



PROJET D'ETABLISSEMENT

2013-2018 MAJ septembre 2013



ESAT Sud Loire

13 rue de la Grande Courbe, 44450

St Julien de Concelles

Tél : 02 40 58 40 40

esat@psyactiv.fr

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
PARTIE 1 - PRESENTATION DE L'ESAT	5
1. Présentation de l'association gestionnaire	5
2. Présentation de l'ESAT	6
Présentation générale	6
Quelques repères historiques	6
3. La situation géographique	7
4. Les locaux.....	8
5. Les missions et le cadre réglementaire, contenus dans l'autorisation	9
L'arrêté d'autorisation	9
Les textes relatifs à la catégorisation de l'esat	9
Les missions de l'établissement	10
6. Les principales valeurs de l'ESAT	11
7. La population accueillie.....	12
Les caractéristiques communes identifiées.....	12
Les caractéristiques individuelles identifiées.....	13
Les évolutions significatives constatées dans le temps et l'impact sur l'accompagnement.....	14
8. L'ESAT dans son environnement medico-social	16
La carte des ESAT/EA de Loire-Atlantique.....	16
Le taux d'équipement	16
L'offre non médicalisée.....	17
L'offre de soins	18
PARTIE 2 - L'OFFRE DE SERVICE.....	19
1. L'organisation générale de l'offre de service	19
La cartographie des processus	19
2. L'admission	20

3. L'accompagnement professionnel.....	21
Les ateliers.....	21
Les séquences d'apprentissage.....	22
L'accompagnement vers le milieu ordinaire	24
La formation continue des usagers	26
4. L'accompagnement médico-social et éducatif	27
5. Les principes d'intervention	29
La participation des usagers.....	29
La Bienveillance	31
La sécurité.....	31
PARTIE 3 - LES MOYENS AU SERVICE DU PROJET.....	33
1. Les ressources logistiques	33
Le parc de véhicules	33
Les outils et machines.....	33
2. Les ressources humaines	34
Les fonctions.....	34
Les formations.....	34
La dynamique de travail d'équipe, la coordination et l'interdisciplinarité.....	35
3. Les partenariats et la communication externe	36
Les contractualisations engagées.....	36
La communication	38
4. La démarche qualité et la gestion des risques	39
PARTIE 4 - LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, ET DE DEVELOPPEMENT.....	41
1. Les projets d'évolution a 5 ans.....	41
Axe 1 : La relocalisation de l'ESAT.....	41
Axe 2 : La reconnaissance des compétences	41
Axe 3: Le développement d'une communication externe en faveur des usagers	41

Axe 4 : L'adaptabilité du travail	42
Axe 5 : Le développement des prestations de services en vue de l'insertion dans le milieu ordinaire.....	42
Axe 6 : La restructuration du pôle administratif	42
2. Les axes de travail issus de l'évaluation interne	43
Axe 1 : La garantie des droits individuels et collectifs	43
Axe 2 : La personnalisation de l'accompagnement	43
Axe 3 : La gestion des risques	43
Axe 4 : La promotion de l'autonomie, de la qualité de vie et de la santé.....	44
Liste des sigles	45
Annexes	46
Annexe 1 : Arrêté d'autorisation.....	46
Annexe 2 : Charte des droits et libertés de la personnes accueillie	46
Annexe 3 : Exemple de fiche de suivi de l'avancement de la démarche qualité.....	46
Annexe 4 : Rapport d'évaluation interne.....	46

PARTIE 1 - PRESENTATION DE L'ESAT

1. PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE

L'Association Les Briords, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, a été créée en octobre 1973 par la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole dans le but de gérer un établissement destiné à la réadaptation professionnelle et sociale de personnes handicapées psychiques de 18 à 30 ans avec pour support des ateliers de réadaptation professionnelle maraîchage, horticulture et restauration.

A sa création, l'Association gestionnaire était composée de représentants de l'échelon central de la mutualité agricole et de 25 caisses de Mutualité Sociale Agricole ou d'Assurances Mutuelles Agricoles de l'Ouest : Bretagne, Pays de Loire, Normandie.

Les statuts ont été modifiés en 2001, de façon à rééquilibrer sa composition au profit d'un renforcement de la participation des caisses de MSA de la région.

L'Association se compose de 3 collèges :

- ↻ Collège des membres représentants les organismes de Mutualité Sociale Agricole
- ↻ Collège des membres associés
- ↻ Collège des membres usagers

L'ESAT Sud Loire s'inscrit tout naturellement dans la diversification des offres que s'est attachée à construire au fil des ans l'Association Les Briords, qui œuvre en faveur du handicap psychique au travers de 5 structures qui contribuent à réinsérer professionnellement et socialement des personnes atteintes de troubles psychiques graves pour majorité :

- Le Centre de Postcure Les Briords, centre de soins de réadaptation professionnelle et sociale
- L'Entreprise Adaptée Cérame Atelier
- L'UFFORE, Unité fonctionnelle de formation et de réinsertion
- Le réseau de postcure ADAH handicap psychique (dissout en 2009)
- L'ESAT Sud Loire
- L'Etablissement de Postcure La Mainguais



2. PRESENTATION DE L'ESAT

PRESENTATION GENERALE

L'Etablissement et Service d'Aide par le Travail (définition ci-contre) accueille actuellement 48 usagers adultes en situation de handicap psychique.

L'ESAT est à la fois :

- structure médico-sociale : il dispense les soutiens requis pour les personnes handicapées en vue de développer l'autonomie et l'insertion sociale.
- structure de travail : qui propose une activité professionnelle au plus près des réalités de l'entreprise dans un cadre adapté.

L'ESAT propose en effet des activités de production en lien avec le milieu viticole, l'entretien des espaces verts et l'environnement.

Il propose également des activités de soutien visant au développement de l'autonomie et à l'épanouissement personnel axés sur les aspects éducatifs, la vie sociale et sur la citoyenneté et d'autre part des actions d'éducation à la santé afin d'entretenir et développer les acquis.

QUELQUES REPERES HISTORIQUES

- obtention de 20 places en août 2005
- intégration des 1^{ers} travailleurs handicapés le 24/10/2005
- formalisation du projet d'établissement en 2005
- autorisation de 10 places supplémentaires en 2006 et 18 places en 2007

Définition d'un ESAT

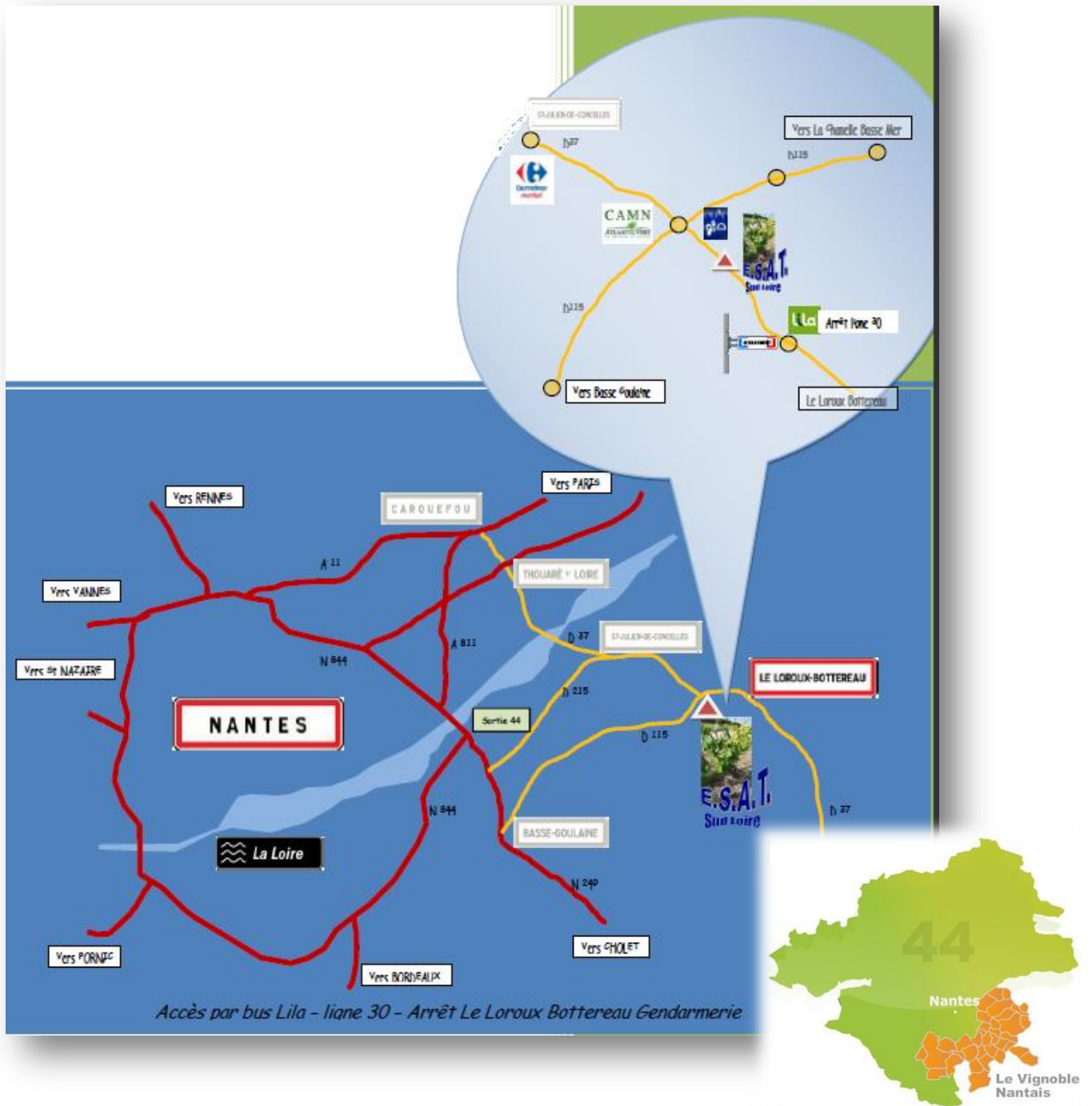
(Anciennement CAT)

« les Centres d'Aide par le Travail comportant ou non un foyer d'hébergement offrent aux adultes handicapés qui ne peuvent, momentanément ou durablement, travailler ni dans les entreprises ordinaires, ni dans un atelier protégé ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni exercer une activité professionnelle indépendante, des possibilités d'activité diverses à caractère professionnel, un soutien médico-social et éducatif et en milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale. »

Loi du 30 juin 1975- article 30.

3. LA SITUATION GEOGRAPHIQUE

Situé à 20 km de Nantes et à 7 km de la rive gauche de la Loire, sur la Route Touristique du Vignoble Nantais, Le Loroux Bottereau est reconnu "pôle d'équilibre". La préservation de son environnement rural alliée aux dynamismes démographique et économique qui sont les siens en font une ville appréciée pour sa qualité de vie.



