l'ouverture vers l'extérieur, notamment, lors :

- du voyage annuel de trois jours en juin ;
- du repas champêtre le dernier jour de juillet ;
- du repas de Noël avec distribution de cadeaux et après-midi dansant.

5.1.2.3 - Le dispositif différent et compétent

Cette approche rend possible la reconnaissance de compétences des personnes accueillies à tous sans distinction. Elle est validée par un jury qui produit des attestations descriptives des compétences, reconnues par l'éducation nationale ou le ministère de l'agriculture. Elle permet aussi de l'accompagner vers une VAE.

L'Esat de Gammareix est engagé dans cette démarche, ceci dans le cadre du développement du projet d'atelier pour renforcer « l'organisation apprenante » de ces derniers et faciliter ainsi cet engagement dans le dispositif de RAE.

Il s'agit dans le cadre de ce dispositif :

- D'améliorer l'accompagnement des travailleurs et des personnes accueillies.
- De construire un parcours de reconnaissance et de développement de ses compétences.
- D'intégrer le dispositif au management de l'atelier et de la structure.
- De construire un référentiel d'activité ou référentiel professionnel.

La démarche utilise des référentiels métiers qui sont déclinés sous les trois modes :

- Concret : « je montre ce que je fais »
- Abstrait : « j'explique ce que je sais faire »
- Transfert : « je montre comment je mets en œuvre ma compétence ailleurs ».

Des formations à la RAE sont engagées par le directeur, le responsable pédagogique, le moniteur principal de l'atelier conserverie, le moniteur 1^{ère} classe du service expédition. Ces formations s'étendront à l'ensemble des moniteurs des ateliers.

Action n°5 : Organiser la reconnaissance des compétences des usagers en s'inscrivant dans le dispositif RAE, par la formation des équipes d'encadrement.

5.1.2.4 - Le projet de soins à l'Esat de Gammareix

La philosophie du projet de soins, compte tenu du choix de l'utilisateur d'en bénéficier, doit s'alimenter en permanence des éléments relatifs à la mission de l'Esat dans son accueil, ainsi que de la recherche d'une cohérence avec les autres démarches institutionnelles, telles que :

- Le volet autonomie.
- Le volet professionnel.
- Le volet social.

Par conséquent, le respect des éléments y figurant, doit obligatoirement l'emporter sur toutes dérives corporatiste et implique le partage et l'échange d'information, dans le respect du secret médical, nécessaire et utile à la mission.

Un postulat de base :

- La personne orientée en Esat par la CDAPH, n'est pas, a priori, une personne malade, mais elle peut être, tout comme chacun, un sujet de soins dont il faut connaître l'histoire, les attentes, les besoins, les peurs, les désirs, les contraintes...
- L'analyse en commun des besoins et des demandes des personnes constitue une première étape du projet.

Les réponses à adopter doivent se fixer pour objectifs :

- De favoriser l'expression de la personne ;
- D'écouter cette expression et d'y apporter des réponses ;
- D'informer suffisamment l'utilisateur pour éclairer ses choix ;
- De lui permettre de comprendre comment elle peut participer à son traitement, à sa guérison ;
- De se préoccuper de la dimension sociale de l'acte de soins, c'est-à-dire de l'environnement culturel, affectif, familial et professionnel de la personne. Cette dimension est une condition substantielle à la réussite de l'acte de soins lui-même.

Un dispositif est positionné lorsqu'un travailleur souffre de maux bénins. La personne est ensuite dirigée vers son médecin traitant.

Concernant l'accueil de l'acte de soins, il s'agit, avant toute chose, de mettre en œuvre des qualités humaines de relation et d'écoute dans le respect du projet personnalisé de la personne et de la mission de l'Esat.

Il convient également :

- De bâtir une ouverture et des partenariats sur le territoire.
- De prendre des rendez-vous pour les bilans demandés par le médecin du travail.
- D'être un facilitateur de la continuité des soins, en assurant dans les meilleures conditions d'accueil des soignants extérieurs.
- De participer à construire une dynamique à l'éducation sanitaire et préventive :
 - Bâtir des participations aux actions de soutien à l'éducation pour la santé, lutte contre le tabagisme, l'alcoolisme, campagnes d'information sur les IST, l'hygiène alimentaire, en coordination avec des opérations de soutien à développer dans ce domaine.
 - Intervenir dans les actions de prévention relatives aux risques professionnels, qui sont menées en collaboration étroite avec le médecin du travail.
- De procéder à la mise à jour régulière avec le secrétariat du service médico-social, des situations des personnes et du suivi médical individualisé.

Action n°6 : Renforcer le projet de soins et de prévention à la santé en Esat.

5.1.2.5 - L'insertion socioprofessionnelle

L'insertion socioprofessionnelle est entendue comme l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement, tant dans le domaine de la vie sociale que de la vie professionnelle.

En Esat, l'insertion professionnelle peut être abordée selon deux critères distincts :

- L'insertion professionnelle collective qui concerne la place occupée par l'activité d'un atelier avec son environnement économique local.
- L'insertion professionnelle individuelle, qui concerne la préparation et la motivation de la personne tout au long de son parcours professionnel et social qui est développé en interne mais également dans le cadre de stage et détachement en entreprise.

a) L'appui et le soutien possible par le service d'insertion professionnelle des Papillons Blancs (SIPB) dans le cadre de l'insertion professionnelle individuelle

Le SIPB intervient, dans le cadre de ses missions, dans le développement de l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises en milieu ordinaire.

b) Les nécessaires synergies Esat de Gammareix / SIPB

Le SIPB, dans le cadre des apports qu'il peut conduire, concerne le domaine de l'intégration progressive externe, où il convient de développer les éléments suivants :

- Négocier un contrat de travail ;
- Engager un processus final dont l'objectif est de former l'intégration en milieu ordinaire de la personne handicapée.

L'accession des personnes handicapées à une qualification reconnue par l'entreprise, à un emploi et à la validation de la formation reçue en Esat, repose sur :

- La mise en situation réelle de travail ordinaire ;
- La recherche de l'engagement de l'ensemble des partenaires pour conduire une action d'intégration effective en milieu ordinaire de travail.

c) Les objectifs avec la personne

Afin que la personne puisse occuper un emploi correspondant aux exigences de l'entreprise en matière de fonction d'exécution, l'objectif principal de l'encadrement de l'Esat est de l'amener à une position d'acteur de son insertion, de son avenir.

Pour cela, il convient de s'appuyer sur des critères précis concernant l'ouvrier :

- L'intérêt pour le secteur d'activité approprié (évalué lors des stages et en détachement) ;
- Les connaissances des contraintes spécifiques du futur travail ;
- L'engagement dans un processus d'insertion réelle ;
- L'acceptation des contraintes matérielles (déplacement, rémunération, ponctualité...) ;
- La garantie d'un « droit au retour ».

Action n°7 : Développer un travail opérationnel de synergie avec le SIPB sur des actions d'insertion socio-professionnelles en milieu ordinaire.

5.1.2.6 - L'accès de l'ouvrier à son dossier

Les travailleurs d'Esat disposent d'un dossier unique, constitué de plusieurs volets, dont un concerne le médical.

Une procédure associative organise l'accès de l'utilisateur et, le cas échéant, de son représentant légal, à son dossier (Pro N°02-03). Un formulaire associatif de demande de consultation du dossier a été réalisé (For N°02-12).

Lors de l'admission, une information est faite sur le droit d'accès au dossier. Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement en font aussi état.

5.2 - L'organisation interne de l'offre de service

5.2.1 - Les modes d'organisation interne

L'Esat a deux missions : proposer aux personnes accueillies des activités à caractère professionnel et des activités de soutien. Les unes et les autres doivent contribuer à l'épanouissement par la réalisation de ses potentialités.

5.2.1.1 - Les ateliers et services

a) Le choix de l'atelier

Chacun des ateliers ci-après est habilité à recevoir des usagers dont l'orientation a été prononcée par la CDAPH et donc pour qui l'Esat répond à un besoin socio-professionnel.

