

Projet d'établissement

ESAT Carcassonne – Castelnaudary



2011-2016

ESAT Carcassonne - Castelnaudary APAJH 11
5 bis rue Faraday – ZA Amouzette
11880 CARCASSONNE
Tél. : 04 68 71 34 50
Courriel : esat.carca.cenne@apajh11.fr

Sommaire

Introduction	p. 4
1 – A l’origine...	p. 5
A - Un établissement de l’APAJH 11	p. 5
B - Historique de sa création	p. 5
C - Cadre réglementaire	p. 6
Orientations territoriales	p. 6
Orientations nationales	p. 6
D – Vocation de l’ESAT Carcassonne-Castelnaudary	p. 7
2 – Un parcours adapté à chaque travailleur	p. 9
A – La population accueillie	p. 9
Profils des travailleurs de l’ESAT	p. 9
Changement de population, changement d’accompagnement	p. 11
B – L’accompagnement médico social	p. 13
Admission à l’ESAT	p. 13
Projet d’organisation médico sociale	p. 15
Plan d’action personnalisé	p. 16
Evaluation et suivi	p. 16
Dossier de l’usager	p. 17
Activités de soutien	p. 18
C – Les activités sur le terrain	p. 19
Organisation du temps de travail	p. 19
Organisation logistique	p. 19
Présentation des activités proposées	p. 20
D – Un parcours socio professionnel adapté	p. 24
Partenariats	p. 24
Formation continue des usagers	p. 24
La formation comme vecteur de professionnalisation	p. 25
Diversifier les activités	p. 26
Insertion en milieu ordinaire	p. 26
Cellule de vigilance	p. 28

3 – Une identité propre à notre organisation p. 29

A – Ressources humaines p. 29

Organigramme p. 29

Salariés de l'ESAT p. 30

Formation continue des personnels p. 30

Entretien de développement et de progrès p. 31

B – Instances de participation p. 31

Conseil à la vie sociale p. 31

Ordinogramme des réunions p. 32

C – L'ESAT dans son environnement p. 33

Situation géographique et contexte socio économique p. 33

Partenariats et réseaux p. 33

4 – Améliorer nos pratiques p. 35

A – Volet social = ressources humaines p. 35

Conditions de travail p. 35

Professionnalisation des parcours individuels p. 36

Démarche qualité p. 37

B – Volet environnemental p. 38

C – Volet économique p. 39

Conclusion p. 40

Liste des sigles employés p. 41

Références bibliographiques p. 41

Annexes p. 42

Introduction

▲ Le projet d'établissement est un document qui garantit le droit des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure.

▲ L'élaboration de la réécriture du projet d'établissement de notre ESAT s'est effectuée en deux temps :

- En premier lieu des réunions de direction ont permis de définir les orientations du projet de l'ESAT pour les cinq ans à venir,
- Dans un second temps des réunions avec les équipes encadrantes (moniteurs d'ateliers) ont permis la production du contenu, notamment pour que chacun se reconnaisse dans ce qui est écrit et donne du sens à l'activité professionnelle.

La démarche est participative, c'est-à-dire que les personnes qui ont collaboré à ce travail l'ont fait sur la base du volontariat. Des contributions écrites ont également été apportées de la part des équipes techniques.

Les membres du conseil à la vie sociale ont approuvé le contenu du projet lors de la réunion trimestrielle du jeudi 3 novembre 2011.

▲ Ce projet d'établissement composé de quatre parties s'attachera à rappeler le contexte de création d'un ESAT, puis à projeter une image de nos pratiques professionnelles en matière d'accompagnement socio professionnel, ensuite à présenter les moyens de l'établissement et enfin à définir les axes d'améliorations envisagés pour les cinq ans à venir.

1 A l'origine ...

A Un établissement de l'APAJH 11

Créée en 1965, l'association APAJH 11 gère aujourd'hui 22 établissements et services pour enfants et adultes :

- 1 C.M.P.P: Centre Médico-Psycho-Pédagogique,
- 4 I.M.E: Instituts Médico Educatifs,
- 1 I.T.E.P : Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique,
- 2 E.S.A.T : Etablissements et Services d'Aide par le Travail,
- 3 E.A : Entreprises Adaptées,
- 4 S.E.S.S.A.D : Services d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile,
- 4 foyers d'hébergement,
- 1 foyer occupationnel,
- 1 S.A.V.S : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale,
- 1 S.A.M.S.A.H : Service d'Accompagnement Médico-Social Adultes Handicapés.

Ces établissements et services accompagnent près de 1800 personnes.

▲ Le projet associatif 2011 vient rappeler la finalité de ses actions : « le mieux-être des personnes accompagnées » et les valeurs fondamentales de l'APAJH : **primauté de la personne et respect de la dignité.**

Il porte les orientations stratégiques que l'association souhaite opérer pour les cinq ans à venir : développer le partenariat au niveau local, construire un ancrage régional et renforcer le siège en tant qu'interlocuteur central des autorités de contrôle.

- ▲ L'association se fixe pour objectifs, entre autres :
- de prévenir les nouveaux besoins des personnes en prenant notamment en compte le vieillissement de la population handicapée et l'augmentation des prises en charge de malades psychiques,
 - veiller à la qualité des accompagnements,
 - optimiser les ressources.

B Historique de sa création

En 1975 le premier ESAT de l'APAJH Aude ouvre ses portes à Laroque de Fa.

L'ESAT Carcassonne Castelnaudary est le résultat du regroupement et de la réorganisation des structures géographiquement distinctes : Carcassonne, Castelnaudary, Cenne-Monestiés.

L'arrêté préfectoral n°970462 du 20 juin 1997 autorise la fusion et porte l'agrément à 120 places. A compter du 1^{er} janvier 2008, l'intégralité de l'ESAT de Cenne-Monestiés est transférée sur la ville de Castelnaudary.

Aujourd'hui, l'ESAT a un agrément de 120 places et peut accueillir des personnes orientées par la CDAPH âgées de 18 à 60 ans.

C Cadre réglementaire

Orientations territoriales

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 Schéma départemental des adultes handicapés de l'Aude élaboré par le Conseil général de l'Aude,
 - le Schéma régional d'organisation médico-sociale (SROMS) élaboré par l'Agence régionale de santé (ARS).
- ▲ Ces deux schémas font état d'un taux d'équipement départemental en ESAT comme suffisant pour répondre à la demande des travailleurs handicapés, et expriment la nécessité de créer des Sections annexes aux établissements et services d'aide par le travail (SAESAT) afin de répondre principalement aux besoins des personnes en situation de handicap vieillissantes. Le dernier SROMS publié par l'ARS Languedoc-Roussillon le 18/07/2011 reprend ces orientations.

Orientations nationales

- ▲ La loi 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, rappelle la place de la personne en situation de handicap au centre du dispositif.
- ▲ La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale réaffirme le droit des usagers.
- ▲ Le 1er août 2001, la loi organique relative aux lois de finances (*LOLF*) assigne des objectifs et des indicateurs de performance aux crédits d'état relatifs au financement des ESAT.
- ▲ Des décrets et circulaire viennent renforcer les principes de ces lois :
 - Décret n°2003-1095 du 14 novembre 2003 relatif au règlement de fonctionnement,
 - Décret n°2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale et aux autres formes de participation,
 - Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation,
 - Décret 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des ESAT,
 - Décret 2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux ESAT et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs handicapés admis dans ces établissements ou services,
 - Décret n°2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux
 - Circulaire DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relative aux ESAT et aux personnes handicapées qui y sont accueillies,
 - 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 ESAT.

D Vocation de l'ESAT Carcassonne-Castelnaudary

L'ESAT Carcassonne – Castelnaudary accueille et accompagne des personnes en situation de handicap mental et/ou psychique bénéficiant d'une orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées - CDAPH vers le milieu de travail protégé. Leur taux de handicap est variable et la capacité de travail est inférieure à 30%.

▲ Le travailleur intégré à un ESAT n'a pas le statut de salarié. Toutefois, certaines règles du code du travail lui sont applicables : hygiène et sécurité, médecine du travail, congés payés, formation professionnelle.

▲ Le cadre de l'ESAT assure :

➔ **Protection et intégration**, en proposant

des conditions de vie structurantes, des activités de soutien et un travail adapté à temps plein ou à temps partiel pour :

- Faciliter l'adaptation de la personne au sein de l'établissement et veiller au respect de ses droits,
- Permettre l'acquisition et le développement de compétences techniques, professionnelles et sociales,
- Soutenir la personne pour la recherche de son bien-être et de son ouverture citoyenne et culturelle,

➔ **Promotion et accompagnement du projet personnalisé** de l'utilisateur en favorisant son évolution vers des dispositifs de moins en moins protégés, si ses capacités le permettent et si l'utilisateur en manifeste la demande.

En d'autres termes, l'ESAT veut apporter à chaque personne accueillie des **savoirs, savoir-être et savoir-faire utilisables en interne à l'établissement et transposables hors de l'institution** dans leur rapport au monde du travail et dans les relations avec autrui. Il s'agit dans un premier temps de faire émerger des compétences socio professionnelles et transversales, de les développer et de les maintenir.

L'accompagnement doit leur offrir un cadre où s'affirment leurs compétences, leurs aspirations et leurs motivations pour construire leur parcours. Il doit leur permettre de se découvrir comme personne en capacité de prendre des responsabilités, des initiatives et de faire des choix.

▲ L'ESAT forme une **unité de production au service de l'accompagnement** médico social. Pour assurer le renouvellement de l'outil de production, l'amélioration des conditions de travail et du cadre bâti, la protection des personnes l'établissement compte sur les excédents générés par son budget commercial.

Du côté de la loi :

Article L 344-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles : « Les établissements et services d'aide par le travail accueillent des personnes en situation de handicap dont la commission prévue à l'article L. 146-9 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 ».

Atteindre l'équilibre économique dans un minimum de temps tout en maintenant un maximum de confort pour l'utilisateur permet de focaliser l'attention des équipes sur le projet d'action personnalisé des usagers. Economiquement viables, valorisantes et rapidement adaptables aux potentiels des personnes accueillies, telles doivent être les caractéristiques des activités professionnelles de l'ESAT.

2 Un parcours adapté à chaque travailleur

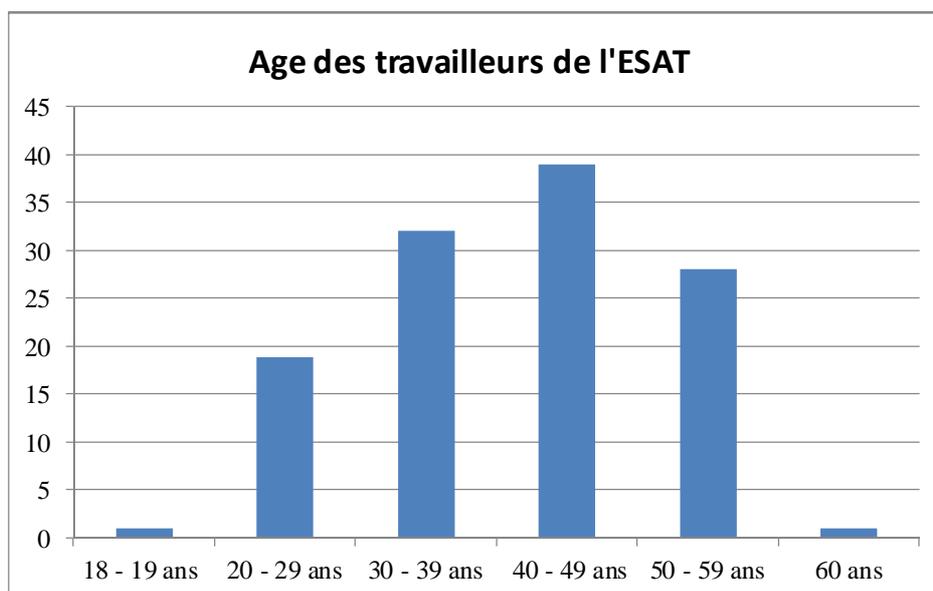
Une personne qui a déjà travaillé en milieu ordinaire et pour qui l'orientation en ESAT est devenue nécessaire au regard de son état de santé psychique a des attentes différentes en matière d'aide par le travail d'une personne qui a évolué dans le secteur du handicap depuis son plus jeune âge en raison d'un handicap mental (déficience intellectuelle et/ou troubles associés). Chacune est en droit d'envisager son passage en ESAT comme un tremplin à plus ou moins long terme. Il faudra donc adapter pour chacune de ces personnes une progression qui lui permettra de travailler ou retravailler en milieu ordinaire dans le cas où les capacités mobilisables le permettraient.

