

Association Départementale des Parents et Amis
de Personnes Handicapées Mentales de l'Indre



Projet d'établissement 2016-2021



**SECTEUR
TRAVAIL**

E.S.A.T. de Cluis

édition juin 2016

ASSOCIATION GESTIONNAIRE

Adapei 36

Gireugne
36250 Saint-Maur

Tél: 02.54.22.99.33 / Fax: 02.54.08.62.74
e-mail : accueil@adapei36.fr
Site internet : www.adapei36.fr

Président : Patrick Poupet
Directeur Général : Stéphane Lasnier

SECTEUR « TRAVAIL »

ESAT Odette Richer

2, Avenue de la Forêt
36250 Saint-Maur

Tèl : 02.54.34.85.84
e-mail : esat@adapei36.fr

Entreprise Adaptée

2, Avenue de la Forêt
36250 Saint-Maur

Tèl : 02.54.34.85.84
e-mail : ea@adapei36.fr

➔ ESAT de CLUIS

ZA de la grande justice
36340 CLUIS

Tèl : 02.18.03.30.00
e-mail : esat@adapei36.fr

Directrice : Aurélie JAMMOT

LE MOT DU PRESIDENT



« L'originalité et la spécificité de l'Adapei 36 résident dans sa vocation parentale. Des hommes et des femmes touchés par le handicap sont à l'origine de sa création. Ils ont œuvré pour assurer eux-mêmes l'éducation et le devenir de leurs enfants. Qui peut mieux comprendre, écouter, soutenir des parents de personnes handicapées mentales que des parents vivant la même situation ?

Nos 14 établissements et services accompagnent plus de 450 enfants et adultes handicapés mentaux et polyhandicapés.

L'Association affirme que le handicap n'est pas constitutif de la personne. Les personnes accueillies sont avant tout des êtres humains ordinaires, aussi vulnérables soient-elles.

Ces personnes sont des citoyens à part entière, porteurs de vie, d'espoir, d'espérance, de capacités. Elles devraient donc pouvoir acquérir, comme toute personne, des compétences, des obligations, des droits. Mais des déficiences associées à certains troubles altèrent leurs capacités d'apprentissage et d'adaptation qui génèrent des difficultés à devenir autonome. Elles trouvent en notre Association un accueil et un accompagnement pour la réalisation de leurs projets de vie.

Vous allez découvrir ou redécouvrir à travers ce projet d'établissement les actions de l'un de nos établissements et services. Pour écrire de nouvelles pages, vous pouvez avec nous vous mobiliser en faveur de notre cause : la défense des intérêts des personnes handicapées mentales. »

*Patrick Poupet,
Président de l'Adapei 36*

LE MOT DE LA DIRECTION GENERALE



« L'Adapei 36 est née de la volonté de parents souhaitant organiser une réponse aux besoins de leurs enfants handicapés mentaux dans le département de l'Indre.

Depuis plus de 50 ans, des hommes et des femmes, bénévoles ou professionnel(le)s perpétuent cette initiative. Notre démarche repose sur un projet politique associatif qui défend les valeurs de Respect, de Citoyenneté et de Solidarité pour tous, et se décline sous trois formes d'actions complémentaires :

- *Action de solidarité avec les familles, en tant que lieu d'accueil et d'entraide ;*
- *Action de représentation politique et de travail en réseau, pour défendre les intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles ;*
- *Action de gestion d'établissements et services pour l'accompagnement de personnes handicapées*

Je souhaite que chacun, qu'il soit personne accueillie, parent, ami, bénévole, professionnel ou partenaire, puisse trouver dans nos établissements et services, pour aujourd'hui et pour l'avenir, l'opportunité de contribuer à notre action commune en faveur des personnes handicapées mentales. »

*Stéphane LASNIER,
Directeur Général de l'Adapei 36*

LE MOT DE LA DIRECTION

L'Esat de Cluis compte un agrément de 22 places. Notre mission est de permettre à chaque travailleur d'Esat d'exercer un métier dans un cadre rassurant, adapté au rythme et aux capacités de chacun. Pour cela, de nombreux apprentissages, formations et autres activités de soutien s'organisent dans le but de promouvoir :

- *l'intégration socio-professionnelle,*
- *la valorisation des compétences,*
- *l'accompagnement à l'autonomie et à la citoyenneté.*

Ces axes de travail s'appuient sur un projet socio-professionnel individualisé construit avec les professionnels qui soutiennent au quotidien une démarche intégrée à un projet de vie global.

Différentes activités socio-professionnelles sont proposées : espaces verts, blanchisserie, maintenance et hygiène des locaux. Nous encourageons l'accès vers le milieu ordinaire grâce à des détachements en équipe accompagnée ou en individuel.

Le présent projet d'établissement pose les principes d'action, les orientations stratégiques retenues dans le secteur « Travail » pour l'Esat de Cluis.

Le projet d'établissement a vocation à garantir les droits des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité des prestations, de lisibilité des modes d'organisation et de fonctionnement de la structure. Ce document "Projet d'établissement" s'inscrit dans le cadre de l'article 12 de la loi du 2 janvier 2002¹, en référence à l'article L 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Il a pour objectif de :

- *définir les objectifs de l'établissement ou du service en matière de coordination, de coopération, d'évaluation des activités, de qualité des prestations.*
- *définir les modalités d'organisation et de fonctionnement.*

Ce projet présente deux dimensions :

- *une description de l'existant : le fondement de l'activité, sa réalisation, son organisation, son évaluation, le service rendu au regard des missions attendues...*
- *une dimension projective : l'analyse de l'existant, des points forts et des axes de progrès ou d'amélioration identifiés, des compétences collectives, de l'évolution des besoins, du contexte réglementaire et sociétal, conduit à proposer des améliorations des accompagnements et de fonctionnement. Il s'agit d'identifier comment faire évoluer l'offre de service pour répondre aux besoins des personnes accompagnées du territoire.*

Le présent projet d'établissement est établi pour une durée de cinq ans. Il couvre la période de 2016 à 2021.

*Aurélie JAMMOT,
Directrice du Secteur Travail de l'Adapei 36*

¹ Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

TABLE DES MATIÈRES

I.	L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE : L'ADAPEI 36	1
A.	L'ADAPEI 36	1
B.	LE PROJET ASSOCIATIF: 2015-2020	2
C.	L'ACTIVITE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE DE L'ADAPEI 36	2
	1. Le secteur « <i>Travail</i> »	2
	2. Le secteur « <i>Enfance-Adolescence</i> »	3
	3. Le secteur « <i>Habitat-Vie sociale</i> » :	3
	4. Le siège social	5
II.	L'ÉTABLISSEMENT : ESAT DE CLUIS	6
A.	PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT	6
	1. Fiche d'identité de l'établissement	6
	2. Repères historiques	6
	3. Repères géographiques	7
	4. Repères juridiques	7
	5. Environnement	7
B.	LE PUBLIC ACCUEILLI	11
	1. Réglementation spécifique à la structure	11
	2. Etiologie des handicaps	12
	3. Pyramide des âges	15
	4. Ancienneté dans la structure	15
	5. Répartition par ETP	15
	6. Parcours de vie	16
	7. Activité professionnelle	19
	8. Mesures de protection	20
	9. Evaluation globale des besoins du public accueilli	20
III.	DROIT(S) DES PERSONNES ACCUEILLIES	23
A.	DROITS COLLECTIFS	23
	1. Conseil de la vie sociale	23
	2. L'Association « <i>Nous Aussi</i> »	24
B.	DROITS INDIVIDUELS	25
	1. Charte des droits et libertés de la personne accueillie	25
	2. Le droit à un projet personnalisé actualisé et de qualité	25
	3. Devoir de bienveillance	25
C.	DROITS DES FAMILLES	25
	1. Droit au maintien des liens familiaux	25
	2. Droit à l'information	26
	3. Droit à l'expression	26
	4. Droit de « <i>représentation</i> »	26
IV.	L'OFFRE DE SERVICE	27
A.	LES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉES	27
	1. L'accompagnement à la vie professionnelle	27
	2. Les activités de soutien	28
	3. Les apprentissages et le développement des compétences	29
	4. L'accompagnement des liens sociaux et familiaux	30
	5. L'accompagnement de l'exercice des droits et obligations issus de la citoyenneté	30
	6. L'accompagnement des familles	31

B.	LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT	31
1.	Les principes guidant l'accompagnement	31
2.	La chronologie de l'accompagnement	38
3.	La personnalisation de l'accompagnement	42
4.	La coordination de l'accompagnement	44
C.	L'ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT	44
1.	L'intégration au secteur	44
2.	Organigramme	45
3.	Postes et fonctions	45
4.	Le soutien aux professionnels	46
D.	LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT	46
1.	Période de fonctionnement : principe de continuité de service	46
2.	Articulation des différents services	47
E.	LES RESSOURCES DE L'ÉTABLISSEMENT	50
1.	Mutualisation, rationalisation et optimisation des ressources	50
2.	Ressources économiques	51
3.	Ressources matérielles et logistiques	52
4.	Ressources humaines	53
V.	L'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE	56
VI.	PERSPECTIVES : PLAN D' ACTIONS GLOBAL 2016-2021	57
A.	LE PLAN D' ACTIONS DE L' EVALUATION INTERNE REALISEE EN 2013	57
1.	La formulation et les mises à jour de documents et protocoles	57
2.	Le développement de la communication et la diffusion d'informations	57
3.	La mise en place d'éléments adaptés	57
4.	La prise en compte de l'usager et de sa famille	58
B.	LE PLAN D' ACTIONS DE L' EVALUATION EXTERNE DE 2014	58
1.	A court terme	58
2.	A moyen terme	58
3.	A long terme	58
C.	LE PLAN D' ACTION DU PROJET D' ETABLISSEMENT 2016-2021	58
VII.	MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PROJET.....	59
A.	MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PROJET.....	59
1.	Les Recommandations	59
2.	Démarche d'élaboration	59
3.	Démarche d'actualisation	60
B.	CONSULTATIONS ET VALIDATION INTERNES.....	61

I. L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE : L'ADAPEI 36

A. L'ADAPEI 36

L'**Adapei 36** (Association Départementale des Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales de l'Indre) est une Association créée en 1958 par des parents souhaitant organiser une réponse volontaire aux besoins de leurs enfants handicapés mentaux dans le département de l'Indre. Sa démarche repose sur un projet politique associatif qui défend les valeurs de Respect, de Citoyenneté et de Solidarité pour tous. Son action se décline sous plusieurs formes complémentaires :

- action de solidarité avec les familles, en tant que lieu d'accueil et d'entraide,
- action de représentation politique et de travail en réseau, pour défendre les intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles,
- action de gestion d'établissements et services pour l'accompagnement de personnes handicapées,
- action de promotion du mouvement associatif.

L'Adapei 36 adhère à l'**Unapei**² (Union nationale des Associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis) qui fédère 550 Associations présentes au niveau local (Apei, Papillons Blancs, Chrysalide, Envol...), départemental (Adapei, Udapei, Association tutélaire) et régional (Urapei).

■ L'histoire de l'Association

L'Adapei 36, est une Association à l'histoire riche³ qui s'est construite en 4 étapes :

La première, qui s'échelonne de 1958 à 1970, est fortement marquée par la Présidence de Mme Odette Richer. Très rapidement, cette dernière, va mettre en place, avec quelques bénévoles les fondements de l'Association. Précurseur dans le département, l'Adapei 36 est alors la référence d'un modèle de vie associative et d'accompagnement d'enfants handicapés. Locataire d'un bâtiment, les professionnels côtoient au quotidien des bénévoles pour assurer l'encadrement des jeunes.

A partir de 1970, l'Adapei 36 entre dans sa deuxième phase. Mme Richer abandonne sa fonction de Présidente pour prendre la Direction du premier établissement de l'Association. Les enfants sont devenus adultes et on crée de nouvelles structures pour les accueillir. L'Association grandit rapidement : gestionnaire d'un seul établissement jusqu'en 1970, elle deviendra, en 15 ans, gestionnaire de 8 repartis sur 3 sites. Le décès de Mme Richer en 1980 marque une pause dans la politique d'expansion de l'Association.

Entre 1985 et 2003, l'Adapei 36 se recentre sur la gestion des établissements dont elle a la charge. Elle continue d'innover : elle crée un Atelier Protégé (devenu Entreprise Adaptée), une antenne de l'IME pour enfants polyhandicapés, deux dispositifs expérimentaux d'accompagnement à la vie autonome pour ouvriers d'E.S.A.T. Mais la dynamique est différente, les parents sont moins présents et laissent progressivement la place aux professionnels.

A partir de 2000, une nouvelle génération d'administrateurs va s'investir progressivement. L'esprit est différent : il faut définir une nouvelle politique associative et la mettre en œuvre. Grâce à cette démarche, la pérennité de l'Association sera assurée. Des 2004, les actions s'enchaînent : l'adoption d'un logo unique, du projet associatif, la création du siège social, la réorganisation de l'Association, l'élaboration des outils de la Loi du 2 janvier 2002...

²L'Unapei en chiffres : 180 000 personnes handicapées accueillies, 60 000 familles adhérentes des associations affiliées, 3 100 établissements et services spécialisés, 80 000 professionnels employés dans les associations et les établissements.

³ Soucieuse d'éclairer son avenir par les lumières de son passé, l'Association édite, en même temps que son projet associatif, un ouvrage retraçant son histoire cinquantenaire : « Adapei de l'Indre : *Il était une foi* ! ».

B. LE PROJET ASSOCIATIF: 2015-2020

Dans son projet associatif, l'Association rappelle « *son attachement sans réserve à la Charte des Droits et Libertés de la Personne Accueillie et à la Charte pour la dignité des Personnes Handicapées mentales* »⁴, et à ses valeurs :

- le Respect, qu'il soit en direction des personnes handicapées, des parents, des professionnels, des bénévoles et de l'histoire.
- la Citoyenneté, accessible dans sa dimension la plus large.
- la Solidarité, envers les personnes handicapées, les familles, le mouvement associatif et l'ensemble des composantes de la société.

L'action de l'Adapei 36 s'exerce au profit des personnes handicapées mentales et de leurs familles, et vise à la satisfaction de leurs besoins et à la défense de leurs intérêts. Son projet associatif décline l'action associative à travers quatre axes majeurs :

- l'accompagnement des personnes handicapées mentales
- l'accompagnement et le soutien des familles
- la représentation politique
- la promotion de l'action associative

Trois orientations politiques guident le plan d'actions stratégiques :

- pérenniser et développer,
- communiquer,
- promouvoir.

C. L'ACTIVITE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE DE L'ADAPEI 36

L'Association gère des établissements et services pour personnes handicapées, répartis en trois secteurs d'activité qui regroupent des établissements de missions similaires :

1. Le secteur « Travail »

- Etablissement et Service d'Aide par le Travail⁵ Odette Richer
- Etablissement et Service d'Aide par le Travail de Cluis

Ces établissements ont une double finalité sociale et d'insertion professionnelle :

- faire accéder, grâce à une structure et à des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé.
- permettre à ces personnes qui en ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou en atelier protégé.

⁴ Annexe 2 : Projet associatif p.12.

⁵ Circulaire n°60 AS du 8 décembre 1978 relative aux anciennes structures appelées « centres d'aide par le travail », devenues ensuite « établissements et service d'aide par le travail » par la loi du 11 février 2005

■ L'Entreprise Adaptée⁶ « *Odette Richer* »

« L'Entreprise Adaptée (EA) est une entreprise à part entière, qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés orientés « marché du travail » d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. Sa vocation est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé à efficacité réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises ».

2. Le secteur « *Enfance-Adolescence* »

■ Institut Médico Educatif⁷ Les Martinets

« Les Institut Médico Educatifs assurent une éducation adaptée et un accompagnement médico-social aux enfants handicapés. Les équipes de ces établissements y mettent donc en œuvre un accompagnement global tendant à favoriser l'intégration dans les différents domaines de la vie, de la formation générale et professionnelle.

Cet accompagnement comporte :

- l'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de l'enfant ou de l'adolescent ;
- les soins et les rééducations ;
- la surveillance médicale régulière, générale, ainsi que celle de la déficience et des situations de handicap ;
- l'enseignement et le soutien pour l'acquisition des connaissances et l'accès à un niveau culturel optimal ;
- des actions tendant à développer la personnalité, la communication et la socialisation. »

■ Antenne pour enfants polyhandicapés « *Les Alizés* »

L'antenne pour enfants polyhandicapés « *Les Alizés* » s'adresse aux enfants polyhandicapés de 2 à 12 ans. Le temps d'accueil est adapté à chaque enfant en fonction de ses besoins et des souhaits de sa famille. Toutes les actions éducatives, rééducatives et soignantes sont individualisées et complémentaires. Elles visent à apporter un confort de vie, développer les sources de plaisir et de bien-être, favoriser la relation et la communication à travers différentes activités multi-sensorielles, développer la socialisation à travers des sorties et la scolarité, et permettre à l'enfant de vivre le mieux possible en lui donnant les moyens de progresser.

3. Le secteur « *Habitat-Vie sociale* » :

- Foyer d'Hébergement⁸ Odette Richer
- Foyer d'Hébergement de Puy d'Auzon

Les Foyers d'Hébergement ont été créés dans le but principal d'assurer l'hébergement et l'accompagnement des personnes adultes handicapées qui exercent une activité professionnelle en Etablissement et Service d'Aide par le Travail ou en Entreprise Adaptée.

⁶ Circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mars 2006 relative aux Entreprises Adaptées (EA) et Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD).

⁷ UNAPEI, *Les missions de l'IME*.

⁸ Décrets DGAS N°77-1547 et 77-1548 du 31 décembre 1977.

Les missions des Foyers d'Hébergement sont les suivantes :

- « l'accompagnement quotidien vers l'autonomie : une activité éducative qui permet de travailler graduellement, de l'assistance à la simple disponibilité, l'autonomie de la personne dans tous les gestes, actes et supports de la vie quotidienne,
- la réponse aux besoins et soins spécifiques : elle vise à favoriser le soutien de la personne, son accompagnement éventuel vers des structures de soins,
- l'accompagnement vers la vie sociale et l'insertion : elles visent « les moyens d'une insertion sociale, immédiate ou ultérieure » à travers des dispositifs de soutien des relations et d'animation d'activités, individuelles ou collectives, internes ou externes ».

■ Foyer de vie de Puy d'Auzon

Les Foyers de vie, parfois appelés Foyers d'Activités Occupationnelles, mettent en œuvre des soutiens médico-sociaux destinés aux adultes handicapés qui disposent d'une certaine autonomie mais qui ne sont pas aptes à exercer une activité professionnelle, même en Etablissement et Service d'Aide par le Travail. Il s'agit de développer l'autonomie des résidents ou, tout au moins, de prévenir toute forme de régression par la réalisation d'activités quotidiennes diversifiées, adaptées aux capacités des résidents. Il peut s'agir d'activités liées à la vie quotidienne et domestique, d'activités manuelles (peinture, sculpture...), d'activités de gymnastique, de danse, d'expression corporelle, d'activités d'ergothérapie.

■ Foyer d'Accueil Médicalisé⁹ Renée Gilbert

Les Foyers d'Accueil Médicalisés accueillent des personnes handicapées physiques, mentales ou atteintes de handicaps associés.