Le choix de l'atelier et/ou du poste adapté à la personne accueillie est effectif selon les caractéristiques de celle-ci :

- Des contraintes physiques : port de charge limitée, poste assis...
- Des éléments psychosociaux : travail en équipe ou non, difficultés d'expression...
- Des capacités d'initiatives : autonomie, capacité à interpellier, respect des consignes de sécurité.
- Les compétences cognitives : lecture, écriture, calcul.

Ces éléments ne sont pas tous connus dès l'admission de la personne. Ils font l'objet d'observations, d'évaluation au fur et à mesure de l'intégration en Esat où les postes seront évidemment adaptés en fonction des résultats des évaluations réalisées.

Les postes sont également choisis en accord avec la personne accueillie, selon ses aspirations, si celles-ci sont en corrélation avec l'évaluation de ses capacités et ses compétences. Certains postes ne sont également accessibles qu'après une formation et un apprentissage spécifique.

b) La description des ateliers

L'Esat propose des activités professionnelles suivantes :

- L'atelier scierie / production, composé de domaines interdépendants :
 - o L'approvisionnement de matières premières,
 - o La chaîne scierie,
 - o La chaîne découpe,
 - o La chaîne palettes,
 - o La chaîne expédition.
- L'atelier conserverie / expédition, composé des domaines suivants :
 - o L'approvisionnement de matières premières,
 - o La chaîne de fabrication,
 - o La chaîne de conditionnement,
 - o La chaîne d'expédition.
- L'atelier services : restauration, ménage et entretien.

c) Le développement des projets d'ateliers

Le projet d'atelier s'appuie sur des éléments de construction, d'orientation et l'élaboration d'un dispositif qui doit permettre :

- De donner du sens et de la cohérence aux actions conduites dans l'atelier ;
- De conduire l'évolution des pratiques afin de renforcer la vocation pédagogique de l'atelier ;

- À l'atelier de se définir comme un lieu d'exercice professionnel mais aussi un centre ressource pour le soutien, le suivi, la promotion personnelle des usagers ;
- De développer l'évaluation en créant des indicateurs au regard d'une évolution de la formation et de ses effets sur l'activité professionnelle des usagers.

Les objectifs généraux de l'évaluation en atelier sont :

- Déterminer exactement le rôle de chacun dans l'atelier pour mieux partager les tâches entre les ouvriers en fonction de leur potentiel de travail
- Aider l'ouvrier à mieux se connaître et à se valoriser
- Définir le potentiel et les capacités de travail
- Évaluer la compétence technique de l'utilisateur
- Définir les objectifs de soutien en vue d'améliorer la compétence et la qualification des ouvriers
- Informer sur l'habileté et la qualification
- Situer les affectations des ouvriers
- Visualiser le critère de polyvalence et la notion de profil
- Organiser les objectifs de formation et de soutien
- Définir un (ou des) objectifs du projet personnalisé à atteindre.
- Définir la politique de rémunération pour les ouvriers :
 - o Partir des postes (tâches) principaux, ou classification spécifiques
 - o Utiliser des critères objectifs en fonction des qualifications
 - o Traduire en rémunération l'évolution de la compétence de l'ouvrier.

Action n°8 : Mettre en place un projet spécifique d'atelier et un protocole d'évaluation des compétences des ouvriers.

5.2.1.2 - Les activités de soutien

Les activités de soutien ont pour vocation de permettre à l'utilisateur de travailler, mais aussi de favoriser son épanouissement personnel et social.

L'article L. 344-2-1 du CASF précise que l'Esat doit mettre en œuvre :

- Des actions d'entretien des connaissances
- Des actions de maintien des acquis scolaires
- Des actions de formation professionnelle
- Des actions éducatives d'accès à l'autonomie
- Des actions d'implication dans la vie sociale.

L'article R. 344-2 du CASF confirme à cet égard que les Esat « *offrent des activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social* ». Toutes les activités de soutien sont décidées en collaboration et avec l'accord de l'utilisateur. Elles sont définies en considération des objectifs et actions définis dans le projet personnalisé.

Elles doivent être régulièrement réévaluées et être en permanence adaptées à la situation concrète de l'utilisateur.

Les activités de soutien professionnel entrent dans le décompte du temps de travail de l'ouvrier au sein de l'établissement, en sus des activités professionnelles elles-mêmes.

5.2.2 - Les moyens matériels

Dans le cadre des budgets de fonctionnement, les investissements engagés ont permis de doter l'Esat de moyens matériels adéquats, qui vont se compléter, notamment par le projet de nouvelle conserverie et dans la mise en place d'un lieu dédié au service médico-psycho-social.

5.2.2.1 - Les moyens technique de la production

a) L'activité du bois

L'activité bois est composée de trois unités comprenant : la scierie, avec 17 ouvriers ; la découpe, avec 10 ouvriers ; la fabrication de palettes, avec 17 ouvriers.

Les unités se définissent comme suit :

- La scierie et la réception des bois de l'exploitation forestière, le sciage, la transformation des billons de bois en planches, le tri, l'empilage et le stockage des bois ;
- La découpe et la récupération des bois sciés le chargement et le traçage des planches, la coupe de bois, l'empilage, le déchargement et le stockage par dimension ;
- Les palettes et la récupération des bois stockés par la découpe, l'assemblage des planches en palette, le montage et clouage, l'organisation du stockage des palettes, la livraison et l'expédition.

Les matériels utilisés sont : scie de tête, équipements de chaîne de scie, scie Platon, chaîne de découpe Grécon, clouuses automatiques et semi-automatiques manitous élévateurs, ordinateurs.

b) L'activité conserverie-expédition

L'activité conserverie-expédition est constituée de deux unités comprenant la conserverie, avec 12 ouvriers, et l'expédition, avec 18 ouvriers.

Dans cette activité, les opérations se définissent comme suit :

- La conserverie : avec le stockage des réceptions des matières premières, l'évaluation des besoins de fabrication, l'élaboration du planning de fabrication, la proposition de nouvelles recettes pour le catalogue annuel, le dessouvidage, le déboitage, la transformation des matières premières en produits finis, le remplissage des contenants, le capsulage, la stérilisation, l'empilement des contenants en bacs plastiques, la prise de température des pré-cuissons, le contrôle des capsulages, le sertissage, le stockage des palettes en fourgon, le transport des palettes en expédition.
- L'expédition : avec la vérification des réceptions des produits de négoce et stockage, le contrôle des quantités et nature des produits livrés par la conserverie, création/édition d'étiquettes informatiques, création et impression des gencodes, organisation des postes, essuyage, montages des cartons, étiquetage des contenants, stockage en magasin par nature de produit et numéro de lot, picking, préparation des commandes, contrôles des marchandises expédiées, mise sous films, vérification et renseignements des différents bons et bordereaux, transmission au service commercial, saisie et édition des expéditions sur le site transporteur, gestion des stocks d'emballage.

Les matériels utilisés sont : cutter, stéphan, marmites, capsuleuse, sertisseuses, marqueuse, autoclaves, local de dessouvidage, chambre froide, congélateurs, local plonge, réserve sèche, pièce chaude, matériels informatique, véhicules, manitous, étiqueteuse, machine de mise sous film, chariot élévateurs, encolleuse.

Le projet de nouvelle conserverie

Un groupe de travail a étudié le projet, les usagers ont été intégrés à cette démarche, qui nécessite de majorer la production et de trouver de nouveaux marchés.

Cette nouvelle conserverie sera rattachée à l'unité d'expédition, une polyvalence pourra s'organiser pour l'apprentissage du métier de « conserveur » et des métiers de préparateur et d'expéditeur de commandes.

Ce projet propose une amélioration considérable des conditions de travail, de formation, de soutien et d'accueil des usagers étudié avec le service interentreprises de santé au travail de Bergerac.

c) L'activité services cuisine – ménage – entretien maintenance

Toutes les activités des services, avec des exigences de qualité, sont : débarrassage et nettoyage des salles à manger, des bureaux, entretien et nettoyage des postes de travail, l'activité de maintenance des infrastructures du site, de maintenance des véhicules au garage de l'association.

Matériels utilisés : tous les matériels nécessaires aux travaux de service-cuisine, et à la maintenance des bâtiments et des véhicules.

d) Les moyens de suivi et d'organisation des activités de production

Dans un contexte de concurrence accrue et de grande versatilité des relations clients/fournisseurs, il est important de fournir aux travailleurs des activités stables en niveau et contenu, de construire des relations durables avec les partenaires économiques, cela implique d'avoir une organisation efficiente dans la gestion de la production dans les ateliers.