L'objectif poursuivi par l'établissement reste le bien-être de la personne dans son rapport au monde du travail avec l'acquisition et le maintien de compétences transversales, et ensuite son autonomie en dehors ou au sein de toute structure protégée (travail, hébergement).

A La population accueillie

Profils des travailleurs de l'ESAT

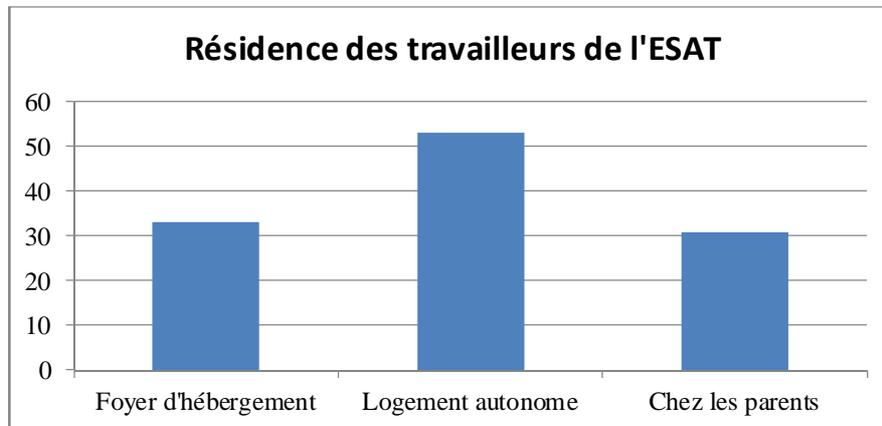
▲ Que ce soit au niveau départemental ou au niveau de notre ESAT on constate un **vieillessement de la population accueillie**.



En 2011, sur 120 travailleurs à l'ESAT 68 ont plus de 40 ans, soit 57 % de l'effectif.

Dans 5 ans, 11 personnes seront parties à la retraite (si elles partent à 60 ans), soit 9 % de l'effectif. La moyenne d'âge des usagers est de 41 ans.

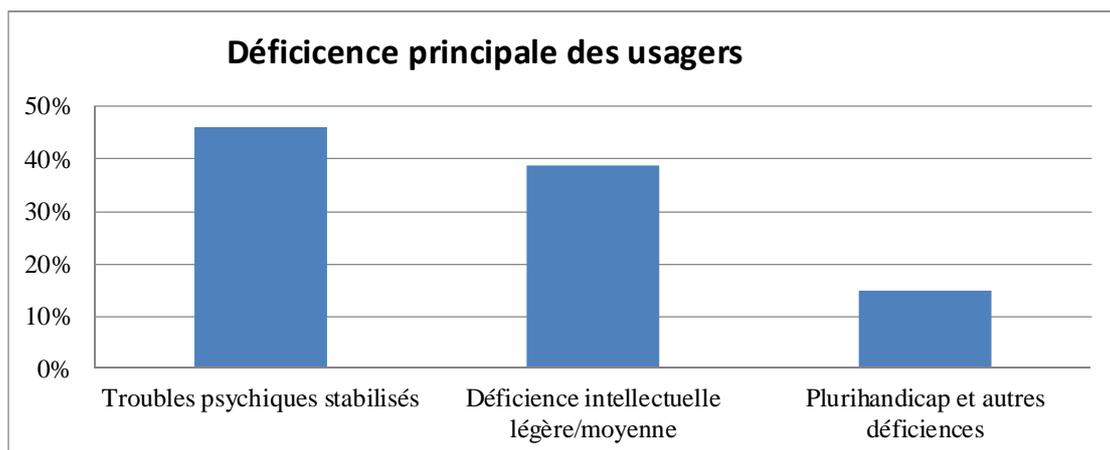
▲ **Concernant la résidence**, on constate que 28 % des personnes accueillies à l'ESAT sont hébergées en foyer, 42 % vivent dans un logement autonome, et 26 % sont hébergées par leurs parents.



Parmi les 53 personnes qui vivent de façon autonome dans leur propre logement, 23 d'entre elles vivaient en foyer conjointement à leur entrée en ESAT et ont acquis leur autonomie de résidence depuis. Certaines ont créé un foyer (vie maritale avec ou sans enfants) et sont bien inscrites dans le tissu social.

▲ **La population de l'ESAT est mixte**, on note une présence masculine plus importante, soit 75 % de l'effectif.

▲ **Concernant la répartition par déficience principale des usagers**, on peut noter dans l'évolution de ces dernières années une progression des troubles de la personnalité et du psychisme.



Pour ces personnes qui présentent des déficiences sévères ou des manifestations de forte instabilité, des difficultés particulières d'adaptation à une activité collective régulière vont être vérifiées. Ces personnes demandent un accompagnement adapté qui peut mettre en évidence les limites du dispositif et des moyens actuels de l'ESAT.

Changement de population, changement d'accompagnement

Gérard Zribi dans son ouvrage *Les handicaps psychiques – concepts, approches, pratiques* paru en 2009 rappelle les constats suivants dans le secteur psychiatrique :

- Depuis une cinquantaine d'années le secteur de la santé mentale a connu une réorganisation : la sectorisation psychiatrique s'est progressivement substituée à l'hôpital autrefois seule solution proposée et par conséquent s'est opéré un passage massif du sanitaire vers le médico social autrement appelé phénomène de désinstitutionnalisation ;
- Pour les ESAT définis comme des institutions médico sociales, les soutiens psychosociaux sont limités par la loi pour assurer un accompagnement répondant aux spécificités des handicapés psychiques. Au final on peut craindre que seules les personnes les plus stabilisées et les plus sociabilisées, soit une minorité d'entre eux, puissent connaître une insertion pérenne dans le milieu protégé.

▲ Ce constat nous amène à la question de **l'évolution de l'accompagnement** à envisager pour les personnes ayant des troubles d'ordre psychique : difficultés comportementales et relationnelles, instabilité à un poste de travail, absentéisme, fatigue, manque de discernement. Le personnel d'encadrement doit également être sensibilisé et formé à l'accompagnement spécifique des personnes présentant ces pathologies.

▲ Face aux difficultés de ces personnes l'ESAT doit envisager des **partenariats plus soutenus** avec les acteurs les accompagnant par ailleurs : SAVS, clinique ou hôpital psychiatrique, Centre médico psychologique - CMP, MDPH, médecins généralistes, médecin du travail... .

▲ Dans un contexte économique toujours plus tendu, l'ESAT doit d'une part assurer un équilibre financier et d'autre part donner du sens au travail que font les personnes accueillies pour en retirer des satisfactions personnelles comme l'estime de soi, le sentiment d'utilité et

d'appartenance sociale. C'est pourquoi il tente de proposer à chacun une activité en adéquation avec ses capacités. Le travail à temps partiel présente l'avantage de maintenir une activité à caractère professionnel tout en observant des temps de repos nécessaires.

▲ La question du **vieillessement des travailleurs** implique pour certains une fatigabilité importante et donc une baisse de l'efficacité professionnelle. Actuellement l'ESAT prend en compte cette problématique en adaptant le poste de travail à la personne et lui propose le travail à temps partiel quand cela devient nécessaire.

La personne en situation de handicap demande parfois à travailler à temps partiel de son propre chef soit pour raison de santé ou à la suite d'un arrêt maternité, un tiers peut aussi faire cette demande : foyer d'hébergement, médecin du travail, SAVS, famille.

■ Pour toutes ces raisons, en novembre 2010, un cahier des charges pour la création d'une section annexe à l'ESAT – SA-ESAT a été déposé auprès du Conseil général de l'Aude afin de répondre au mieux à ces usagers en perte de potentialités pour qui le travail en ESAT est devenu difficile à temps plein. La SA-ESAT permettrait ainsi de proposer à ces personnes d'être sur un poste de travail à mi-temps et de participer le reste du temps à des activités relevant d'un accompagnement social et ainsi d'éviter une rupture totale avec l'ESAT.

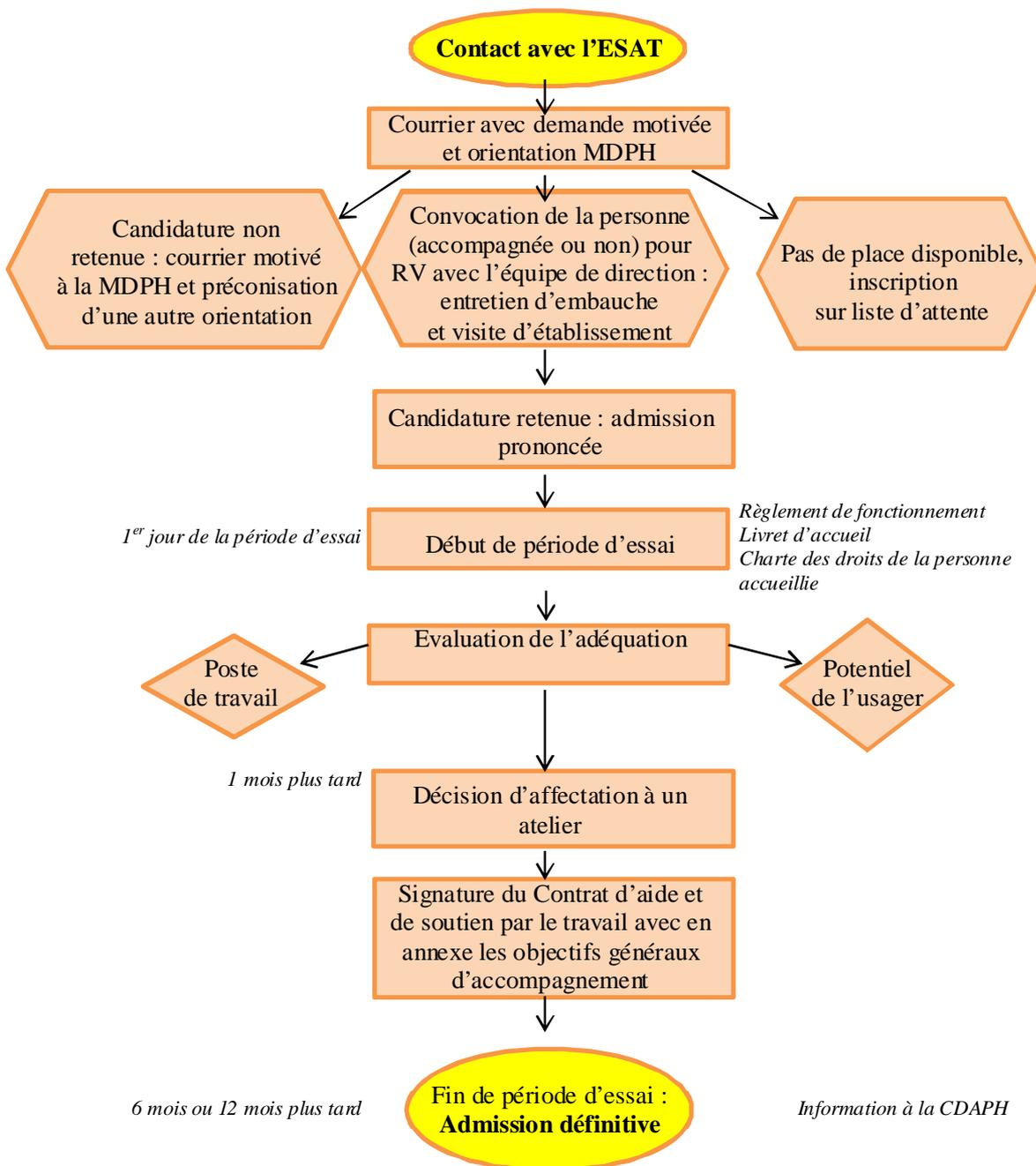
▲ Pour les ESAT se pose également le problème de **la fin d'accompagnement** des travailleurs comptabilisés dans l'effectif de l'établissement mais absents depuis plusieurs mois à cause d'une dégradation de leur état de santé les empêchant d'exercer une activité professionnelle. Dans ce cas particulier comment les aider sans perdre le contact avec l'établissement dans la mesure où l'orientation professionnelle est encore justifiée par la MDPH. Quelle que soit la raison de l'absence de la personne, l'ESAT tente de garder le contact avec la personne en situation de handicap et son entourage.

■ La question de la **fin d'accompagnement** devra faire l'objet durant les années à venir d'une attention particulière afin d'améliorer nos pratiques en vue d'anticiper le départ à la retraite des travailleurs.