4. LES LOCAUX



L'établissement est installé depuis la date d'ouverture, en 2005, sur l'ancien site d'une fabrique de lits médicaux acquis par la mairie comme réserve foncière. C'est à cet endroit qu'a été créé un « hôtel d'entreprises » afin d'apporter une aide à la création de jeunes entreprises et leur permettre à moyen terme d'intégrer la « ZAC du Plessis » en cours de réalisation par la CCLD.

Cette installation destinée à être temporaire n'est pas totalement adaptée à la population accueillie. Conscient du caractère non satisfaisant des locaux, ceux-ci ont toutefois fait l'objet d'aménagements au fil des années pour pallier aux inconforts et rendre les espaces plus fonctionnels : installation de locaux administratifs et techniques, réfectoire, installations sanitaires, isolation des murs du réfectoire, acquisition de bancs, équipements de loisirs...

La relocalisation de l'ESAT sur un terrain dans la ZAC du Plessis au Loroux Bottereau a été entérinée à la fin du 1^{er} semestre 2013. Le programme de l'opération de construction est déjà en cours d'intervention. Le début des travaux est prévu au 1^{er} semestre 2014 pour une livraison en mars 2015. Les locaux de l'Entreprise Adaptée CERAME ATELIER, gérée par l'Association et actuellement attenante à l'ESAT, seront également intégrés dans le projet de relocalisation.



Le projet de relocalisation de l'ESAT par reconstruction sur le site du Plessis fait partie intégrante du projet d'établissement. Le terrain et l'architecture du bâti sont prévus pour accueillir un éventuel projet d'extension.

5. LES MISSIONS ET LE CADRE REGLEMENTAIRE, CONTENUS DANS L'AUTORISATION

L'ARRETE D'AUTORISATION

L'ESAT a été autorisé le 2 août 2005. Le dernier arrêté préfectoral n°2007/DDASS/44/PHA-5 date du 7/08/2007 autorisant 48 places. Cf annexe 1.

Une convention a été signée le 1^{er} décembre 2009 entre l'ESAT, représenté par le Président de l'Association Les Briords, et la DDASS de la Loire-Atlantique pour le Préfet de Loire-Atlantique - non reconduite- dans le cadre de la Loi HPST.

LES TEXTES RELATIFS A LA CATEGORISATION DE L'ESAT

Le cadre réglementaire de l'ESAT est contenu dans la loi du 2 janvier 2002, relative aux droits et libertés des usagers.

Trois lois cadrent le champ de l'insertion des personnes handicapées : la loi d'orientation du 30 juin 1975, la loi du 10 juillet 1987 et la loi pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées de février 2005. Elles sont précisées à travers d'autres textes :

- La circulaire n°60 AS du 8 décembre 1978 indique de manière détaillée la vocation des ESAT, le contenu de leur action et la spécificité qui les marque.
- La circulaire NDGAS/3B n°2008-259 du 1^{er} août 2008 relative aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.
- Le décret n°2007-874 du 14 mai 2007 et les deux arrêtés des 14 mai et 6 juillet 2007 pris en application des dispositions de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Le décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.

Dans le cadre des missions d'insertion par l'activité économique, l'ESAT s'engage à inscrire son action conformément aux orientations arrêtées par :

- Le plan départemental de la Loire-Atlantique 2009-2014 « Actions en faveur des personnes en situation de handicap ».
- Le projet régional de santé (PRS) composé de plusieurs programmes notamment le programme interdépartemental d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie (PRIAC) des Pays de la Loire.

LES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 a confirmé « *la mission médico-sociale des ESAT chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, et de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale* » (art. L.344-2 et L.344-2-1 du code de l'action sociale et des familles).

Les missions de l'ESAT sont définies dans le projet d'établissement comme suit :

Grâce à un milieu protégé (structure et conditions de travail)

- ⇒ Favoriser l'accès des personnes handicapées à une vie sociale et professionnelle
- ⇒ Avoir pour objectif l'insertion dans le milieu professionnel ordinaire

Au travers de l'entreprise

- ⇒ Intégrer plus facilement le milieu professionnel malgré le handicap
- ⇒ Se réapproprier le sens du travail en vue d'une réinsertion sociale et professionnelle réussie

6. LES PRINCIPALES VALEURS DE L'ESAT

Le Conseil d'Administration a tenu à affirmer ses valeurs associatives dans le projet associatif et dans la continuité de l'action des fondateurs.

Ce sont les valeurs fortes issues du mutualisme et du monde associatif et les trois valeurs essentielles qui orientent ses choix:

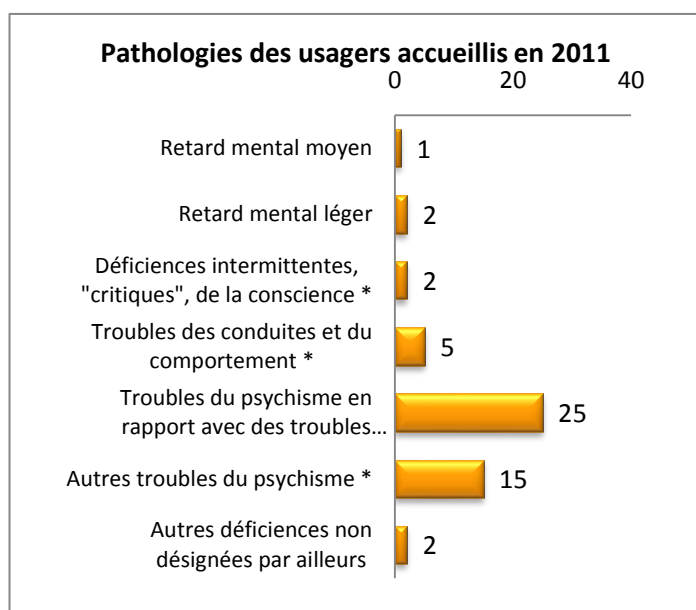
- ✚ **La responsabilité**
- ✚ **La promotion des personnes et la recherche de leur dignité**
- ✚ **La solidarité**

7. LA POPULATION ACCUEILLIE

LES CARACTERISTIQUES COMMUNES IDENTIFIEES

Les caractéristiques de la population permettent de préciser les évolutions et les problématiques auxquelles les professionnels sont confrontés afin de définir des niveaux d'exigence réalistes et adaptés à la situation de l'ESAT. Ces critères permettent de répondre à la question : « Qui est accueilli à l'ESAT » ?

Une étude détaillée de la population entre 2009 et 2011 réalisée dans le cadre de l'évaluation interne a permis de préciser ces évolutions et les impacts sur l'accompagnement.



D'après cette étude, l'ESAT accueille depuis 2005 des usagers en situation de handicap et notamment des usagers atteints de troubles du psychisme* (cf. graphe ci-contre résultats 2011).

La population ne s'est pas féminisée dans le temps du fait notamment des ateliers assez physiques que propose l'ESAT. La durée de l'accompagnement s'inscrit sur le long terme et l'on observe naturellement un vieillissement de la population.

Les usagers résident pour la grande majorité dans les communes du Loroux Bottereau et de Nantes. Il a été observé une évolution de l'habitat vers Le Loroux Bottereau du fait du développement d'actions éducatives ayant favorisé l'autonomie. D'autre part 22 usagers disposent dorénavant d'une voiture/voiturette en 2011 contre 12 en 2009 et 88 % des usagers habitent en maison/appartement en 2011.

En 2011, 80% des stagiaires sont orientés par un chargé d'insertion (prestation de l'UFFORE), afin de cibler au mieux les admissions en fonction des besoins, des attentes et des possibilités de l'usager à s'intégrer dans une structure de type ESAT.

Cette étude permet de dire que l'ESAT répond à sa mission propre et aux missions premières de l'Association gestionnaire, c'est-à-dire œuvrer pour la réadaptation professionnelle et sociale de personnes handicapées psychiques du territoire.

LES CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES IDENTIFIEES

LES DIFFICULTES DES PERSONNES AU TRAVAIL

Les difficultés des personnes accueillies peuvent se répertorier de la manière suivante :

CATEGORIES	DIFFICULTES
Troubles cognitifs	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Maîtrise insuffisante de la lecture, de l'écriture ⇒ De conceptualisation, de réflexion, de communication, de décisions ⇒ De compréhension ⇒ De perception des impératifs (de l'important et du non-important) ⇒ A maîtriser son budget
Troubles de la mémoire	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ A mémoriser les infos orales et sonores ⇒ A fixer l'attention
Difficulté à maintenir la motivation et l'énergie	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ A mobiliser ou remobiliser l'énergie ⇒ De motivation face au projet personnalisé
Difficultés relationnelles	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ A cohabiter au sein d'un groupe
Difficultés somatiques	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Usure physique ⇒ Troubles visuels, auditifs ⇒ Mobilité (difficulté de déplacement) ⇒ Troubles alimentaires
Troubles de la conduite et du comportement	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Colère, excitation, irritabilité ⇒ Comportement variable (troubles de l'humeur) ⇒ Immaturité ⇒ Adaptation (acceptation de l'imprévu)

LES POTENTIALITES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les professionnels prennent en compte les difficultés des personnes et intègrent, dans leur dimension d'accompagnement et de soutien, les aspects positifs des uns et des autres.

En effet, il faut souligner un certain nombre de qualités des personnes qui peuvent être investies dans l'outil de travail et qui en font la force. Les professionnels sont attentifs aux qualités et potentiels de chaque personne. Ils prennent en compte dans leur accompagnement les qualités et les atouts que peuvent présenter les personnes, qui se déclinent à travers le projet personnalisé.

LES EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES CONSTATEES DANS LE TEMPS ET L'IMPACT SUR L'ACCOMPAGNEMENT

La synthèse de ces caractéristiques s'appuie notamment sur la question suivante : quelles sont les évolutions significatives constatées et quels sont les impacts sur l'accompagnement des personnes accueillies ?