Pour les personnes qu'ils accueillent, les Foyers d'Accueil Médicalisés :

- « favorisent, quelle que soit la restriction de leur autonomie, leur relation aux autres et l'expression de leurs choix et de leur consentement en développant toutes leurs possibilités de communication verbale, motrice ou sensorielle, avec le recours à une aide humaine et, si besoin, à une aide technique ;
- développent leurs potentialités par une stimulation adaptée tout au long de leur existence, maintiennent leurs acquis et favorisent leur apprentissage et leur autonomie par des actions socio-éducatives adaptées en les accompagnants dans l'accomplissement de tous les actes de la vie quotidienne,
- favorisent leur participation à une vie sociale, culturelle et sportive par des activités adaptées,
- portent une attention permanente à toute expression d'une souffrance physique ou psychique,
- veillent au développement de leur vie affective et au maintien du lien avec leur famille ou leurs proches,
- garantissent l'intimité en leur préservant un espace de vie privatif,
- assurent un accompagnement médical coordonné garantissant la qualité des soins,
- privilégient l'accueil des personnes par petits groupes au sein d'unités de vie ».

■ Service d'Accompagnement à la Vie Sociale¹⁰ L'Espoir

« Les services d'accompagnement à la vie sociale 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. Ils prennent en charge des personnes adultes, y compris celles ayant la qualité de travailleur handicapé, dont les déficiences et incapacités rendent nécessaires, dans des proportions adaptées aux besoins de chaque usager :

⁹ Article D. 344-5-3 du CASF.

¹⁰ Articles D.312-55-5 à D.312-55-19 du CASF

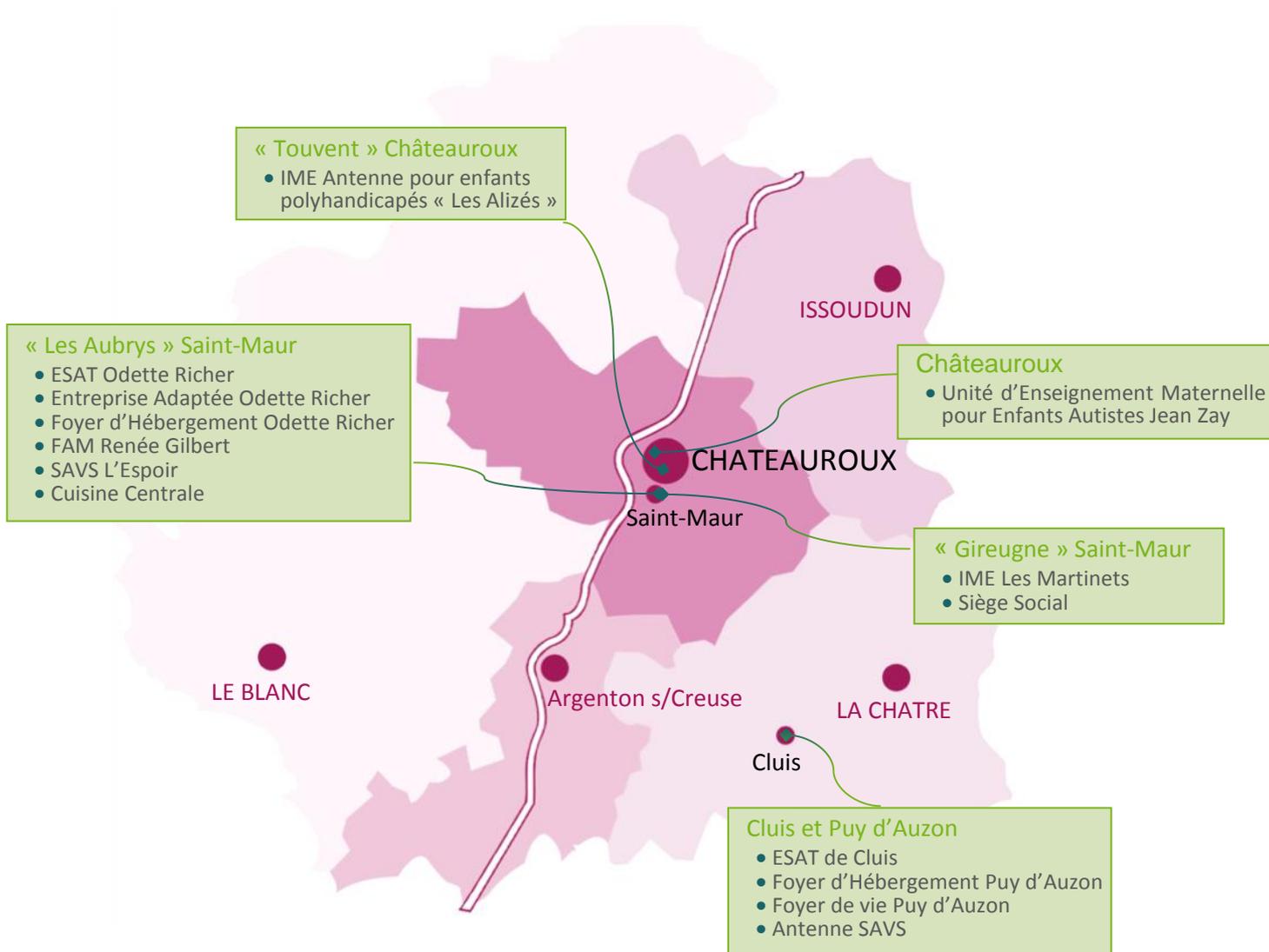
- une assistance ou un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence,
- un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie. »

4. Le siège social

Le siège social est une structure ressource pour les établissements et services de l'Association.

Il assure les fonctions supports et des missions transversales d'administration, de contrôle et/ou de conseil, dans différents domaines : Comptabilité, Gestion, Ressources Humaines, Travaux, Qualité, Système d'Information, Communication.

Il gère également la Cuisine centrale, structure en charge de la restauration collective des établissements de l'Adapei 36, et les chaufferies.



II. L'ÉTABLISSEMENT : ESAT DE CLUIS

A. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Fiche d'identité de l'établissement

Type d'établissement	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
Agrément -Autorisation	Le 18/07/1983. Dernier en date 01/01/2009.
N° SIRET	775 186 034 00069
N° FINESS	360005482
Coordonnées	Adresse : ZA de la grande justice, 36340 Cluis Mail : ev.mhl.cluis@adapei36.fr Tel : 02.18.03.30.00
Contrôle Gestion Financement	Agence Régionale de Santé
Mission de l'établissement	L'Esat de Cluis organise des parcours professionnalisants adaptés et évolutifs « <i>tout au long de la vie</i> », au regard des potentialités de chaque personne handicapée mentale. Les modalités d'accueil sont variées et adaptées au projet professionnel.
Effectifs	22
Direction	Directrice du secteur : Aurélie JAMMOT Cadre Socio-Educatif : Céline DETANTE Cadre Technico-Commercial : Frédéric CHABENAT

2. Repères historiques

Le 5 novembre 1981, le Conseil d'Administration de l'Adapei 36 achète le château de Puy d'Auzon sur la commune de Cluis dans l'intention de créer une maison de retraite pour personnes handicapées mentales associée à un foyer de vie.

Le projet n'ayant pu aboutir, l'Adapei crée un foyer de vie, un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) et un foyer d'hébergement.

L'Esat a ouvert le 15 août 1985 avec 15 places d'accueil. Depuis 2009, l'Esat a un agrément de 22 places.

Dès l'ouverture, l'Esat propose un atelier Entretien d'espaces verts et un atelier Maraîchage floriculture. Ces activités sont en adéquation avec les besoins du site (entretien du parc) et de la population issue principalement du milieu rural.

La Direction souhaite rapidement élargir ces prestations et ouvre un atelier lingerie en avril 1989. La région de Cluis est assez touristique, des hôtels et restaurants font rapidement appel aux services de l'Esat.

Pour pallier à l'activité saisonnière, l'Esat met en place une activité de sous-traitance permettant ainsi d'avoir une activité lors des périodes de basse activité et d'offrir un travail moins physique aux personnes accueillies. Si cette activité a connu un bel essor jusqu'en 2006, aujourd'hui la sous-traitance ne fait plus partie des prestations de l'Esat.

En 2012, une nouvelle activité voit alors le jour : Maintenance et Hygiène des locaux (MHL).

Jusqu'en juin 2014, ce sont des personnes accueillies de chaque activité, essentiellement espaces verts, qui effectuent des prestations principalement en interne (Foyer de Vie, Foyer d'hébergement). Depuis juillet 2014, de nouvelles admissions ont permis la constitution d'une équipe Maintenance Hygiène des Locaux.

L'activité maraîchage a également été abandonnée pour se consacrer uniquement aux trois principales activités : entretien et création espaces verts, bois de chauffage (2 équipes), blanchisserie (1 équipe) et Maintenance Hygiène des Locaux (1 équipe). L'activité prestations en entreprise par de la mise à disposition est aussi proposée comme dans l'Esat de l'Adapei 36.

3. Repères géographiques

L'Esat de Cluis est situé au sud du département, à 30 kilomètres de Châteauroux.

L'Esat se situait jusqu'en juin 2012 à Puy d'Auzon (Cluis), sur un domaine arboré de 14 hectares composé d'un château du 19ème siècle où l'on trouve le service administratif, le service de restauration, l'infirmerie et plusieurs salles de réunions. Les trois ateliers de l'Esat (lingerie, entretien d'espaces verts et maraîchage floriculture) étaient implantés au sein du site.

En juin 2012, un nouvel Esat s'est construit dans la zone d'activités de Cluis différenciant ainsi lieu de vie du lieu de travail.

La situation géographique de cet établissement apporte deux éléments contradictoires :

- installé dans une zone rurale, l'Esat bénéficie d'une réelle insertion dans la vie locale apportant aux travailleurs une vie de qualité
- à distance des transports en communs, des commodités d'une ville plus grande, l'Esat doit gérer plus de déplacements, moins de facilité pour la mutualisation avec les autres structures.

4. Repères juridiques

L'action de l'établissement s'inscrit dans le cadre législatif défini par les lois suivantes :

- loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale,
- loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires dite « *Hôpital Patients Santé et Territoire* ».

5. Environnement

a. Environnement social

(1) Schéma départemental en faveur des personnes handicapées

Dans le cadre des groupes de travail départementaux réunis au cours de l'année 2013, l'Adapei 36 a activement participé à l'élaboration du schéma départemental 2014-2019 et s'inscrira logiquement dans les orientations qu'il définira.

Le schéma 2014-2019¹¹ définit des orientations dans lesquelles s'inscrit naturellement l'établissement :

- accompagner les personnes et leurs aidants dans l'expression et la satisfaction de leurs besoins, en facilitant l'accès à l'information à destination de la personne handicapée, de son entourage et du grand public et également des professionnels ; ainsi qu'en contribuant à améliorer l'élaboration du projet de vie et son évaluation et à développer des dispositifs de proximité en faveur, en particulier, des aidants familiaux,
- poursuivre l'adaptation de l'offre médico-sociale aux besoins, par la formation des professionnels, une organisation des établissements médico-sociaux ajustée à l'évolution des besoins, le développement de l'accueil familial et des maisons d'accueil familial, et une articulation appuyée entre les dispositifs médico-sociaux du handicap et les services sanitaires,
- faciliter l'intégration des personnes handicapées dans la vie locale, que ce soit en facilitant l'accès aux logements adaptés et aux soins de droit commun qu'en accompagnant l'insertion professionnelle et la participation à la vie sociale.

(2) Maison Départementale des Personnes Handicapées

L'établissement entretient des liens partenariaux avec les services de la MDPH sur la gestion de son activité d'accueil : conformité des orientations, suivi des orientations, situations individuelles, situations complexes, gestion de la liste d'attente, etc.

(3) Partenariats

L'établissement développe également des liens naturels avec les Associations sportives ou socio-culturelles locales, liens qui s'élargissent par l'implication de l'Association gestionnaire dans le mouvement bénévole, par exemple sur les bases présentes et à venir de l'économie collaborative.

Nous pouvons citer :

- Association des Paralysés de France
- CFA des métiers de l'Indre
- Châteauroux – Tennis Club
- Club KIWANIS
- Innerwheel
- Familles rurales de l'Indre
- IUT de Châteauroux
- La Berrichonne – Basket
- La Berrichonne – Football
- La maison des oiseaux – MAS
- Lions Club Châteauroux 78
- Lions Club Châteauroux Doyen
- Lions Club Déols Abbaye
- Maison des Loisirs et de la Culture
- Les dauphins – MAS
- Rotary
- US Saint-Maur Football
- US Saint-Maur Omnisport
- Le Poinçonnet Basket
- Mairie de Châteauroux, Saint-Maur, Cluis, Le Poinçonnet, Arthon...

Les engagements mutuels sont formalisés par des conventions, qui sont un instrument essentiel pour définir les contours du partenariat.

¹¹Présentation du projet de schéma départemental en faveur des personnes handicapées adultes, réunion du 13 novembre 2013.

Des conventions individuelles nominatives sont également signées lors de stages extérieurs des enfants et adolescents accueillis.

b. Environnement médico-social

L'établissement est intégré à la fois :

- dans une Association gestionnaire, regroupant 13 établissements et services¹² ; elle-même affiliée à une Union Nationale, l'Unapei, et à sa déclinaison régionale, l'Urapei.
 - dans un secteur d'activité, le secteur « *Travail* », regroupant trois établissements et services.
- **Les Instituts Médico Educatif – Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle**

La mission d'insertion de ces établissements conduit à la recherche de partenariat avec les Esat pour proposer une réponse adaptée aux sortants de ces structures.

L'Adapei 36, a créé en 2012 un dispositif entre le secteur « *Enfance-Adolescence* » et le secteur « *Adulte* » (Travail et Habitat-Vie Sociale) dont le but est de créer une réelle passerelle d'insertion entre le secteur Enfance et Adulte.

■ **Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail**

Une collaboration entre Esat est en place afin de développer des dynamiques de parcours et de projets des personnes accueillies. Ce partenariat s'installe aussi au niveau commercial favorisant les échanges et le respect de l'activité de chacun.

■ **Les Foyers d'Hébergement – le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale – « Secteur Habitat – Vie Sociale »**

Malgré la sectorisation existante au sein de l'Association, d'étroites relations persistent avec les foyers d'hébergement et le SAVS. La coordination reste indispensable dans la cohérence de parcours des personnes accueillies.

■ **Les Foyers de Vie – Les Foyers d'Accueil Médicalisés (FAM)**

Depuis 2015, le secteur Travail a construit un dispositif de professionnalisation au bénéfice des personnes accueillies dans les foyers de vie et FAM. Il permet, par le biais de stages, une découverte et/ou un retour vers l'emploi, des évaluations progressives.

■ **Les autres structures adaptées :**

D'autres partenariats se mettent progressivement en place avec :

- l'Institut d'Education et de Réadaptation Motrice (IERM),
- l'Établissement Régional d'Enseignement Adapté (EREA),
- le Centre d'Adaptation et de Réadaptation au Travail (CART),
- l'Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique (ITEP).

c. Environnement sanitaire

Afin de favoriser l'accès des personnes accueillies aux services sanitaires de droit commun, l'établissement fait appel aux ressources du territoire en matière d'établissements et de professionnels de santé.

¹² Cf. supra activité médico-sociale de l'Adapei 36 l'Espoir

Depuis sa création, l'établissement a tissé, un réseau solide avec les établissements et professionnels de santé de la région :

- Etablissements de santé (Centre Hospitalier de Châteauroux, Clinique St François, Pôle psychiatrique de Gireugne...)
- Professionnels de santé (Médecins généralistes et spécialistes Centre Psychothérapie de Gireugne, Comité Départemental d'Education pour la Santé CODES...)
- Dispositifs spécifiques (Réseau de soins bucco-dentaires « *Albatros* », Réseau de santé mentale mobile « *Respire* »).

Les relations avec le secteur sanitaire sont indispensables pour compenser une démographie médicale défavorable sur le territoire.

d. Environnement économique et socio-professionnel

Au sein de la région Centre-Val de Loire, les disparités territoriales entre le Nord et le Sud s'accroissent. L'Indre est le département le moins peuplé de la région, il représente près de 9 % de la population régionale et 0.36% de la population Française.

Le département cumule les difficultés sociales et économiques par une augmentation de la population vieillissante, une baisse de la population active accompagnée par une hausse du chômage. A ces difficultés s'ajoute l'importante ruralité du département et sa forte désindustrialisation.

On constate une perte d'emplois dans le secteur industriel compensé par le secteur tertiaire. Le département de l'Indre connaît aujourd'hui une croissance des services marqués par les services opérationnels aux entreprises, les services personnels ainsi que le secteur de la santé et de l'action sociale.

Enfin le niveau de formation du département est assez faible ; seule une antenne universitaire est implantée dans le département de l'Indre, ainsi se pose le problème de la qualification du personnel. La présence d'ouvriers non diplômés dans les entreprises du département est très importante. Ces éléments expliquent le faible pouvoir d'achat de la population Indrienne et les difficultés économiques de cette zone géographique.

e. Environnement politique

L'établissement, dans le giron de son Association gestionnaire, jouit d'une forte notoriété et d'une réelle légitimité auprès des collectivités locales et des autorités de tarification. La logique de « *sectorisation par pôle d'activité* », en œuvre depuis 2007 au sein de l'Adapei 36, a renforcé l'identité propre des établissements du Secteur « *Travail* » auprès de ces mêmes acteurs.

B. LE PUBLIC ACCUEILLI

1. Réglementation spécifique à la structure

a. Les missions globales des Esat relèvent du champ médico-social :

- Article L.116-1 : « *L'action sociale et médico-sociale tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets* »,
- Article L.312-1 : les ESAT sont des services médico-sociaux (ESSMS) qui relèvent de la catégorie a) du 5°, citée au 1 de cet article : « *des établissements ou services d'aide par le travail, à l'exception des structures conventionnées pour les activités visées à l'article L.322-4-16 du code du travail et des entreprises adaptées définies aux articles L.322-30 et suivants du même code* »

b. Les missions des Esat sont définies par voie réglementaire :

Relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles, les Esat ne bénéficient pas, néanmoins, d'un texte exhaustif sur leurs missions. Seule la circulaire n°60 AS du 8 décembre 1978 relative aux anciennes structures appelées « *centres d'aide par le travail* », devenues ensuite « *établissements et service d'aide par le travail* » par la loi du 11 février 2005 citée plus haut, présentait des missions génériques complètes. Ces structures :

- ont « *une double finalité sociale et d'insertion professionnelle* :
 - *Faire accéder, grâce à une structure et à des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé.* »
 - *permettre à ces personnes qui en ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou en atelier protégé* ».
- sont simultanément « *une structure de mise au travail, ils se rapprochent à cet égard d'une entreprise, et une structure médico-sociale, dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionnent pour lui toute activité professionnelle. Cette dualité constitue leur fondement même ; aucun de ces deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement ne soit gravement altérée* ».
- doivent offrir aux personnes handicapées qu'ils accueillent :
 - une « *activité productive (créant de la valeur ajoutée)* »,
 - des soutiens « *qui conditionnent immédiatement l'exercice des activités productives* », qui concourent « *à la mise au travail et à mettre le travailleur handicapé à même d'exprimer de la manière la plus profitable pour lui, sa faculté de travailler : formation, préparation au travail, réorientation professionnelle, éducation gestuelle, encadrement technico-éducatif permanent...Ils peuvent être, selon le cas, social, éducatif, médical, psychologique* »,
 - des soutiens sous forme « *de loisirs, d'activités sportives, d'ouverture sur l'extérieur, d'initiation à la vie quotidienne et qui peuvent assurément jouer un rôle d'épanouissement professionnel et social* ».

Depuis la loi du 11 février 2005, quatre textes réglementaires, sont venus préciser des éléments pour les Esat :

- le Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux établissements et services d'aide par le travail et à la prestation de compensation. Sur le plan des missions, il évoque : « *Une activité à caractère professionnel* » et « *des activités de soutien* ».