B L'accompagnement médico-social

La réponse de l'ESAT aux difficultés rencontrées par les personnes accueillies intègre un dosage individualisé de modalités d'accompagnement au travers des différentes activités professionnelles, des soutiens adaptés liés au travail, des soutiens extra-professionnels, une politique de formation axée sur les déficiences cognitives des usagers, associée à la formation des moniteurs dans leur rôle de médiateur.

Admission à l'ESAT : Ordinogramme du processus d'admission à l'ESAT



L'admission en ESAT n'est pas un placement mais bien une démarche volontaire de la part du travailleur reconnu handicapé et orienté en ESAT par la CDAPH. Il peut être accompagné d'un représentant légal, d'un membre de sa famille ou d'un service d'accompagnement.

▲ **Une liste d'attente** est en place et régulièrement actualisée. L'analyse de cette liste d'attente montre que les candidatures proviennent des usagers eux-mêmes, des services sociaux et/ou médicaux, des IME, d'autres établissements ou de la MDPH directement.

▲ Le **Contrat de soutien et d'aide par le travail** est présenté pour acceptation à l'utilisateur. Il définit :

- Le contenu de l'accompagnement, précisant les objectifs généraux, l'activité professionnelle et les soutiens retenus,
- L'organisation et les conditions générales du déroulement des activités,
- Les différentes clauses dont la résiliation du contrat.

Il est signé un mois après l'admission effective dans l'établissement avec son annexe dans laquelle sont mentionnés les objectifs généraux d'accompagnement. Il est révisé chaque année sous forme d'avenant.

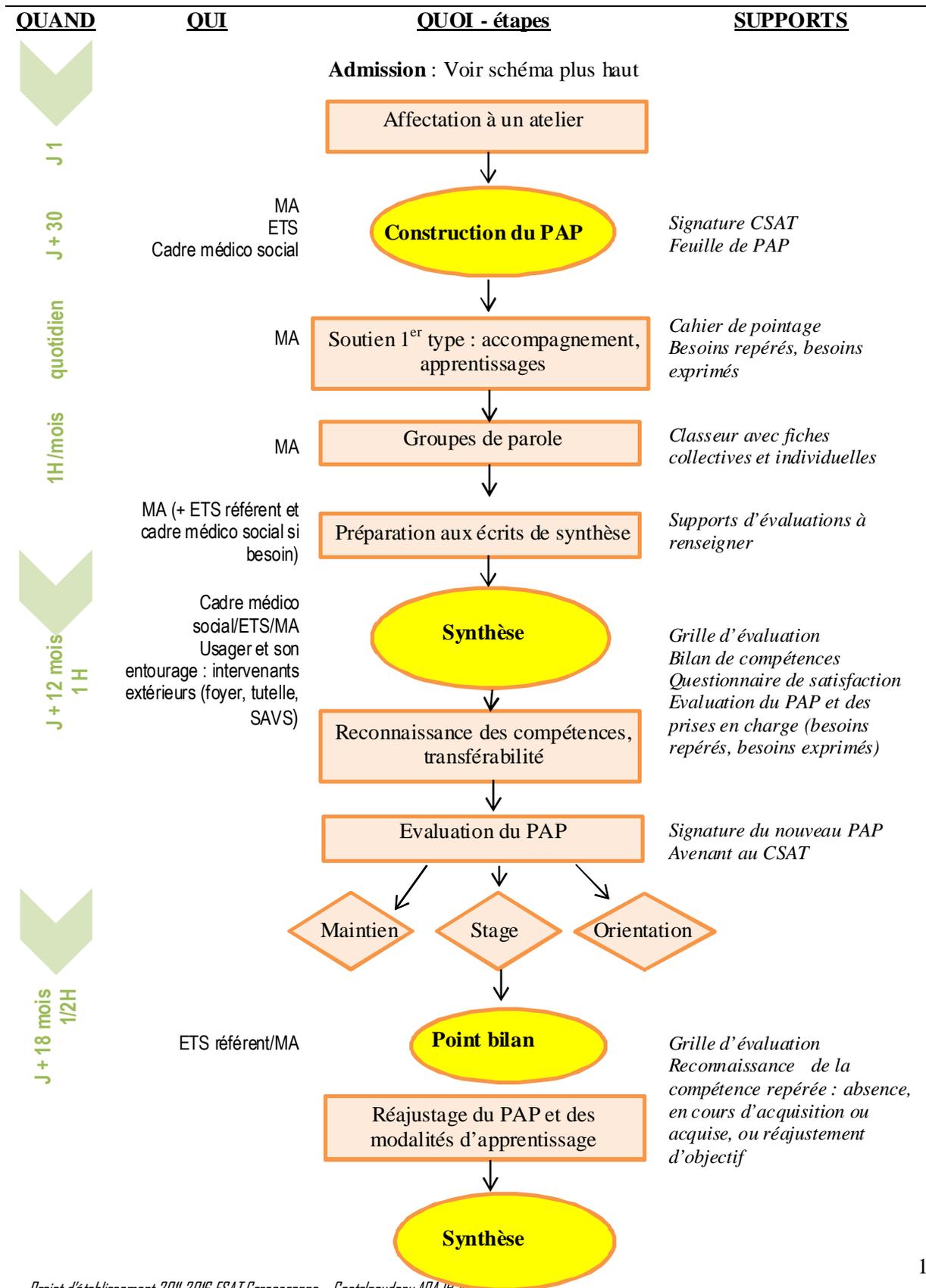
▲ Les outils de la loi 2002-2 : **le livret d'accueil, accompagné de la Charte des droits des personnes accueillies et le règlement de fonctionnement** sont joints au CSAT.

▲ La **période d'essai** dure 6 mois. Elle est renouvelable une fois, à son terme l'équipe de direction peut prononcer ou pas l'admission de l'utilisateur et dans ce cas en informe la CDAPH. La personne se familiarise ainsi aux différentes activités et cela permet de s'insérer dans le groupe de travail. Elle permet à l'équipe de direction et à l'encadrement technique d'identifier au mieux les besoins et de dégager des pistes pour l'accompagnement et les orientations du projet personnalisé.

Cette période permet aux deux parties d'évaluer l'opportunité du projet en ESAT, elle peut être interrompue à l'initiative de la personne en situation de handicap ou de l'établissement.

Elle sera validée par un bilan d'évaluation produit par le moniteur d'atelier et l'équipe pluridisciplinaire (ETS, cadre éducatif).

Projet d'organisation médico sociale



Plan d'action personnalisé - PAP

▲ Le PAP identifie les aptitudes, analyse les motivations, les besoins, les intérêts et définit les principales **actions à mener dans l'accompagnement** de chacun.

Il est co-écrit avec la participation de la personne concernée qui est actrice principale de son projet.

Des objectifs d'évolution dans et hors du champ professionnel, étroitement liés à la stabilisation psychologique et sociale des personnes sont aussi identifiés et planifiés.

▲ Une concertation avec les familles et d'autres intervenants (foyer, SAVS, tuteur) permet de cibler les besoins et d'impulser des activités extra-professionnelles et des actions axées sur **l'autonomisation sociale**.

▲ Ainsi des actions concrètes dans l'organisation et les initiations à des actes de la vie quotidiennes, à des formations ciblées, à des suivis se mettent en place et contribuent à un épanouissement général et à une bonne intégration dans le champ social.

Les freins et obstacles à l'emploi résident moins dans la difficulté à accomplir une tâche sur un poste de travail (technicité) que de trouver des repères stabilisateurs dans l'environnement de ce travail.

Evaluation et suivi

▲ Le projet personnalisé est revisité environ tous les ans lors de la **synthèse** organisée par l'adjoint de direction, le travailleur handicapé, son référent à l'ESAT, et les intervenants externes (famille, tuteur, foyer, SAVS, etc.). A tout moment il peut être réajusté à la demande de toutes les parties.

▲ L'ESAT a mis en place des outils d'évaluation : une grille d'évaluation professionnelle par activité, le bilan de compétences, un questionnaire de satisfaction.
Les différents professionnels produisent un écrit qui alimente le dossier de l'utilisateur.

▲ L'ESAT a la volonté de réaliser un **point bilan** entre deux synthèses afin de réajuster la pertinence des accompagnements et de vérifier les objectifs attendus.

▲ Un **suivi partenarial** est effectué avec les intervenants externes liés au parcours de vie de la personne accueillie : SAVS, foyer d'hébergement, famille, établissements d'enfant (IME ITEP), tutelles, médecins psy et/ou généralistes, MDPH, médecin du travail.

▲ Les **outils et procédures** suivants existent à l'ESAT :

- formalisation des procédures de signalement d'incident,
- formalisation des procédures de signalement d'accident du travail,
- procédure de suivi des demandes des usagers,
- livret d'information de bienveillance,
- fiche de présence pour un pointage quotidien.

Au sein des équipes, les groupes de parole avec les personnes accompagnées constituent un moyen de recueillir leurs demandes ou besoins (voir ci-après le descriptif).

▲ Le **groupe de parole** est un moment privilégié de « libre » expression de l'utilisateur. L'activité s'arrête, la parole est donnée. Quand la confiance avec le référent (moniteur d'atelier) est acquise les personnes utilisent ces moments pour s'exprimer. Le groupe existe comme une entité sociale où la parole de l'autre ainsi que sa différence d'opinion et de point de vue doit être respectée. Pour le référent c'est une opportunité importante de repérer des difficultés éventuelles au sein du groupe, des problèmes individuels, de recueillir des demandes. Le moniteur d'atelier anime le groupe. Les éléments d'informations recueillis peuvent permettre de repérer des faits significatifs et alimenter la synthèse.

Dossier de l'utilisateur

Au sein de l'ESAT le dossier de l'utilisateur se compose de deux parties : une partie consacrée à l'accompagnement, l'autre pour le suivi administratif. Il est ouvert dès l'admission de l'utilisateur dans l'établissement.

▲ Au niveau du **volet médico socio professionnel**, le dossier est classé dans une armoire fermée dans le bureau du cadre éducatif et contient :

- la fiche historique,
- le contrat de soutien et d'aide par le travail et ses avenants,
- pour le projet individualisé :
 - les rapports de synthèses dans le cadre du Projet d'action personnalisé (et les archives),
 - les fiches de synthèse des Points bilans,
- les évaluations des compétences générales.

▲ Le **suivi du dossier administratif** est assuré par le secrétariat de l'ESAT en lien avec la MDPH et la personne concernée et son entourage, il contient :

- les éléments d'identité,
- le jugement de tutelle/curatelle,
- le dossier MDPH,
- les éléments d'informations concernant les absences et le temps de travail,
- les certificats médicaux.

Du côté de la loi :

Loi 2002-2, section 2 relative aux droits des usagers, article 7 reprenant l'article L. 311-3 du code de l'action sociale et des familles est ainsi rédigé :

L'exercice des **droits et libertés individuels** est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, lui sont assurés :

...

« 4° La confidentialité des informations la concernant ;

« 5° L'accès à toute information ou document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires ;

« 6° Une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition ;

« 7° La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne.

...

Activités de « soutien »

Au quotidien le soutien correspond à toutes les actions ou interventions du moniteur d'atelier en direction des usagers visant son intégration dans le monde du travail et dans la société autour des relations et des interactions avec les autres.

▲ **Des formations** favorisant le développement personnel sont proposées aux travailleurs en situation de handicap hors du champ professionnel (prévention contre les méfaits du tabagisme ou modifiabilité structurelle cognitive par exemple).

Du côté de la loi :

La circulaire N°DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies rappelle que :

Pour les travailleurs handicapés accueillis en ESAT, la durée de travail vise à la fois les activités à caractère professionnel et les activités de soutien qui conditionnent leur exercice. A contrario, cette durée ne vise pas les autres activités de soutien qui peuvent être proposées à ces mêmes travailleurs handicapés.

■ **Le jardin de Riquet : un projet d'insertion et de déconstruction des représentations sociales.**

L'équipe éducative de l'atelier espace vert de Castelnaudary travaille depuis plusieurs années au jardin de Riquet.

A l'origine : un champ de 3000 m² non cultivé. Lors des groupes d'expression des travailleurs en situation de handicap de l'atelier espace vert, il a été décidé un découpage du champs en trois parcelles : la première est consacrée à un terrain d'apprentissage de techniques liées à l'activité professionnelle, la seconde a permis la création d'un potager en carré et la dernière servira d'espace détente.

Au-delà du projet d'insertion socio professionnelle des usagers s'y investissant, ce jardin a concrétisé des partenariats avec des écoles élémentaires. Les « petits jardiniers » et même les voisins du jardin viennent découvrir et apprendre de l'expérience des personnes en situation de handicap qui leur transmettent leurs savoirs et des conseils, non sans plaisir et fierté. Les relations ainsi créées participent à une insertion sociale gratifiante et à défaire certaines représentations du handicap.