Au regard de l'analyse des différents critères sur les 3 dernières années, les évolutions remarquées sont les suivantes :

	Evolution significative	Constats et Impact sur l'accompagnement
L'origine des stagiaires (Établissements adresses)	oui	Diminution du nombre d'adresseurs : 6>4>2 et diminution du nombre de stagiaires en lien avec le passage systématique auprès de l'UFFORE dans la nouvelle procédure d'admission afin de cibler au mieux les besoins et attentes de l'utilisateur. Il existe toujours des adresseurs multiples hors association.
Les structures de suivi des usagers avant l'admission	non	La majorité des usagers sont adressés par l'Etablissement de Post-cure Les Briords et l'UFFORE, sans pour autant en faire une filière ; en effet, il existe toujours des adresseurs multiples hors association (MDPH, Cap Emploi, service psy de St Jacques)
Le sexe	non	Entre 43 et 46 usagers de sexe masculin ; pas de réelle féminisation
L'âge	non	Diminution progressive et lente des 20-24 ans et augmentation des 45-54 ans
L'origine géographique	oui	Augmentation des habitants du Loroux Bottereau et du vignoble grâce au développement d'actions en lien avec la promotion de l'autonomie. Stabilisation des usagers sur le lieu de travail. Développement d'actions en lien avec la vie sociale à travers le projet personnalisé à poursuivre.
Les pathologies et handicaps	non	L'ESAT répond aux missions qui lui ont été attribuées, c'est-à-dire accueillir des usagers ayant des troubles du psychisme.
La dépendance aux toxiques	oui	Diminution des addictions en lien avec des actions éducatives visant à prévenir les addictions auprès des usagers (atelier tabac, diffusion des campagnes nationales, partenariat avec le centre d'addictologie...) et diminution des situations à problèmes en lien avec ces addictions.
Le type de prise en charge médicale	non	
L'autonomie au transport	oui	Augmentation du nombre d'usagers se déplaçant en voiture. A permis aux usagers de venir au travail de façon plus régulière et de promouvoir l'insertion sociale et professionnelle (accès aux mises à disposition sur le territoire)
La protection juridique	oui	Diminution des curatelles renforcées et augmentation des usagers sans protection. Favorise l'autonomie et l'exercice des droits.

Face à l'évolution de la population, l'ESAT devra mener une réflexion dans les années à venir sur l'ouverture de nouveaux partenariats, de nouvelles activités et sur l'accompagnement à la retraite (notamment par la proposition de formations préparant à la cessation d'activité). En effet, la question du vieillissement des travailleurs implique pour certains une fatigabilité importante et donc une baisse de l'efficacité professionnelle.

De plus, l'ESAT sera amené à réfléchir sur un projet de création d'une Section Annexe d'Etablissement et Service d'Aide par le Travail (SA.ESAT) qui a pour mission de proposer aux travailleurs de l'ESAT à temps partiel, des activités adaptées qui tiennent compte de l'autonomie de chacun, projet déjà inscrit au précédent projet d'établissement.

8. L'ESAT DANS SON ENVIRONNEMENT MEDICO-SOCIAL

LA CARTE DES ESAT/EA DE LOIRE-ATLANTIQUE



LE TAUX D'ÉQUIPEMENT

Le taux régional d'équipement en Etablissements et Services d'Aide par le Travail est au-dessus de la moyenne nationale, bien que le département de la Loire-Atlantique reste sous équipé : 3,33 places pour 1000 habitants de 20 à 59 ans au 31/12/2011 contre 3,59 de moyenne nationale.

La programmation du PRIAC 2010-2013 en Pays de la Loire prévoyait la création de 571 places par redéploiement de moyens existants, ce redéploiement devant s'accompagner d'une réduction des inégalités interdépartementales d'équipement. La programmation des Etablissements et Services d'Aide par le Travail est ciblée sur les territoires déficitaires, dont fait partie la Loire-Atlantique : + 149 places réparties sur l'arrondissement de Nantes, Saint-Nazaire, Châteaubriant, Maine et Loire.

Actuellement, le nombre de personnes inscrites sur liste d'attente est faible et ce constat semble démontrer que l'ESAT n'est pas touché spécifiquement par le sous équipement du département. Pour autant, après une analyse plus fine de la situation, l'équipe de salariés s'accorde à dire que cette liste d'attente ne reflète pas les besoins du territoire. Plusieurs facteurs permettent d'étayer ce point :

- Les personnes handicapées psychiques se démobilisent rapidement si une place n'est pas disponible rapidement et la durée de séjour est stable à l'ESAT, ce qui ne motive pas les usagers à s'inscrire.

- La spécialisation des équipes de Moniteurs depuis plusieurs années n'a pas permis d'accueillir autant de stagiaires que les années précédentes du fait des absences générées par les formations.

- L'ESAT est également connu à l'extérieur pour avoir un faible turn-over des usagers, une saturation du nombre de places, ce qui n'engage pas dans une démarche de demande d'inscription spontanée des usagers, ni une orientation « reflexe » par les professionnels en amonts.

Tous ces éléments amènent donc l'ESAT à réfléchir sur une augmentation de la capacité d'accueil à moyen terme (+ 12 places), corroborée par une activité économique sur le marché du vignoble et de l'environnement en développement.

L'OFFRE NON MEDICALISEE

Les Foyers d'hébergement pour adultes handicapés (FH) assurent l'hébergement et l'entretien des travailleurs handicapés qui exercent une activité pendant la journée en milieu ordinaire (de droit commun), dans une Entreprise Adaptée (EA), ou dans un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).

Les Foyers de Vie pour adultes handicapés (FV) accueillent des personnes adultes dont le handicap ne permet pas ou plus d'exercer une activité professionnelle, y compris en milieu protégé. Ces personnes bénéficient cependant d'une autonomie physique ou intellectuelle suffisante pour se livrer à des occupations quotidiennes (activités ludiques, éducatives) ainsi qu'une capacité à participer à une animation sociale. Ces personnes ne nécessitent pas de surveillance médicale ni de soins constants.

Les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ont pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté

favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Les Pays de la Loire ont un taux d'équipement de 1,4 places de services et de 3,5 places d'établissements non médicalisées, soit un cumul de 4,6 places pour 1000 personnes âgées de 20 à 59 ans. 75% de l'offre non médicalisée pour adultes handicapés se trouve en établissements et 25% dans les services. Avec un taux d'équipement de 5,6 établissements et services confondus, la Sarthe et la Mayenne sont les départements des Pays de la Loire les mieux dotés en places non médicalisées pour adultes handicapés et la Loire Atlantique encore sous équipée à 4,2 places pour 1000 personnes.

L'ESAT n'est plus impacté par le sous équipement en lien avec un défaut d'hébergement ; en effet, la question du logement qui pouvait être un frein à l'ouverture de l'ESAT, ne l'est plus aujourd'hui. Il a su adapter l'accompagnement des usagers et travailler sur l'autonomie ; ainsi, tous les usagers sauf un vivent dans un logement autonome et 42% des usagers habitent le Loroux Bottereau.

Des partenariats avec d'autres structures (SAVS - Foyer jeunes travailleurs) sont également actifs. Le manque de SAVS est lui notable sur le département ; en effet, on observe un nombre de demande d'accompagnement faites par de nombreux usagers qui ne sont pas satisfaites.

L'OFFRE DE SOINS

Concernant la santé mentale, les avancées en termes d'accessibilité n'ont pas été suffisantes sur le territoire. Des difficultés d'articulation entre le secteur hospitalier, les services médico-sociaux et les services de premier recours libéral demeurent et se manifestent de plusieurs façons :

- ⇒ La prévention des situations de crise est une priorité insuffisamment prise en compte,
- ⇒ La saturation des lits d'hospitalisation par déficit de réponses d'aval et d'alternatives à l'hospitalisation, notamment par absence de propositions suffisantes d'accompagnement médico-social du handicap psychique,
- ⇒ Le fort déficit démographique en psychiatres hospitaliers ne favorise pas les liens avec les médecins généralistes.

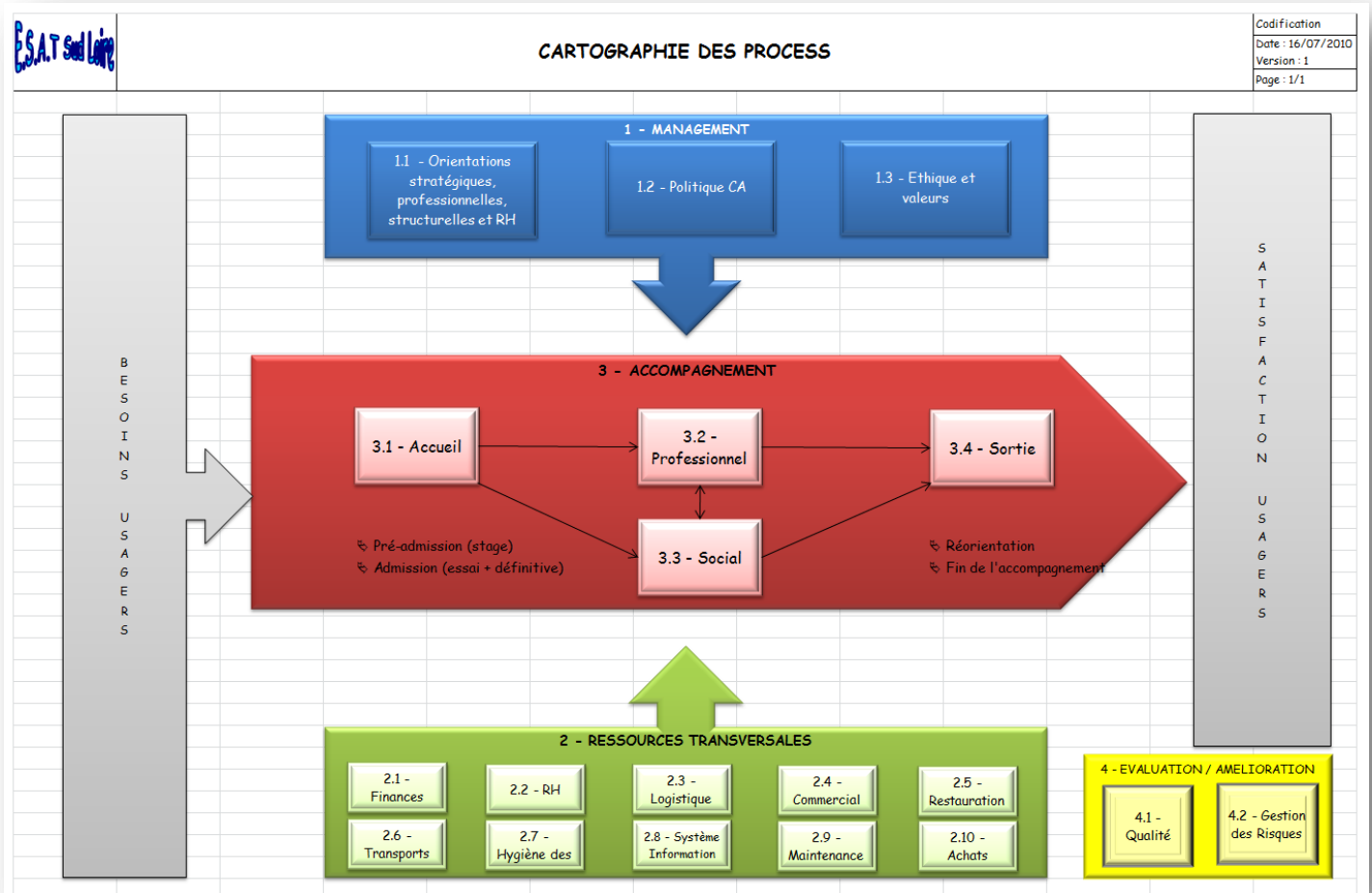
Enfin, l'accès aux soins somatiques des personnes souffrant de troubles mentaux reste un point d'amélioration dans les Pays de La Loire.