Cette gestion de la production passe par :

- La conception de process ;
- La planification des ressources (matérielles, financières ou humaines) ;
- L'ordonnancement des charges de travail et concernant les ordres de fabrication ou d'achat ;
- L'enregistrement des activités de production ;
- Le contrôle des activités de production de l'atelier ;
- Le contrôle de la production sur les plans qualité et prix de revient.

L'objectif est d'optimiser les processus de valeur ajoutée en améliorant de manière continue les flux allant des fournisseurs aux clients

La gestion des stocks :

- Les inventaires.

La gestion des commandes :

- La fonction planning et ordonnancement ;
- L'organisation de l'atelier ;
- Le pilotage de l'atelier (organiser/commander les fabrications/coordonner les activités de travail/contrôler...) ;
- La démarche Marketing ;
- La gestion des commandes et réponses apportées ;
- Le développement et l'entretien de la notoriété de l'atelier ;
- Rassurer, sécuriser la clientèle potentielle ;
- Agir sur l'image du produit.

La relation clientèle dans la démarche Marketing :

- La place de l'accueil dans la relation client (l'accueil étant l'interface entre l'offre et la demande)
- La gestion des réclamations et des règlements des factures
- La mesure de la satisfaction des clients.

Action n°9 : Améliorer les moyens de suivi de la performance économique des ateliers par des outils de fonctionnement et de process de travail spécifiques et adaptés.

5.2.2.2 - Les moyens de l'accompagnement médico-psycho-social

La mise en place d'un lieu dédié au service médico-psycho-social

Le bâtiment libéré dans le cadre du projet conserverie dans sa partie attenante au service administratif pourra être dédié au service médico-social avec des bureaux pour les médecins, la psychologue, l'assistante sociale, une infirmerie et une salle d'accueil et de rencontre.

Action n°10 : Structurer un lieu spécifiquement dédié au service médico-psycho-social, afin de renforcer les accompagnements des usagers.

5.2.3 - Les principales procédures

5.2.3.1 - L'admission

L'admission dans l'Esat, fait l'objet de la procédure N°03-01.

Elle décrit les étapes qui précèdent l'admission en Esat depuis la réception de la candidature jusqu'à l'admission définitive (ou le refus) et l'intégration à l'Esat.

Action n°11 : Mettre en place une procédure de parcours d'intégration à l'Esat de l'utilisateur nouvel arrivant.

5.2.3.2 - Le projet personnalisé

Le projet personnalisé, dans ses différents aspects, est réalisé dans le cadre de la réunion de coordination en collaboration avec l'utilisateur et son moniteur référent. Une procédure concernant le projet personnalisé et son actualisation est en cours d'élaboration.

Chaque moniteur d'atelier est le référent de plusieurs ouvriers. Tout au long de l'année, ils prennent en compte les demandes et attentes des ouvriers, la plupart du temps, ce sont des souhaits de stage, et de formation.

Avant la réunion de coordination de chaque usager, le moniteur fixe une rencontre avec ce dernier afin de faire le point sur l'année qui s'est écoulée et d'aborder ses attentes, ses besoins et envies (temps de soutien, formation, changement de poste...). Sur la base de cet échange, des différentes rencontres ayant eu lieu dans l'année et des observations quotidiennes, le moniteur réalise un écrit, un rapport de comportement et y signale des points spécifiques. Cet écrit est rédigé de façon manuscrite ou informatique et, est transmis au responsable pédagogique. Cette phase sera facilitée lors de l'intégration du logiciel de gestion informatique du dossier de l'utilisateur « Imago » et sera par conséquent revue.

La répartition du temps de réunion varie selon les problématiques et les points de vigilance identifiés. Le responsable pédagogique fait la synthèse de l'écrit du moniteur. Les différents bilans (psychologiques, sociaux, médicaux) sont eux aussi exposés. L'utilisateur est convié à la réunion, les orientations définies conjointement, sont alors exposées. Il donne son avis, et son accord sur la proposition formulée.

Le responsable pédagogique rédige le projet et l'avenant au CSAT et vient sur l'atelier rencontrer le moniteur et l'utilisateur afin d'effectuer une lecture du document et, s'il n'y a pas de changement, de procéder à la signature de l'avenant.

Durant l'année, une fiche de suivi global pour chaque usager permet de noter la réalisation du projet de chacun et de suivre leur évolution. Cette opération sera également facilitée par le logiciel « Imago ».

Tous les moniteurs se voient confier l'ensemble de ces tâches pour les usagers dont ils ont la référence. Pour faciliter leur travail, une procédure sera établie.

Action n°12 : Adapter les plannings de travail des moniteurs de façon à dégager des temps d'écrit et de suivi des projets des usagers.

5.2.3.3 - La sortie

La réorientation/cessation d'activité dans l'Esat, fait l'objet de la procédure N°06-01. Elle décrit les étapes de mise en place d'une sortie dans le cas d'une réorientation ou d'une cessation d'activité.

Le décès d'un ouvrier de l'Esat fait l'objet de la procédure N°06-02.

5.3 - L'ancrage des activités dans le territoire (partenariats et ouverture)

Il s'agit d'établir des relations formalisées basées sur des coopérations et des échanges dans le but de construire des projets. Les partenariats mettent l'Esat en position d'acteur et l'impliquent dans une démarche de collaboration, d'évolution, d'innovation...

5.3.1 - Les partenaires internes à l'association

Les partenaires internes sont en premier lieu les usagers avec qui il y a une contractualisation puis, les établissements et services gérés par l'association (les SAJ, l'Esat BSC, le SIPB, les foyers d'hébergements, l'IMPro, le SAVS...).

5.3.2 - Les partenaires externes

5.3.2.1 - Les partenariats liés aux missions.

a) Les partenaires de l'établissement

Les partenaires de l'Esat, en plus de ceux cités au 2.3 - Les conventions, page 7.

- Les entreprises locales,
- Les services de soins spécialisés,
- Les autorités de contrôle et financier que sont l'ARS, le conseil général (DDSP pôle personnes handicapées) la Direccte, l'Agefiph...
- Les organismes qui peuvent défendre les intérêts des usagers et de l'établissement, qui sont les vecteurs indispensables pour que les actions soient reconnues/entendues, tels que la Fegapei, l'Unapei, l'Urapei, l'Udapei...
- Les partenaires professionnels, qui complètent la mission ou qui permettent de la développer, ce sont :
 - ✓ La MDPH
 - ✓ L'éducation nationale et le ministère de l'agriculture (RAE)
 - ✓ Andicat
 - ✓ Les établissements de santé, les Ssiad, HAD...
 - ✓ Les collectivités territoriales, locales
 - ✓ Les centres de loisirs/sportifs/sociaux/culturels, l'Absa...

- ✓ Les organismes de formation, CEF...
- ✓ Les acteurs autour de l'emploi, DMS 24, pôle emploi, cap emploi, mission locale...
- ✓ Les partenaires commerciaux des Esat
- Les acteurs du secteur médico-social ou social, en local, national ou européen.

b) Le développement de relations durables avec les entreprises et le monde économique

L'Esat est une structure médico-sociale qui repose, pour son action auprès de ses bénéficiaires, sur des activités économiques qui lui imposent de développer des marchés avec son environnement.

Ces relations sont, au premier chef, fondées sur des considérations de qualité, de fiabilité, de prix et de réactivité mais reposent aussi sur la valorisation des spécificités de l'Esat et sur la construction avec les clients de partenariats approfondis.

Ceci incite à réfléchir à ces relations sur un mode, qui ne saurait se limiter à une stricte relation commerciale, mais qui doit s'inscrire dans la durée. En effet, à la différence d'une entreprise traditionnelle, l'Esat a besoin de développer des types de relations avec cet environnement au service de ses usagers :

- Échanges de compétences et de moyens, dans la vente des productions
- Mises à disposition
- Placement en milieu ordinaire
- Sensibilisation à la problématique du handicap.