C Les activités sur le terrain

Le travail à l'ESAT intervient en tant que support à l'insertion socio professionnelle.

Organisation du temps de travail

▲ Horaires de travail

L'ESAT est ouvert toute l'année du lundi au vendredi, sauf une semaine en hiver (fêtes de Noël). Les personnels et les travailleurs en situation de handicap embauchent le matin à 8H jusqu'à 11H50, puis reprennent le travail de 13H20 à 17H30. Le vendredi travail de 8H à 11H50.

Ils totalisent ainsi 36H de travail et le dernier vendredi du mois n'est pas travaillé.

Une exception existe pour l'activité nettoyage de locaux pour laquelle les salariés et usagers sont soumis à des horaires décalés et continus de 6h à 13H, contrainte imposée par la nature de l'activité. Autre exception durant les ponts accordés et la période de Noël, des astreintes sont imposées pour certains chantiers d'espaces verts.

Depuis 2003 durant la période estivale il est proposé aux équipes les horaires d'été, soit 6H – 13H afin de pallier la gêne occasionnée par les températures importantes de notre région, notamment pour les personnels travaillant en extérieur avec des tenues réglementaires très couvrantes maintenant un inconfort.

▲ Congés et absences

Les personnes accueillies à l'ESAT ont droit à 30 jours de congés par an, dont une semaine durant les fêtes de Noël (fermeture de l'établissement).

Des congés exceptionnels peuvent être accordés pour certains évènements.

▲ Travail « hors les murs » ou détachement en entreprise :

Les personnes bénéficiant d'un contrat de mise à disposition en entreprise ou dans un établissement sont soumises aux conditions de travail de la structure accueillante.

L'accompagnement médico social continue d'être assuré via une visite mensuelle sur le lieu de travail par un référent de l'ESAT et le maintien de la synthèse annuelle.

A ce jour 6 usagers de l'ESAT sont concernés.

▲ Temps de travail

Chaque moniteur d'atelier organise le temps de travail de son équipe et en réfère à l'ETS par l'intermédiaire de fiches « planning », une prévisionnelle, une réalisée.

Organisation logistique

▲ Chaque équipe dispose d'un vestiaire et de son propre dépôt pour stocker son matériel et son véhicule. Un vestiaire est réservé uniquement aux femmes.

▲ L'établissement fournit la tenue de travail réglementaire adaptée à l'activité proposée et l'équipement de protection individuelle.

▲ **Transport des usagers**

L'ESAT prend en charge financièrement le transport des personnes résidant en foyer d'hébergement.

▲ **Organisation des repas**

Deux conventions ont été signées avec deux foyers de jeunes travailleurs pour la fourniture des repas des travailleurs en situation de handicap. Une partie des frais de repas est prise en charge par l'ESAT. A Carcassonne l'encadrement sur le lieu de repas des personnes est réalisé par un éducateur de l'association gestionnaire du foyer.

A Castelnaudary l'encadrement pendant le temps de repas est assuré par le personnel de l'ESAT.

▲ **Sécurité au travail**

Chaque salarié entrant se voit remettre un dossier de sécurité au travail.

Présentation des activités proposées

▲ Les activités proposées par l'ESAT s'inspirent fortement de celles qu'effectuent les entreprises dites « classiques ». Le choix des chantiers tient compte du degré de technicité et est adapté à la capacité de chaque travailleur.

Les ateliers sont soumis aux règles d'hygiène et de sécurité légales faisant régulièrement l'objet de visites du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) (voir p. 22 Cellule de vigilance).

▲ L'ESAT offre un véritable **espace d'insertion socio professionnelle** dans la mesure où les travailleurs trouvent dans ses ateliers un cadre rassurant, valorisant qui favorise une construction de leur identité professionnelle dans des conditions optimales de sécurité et de qualité.



Implanté depuis 18 ans
l'atelier

Menuiserie-Ebénisterie

emploie 7 personnes à
Carcassonne.

On y fabrique du mobilier
de jardin, salons anglais,
mobilier extérieur : tables
de pique-nique, bancs
publics. Il propose
également l'aménagement
et la conception de

placards, et la restauration de meubles.

Sa spécificité est de favoriser la fabrication de petites séries permettant aux travailleurs en situation de handicap d'acquérir de la technicité pour réaliser seuls les ouvrages. Il privilégie la créativité et l'originalité de certaines fabrications alliées au goût de la précision et du travail bien fait.

L'atelier répond aux normes de sécurité sur machines, aux normes décibels et poussières environnementales. Les donneurs d'ordre sont des collectivités (ville de Carcassonne, Conseil général) et des particuliers.

Les 12 équipes des **ateliers des Espaces verts** à Castelnaudary et Carcassonne proposent des prestations de services d'entretien et d'aménagement des espaces verts (plantations de massifs floraux par exemple). 56 personnes en situation de handicap y travaillent.

L'activité réalisée en plein air permet de renforcer l'idée d'ouverture sur l'extérieur, d'échanges avec le milieu ordinaire et de la vie dans la « cité ».



Les donneurs d'ordre sont les collectivités territoriales locales (mairies, conseil général), des entreprises audoises et les particuliers. Les équipements et le matériel professionnels utilisés permettent de réaliser les contrats dans des conditions de travail optimales de sécurité et de qualité.

L'activité Espaces verts adhère aux principes de développement durable en menant des actions concrètes de valorisation des déchets verts, d'une utilisation raisonnée des produits phytosanitaires, une réduction du gaspillage d'eau.



Les 6 membres de l'atelier **Peinture** commencent leur journée au local technique de Carcassonne pour préparer leur matériel et revêtir leur tenue de travail. Cette activité demande d'être méticuleux et d'apporter un soin particulier à la finition tant pour le rendu du travail que pour l'organisation du chantier dans des espaces restreints. Le travail en binôme est favorisé pour développer l'entraide et la formation intra équipe pour réaliser des tâches précises.

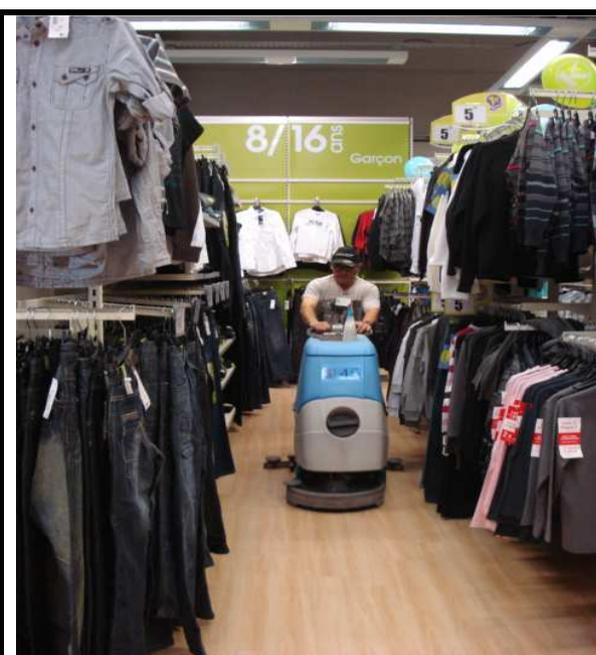
Les travaux chez des particuliers sont l'occasion de découvrir des nouvelles techniques et d'échanger directement avec les clients. Toutefois la plus importante part des travaux s'effectue sur chantier extérieur dans des appartements d'un office HLM audois. Les matériels et matériaux utilisés sont achetés chez des fournisseurs locaux sensibilisés à l'accueil des personnes en situation de handicap.

L'atelier **Prestations** de Carcassonne emploie 15 personnes. Deux activités y sont proposées : le conditionnement et la mise sous pli (20 %) et le montage de pièces détachées pour fabriquer des accessoires d'huissierie en aluminium (80 %).

Cette seconde activité, installée depuis 2 ans, transpose les contraintes d'une usine « classique » à l'atelier puisqu'un cahier des charges impose des délais, des procédures de fabrication et un contrôle qualité des produits finis.

Cette nouvelle activité a remotivé les usagers de l'atelier pour qui la reconnaissance de la qualité des produits finis par le donneur d'ordre valorise le travail effectué et les a donc amenés à développer plus de rigueur et de régularité dans l'accomplissement de ces tâches plus techniques. Les locaux sont en cours de réfection pour assurer un meilleur confort de travail.





L'activité **Entretien des locaux**, a vu le jour en 2009. Aujourd'hui elle est bien implantée, les 7 usagers produisent une prestation de qualité.

Le travail de nettoyage des locaux nécessite une relative autonomie et demande de la part des personnes une capacité à prendre des initiatives et à être solidaire avec les membres de l'équipe.

Une particularité de cette activité réside dans les horaires de travail qui sont décalés par rapport aux horaires « de bureau », soit le matin très tôt, soit en fin de journée et à la contrainte d'être opérationnel du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ces facteurs n'ont pas été des freins à la volonté des personnes s'y employant.

La plupart des prestations de nettoyage s'exercent au sein d'entreprises et d'établissements publics, donc au contact direct avec les personnels du milieu ordinaire ce qui permet une certaine socialisation des personnes en situation de handicap et forge l'identité professionnelle de chacun.

L'activité **Prestations** de Castelnaudary emploie 18 personnes accompagnées par deux moniteurs d'atelier, dont 15 en atelier fixe d'étiquetage de conserves alimentaires (foie gras) et de confection de paniers cadeaux. Cet atelier, situé au sein des locaux du donneur d'ordre présente la particularité de proposer une adaptation des postes : assis ou debout.

L'organisation à la chaîne demande de la part des personnes une solidarité et un respect du travail des autres.

L'honnêteté, la minutie et le calme sont de rigueur quand on manipule des produits de luxe fragiles.

Les personnes sont responsabilisées dans leur capacité de production quand une surcharge de travail se manifeste, notamment en fin d'année. La qualité des produits finis constatée lors des contrôles du client génère un climat de confiance propice.

3 personnes sont employées à l'entretien de locaux. Cette activité est vouée à se développer durant les années à venir sur le secteur de Castelnaudary.



D Un parcours socio professionnel adapté

La mutation, tant au niveau des profils des personnes accueillies qu'au niveau des exigences économiques que connaissent les ESAT depuis quelques années, amène les dirigeants à mener des actions visant à professionnaliser les parcours tout en respectant la mission première de soutien médico-social. Au niveau du parcours socio professionnel le choix stratégique de l'ESAT Carcassonne-Castelnaudary pour atteindre cet objectif se porte sur la diversification des activités proposées et la formation professionnelle des usagers et de leurs encadrants.

La diversité des parcours individuels et des capacités de travail des personnes accueillies demande à l'ESAT d'adapter les activités de travail aux individus. Quand certains usagers attendent de l'ESAT qu'il leur apporte un sentiment de sécurité en les aidant par le travail à s'insérer dans la cité, d'autres souhaitent se construire ou se reconstruire dans le milieu de travail protégé et progresser vers un métier, une insertion en entreprise.

L'activité professionnelle intervient donc comme support à l'insertion sociale pour certains, et pour d'autres le travail amènera à une profession.

Si la perspective finale reste l'insertion en milieu ordinaire, des perspectives plus modestes en terme d'évolution professionnelle tiennent compte des pathologies plus handicapantes et visent des emplois de plus en plus autonomes dans la structure d'accueil.

Partenariats

▲ L'ESAT accueille régulièrement des jeunes issus d'IME ou d'ITEP en stage afin de leur permettre de découvrir le milieu professionnel et les activités proposées. Ils peuvent ainsi se positionner sur leur souhait d'une intégration future dans l'établissement et se faire connaître. Une évaluation et leur livret de stage fait état de leurs potentialités.

▲ L'ESAT accueille également des adultes en situation de handicap qui veulent découvrir le milieu de travail protégé en utilisant le **dispositif d'évaluation en milieu de travail**. Ils sont le plus souvent orientés par un organisme de formation dans le cadre d'un bilan de compétences.

Formation continue des usagers

▲ Le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation des usagers d'ESAT précise les modalités de départ en formation des travailleurs d'ESAT.

▲ L'ESAT a construit un partenariat avec un organisme de formation de Carcassonne qui adapte ses programmes aux besoins de formation qui lui sont soumis.

Les usagers de l'ESAT sont autant intéressés par des formations relatives à leur épanouissement personnel (initiation à la cuisine) que pour des formations relatives à leurs acquis (bases scolaires).