L'ESAT ne note pas de réelle évolution quant aux besoins de suivi médical des usagers : suivi psychologique ou suivi des addictions notamment. Les partenariats avec les structures médico-sociales du territoire (voir chapitre contractualisations) permettent actuellement un suivi adapté des usagers.

PARTIE 2 - L'OFFRE DE SERVICE

1. L'ORGANISATION GENERALE DE L'OFFRE DE SERVICE

LA CARTOGRAPHIE DES PROCESSUS



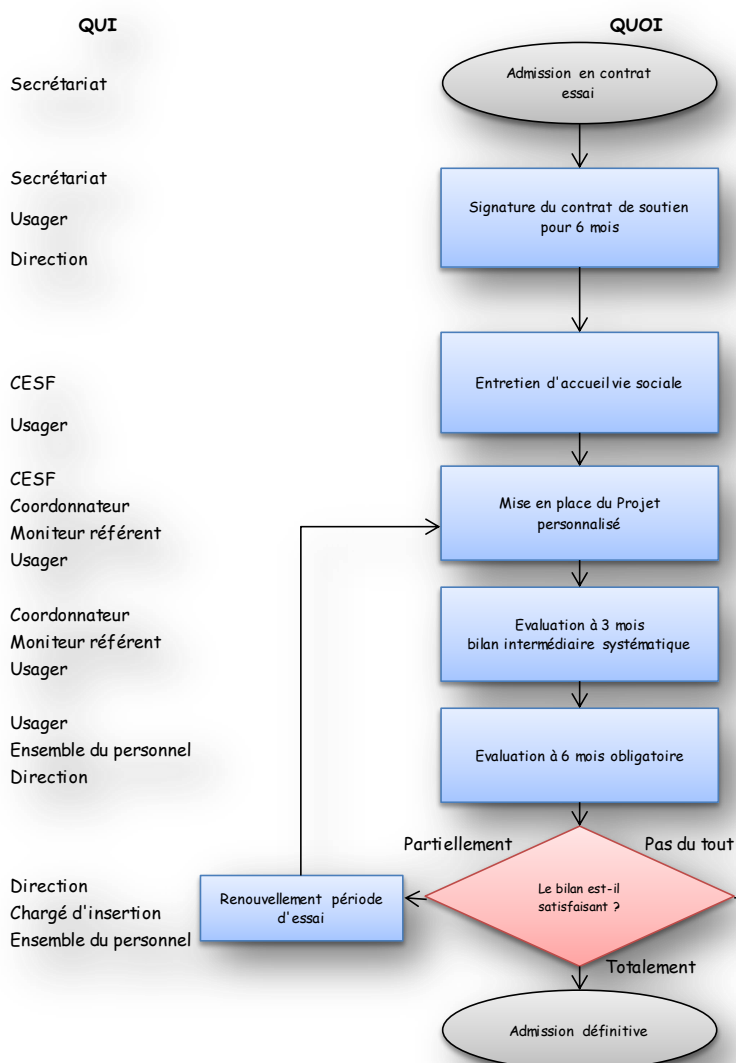
2. L'ADMISSION

L'utilisateur et/ou son représentant légal sollicitent un accueil au sein de l'ESAT par écrit.

Le chargé d'insertion de l'association organise un rendez-vous et est garant du respect de l'étape de la procédure. Ce premier entretien permet d'évaluer si le type de handicap correspond aux critères d'admission.

Une période de stage de 3 semaines est un préalable. Le stage est une phase d'évaluation des niveaux de capacité, des motivations et de l'adéquation entre les besoins et les attentes de l'utilisateur et l'activité proposée par l'établissement. Une visite de l'ESAT est organisée et a lieu avec un moniteur tuteur nommé au cours de laquelle toutes les informations sont données pour faciliter l'intégration de la personne accueillie.

A l'issue du stage, une décision est prise sur la suite à donner à la candidature. Si elle est favorable, l'utilisateur est admis pour une période d'essai de six mois renouvelable éventuellement une fois ou inscrit sur liste d'attente en vue d'intégrer l'E.S.A.T dès qu'une place se libère. L'admission définitive est prononcée à l'issue de cette période d'essai.



Conformément à la procédure d'admission écrite, l'utilisateur se voit remettre l'ensemble des documents dans le premier mois de son entrée en période d'essai (Contrat d'aide et de soutien, livret d'accueil, règlement de fonctionnement...). La procédure d'accueil a été revue dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche qualité. De nouveaux outils ont été créés et des améliorations concrètes mises en place : évaluation systématisée par le Chargé d'Insertion, nomination d'un moniteur tuteur, révision du livret d'accueil, organisation d'une visite systématique de l'ESAT, création d'un guide de visite pour les Moniteurs ...

B. L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

LES ATELIERS

L'ESAT a pour mission, entre autres, l'apprentissage technique d'une activité professionnelle. L'ESAT Sud Loire a donc choisi comme support d'accompagnement des activités techniques liées au milieu rural et agricole, conformément aux valeurs de l'association et de la MSA, à l'origine de celle-ci. Les trois ateliers actuellement mis en place sont la prestation de services viticoles, l'entretien d'espaces verts et l'entretien d'espaces naturels sensibles. Une des spécificités de l'ESAT est la proposition d'activités exclusivement en extérieur.

L'ACTIVITE VITICOLE



C'est la première qui a été lancée sur l'ESAT. Elle se base sur une prestation de services aux exploitations viticoles du vignoble nantais et des zones avoisinantes. Au sein de cette activité, les usagers de l'ESAT, encadrés par quatre moniteurs expérimentés dans le métier viticole, réalisent l'ensemble des tâches manuelles liées à la culture de la vigne. Ce type d'activité permet d'aborder des tâches variées tout au long de l'année, en suivant le cycle naturel du végétal.

L'ENTRETIEN D'ESPACES VERTS



Lancé en 2008, cet atelier se concentre presque exclusivement à l'entretien d'espaces verts pour les entreprises, collectivités et particuliers. Quelques tâches de création peuvent également être réalisées, notamment en plantation et création de gazon. C'est une activité qui permet de couvrir un secteur géographique assez large allant du vignoble à la périphérie nantaise. Cette activité est assez mécanisée, avec du matériel professionnel.

L'ENTRETIEN D'ESPACES NATURELS SENSIBLES



Il s'agit d'une activité lancée depuis 2010. Les interventions concernent des milieux naturels fragiles tels que cours d'eau, zones humides, marais, ... Les prestations réalisées concernent principalement des entretiens type fauche ou broyage, des plantations de haies et boisements, ou encore le traitement manuel de massifs de plantes exotiques envahissantes et nuisibles. Cette activité est mise en place notamment par le biais d'appels d'offres émanant des collectivités locales

Les prestations réalisées par les travailleurs ont un degré de technicité important, reconnu par les partenaires viticulteurs qui sont de plus en plus exigeants. Parallèlement, on observe une pénurie des savoir-faire due à une baisse de formation d'ouvriers viticoles. C'est pour ces raisons que l'ESAT souhaite développer la prestation de service pour des activités manuelles spécifiques (exemple : effeuillage, vendanges en vert).

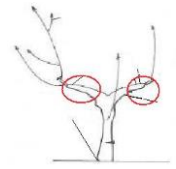
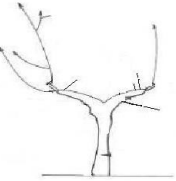
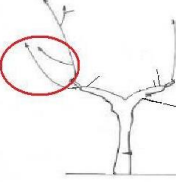
De plus, l'ESAT souhaite se diversifier en développant des activités en lien avec l'environnement (exemple : plantations de haie, recyclage de matières végétales).

LES SEQUENCES D'APPRENTISSAGE

L'ensemble des activités est proposé aux usagers en fonction de la saisonnalité et de la demande des clients. Les moniteurs d'ateliers ont tous une expérience technique professionnelle dans ces secteurs d'activité, ce qui permet un apprentissage de qualité auprès des usagers accueillis. Afin de transmettre au mieux ces connaissances et de permettre aux personnes de bien les assimiler, l'équipe a choisi de travailler sur des séquences d'apprentissage, mettant ainsi à profit les acquis des formations Moniteur d'Atelier et Educateur Technique Spécialisé réalisées.

La séquence d'apprentissage est une méthodologie qui permet de découper étape par étape chaque tâche à réaliser. A chaque atelier correspond un programme de formation qui comprend l'ensemble des tâches réalisables sur cet atelier, regroupées en modules de formation. Le séquençage des tâches permet de bien définir chaque étape de sa réalisation avant de passer à la suivante pour garantir la compréhension, l'enchaînement logique et surtout l'appropriation par

l'usager de la tâche demandée. A travers ce mode d'apprentissage, les encadrants cherchent à donner du sens à chaque étape de réalisation, tout en assurant la qualité du travail demandé.

E.S.A.T Sud Loire Séquence d'apprentissage : taille d'un cep de vigne							
Atelier Viticulture UF : Taille d'hiver de la vigne Objectif de formation : taille d'un cep							
	Etapes de réalisation	Critères de réussite	Conditions préalable	Sécurité	de difficulté	Aides pédagogiques	Illustration
1	S'équiper et démarrer le sécateur électrique	La lame du sécateur s'ouvre et se referme lorsqu'on appuie sur la gâchette.		Porter des gants coqués.	1	L'interrupteur est situé sur le côté gauche de la batterie du sécateur.	
2	Repérer les têtes du cep.		Avoir une bonne vue d'ensemble de la plante. Avoir assimilé le vocabulaire de la taille de vigne.		1	Moniteur et schéma de taille	
3	Couper les brins situés sur le pied du cep ou à proximité immédiate du sol, s'ils existent.	Le brin est indépendant du cep, la coupe est nette et à ras du cep, aucun bourgeon n'est laissé.		La main qui tient le brin est suffisamment éloignée du sécateur.	2	En passant la main sur la coupe, on ne ressent pas d'accroc.	
4	Sur l'une des têtes, choisir une belle branche, située autant que possible sur la partie haute du cep et dans l'axe du rang.	La baguette est bien ancrée sur le cep, ne présente pas de cassures et dépasse au dessus du fil d'au moins 25 cms.	Etre capable d'estimer une dimension, avoir une bonne vue d'ensemble de la plante.		2	On peut compter distinctement plus de 15 bourgeons sur la partie de la baguette située au dessus du fil.	

Exemple d'une description de séquence d'apprentissage

Pour connaître la réussite ou non de la séquence, chaque étape est évaluée par un critère précis qui atteste de façon certaine de la réussite de l'étape demandée. Ce critère est choisi pour ne proposer que deux réponses possibles, acquis ou non acquis. L'évaluation permet ainsi de mesurer les éventuels écarts entre la demande et la réalisation, et d'adapter ensuite en fonction des usagers la poursuite de l'apprentissage sur la séquence. Cette étape d'évaluation est aussi un moment privilégié d'échange sur la pratique technique entre l'usager et l'encadrant.