- le Décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail. Il officialise dans une annexe 3-9 du CASF un modèle de contrat de soutien et d'aide par le travail qui parle, au titre des missions à l'égard de l'utilisateur, de :
 - un « *appui à l'exercice des activités à caractère professionnel* » :
 - « *des activités à caractère professionnel adaptées à ses capacités et à ses aspirations* »,
 - « *toute action d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle susceptibles de favoriser le développement de ses compétences et son parcours professionnel au sein du milieu protégé ou vers le milieu ordinaire de travail* »,
 - une « *participation à des activités de soutien médico-social et éducatif* ».

- le Décret n°2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux établissements et services d'aide par le travail et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail. Évoquant les intéressements, les cotisations sociales et leur compensation, des éléments budgétaires, la mise à disposition, le décret parle, pour cette dernière, de « *l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel* ».

- la circulaire N°DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relative aux ESAT et aux personnes handicapées qui y sont accueillies détaille les dispositions en vigueur depuis le 1er janvier 2007 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :
 - les Esat sont confirmés dans leur statut d'établissement médico-social assurant un soutien médico-social et éducatif et offrant des activités à caractère professionnel à des personnes handicapées ayant une capacité réduite de travail.
 - la durée effective au travail et les activités de soutien sont précisées :

« *Pour les travailleurs handicapés accueillis en ESAT, la durée au travail ne dépasse pas 35h00 et 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. Cette distinction entre les activités de soutien qui conditionnent l'exercice de l'activité à caractère professionnel (et qui sont rémunérées au même titre et dans les mêmes conditions que l'activité de production elle-même) et les autres activités de soutien (qui ne donnent pas lieu au versement de la rémunération garantie) est prévue par les nouvelles dispositions du CASF issues du décret en Conseil d'Etat du 16 juin 2006 et se substitue à la distinction antérieure entre les activités de soutien de premier type et les activités de soutien de second type telle qu'elle était prévue par la circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail* ».

Toutes les personnes accueillies sont orientées par la Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

2. Etiologie des handicaps

a. Définitions

L'établissement accueille des personnes en situation de handicap, qui s'entend au sens légal de la loi de 2005 : « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Dans le rapport DGRS - mai 2012, on retrouve 66% des usagers atteints de handicap mental (72,9% pour l'enquête DREES) « *ce qui est logique eu égard à l'historique* ». « *Cette proportion est moins importante que du temps de la création des CAT, mais reste très logiquement majoritaire puisque ce sont des populations que l'on retrouve le plus souvent en IME. Ensuite, on compte 19% d'usagers atteints de handicap psychique selon les deux sources*¹³ »

■ **La déficience intellectuelle est le handicap principal, elle se définit ainsi :**

En référence à la CIM 10, les critères retenus pour une définition de la déficience intellectuelle (qui remplace progressivement le terme de retard mental) sont :

- un fonctionnement intellectuel général significativement inférieur à la moyenne,
- des altérations ou déficits importants du fonctionnement adaptatif,
- une manifestation des troubles avant l'âge de 18 ans.

Le retard mental touche généralement – mais dans des proportions variables - les capacités cognitives, le langage, les habiletés motrices et les conduites sociales.

L'Organisation Mondiale de la Santé définit quatre grands groupes :

- Déficience intellectuelle légère : $50 < QI < 70$.
- Déficience intellectuelle modérée : $35 < QI < 50$.
- Déficience intellectuelle sévère : $25 < QI < 35$
- Déficience intellectuelle profonde : $QI < 20$

La définition de la déficience intellectuelle s'appuie donc sur deux points, celui de l'intelligence humaine, soit un déficit des capacités cognitives au regard des capacités d'un adolescent de même âge également, sur les conséquences de ce déficit, soit une incapacité d'adaptation à l'environnement.

Grossman¹⁴ définissait le comportement adaptatif comme « *la capacité de relever les défis relatifs à l'autonomie personnelle et à la responsabilité sociale qui sont propres à chaque âge et à sa culture* ». Ce terme général inclut des concepts tels que la communication, les soins personnels, les compétences domestiques, les habiletés sociales, l'utilisation des ressources communautaires, l'autonomie, la santé et la sécurité, les aptitudes scolaires fonctionnelles, les loisirs, ou encore le travail (AAMR¹⁵)¹⁶.

L'évaluation de la déficience intellectuelle se réalise dans quatre champs :

- champ 1 : fonctionnement intellectuel et comportements adaptatifs,
- champ 2 : aspects psychologiques et affectifs,
- champ 3 : aspects physiques : état de santé, étiologie,
- champ 4 : impact de l'environnement.

La plupart des personnes accompagnées se situent dans une déficience légère à sévère. Certains sont dans la zone de fonctionnement intellectuel limite ($70 < QI < 80$), ils présentent cependant des limitations dans leur fonctionnement adaptatif. Nous notons particulièrement :

- des troubles relationnels dans différents registres (inhibition, envahissement, persécution...),
- des troubles du repérage spatio-temporel,
- une agitation, une excitation interne plus ou moins intense s'exprimant dans les comportements,

¹³ Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT – ANESM - document d'appui à la recommandation.

¹⁴Grossman HJ. Classification in mental deficiency.

¹⁵American Association of Mental Retardation

¹⁶Définition du retard mental -Vincent Des Portes, Gérald Bussy- Revue MTP-Médecine Thérapeutique Pédiatrie

- des troubles du langage, de la parole,
- des troubles du schéma corporel et du développement psychomoteur,

L'ensemble de ces difficultés, associées à la déficience, sont parfois accompagnées voire accentuées par différents facteurs. En effet, nous constatons que la structure familiale, le milieu social et l'environnement, jouent un rôle important dans la construction personnelle : des problématiques abandonniques, des situations de violence, des problématiques de conduites addictives peuvent émerger et complexifient la construction de la personne.

■ **Le handicap psychique est le principal handicap associé :**

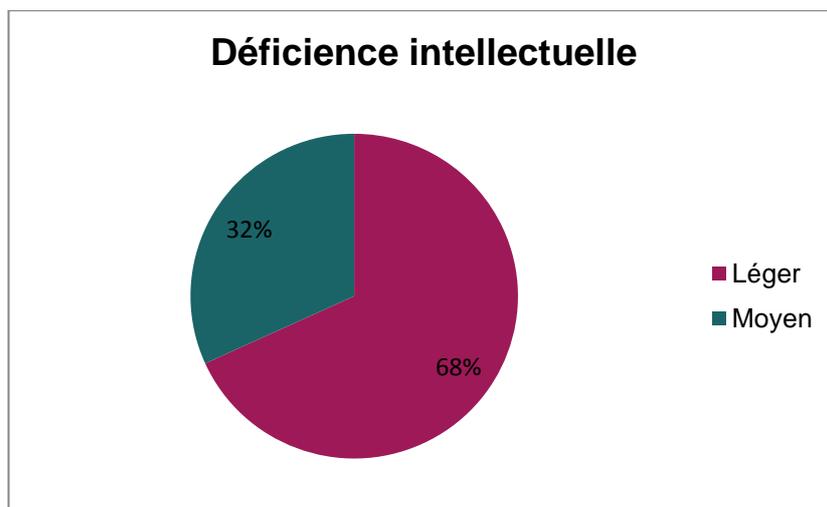
Le handicap psychique est lié à l'environnement, sa définition s'est construite empiriquement, on peut toutefois dégager quelques lignes principales :

- le handicap psychique est une reconnaissance administrative, identifiée socialement. Il ne se confond pas avec l'ensemble des troubles psychiques
- il est lié à une altération substantielle dans plusieurs domaines :
 - la pensée et les sentiments, avec des impacts sur l'image de soi, la perception, la communication et la socialisation ;
 - les compétences sociales, de la vie quotidienne et de l'autonomie ;
 - l'adaptation sociale et professionnelle, restreignant logiquement la participation à la vie sociale ;
 - la qualité de vie dans l'espace privé et familial ;
 - le fonctionnement cognitif, de façon plus ou moins marquée.

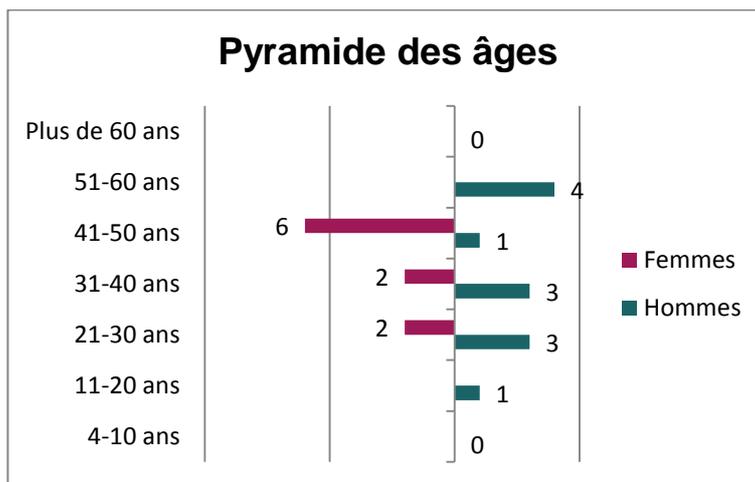
Le handicap désigne donc une situation durablement lourde et complexe ayant des conséquences fortes en termes d'autonomie et de santé et requérant des soins et des aides sur le long terme.

b. Répartition des déficiences

Au regard de la base de données ObServeur, 68,2 % des personnes accueillies sont atteintes d'une déficience intellectuelle légère et plus de la moitié d'entre elles souffrent d'un handicap psychique. Les autres formes de déficience sont très peu présentes au sein de l'établissement (Handicap moteur, Autisme et Troubles Envahissants du Développement, Traumatismes crâniens).

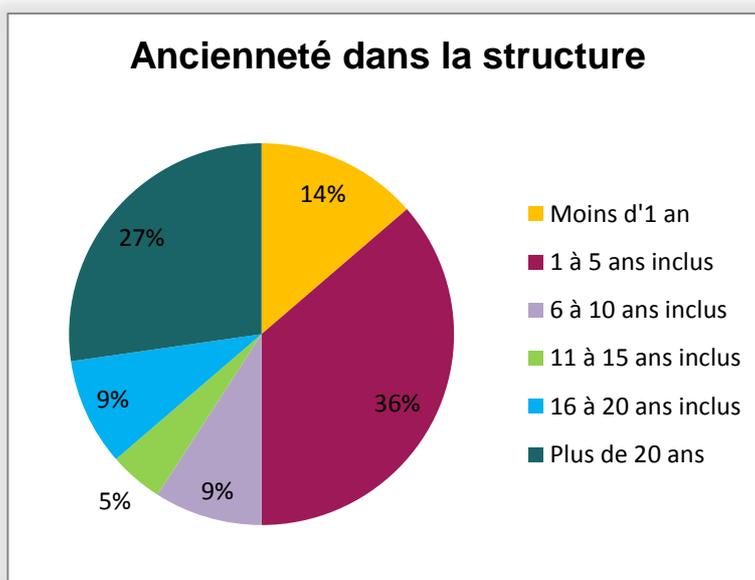


3. Pyramide des âges



Un équilibre Hommes (12) / Femmes (10) est à noter.

4. Ancienneté dans la structure



Au 31/12/2015, 50 % des effectifs ont une ancienneté comprise entre 0 et 5 ans. 27 % soit 6 personnes ont plus de 20 ans de carrière professionnelle dans notre structure et sont susceptibles de la quitter dans les cinq prochaines années.

5. Répartition par ETP

L'utilisation des temps partiels répond à un besoin identifié. Le temps partiels est un aménagement du temps de travail qui s'impose généralement pour des raisons médicales et/ou dans le cadre d'une cessation d'activité professionnelle progressive.

En raison de l'évolution du public accueilli, développement du handicap psychique, le temps partiels peut être utilisé dès l'admission pour aller progressivement vers un temps plein.

L'évolution des temps partiels impacte l'écart entre la capacité d'accueil autorisée et le nombre de personnes effectivement accueillies. L'agrément de l'établissement doit-il prendre en compte son effectif en ETP ou en personne physique ? Il est alors difficile d'atteindre 100 % de l'effectif autorisé et peut générer des difficultés d'organisation et de productivité.

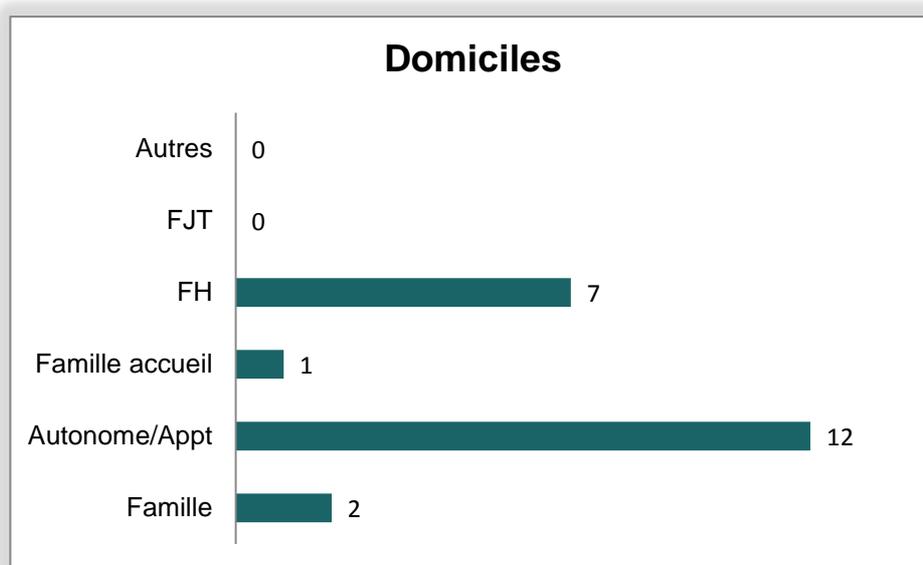
Aujourd'hui, l'Esat de Cluis est le seul à avoir son effectif à 100 % avec la totalité du public accueilli travaillant à temps plein.

6. Parcours de vie

a. Lieu de naissance et domicile

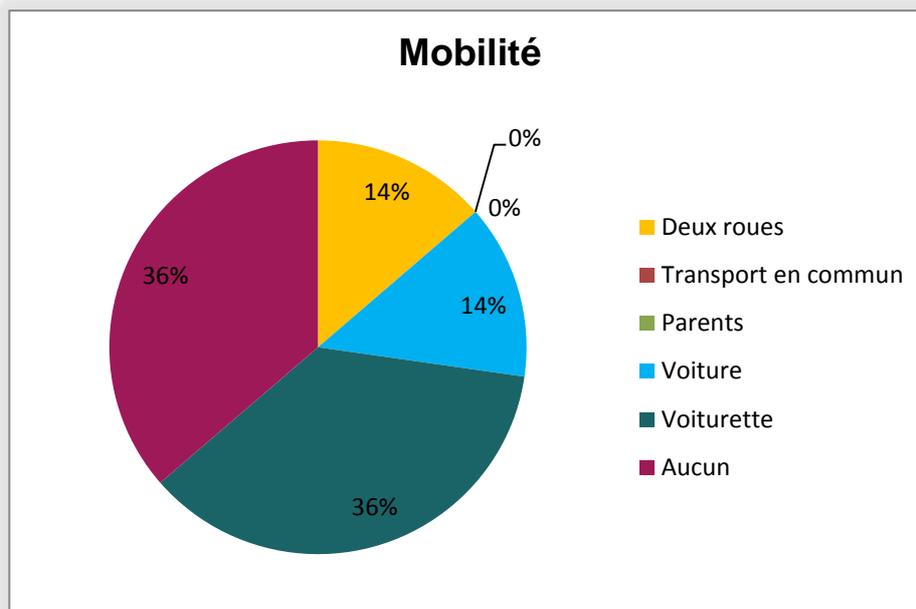
Châteauroux	Indre	Région Centre	Région Ile de France	Haute-Vienne / Creuse	Autres départements français	Etranger
12	6	0	1	0	1	2
48%	35%	0%	9%	0%	4%	4%
83%			13%			4%
Lieux de naissance						

Données au 31/12/15.



12 personnes vivent en logement autonome en couple ou seul. 12 bénéficient d'un suivi Service et Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS).

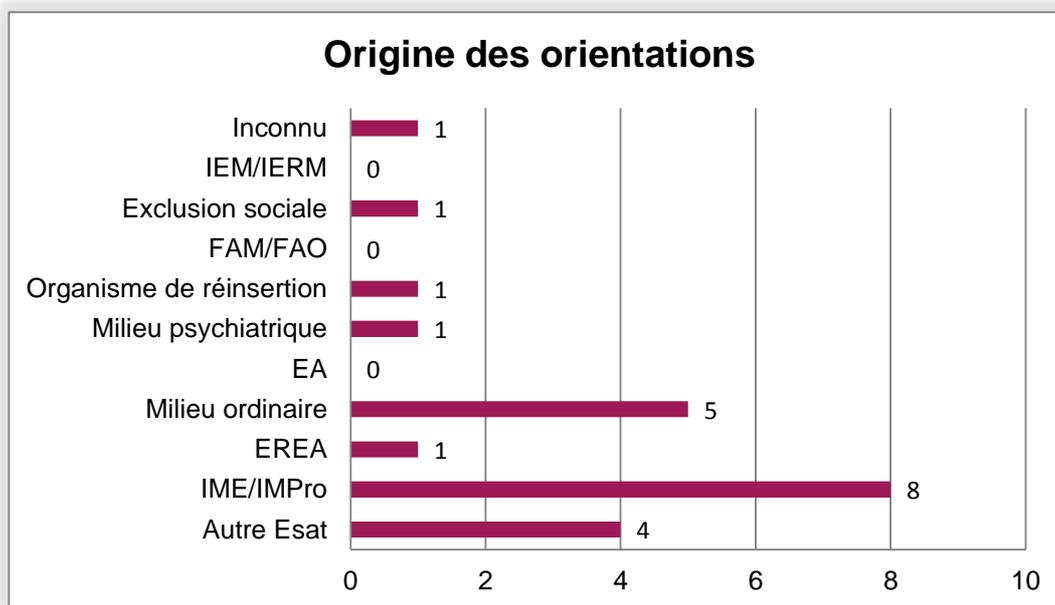
b. Mobilité



L'Esat est situé dans une zone d'activité rurale. Cette zone n'est pas desservie par les bus ou les transports en commun.