Tout comme pour les professionnels éducatifs, la délégation régionale d'UNIFAF propose des **APR - actions prioritaires régionales** de formation aux usagers des ESAT. Par exemple en 2010, deux travailleurs ont participé à une session de « sensibilisation à l'écologie », d'autres à un atelier cuisine.

▲ L'initiative de participer à une formation émane soit de la personne en situation de handicap qui exprime son vœu à son référent et celui-ci met tout en œuvre pour lui proposer une action de formation adéquate, soit elle émane de la personne en charge du plan de formation qui fait circuler l'information via les moniteurs d'atelier.

▲ De 2002 à 2006, 41 usagers d'ESAT ont participé à un programme d'autonomisation socio professionnel et 7 moniteurs d'atelier à une initiation à l'accompagnement par la médiation en collaboration avec des organismes de formation.

■ Dans ce contexte et grâce à la volonté de l'équipe de direction qui a fixé pour objectif que sur 3 ans tous les travailleurs participent à une action de formation, l'ESAT a vu la participation de ses usagers s'accroître considérablement. Pour preuve en 2010 sur un effectif de 120 personnes, près de 80 ont participé à une action de formation.

La formation comme vecteur de professionnalisation

▲ 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'embauche récente d'une chargée de mission en ressources humaines va permettre la mise en œuvre d'un programme de formation en adéquation avec le parcours de chaque travailleur et la mise en place d'un outil qui recensera ces actions de formations : **le portefeuille de compétences**. Il est à la fois un document, une démarche et un outil qui recense l'intégralité des savoirs, savoir-faire et savoir-être, et en apporte la preuve en vue de les faire reconnaître dans les différentes étapes du parcours professionnel.

■ L'ESAT a la volonté dans les 5 ans à venir de permettre à tous les travailleurs en situation de handicap de participer, comme les salariés, à un **entretien individuel** lors duquel ils pourraient exprimer leurs souhaits relatifs à leur avenir professionnel.

Diversifier les activités

Plus fortement repérée et finalisée depuis 2010, une politique volontariste de diversification des supports professionnels reconnus comme dynamiques et porteurs est conduite par la direction de l'ESAT. En effet, ces supports professionnels doivent être reconnus comme dynamiques et porteurs dans le milieu ordinaire de travail et également proposer des tâches à réaliser adaptées immédiatement ou après formation de nos travailleurs handicapés. Certaines tâches dans les activités de nettoyage ou de restauration ne demandent pas une grande technicité dans l'accomplissement des tâches et sont porteuses d'emploi.

■ Notre première expérience se concrétise à la faveur de la pénétration de nouveaux marchés de la **filière « propreté »**. Ce secteur d'activité peut générer

chez un même client, des interventions d'une autre nature, ce qui a été le cas de la CPAM de l'Aude, du groupe VINCI Autoroutes et du groupe ARTERRIS à Castelnaudary (imprimerie, service livraison, gestion informatisée d'économat, nettoyage de locaux...), demain gestion de courrier, implantation d'une conciergerie, etc.

Autre effet positif : travailler au sein de l'entreprise engendre une identification des travailleurs handicapés au personnel de l'entreprise (mêmes horaires, mise en situation réelle de travail). Le marché de la propreté en entreprise est porteur puisqu'il enregistre une croissance annuelle de plus de 10 %. Cette progression s'explique par le boom de l'externalisation des activités de nettoyage..

Gilles Rafin, secrétaire général de la fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) édaire sur les besoins de son secteur : « *L'activité propreté et services associés, [...] est très consommatrice de main d'œuvre. Le prix de revient des prestations est composé à 80 % par la masse salariale. Par ailleurs, sur la totalité des salariés, 65 % sont sans diplômes, 66 % sont des femmes. La branche a donc développé une politique d'insertion professionnelle pour les moins qualifiés [...]. La problématique du temps partiel, qui concerne 74 % des salariés est un enjeu du secteur. L'élargissement de l'activité aux services associés est l'une des voies possibles pour accroître le temps de travail* ».

Source :

<http://www.proprete-services-associes.com>

L'insertion en milieu ordinaire

▲ La Loi Organique relative aux Lois de Finances du 1er août 2001 place le taux d'insertion en milieu ordinaire comme indicateur de performance des crédits alloués aux ESAT. Pour ce qui est de la réalité la sortie d'ESAT est difficile à appréhender car il n'existe pas de statistiques nationales permettant de mesurer leur effectivité.

▲ Bien que des avancées législatives soient reconnues comme favorisant l'intégration en milieu ordinaire, l'aboutissement d'une insertion pérenne hors du secteur protégé est liée à d'autres facteurs.

Une grande part de la réussite d'une intégration dépend du travail effectué en amont par l'ESAT de sensibilisation du personnel de l'entreprise accueillante aux spécificités du handicap. L'idéal étant de désigner un tuteur au sein de l'entreprise et un tuteur à l'ESAT pour effectuer un suivi.

L'acquisition de compétences transversales (savoir-être) a également un grand rôle dans la capacité du travailleur en situation de handicap à s'adapter à un milieu qui lui est inconnu et dans lequel il n'a pas de repères (sentiment de sécurité). Les compétences techniques ne suffisent souvent pas à compenser l'angoisse que peut constituer pour la personne d'être hors du milieu protégé où elle connaît les personnes et où elle est encadrée.

▲ Le **dispositif de détachement individuel en entreprise** est régulièrement utilisé pour les usagers de l'ESAT.

On peut citer les exemples actuels des 6 personnes bénéficiant d'un tel contrat **d'insertion en condition de milieu ordinaire de travail** :

- sur le site de Castelnaudary, un donneur d'ordre de prestations a intégré un travailleur du site dans son effectif en tant qu'agent de nettoyage pour une mise à disposition d'un an,
- deux personnes occupent des postes d'agents administratifs au siège de l'ESAT : ils assurent des tâches de secrétariat et répondent au standard,
- un usager de l'ESAT est détaché dans un foyer de jeunes travailleurs de Carcassonne en tant qu'agent de restauration où il prépare les repas et assure la plonge,
- deux personnes sont détachées au foyer d'hébergement APAJH 11 de Capendu : une personne y occupe un poste d'agent d'entretien, l'autre est engagée en tant qu'agent de nettoyage et de restauration.

Du côté de la loi :

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 et peut être prolongé avec l'accord de la CDAPH.

▲ Il présente cependant des limites. Pour exemple : un usager a effectué 4 semaines de stage dans un garage automobile de Carcassonne en tant qu'agent de lavage. Devant la qualité du travail produit durant ce stage l'entreprise souhaitait s'engager dans une mise à disposition d'un an mais il n'a pas souhaité poursuivre l'expérience et a rejoint l'équipe nettoyage de l'ESAT où il travaillait.

▲ L'ESAT a la volonté de suivre les personnes accueillies en entreprise. Une **procédure de suivi en entreprise** devrait être formalisée. Actuellement 6 personnes sont détachées hors de l'ESAT. Dans le contrat de mise à disposition qui lie l'usager, l'ESAT et la structure accueillante il est fait mention de la continuité de l'accompagnement médico social du travailleur par une visite mensuelle sur son lieu de travail et la tenue semestrielle d'une synthèse.

▲ Une autre façon de tenter l'expérience en milieu ordinaire est de recourir au **stage de courte durée**. Par exemple sur les ateliers espaces verts les personnes expriment régulièrement leur souhait d'être formées à la mécanique afin d'effectuer la maintenance du matériel qu'ils utilisent quotidiennement. L'ESAT a donc conclu une convention de stage avec son fournisseur de matériel espaces verts afin qu'il accueille deux stagiaires simultanément et les forme à la mécanique. Par le passé l'expérience a démontré que l'on peut pallier ce manque de cadre sécurisant en proposant une insertion en entreprise à deux personnes en même temps.

▲ **L'intégration en entreprise adaptée** : parmi les 29 bénéficiaires de l'aide au poste de l'Etat de l'entreprise adaptée (EA) APAJH 11 de Carcassonne 12 sont issus de l'ESAT. Seule une personne intégrée en EA a souhaité retourner en ESAT.

Cellule de vigilance

▲ L'adaptation des travailleurs handicapés aux nouvelles organisations passe par un travail mené en amont consistant à procéder à une **écoute attentive** des personnels et des usagers. Au niveau de l'encadrement les entretiens individuels permettent de connaître les évolutions envisagées dans le parcours de chacun.

Les groupes d'expression au sein des ateliers, les points bilan et les synthèses constituent des moments privilégiés d'écoute des usagers.

▲ Au niveau de la direction de l'ESAT une **veille documentaire** est effectuée afin d'être au courant des avancées législatives, des nouvelles pratiques professionnelles, des actions innovantes menées par ailleurs et applicables en ESAT.

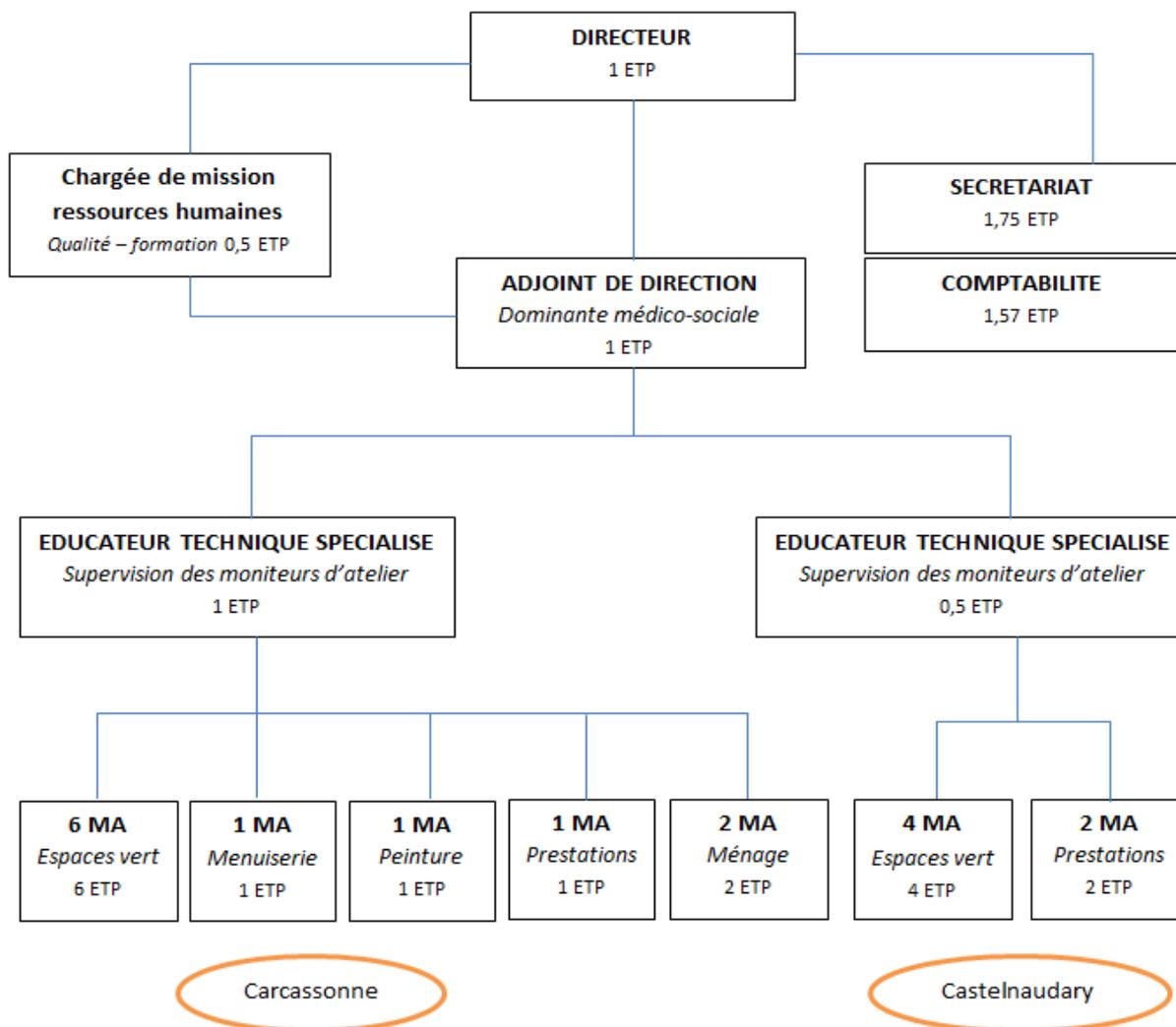
▲ **Le médecin du travail** a un rôle préventif consistant à éviter toute altération de la santé des salariés à leur poste de travail. Il donne son avis sur les aménagements de postes et les travaux à effectuer en fonction des capacités des travailleurs.