5.3.2.2 - L'ouverture sur les ressources locales

L'Esat de Gammareix se trouve à une vingtaine de kilomètres de Bergerac et à une dizaine de Villamblard. Du fait de sa situation en zone rurale, il convient de reconnaître dans son fonctionnement les contraintes spécifiques liées à sa situation géographique. C'est un paramètre dont il faut tenir compte dans l'accompagnement des usagers et l'ouverture de l'établissement sur son territoire.

Les différents intervenants veillent à ce que les usagers de l'Esat participent à la vie locale en menant des actions d'accompagnement socioprofessionnel en groupe ou en individuel, mais aussi en organisant des rencontres sur site.

Travailler en réseau permet aux usagers de s'intégrer dans la cité, de développer de pratiques interprofessionnelles nouvelles, dans une dynamique de coopération pour mieux se connaître et se reconnaître pour déterminer et apporter une réponse globale et cohérente aux projets des usagers :

- **Le réseau médical**, ou celui du médecin coordonnateur permet des rendez-vous plus rapides entre médecins. Il vise à assurer une meilleure orientation de l'utilisateur-patient, à favoriser la coordination et la continuité des soins.
- **Le réseau de l'insertion par le travail**, il s'agit ici de tisser des liens prenant en compte les compétences de chacun, qui donnent également du sens à la vocation du travail protégé et adapté dans son ensemble.

Le travail en réseau est une démarche qui permet d'inventer en permanence de nouveaux modes d'actions afin de s'adapter à des besoins spécifiques des usagers et ainsi proposer des actions innovantes.

Cependant, la situation de l'Esat en zone géographique rurale doit être regardée comme une particularité qui impacte le travail en réseau, d'une part, par le temps nécessaire pour la mise en place du développement commercial et des actions d'insertion et d'ouverture sur la vie locale, et d'autre part par le temps que nécessitent tous les déplacements.

Action n°13 : Conduire une dynamique d'ouverture de l'Esat et développer le travail en réseau.

6 - Les principes d'intervention

6.1 - Les sources des principes d'intervention

6.1.1 - L'Esat et sa double finalité

Tout en étant juridiquement un établissement médico-social, relevant à ce titre de l'ensemble des dispositions de la loi relative aux institutions sociales et médico-sociales, l'Esat est simultanément, une structure de mise au travail, il se rapproche à cet égard d'une entreprise et, une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionnent pour lui toute activité professionnelle.

« [La dualité de sa dimension sociale et économique constitue le fondement même de l'Esat] ; aucun des deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement, soit gravement altérée.

Deux extrêmes doivent donc être également proscrits : [...]

- *Celui d'un établissement qui ne développerait aucune activité productive et où les personnes accueillies ne seraient pas mises en mesure d'effectuer un véritable travail [...]*
- *Celui d'une entreprise dans laquelle aucune action de soutien ne trouverait place [...]*

*Pour répondre à sa vocation, un [Esat] doit offrir aux personnes handicapées qu'il accueille une activité productive, en assortissant celle-ci des soutiens qui conditionnent son exercice. [...]*²

6.1.2 - La place de la production et du travail en Esat

La production ne concerne pas seulement l'ouvrier par son résultat final, le produit à consommer ou commercialiser, mais aussi par son déroulement, sa mise au point, son suivi.

Elle ne permet pas seulement de produire le produit à consommer, mais aussi à se produire soi-même, au sens de se construire soi-même.

L'épanouissement provoqué par un travail, est la satisfaction qui provient de l'accomplissement de cette production. Mais c'est aussi la satisfaction liée au sentiment d'avoir accompli un progrès et d'avoir acquis une connaissance nouvelle.

Lorsque le travail est divisé, éclaté et que son but n'est plus perçu, ni même connu, seule la sensation de l'effort subsiste, et, un effort sans but et sans satisfaction n'est qu'une douleur, ce qu'offre le travail, aliénant.

Une vigilance est observée afin que l'organisation du travail soit fortement génératrice de sens, de responsabilités et d'initiatives. L'Esat veille à être une institution formatrice et d'épanouissement, facteur d'élévation sociale pour la personne.

6.1.3 - La construction du lien social par le travail

L'accès au monde du travail, est l'objectif même de la mission et, est la fondation sur laquelle reposent les interventions dans l'Esat. Dans la période actuelle, le travail reste la plus importante activité humaine qui répond à des besoins vitaux, de subsistance, de sociabilité et d'expression personnelle.

La structure doit apporter une solution pédagogique personnalisée aux personnes atteintes d'un handicap, ainsi qu'une mobilisation des motivations aux apprentissages les plus divers rencontrés dans des situations de travail réelles :

- Les apprentissages pour se servir d'outils ou de machines,
- La confrontation aux réalités du travail,

² Extrait de la circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail

- Le respect des horaires,
- L'assiduité au travail,
- La persévérance,
- Le rythme,
- Le travail d'équipe,
- L'acceptation du travail fini,
- L'acceptation de la hiérarchie professionnelle,
- Le respect des règles de sécurité, du règlement intérieur,
- La prise de conscience des réalités économiques, etc.

En règle générale, il s'agit de permettre l'acquisition de comportements sociaux normaux en situation de travail, l'organisation d'une pratique, d'un savoir-faire, c'est-à-dire pour la personne, avoir le pouvoir de structurer ses actions de mobilisation intellectuelle, affective et la reconstruction de la volonté.

Il convient de favoriser l'émergence du désir d'apprendre, de comprendre, en portant en point de mire, le droit des personnes et les valeurs liées au travail.

La personne en soutien à l'Esat est actrice de son parcours d'intégration, si le contraire était affirmé, ce serait la dessaisir d'une stratégie qui lui est propre.

Quel que soit le niveau d'autonomie qui lui est reconnu, elle élabore son projet, pratique des choix, prend des décisions, participe, anticipe, etc. c'est à dire est de fait auteure de son évolution.

La formation professionnelle dispensée à l'Esat, pensée dans ce sens, va lui permettre de renforcer sa responsabilisation et la maîtrise de son projet.

De plus, Le travail doit s'appréhender en Esat comme l'instrument privilégié de l'amélioration de la condition des personnes, il fait naître pour chacun l'élément fondamental qu'est le sens du besoin.

- **Le besoin d'accomplissement et de sécurité,**
- **Le besoin d'appartenance**

Qui se réalise dans des mouvements de solidarité de groupe, d'identification au groupe. Les conserveurs, les scieurs, etc. Ce sentiment d'appartenance se fonde sur la solidarité active avec les collègues de l'atelier, mais la promotion de l'individu s'analyse aussi comme le désir d'identification à d'autres groupes sociaux extérieurs à l'Esat, qui sont travaillés lors des détachements et stages.

- **Le besoin d'estime**

L'estime de soi par rapport à la place dans l'action quotidienne.

Le prestige par rapport à sa position dans l'échiquier social qui est lié ici à la qualité de son travail, à l'image du produit, qui a un impact sur l'image de la personne. La réalisation de sa personnalité est ce qui représente un facteur important, car en lui réside la synthèse la plus totale, qui peut être celle de trouver sa place dans la société.

- **Le besoin d'épanouissement :**

C'est-à-dire pouvoir développer ses capacités de créateur, là encore, le travail reste l'excellent lieu de cet épanouissement. Une prise de conscience à ce niveau de ces éléments, dont le travail doit être porteur, donne une fonction primordiale à la stratégie de l'Esat en termes de travail social.

- **Le besoin d'identité**

Le travail crée de l'identité du « nous » impersonnel au « je suis » scieur, conserveur, etc. Il renvoie à l'expérience, à la dialectique de la personne et de son environnement. Cette identité dépend aussi de l'intérêt prêté au sentiment collectif d'identité, c'est-à-dire à la réalité de la place de l'Esat dans l'environnement socio-économique local et cela par le travail qu'il produit. Le travail, tel qu'il est conçu ici, rattache l'individu à la communauté.

L'accès au travail doit permettre à la personne de structurer sa personnalité, de lui rendre possible une vie où elle trouve le sentiment d'appartenance au groupe social tout entier. Il faut l'amener à un

mode d'expression qui conduit à une identité connue et reconnue. Le travail pédagogique se construit sur les bases mêmes de la signification du travail dans la société et doit avoir la forme d'une spirale évolutive, c'est-à-dire qui ne soit pas refermé sur lui-même et sans aboutissement.