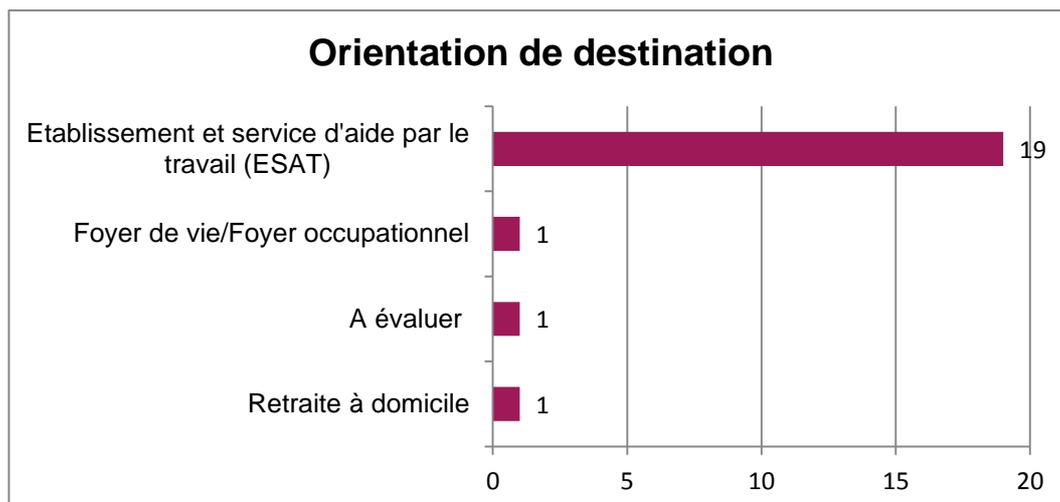
En conséquence, 48% possèdent une voiture ou une voiturette pour se rendre sur leur lieu de travail. Du fait de la ruralité, un système de co-voiturage s'est instauré entre personne accueillie.

c. Origine des orientations



41 % des personnes accueillies viennent du milieu ordinaire ou d'un autre ESAT. A noter une augmentation régulière depuis ces deux dernières années de jeunes issus d'IME (36 %).

d. Orientation de destination



Dans les 5 ans, 86 % du public accueilli verront leur orientation professionnelle Esat maintenue. 3 mettront fin à leur carrière professionnelle.

e. Les logiques de parcours au sein de l'Adapei 36

La notion de parcours de vie recouvre le cheminement individuel d'une personne dans toutes les dimensions de sa vie : personnelle, relationnelle, professionnelle, sociale, familiale et citoyenne. *Lato sensu*, elle désigne l'ensemble des événements impliquant des périodes de transition dans la vie d'une personne et qui influe sur son bien-être physique, mental et social, sa capacité à prendre des décisions ou à maîtriser ses conditions de vie, ses interactions avec son entourage, sa participation à la vie sociale. Au sein de l'Adapei 36, cette logique fonde l'objectif de continuité des parcours de vie qui vise à éviter, ou à défaut à accompagner, les ruptures brutales non anticipées par la prise en compte et la recherche de l'adéquation entre l'ensemble des besoins de la personne, son projet de vie, ses aspirations préférences personnelles et son projet d'accompagnement. Concrètement, les établissements s'assurent régulièrement de la concordance des moyens d'accompagnement avec les besoins et souhaits de l'enfant et de sa famille, du jeune adulte ou de l'adulte, en matière de vie sociale ou d'accès à la vie professionnelle, y compris par une réorientation pour trouver une place plus adaptée à ses besoins.

Au sein du secteur Travail, plusieurs parcours professionnels sont proposés aux personnes accompagnées en fonction de leur projet professionnel et de leurs capacités de travail :

- **Le travail protégé** est proposé aux personnes dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler dans une entreprise ordinaire ou en Entreprise Adaptée (EA).
- **Le travail adapté** peut aussi être proposé. Il s'agit d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire, au sein d'une entreprise adaptée employant majoritairement des travailleurs handicapés. Il permet à tout travailleur handicapé d'exercer une activité salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Lors du parcours dans le secteur adulte, plusieurs évolutions sont recherchées notamment le développement et la reconnaissance des compétences professionnelles et l'ouverture vers la citoyenneté.

- **Le travail accompagné** est utilisé comme passerelle entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail. Cette notion repose sur la mise en œuvre d'une solution méthodologique innovante pour assurer un accompagnement rapproché et pérenne en milieu ordinaire pour les personnes orientées auparavant en milieu protégé. Cet accompagnement part de l'évolution de la personne dans son projet socio-professionnel en Esat ou en Entreprise Adaptée. Quand la personne est prête, des détachements en individuel ou en collectif sont mis en place en milieu ordinaire. Le suivi est alors extériorisé par l'équipe du Pôle Socio-Professionnel du secteur travail. Un des moyens de réussites est de sensibiliser des « *tuteurs* » en entreprise qui travaillent en collaboration avec les professionnels de l'Adapei 36. Des échanges, des allers retours entre les environnements sont possibles pour rassurer les travailleurs mais aussi les entreprises qui emploient ce public fragile mais qualifié.

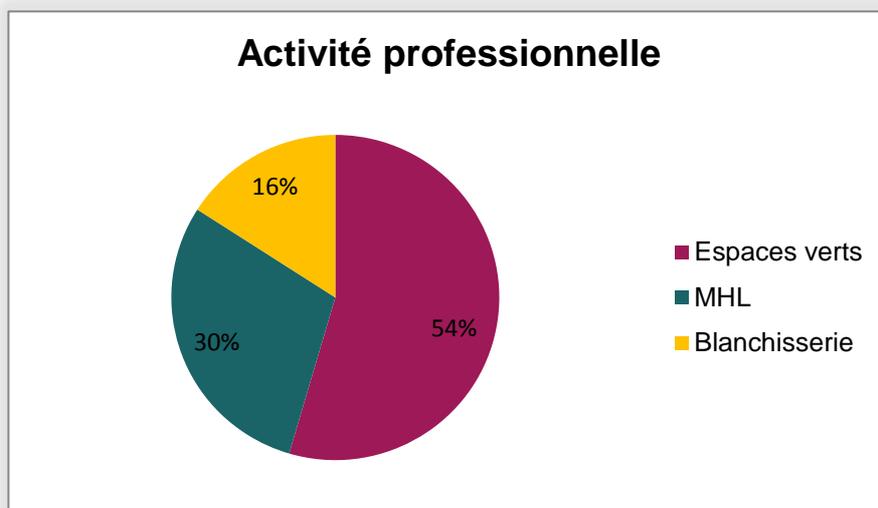
Le travail accompagné a pour objectif de sécuriser et de fluidifier le parcours professionnel en milieu ordinaire de travail, grâce à un accompagnement sur le long terme. Il intervient ainsi lors de l'embauche, de l'intégration, puis en fonction des besoins et des évolutions, même après la sortie du secteur Travail de l'Adapei 36.

Parallèlement à cela, un travail est mené avec l'ensemble des intervenants entourant la personne (FH, SAVS, Familles, organismes tutélaires...). Pour exemple, le SAVS appuiera la démarche en soutenant la personne à développer ses moyens de locomotion pour accéder à son nouveau lieu de travail. D'autres exemples peuvent être cités comme l'adaptation des rendez-vous médicaux à ce nouveau rythme de vie.

Le parcours en Esat facilite l'accès au milieu ordinaire grâce au développement de l'insertion socio-professionnelle. L'Entreprise Adaptée est utilisée comme un tremplin.

Aussi, en raison du vieillissement, ou de l'évolution de la pathologie, l'Esat ou l'Entreprise Adaptée peuvent ne plus être l'environnement adapté aux besoins de la personne. Le service socio-professionnel accompagne de manière progressive les familles et l'adulte vers un autre établissement en recherchant le lieu le plus adapté. Des stages sont organisés et un suivi est proposé dans les démarches (Maison Départementale des Personnes Handicapées, déclenchement de mesure de protection...). Parallèlement à cela, l'Esat et l'Entreprise Adaptée adaptent et aménagent le poste : une réduction du temps de travail peut être proposée, un changement d'atelier, une réorientation en Esat pour les salariés de l'Entreprise Adaptée, le suivi sur le plan médical (lien régulier avec les personnes extérieures) est renforcé.

7. Activité professionnelle



54 % de nos effectifs travaillent dans l'activité espaces verts en deux équipes.
L'activité Maintenance Hygiène des Locaux s'installe progressivement depuis deux ans.

8. Mesures de protection

Tutelle	Curatelle	Curatelle renforcée	Sauvegarde de justice	Aucune
4	4	4	0	10
18%	18%	18%	0%	45%
Mesures de protection				

55 % bénéficient d'une mesure de protection contre 45 %.

9. Evaluation globale des besoins du public accueilli

a. Le recueil des besoins : le Projet Unapei « ObServeur »

(1) Les objectifs

Depuis fin 2013, l'Adapei 36 participe au projet ObServeur©, initié par l'Unapei.

ObServeur©, est un outil en ligne sécurisé qui permet d'identifier et anticiper les besoins des personnes handicapées mentales. Avec ObServeur© les Associations et établissements disposent d'informations fiables sur la réalité des besoins actuels et futurs des personnes accompagnées, comme de celles sans solution adaptée.

Le constat de départ est que les besoins des personnes handicapés sont identifiés de façon approximative et les outils permettant de les objectiver sont quasi inexistantes. Sans identifier les besoins, comment adapter l'offre et proposer des modalités d'accompagnement pertinentes dans le temps ? Avec cet outil, les responsables associatifs et les professionnels disposent d'une connaissance fine des besoins des personnes handicapées mentales et peuvent anticiper les réponses à leur apporter.

Ce projet ObsServeur© a plusieurs enjeux :

- contribuer à améliorer le parcours de vie des personnes handicapées,
- déployer un observatoire des besoins des personnes handicapées,
- développer un savoir-faire dans le domaine de l'observation des besoins quantitatifs et qualitatifs des personnes handicapées,
- de mettre à disposition de ses membres et éventuellement d'autres organismes l'application Observeur.

Avec ObServeur©, l'Association gestionnaire peut entrer dans une démarche de pilotage et prévoir les adaptations nécessaires pour répondre à l'évolution des besoins. Elle peut ainsi contribuer à une meilleure adaptation de l'offre sur son territoire. Grâce à la mutualisation et à l'exploitation des données renseignées dans l'outil au-delà du périmètre de l'établissement (Association gestionnaire, territoire de santé, département, région, niveau national), les acteurs disposent de données objectives, favorisant le dialogue avec les acteurs institutionnels (MDPH, CD, ARS). Cet outil est le seul à proposer une telle mutualisation des données à tous les échelons territoriaux.

Pour aller plus loin dans le projet ObServeur illustré ci-dessus, 14 Associations se sont réunies et ont créé l'Association ObServeur© afin de piloter le développement du projet initié en 2012.

L'Adapei 36 fait partie des 42 Associations mobilisées pour ce projet Observeur. Les données présentes dans ce projet d'établissement sont issues d'ObServeur©.

(2) Fonctionnement au sein de l'Adapei 36

Le pilotage de la démarche à l'Adapei 36 est assuré par la Direction Générale et la Direction Administrative et Financière. L'accès à la base de données est individuel et spécifique avec des règles d'utilisation formalisées et encadrées.

L'utilisateur est soumis au respect de la loi « *Informatique et Libertés* »¹⁷, portant sur le traitement informatique des données à caractère personnel.

Le droit à la vie privée, le droit à l'image est préservé, chacune des personnes accueillies est informée et avertie du traitement informatique des données la concernant. Un courrier d'information et de recueil de l'accord est régulièrement transmis à chaque personne accueillie ou à son représentant.

(3) Protection des données

Les données recueillies dans l'ObServeur et saisies dans la base sont des données à caractère personnel dont certaines, relatives à la santé. L'Association gestionnaire a préalablement procédé aux démarches nécessaires auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés. Si la personne quitte l'ESMS (sortie ou décès), les données seront conservées dans un délai maximum de 2 ans.

b. Recensement des besoins identifiés du public accueilli

Le projet associatif de l'Adapei 36 défend l'idée que la personne déficiente intellectuelle est un individu à part entière, une personne à la fois ordinaire et singulière. Elle est ordinaire, parce qu'elle a les mêmes besoins, les mêmes droits et les mêmes devoirs que tout citoyen. Elle est singulière, parce qu'elle est confrontée, du fait de son handicap, à plus de difficultés que les autres citoyens, Elle a généralement besoin, le plus tôt possible, d'un soutien et d'un accompagnement adaptés pour l'aider à mieux communiquer avec les autres, exprimer ses envies, s'éveiller et développer sa personnalité. L'étude des principales déficiences des personnes accueillies dans l'établissement permet d'identifier les principaux handicaps et les accompagnements nécessaires, souhaitables à l'amélioration de leur qualité de vie.

L'analyse des besoins montre que la population accueillie correspond majoritairement au profil de celle de la plupart des Esat, le handicap principal étant la déficience intellectuelle, il faut toutefois souligner :

- le vieillissement d'une partie des travailleurs dans les années futures,
- une part plus importante de personnes avec des troubles du psychisme.

Cette évolution est également notée au plan national.

Les besoins des personnes accueillies varient en fonction de leur âge, de leur handicap, etc. mais relève de plusieurs dimensions :

- le besoin d'être reconnu comme travailleur,
- le besoin d'un environnement stable et serein,
- le besoin de développer leurs compétences professionnelles notamment par des stages, des formations et des détachements en milieu ordinaire ou en Entreprise Adaptée.

¹⁷ Loi du 6 janvier 1978 modifiée en 2004 (loi du 6 août 2004)

c. Anticiper les évolutions

La mise en perspective de l'évolution de l'âge des travailleurs, de la problématique du handicap psychique, de la dimension économique conduit naturellement l'établissement à adapter sa réponse.

Cela se traduit aujourd'hui par :

- la réorganisation de l'offre avec la création de nouvelles activités,
- la complémentarité recherchée avec l'Esat Odette Richer (en fusion avec l'Esat l'Espoir),
- un partenariat plus fort avec les structures d'hébergement adultes,
- la conduite de réflexions sur les diverses activités de soutien/de formation à proposer.

III. DROIT(S) DES PERSONNES ACCUEILLIES

A. DROITS COLLECTIFS

1. Conseil de la vie sociale

Le Conseil de la Vie Sociale est d'ores et déjà un vecteur de la participation et de l'expression collective des personnes accueillies, sa dynamique doit être en permanence entretenue. Les dernières élections du CVS ont eu lieu le 11 juillet 2014, elles sont organisées tous les 3 ans.

a. Composition de l'instance

Au sein de chaque établissement de l'Adapei 36, le Conseil de la Vie Sociale est composé et désigné comme suit :

	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants	Modalité d'élection / de désignation
Personnes Accueillies	5	5	Toute personne accueillie âgée de plus de onze ans, Election à la majorité des votants des personnes accueillies (pour chaque collège), Vote à bulletin secret, L'égalité de voix donne lieu à tirage au sort.
Accompagnateur des Personnes Accueillies	1	1	Salariés volontaires, désignés sur décision conjointe du Président du CVS et de la direction de secteur.
Familles et représentants légaux	3 <small>(sauf secteur Enfance – Adolescence)</small>	3 <small>(sauf secteur Enfance – Adolescence)</small>	Tout parent ou allié d'un bénéficiaire, jusqu'au 4 ^{ème} degré, toute personne disposant de l'autorité parentale ou tout représentant légal Election à la majorité des votants des familles et représentants légaux (pour chaque collège) Vote à bulletin secret L'égalité de voix donne lieu à tirage au sort
Association	3	1	Titulaires : le Président de l'Association et les 2 administrateurs référents du secteur Suppléant : Directeur Général
Direction de l'établissement ou du service	1	1	Titulaire : Direction de secteur Suppléant : Cadre désigné par la direction de secteur.
Personnel	1	1	Tout salarié Désigné par le Comité d'Entreprise Vote à bulletin secret
Mairie	1	1	Désigné par le Conseil Municipal

■ Le bureau du Conseil de la Vie Sociale

Le bureau Conseil de la Vie Sociale est composé d' :

- un président,
- d'un président-adjoint,
- d'un secrétaire,
- d'un secrétaire-adjoint.

Elus lors du premier Conseil de la Vie Sociale du mandat, par et parmi les personnes accueillies.

b. Fonctionnement de l'instance

Le Conseil de la Vie Sociale est un organe consultatif qui se réunit au moins 3 fois par an et qui donne son avis sur le fonctionnement de l'établissement. Il n'a pas de pouvoir de décision mais chacune de ses recommandations ou propositions doit faire l'objet d'une réponse. Il est informé et donne son avis sur :

- le règlement de fonctionnement de l'établissement,
- la vie quotidienne et l'organisation au sein de l'établissement,
- l'animation socio-culturelle et les services thérapeutiques,
- les mesures tendant à associer à la vie de l'établissement les usagers, les familles et les personnels,
- l'ensemble des projets de travaux et d'équipement,
- la nature et le prix des services rendus par l'établissement,
- l'affectation des locaux collectifs,
- l'entretien des locaux,
- la fermeture totale ou partielle de l'établissement.

Cette liste n'est pas limitative. Globalement, le Conseil de la Vie Sociale peut avoir à connaître tout ce qui touche aux questions de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement.

L'ordre du jour de chaque Conseil de la Vie Sociale est élaboré par son président.

Les actions menées font l'objet d'un tableau de suivi qui récapitule les actions décidées, engagées et effectuées.

A la fin de chaque mandat, un bilan moral est rédigé et permet de résumer l'action du Conseil de la Vie Sociale lors de la période écoulée.

2. L'Association « Nous Aussi »

Depuis 2010, l'Adapei 36 promeut et accompagne la création d'une antenne départementale de l'Association « Nous Aussi » :

*« **Nous Aussi**, l'Association Française des Personnes Handicapées Intellectuelles, a été créée en 2001 afin de permettre aux personnes handicapées intellectuelles d'affirmer, en France et en Europe, leur droit à prendre part aux décisions qui les concernent.*

Elle agit pour que les personnes handicapées intellectuelles changent leur regard sur elles-mêmes et fassent changer le regard de la société, vers plus de tolérance et de respect.

Elle milite pour que soient mises en avant les capacités des personnes handicapées intellectuelles et leurs compétences, plutôt que leurs déficiences. Les personnes handicapées intellectuelles veulent être des acteurs responsables et aller le plus loin possible dans leurs capacités. Nous Aussi agit pour que les personnes handicapées intellectuelles soient associées aux décisions qui les concernent : « Rien pour nous sans nous ! ».

Dirigée par et pour les personnes handicapées intellectuelles, elle les représente toutes, quelle que soit la nature ou le degré de handicap et encourage leur solidarité.

Elle demande que la participation se fasse dans le respect des règles définies avec la Famille, avec l'Etablissement, avec l'Association. (Charte de la Participation, Projet Associatif Global, Projet Individuel,).

Nous Aussi, l'Association française des personnes handicapées intellectuelles, compte sur le soutien des familles et des professionnels »¹⁸

B. DROITS INDIVIDUELS

Ils sont constitués, pour l'essentiel, des droits inaliénables du citoyen, ré-exprimés par la Charte des droits et libertés de la personne accueillie. L'individualisation de l'accompagnement exprimée dans le Projet d'Accompagnement Personnalisé, la lutte contre la maltraitance sont des droits individuels fondamentaux.

1. Charte des droits et libertés de la personne accueillie

Dans le respect des droits et libertés inaliénables reconnus à tout citoyen, et aux personnes accueillies en particulier, l'Association engage chaque structure à afficher et à respecter intégralement et scrupuleusement l'ensemble de la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, telle qu'édictée par la loi du 2 janvier 2002¹⁹.

Le souci de l'accessibilité pour tous a conduit l'Association à proposer une adaptation de la Charte, sous forme de bande dessinée, pour favoriser sa compréhension par les personnes accueillies.

2. Le droit à un projet personnalisé actualisé et de qualité

Au moins une fois par an, le Projet d'Accompagnement Personnalisé permet la construction du parcours de vie de la personne accueillie, il définit les prestations nécessaires selon les besoins individuels et les choix de chacun.

3. Devoir de bientraitance

La protection de chacun, l'inscription dans une action de bientraitance sont des préoccupations permanentes. L'établissement s'engage, à l'instar des autres établissements et services de l'Adapei 36, à lutter contre toutes les formes de maltraitance sur les bases du protocole en vigueur au sein de l'Association.

C. DROITS DES FAMILLES

Un des fondements de l'Association est de défendre les droits des familles et de leur offrir une place de choix dans l'accompagnement de chaque personne accueillie. La participation à l'élaboration du Projet d'Accompagnement Personnalisé est systématique pour les mineurs et elle est soumise à l'avis de la personne accueillie si celle-ci est majeure.

1. Droit au maintien des liens familiaux

Les familles ont accès à l'établissement dans le respect du cadre du règlement de fonctionnement. Les professionnels facilitent les visites et les rencontres (par exemple en organisant ou en proposant d'assurer un transport).

¹⁸ Association « *Nous aussi* », Congrès de Nantes des 11 et 12 octobre 2008.

¹⁹ Arrêté du 8 septembre 2003, mentionnée à l'article L. 311-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles

La participation des familles à la vie de l'Association et de l'établissement est également encouragée.