▲ **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** est compétent pour contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail. Il a un rôle de prévention et de contrôle des conditions de travail.

3 Une identité propre à notre organisation

A Ressources humaines

Organigramme



- + MA remplaçant 0,50 ETP
- + MA détaché au Comité d'Entreprise 0,80 ETP

Salariés de l'ESAT

- ▲ **Un directeur** assure la gestion et l'organisation générale du fonctionnement de l'ESAT : Dans le domaine technique, il conduit et met en œuvre le projet d'établissement, prononce les admissions, anime les équipes, applique les dispositions légales et réglementaires relatives aux droits des usagers, aux conditions d'hygiène - sécurité et conditions de travail, supervise la démarche qualité. Il est co responsable avec le directeur général de l'APAJH 11 de la gestion du personnel, des relations institutionnelles et partenariales. *Il détient un CAFDES - Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social ou de Service d'Intervention Sociale.*
- ▲ **Un adjoint de direction** a pour mission principale de mettre en œuvre l'ensemble des programmes liés à l'existence des projets individualisés socio professionnels ainsi qu'à leur suivi. Il remplace le directeur en son absence. *Il détient un DESS de psychologue clinicien.*
- ▲ **2 techniciennes administratives** assurent le secrétariat inhérent aux activités de l'ESAT. *Les deux techniciennes détiennent un BAC l'une en secrétariat, l'autre en comptabilité.*
- ▲ **2 comptables** : un pour le volet commercial, un pour le volet social. *L'un détient un BAC comptabilité, l'autre détient un BTS comptabilité.*
- ▲ **Une chargée de mission ressources humaines** en charge de l'animation de la démarche qualité et de la formation professionnelle des personnels et usagers. *Elle est diplômée en documentation d'entreprise.*
- ▲ **2 éducateurs techniques spécialisés** supervisent l'activité des moniteurs d'atelier, un pour les activités sur le Carcassonnais, un pour les activités sur Castelnaudary. *Les deux détiennent, entre autre, un diplôme d'ETS et un diplôme de tuteur maître d'apprentissage.*
- ▲ **19 moniteurs d'atelier** assurent l'accompagnement de 120 travailleurs handicapés répartis sur 2 sites : Carcassonne et Castelnaudary. Ils organisent leur activité, sont garants de l'accompagnement personnalisé des usagers et participent à l'équilibre financier de leur atelier. *Les 19 moniteurs d'atelier ont à minima un diplôme technique de niveau V (CAP) et une expérience professionnelle de plusieurs années. Parmi eux, trois ont un diplôme d'éducateur technique spécialisé (ETS), deux autres ont un diplôme de moniteur-éducateur (ME), un a un diplôme d'éducateur technique et un détient un certificat de qualification aux fonctions de moniteur d'atelier (CQMA). Voir en Annexe ① la fiche de poste du moniteur d'atelier produite dans le cadre de la démarche qualité à l'ESAT.*

Pour le personnel médical, l'ESAT s'appuie sur des compétences extérieures.

Formation continue des personnels

- ▲ La formation du personnel fait l'objet d'une **procédure associative** (voir Annexe ② le logigramme de construction des plans de formation APAJH 11). Le siège de l'association est intermédiaire entre l'ESAT et le Fonds d'assurance formation des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale à but non lucratif (UNIFAF) pour valider le plan de formation par la direction générale et le comité d'entreprise. A l'ESAT chaque salarié exprime ses souhaits de formation lors de l'entretien annuel ou via la fiche prévue à cet effet contenant une description de l'action de formation envisagée et le cout de tous les frais inhérents. L'équipe de direction met en place des programmes de formation qui sont proposés aux salariés.

Les Actions Prioritaires Régionales - APR

Chaque année, UNIFAF propose un programme d'APR : des actions dont le contenu et l'ingénierie répondent à des besoins collectifs retenus prioritairement par la délégation et non couverts par l'offre de formation disponible. Les frais pédagogiques de ces formations n'imputent pas le budget du plan de formation.

▲ Durant les 5 années passées tous les moniteurs d'atelier ont participé à au moins une action de formation en lien avec les missions de l'ESAT, plus particulièrement sur le volet médico-social : loi 2002-2, vieillissement des personnes handicapées, écrits professionnels, faire face à la violence, dossier de l'utilisateur, gestes et postures. Ces actions ne concernent pas les formations obligatoires pour conserver des acquis techniques obligatoires (permis E, certificat aptitude la conduite en sécurité - CACES, agrément Distributeurs Applicateurs de Produits Antiparasitaires - DAPA) ou le secourisme.

■ Depuis 2007, l'équipe de direction de l'ESAT s'est fixé pour objectif que tous les salariés participent à une action de formation dans le souci constant d'assurer une qualité de l'accompagnement des usagers en adéquation avec les nouvelles exigences législatives et avec l'évolution des profils accueillis dans l'établissement.

Entretien individuel de développement et de progrès

Une fois par an chaque salarié est invité à participer à un entretien de développement et de progrès (EDP) mené par son supérieur hiérarchique N+1 visant à faire le point sur sa situation à son poste de travail : besoin de formation, objectif d'évolution de carrière, etc. Avant l'entretien le salarié est destinataire d'un Guide de préparation à l'EDP. Un passeport des formations est tenu à jour par le salarié.

B Instances de participation

Conseil à la vie sociale - CVS

▲ Depuis mars 2004 les comités d'établissements de l'ESAT ont été remplacés par le CVS. Il est composé de la direction de l'établissement, d'un président usager de l'ESAT, de représentants du conseil d'administration, des représentants de parents, des représentants des usagers, des représentants des communes où sont implantés les activités en l'occurrence Carcassonne et Castelnaudary, de délégués du personnel et d'une secrétaire.

Du côté de la loi :

Le décret 2004-287 du 25 mars 2004 rend le conseil à la vie sociale obligatoire dans les établissements et services sociaux et médico sociaux.

L'article 311-3 du Code de l'Action sociale et des Familles stipule que pour chaque personne accueillie en établissement doit être assuré « *La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne.* »

▲ 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 médico social, et les projets de travaux et d'équipements.

Le CVS est obligatoirement consulté sur le projet d'établissement et le règlement de fonctionnement. Il se réunit une fois par trimestre.

Ordinogramme des réunions

L'ESAT a mis en place un ordinogramme du secteur technique et économique.

Septembre 2011	ESAT Carcassonne-Castelnaudary APAJH 11
----------------	--

Ordinogramme secteur technique et économique

Quand	Qui	Quoi
Bimensuelles Plannings semestriels	Directeur Adjoint de direction	Réunion équipe de direction
3 à 4 fois par an et au besoin sans planification	Directeur Adjoint de direction 2 ETS Comptable du commercial	Réunion équipe de direction élargie
Hebdomadaire	Adjoint de direction 2 ETS Comptable du social	Réunion globale
2 à 3 fois par an : avril, juin, octobre	ETS du site concerné Comptable commercial Moniteur d'atelier	Suivi de la gestion commerciale et fonctionnement de l'atelier
Annuelle ou tous les 2 ans	Salarié et N+1	Entretien de développement et de progrès
Au quotidien	ETS référent Moniteur d'atelier	Echanges individuels Organisation du temps de travail

▲ Une fois par an la direction réunit tout le personnel de l'ESAT. Au cours de cette réunion sont évoqués le rapport d'activité de l'année précédente, le projet associatif, les orientations stratégiques de l'ESAT : nouvelles activités, recrutements, soit toutes les questions se rapportant au fonctionnement de l'établissement.

D L'ESAT dans son environnement

L'ESAT est positionné dans les zones artisanales des deux grandes villes de l'ouest du département.

Situation géographique et contexte socio-économique

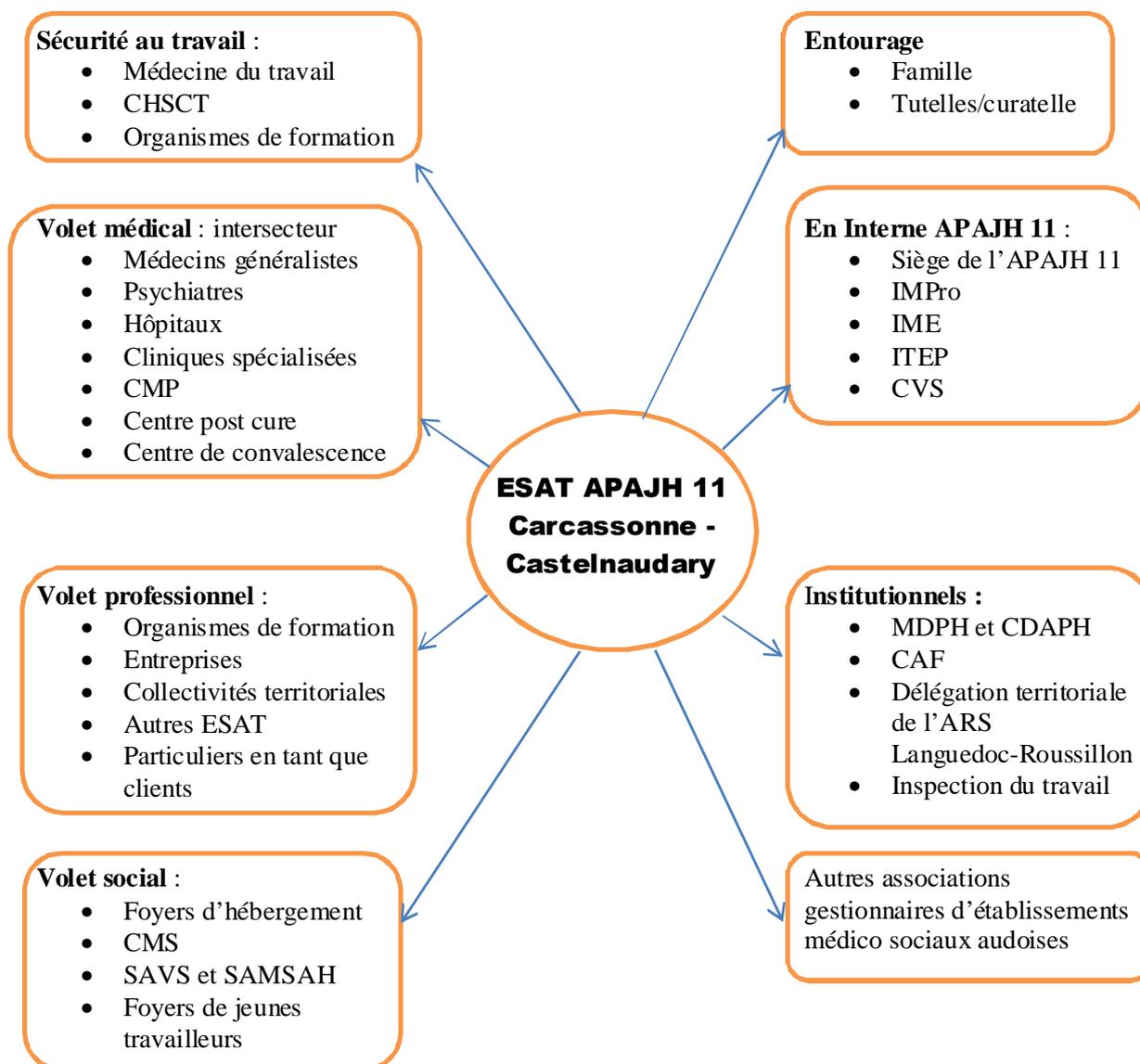
Au niveau de sa mission médico-sociale, les établissements et services médico sociaux (SAVS, foyers, IME) et les établissements sanitaires et les services sociaux sont à proximité, les usagers viennent en majorité de ces mêmes bassins géographiques.

Au niveau de sa mission économique, l'établissement est inséré dans le tissu urbain proche des acteurs économiques qui sont aussi donneurs d'ordre des activités de l'ESAT et accueillent des usagers de l'ESAT en stage et/ou en contrat de mise à disposition.

Partenariats et réseaux

Le travail engagé par l'établissement dans le champ de l'insertion professionnelle implique la mise en place de réseaux de relations privilégiées avec les organismes de formations professionnelles et les organismes d'intégration professionnelle (mairies, entreprises, artisans,..).

▲ Schéma des partenaires externes



4 Améliorer nos pratiques

La responsabilité sociétale de l'entreprise n'est plus l'apanage des grosses entreprises. Aujourd'hui des acteurs du secteur social et médico-social s'engagent dans des stratégies prenant en compte les trois piliers du développement durable : environnement, social et économique. L'ESAT de par sa position à cheval entre l'économique et le social présente un terrain favorable à la mise en application d'actions respectant ces préoccupations à la faveur des personnes qu'il accueille et accompagne.