Au travers de ce fonctionnement, l'équipe met en place une uniformisation des pratiques, tout en gardant les spécificités de chacun. Les encadrants s'accordent en effet sur les termes techniques, sur l'objectif de la séquence et son déroulement, ainsi que sur l'utilisation de modes pédagogiques adaptés à la population accueillie.

Cette progression professionnelle doit amener les usagers à l'acquisition d'un savoir-faire et d'un savoir-être professionnel qui, à terme, peut les amener selon leur volonté et leur projet à évoluer vers d'autres structures.

Pour atteindre cet objectif, l'ESAT propose deux possibilités pour s'approcher au maximum du milieu ordinaire et permettre à l'utilisateur de s'évaluer : les stages et les mises à disposition.

L'ACCOMPAGNEMENT VERS LE MILIEU ORDINAIRE

LES STAGES

Une première façon de tenter l'expérience en milieu ordinaire est de recourir au stage de courte durée. Ils peuvent être mis en place dans des Entreprises Adaptées ou des entreprises ordinaires. Par exemple, des usagers ont pu effectuer un stage dans le milieu hospitalier, en grande surface, en entreprise de travaux agricoles, en blanchisserie...

Une communication sur les départs en stage est d'ailleurs relayée dans le bulletin mensuel d'information des usagers de l'ESAT Sud Loire (cf extrait ci-dessous du bulletin n°5/2012).

Le recours au stage est une démarche résultant du projet personnalisé et peut répondre à plusieurs objectifs : changement d'activité professionnelle, rapprochement géographique du lieu de résidence, changement de type d'établissement, évaluation en milieu de travail...

Stage en milieu hospitalier

Céline a, comme elle le souhaitait, effectué un stage à l'Hôpital Maison de retraite « Pierre Sécher » au Loroux Bottereau. Celui-ci a duré deux semaines du 5 mars au 16 mars. Le métier correspondant est Agent de Services en milieu Hospitalier (A.S.H) et consistait à faire des toilettes, du ménage, servir les repas (hôtellerie) et animer.

L'ambiance était excellente tant avec les résidents (60) que le personnel, si bien que Céline veut recommencer un autre stage et faire avant la fin de l'année une formation dans ce domaine.



Anne

Stage en grande surface

Jonathan a effectué un stage à Carrefour Beau-lieu du 5 au 23 mars 2012. Il en est satisfait. Il a fait de la mise en rayons, du « facing » (disposition des boîtes dans les rayons). Les salariés ont leur rayon attribué et ils utilisent des transpalettes manuels et électriques. Leurs marchandises sont stockées dans une place attribuée dans la réserve.

Jonathan dit s'être bien habitué au personnel de Carrefour et s'être beaucoup investi dans son travail, ce qui a plu à l'entreprise.

Benoît



LES MISES A DISPOSITION

L'autre possibilité est la mise à disposition de personnel pour un client. En effet, l'ESAT travaille avec plusieurs clients qui le sollicitent ponctuellement lorsqu'un travail réalisable par les usagers se présente, notamment lors d'activités saisonnières (exemple : mise en bouteilles). Ce fonctionnement permet à l'utilisateur en capacité technique, qui le souhaite et pour qui l'activité demandée convient, de travailler dans une entreprise ordinaire pendant une durée déterminée. Ce mode de fonctionnement laisse une autonomie plus importante à l'utilisateur dans l'organisation de sa journée, l'intègre dans une entreprise avec ses contraintes et son fonctionnement, et met en valeur l'apprentissage réalisé à l'ESAT.

Mise à disposition maraîchage

Trois fois par mois, Rémy, Gwendal et/ou Sébastien (par deux) vont en mise à disposition à Tillières (Les Vergers du Pontonnet) pour du maraîchage (ils y vont 2 jours dans la semaine).

Leur tâche est de faire des plantations de fruits et légumes. Les légumes sont sous serres, plantés sur des bâches plastiques noires. Il s'agit de tomates, concombres, courgettes, petits pois, haricots verts et pommes de terre. Pour les fruits (ils ne sont pas sous serres), ce sont des fraisiers, framboisiers, melons ainsi que des pommiers (où ils sont amenés à faire des greffes). Les trois usagers font également de l'arrachage de bâches de temps en temps.

Pour Rémy, tout se passe très bien durant cette mise à disposition ; il trouve que le patron (Fabrice Ri-neau) est très humain. Celui-ci donne les consignes avant de travailler et ils exécutent le chantier. Les 3 usagers ont droit à des moments de pause, ce qui les encourage à travailler sérieusement (cela leur fait plaisir d'apprendre en travaillant). Quant à Gwendal, il serait intéressé d'y être embauché, malgré la longue distance qui sépare l'entreprise de son domicile.

Tous trois apprécient cette expérience de travail en milieu ordinaire.

Jean-Pascal

Ces mises à disposition sont réalisées principalement dans des entreprises déjà clientes de l'ESAT et sensibilisées au fonctionnement de la structure.

(cf extrait ci-contre du bulletin n°5/2012).

Selon le décret 2007-874 tout travailleur bénéficiant d'un contrat de mise à disposition, entre autres dispositions, continue à bénéficier d'un accompagnement médico-social assuré par l'ESAT, et reste comptabilisé dans l'effectif de l'ESAT. Ce contrat dure au maximum deux ans continus et peut être prolongé avec l'accord de la CDAPH.

Enfin, les mises à disposition chez les clients peuvent être valorisées à travers un partenariat. L'objectif de celui-ci serait d'assurer cette possibilité d'évolution pour les usagers avec un minimum annuel de temps de mise à disposition demandé à l'ESAT. Par ailleurs, le client pourrait mettre en valeur son investissement et sa participation à l'insertion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap.

L'INTEGRATION EN ENTREPRISE ADAPTEE

Un fort lien est tissé avec l'Entreprise Adaptée CERAME ATELIER dans le but, pour les usagers de l'ESAT Sud Loire, de créer un parcours adapté vers l'intégration dans le milieu ordinaire. Des mises à disposition chez les viticulteurs ou autres clients sont ainsi proposées pour les travailleurs ayant acquis les compétences nécessaires, en correspondance avec l'article 5 de la circulaire d'août 2008.

Un palier intermédiaire pourrait être créé en intégrant les usagers en Entreprise Adaptée de type viticole, ceci permettrait de sécuriser le passage en entreprise ordinaire, but final optimum d'une prise en charge en ESAT.

Dans l'optique de cette progression des usagers, depuis le 1^{er} janvier 2008, la gestion administrative et comptable de l'Entreprise Adaptée a été mutualisée afin d'entreprendre la restructuration nécessaire et l'accompagnement professionnel et social des salariés. Certains, pour qui l'activité n'était plus adaptée, ont été redirigés vers l'ESAT Sud Loire et autres ESAT.

A compter de janvier 2013, la coordination des équipes a été confiée, par mutualisation, à l'Éducateur Technique Spécialisé et se construit une synergie propice à une évolution vers l'emploi en milieu ordinaire des populations accueillies pour les 2 structures.

L'ESAT souhaite poursuivre le développement de la reconnaissance des compétences des usagers à l'aide de dispositifs variés : certificat de compétences, dispositif « différents et compétents » par exemple).

LA FORMATION CONTINUE DES USAGERS

Chaque projet personnalisé recense les formations suivies. La formation permet d'accroître ses savoirs, de formaliser des savoir-faire, elle peut aussi être un moyen de valider des acquis. Dans tous les cas, elle constitue un moyen de valoriser des compétences en vue de mettre en œuvre un parcours socio professionnel visant une intégration future en milieu ordinaire ou une professionnalisation accrue en interne.

Le contenu et les apports de ces formations peuvent constituer un support sur le terrain pour le moniteur d'atelier. Les notions acquises sont rappelées aux usagers lors de situations concrètes de mise en application et sont approfondies si nécessaire.

L'ESAT a déjà développé, avec le Chargé d'Insertion de l'UFFORE, un partenariat qui permet de tisser dès l'entrée ce lien essentiel du travailleur handicapé avec le monde du travail en milieu ordinaire. L'ESAT souhaite faciliter les synergies avec les Entreprises Adaptées et notamment CERAME ATELIER, qui sera ainsi amené à évoluer dans le cadre de la relocalisation (passerelle vers le milieu ordinaire associée à un suivi emploi).

4. L'ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL ET EDUCATIF

En complément de l'activité professionnelle, un étayage social est mené auprès des usagers par une Conseillère en Economie Sociale et Familiale. L'objectif principal est de développer l'autonomie et l'insertion sociale. L'accompagnement est défini avec l'utilisateur par le biais de son projet personnalisé. Les actions sont menées sous deux formes : le suivi individualisé et des actions éducatives collectives.

LES ATELIERS DE SOUTIEN

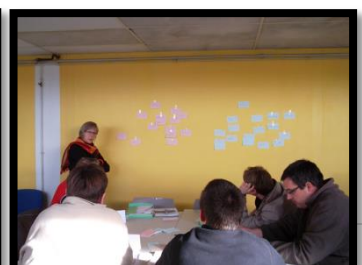
« Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent »- Article L 344-2-1 CASF.

Dans le cadre de la mise au travail de personnes adultes handicapées, en se rapprochant du fonctionnement du milieu ordinaire du travail, l'ESAT met en œuvre des actions de soutien de deux types :

- Soutien en rapport très étroit avec les activités professionnelles. Cela s'entend par les apprentissages professionnels propres à chaque activité de production. La fonction du Moniteur d'Atelier intègre cette dimension qu'il pratique et applique quotidiennement dans sa fonction d'encadrement et d'accompagnement.
- Soutien qui concerne essentiellement l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs ; ce qui sous-entend que l'ESAT n'est pas seulement un lieu où l'on vient pour « travailler et gagner sa vie », mais un endroit où l'on peut trouver une certaine reconnaissance professionnelle, mais également une reconnaissance sociale où chacun va pouvoir apprendre à conduire sa vie en société et construire son projet personnalisé.

Il s'agit d'actions éducatives animées soit par la Conseillère ESF, soit par des bénévoles, soit par des intervenants extérieurs. Le choix des ateliers se fait en cohérence avec les besoins exprimés lors des projets personnalisés. L'objectif principal est le maintien et le développement des acquis.

On peut citer l'atelier cuisine, l'atelier d'expression scénique, les ateliers santé animés par l'IREPS Pays de Loire (Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé), l'atelier budget, les ateliers soutien scolaire, l'atelier vie affective, l'atelier mémoire ou encore jardin...



L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE

La Conseillère en Economie Sociale et Familiale organise, en fonction des besoins exprimés par les usagers, des actions de soutien pour les démarches en lien avec la vie quotidienne : démarches administratives par exemple, recherche de logement, l'organisation de la vie sociale...

Elle est également le relais avec les chargés de curatelles, les soignants pour les usagers ayant un suivi médical, et les familles.

Elle participe enfin aux réunions avec l'équipe pluridisciplinaire au sein de l'ESAT, ce qui permet de faire le lien avec les projets personnalisés.