6.1.4 - La place de l'utilisateur

Les professionnels de l'Esat affirment que l'utilisateur est citoyen à part entière, avec des devoirs et des droits notamment le droit au respect et à l'intégrité physique et morale, comme membre à part entière de la société et acteur dans l'établissement.

6.2 - La gestion des paradoxes

6.2.1 - Les paradoxes qui apparaissent en Esat sont de plusieurs ordres

Les situations paradoxales se présentent, lorsque le droit à la liberté se heurte à l'impératif de sécurité ; lorsque la nécessité du partage d'informations rentre directement en conflit avec le devoir de confidentialité ou encore lors de l'écart possible entre le respect de la volonté de la personne et l'impératif d'intervention. La prise en compte de ces éléments fait appel à la dimension éthique de l'intervention et de la décision.

L'Esat offre aux personnes la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées et de bénéficier d'un soutien médico-social et psycho-pédagogique, ces missions justifient que le travailleur handicapé ne soit pas salarié, mais usager.

En dépit de ce statut, l'Esat doit prendre en compte les éléments suivants :

- Les éléments liés à la double contrainte qui est :
 - o de proposer des produits et des services qui en termes de qualité, de prix, de fiabilité, soient en adéquations avec les attentes des entreprises et les besoins des clients
 - o et le développement d'activités en adéquation avec les besoins et les projets des usagers.
- Les éléments liés à la dualité entre les notions de production, de soutien médico-social à apporter aux usagers, qui entraînent des contraintes temporelles. Cependant, ils peuvent être mieux explicités en structurant pédagogiquement les pratiques de travail.

6.2.2 - La structuration pédagogique des pratiques de travail

Le fonctionnement de l'Esat emprunte les schémas d'organisation de l'entreprise ordinaire, ils sont cependant adaptés à des fins pédagogiques, ayant, d'une part, pour objectif de faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail, et d'autre part, de permettre de poursuivre et développer les activités, ceci compte tenu de la mission spécifique de l'Esat.

C'est aussi la somme des moyens employés pour assurer les activités de travail et les échanges de tous ordres dans et hors atelier et ainsi construire des relations individuelles et des relations de groupe.

La structuration de la production doit créer des situations variées favorisant la communication et les échanges. Cette organisation doit se faire, ou se modifier de façon à ce que :

- Les facultés de chacun, sur un registre très étendu, puissent se déceler et être utilisées par le groupe en une complémentarité positive, faisant de chacun l'aide de l'autre.
- Toutes les formes d'expression liées à la notion spécifique de travail soient favorisées.
- Les moyens soient mis en place, pour qu'une discipline précise naisse de la volonté de chacun, afin que le travail commun soit possible, ce qui signifie entre autres choses, un partage de décision, une répartition des tâches.
- Les apports extérieurs deviennent éléments de culture et d'éducation.

- Des lieux et temps de parole soient construits et existent dans l'Esat, que soient prise en compte de toutes les demandes et que ces dernières soient articulées les unes aux autres à travers des lieux de médiation divers existant dans l'établissement (activités de travail, activités de soutien, conseil à la vie sociale, service de soins, réunions de coordination, etc.)
- L'ouvrier puisse s'investir, accéder à la connaissance du métier, cette connaissance devant être un véritable facteur d'adaptation sociale.
- Les méthodes de travail qui peuvent être affinées, expérimentées... soient favorisées.
- La prise de responsabilité et la créativité soit favorisée.
- L'autonomie où à la dimension individuelle s'ajoute une dimension collective soit transformée, cette autonomie étant basée sur la reconnaissance d'autrui et la prise en compte des différences.

Il s'agit d'un type d'intervention qui doit permettre de développer chez l'individu un rôle d'acteur. Partant du potentiel réel de chacun, elle formera l'esprit de façon différente : esprit critique, expériences multiples, vérification d'hypothèses, réseau de communication de plus en plus vaste, etc.

Action n°14 : Structurer et développer les pratiques pédagogiques dans les ateliers.

6.3 - Les modalités de régulation

6.3.1 - Un espace de réflexion éthique

L'éthique est appréhendée comme une approche globale qui interroge le sens du travail au regard des missions.

La nécessité de cette réflexion sur l'éthique est fondée sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles que l'Anesm est amenée à valider ou à élaborer. Ces recommandations traversent et interrogent différents domaines cités page 7.

Cette nécessaire réflexion sur les principes à adopter dans les situations rencontrées prend tout son sens au regard des deux éléments propres aux accompagnements :

- La vulnérabilité des personnes accueillies et accompagnées qui donne à chaque décision un poids et une portée particulière et appelle une responsabilité des professionnels en conséquence.
- La complexité des situations auxquelles les professionnels se trouvent confrontés, qui rend bien souvent impraticable les impératifs juridiques et déontologiques sans une réflexion permettant les ajustements dans la pratique.

Appréhendé sous forme d'une approche globale de questionnement du sens des missions, l'Esat développe un questionnement sur les pratiques, les projets à mettre en œuvre, la remise en question de chacun et la prise de décision, car le cadre réglementaire ne peut régler tous les aspects de la profession face aux diverses problématiques rencontrées.

Il est par conséquent nécessaire d'avoir cet espace où on décrit les valeurs et les fondamentaux et où l'on met en place une réflexion sur l'acte pédagogique, car chaque rencontre avec l'utilisateur est nouvelle et réclame de la réinventer, cela pour enrichir la place qu'occupent les hommes et les femmes salariés et usagers, sur la qualité des pratiques auprès des personnes qui sont confiées à l'Esat et de la place qui leur y est accordée.

L'idée est de se concentrer sur la question éthique, au nom de la dimension humaine, qui est au cœur des interactions du champ médico-social. Car, on ne peut renoncer aux valeurs qui fondent les missions à conduire auprès des personnes et dont il faut assurer le respect et les droits. Mais il ne faut pas perdre de vue les références, au service de la décision pour laquelle cette question éthique

sera une forme de « conscience éclairée » donnant des repères au management et un rôle de veille, pour donner davantage de sens et de qualité aux actions.

Action n°15 : Renforcer l'espace de réflexion éthique en Esat.

6.3.2 - La prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance

L'Esat met en place les moyens suivants :

- Groupes d'analyse des pratiques, mis en place en 2014 (cf. 6.3.3 -).
- Formation collective de l'intégralité du personnel du complexe de Gammareix : en 2013, intervention de Jean-Louis CHAPPELLIER « Bien » et « Maltraitance ».
- Mise en œuvre d'une organisation interne de signalement et de traitement en cas de situations de maltraitance. Cette organisation se réfère à la procédure associative de gestion des risques de maltraitance (Pro N°12-01). Elle permet la circulation de l'information au niveau du staff de cadres et des personnes concernées.

La réunion des professionnels vise à évaluer la situation, à analyser et à prendre les dispositions nécessaires, en temps opportun (en direction de la victime, de l'agresseur...), le cas échéant à enclencher un signalement auprès du Procureur de la République.

- Mise en place d'un registre de signalement interne des situations à risque de maltraitance dont la vocation consiste à :
 - ✓ Repérer des situations à risque ou suspicion de maltraitance
 - ✓ Informer les responsables de la prise en charge des situations à risque
 - ✓ Assurer le suivi immédiat des actions correctives
 - ✓ Analyser les causes et conserver l'historique des situations déclarées
 - ✓ Favoriser la définition de mesures de prévention de la maltraitance et l'évaluation des actions effectuées pour lutter contre la maltraitance et promouvoir la bientraitance.

6.3.3 - L'accompagnement par la mise en place de l'analyse des pratiques

L'analyse des pratiques concerne le professionnel et porte sur les actes et les gestes qu'il peut poser dans le cadre de l'exercice de son métier.

L'analyse des pratiques se situe donc sur deux plans :

- L'éclairage disciplinaire sur les pratiques et leurs « conséquences » pour les usagers.
- L'aide à la théorisation de la pratique.

La participation est nécessaire dans la mesure où il s'agit bien de réfléchir sur les actes professionnels et sur les pratiques des salariés.