A Volet social = ressources humaines

Conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail reste une préoccupation majeure de la direction de l'ESAT.

▲ Prise en compte du vieillissement et de la fatigabilité des travailleurs

En novembre 2010, un projet de SACAT a été présenté au Conseil général visant à prendre en compte une diminution de la capacité à travailler due soit à l'âge, soit à la maladie, soit à la difficulté importante que représente la mise au travail (amendements Creton). En résumé il s'agit de créer 10 places, correspondant à 20 temps partiels implantés à l'ESAT de Carcassonne. Une décision de la CDAPH, validée par la direction départementale de la solidarité (DSD), permettra l'accueil de personnes volontaires sur une durée définie par contrat.

Un travail partenarial et en réseau, complémentaire, diversifié et réversible s'articulera à l'accompagnement de l'ESAT. La finalité étant de maintenir ou de développer les compétences motrices et mentales momentanément ou durablement de personnes incapables de travailler à temps plein en ESAT. En SACAT, les usagers travaillent à mi-temps. L'autre mi-temps est consacré aux activités de soutien, orientées sur le développement de l'autonomie, la valorisation des apprentissages sociaux, la communication, le développement cognitif et la créativité.

Le 4 avril 2010 a eu lieu la Conférence territoriale présentant le diagnostic audois dans le cadre du **Schéma régional d'organisation médico-sociale (SROMS)**. L'ARS a pointé du doigt le dispositif ESAT/foyer d'hébergement qu'elle qualifie d'obsolète et le besoin de le reconfigurer, notamment en prenant en compte la problématique des personnes handicapées vieillissantes. La nécessité de développer des Sections Annexes d'Etablissement et Service d'Aide par le travail a par conséquent été évoquée. Ce diagnostic fait écho à la situation de l'ESAT Carcassonne-Castelnaudary qui voit sa population vieillir et changer (plus de malades psychiques). Dans son schéma départemental 2007-2011 le conseil général de l'Aude pointe la nécessité de développer des services alternatifs au travail.

▲ Réduire la pénibilité au travail

Pour l'ensemble du personnel, usagers compris, le changement d'horaire en été a permis de réduire la pénibilité durant les fortes chaleurs qui frappent notre région pendant cette période notamment pour les personnes travaillant à l'extérieur.

Au niveau des usagers, durant les deux années passées la moitié de l'effectif (60 personnes) a suivi une formation « gestes et postures » sur la prévention des risques liés à une activité physique qui a pour objectif là aussi de réduire l'effort produit et d'épargner les organismes.

▲ Nouveaux locaux de Castelnaudary

Vu la vétusté et l'inadaptation des locaux aux activités et le coût important de la location des bâtiments de l'ESAT sur le site de Castelnaudary, un projet de construction de bâtiments neufs est en cours de réalisation. Ce changement de locaux devient nécessaire pour offrir de meilleures conditions de travail aux salariés et aux usagers et en raison du manque de place. Après consultation des personnels sur site (moniteurs d'atelier, usagers, ETS) un permis de construire doit être déposé d'ici fin 2011 auprès de la mairie de Castelnaudary. Pour le confort des personnes qui utiliseront ces bâtiments (principalement les équipes d'espaces verts et l'équipe « nettoyage ») un espace détente sera créé.

▲ Mixité des équipes

L'ESAT se doit de féminiser ses équipes afin de respecter une certaine mixité (origine, profil, genre). La diversification des activités a déjà permis de proposer des fonctions généralement occupées par des femmes telles que l'activité « nettoyage de locaux ».

Professionnalisation des parcours individuels

La diversification des activités vers des marchés porteurs, le programme favorisant le départ en formation des usagers de l'ESAT, les nouvelles organisations, notamment au niveau des horaires, sont autant d'éléments qui rapprochent les travailleurs handicapés de l'ESAT du milieu ordinaire de travail.

Pour exemple, l'activité nettoyage s'organise au sein de l'ESAT dans les mêmes conditions (horaire décalé) que devrait respecter un salarié occupant un poste d'agent de propreté. Dans cette même logique la mise en place future d'un suivi du parcours de chacun via le portefeuille de compétences entrainera l'ESAT plus en avant **dans un terrain d'apprentissage du milieu de travail ordinaire** pour ceux qui le souhaitent. Professionnaliser, valoriser les compétences, accompagner les initiatives des personnes en situation de handicap qui ont la volonté de travailler hors de l'ESAT sont plus que jamais les priorités de l'établissement. En tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire, l'ESAT se doit de favoriser l'insertion par l'emploi des personnes qu'il accompagne.

Démarche qualité

▲ Une volonté associative

En partenariat avec une société spécialiste en conseil sur la Qualité, les établissements de l'APAJH 11 travaillent à appliquer les recommandations de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico sociaux - ANESM sur la « bientraitance » qui sont pour chaque professionnel de l'association une préoccupation, telles des valeurs éthiques et déontologiques.

Au sein de l'association APAJH 11, la démarche qualité est impulsée par une volonté forte de la direction générale. L'association, par l'intermédiaire de son comité de pilotage associatif a mis en place des procédures communes à tous les établissements APAJH 11, notamment pour la gestion du système qualité, la procédure d'audit interne, le système documentaire.

▲ La démarche qualité à l'ESAT

Depuis plus de dix ans l'ESAT s'est engagé dans une démarche d'amélioration des pratiques professionnelles (en annexe ③ la lettre d'engagement du directeur). Elle a repris sa dynamique en 2008, notamment par la rédaction d'un rapport d'évaluation interne. Les quatre thèmes principaux développés dans ce rapport sont : le droit des usagers, la reconnaissance des usagers à travers l'évolution professionnelle, la personnalisation de l'accompagnement, l'ouverture de l'ESAT sur son environnement économique et social.

Les conclusions de ce rapport ont directement influencé le choix des sujets abordés dans les plans d'action d'amélioration de la qualité (PAAQ) qui ont suivi :

- Le 1er PAAQ durant l'année 2009 s'est attaché à réfléchir à la formalisation du suivi des demandes des usagers, la formalisation du rôle du référent, l'établissement de tableaux de bord de suivi administratif et de gestion ;
- le 2ème PAAQ durant le premier semestre 2010 a traité des thèmes suivants : formaliser les procédures qui permettront aux professionnels et aux usagers de mieux s'approprier les outils existants (notamment outils de la loi 2002-2), formaliser les procédures d'alerte et de signalement d'évènements graves.

La démarche qualité, de par sa transversalité, interroge chaque professionnel, administratif, dirigeant, référent de terrain sur sa pratique professionnelle et sur son rôle dans une entité dans laquelle les uns dépendent des autres. Au-delà de la préoccupation de bonnes pratiques, elle fédère autour d'une réflexion commune d'amélioration du service rendu aux usagers.

▲ Axes à améliorer prochainement :

- mieux informer les usagers sur leurs droits et sur ce qui les concerne,
- formaliser la pratique de suivi des personnes détachées en entreprise,
- améliorer et formaliser les pratiques pour la **fin d'accompagnement dans le cadre du départ à la retraite** : renforcer l'accompagnement les deux années précédant le départ, mieux informer sur les ressources, l'hébergement et autres droits liés à la fin d'activité, proposer des programmes de formation préparant au passage d'actif à inactif.

B Volet environnemental

Notre ESAT souhaite s'engager fortement dans une démarche de développement durable avec deux projets majeurs qui seront mis en œuvre à court et moyen terme :

- développer des services d'entretien d'espaces verts « dépolluants » c'est-à-dire respectueux de la nature et causant un minimum de nuisances à l'environnement humain,
- un programme de prise en compte du développement durable au quotidien intitulé « Etre éco citoyen » dans lequel les travailleurs de l'ESAT seront au cœur du dispositif.

▲ **L'activité Espaces verts plus respectueuse de l'environnement**

Le renouvellement des marchés publics pour l'activité espaces verts, qui correspond à 50 % de l'activité de l'ESAT, a été l'occasion de se pencher sur une question éthique primordiale en 2011 : l'empreinte de notre activité sur l'environnement.

Au-delà de l'aspect purement écologique, cette démarche constitue un enjeu humain au sein de notre établissement : fédérer autour d'une cause noble, sensibiliser les usagers sur l'écologie dans leur pratique professionnelle et dans leur vie personnelle.

Ce projet concerne directement 62 personnes en situation de handicap et 10 encadrants, soit la moitié de l'effectif des usagers. Ils vont devoir être sensibilisés et/ou formés à ces nouvelles préoccupations environnementales.

Une préoccupation partagée

La FEHAP et la FHF ont profité du Grenelle Environnement pour signer en 2009 une convention d'engagement avec l'ADEME, le Ministère de l'environnement et le Ministère de la santé afin de prendre en compte le développement durable dans leurs activités. Ces deux fédérations font ainsi la promesse de réduire leur consommation énergétique, de traiter et de valoriser leurs déchets, d'assurer une promotion d'une pédagogie du développement durable.

Le Conseil général de l'Aude, avec son projet AUDEVANT, a placé la préoccupation environnementale en haut de ses priorités dans le cadre de sa propre activité et pour tous les audois.

Parmi les actions à mettre en œuvre figure la gestion des déchets, la maîtrise des dépenses énergétiques et le respect des espaces naturels.

Le collectif Plante et Cité a élaboré un référentiel à propos de la gestion des espaces verts *de gestion écologique des espaces verts. L'objectif est clair : diffuser largement les bonnes pratiques auprès des jardiniers et des gestionnaires d'espaces verts et encourager les changements déjà amorcés par certains.* ». Sachant que ce référentiel a été élaboré à l'initiative des services d'espaces verts de grandes villes, son contenu est adapté à la gestion des espaces verts de nos donneurs d'ordre publics que sont la ville de Carcassonne, le Conseil général et d'autres communes environnantes.

▲ Parmi les actions déjà engagées pour l'activité entretien des espaces verts :

- Un investissement financier pour l'achat de matériel moins énergivore et moins bruyant : outils (débroussailleuse, ..) et véhicules électriques, et prospection active de fournisseurs sur ce marché,
- 3 usagers ont déjà participé à une session de sensibilisation à l'écologie en 2010,
- Depuis plusieurs années les déchets de l'activité « entretien des espaces verts » sont épandus dans un champ agricole afin de servir de fertilisant,

Une utilisation raisonnée des produits phytosanitaires.

▲ Le plan de formation 2012 des travailleurs en situation de handicap propose un programme « **Etre écocitoyen** » dont l'objectif principal est de les sensibiliser au développement durable dans leurs pratiques professionnelles et dans leur quotidien de citoyen dans la première partie du programme. La deuxième partie consistera à construire avec eux un plan d'action visant à modifier les pratiques au sein de l'établissement à tous les niveaux afin qu'elles soient respectueuses de l'environnement et des humains.

C Volet économique

On peut rappeler ici que l'ESAT est un outil de production au service de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. On ne peut donc pas négliger l'importance pour l'établissement de produire des services qui lui permettent de générer des bénéfices commerciaux.

▲ Au niveau économique la démarche de développement durable impacte déjà les budgets de l'ESAT par l'achat de matériel par exemple dédié aux activités de production et intégrant le respect de l'environnement (cf. p. 38). Les résultats attendus sont :

- d'une part une économie financière sur les dépenses en énergies (carburants, électricité, eau, produits d'entretien et phyto sanitaires) pour augmenter la productivité sans augmenter les coûts de production,
- d'autre part l'ESAT souhaite ainsi réduire l'impact de ses activités sur son environnement,
- fidéliser des clients ou en conquérir de nouveaux sensibles à sa démarche de respect à la fois des humains à son service et de son environnement.

Les investissements financiers à réaliser doivent continuer durant les années à venir tant par l'achat d'outils de production « propres », qu'en formant les acteurs (encadrants et usagers) de terrain à des pratiques moins « polluantes ». Toutes les activités de l'ESAT sont concernées.

▲ Concernant les fournisseurs et les clients de l'ESAT, tous sont issus du bassin géographique proche de l'établissement. L'implantation au sein de zones artisanales favorise une proximité d'échange de services tout en réduisant les coûts de transport.

Conclusion

Le projet d'établissement en tant qu'outil garantissant le droit des usagers reste un document dynamique en ce sens qu'il évolue. Le travail collectif d'échanges autour des pratiques professionnelles mené pour produire le projet d'établissement va influencer la reprise des travaux dans le cadre de la démarche qualité directement concernée.