FOCUS SUR LE PROJET VACANCES



L'ESAT a fait le choix de favoriser l'aide au départ en vacances et l'accès aux loisirs de ses usagers en leur offrant la possibilité de bénéficier d'un système d'épargne bonifiée pour des chèques vacances. L'ESAT a l'accès au dispositif « Aide au départ en vacances des travailleurs en ESAT et anciens travailleurs en ESAT » mis en œuvre par l'ANCV et le CCAH (Comité National Coordination Action Handicap) Cela permet à nos usagers de bénéficier de financements conséquents pour leurs projets vacances. La conseillère a pour mission d'accompagner les usagers dans la construction de ces projets vacances.

L'ACCOMPAGNEMENT MEDICAL

L'ESAT n'est pas doté d'un professionnel médical pour assurer le suivi psychiatrique des usagers. L'interaction entre les professionnels de l'ESAT et les partenaires permet de rendre ces dispositifs toujours accessibles aux travailleurs handicapés ; les principaux partenaires étant :

- ⇒ La fédération de santé publique (CHS Daumezon) pour accompagner des usagers face à l'addictologie
- ⇒ L'hôpital Intercommunal Sèvre et Loire Site du Loroux Bottereau
- ⇒ Les CMP, les psychiatres libéraux...

5. LES PRINCIPES D'INTERVENTION

LA PARTICIPATION DES USAGERS

LE PROJET PERSONNALISE

La Loi n° 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale met l'accent sur la promotion des droits des usagers et ce, notamment, via une dimension de personnalisation de l'accompagnement.

Elle se traduit à l'ESAT par un document individuel de prise en charge qui précise les objectifs et prestations adaptées à la personne : le projet personnalisé. C'est au cours d'un entretien spécifique auquel participe l'ETS, le Moniteur référent et la Conseillère en Economie Sociale et Familiale que sont définies les modalités de la mise en place et un suivi de ce projet. Cet entretien peut être préparé par l'utilisateur en remplissant le formulaire « je construis mon projet » (cf document ci-dessous). D'autre part, ils peuvent s'ils le souhaitent, avoir la possibilité d'y associer une personne de leur choix en lui permettant de s'exprimer par le biais d'un document à compléter.

Au cours de l'année, des points réguliers sont effectués avec l'encadrement pour suivre les échéances fixées ensemble et réévaluer les objectifs du projet personnalisé comme le recommande l'ANESM dans ses publications.



LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

Le Conseil de la Vie Sociale a été élu le 9 novembre 2012 pour 3 ans. Il est composé de représentants de l'Association, du personnel, des usagers et des familles. Les usagers élus sont au nombre de trois.

Le CVS participe aux décisions concernant la vie de l'établissement. Il se réunit 3 fois par an. Le CVS est l'occasion pour les usagers et leur entourage de prendre la parole et de s'associer aux décisions intéressant le fonctionnement de l'établissement : organisation intérieure, vie quotidienne, activités, animation socio-culturelle, service et les projets d'équipements.

Le CVS est obligatoirement consulté sur le projet d'établissement et le règlement de fonctionnement. Une communication est réalisée après chaque CVS dans le bulletin mensuel de l'ESAT.

LES ENQUETES DE SATISFACTION ET LES RECLAMATIONS

Le recueil de la satisfaction auprès des travailleurs, familles et l'analyse de la satisfaction est régulièrement organisée. La transmission des résultats aux répondants est effective. 37.5% des usagers et 43% des familles ont participé à la dernière enquête en 2013.



Une boîte à idées est également à la disposition de tous les usagers qui peuvent faire part de leurs suggestions d'amélioration du quotidien de l'établissement. Un registre des plaintes est également en place à l'administration.

LE BULLETIN D'INFORMATIONS

Chaque semaine, le mardi midi après déjeuner ainsi que le vendredi matin de 8h15 à 10h15, l'équipe du journal se réunit pour choisir des articles à écrire avec la Conseillère en Economie Sociale et Familiale. L'ESAT s'est doté de 2 ordinateurs et de matériel de bureau pour assurer l'atelier. En février 2013, l'équipe du journal de l'ESAT se compose de 7 usagers.

L'équipe accepte également la participation d'autres usagers, s'ils le souhaitent, pour un article ponctuel.

LA BIENTRAITANCE

Des outils d'information sont diffusés afin de prévenir la maltraitance ; en 1^{er} lieu la diffusion de la charte des droits et libertés de la personne accueillie aux usagers et aux professionnels (cf annexe 2).

Il existe des outils de recensement des incidents, fiches de comportement qui permettent de recenser les situations et éviter qu'elles ne se reproduisent. Les informations sur le respect des usagers (attitudes, comportements) sont notées dans les transmissions.

L'ESAT a fait l'acquisition d'un logiciel qui gère les déclarations et le suivi des évènements indésirables afin de déployer une réelle démarche de gestion des risques.

Les moniteurs sont sensibilisés aux pratiques de Bientraitance et au respect des droits et libertés par le biais de leur formation de Moniteur d'Atelier.

Le plan d'amélioration de la qualité prévoit des actions ciblées en faveur du développement de la Bientraitance afin d'en faire un principe de l'accompagnement (formalisation de la procédure de prévention de la maltraitance, évaluation des risques par exemple).

LA SECURITE

LES RISQUES PROFESSIONNELS

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'Association a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT est doté de la personnalité morale.

Il se réunit au minimum 1 fois par trimestre¹ et est composé de :

- ↵ Le Directeur Général de l'Association
- ↵ 1 membre collègue cadres
- ↵ 2 membres collègue salariés dont un salarié de l'ESAT
- ↵ Le préventeur MSA
- ↵ Le médecin du travail
- ↵ L'inspecteur du travail
- ↵ La responsable des RH
- ↵ L'adjoint de direction

Le CHSCT a pour rôle de suivre les risques professionnels. L'évaluation est réalisée pour les usagers et les professionnels de l'ESAT. Celle-ci est formalisée dans le document unique, révisé par

¹ mais aussi à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ou à la demande motivée de deux membres du CHSCT.

le CHSCT de l'Association. Le document unique décrit de façon exhaustive les postes de travail, les matériels utilisés, les moyens de prévention en place et les actions de prévention à suivre pour réduire les risques. Ils sont cotés à l'aide d'une échelle de criticité. Un protocole de gestion des risques en entreprise est écrit et assure la pérennité du dispositif mis en place.

L'ESAT développe une réelle politique de formation en faveur de la sécurité au travail ; aussi, l'ensemble des moniteurs suivent la formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) ainsi que les recyclages réguliers.

LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS

L'ESAT met à disposition les équipements de protection individuelle ainsi que leur suivi, régulièrement.

Chacune des machines, qu'elle soit thermique ou électrique, est systématiquement accompagnée d'un dispositif d'équipement de protection individuel, adapté à l'engin. L'ESAT travaille avec des fournisseurs spécialisés pour mettre en place une protection permanente en situation de travail : gants de sécurité pour la taille, lunettes de protection, casques anti-bruit, grille de protection du visage, ... La tenue de travail est également conçue pour protéger l'utilisateur sur les chantiers, avec des cotes hiver ou été, ainsi que des chaussures et des bottes de sécurité.

L'ESAT suit scrupuleusement les préconisations du préventeur MSA, qui intervient régulièrement sur site.

Dans le cadre du développement de la gestion des risques, l'ESAT organise le suivi de chaque matériel. Des protocoles et procédures sont en place pour assurer le bon fonctionnement et le maintien de la sécurité des matériels (ex : protocole de gestion d'une anomalie de matériel de chantier). Des référents sont nommés.

LA SECURITE INCENDIE

La sécurité incendie est garantie par la mise en place de plusieurs dispositifs :

- Formation à l'évacuation et la mise en sécurité pour l'ensemble du personnel et des usagers par la Société ACFI (dernière en septembre 2012).
- Vérification annuelle des extincteurs par la Sté ISOGARD.
- Identification d'un point de ralliement à l'extérieur, modalités de stationnement des véhicules en marche arrière...

Le registre de sécurité atteste que les contrôles obligatoires sont bien effectués périodiquement par des organismes agréés.

PARTIE 3 - LES MOYENS AU SERVICE DU PROJET

1. LES RESSOURCES LOGISTIQUES

LE PARC DE VEHICULES

L'ESAT est doté de véhicules de type fourgon, permettant d'emmener les usagers et transporter le matériel sur les chantiers.

Que ce soit pour la réalisation de chantiers viticoles, d'entretien d'espaces verts ou d'interventions dans les milieux naturels, des équipements sont nécessaires afin de réaliser les contrats dans des conditions de travail optimales de sécurité et de qualité. Le suivi de ces véhicules et l'installation d'accessoires en fonction des besoins des usagers sont réalisés par un garage partenaire de proximité. De plus, chaque véhicule est équipé d'attelage remorque.

L'ESAT possède également des véhicules légers plus conventionnels, de type utilitaire, ainsi qu'un véhicule tout terrain. Celui-ci sert principalement pour les chantiers réalisés en bord de rivière de manière à pouvoir disposer du matériel au plus près du chantier. Il sert également à la traction de matériels plus lourds, comme le broyeur de branches ou les remorques par exemple.

LES OUTILS ET MACHINES

Pour la bonne réalisation de ses chantiers et pour un apprentissage dans des conditions similaires au milieu ordinaire, l'ESAT dispose de matériel professionnel dans chacun de ses ateliers. Ce matériel est renouvelé régulièrement et le parc s'agrandit en fonction des besoins. Pour l'atelier viticulture, les usagers peuvent travailler avec des sécateurs électriques ou des attacheurs autonomes par exemple.

L'atelier espaces verts utilise un parc plus conséquent de machines pour la réalisation des travaux d'entretien. Les équipes disposent de matériels thermiques adaptés aux tâches réalisées. Les principales machines sont donc les tondeuses autoportées ou autotractées, les débroussailleuses, les tronçonneuses et les tailles haies.

Pour la finition des chantiers et un travail de qualité, l'ESAT utilise également des rotofils, des souffleurs et toute une gamme d'outils manuels.

2. LES RESSOURCES HUMAINES

LES FONCTIONS

L'ESAT Sud Loire est représenté au sein des instances de l'Association, à savoir le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail, le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.

LES METIERS AUJOURD'HUI :

- ✓ Une Directrice Générale Adjointe de l'Association qui a été chargée depuis juillet 2005 de créer, de gérer et de développer la structure pour l'Association.
- ✓ Une Attachée Administrative qui coordonne l'activité technique et commerciale, le suivi RH et assure la gestion de la démarche qualité.
- ✓ Une Comptable, supervisée par une Chef Comptable.
- ✓ Un ETS, diplômé en juin 2012 qui coordonne les activités socioprofessionnelles et encadre les moniteurs.
- ✓ 5 Moniteurs qui assurent l'accompagnement des usagers à travers la mise en œuvre d'activités professionnelles adaptées autour des activités de vigne, des espaces verts, du maraîchage et de l'environnement. Ils apportent un soutien pédagogique adapté aux travailleurs qu'ils accueillent dans leurs ateliers respectifs. Ils sont responsables de la production au niveau technique et économique.
- ✓ Une CESF, dont l'embauche a été autorisée sur le budget ARS, met en œuvre et suit les projets de vie sociale individualisés. Elle est en interface avec les médecins, les CMP, les assistantes sociales, les curatelles... Elle identifie les besoins et organise les ateliers de soutien ou avec l'assistance de bénévoles le cas échéant.