2. Droit à l'information

Les familles sont destinataires, de plein droit ou à leur demande selon la volonté de la personne accueillie adulte :

- Des documents leur permettant de mieux connaître l'Association, ainsi que l'établissement ou le service d'accueil (journal associatif, projet associatif, projet d'établissement et de service, livret d'accueil...);
- Dans le respect des lois et règlements en vigueur, des informations relatives à leur proche (vie institutionnelle, dossiers...).

3. Droit à l'expression

Les familles bénéficient d'un droit d'expression collectif et individuel à travers :

- La participation aux diverses instances (Conseil de la Vie Sociale, groupe de travail...) et manifestations collectives de l'Association.
- La participation à l'élaboration du projet de vie dans le cadre de la démarche de Projet d'Accompagnement Personnalisé.

4. Droit de « représentation »

En cas de représentation légale, les tuteurs exercent, au nom et pour le compte de la personne accueillie, les droits prévus par les dispositions du Code civil et de la loi du 2 janvier 2002.

Un des fondements de l'Association est la défense des droits de la famille, de l'entourage, c'est aussi offrir une place de choix dans l'accompagnement de chaque personne accueillie. La participation à l'élaboration du Projet d'Accompagnement Personnalisé est systématique pour les mineurs, soumise à l'avis de la personne accueillie lorsqu'elle est majeure.

IV. L'OFFRE DE SERVICE

A. LES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉES

1. L'accompagnement à la vie professionnelle

a. Promouvoir le droit au travail adapté

Le travail est un élément fondamental dans un projet de vie, il participe à l'exercice de la citoyenneté et d'intégration à la société.

Le droit au travail est une composante du droit de l'homme. La loi de 2005 pose l'accès au droit au travail pour les personnes handicapées comme une obligation à la solidarité nationale.

- La valeur travail constitue une valeur importante pour les personnes handicapées mentales et pour leurs proches, porteuse de sens, d'épanouissement personnel et professionnel.
- Le travail de par ses fonctions économiques et psychologiques est vécu comme un facteur d'accès à l'autonomie et d'appartenance à la société. Il représente un symbole de « normalité ». Il produit des liens sociaux, participe à l'estime de soi, permet de faire face aux besoins élémentaires (alimentation, logement...) et pour certains à une autonomie financière.
- Le travailleur perçoit une rémunération comprise entre 55 % et 110 % du Smic horaire, dans la limite de la durée légale de 35 heures de travail par semaine. En cas de maladie, la rémunération garantie est maintenue intégralement pendant les périodes indemnisées au titre de l'assurance maladie. En cas de suspension de l'activité du travailleur, sur décision du directeur, l'Esat prend la décision de suspendre le travailleur, sa rémunération garantie lui étant due pendant la période de suspension.
- La citoyenneté est vue de manière différente selon les personnes accueillies. Au-delà des difficultés rencontrées à l'extérieur du milieu protégé de l'Esat (manque de connaissance du handicap, infrastructures inadaptées, personnel administratif non formé...), l'Esat offre la possibilité de promouvoir son droit au travail et de pouvoir jouer un rôle actif dans l'organisation notamment par le biais du Conseil de la Vie Sociale.
- Le droit au travail des personnes handicapées mentales se doit d'être adapté, alternatif, inscrit dans un projet de vie global, individualisé, accompagné et intégré à la gouvernance associative²⁰.

b. Proposer des activités adaptées aux besoins et capacités

L'Esat dispose de 4 activités professionnelles dans son unité de production mise au service de son accompagnement médico-social :

- Espaces Verts : entretien, taille, création de massif, bois de chauffage...,
- Blanchisserie,
- MHL (Maintenance et Hygiène des locaux),
- Mise à disposition en milieu ordinaire.

La polyvalence et la possibilité de changer d'atelier selon l'évolution du parcours et des capacités des personnes accueillies sont privilégiées.

²⁰ Livre Blanc Travail et Handicap : une équation multiforme – Unapei – novembre 2011

Les espaces verts regroupant deux équipes développent leurs activités avec des activités de créations ou de bois de chauffage. Une des difficultés rencontrées est de toujours adapter le rythme de travail au climat. Les espaces verts ont l'avantage de répondre aux besoins des personnes accueillies demandant de l'espace à l'inverse d'ateliers se déroulant dans des espaces plus restreints.

La blanchisserie a une capacité de traitement de 3 tonnes jours et possède essentiellement des clients internes (Foyers, Institut Médico Educatif, vêtements de travail Esat...), quelques particuliers ainsi qu'une Maison d'Accueil Spécialisée. Un système de livraison est effectué par un chauffeur des services généraux du secteur.

En 2012, a été créée **l'activité Maintenance Hygiène des Locaux** dans le but de répondre à de nouvelles demandes des clients. A cette période, l'Esat cherche à pouvoir offrir de nouvelles prestations et s'est lancé dans cette activité. Elle est aujourd'hui essentiellement pratiquée en interne (FH, Foyer de vie...) pour l'entretien quotidien des locaux. En externe, l'activité a ses limites. En effet, face aux demandes extérieures nous sommes confrontés à des problèmes horaires (horaires décalés) et d'autonomie. C'est également un métier lourd en apprentissages et en règles selon les lieux d'intervention. A l'extérieur, elle se développe de manière individuelle sous forme de détachement.

La mise à disposition en milieu ordinaire (dont Entreprise Adaptée) reste la finalité des Esat. Un accompagnement est toujours présent, le Pôle socio-professionnel soutient à l'extérieur cette démarche en individuel.

2. Les activités de soutien

Depuis 2006 et, réaffirmé par la circulaire de 2008, les activités de soutien sont proposées dans le cadre de l'activité professionnelle. Elles sont considérées comme un temps de travail et conditionnent l'exercice.

Les activités de soutien peuvent être organisées au sein de l'Esat ou en dehors. Le Pôle Socio-Professionnel organise et accompagne les activités.

Sont proposées :

- les savoirs de base à plusieurs niveaux (lecture, écriture, comptage, calcul),
- informatique (initiation, débutant, confirmé),
- sensibilisation sécurité (circulation sur site, prévention routière...),
- initiation aux premiers secours (savoir protéger et alerter),
- gestes et postures (prévenir les troubles musculo-squelettiques),
- écocitoyenneté (prendre soin de l'environnement dans le tri),
- prévention des addictions (alcool, tabac, drogues...),
- image de soi,
- groupe de paroles (améliorer et faciliter l'échange),
- accéder au milieu ordinaire (rédaction CV, préparation à un entretien, rédaction d'un courrier, visite, stage...).
- reconnaissance des végétaux,
- mieux appréhender la retraite.

La liste est non exhaustive et s'adapte selon les besoins identifiés par l'équipe éducative.

Les activités récréatives ne font plus partie des activités de soutien proposées, cependant l'Adapei 36 inclue l'ensemble de ses établissements dans plusieurs festivités. L'Esat participe notamment à la manifestation Handicap foot. Aussi, la direction de l'établissement est souple quand à rendre disponible les personnes accueillies aux manifestations Handi Arts et à la chorale Vent d'Avril.

La mission de l'Esat n'est pas orientée vers les accompagnements dans les actes de la vie quotidienne, la vie domestique, la santé, cependant la fragilité de certains travailleurs à ce niveau, les conséquences sur le travail conduisent les professionnels à entrer en relation avec les partenaires pour faire évoluer la problématique rencontrée.

3. Les apprentissages et le développement des compétences

a. Des activités spécifiques :

Au-delà des activités de soutien, des formations professionnalisantes peuvent être proposées chaque année :

- Technique et rappel des protocoles de nettoyage pour les activités MHL,
- Techniques Espaces Verts (utilisation des machines...),
- CACES (permis et recyclage),
- Tir Pal (savoir utiliser correctement l'outil),
- Méthode RABC (blanchisserie),
- Technique de repassage

Le Pôle Socio-Professionnel se charge de rechercher l'organisme adapté proposant une offre correspondant aux besoins et au budget. La session de formation peut être organisée en interne ou en externe. L'objectif est bien de proposer une activité et/ou une formation complémentaire à l'activité de production dans le but de former et/ou développer les compétences et capacités du public accueilli. Des outils d'évaluation se mettent ainsi en place pour évaluer l'utilité et l'impact de l'action. Cette évaluation permet de vérifier son utilité mais aussi de travailler avec le partenaire sur l'amélioration des contenus, des méthodes, la constitution des groupes, la fréquence, la pédagogie....

Un partenariat pour certaines formations est développé avec d'autre Esat (Adapei et hors Adapei).

b. Reconnaître et valoriser les compétences

Le travail est un moyen de reconnaissance et de valorisation des capacités et des compétences des personnes accueillies d'Esat. Aussi, le secteur Travail de l'Adapei 36 s'est inscrit en 2012 dans le dispositif Différent et Compétent.

Ce dispositif est né en 2000 en Bretagne, où quatre directeurs se sont interrogés sur la valorisation des compétences des travailleurs handicapés. Ils se réunissent autour d'objectifs communs :

- la reconnaissance des personnes en partant du principe que « personne ne sait rien faire » ;
- la lisibilité des métiers sur les postes de travail en se référant aux outils du droit commun ;
- la dynamisation des équipes ;
- le développement de parcours professionnels, favorisant éventuellement l'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- l'ouverture de leurs établissements dans une perspective de coopération et de mutualisation.

Les travailleurs handicapés accueillis en établissements spécialisés ont très souvent été orientés en fonction de leurs inaptitudes et de leur handicap. Avec le dispositif Différent et Compétent, ils se trouvent engagés dans une dynamique fonction de leur potentiel, de leurs compétences et de leurs motivations. C'est un autre regard qui s'ouvre et permet de valoriser les potentiels de chacun.

Par son ouverture sur le territoire et vers de nouveaux partenariats, le réseau favorise des interconnexions entre les différents établissements. Pratiques, outils, postures sont mutualisés.

Régulièrement, des rencontres, colloques, tables rondes, assises sont organisés, associant systématiquement travailleurs handicapés, encadrants, responsables de direction, partenaires, valideurs des ministères, organismes de tarification et de contrôle, chercheurs et universitaires.

Les personnes accueillies sont accompagnées dans cette démarche par leurs moniteurs d'atelier. Elles s'engagent dans des parcours de reconnaissance de leurs compétences au moment de leur Projet d'Accompagnement Personnalisé.

Trois modalités sont proposées, chacune étant reconnue par un « jury » :

- jury interne : « *je montre ce que je fais* » ;
- jury externe : « *j'explique ce que je sais faire* » ;
- jury externe après un stage : « *j'explique comment je mets en œuvre ma compétence ailleurs en comparant avec l'environnement Esat* ».

Chacun à leur rythme, les candidats constituent un « dossier de preuve » qu'ils présentent à un jury, accompagnés de leur moniteur référent. Ce jury est constitué de représentants de l'entreprise, de professionnels du secteur médico-social et de représentants de l'organisme certificateur (agriculture, travail ou éducation nationale). Ce jury reconnaît les compétences présentées par rapport aux attendus des référentiels métiers de droit commun. À l'issue de la présentation, le jury propose une évaluation et des orientations pour une évolution professionnelle. Des formations, des stages, des mises à disposition, des expériences professionnelles nouvelles et des parcours vers l'entreprise sont alors engagés.

Le moniteur est formé pour accompagner et devenir jury en interne ou externe.

La personne accueillie quant à elle valorise son identité professionnelle, elle est reconnue comme un être qui apprend, valorise le sentiment d'exister grâce à un environnement vecteur d'autonomie et d'apprentissage.

Une cérémonie de remises des attestations obtenues est organisée à la fin de chaque session. C'est un lieu de rencontre, de partage et de fierté pour tous.

Des sessions de jury externe avec un stage vont voir le jour dans les deux prochaines années. Leur organisation, leur réussite et leur développement seront des challenges socio-professionnels pour tous, travailleurs comme moniteurs d'atelier.

4. L'accompagnement des liens sociaux et familiaux

L'Esat veille au maintien des liens familiaux, le travailleur a le choix d'inviter ou non sa famille à son Projet d'Accompagnement Personnalisé selon la mesure de protection.

A travers les activités proposées, en particulier les prestations de maintenance, les mises à disposition, le travailleur est sollicité pour engager des liens extérieurs avec le plus grand respect des codes sociaux.

5. L'accompagnement de l'exercice des droits et obligations issus de la citoyenneté

Le développement et le maintien de l'activité économique de l'Esat est indispensable. L'outil de production est le moyen de promouvoir la citoyenneté des personnes accueillies. Il leur ouvre le droit à un salaire. Par ailleurs, l'apprentissage des droits et obligations citoyennes se réalisent à travers le Conseil de la Vie Sociale avec ses modalités d'élection et de fonctionnement.

6. L'accompagnement des familles

Dans notre projet, ce rôle est dévolu à l'association. En effet, l'originalité et la spécificité de l'association gestionnaire résident dans sa vocation parentale et familiale. Des hommes et des femmes touchés par le handicap sont à l'origine de sa création. La loi de 1901 leur a donné un cadre juridique permettant, avec l'aide des pouvoirs publics, d'innover et de créer. Ils ont œuvré pour assurer eux-mêmes l'éducation et le devenir de leurs enfants. Ils ont souhaité et permis à d'autres parents de prendre le relais.

Les temps ont changé mais la volonté reste aussi marquée d'être force de proposition sur des projets nouveaux. Ses militants ont une très bonne connaissance du terrain, ils sont confrontés quotidiennement aux problématiques liées à l'accueil des enfants et adultes très vulnérables, ainsi qu'à celles du vieillissement.

L'action de solidarité et d'accompagnement des familles est l'action de base de l'association : Qui peut mieux partager, comprendre, écouter, soutenir des parents d'enfants handicapés mentaux que des parents vivant la même situation ?

Dans cet objectif, l'Adapei 36 est un lieu d'accueil et un lieu d'entraide pour les familles des personnes accueillies. Les familles sont associées aux projets d'accompagnement personnalisé. Elles ont une influence forte sur le projet de leurs enfants ou de leurs proches en adoptant des positions qui peuvent parfois freiner leur évolution.

Les moments d'échanges, de débats avec les familles fondent le travail de lien, de compréhension mutuelle pour accompagner chacun dans son projet de vie.

L'acceptation du handicap des familles évolue tout au long de la vie de la personne accueillie avec la prise ou la perte d'autonomie.

Une vraie communication et une volonté d'ouverture du lieu de travail aux parents est engagée, basée sur une réelle connaissance de la personne accueillie, ses potentialités et difficultés dans tous ses espaces de vie.

L'Esat s'inscrit ainsi dans le cadre du projet associatif et accompagne les familles dans l'évolution de leurs enfants tout le long de leur parcours socio-professionnel.

B. LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT

1. Les principes guidant l'accompagnement

a. Les objectifs de l'accompagnement proposé

(1) Offrir « *la vie la plus autonome possible* »

L'accompagnement proposé « *tend à promouvoir, [...], l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets* »²¹.

L'accompagnement doit s'évertuer à maintenir une dynamique qui permet de travailler graduellement, de l'assistance à la simple disponibilité, l'autonomie de la personne dans tous les gestes, actes et supports de la vie quotidienne. Il est composé d'un ensemble des moyens médicaux, psychologiques et sociaux qui permettent à une personne en situation de handicap (ou menacée de l'être) de mener une existence aussi autonome que possible et ainsi permettre d'exercer sa participation à la vie en société.

²¹ Article L.116-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

(2) Concrétiser le droit à la compensation du handicap

Ce droit constitue l'un des principes fondamentaux de la loi de 2005 : la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Notre offre est donc de nature à offrir aux personnes handicapées accueillies la compensation de leur handicap dans l'ensemble de ses domaines d'intervention. Concrétiser le droit à la compensation du handicap c'est assurer au quotidien une action socio-éducative qui, en fonction des capacités individuelles des personnes accueillies, équilibre la prise en charge nécessaire par le service et l'accompagnement vers le maintien des acquis et le développement de l'autonomie, et les aide à évoluer dans leur environnement familial et social.

Les personnes accueillies doivent être accompagnées pour suppléer leur handicap et/ou soutenir leur autonomie, mais ne peuvent pas relever d'une prise en charge systématique, infantilisante et contre-productive. Nous poursuivons l'objectif d'un accompagnement équilibré respectueux de l'autonomie et des capacités de la personne handicapée.

(3) Affirmer et promouvoir les droits des personnes accueillies

■ Affirmer et promouvoir les droits individuels et collectifs des personnes accueillies

Les objectifs généraux de la loi du 2 janvier 2002 intègrent naturellement ceux poursuivis par notre projet d'établissement.

Tel que prévu par les dispositions légales, notre établissement garantit la jouissance et l'exercice des droits individuels et collectifs des personnes accueillies sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des outils issus de la loi du 2 janvier 2002 :

- la Charte des droits et libertés de la personne accueillie (notamment au moyen d'un support pédagogique original) ;
- le livret d'accueil ;
- le règlement de fonctionnement ;
- le contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- l'accès à la personne qualifiée (dont les coordonnées sont transmises dans notre livret d'accueil) ;
- le Conseil de la Vie Sociale.

■ Affirmer et promouvoir le droit au respect des personnes accueillies dans l'établissement

Le projet associatif de l'Adapei 36 exprime la volonté de «*respecter la personne accueillie en tant qu'être individuel et être social*». La sacralisation et la réaffirmation des droits citoyens fondamentaux au sein des établissements et services médico-sociaux est un élément fondateur de l'Adapei 36. Notre établissement doit affirmer, d'une part, sa volonté de lutter contre la maltraitance, qui n'apparaît pas comme endémique aux seuls établissements fermés et, d'autre part, garantir la jouissance et l'exercice des droits collectifs et individuels des personnes accueillies.

La lutte contre la maltraitance repose sur l'application des protocoles en vigueur dans l'Association, mais également sur une relation ouverte avec des tiers à la relation d'accompagnement, familles et tuteurs notamment, dont le regard assure un questionnement permanent sur l'accompagnement proposé ou prodigué. Enfin, la lutte contre la maltraitance deviendra nécessairement un item essentiel à l'évaluation interne et externe des établissements et services.

(4) Rendre accessible la citoyenneté

Dans la ligne fixée par le législateur en 2002 et 2005, le projet associatif de l'Adapei 36 fixe la volonté de « rendre accessible la citoyenneté»²² aux personnes accueillies dans ses établissements et services. Le présent projet d'établissement est une déclinaison spécifique du projet associatif de l'Adapei 36, et est, dans son champ d'action, le maître d'œuvre du postulat philosophique de l'Association selon lequel « le handicap n'est pas constitutif de la personne. La personne handicapée mentale est un individu et un citoyen à part entière, une personne à la fois ordinaire et singulière»²³.

Rendre accessible la citoyenneté, c'est dans un premier temps leur rendre la cité accessible puis promouvoir leur participation et leur expression en son sein.

■ Rendre la cité accessible

Le principe d'accessibilité pour tous a été réaffirmé clairement par la loi du 11 février 2005²⁴, puis par le Code de l'Action Sociale et des Familles²⁵.

Si l'accessibilité est souvent entendue comme la facilitation d'un accès physique aux différents lieux et espaces de la Cité, et donc à destination des personnes atteintes de handicaps physiques ou sensoriels, l'Unapei défend l'accessibilité au profit des personnes atteintes de handicap mental ou psychique :

« Ce principe [celui de l'accessibilité], censé se traduire dans les faits en 2015 pour tous les lieux publics, est très insuffisamment développé pour les personnes handicapées mentales. De nombreux efforts restent donc à mener. L'Unapei, à travers son Manifeste, revendique une société accessible aux personnes handicapées mentales.

L'accessibilité est l'un des sujets phare porté par l'Unapei et ses Associations, qui ont notamment participé au développement d'un outil central : le pictogramme S3A, symbole d'accueil, d'accompagnement et d'accessibilité qui s'installe progressivement dans notre environnement quotidien.