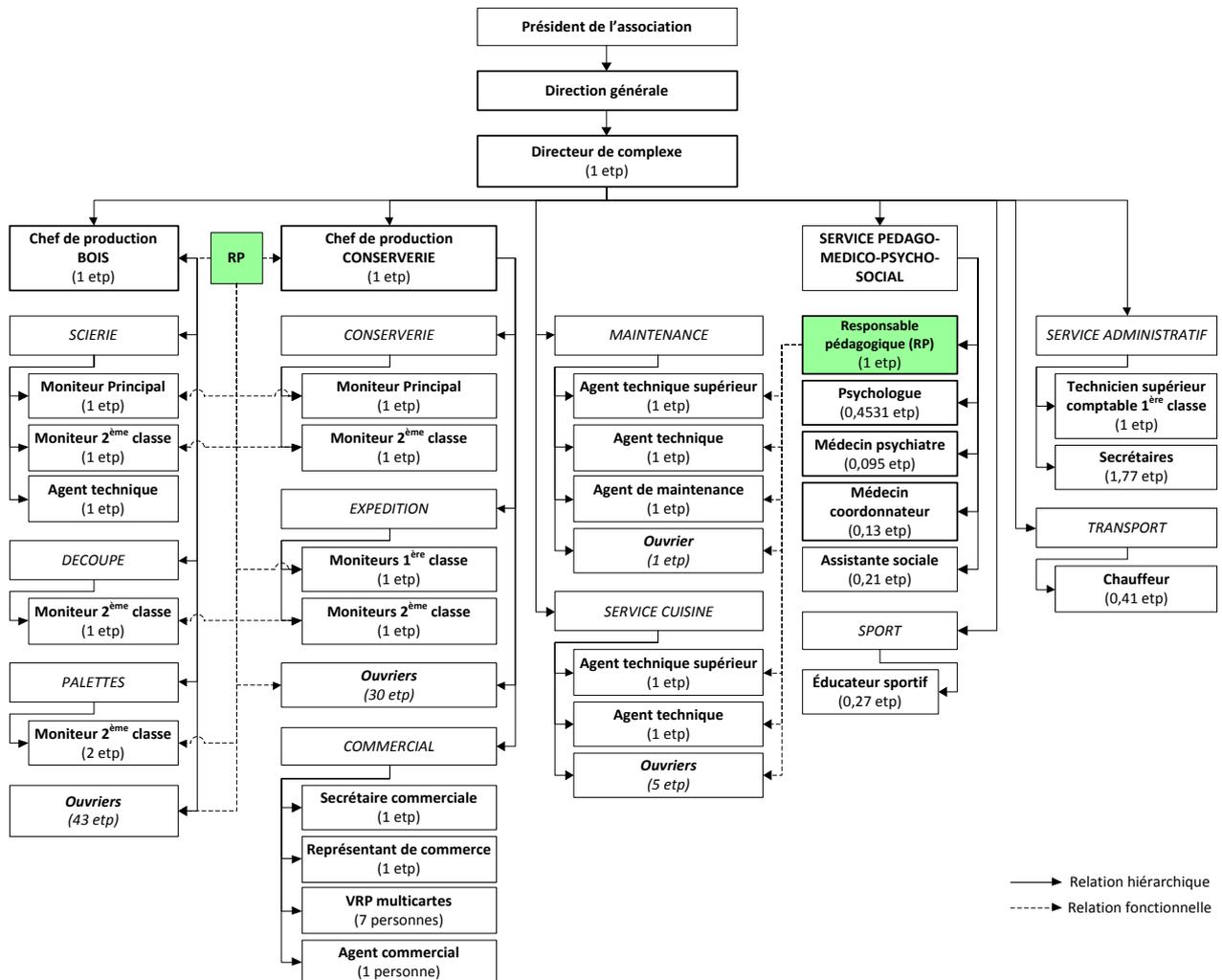
Cet espace ressource, à partir d'une pratique quotidienne, capitalise l'expérience en la reliant à des concepts théoriques, mais a aussi comme objectif de développer la capacité des membres de l'équipe à échanger, à se questionner, à réfléchir sur leurs pratiques : dans ce sens on peut parler d'analyse de pratique didactique. Il s'agit de faire progresser la capacité des professionnels à réfléchir et échanger sur leurs pratiques.

Action n°16 : Développer l'analyse des pratiques en Esat.

7 - Les professionnels et les compétences mobilisées

7.1 - Les professionnels

7.1.1 - L'organigramme



7.1.2 - Les compétences et missions particulières

7.1.2.1 - La formation

Le développement des compétences dans le cadre des orientations de la politique de formation liées à l'accompagnement des usagers concerne les thèmes suivants :

- La maltraitance et la bientraitance.
- La violence lors des prises en charge.
- Les écrits professionnels et la méthodologie de projet.
- Le vieillissement des personnes handicapées et des travailleurs en Esat.
- Le développement de nouveaux supports à l'action pédagogique.
- Les connaissances et les compétences sur les psychopathologies.
- L'autisme et ses outils.
- L'approche corporelle et relaxation.
- L'hygiène et la sécurité.
- L'informatique et mises à niveau.

7.1.2.2 - Dans les ateliers

Le chef de production de l'atelier scierie / production assure la responsabilité de la production des divers ateliers, cela passe notamment par l'organisation de la planification et le suivi de la production et le négoce. Il évolue au sein de réseaux comme Qualisud, et l'association Interbois.

Le chef de production de l'atelier conserverie-expédition assure la responsabilité des ateliers, il prospecte et suit les clients et fournisseurs, anime et coordonne un réseau commercial.

Ils travaillent en lien avec le responsable pédagogique, et ont sous leur responsabilité les moniteurs d'atelier qui prennent en charge les usagers dans le cadre leur projet personnalisé, ils sont également responsables du projet d'atelier, de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

7.1.2.3 - L'équipe pédago-médico-psycho-sociale

Cette partie est décrite page 20, au 5.1.2.2 - Les activités de soutiens.

7.1.2.4 - Les services généraux

Les agents techniques d'entretien sont responsables des activités techniques professionnelles du service de cuisine et de maintenance, ils effectuent des opérations de maintenance selon les normes de qualité, hygiène et sécurité, ils contribuent à la sécurité des usagers, des professionnels et des services de restauration.

7.1.2.5 - Les services administratifs

Ils interviennent dans le fonctionnement de l'Esat, l'accueil, les courriers, la frappe de document, la gestion administrative des documents internes, l'événementiel, le commercial, la comptabilité, le secrétariat médico-social.

7.1.2.6 - La direction

Le directeur doit garantir, pour l'ensemble du complexe, la conformité des services rendus aux usagers et à leur famille, dans le respect des dispositions réglementaires et des politiques et objectifs de l'association.

7.2 - Les réunions

Titre	Fréquence, jour et horaire	Sujet / contenu	Participants	Animateur	Compte-rendu (O/N et qui)
Staff (global site)	Hebdo. Lundi 14h15 à 16 h15	*pilotage *stratégies *orientations *prospectives *fonctionnement *planification	*cadres hiérarchiques *si nécessaire, participation demandée en fonction des questions abordées : autres personnes qualifiées	Directeur	Les participants à tour de rôle
Comité de pilotage qualité interne (global site)	Mensuel Le mercredi toutes les 4 semaines (sem. impaire) 9h30 – 11h	Mise en œuvre de la démarche qualité	Staff / PRQ / 1 membre du conseil d'administration responsable qualité	Directeur	Secrétaire