L'ÉVOLUTION DES METIERS

Les activités exigeaient des professionnels expérimentés dans les métiers afin que les clients accordent leur confiance.

Les Moniteurs ont donc été recrutés dans le milieu viticole et espaces verts et auront tous suivi, à l'automne 2015, la formation de Moniteur d'Atelier 2^{ème} classe pour affiner leurs compétences d'encadrement des équipes et leur permettre d'acquérir un savoir-faire complet dans les métiers du médico-social.

LES FORMATIONS

Afin de suivre l'évolution du secteur médico-social et d'améliorer la pratique professionnelle de chacun, une politique de formation est mise en place dans la mesure du réalisable. A terme,

l'ensemble des moniteurs d'atelier va être formé sur le Certificat de Qualification aux Fonctions de Moniteur d'Atelier. Une formation Responsable d'Unité d'Intervention Sociale est également en cours.

D'autres formations font également partie intégrante du poste d'encadrement. Chaque encadrant de terrain renouvelle régulièrement son attestation de Sauveteur Secouriste du Travail. Des exercices d'évacuation et d'utilisation des extincteurs sont par ailleurs régulièrement organisés.

Enfin des formations avec de objectifs plus techniques sont mises en place comme le Certiphyto pour l'application de produits phytosanitaires ou le permis remorque légère, pour le transport du matériel de chantier.

LA DYNAMIQUE DE TRAVAIL D'ÉQUIPE, LA COORDINATION ET L'INTERDISCIPLINARITE

L'équipe encadrante de l'ESAT Sud Loire est une équipe pluridisciplinaire. Chaque personne de cette équipe a un rôle précis, avec des liaisons fonctionnelles entre chaque type de poste. Le travail d'équipe est articulé autour de trois grands axes, dans lesquels chacun s'investit.

Le premier axe est constitué par le suivi hebdomadaire de l'activité et des usagers. Cet axe se concrétise principalement par des réunions de service une fois par semaine sur un temps de 30 à 40 minutes. Ces réunions régulières sont un espace d'échange sur le déroulement de la semaine écoulée afin que chacun soit au fait de l'actualité de l'établissement et puisse adapter, le cas échéant, son fonctionnement.

Le second axe est centré plus spécifiquement sur l'utilisateur et sur son environnement. Il s'agit d'approfondir certains points, de contribuer à améliorer l'environnement de travail et de suivre de façon concrète les évolutions des personnes accueillies, usager par usager. Ce travail se déroule sous plusieurs formes : réunions d'équipe mensuelles, entretien de projet personnalisé avec l'utilisateur, entretien professionnel annuel avec l'utilisateur et réunion annuelle de bilan avec chaque groupe d'utilisateurs.

Enfin, l'équipe s'investit dans l'avenir de l'ESAT et dans les différents projets qui s'y rapportent. Ainsi, le déploiement de la démarche d'amélioration continue de la qualité concerne et réunit l'ensemble de l'équipe, comme pour la réalisation de l'évaluation interne, le renouvellement du projet d'établissement, la relocalisation du bâtiment ou les perspectives d'évolution de la structure. Cet investissement se traduit par une participation active aux réunions et consultations mises en place autour de ces différentes thématiques.

3. LES PARTENARIATS ET LA COMMUNICATION EXTERNE

LES CONTRACTUALISATIONS ENGAGEES

LES PARTENARIATS AVEC LES STRUCTURES MEDICO-SOCIALES ET SANITAIRES :

La volonté de toujours améliorer la prise en charge et l'accompagnement des travailleurs, passe par la mise en place de partenariats. Ainsi L'ESAT développe des relations avec les structures sanitaires et médico-sociales de proximité afin d'assurer une continuité adaptée à l'accompagnement des personnes handicapées :

- ⇒ Partenariats avec la fédération santé publique (CHS Daumezon) pour accompagnement des usagers face à l'addictologie
- ⇒ Hôpital Intercommunal Sèvre et Loire Site du Loroux Bottereau
- ⇒ Partenariat avec l'IREPS, Finances et Pédagogies (réalisation d'ateliers à destination des usagers)
- ⇒ CMP, Psychiatres libéraux...
- ⇒ Partenariat avec le lycée de Briacé
- ⇒ Mandataires de protection juridique
- ⇒ SAVS : CHANT ADAPEI (projet de convention de partenariat à moyen terme), L'Etape... autres ESAT du secteur
- ⇒ Pôle Prévention MSA
- ⇒ Bailleurs sociaux
- ⇒ Services d'aide à domicile du secteur
- ⇒ Foyers d'hébergement (FJT, Résidences sociales, Foyers pour travailleurs handicapés...)
- ⇒ Centre Médico Social du Loroux Bottereau
- ⇒ CCAS du Loroux Bottereau

L'ESAT est également inscrit dans une dynamique de réseau, notamment par son inscription à SOLIDEL. Ce réseau a été créé sous l'impulsion de la Caisse Centrale de la MSA et a pour vocation fondamentale de promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap sur les territoires ruraux. SOLIDEL vise à offrir aux ESAT et EA agricoles un espace de travail commun. L'objectif est de leur permettre d'échanger avec des pairs sur leurs métiers en général, et en particulier sur des questions aussi centrales que :

- ✓ La professionnalisation des ressources humaines
- ✓ Le développement des liens avec les entreprises ordinaires
- ✓ L'accroissement de la culture santé-sécurité au travail

LES PARTENARIATS COMMERCIAUX :

L'ESAT Sud Loire travaille uniquement en prestation de services pour ses trois ateliers.

La partie activité viticole propose ses services aux exploitations du vignoble nantais. Les usagers de l'ESAT, accompagnés par les moniteurs, sont en mesure de réaliser l'ensemble des tâches manuelles sur le cep de vigne tout au long de son cycle annuel. De la taille aux vendanges, les équipes interviennent chez les viticulteurs tout au long de l'année. Actuellement, plus d'une trentaine de clients sollicitent l'ESAT chaque année pour des travaux viticoles.

En espaces verts, les prestations sont effectuées dans le cadre de contrats annuels ou ponctuels. Les équipes travaillent en grande majorité sur l'entretien. Quelques chantiers de création sont mis en place, notamment pour des gazons ou de petits massifs. Cette partie de l'activité concerne également une trentaine de clients.

Les interventions sur les espaces naturels sensibles sont réalisées suite à des appels d'offres sur des marchés publics. Le travail concerne principalement, au niveau de l'ESAT, les zones humides et les bords de cours d'eau.

Une grande partie des clients reconduit d'année en année ses demandes. Ils sont également sensibilisés au milieu du handicap. Les encadrants ou le coordonnateur prennent un temps chez les nouveaux clients pour expliquer le fonctionnement de l'ESAT, le public accueilli et le cadre dans lequel va s'effectuer la prestation. Un projet de document de présentation est à l'étude pour formaliser cette démarche. Cette sensibilisation des clients a permis également de mettre en place les mises à dispositions de personnel dans un cadre sécurisant pour les usagers. Ce partenariat fait également l'objet d'un projet visant à valoriser l'ESAT, ses usagers et l'entreprise partenaire.

L'ESAT travaille également, par le biais de marchés publics ou de partenariats, avec des structures publiques ou interprofessionnelles, comme la Chambre d'Agriculture ou le Conseil Général par exemple.

Plusieurs projets de conventionnement sont à l'étude. L'ESAT travaille notamment en relation avec le Conseil Général et les entreprises pour réaliser les heures d'insertion prévues dans le cadre de marchés publics (exemple : travaux expérimentaux sur aménagements de bords de route, pose de clôtures).

Tous ces éléments amènent donc l'ESAT à réfléchir sur une augmentation de la capacité d'accueil à moyen terme (+ 12 places).

LA COMMUNICATION

La communication est un support qui revêt une importance croissante aujourd'hui dans les échanges et l'évolution des institutions comme celle de l'ESAT. Plusieurs supports sont utilisés pour la communication externe :

- Le Site Internet de l'Association sur lequel on retrouve par exemple les dernières actualités de l'ESAT sur la démarche d'évaluation interne (www.briords.asso.fr)
- Les rapports d'activités et d'évaluation transmis aux autorités
- Les clients à travers les prestations et les enquêtes de satisfaction

L'ancrage de l'ESAT dans le territoire apporte une plus-value très importante dans la reconnaissance des compétences des travailleurs et améliore l'information concernant la connaissance du public accueilli et l'image du handicap. C'est dans ce contexte que l'ESAT souhaite pérenniser son action sur le territoire, se faire reconnaître et inscrire les usagers dans le paysage local.

4. LA DEMARCHE QUALITE ET LA GESTION DES RISQUES

Depuis plusieurs années, l'ESAT s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et dispose de compétences interne pour animer la démarche ; l'ETS Coordonnateur des équipes et l'Attachée Administrative ont pour mission d'assurer le suivi et le déploiement de la démarche. La dynamique a été initiée notamment à travers la réalisation de l'évaluation interne, qui a nourrit le projet d'établissement et dont le plan d'actions fait partie intégrante du PE (cf partie 4).

L'évaluation interne a interrogé les thèmes spécifiques à l'accompagnement des usagers :

Axes d'évaluation	Thèmes
Axe 1 : La garantie des droits et de la participation des usagers	Thème 1 : Respect des droits Thème 2 : Participation des usagers et des proches Thème 3 : Les droits en matière de confidentialité, de partage et d'accès aux informations
Axe 2 : Prévention des risques inhérents à la vulnérabilité des usagers	Thème 1 : La sécurité des personnes Thème 2 : La prévention de la maltraitance Thème 3 : Les risques professionnels
Axe 3 : La promotion de l'autonomie et de la qualité de vie	Thème 1 : L'accompagnement technique et thérapeutique Thème 2 : Le développement des activités professionnelles compatibles avec les compétences et potentialités des usagers Thème 3 : L'ouverture de l'établissement à et sur l'environnement Thème 4 : L'accessibilité et le cadre de vie
Axe 4 : Personnalisation de l'accompagnement	Thème 1 : La personnalisation de l'intervention Thème 2 : La personnalisation de l'accueil

Il a été créé un comité de pilotage pour réaliser l'évaluation interne de manière participative. Il est composé de membres de la structure :

- La Directrice Générale Adjointe chargée de la Gestion de la gestion de l'ESAT
- L'Attachée Administrative chargée de la qualité
- L'Éducateur Technique Spécialisé
- La Conseillère en Economie Sociale et Familiale
- Les Moniteurs d'Atelier
- La Chef Comptable

L'ensemble de l'équipe a été formée à la démarche qualité. Un soutien méthodologique, par un organisme de formation extérieur² et pendant 3 années a participé au déploiement de la démarche au quotidien.