Mais, outre leurs démarches politiques, l'Unapei et ses Associations développent aussi, avec divers partenaires, d'autres actions concrètes afin de promouvoir l'accessibilité des personnes handicapées mentales.

L'objectif poursuivi est que les personnes handicapées mentales accèdent à tout ce qui est disponible pour chaque citoyen : information, éducation, scolarisation, formation, travail, emploi, logement, transports, loisirs, sports, culture, santé, etc. Cela nécessite de prendre en compte la spécificité de leurs handicaps et de mettre en place des aides humaines et techniques adaptées.»²⁶

Dès lors, l'établissement défend le déploiement d'un accompagnement non supplétif du droit commun, mais vecteur et facilitateur de l'accès de la personne accueillie à l'ensemble des services offerts par la collectivité. Nonobstant, en considération de l'histoire, des habitudes et de la capacité de la personne, l'accompagnement doit rester proposé, et ne peut devenir ou rester, un intermédiaire obligé. Au contraire, sa vocation idéalisée est d'être transitoire, de s'effacer, puis de disparaître, dans l'optique d'affranchir la personne accueillie de cet accompagnement spécifique et de lui permettre d'entretenir, après l'avoir nouée et établie, une relation directe avec les services de droit commun.

²² Projet associatif 2015-2020, p.13.

²³ Projet associatif 2015-2020, p.16

²⁴Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

²⁵ Art. D.312-162 du code de l'action sociale et des familles, issu du décret n° 2005-223 du 11 mars 2005 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des services d'accompagnement à la vie sociale et des services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés : «Faciliter l'accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité »

²⁶ Site internet de l'Unapei : <http://www.unapei.org/Accessibilite-et-handicap-mental,167.html>

Par conséquent, l'établissement promouvra dans son action de terrain cette vision du principe d'accessibilité. Il souhaite devenir un acteur majeur des « *aides humaines et techniques adaptées* » afin « *que les personnes handicapées mentales accèdent à tout ce qui est disponible pour chaque citoyen : information, éducation, scolarisation, formation, travail, emploi, logement, transports, loisirs, sports, culture, santé, etc.* »

■ **Donner « droit de cité »**

Etymologiquement, le citoyen est celui qui a « *droit de cité* », autrement dit de participer à la vie publique et d'y exprimer ses choix et ses revendications. Si ce statut s'entend historiquement comme un espace de liberté et un droit à la sécurité et à la protection, il recouvre désormais l'ensemble des droits et devoirs inhérents à la personne au sein de la Cité.

Fort de cette conviction et de son cadre éthique, l'établissement s'attachera spécialement à promouvoir et à accompagner les personnes accueillies à l'exercice de leurs droits civiques, sur le support des dispositions légales rénovées²⁷.

Objectifs	Texte de références
Offrir la vie la plus autonome possible	Loi du 2 janvier 2002 ²⁸ Projet associatif
Concrétiser le droit à la compensation du handicap	Loi du 11 février 2005 ²⁹ Projet associatif
Affirmer et promouvoir les droits des personnes accueillies	Loi du 2 janvier 2002 Projet associatif
Rendre accessible la citoyenneté	Loi du 11 février 2005 ³⁰ Code de l'Action Sociale et des Familles S.R.O.S.M.S. Projet associatif

Tableau : Objectifs fixés à l'accompagnement

b. Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM

L'établissement réfère pleinement aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM dans un objectif d'amélioration qualitative de l'accompagnement des personnes accueillies.

■ **Des recommandations communes à tous les secteurs :**

- Mise en œuvre de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles. Avril 2008.
- Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées. Juillet 2008.
- La bientraitance: définition et repère pour la mise en œuvre. Juillet 2008.

²⁷Loi 2005-102 du 11 février 2005, Art 73: « *Les bureaux et les techniques de vote doivent être accessibles aux personnes handicapées, quel que soit le type de ce handicap, notamment physique, sensoriel, mental ou psychique, dans des conditions fixées par décret.* »

Déc. n° 2006-1287 du 20 octobre 2006 relatif à l'exercice du droit de vote par les personnes handicapées, réformant l'Art. D. 61-1. du code électoral : « *Les techniques de vote doivent être accessibles aux personnes handicapées, quel que soit le type de ce handicap. Le président du bureau de vote prend toute mesure utile afin de faciliter le vote autonome des personnes handicapées.* »

²⁸Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

²⁹Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

³⁰Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

- Les attentes de la personne et le projet personnalisé. Décembre 2008.
 - Ouverture de l'établissement à et sur son environnement. Décembre 2008.
 - Mission du responsable de l'établissement et le rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance. Septembre 2008.
 - La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'Action sociale et des familles. Juillet 2009.
 - Mission du responsable de service et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance à domicile. Septembre 2009.
 - Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement. Novembre 2009.
 - Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service. Mai 2010.
 - Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Octobre 2010.
 - L'évaluation interne : repères pour les services à domicile au service des publics adultes. Avril 2012.
 - Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridiques. Juillet 2012.
 - Accompagnement de la santé de la personne handicapée. Juillet 2013.
- **Une recommandation plus spécifique à notre établissement.**
- Adaptation de l'accompagnement aux besoins des travailleurs handicapés en ESAT. Mai 2013.

c. Les Chartes

L'établissement inscrit l'accompagnement des personnes accueillies dans le respect de:

- la Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie³¹
- la Charte pour la dignité de la personne handicapée mentale³²,
- la Charte nationale Romain JACOB³³,
- la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne³⁴,

d. La gestion des paradoxes d'intervention

L'accompagnement des personnes accueillies est, par nature, régulièrement soumis à des logiques antinomiques qui peuvent créer des dynamiques d'accompagnement paradoxales. Ce processus, bien connu des professionnels, est en partie lié à la confrontation entre la logique « *traditionnelle et protectrice* » d'accompagnement, qui prévalait depuis les années 70, et la logique « *moderne et progressiste* » issu de la rénovation de l'action sociale et médico-sociale, sacralisée par la loi du 2 janvier 2002. Il serait trop manichéen d'opposer les logiques ou d'affirmer la supériorité de l'une sur l'autre, chacune répondant en partie aux besoins des personnes en situation de handicap mental. La gestion des paradoxes d'accompagnement ne peut donc faire l'objet que d'orientations générales, privilégiant une politique d'accompagnement « *moderne et progressiste* », mais ne renonçant pas totalement à la protection due aux personnes accueillies.

³¹ Arrêté du 8 septembre 2003, mentionnée à l'article L. 311-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles

³² <http://www.unapei.org/IMG/pdf/CharteDignite.pdf>

³³ Charte Romain Jacob – *Unis pour l'accès à la santé des personnes en situation de handicap* – Décembre 2014

³⁴ JO des Communautés Européennes - *Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne* – Décembre 2000

La gestion des paradoxes d'accompagnement repose sur :

- des orientations générales,
- des espaces et méthodes de régulation et de résolution des paradoxes d'accompagnement collectifs ou individuels.

(1) Les orientations générales

■ Individu versus Collectif

Sans renoncer à la dimension collective de l'accueil (l'inscription dans la collectivité ne dénie pas nécessairement l'expression individuelle), l'établissement privilégie l'individualisation sur la collectivisation.

Il donne également faveur à la collectivité choisie (laissée à la libre appréciation de la personne accueillie) sur la collectivité subie.

■ Liberté versus Sécurité

Sans renoncer à la sécurité des personnes accueillies, l'établissement doit privilégier les démarches d'accompagnement propres à leur permettre l'exercice de leurs libertés individuelles fondamentales, par exemple la liberté d'aller et venir.

Parce que la (nouvelle) liberté peut se révéler anxiogène³⁵, il promeut la vision d'une liberté concertée, accompagnée et responsabilisée.

■ Autonomie versus Protection

Sans renoncer à la protection des personnes accueillies, l'établissement privilégie les démarches d'accompagnement propres à leur permettre la vie la plus autonome possible.

■ Droits versus Obligations

S'il est soucieux de la jouissance et de l'exercice des droits des personnes handicapées, l'établissement n'en demeure pas moins attaché à l'accompagnement des personnes accueillies à l'exercice de leurs obligations, en tant que résidents et en tant que citoyens.

■ Secret professionnel versus Partage des informations

Sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur³⁶, l'établissement garantit aux personnes accueillies le respect de l'obligation de secret professionnel et de confidentialité des informations.

Toutefois, les échanges d'informations relatives à une personne entre professionnels sont autorisés à condition qu'ils participent tous à sa prise en charge, et que ces informations soient nécessaires à la coordination, à la continuité des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social ou social. En effet, tout échange entre professionnels de santé ne faisant pas partie de la même équipe de soins nécessite le consentement recueilli de la personne accompagnée.

³⁵ « L'angoisse est le vertige de la liberté », « l'angoisse est celle de la liberté, de la possibilité de choisir »
Le concept de l'angoisse (1844), Søren Kierkegaard

³⁶ Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016.

(2) Espaces et méthodes de régulation et de résolution des paradoxes d'accompagnement collectifs ou individuels

La résolution des paradoxes d'accompagnement collectifs ou individuels prend place dans :

- le Projet d'Accompagnement Personnalisé ;
- les réunions d'équipes d'accompagnement médico-social ;
- les réflexions collectives, spécialement celles relatives aux bonnes pratiques professionnelles.

e. La mise en œuvre du positionnement institutionnel : les procédures internes

L'établissement dispose, dans le cadre de son fonctionnement global, de procédures internes, ce sont :

- Les procédures « *associatives* », en vigueur dans l'ensemble des établissements et services de l'Association gestionnaire ;
- Les procédures « *institutionnelles* », en vigueur dans le secteur d'activité ou dans l'établissement.

Les procédures sont actualisées lorsque cela est nécessaire, disponibles et consultables.

L'Adapei 36, dans sa nouvelle organisation a pour projet la compilation et la rationalisation de ces procédures « *associatives* » et « *institutionnelles* ».

(1) Les procédures associatives

Le Siège Social dans sa fonction support-ressource aux établissements de l'Adapei 36 assure l'élaboration des procédures « *associatives* ». Elles sont générales et s'appliquent à l'ensemble des secteurs. La direction administrative et financière veille à leur élaboration, diffusion et actualisation.

Dans le cadre d'un espace d'informations partagées, les procédures associatives sont accessibles à tous.

(2) Les procédures institutionnelles

En fonction de ses besoins, chaque établissement de l'Adapei 36 peut élaborer ses propres procédures, qui font l'objet d'un contrôle de conformité soit au sein de l'Association, soit auprès de l'Agence Régionale de Santé.

Dans le cadre des procédures « *institutionnelles* », les établissements peuvent solliciter le Siège Social. Ces dernières ont pour enjeu l'organisation et le fonctionnement interne de l'établissement.

(3) Les protocoles

Ces procédures « *associatives* » et « *institutionnelles* » peuvent être déclinées en interne sous forme de protocole. Ce dernier ayant pour enjeu la description de la mise en œuvre de la procédure en répondant aux questions suivantes : *Qui (l'acteur) ? Quoi (quelles actions) ? Quand (objectif temporel) ? Comment (documents de références) ?*

2. La chronologie de l'accompagnement

Le secteur Travail accueille toutes les semaines des stagiaires de différentes origines. L'ESAT est ouvert aux demandes diverses et participe aux projets de vie de chacun. Chaque stagiaire est accompagné par un membre du Pôle Socio-Professionnel qui suit la demande depuis sa réception jusqu'au bilan. Une convention de stage est systématiquement signée par l'Esat et un dossier est rigoureusement constitué. Chaque évaluation est envoyée en copie à la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

a. Stages préparatoires à l'admission

Le stage « découverte » permet à une personne d'engager un processus de construction d'un projet professionnel. En raison de son parcours de vie (accident de la vie, restriction médicale...), une personne peut se trouver à la recherche d'une nouvelle activité correspondant à ses capacités et à ses compétences, l'Esat accepte d'ouvrir ces portes à ce type de demande. C'est un lieu d'apprentissage où le moniteur évalue les capacités et besoins de la personne. On parle aussi de stage « immersion » dans le cadre du dispositif de professionnalisation pour des personnes ayant pour projet de venir ou revenir vers le milieu professionnel. L'adaptation et l'évaluation sont alors organisées de manière progressive et sur des temps courts et réguliers.

(1) Stage d'évaluation en vue d'une orientation MDPH

Des stages peuvent être organisés dans le but d'évaluer ou de vérifier l'orientation professionnelle prononcée par la MDPH.

Pour les demandes extérieures (Institut Médico Educatif, spontanée, Maison Départementale des Personnes Handicapées, Centre d'insertion, Etablissement Régional d'Enseignement Adapté...), l'Esat propose une activité, effectue un bilan après 15 jours d'immersion et émet un avis sur l'orientation professionnelle de la personne accueillie. Cette évaluation est souvent incomplète, insuffisante l'Esat propose alors le renouvellement de ce stage (selon les cas dans la même activité ou dans une autre) afin de pouvoir réaliser une évaluation complète.

(2) Stage d'évaluation en vue d'une admission

Le stage en vue d'une admission est d'une durée de 15 jours. L'évaluation est plus précise et l'exigence du moniteur est plus élevée qu'un stage découverte. Généralement, pour la personne, ce n'est pas le premier stage en Esat et dans l'activité demandée.

Le stage ne sert pas de période d'essai, il met le stagiaire en situation réelle au travail au sein d'une équipe. A la fin du stage, il peut être renouvelé une fois ou la décision est prise en équipe du refus ou de l'admission. Dans certain cas, la personne peut être enregistrée sur la liste d'attente de l'établissement.

b. Demande d'admission et gestion de la liste d'attente

Pour toute demande d'admission ou d'accueil (stage), une demande écrite doit être faite (courrier, Curriculum Vitae éventuel) accompagnée de la notification de décision de la Maison Départementale des Personnes Handicapées en cours de validité. Toutes les personnes sont reçues en entretien par un membre du Pôle Socio-Professionnel qui élabore un pré-diagnostic de la demande et propose une visite de l'Esat. Ce pré-diagnostic mesure l'urgence de la demande, définit le degré de motivation, et synthétise le parcours antérieur de la personne.

La demande est présentée lors de la réunion de service du Pôle Socio-Professionnel.

Une des difficultés de l'Esat est de répondre au projet professionnel d'un usager tout en alliant les exigences et réalités de l'atelier.

L'Esat a instauré une liste d'attente avec un classement, l'activité souhaitée et l'urgence du projet de la personne. Parfois le travail proposé ne correspond pas forcément aux souhaits de la personne, c'est toutefois dans l'attente qu'une place se libère dans l'activité souhaitée.

c. Admission

Le jour de l'admission, la personne accueillie connaît généralement son moniteur et son équipe en raison du stage préalable.

Un membre du Pôle Socio-Professionnel l'accueille, lui remet une pochette d'accueil et lui présente le contenu :

- le livret d'accueil,
- le règlement de fonctionnement,
- la charte de la personne accueillie,
- le projet d'établissement.

Une visite plus détaillée est proposée et effectuée. Le membre du Pôle veille à ce que chacun ait une tenue de travail adaptée à son activité.

Les travailleurs de l'Esat sont informés préalablement de l'arrivée d'un nouveau collègue dans leur équipe. Un système de parrainage est instauré et offre un repère supplémentaire au nouvel arrivant. Au départ, il est parfois plus facile pour une personne de poser une question à un collègue qu'à son moniteur d'atelier ou à un membre du personnel. Le moniteur et le « parrain » veillent à l'intégration de la personne au sein de l'équipe. Les « tuteurs » sont ainsi valorisés et responsabilisés. Le moniteur reste le premier garant de l'intégration de la personne dans le groupe. Dès l'accueil, l'accent est donc mis sur le nécessaire esprit d'équipe.

d. Période d'observation

La période d'essai ou d'observation se base sur les pistes de travail évoquées dans le pré-projet.

Un stage peut être tout à fait positif sur 15 jours, voir un mois si renouvellement immédiat, mais une période de six mois d'observations permet de détecter des capacités ou difficultés nouvelles. La personne arrive avec un potentiel qu'il s'agit d'évaluer, de maintenir voir de développer.

Cette période comprend :

- un recueil des attentes plus approfondies sur les objectifs de son parcours en Esat,
- l'évaluation des compétences et potentialités,
- une présentation claire et complète de l'accompagnement global (activités professionnelles et de soutien),
- une définition du rythme et durée du travail.

L'attitude au travail, le comportement évoluent souvent durant cette période.

A la fin des six mois d'essai, un projet d'accompagnement de six mois est construit. Un membre de la direction est systématiquement présent. Dans ce Projet d'Accompagnement Personnalisé sont évoqués les progrès, les capacités et les difficultés rencontrées du point de vue de la personne et de l'équipe socio-éducative.

Trois solutions sont alors possibles à la fin des six mois :

- la personne n'est pas dans un environnement adapté mais a une bonne attitude et fait preuve de persévérance ou la personne est dans le bon environnement mais n'a pas le bon comportement au travail (respect du règlement de fonctionnement) : la période d'essai est renouvelée pour six mois avec un changement / ajustement des activités proposées ou un recadrage sur le comportement attendu.
- la personne n'est pas dans un environnement adapté et montre une mauvaise attitude (absentéisme, insolence, violence, non-respect des consignes et du règlement de fonctionnement, incapacité à suivre le rythme, le travail ne fait pas sens...) : la période d'essai et donc le contrat de soutien et d'aide par le travail sont stoppés.
- la personne est dans un environnement adapté et son attitude est correcte : la période d'essai et donc son admission définitive au sein de l'Esat sont validées.

En cas de renouvellement ou d'admission, le PAP est joint en tant qu'avenant au contrat de soutien et d'aide par le travail avec des pistes de travail pour six mois ou un an.

e. Contrat de soutien et d'aide par le travail et Projet d'Accompagnement Personnalisé

Le contrat de soutien et d'aide par le travail est signé dans les 15 jours suivant l'admission de la personne accueillie.

Il est rédigé selon l'article L. 311-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles et le décret du 23 décembre 2006.

Le pré-projet ou avant-projet au Projet d'Accompagnement Personnalisé développe les pistes de travail sur les six premiers mois. Généralement, il s'agit d'une période d'évaluation en immersion dans le but de vérifier si l'environnement et l'activité professionnelle proposée correspondent aux capacités et besoins de la personne accueillie.

f. Projet d'Accompagnement Personnalisé

La démarche de Projet d'Accompagnement Personnalisé a fait l'objet d'un travail associatif finalisé en avril 2016 et formalisé par une procédure associative. L'Esat de Cluis s'engage pleinement dans l'application de la démarche : chaque usager bénéficie d'un Projet d'Accompagnement Personnalisé respectueux des textes législatifs et du cadre associatif. La procédure de Projet d'Accompagnement Personnalisé est disponible sur la base de données commune à l'ensemble des établissements de l'Association.

Le Projet d'Accompagnement Personnalisé est ainsi réactualisé en équipe au minimum une fois par an en fonction des observations, des besoins de la personne mais également en fonction des demandes et des souhaits du jeune et de son représentant légal.

g. Sortie de l'établissement

La sortie de l'Esat peut avoir plusieurs origines :

■ une demande de renonciation d'accompagnement de la personne accueillie

Une personne accueillie peut décider de quitter d'elle-même l'Esat. Elle formule sa demande par écrit à la direction par lettre recommandée avec accusé de réception. La direction organise une rencontre pour comprendre les motifs de ce choix. En cas de maintien de décision, la sortie définitive est actée après un mois de préavis (jours calendaires).

■ **une réorientation de la personne accueillie**

La réorientation peut être vers un autre établissement médico-social ou vers le milieu ordinaire. Dans les deux cas, ce projet est inscrit dans le Projet d'Accompagnement Personnalisé et l'Esat accompagne la personne et la famille vers ce projet en organisant notamment des stages. La sortie est actée avec ou sans préavis.