Titre	Fréquence, jour et horaire	Sujet / contenu	Participants	Animateur	Compte-rendu (O/N et qui)
Réunion coordination (Esat)	Hebdo. Jeudi 9h/12h30	*élaboration du projet personnalisé (*orientations ou réorientations *renouvellements *soutiens-formations-stages *points spécifiques urgents ou non urgent)	*l'ouvrier/usager *l'équipe pluridisciplinaire : référent d'atelier, référent SAJ, psychologue, psychiatre, médecin, assistante sociale, resp. pédagogique, directeur. En fonction des situations, resp. « hébergement ». NB : en cas d'absence du référent d'atelier, le chef de production prend le relais	Responsable pédagogique ou directeur	Secrétaire
Réunion coordination staff (global site)	Mensuelle Jeudi 9h/10 h	*fonctionnement général et coordination	Équipe pluridisciplinaire + staff	Directeur	Secrétaire
Passerelles Esat / hébergement	Trimestrielle (en fonction des disponibilités)	Axées sur les problématiques des personnes, la mise en commun, hypothèses...	Organisé entre les Esat et les hébergements.	Responsable Pédagogique	Secrétaire
Réunion de service	Mensuelle Vendredi 11h30/12h30	Fonctionnement	SAJ / EPS	Responsable Pédagogique	Secrétaire
Réunion technique bois	Tous les 2 mois Mercredi 16h/17h	Fonctionnement	Filière bois	Directeur ou chef de Production	Secrétaire
Réunion technique agro	Tous les 2 mois Mercredi 16h/17h	Fonctionnement	Filière agro-alimentaire	Directeur ou chef de Production	Secrétaire
Réunion technique cuisine / service	Mensuelle Mercredi 14h/15h	Fonctionnement	Cuisine / services	Directeur & chef de service FOG	Secrétaire
Réunion technique maintenance	Mensuelle Mardi 9h/10h	Fonctionnement	Maintenance	Directeur	Secrétaire
Réunion administrative (global site)	Trimestrielle Mardi 14h/15h	Fonctionnement administratif	Comptable Secrétaires médico-sociales Secrétaire commerciale	Directeur	Secrétaire
Réunion plénière Esat / SAJ	3 ^{ème} mercredi du mois 16h/17h	Informations générales	L'ensemble du personnel des établissements	Directeur	Secrétaire
Réunion pédagogique et régulation d'atelier	Mensuelle (en fonction des disponibilités)	Point sur la situation des ouvriers	Responsable pédagogique et moniteurs d'atelier	Responsable pédagogique	Responsable pédagogique

7.3 - La dynamique du travail d'équipe

7.3.1 - Le mode de management

Conformément aux RBPP sur le projet, la philosophie managériale mise en œuvre s'inspire largement de méthodes participatives pour développer le projet de l'Esat de Gammareix.

L'état d'esprit participatif reste le moyen pour permettre l'évolution, la mise en action des innovations nécessaires, le positionnement de tous en qualité d'acteur, ce sont là les valeurs d'une culture nécessaire à l'évolution des pratiques.

7.3.2 - Le référent de l'utilisateur

7.3.2.1 - Le référent : professionnel ressource pour l'utilisateur

Le référent est le professionnel désigné pour suivre personnellement l'utilisateur. Il instaure une relation personnalisée qui le fait entrer dans un rôle d'écoute, d'observation et de guidance et assure la continuité et la cohérence de son parcours dans l'atelier. Il établit un travail relationnel, qui est du domaine de la confiance réciproque, tisse des liens empreint d'empathie, de compréhension et de grande proximité.

De par sa place de proximité de l'utilisateur dans l'Esat, ce statut le place dans un rôle de tiers régulateur.

Pour l'utilisateur, il est la personne ressource qui entretient une relation de qualité. Il se doit de pouvoir expliquer son action, ses choix, ses orientations par rapport au projet personnalisé, qui a été défini avec l'utilisateur en équipe pluridisciplinaire.

Le travail du moniteur-référent revêt plusieurs aspects :

- Il est celui qui souscrit aux exigences du projet personnalisé des usagers, qu'il accompagne dans le cadre de ses fonctions et de la mission définie dans le présent projet d'établissement.
- Il partage l'information, en appui du responsable pédagogique, et la confronte aux observations des différents membres de l'équipe en réunion de coordination.
- Il se positionne comme un interlocuteur privilégié et doit, à travers un travail d'objectivation, fournir des rapports d'observations et se faire le témoin de l'évolution de la personne dans son atelier. Cela se fait à travers l'évaluation qu'il aura réalisée, comportant les objectifs figurant dans le projet personnalisé de l'utilisateur, dont il est le premier rédacteur en lien avec le responsable pédagogique.
- Il doit bâtir un dialogue avec la personne accompagnée, et est le garant d'une réflexion sur la situation des usagers qu'il accompagne plus particulièrement.

Dans la prise en charge individuelle de l'utilisateur, il se trouve par sa fonction au cœur de la dialectique entre l'utilisateur, l'Esat et les partenaires, il est l'opérateur autour de qui la dynamique des échanges s'ordonne. Avec le responsable pédagogique, ils sont les interlocuteurs privilégiés des différents partenaires de l'Esat en réponse au projet de l'utilisateur.

7.3.2.2 - L'évaluation et le référent

L'évaluation des situations doit être régulière. Le référent et le responsable pédagogique prennent en compte l'évolution de ces dernières, ils en assurent le suivi et la coordination.

L'ensemble du travail avec l'équipe pluridisciplinaire est pour lui le support d'un questionnement à la fois éthique et technique, le point d'appui pour réévaluer continuellement sa fonction vis-à-vis de l'utilisateur. Ceci permet à la personne « autrement capable » de s'engager dans un processus de progression individuelle.

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire, à leurs niveaux respectifs, doivent questionner les interventions vis-à-vis de l'utilisateur dans le suivi de son projet personnalisé.

Il est aussi nécessaire de jaloner le parcours de l'utilisateur par des écrits qui formalisent à la fois son évolution, mais aussi la mise en œuvre de l'action pédagogique.

Les réunions de coordination permettent de faire des bilans réguliers et peuvent réunir les différents partenaires qui interviennent auprès de l'utilisateur.

8 - Les objectifs d'évolution, de progression, et de développement

8.1 - La démarche qualité et les évaluations

8.1.1 - Présentation

La coordination de la démarche qualité associative est assurée par le siège social. Ce dernier :

- Donne la ligne de conduite
- Pose certaines actions comme prioritaires
- Assure la gestion documentaire du système qualité
- Assure une veille documentaire et réglementaire
- Conseille et assiste les établissements et services :
 - dans la mise en place de nouvelles organisations de travail
 - dans la rédaction de rapports, projets, formulaires, procédure, etc.
- Contrôle le bon respect des règles législatives et associatives, via des audits notamment
- Assure les choix stratégiques (planning, modalités, prestataires...) en ce qui concerne les évaluations internes et externes.

Chaque établissement et service dispose d'un ou plusieurs PRQ. Cette (ces) personne(s) est (sont) chargée(s) d'animer la démarche qualité en lien avec le directeur et le chef de service. Elle reçoit une formation à la démarche qualité.

Un comité de pilotage qualité est en place dans chacun des complexes de l'association. Il est composé des cadres intermédiaires et des PRQ des différents établissements et services ainsi que du responsable qualité. Il est animé par le directeur du complexe. Il a pour but d'organiser, de coordonner et de planifier la mise en œuvre de la démarche qualité sur le complexe.

8.1.2 - L'évaluation interne

Le rapport de l'évaluation interne a été terminé le 22 mai 2009 et validé par le conseil d'administration le 27 juin 2009. Il a été réalisé par le service qualité de l'association. Le rapport de l'évaluation concernait l'Esat et la SAJ de Gammareix et définissait un plan d'action comprenant 95 actions classées par thématiques :

- Le projet d'établissement,
- L'admission,
- Les projets personnalisés,
- L'utilisateur professionnel,
- La maltraitance,
- La sortie,
- Les partenaires de l'Esat,
- L'Esat entreprise,
- La communication / gestion de l'information,
- Les conditions de travail des salariés,
- La place des familles.

L'évaluation interne a permis de mettre un pied dans la démarche qualité. En 2012, le comité de pilotage associatif a été scindé en comité par complexe conduisant ainsi à la mise en place d'un Copil « complexe de Gammareix ». Ce dernier a permis de bâtir une appropriation de la démarche pour les professionnels, de revoir les organisations et d'éclaircir les fonctionnements opérationnels, et de s'engager dans la notion de PAQ.

8.1.3 - L'évaluation externe

Elle a été terminée le 22 juillet 2013 selon deux analyses :

- Le siège et les fonctions transversales,
- L'Esat de Gammareix.

En amont de la venue des évaluateurs, une réunion de cadrage de la démarche a eu lieu afin de définir les priorités évaluatives et les modalités de recueil. Par la suite, l'évaluateur a envoyé le projet évaluatif qui contenait à la fois les fonctions transversales du siège, et celles de l'Esat

Durant la présence des évaluateurs, les 26, 27 et 28 Juin 2013, il y a eu une réunion chaque fin de journée sur site, puis une réunion de clôture à l'issue de la visite.