La loi 2002-2 a rappelé les droits des usagers en établissement, la loi 2005 a replacé l'utilisateur au cœur du dispositif de son accompagnement, notre ESAT poursuit le but de proposer aux personnes qu'il accueille un lieu d'épanouissement personnel et le place ainsi au cœur d'un dispositif où sa citoyenneté va être interrogée et affirmée.

L'ESAT a la volonté d'évaluer la mise en œuvre du projet d'établissement annuellement. Au niveau du fonctionnement un rapprochement sera effectué entre ce qui est prévu et ce qui est effectivement réalisé. Par exemple des procédures de pratiques professionnelles doivent être formalisées dans le cadre de la démarche qualité.

D'un point de vue qualitatif on cherchera à mesurer l'efficacité du dispositif d'accompagnement socio professionnel en ESAT en mesurant par exemple l'absentéisme des usagers et le nombre de personnes insérées en milieu ordinaire, entre autres indicateurs.

Liste des sigles employés

ADEME agence de l'environnement de la maîtrise de l'énergie
ANESM agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico sociaux
APAJH Association pour Adultes et Jeunes Handicapés
APR action prioritaire régionale
ARS agence régionale de santé
CACES certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAFDES certificat d'aptitude à la fonction de directeur d'établissement
CDAPH commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CHSCT comité d'hygiène et de sécurité dans les conditions de travail
CMP centre médico psychologique
CMS centre médico social
CQMA certificat de qualification à la fonction de moniteur d'atelier
CPAM caisse primaire d'assurance maladie
CSAT contrat de soutien et d'aide par le travail
CVS conseil à la vie sociale
DAPA distributeur applicateur de produits antiparasitaires
DESS Diplôme d'études supérieures spécialisées
DGAS direction générale des affaires sociales
DSD direction départementale de la solidarité
EA entreprise adaptée
EDP entretien de développement et de progrès
ESAT établissement et service d'aide par le travail
ETS éducateur technique spécialisé
FEHAP Fédération des Etablissements hospitaliers et d'aide à la personne à but non lucratif
FEP fédération des entreprises de la propreté
FH foyer d'hébergement
FHP Fédération de l'Hospitalisation Privée
FSE fonds social européens
IME institut médico éducatif
ITEP institut thérapeutique
GPEC gestion prévisionnelle des emplois et des carrières
LOLF loi organique des lois de finances
MA moniteur d'atelier
MDPH maison départementale des personnes handicapées
PAAQ plan action amélioration de la qualité
PAP projet d'action personnalisée
PEI programme d'enrichissement instrumental
PHV personne handicapée vieillissante
RH ressources humaines
RSE responsabilité sociétale des entreprises
SACAT ou SAESAT section annexe à l'ESAT

SAMSAH service d'accompagnement médico social et
SAVS service d'accompagnement à la vie sociale
SESSAD Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile
SROSMS Schéma régional d'organisation sociale et médico-sociale
UNIFAF Fonds d'assurance formation des entreprises de la branche sanitaire, médico-sociale et sociale à but non lucratif

Références bibliographiques

Les handicaps psychiques – concepts, approches, pratiques, Gérard Zribi, éditions Presses de l'EHESP, 2009
L'estime de soi, Stéphane Cadenat, monographie présentée dans le cadre du CAFETS, 2008
Enjeux des représentations en ESAT, Stéphen Langlois, monographie présentée dans le cadre du CAFETS, 2010
Dossier RSE, un concept à cultiver – Directions, le mensuel des directeurs du secteur sanitaire et social, juillet-août 2011
Référentiel de gestion écologique des espaces verts, collectif Plante et Cité, juin 2011
Projet AUDEVANT, Conseil général de l'Aude
Schéma régional d'organisation médico sociale, Agence régionale pour la santé Languedoc-Roussillon, juillet 2011,
Recommandations de bonnes pratiques professionnelles – Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service, ANESM, mai 2011
Rapport d'évaluation interne, ESAT APAJH 11 Carcassonne-Castelnaudary, septembre 2008
Dossier de presse – Grenelle de l'environnement, FEHAP- FHP-ADEME, octobre 2009
Mémoire – Aide à la mise en place de la démarche d'obtention d'un label de gestion écologique des espaces verts, Edwige Charbonnier, septembre 2009
Contribution au schéma en faveur des adultes handicapés – les travailleurs handicapés présents dans les ESAT de l'Aude, CREA Languedoc-Roussillon, juillet 2009
Recueil de bonnes pratiques – accompagnement de l'avancée en âge des travailleurs handicapés en ESAT, collectif d'associations représentant les personnes handicapées, 2010
Article de presse – A l'écoute du vieillissement des travailleurs handicapés, Directions, le mensuel des directeurs du secteur sanitaire et social, juin 2011

ANNEXES

Annexe 1 : Fiche de poste du Moniteur d'atelier

Annexe 2 : Logigramme de construction des plans de formation APAJH 11

Annexe 3 : Lettre d'engagement de la direction de l'ESAT pour la démarche qualité



Etablissement ESAT CARCASSONNE	FICHE POSTE MONITEUR D'ATELIER	VERSION 06-2009
---	---------------------------------------	------------------------

MONITEUR D'ATELIER ESAT

Qualifications

Le Moniteur d'Atelier est titulaire :

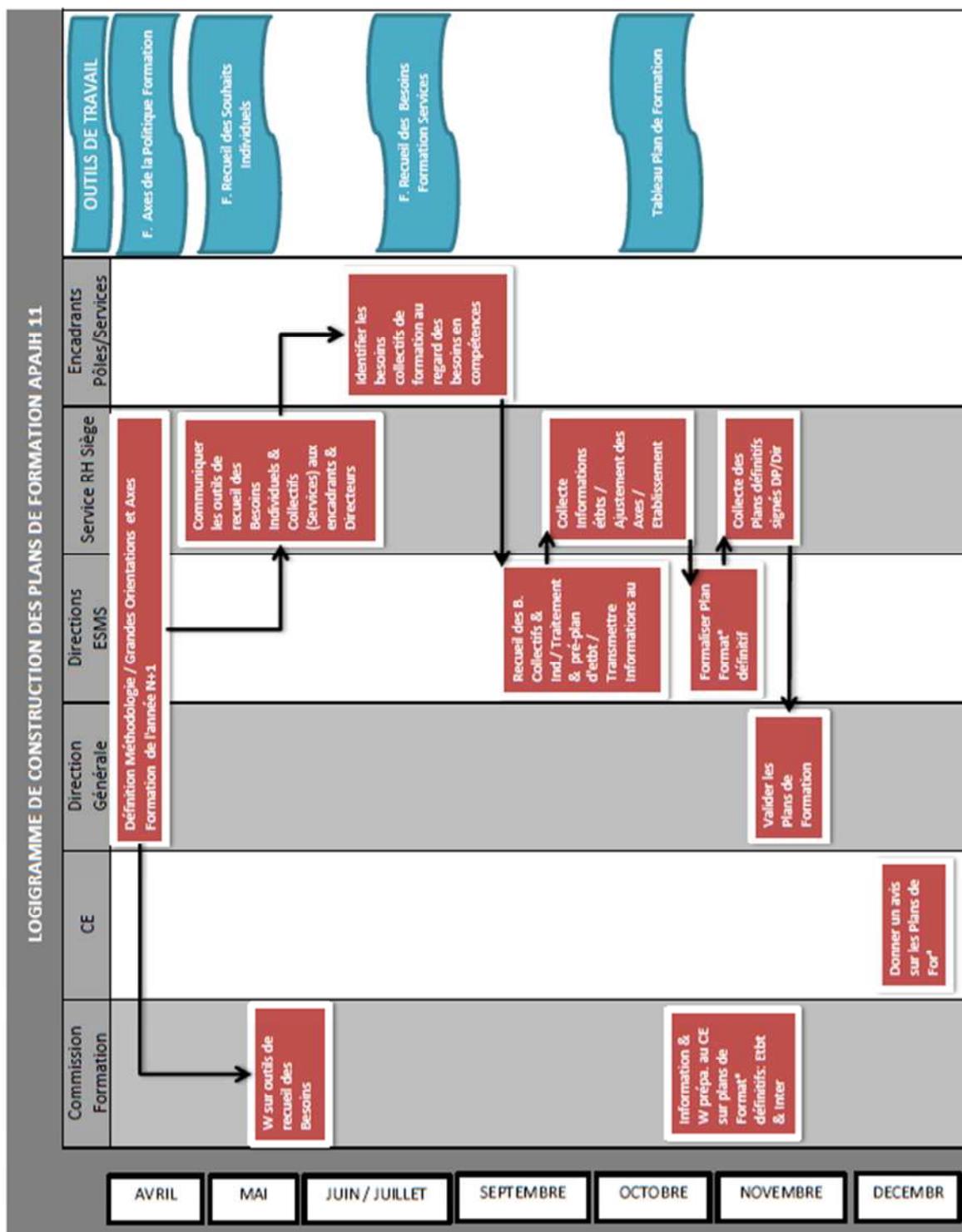
- Au minimum d'un CAP ou d'un BEP ou d'un diplôme reconnu équivalent avec 5 ans de pratique professionnelle dans le métier de base.
- D'un BTS ou DUT + 2 ans de pratique dans le métier de base
- Soit d'un diplôme d'un niveau égal à bac + 2 ou bac + 3 et de 2 ans de pratique professionnelle

Compétences

- Aptitudes à la communication, l'écoute, l'observation et la discrétion
- Aptitudes à la fonction pédagogique (référent hiérarchique, tenue vestimentaire)
- Aptitudes à la médiation (référent du plan d'action personnalisé)
- Aptitudes à la fonction d'encadrement et d'accompagnement de son équipe
- Aptitudes à la gestion technique et commerciale de son atelier

Missions

- Participe à la réalisation des devis et à la rencontre des clients en lien avec l'ETS
- Organise la production et s'assure de la qualité du travail rendu
- Prend en charge et encadre son équipe pendant la durée du temps de travail.
- Organise et adapte les postes de travail en fonction des potentialités de l'utilisateur
- Veille au respect des procédures de sécurité et à l'application de la réglementation pour assurer la sécurité des personnes.
- Réalise l'entretien de l'outil de production et des locaux avec les usagers
- Veille au bon entretien des équipements de transports
- Effectue les tâches administratives liées à l'activité de l'atelier : gestion des plannings, pointage quotidien, gestion des stocks, bons de commande (fournisseur), bons d'intervention (client), signature des factures des fournisseurs, préparation de la facturation de l'atelier
- Assure un suivi commercial et contribue à assurer la pérennité économique de son unité
- Se soucie de l'équilibre économique de l'atelier.
- Propose le prévisionnel des investissements à réaliser.
- Participe aux actions de formation dans le cadre de la formation continue
- Développe des séquences d'activités pour favoriser les apprentissages, la sécurité et l'autonomie des personnes
- Met en œuvre le projet d'établissement
- Développe avec des adultes en situation de handicap, en tant que référent le plan d'action personnalisé.
- S'appuie sur l'activité professionnelle pour développer les potentialités de l'utilisateur
- Organise des soutiens adaptés pour développer le savoir faire et le savoir être
- Signale toute suspicion de maltraitance ou de souffrance.
- Apporte toutes les informations concernant les réorientations éventuelles à proposer à la personne
- Prépare l'évaluation et peut assister aux réunions de synthèse et aux points ou bilan
- Assure une écoute privilégiée de l'utilisateur et observe son évolution au quotidien.
- S'assure de l'équilibre des usagers accueillis dans son équipe.
- Participe à la tenue du dossier de l'utilisateur.
- Participe aux réunions de travail concernant les usagers de l'équipe.
- Assure le suivi du classeur des usagers par équipe.
- Accompagne les usagers aux repas en cas de besoin.
- Peut être amené à remplacer un moniteur absent.



CAT & AP Carcassonne / Cenne-Monestiés
Association Elan

Le 05/09/00

Lettre Engagement de la Direction

Qualité et accréditation de toutes les structures médico-sociales deviennent des exigences incontournables des organismes de contrôle.

Ces démarches ont pour mérite, avant toute considération, de replacer la personne accompagnée, l'usager au centre du dispositif médico-social et d'aider les responsables de structures à atteindre cet objectif.

Il s'agit de conforter, de valoriser et de formaliser nos interventions sociales par la mise en place de procédures qui autoriseront l'application effective des projets Associatif et d'Établissement existants.

Un Groupe Qualité a été installé au CAT - AP Carcassonne / Cenne-Monestiés depuis décembre 1999 et les premiers résultats montrent que nous sommes sur la bonne voie.

Nous comptons sur votre volonté, déjà affirmée, pour persévérer dans ces démarches au service de la population qui nous est confiée.

La Direction