■ **un transfert entre Esat dans le cadre de son Projet d'Accompagnement Personnalisé**

Pour des raisons personnelles ou professionnelles, il est possible qu'une personne demande de changer d'ESAT (dans la région ou en dehors). Le réseau et les partenariats sont sollicités pour organiser des stages et un transfert avec ou sans préavis.

■ **une demande de la direction suite à la mise en danger de sa personne ou sur autrui**

La direction peut saisir la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées afin de demander la rupture anticipée du Contrat de soutien et d'aide par le travail. Elle peut également pour un mois suspendre l'accueil de manière immédiate.

■ **un départ en retraite**

Selon les besoins et attentes de la personne, la préparation au départ en retraite passe par une présentation au travailleur et à son entourage des différents dispositifs d'accès aux droits (Caisse de retraite, caisses primaires d'assurance maladie...).

Dans la cadre du PAP, un bilan est fait sur sa situation sociale (lien avec la mesure de protection ou mise en place, lien avec le SAVS...).

Un accompagnement à la transition est engagé :

- une diminution éventuelle du temps de travail,
- mise en place de stage dans un autre établissement médico-social type Foyer d'Accueil Occupationnel, Foyers de Vie, maison de retraite. L'Esat accompagne la personne et la famille dans ses démarches (stage, courrier de demande, lien avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées...)
- maintien à domicile,
- demande de famille d'accueil...

Dans ces derniers cas, l'Esat veille à ce que la personne ait une mesure de protection si nécessaire, propose un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale ou un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adulte Handicapé ou tout autre organisme permettant de maintenir une vie à domicile.

A noter que l'avancée en âge d'un travailleur peut avoir plusieurs conséquences :

- traitement / suivi médical, protocole de soin parfois plus lourd : il faut trouver des solutions d'accompagnement alternatives,
- augmentation des aménagements de poste de travail,
- partenariat plus important pour des échanges, informations avec la famille / responsable légal sur les changements et leur implication.

C'est entre 45 et 50 ans et selon les situations que le sujet est évoqué lors du Projet d'Accompagnement Personnalisé pour débiter un cheminement psychologique mais aussi pour prendre le temps de faire des démarches administratives et des stages dans différents lieux d'accueils (Foyer de Vie, Foyer d'Accueil Occupationnel, Foyer d'Accueil Médicalisé, Famille d'accueil...).

3. La personnalisation de l'accompagnement

a. Évaluation individuelle de la personne

Le moniteur d'atelier évalue l'autonomie au travail et les capacités de chaque personne accueillie dans son activité. Tous les ans, deux types d'évaluations sont faites dans le cadre de la préparation au Projet d'Accompagnement Personnalisé :

- une évaluation qui porte sur l'attitude au travail (absentéisme, attitude devant le poste, intérêt au travail, rigueur, autonomie sur une tâche donnée...) qui évalue le savoir-être au travail.
- une évaluation du savoir-faire propre à chaque activité.

Cette dernière est basée sur des techniques précises du métier afin de dégager les points forts et les points à travailler dans l'apprentissage.

Les grilles d'évaluation sont encore en phase d'amélioration et se basent sur le référentiel métier issu du Dispositif Différent et Compétent.

Ces évaluations permettent de progresser, de valoriser le travail effectué et d'impliquer les personnes accueillies dans leur parcours professionnel. Ces outils permettent aussi de déceler des choses non visibles au quotidien.

Les recherches réalisées dans le cadre de l'élaboration du rapport Inserm, les travaux en cours³⁷³⁸ concernant la nouvelle tarification fondée sur l'évaluation des besoins individuels et des prestations à offrir, portent l'idée de la nécessité de références communes et partagées sur l'ensemble du territoire. La récente nomenclature Sérafin-PH s'appuie sur la CIF tout comme la grille Geva, outil d'évaluation pour les MDPH en particulier.

Ces évolutions engagent l'Association à la réflexion et à formaliser, pour l'ensemble des structures, un outil simple, accessible et compatible. Actuellement en cours de construction, cet outil s'appuie largement sur la CIF, il vise la compatibilité avec la grille Geva et accompagne le dossier de compensation dans le cadre des dossiers de création ou de renouvellement de droits auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

b. Projet d'Accompagnement Personnalisé

Le Projet d'Accompagnement Personnalisé aura valeur d'avenant périodique au contrat de soutien et d'aide par le travail.

Chaque personne accueillie a un moniteur référent. Chaque personne accueillie connaît son environnement et l'existence du Pôle Socio-Professionnel. Tous les projets prennent en compte le parcours antérieur, les souhaits, les besoins et le projet de vie de la personne.

Chaque personne dispose d'un Projet d'Accompagnement Personnalisé. C'est un moment où les souhaits, les besoins et capacités sont confrontés à la réalité des projets. Nous pouvons faire la distinction entre trois types de projets :

■ un projet d'insertion au travail, d'intégration sociale et à l'environnement :

Pour certains, que ce soit les jeunes sortant par exemple d'un Institut Médico Educatif ou d'autres issus de l'exclusion sociale et cumulant les difficultés extérieures, l'Esat est là pour leur donner un cadre.

³⁷ Rapport Inserm : Expertise collective, Déficiences intellectuelles, Synthèse et recommandations

³⁸ Sérafin PH : Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des personnes handicapées, Nomenclature des Besoins et prestations détaillées validée le 21 janvier 2016 par le Comité stratégique.

L'Esat fournit certes du travail et un salaire mais les personnes accueillies doivent aussi apprendre à respecter des règles de collectivités, de fonctionnement et adopter une attitude d'adulte et de travailleur d'Esat. Leur comportement est parfois un préjudice à leur développement professionnel.

■ **un projet de développement ou de maintien des acquis :**

La personne connaît son métier, une dynamique de parcours est alors menée, cela se traduit par :

- des stages dans un autre Esat par exemple pour vérifier la capacité à reproduire son métier dans un autre environnement. Des stages externes sont souvent demandés ou proposés dans le cadre des projets d'accompagnement personnalisés. Ils sont organisés dans le but de répondre aux demandes exprimées de la personne. Il permet de la mettre face à la réalité de son projet professionnel. Le stage permet aussi de compléter une évaluation et d'échanger sur les pratiques d'accompagnement. On peut également noter que ces stages peuvent être organisés pour créer une rupture ponctuelle pour aider la personne accueillie à passer une période difficile. Un bilan est effectué et joint au futur Projet d'Accompagnement Personnalisé.
- des activités de soutien pour compléter des apprentissages comme l'expression, la découverte de l'outil informatique et des nouvelles technologies, poursuivre l'apprentissage des savoirs de bases (lecture, écriture, comptage, calcul...).

Pour ces projets, nous entrons également dans la reconnaissance et la valorisation des compétences (Différent & Compétent).

Les besoins peuvent évoluer vers une réduction ou au contraire vers le développement de l'autonomie au travail. Des stages dans un autre environnement sont donc organisés afin de vérifier la cohérence entre les besoins identifiés et les demandes exprimées (par la personne ou la famille).

■ **un projet de sortie d'Esat: (milieu ordinaire, milieu adapté, réorientation, cessation d'activité)**

Il peut être axé :

- sur de l'insertion professionnelle par l'organisation de stage en entreprises adaptées, en milieu ordinaire aboutissant à des détachements.
- sur un travail social en lien avec les familles et responsables légaux par :
 - l'organisation de stage dans d'autres institutions médico-sociales (Foyer d'Accueil Occupationnel, Foyer de Vie, Foyer d'Accueil Médicalisé...),
 - la réduction du temps de travail (travail en collaboration avec le Foyer d'Hébergement pour un accueil de jour éventuel, Service d'Accompagnement à la Vie Sociale, organisme tutélaire ...),
 - le développement d'activités extérieures pour favoriser l'autonomie à la vie domestique.

A noter que la réduction du temps de travail renvoie à la problématique de la disponibilité des partenaires (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale, Foyer d'Hébergement, Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adulte Handicapé...) et de leurs capacités à prendre le relais en cas d'augmentation des temps libres des personnes accueillies.

4. La coordination de l'accompagnement

a. Espaces collaboratifs

L'établissement s'inscrit pleinement dans une logique de collaboration avec l'ensemble des acteurs participant au projet de vie de la personne accueillie, afin de déployer une synergie opérationnelle dans le cadre de la réalisation du projet de vie :

L'établissement se veut être une Interface pour l'accompagnement de la personne accueillie vers l'ensemble des « services [spécifiques ou de droit commun] offerts par la collectivité ».

b. Coordination des acteurs

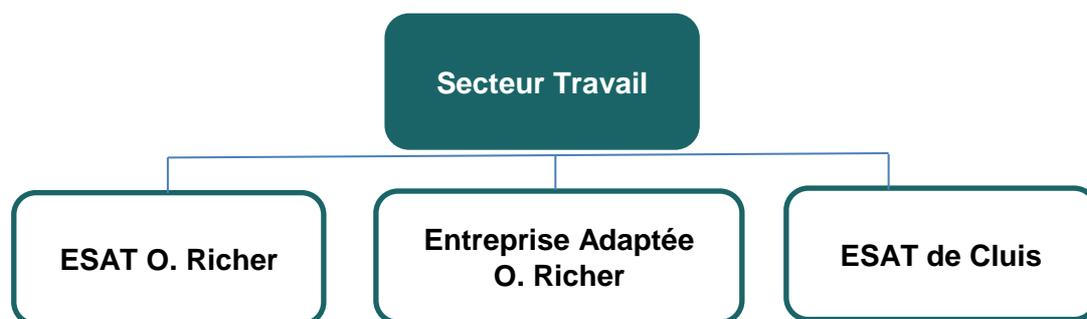
Sans se substituer à la MDPH, l'établissement est, l'interface naturelle de l'ensemble des acteurs œuvrant à la réalisation du projet de vie de la personne accueillie. Il peut organiser cette coordination sur trois niveaux :

- **une coordination « générale »**, lors de l'élaboration et de la conclusion du Projet d'Accompagnement Personnalisé, qui sera le « *centre de gravité* » de l'organisation et de la coordination des interventions participant à la réalisation du projet de vie. Il est à noter que, sous réserve de l'accord de la personne accueillie, l'ensemble des acteurs peut être convié à une partie de la réunion « *Bilan – Projet* » ;
- **une coordination « intermédiaire »**, en participant à toute réunion de synthèse, point d'étape ou bilan, au cours de la mise en œuvre du Projet d'Accompagnement Personnalisé ;
- **une coordination « de terrain »**, lorsque cela s'avère nécessaire, par le biais de contacts, ou de rencontres, afin d'opérer des ajustements ou de transmettre des informations nécessaires à la mise en œuvre du Projet d'Accompagnement Personnalisé.

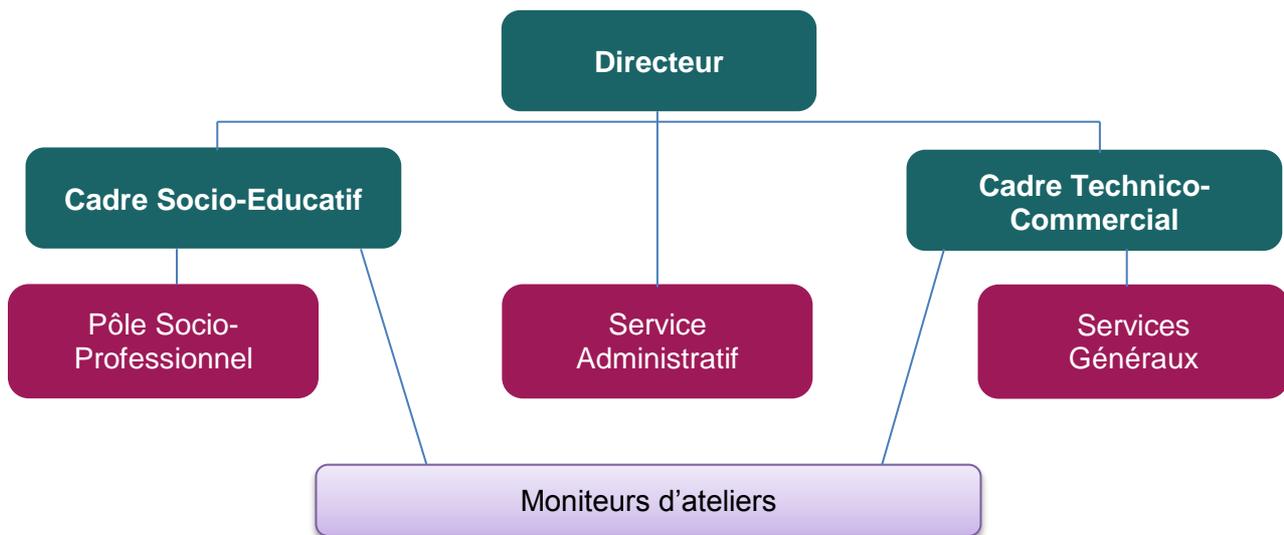
C. L'ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT

1. L'intégration au secteur

L'Esat de Cluis est le plus petit Esat du secteur Travail. Cet établissement est le dernier rattaché au secteur en 2012. Toutes les activités proposées sont des prestations de services : 2 équipes espaces verts, une équipe MHL et une blanchisserie. Par son histoire et sa localisation, le public accueilli n'a pas les mêmes demandes et capacités d'autonomie que le public accueilli proche de la ville de Châteauroux.



2. Organigramme



3. Postes et fonctions

a. Fonction direction /encadrement

L'équipe de direction sera garante de la réalisation des objectifs suivants :

- concevoir et mettre en oeuvre le projet d'établissement,
- manager l'équipe pluridisciplinaire,
- organiser et animer les partenariats,
- valoriser l'action développée.

b. Fonction administration /gestion

Le service administratif assure la mission d'accueil et la gestion d'opérations administratives servant de support aux processus éducatifs, thérapeutiques et sociaux. Il est le lien permanent entre les services.

c. Fonction socio-éducative

L'équipe socio-éducative rassemble les professionnels chargés de mener à bien les projets personnalisés et l'accompagnement au quotidien.

Au-delà de son intervention, elle met son expertise au service de l'accompagnement et assure le lien et la coordination indispensables à la cohérence du projet.

d. Fonction logistique

Il comprend les professionnels chargés de l'entretien quotidien, du bon fonctionnement général des locaux et du transport des usagers.

4. Le soutien aux professionnels

Les personnels sont soutenus et accompagnés par leur Direction et leur Cadre Socio-éducatif.

La loi du 5 mars 2014 rend l'entretien professionnel obligatoire au moins une fois tous les 2 ans, pour toutes les entreprises, et pour chaque salarié, quel que soit son contrat de travail.

Il participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et constitue un levier pour mettre en place la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Au sein de l'Association, la personne désignée pour mener les entretiens professionnels est le responsable hiérarchique direct (N+1).

Les objectifs et les enjeux de l'entretien professionnel sont les suivants :

■ pour l'Association :

- permettre à l'Adapei 36 de réfléchir à sa politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
- dynamiser et fidéliser les équipes,
- maintenir et développer l'employabilité,
- identifier les compétences existantes et à venir,
- anticiper les évolutions,
- établir un plan de formation adapté,
- affiner l'organisation du travail,
- accompagner la mobilité et les mouvements de personnel (départs à la retraite, recrutements et démissions).

■ pour les salariés :

- repérer les compétences à mobiliser,
- permettre aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle,
- rendre le salarié acteur de son parcours de professionnalisation.

Enfin, tous les six ans, cet entretien professionnel est complété par un bilan professionnel qui fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Les équipes de direction de tous les secteurs de l'Association ont réfléchi ensemble à l'élaboration d'une trame et d'une organisation commune pour la mise en place de ces entretiens professionnels au sein de tous les établissements.

D. LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Période de fonctionnement : principe de continuité de service

a. Période de fonctionnement annuelle

L'Esat de Cluis est partiellement fermé deux fois par an :

- trois semaines en août,
- une semaine en décembre pour les fêtes de Noël.

L'Esat fait également tous les ponts en fonction du calendrier de l'année en cours.

Pour des raisons d'activités de production ou de service, l'Esat laisse quelques activités (MHL et Blanchisserie) fonctionner pendant ces périodes. La réalité des marchés et l'évolution économique, nous amènera certainement dans le futur à encore plus de flexibilité dans le fonctionnement de l'établissement.

b. Période de fonctionnement hebdomadaire

Le temps de travail des personnes accueillies de l'Esat de Cluis est organisé de la manière suivante :

	Matin	Après-midi	
Lundi	8h30 à 12h30	13h20 à 16h00	Soit 6h40
Mardi	8h30 à 12h30	13h20 à 16h00	Soit 6h40
Mercredi	8h30 à 12h30	13h20 à 16h00	Soit 6h40
Jeudi	8h30 à 12h30	13h20 à 16h00	Soit 6h40
Vendredi	8h30 à 12h30	13h20 à 15h10	Soit 5h50
Soit une semaine de 32h30 de travail			

Les personnes accueillies qui travaillent en Maintenance Hygiène des Locaux ont des horaires décalés en raison de ce secteur d'activité :

	Matin	Après-midi	
Lundi	8h30 à 12h30	13h20 à 15h15	Soit 5h55
Mardi	7h45 à 12h30	13h20 à 15h15	Soit 6h40
Mercredi	7h45 à 12h30	13h20 à 15h15	Soit 6h40
Jeudi	7h45 à 12h30	13h20 à 15h15	Soit 6h40
Vendredi	7h45 à 12h30	13h20 à 15h10	Soit 6h35
Soit une semaine de 32h30 de travail			

La pause déjeuner est de 50 minutes pour chaque personne accueillie. Au-delà des temps de travail, l'accompagnement du moniteur d'atelier est constant y compris pendant ce temps de repas.

Le service administratif de l'Esat est décentralisé sur l'Esat Odette Richer. Il est ouvert du lundi au vendredi avec une fermeture du secrétariat et de l'accueil téléphonique de 12h30 à 14h00.