L'évaluation externe s'est déroulée dans un climat de confiance et de disponibilité de tous les acteurs. La coopération de la direction et des professionnels a été entière, ce qui a permis aux évaluateurs d'obtenir les réponses à leur questionnement.

L'évaluation externe a relevé quelques points dans son appréciation globale :

- Le fonctionnement du siège associatif présente un réel apport en termes de gestion de ressources humaines et gestion financière.
- Le cadre réglementaire est connu et reste présent dans la définition des organisations, droits des usagers, personnalisation de l'accompagnement, recommandations des bonnes pratiques...
- La démarche qualité permet d'identifier les axes de progrès, des plans d'actions sont mis en œuvre. Encore centrée sur les résultats de l'évaluation interne, la démarche qualité demande à être démultipliée. Les professionnels doivent s'approprier la démarche.
- La diversité de l'activité de production est un réel point fort, permettant ainsi d'offrir à l'utilisateur un parcours professionnel adapté à son propre contexte.
- L'activité conserverie doit être revue dans sa conception afin de travailler l'ergonomie des postes de travail et minimiser les transferts entre conserverie et stockage conditionnement
- Le dossier personnalisé reste à informatiser pour faciliter l'accompagnement de l'utilisateur.

8.1.4 - Les autres modes d'évaluation en interne

L'audit est une mesure qui s'appuie sur la mise en œuvre de la démarche qualité, des protocoles et instructions spécifiques à l'Esat. Il propose des recommandations devant permettre une évolution du fonctionnement et de l'accueil de l'utilisateur.

Un audit complet de l'Esat a été effectué le 03/04/2013 par les représentants du service qualité de l'association.

8.2 - L'évaluation du projet

8.2.1 - Le suivi du projet

Le suivi du plan d'action (du projet, mais pas seulement) est réalisé au fil de l'eau par chacun des responsables. Un bilan annuel est étudié au comité de pilotage qualité du mois de février, en prévision de la rédaction des comptes administratifs. En amont de ce Copil, chaque cadre recense les informations auprès de ses équipes.

8.2.2 - La révision du projet

Le projet est rédigé pour une période de cinq ans (CASF, art. L.311-8). Cette durée peut être raccourcie (et en aucun cas prolongée) en fonction des évolutions constatées sur la structure.

Au bout de quatre années, la démarche d'évaluation globale est lancée, en prévision de la révision du projet. Selon le moment où intervient l'évaluation (interne ou externe) dans le cycle du projet, les conclusions évaluatives participeront à l'actualisation du projet.

8.3 - Conclusions sur les perspectives d'évolutions

Il existe un plan d'action associatif (le PAQ, pour plan d'amélioration de la qualité) où est formalisé le suivi de toutes les actions de l'association de diverses provenances : évaluations internes et externe,

audits, inspections, actions décidées en réunion, etc. Les actions du PE-PS sont intégrées dans ce plan d'action.

8.3.1 - La mise en place, dans le cadre du Copil qualité, d'un suivi du PE

Cette démarche doit permettre :

- Le pilotage ainsi qu'une veille au bon fonctionnement et au déroulement des actions inscrites au projet d'établissement.
- D'assurer le suivi du projet, d'aider aux choix stratégiques, de permettre à l'équipe de suivre les évolutions du projet.

Il s'appuiera sur des analyses issues des activités du projet, permettra :

- De planifier les étapes clés du projet,
- D'analyser les actions proposées,
- De décider des orientations stratégiques des actions concernant :
 - ✓ Le suivi du projet,
 - ✓ L'amélioration des processus qualités,
 - ✓ L'amélioration des processus de travail.

Action n°18 : Intégrer dans le cadre du comité de pilotage qualité un espace dédié au PE qui regroupe des personnels devant rendre les arbitrages nécessaires à la conduite du projet, et à son évaluation.

8.3.2 - Les actions posées

Ce projet d'établissement développe les orientations associatives figurant dans le projet associatif. Il prend également appui sur les éléments provenant des évaluations, des audits réalisés et des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Il a pour vocation d'assurer la lisibilité de l'action et du fonctionnement de l'Esat, d'assurer l'optimisation et la promotion de la qualité des prises en charge des usagers, d'assurer le respect de principes déontologiques et éthiques, de renforcer la place de l'utilisateur et de sa famille, de ses droits et liberté.

Ce projet est un outil de management, qui nécessite de travailler sur des facteurs de régulation et d'avoir des lieux d'échanges et des pratiques qui tiennent compte des actions et des avis de chacun ; d'avoir les moyens de coopérer et de conduire un travail de conciliation des paramètres économiques et sociaux de l'Esat.

Dans cet esprit il nécessite la mise en place d'une organisation, d'un organigramme, qui permette :

- Un management participatif.
- Une philosophie managériale axée sur la confiance.
- Un appui sur les RBPP.
- La mise en place d'un management de proximité.
- Les moyens d'améliorer la communication.
- La construction d'une autonomie encadrée.
- Le renforcement d'un esprit collectif et coopératif.

Ceci est à mettre en place afin d'assurer une prestation destinée aux usagers qui soit performante et efficiente.

L'Esat est confirmé dans ses missions, il assure une activité productive en veillant à ne jamais s'éloigner des objectifs financiers des ateliers nécessaires à sa pérennité. Il organise des soutiens dans tous les domaines qui permettent à l'utilisateur d'exercer son activité professionnelle et de réaliser son insertion sociale.

Les actions proposées facilitent le recentrage sur une prestation de qualité pour l'utilisateur en lui garantissant une prise en charge individualisée.

SIGLES ET ACRONYMES

Absa	Association Bergeracoise de sport adapté
Adapssa	Association pour le développement de l'apprentissage dans les professions sanitaires, sociales et médico-sociales en aquitaine
AEC	Association d'échange culturel
Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ALD	Affection logue durée
Andicat	Association nationale des directeurs et cadres d'Esat
Anesm	Agence nationale de l'évaluation des établissements sociaux et médico-sociaux
Apsa	Activités physiques et sportives adaptées
ARS	Agence régionale de santé
BSC	Brousse Saint Christophe
CA	Conseil d'administration
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CAT	Centre d'aide par le travail
CDAPH	Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CEF	Centre de formation
CIM	Classification internationale des maladies
Copil	Comité de pilotage
CSAT	Contrat de soutien et d'aide par le travail
CVS	Conseil de la vie sociale
DDSP	Direction départementale de la sécurité publique
DIPC	Document individuel de prise en charge
Direccte	Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DMS	Développement médico-social
EA	Entreprise adaptée
EPI	Equipement de protection individuelle
EPS	Education physique et sportive
Esat	Etablissement et service d'aide par le travail
ETP	Equivalent temps plein
FAM	Foyer d'accueil médicalisé
Fegapei	Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées et fragiles
Finess	Fichier national des établissements sanitaires et sociaux
Fips	Foyer d'insertion professionnelle et sociale
FOG	Foyer occupationnel de Gammareix
GCSMS	Groupement de coopération social et médico-social
HAD	Hospitalisation à domicile

IGP	Indication géographique protégée
IME	Institut médico-éducatif
IMPro	Institut médico-professionnel
IST	Infection sexuellement transmissible
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
PAQ	Plan d'amélioration de la qualité
PE	Projet d'établissement
PEFC	Program for the endorsement of forest certification (programme de reconnaissance des certifications forestières)
PHV	Personnes handicapées vieillissantes
PRQ	Personne ressource en démarche qualité
PS	Projet de service
RAE	Reconnaissance des acquis de l'expérience
RBPP	Recommandation de bonnes pratiques professionnelles
RP	Responsable pédagogique
SAJ	Section d'accueil de jour
SAVS	Service d'accompagnement à la vie sociale
SIPB	Service d'insertion des Papillons Blancs
SISTB	Service de santé au travail du Bergeracois
Ssiad	Service de soins infirmiers à domicile
Udapei	Union départementale des associations de parents de personnes handicapées mentales, et de leurs amis
Unapei	Union nationale des associations de parents de personnes handicapées mentales, et de leurs amis
Urapei	Union régionale des associations de parents de personnes handicapées mentales, et de leurs amis
VAE	Validation des acquis de l'expérience