L'évaluation a également permis de s'interroger sur le fonctionnement de l'ESAT, sa place dans le contexte local, la gestion des ressources humaines ou encore de déploiement de la démarche qualité.

D'autres thèmes ont pu également être approfondis impliquant un recueil de données plus exhaustif que ceux recueillis à partir du référentiel et donnant lieu à des indicateurs chiffrés ; on peut citer comme exemple : l'étude quantitative des absences à l'ESAT, l'analyse de la qualité des transmissions, l'évaluation de la satisfaction des usagers, des familles et des clients, le suivi des évènements indésirables...




Le plan d'amélioration de la qualité, issu de l'évaluation interne, est totalement informatisé sous forme de fiches projet/fiches actions et coordonné par l'Attachée Administrative et l'ETS en charge de la qualité. Des outils de suivi sont en place : calendrier, planning, état d'avancement des actions...

Chaque pilote de projet dispose de ses fiches actions.

La mise en œuvre fait l'objet de réunions mensuelles régulières de l'équipe salariée et un outil de suivi de l'avancement de la démarche qualité est en place (annexe 3).

L'intégration des recommandations de bonnes pratiques (RBP) de l'ANESM a été abordée via le référentiel d'autoévaluation. Elles ont été également une base de réflexion pour mettre en œuvre des actions d'amélioration lorsqu'un thème a fait l'objet d'une publication. Ex : utilisation de la RBP publiée par l'ANESM « les attentes de la personne et le projet personnalisé ». Elles ont été utilisées pour cadrer la méthode de l'évaluation en utilisant la RBP « La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1» et cadrer la rédaction du projet d'établissement en utilisant la RBP «Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service ».

² MQS Formation (35-Bruz) 

PARTIE 4 - LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, ET DE DEVELOPPEMENT

L'évaluation interne a nourri le projet d'établissement et a facilité sa révision. Aussi, les résultats de l'évaluation et notamment les objectifs à atteindre très opérationnels sont décrits dans ce chapitre. D'autres axes ont également été intégrés suite à la réflexion plus globale de l'équipe pluridisciplinaire au moment de la rédaction du projet d'établissement.

I. LES PROJETS D'EVOLUTION A 5 ANS

AXE 1 : LA RELOCALISATION DE L'ESAT

A l'horizon 2015, l'ESAT prévoit une relocalisation afin de proposer des locaux adaptés à l'accueil des usagers, et répondre aux demandes de tous les acteurs, tant au niveau du confort et du cadre de vie que le respect de la sécurité.

L'opération de travaux consiste en la construction d'un bâtiment sur la commune, avec l'intégration de l'EA CERAME ATELIER. Le projet prévoit une architecture évolutive et modulaire qui permettra une augmentation de la capacité d'accueil, si celle-ci est autorisée, ainsi que le développement de nouvelles activités qui pourraient se présenter.

AXE 2 : LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES

Inscrit dans les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et dans la continuité de la méthode développée par l'ESAT à travers les séquences d'apprentissage ou encore le partenariat avec le Lycée de Briacé, l'ESAT souhaite promouvoir et développer les actions afin de reconnaître les compétences des usagers.

Des outils tels que le livret d'apprentissage, les certificats de compétences ou l'inscription dans des dispositifs de reconnaissance des compétences des salariés (ex : Différent & Compétent) sont autant de pistes pour atteindre cet objectif. Celui-ci est par ailleurs rappelé dans le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance, et à la VAE des travailleurs handicapés accueillis en ESAT. Cette reconnaissance participe à la construction de l'identité sociale et professionnelle des usagers accueillis.

AXE 3: LE DEVELOPPEMENT D'UNE COMMUNICATION EXTERNE EN FAVEUR DES USAGERS

Aujourd'hui encore, le grand public comme les acteurs économiques ordinaires se représentent mal les activités proposées en ESAT. Pourtant, ils développent des activités traditionnelles ou

plus innovantes et à forte technicité et touchent des secteurs comme celui de l'ESAT Sud Loire, la viticulture et l'environnement.

L'ESAT Sud Loire se projette comme un acteur de l'économie sociale à part entière et doit être connu et reconnu par les personnes ressources de son bassin de vie. De nombreuses pistes sont avancées comme le développement de la participation de l'ESAT aux événements locaux en valorisant les réalisations des travailleurs handicapés, le développement de la communication via les médias, la signalétique des véhicules, la signalétique de l'ESAT ou encore l'organisation de portes ouvertes.

AXE 4 : L'ADAPTABILITE DU TRAVAIL

Au regard de l'évolution de la population des usagers, des intérêts professionnels, des compétences, de la fatigabilité, l'ESAT doit pouvoir aménager des conditions de travail (temps, horaires, utilisation d'outils/techniques, ...), notamment en fonction d'évolutions identifiées.

L'adaptation des conditions de travail s'effectuera dès l'entrée, puis tout au long du parcours dans le cadre du projet personnalisé.

Les adaptations nécessaires sur le poste de travail pourront se faire par la modification de l'organisation des journées par exemple. Le projet d'ouverture d'une section annexe de l'ESAT, depuis de nombreuses années en réflexion pourra être un outil au service de l'adaptabilité du travail.

AXE 5 : LE DEVELOPPEMENT DES PRESTATIONS DE SERVICES EN VUE DE L'INSERTION DANS LE MILIEU ORDINAIRE

Compte tenu de l'activité économique du secteur viticole, de la demande des clients de plus en plus exigeants et la pénurie des formations des professionnels viticoles dans le secteur, il s'agit là d'un axe de travail essentiel à développer. Il pourra se faire sous la forme de prestations de services pour des tâches demandant de la technicité.

La facilitation des synergies avec les Entreprises Adaptées, notamment CERAME ATELIER, sera un support pour développer l'insertion dans vers le milieu ordinaire et en faire un tremplin vers l'exercice d'une profession de manière plus classique.

AXE 6 : LA RESTRUCTURATION DU POLE ADMINISTRATIF

Dans le cadre de la réorganisation des établissements et services de l'Association, il est envisagé à terme une gestion administrative centralisée suite à la création d'un siège social.

2. LES AXES DE TRAVAIL ISSUS DE L'ÉVALUATION INTERNE

Sont conservés au projet d'établissement les axes de travail issus de l'évaluation interne, centrés sur l'accompagnement de l'utilisateur, qui n'ont pas débuté ou sont encore en cours de réalisation au moment de la rédaction de ce projet. Les résultats complets sont consultables dans le rapport d'évaluation interne (annexe 4).

AXE 1 : LA GARANTIE DES DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

- ↔ Améliorer la communication sur les droits auprès des usagers
- ↔ Garantir le droit concernant l'accès aux informations confidentielles
- ↔ Mettre en place le dossier unique individuel (action à long terme)
- ↔ Organiser la gestion du dossier (y compris archivage)
- ↔ Se renseigner sur la réglementation en vigueur et quelles informations à diffuser (lors d'une sortie d'un usager notamment)

AXE 2 : LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

- ↔ Améliorer la connaissance des publics extérieurs
- ↔ Développer la formation théorique sur les ateliers professionnels (supports de formation diaporama...)
- ↔ Développer l'évaluation annuelle des réalisations de projets individuels
- ↔ Inscrire le fonctionnement de l'établissement dans les recommandations de l'ANESM
- ↔ Mettre en place des outils de suivi en amont et aval de l'accompagnement
- ↔ Mettre en place un livret d'apprentissage
- ↔ Ouvrir une SAESAT
- ↔ Poursuivre le développement des ateliers de soutien

AXE 3 : LA GESTION DES RISQUES

- ↔ Améliorer la communication auprès des salariés concernant la diffusion des textes législatifs
- ↔ Améliorer la gestion de crise
- ↔ Améliorer la prévention et la gestion des risques de maltraitance (définition de la maltraitance en ESAT, évaluation des risques spécifiques et formalisation de la procédure)
- ↔ Améliorer la sécurité incendie (conduite à tenir, plan d'évacuation, point de ralliement, vérification des accès)
- ↔ Développer les compétences sur la prévention du risque incendie pour tous les salariés
- ↔ Améliorer l'entretien des locaux
- ↔ Décrire la conduite à tenir en cas d'urgence

- ↵ Mettre en place le suivi de l'entretien et vérification du bon fonctionnement des véhicules
- ↵ Organiser et sécuriser le système d'information
- ↵ Organiser la gestion du transport et définir les responsabilités
- ↵ Assurer le suivi des risques professionnels : chutes, risques d'agressivité des usagers, risques T.M.S., risque chimique, risque corporel, risque d'exposition aux ondes, risque incendie, risque psychosocial
- ↵ Respecter la réglementation sur le PTAC et le PTR
- ↵ Sécuriser le trajet entre l'arrêt de bus et l'ESAT

AXE 4 : LA PROMOTION DE L'AUTONOMIE, DE LA QUALITE DE VIE ET DE LA SANTE

- ↵ Améliorer la communication externe
- ↵ Améliorer le circuit d'information pour les questions d'orientation
- ↵ Assurer la définition de la fonction d'accompagnement, technique et thérapeutique
- ↵ Développer un réseau clients (conventionnement, adhésion charte...)
- ↵ Mettre en place des partenariats avec les clients ou entreprise partenaires

LISTE DES SIGLES

ANESM agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

ANCV Agence Nationale pour les Chèques-Vacances

ARS Agence Régionale de la Santé

CESF Conseillère en Economie Sociale et Familiale

CCAH Comité National Coordination Action Handicap

CCAS Centre communal d'action sociale

CDAPH commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CHS Centre hospitalier spécialisé

CHSCT comité d'hygiène et de sécurité dans les conditions de travail

CMP centre medio psychologique

CVS conseil de la vie sociale

DGAS direction générale des affaires sociales

EA entreprise adaptée

ESAT établissement et service d'aide par le travail

ETS éducateur technique spécialisé

FH Foyer d'hébergement

FV Foyer de vie

IREPS Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé

MSA Mutualité Sociale Agricole

MDPH maison départementale des personnes handicapées

PE projet d'établissement

PPI projet personnalisé

RBP recommandations de bonnes pratiques

RH Ressources Humaines

SACAT ou SAESAT section annexe a l'ESAT

SAVS Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

UFFORE Unité fonctionnelle de formation et de réinsertion

ANNEXES

ANNEXE 1 : ARRETE D'AUTORISATION

ANNEXE 2 : CHARTE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNES ACCUEILLIE

ANNEXE 3 : EXEMPLE DE FICHE DE SUIVI DE L'AVANCEMENT DE LA DEMARCHE QUALITE

ANNEXE 4 : RAPPORT D'EVALUATION INTERNE