	Matin	Après-midi
Lundi	9h00 à 12h30	13h30 à 17h00
Mardi	8h30 à 12h30	13h30 à 17h00
Mercredi	8h30 à 12h30	13h30 à 17h00
Jeudi	8h30 à 12h30	13h30 à 17h00
Vendredi	8h30 à 12h30	13h30 à 16h00

2. Articulation des différents services

a. L'organisation de l'interdisciplinarité

La politique de management de l'équipe de Direction s'appuie sur l'éthique et les valeurs humanistes inscrites dans le projet associatif de l'Adapei 36. Elle garantit une gestion saine et rigoureuse dans le respect et la tolérance. Elle cherche à développer l'esprit d'équipe et de solidarité dans un environnement économique difficile. Son objectif étant d'offrir un accès à l'autonomie et à la citoyenneté aux personnes accueillies grâce au travail.

b. Réunions institutionnelles

INTITULE DE LA REUNION	OBJECTIFS	ANIMATEUR	ACTEURS	DUREE	FREQUENCE	PRODUCTION
Réunions Associatives						
Comité Exécutif	Fonctionnement des établissements, Réflexion commune sur des sujets communs (process).	La Direction Générale	Les directions de secteur	3 heures	1 fois tous les 15 jours	Compte rendu
Comité de pilotage	Réflexions communes liées au projet associatif	La Direction Générale	Directeur général Directeur administratif et financier Directions des 3 secteurs Eventuellement Cadres Intermédiaires	2 heures	1 fois par mois	Compte rendu
Réunion Associative	Organisation et projet du secteur, échanges sur les projets associatifs	La Direction Générale / Direction de secteur	Ensemble du personnel du secteur, direction de secteur, Administrateurs référents, Directeur Général	1 heure	Selon les besoins	Compte rendu
Réunions sectorielles						
Réunion de secteur	Activité des établissements (public accueilli, taux d'occupation, évolutions des prestations...), Organisation et le fonctionnement, Ressources (économiques, humaines, partenariats), Perspectives	Direction de secteur	Directeur Général, Directeur Administratif et Financier, Direction de secteur, Cadres intermédiaires secteur, Administrateurs référents du secteur	2 heures	1 fois par trimestre	Compte rendu
Réunion de Directions	Traiter des questions courantes du fonctionnement	La Direction de secteur	Directrice, Cadre socio-éducatif, Cadre Technico-Commercial, Adjointe de Direction	1 heure	1 fois par semaine	Compte rendu
Réunions Etablissements						
Réunion Plénière Projet d'Etablissement	Mise en place de ce présent projet d'établissement en fonction des fiches actions et des acteurs concernés pour chaque objectif	Direction de secteur	Direction de secteur, Cadres intermédiaires Equipe éducative Services généraux Service administratif, Directeur Général	1 à 2 heures	1 fois par mois	Compte rendu

INTITULE DE LA REUNION	OBJECTIFS	ANIMATEUR	ACTEURS	DUREE	FREQUENCE	PRODUCTION
Réunion d'équipe intra-services	<p>Les projets d'accompagnement personnalisé (PAP),</p> <p>L'accueil des stagiaires (en cours et à venir),</p> <p>Les situations particulières</p> <p>Les informations commerciales</p> <p>L'organisation et le fonctionnement de l'établissement</p>	Direction de secteur	<p>Direction de secteur, Cadres intermédiaires</p> <p>Moniteurs d'ateliers, Pôle Socio-professionnel</p>	1 heure	1 fois par semaine	Compte rendu
Réunion service éducatif	<p>Préparations des PAP et répartitions,</p> <p>Présentations des demandes traitées et prise de décision,</p> <p>Présentation des nouvelles demandes reçues,</p> <p>Situations délicates en court,</p> <p>Organisation des activités de soutien et formation (modalités transports...),</p> <p>Organisation évènements ponctuels</p> <p>Organisation et fonctionnement du service.</p>	Cadre Socio-Educatif	<p>Cadre socio-éducatif</p> <p>Pôle Socio-professionnel</p> <p>Eventuellement direction de secteur</p>	1 heure	1 fois par semaine	Compte rendu
Réunion services généraux	<p>Travaux en cours</p> <p>Organisation et fonctionnement du service</p>	Cadre Technico-Commercial	<p>Cadre Technico-Commercial</p> <p>Services généraux</p> <p>Eventuellement direction de secteur</p>	1 heure	1 fois par trimestre	Compte rendu
Réunion service administratif	<p>Travaux en cours</p> <p>Organisation et fonctionnement du service</p>	Direction de secteur	<p>Direction de secteur</p> <p>Services administratifs</p> <p>Eventuellement Directeur Administratif et Financier et Cadres Intermédiaires</p>	1 à 2 heures	1 fois par trimestre	Compte rendu

INTITULE DE LA REUNION	OBJECTIFS	ANIMATEUR	ACTEURS	DUREE	FREQUENCE	PRODUCTION
Réunion commerciale	Fixer et suivre les stratégies commerciales, Etude des problématiques	Direction de secteur	Directeur Général Directeur Administratif et Financier Direction de secteur Cadre Technico-commercial Adjointe de direction	1 à 2 heures	1 fois par trimestre	Compte rendu
Réunion Entreprise Adaptée	Fonctionnement de l'établissement Echanges sur les projets associatifs	Direction de secteur	Direction de secteur, Cadres intermédiaires secteur, L'ensemble du personnel de l'Entreprise Adaptée	1 à 2 heures	1 fois par trimestre	Compte rendu
Réunion d'atelier	Transmettre des informations sur la vie de l'établissement, de l'Association, de l'atelier. Donner aux personnes accueillies un moyen d'expression collective.	Moniteur d'atelier	Moniteur d'atelier Personnes accueillies Eventuellement Cadres de direction	1 heure	1 fois par semaine	Compte rendu

E. LES RESSOURCES DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Mutualisation, rationalisation et optimisation des ressources

a. Au sein du secteur

Respectueux du cadre légal et réglementaire, des normes conventionnelles, associatives (procédures, accords d'entreprise...) et des directives des autorités de tarification, l'établissement retient, les principes de non dépassement, de mutualisation, de rationalisation et d'optimisation des ressources attribuées.

L'inscription dans une logique de secteur conduit naturellement à la mutualisation des moyens et des ressources avec les autres établissements du secteur.

Complétée par les moyens spécifiques, cette politique bénéficie à la collectivité dans une recherche permanente de maîtrise des coûts de fonctionnement et d'optimisation des ressources allouées :

- Moyens matériels : parc automobile, informatique, achats, gestion de stocks
- Moyens logistiques : locaux, administration ;
- Ressources humaines : mutualisation, mobilité, remplacements ;
- Les marchés / contacts commerciaux.

b. Au sein de l'Association

(1) Les autres secteurs

Certaines ressources peuvent être mutualisées :

- Moyens logistiques : locaux, salle réunion, véhicule,
- Ressources humaines, formation sécurité des professionnels en intra,
- Commandes groupées aux fournisseurs,
- Des évènements,
- Des domaines de compétences : services généraux, soutien médical...

(2) Le siège social

Le siège social de l'Association offre aux secteurs et structures un ensemble de services :

- gestion : élaboration, exécution et contrôle du budget, comptabilité, paye, politique d'achats groupés ;
- ressources humaines : supports juridiques (contrats de travail / fiches de poste), fonction de conseil en droit du travail ;
- outils de suivi et de contrôle : activité, parcours des usagers (origine, profil, orientation...)
- démarche qualité ;
- communication ;
- système d'information

2. Ressources économiques

L'établissement fonctionne sur la base de budgets annuels, alloués par l'autorité de tarification et de contrôle selon les normes règlementaires en vigueur³⁹.

Les Esat bénéficient de deux modes de ressources financières :

- le budget social, c'est-à-dire le budget de fonctionnement transmis annuellement par l'Agence Régionale de Santé (ARS). Le budget de fonctionnement de chaque ESAT est calculé en fonction de son agrément et du nombre de personnes accueillies.
- le budget commercial, à savoir le chiffre d'affaire et les excédents générés par l'activité commerciale permettent de payer une partie des salaires des personnes accueillies, d'investir ou de renouveler l'outil de production

Pour compléter ces ressources, l'établissement explore toute autre possibilité de financement (subventions spécifiques, dons, prêts de matériel ou locaux...).

³⁹Décret n° 2003-1010 du 22 octobre 2003 relatif à la gestion budgétaire, comptable et financière, et aux modalités de financement et de tarification des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés au I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, et des établissements mentionnés au 2° de l'article L. 6111-2 du code de la santé publique.
Arrêtés annexes

3. Ressources matérielles et logistiques

a. Les locaux

Chaque Esat de l'Adapei 36 est installé dans des bâtiments de l'Association. Ils accueillent l'intégralité des personnes accueillies. Une grande réflexion sur la réhabilitation et l'extension des structures du secteur Travail est maintenant engagée depuis quelques années.

L'Esat de Cluis a été reconstruit en 2012, néanmoins, il demande d'ores et déjà d'être repensé. Fin 2015, l'opportunité d'acquérir un bâtiment à côté de l'Esat s'est présentée. Un projet de réhabilitation complet devrait naître en 2016 et débuter en 2017.

b. La flotte de véhicules

Les établissements du secteur possèdent leur propre flotte de véhicule :

- véhicules légers,
- véhicules utilitaires pour assurer des prestations espaces verts, Maintenance Hygiène des Locaux ou blanchisserie.

Les véhicules sont amortis sur une durée de 5 ans. Ils sont donc renouvelés régulièrement permettant ainsi d'avoir des flottes de véhicules récentes et en bon état.

Les véhicules sont entretenus par les services généraux du secteur Travail de manière préventive ou curative sous la directive du Cadre Technico-Commercial.

c. La restauration

L'Esat de Cluis dispose d'un espace restauration pour le déjeuner. L'ensemble des personnes accueillies et leurs encadrants s'y restaurent chaque jour.

La remise en température et les préparations froides sont effectuées par des travailleurs handicapés de l'Esat. L'espace est ainsi entretenu en journée par ces mêmes personnes.

Les repas sont fournis par la cuisine centrale de l'Association. L'entretien technique de cet espace est géré par les services généraux du secteur Travail.

d. Le matériel

L'outil de production est un élément fondamental pour notre activité. Les différents outillages sont de qualités professionnelles et ont des durées d'amortissements variables selon leur valeur (3 ou 5 ans). Ils nous permettent d'avoir une activité de qualité. Les personnes accueillies sont formées par les encadrants techniques à l'utilisation de ces divers matériels.

Les principaux parcs machines de nos établissements concernent :

- l'activité espaces verts,
- l'activité lingerie blanchisserie.

Ces matériels sont entretenus par l'agent d'entretien du secteur Travail de manière préventive ou curative sous la directive du Cadre technico-commercial. A défaut, en cas de panne trop importante le Service Après-Vente du distributeur ou du constructeur intervient.

4. Ressources humaines

a. Dimension fonctionnelle des Ressources Humaines

■ Le pilotage

La gestion des Ressources Humaines, dans sa dimension fonctionnelle, relève du pilotage de l'Association et de la Direction Générale, qui définissent la politique générale en matière de :

- organigramme : sélection et recrutement,
- profils professionnels et fiches de postes,
- évaluation professionnelle et discipline,
- parcours professionnels et mobilité professionnelle,
- rémunération,
- formation professionnelle,
- amélioration des conditions de travail,
- dialogue social avec les Instances Représentatives du Personnel,
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Les établissements médico-sociaux voient leur environnement évoluer et se trouvent confrontés à de nouveaux enjeux induits par l'évolution des besoins des usagers, l'évolution de l'environnement et des ressources humaines.

■ La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Ces mutations nous conduisent à mener une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en cohérence avec le projet associatif de l'Adapei 36 et le présent projet d'établissement.

« La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est une méthode conçue pour anticiper les conséquences sur l'entreprise des évolutions économiques, sociales, juridiques... Elle vise à adapter les emplois aux nouveaux besoins issus des modifications de l'environnement. Elle assure ainsi la cohérence entre la stratégie de l'organisme, son projet institutionnel, et sa politique en matière de gestion des ressources humaines. »⁴⁰

Le déploiement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de l'Association permettra d'identifier et de développer les métiers qui correspondent le plus aux besoins des usagers.

Dans le cadre de la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, l'Adapei 36 élabore son Référentiel Métier et Compétences composé de fiches-métiers. Ce référentiel permet pour chaque métier d'identifier les compétences et les activités d'une catégorie d'emploi de même finalité et de même niveau au sein de l'Association. Cet outil détaille donc les missions, activités et compétences des professionnels.

■ Le DUERP et le programme d'amélioration des conditions de travail

Considéré comme un outil indispensable à l'identification et à l'évaluation des risques professionnels, le Document Unique a pour objectif de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles afin d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés dans l'exercice de leur fonction.

Le Document Unique est actualisé chaque année au sein des établissements de l'Adapei 36 ; le Siège-Social peut apporter son soutien à cette démarche. Il est établi en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et la médecine du travail.

⁴⁰ CHARLEUX, DEBIEUVRE, *Bâtir une GPEC*, Collection Les guides Directions, Mai 2016.

Les fiches métiers intégreront l'évaluation des risques professionnels.

b. Dimension opérationnelle des Ressources Humaines

L'équipe de direction, assistée du siège social de l'Association dans une fonction support, assure la mise en œuvre de la politique associative au niveau des ressources humaines :

(1) Cadre de travail et exercice du pouvoir de subordination

Les cadres de direction donnent le cadre de travail et exercent le pouvoir de subordination, conformément à leurs délégations de pouvoirs respectives.

(2) Gestion du temps de travail

Le temps de travail des professionnels de l'établissement est géré selon les priorités et modalités définies ci-après. Il vise à :

- assurer le fonctionnement permanent et équilibré des services de l'établissement, pour assurer les prestations telles qu'elles sont présentées dans le projet.
- respecter les conditions de travail des professionnels et les facteurs de pénibilité identifiés dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, notamment les risques psycho-sociaux et les rythmes de travail.

Cette gestion relève, selon les cas, de la compétence de la direction ou du cadre socio-éducatif.

(3) Approche managériale

L'équipe de direction du secteur Travail souhaite adopter un management participatif.

Le management participatif est une forme de management qui implique les collaborateurs dans la prise de décision et les incite aussi à participer à la mise en œuvre des objectifs les concernant. Le management participatif conduit les individus à s'engager et à contribuer à l'innovation et au progrès de l'Association.

Le but est d'installer une forme de gestion équilibrée, basée sur l'amélioration continue des compétences et l'optimisation des ressources humaines. La notion d'équipe est importante, elle favorise l'engagement et la motivation de chacun. Cette forme de management s'accompagne d'orientations claires, de principes, et de choix parfois non négociés.

Un des challenges de cette dernière année a été de gagner la confiance des collaborateurs et de valoriser leurs compétences. La Direction a pour objectif de créer un climat social propice, de favoriser les échanges, la solidarité et redonner le plaisir de collaborer ensemble avec les mêmes objectifs. Le positionnement cadrant reste présent. Les collaborateurs sont informés et entendus alors que la décision finale appartient à la direction en respect des orientations associatives.

(4) Les instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel sont informées, consultées et/ou associées à la mise en œuvre de la politique « *ressources humaines* » de l'Association.

(5) Les entretiens professionnels individuels

Les cadres de direction conduisent les entretiens professionnels individuels des professionnels placés sous leur responsabilité. Ces entretiens formalisés font l'objet d'un compte-rendu écrit signé par les deux parties, ils précisent le parcours de formation, la mobilité professionnelle et les objectifs de développement des compétences des salariés⁴¹.

(6) Droit du Travail

La gestion des Ressources Humaines s'effectue dans le strict respect des normes législatives, réglementaires, conventionnelles et associatives en vigueur.

(7) Gestion administrative des Ressources Humaines

La gestion administrative (contrat de travail, paye, etc.) est mutualisée et assurée par les services du siège social de l'Association.

(8) Hygiène, Sécurité et conditions de Travail

Les cadres de direction sont responsables de l'application et du respect des règles en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, ils s'assurent de leur mise en œuvre au quotidien. L'instance du Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail participe également à la veille sécuritaire sous la conduite et l'animation de la direction.

(9) Communication transversale entre services et interdisciplinarité

Les cadres de direction organisent le Système d'Information et de Communication visant une communication interne efficiente.

La communication interne s'organise autour de :

- bannettes personnelles attribuées à chaque salarié,
- boîtes mails attribuées à chaque salarié,
- des panneaux d'affichages présents au sein du bâtiment administratif et dans les espaces collectifs,

Ces trois principaux outils de transmission sont utilisés pour diffuser régulièrement :

- les comptes rendus de réunions d'équipe,
- les notes de services et éventuelles procédures
- les messages téléphoniques et/ou tous autres outils interne de transmission comme les demandes d'intervention travaux au service entretien.
- les informations liées au fonctionnement de l'établissement et/ou informations associatives.

⁴¹ Cf *Supra* : Soutien aux professionnels. p.47.

V. L'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE

Engagée depuis plusieurs années dans la démarche d'amélioration de la qualité, l'Adapei 36 a réalisé pour l'ensemble de ses établissements une évaluation interne suivie d'une évaluation externe. Cette démarche a permis d'engager des plans d'amélioration de la qualité, dont l'une des premières orientations est l'actualisation et l'ajustement des projets de chaque établissement, en déclinaison du projet associatif.

La démarche d'amélioration continue de la qualité est supervisée par la commission « *Evaluation et qualité des prestations* » qui intervient dans les domaines suivants :

- l'évaluation interne
- l'évaluation externe
- le suivi qualité
- la restauration, hôtellerie
- la santé et les soins.

Pour l'Esat de Cluis, le processus d'amélioration de la qualité se déroule selon les étapes suivantes :

Démarche qualité	Dates	Résultats
Evaluation Interne	Démarrage de la démarche avec un séminaire UNAPEI : septembre 2010	Points forts : Respect des droits devoirs et libertés, Elaboration, mise en œuvre et suivi des PAP, Participation des usagers et familles à la vie de l'ESMS, Traitement et communication sur les situations difficiles, Sortie et suivi des usagers, Organisation.
	Remise des rapports d'évaluation : février 2014	Points faibles : Admission et accueil, Vie affective et sexuelle, Prévention et traitement de la maltraitance, Accessibilité
Evaluation Externe	Septembre 2014	Points forts : Axes d'amélioration formalisés Réflexions thématiques internes Connaissance de la maltraitance
	Juillet 2015	Points faibles : Evaluation de la satisfaction des usagers ou partenaires Formalisation d'un plan d'amélioration de la qualité Améliorer la connaissance du public
Prochaines évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluation interne : 2020 ■ Evaluation externe : 2022 	

VI. PERSPECTIVES : PLAN D' ACTIONS GLOBAL 2016-2021

Le plan d'action global prend en compte :

- le plan d'action de l'évaluation interne,
- le plan d'action de l'évaluation externe,
- le plan d'action du projet d'établissement 2016-2021.

A. LE PLAN D' ACTIONS DE L' EVALUATION INTERNE REALISEE EN 2013

L'objectif premier du plan d'action est d'améliorer les services auprès des personnes accueillies en répondant à l'évolution et aux besoins des personnes en situation de handicap mental.

Le deuxième est d'améliorer les conditions des pratiques professionnelles au sein des établissements et services.

1. La formulation et les mises à jour de documents et protocoles

- Formaliser, créer des documents et protocoles dans le but de rendre accessibles les informations que ce soit pour les personnes accueillies ou pour les professionnels.
- Harmoniser les pratiques professionnelles et ainsi d'améliorer la compréhension de chacun.

2. Le développement de la communication et la diffusion d'informations

Deux idées fortes sont à prendre en compte dans cet axe d'amélioration :

- le développement de l'interdisciplinarité dans le but de développer l'expression de chacun et avoir un regard sur l'évolution des besoins des personnes accueillies.
- le développement de la communication orale et écrite afin de faciliter la compréhension de chacun et rendre accessibles les informations.

3. La mise en place d'éléments adaptés

La signalétique interne et externe de l'établissement doit être adaptée au public accueilli dans le but de rendre le site le plus accessible et sécurisé. L'orientation, la compréhension de l'environnement, l'accessibilité aux différents lieux et la protection des personnes accueillies sont les objectifs à atteindre.

Une signalétique adaptée ne suffira pas, les professionnels devront être formés et sensibilisés régulièrement. Pour cela, il faudra analyser les risques et former le personnel afin d'acquérir des compétences et connaissances adaptés aux besoins identifiés.

Aussi, le développement d'outil d'aide et de contrôle sera travaillé, les objectifs étant :

- d'aider les professionnels dans leurs activités,
- valoriser leurs champs de compétences,
- améliorer l'accompagnement des personnes accueillies.

4. La prise en compte de l'utilisateur et de sa famille

La personne accueillie et sa famille sont au cœur de nos missions, favoriser leur espace d'expression est à améliorer pour :

- valoriser l'expression de chacun,
- rendre l'utilisateur acteur de la cité,
- prendre en compte les compétences de chacun.

B. LE PLAN D' ACTIONS DE L' EVALUATION EXTERNE DE 2014

1. A court terme

- Construction d'outils de caractérisation des problématiques et des évolutions, pour mettre en évidence les besoins.
- Formalisation d'un plan réaliste d'amélioration des activités et de la qualité des prestations en prolongement de l'évaluation interne.
- Mise en place d'une procédure pour l'amélioration des projets personnalisés notamment pendant la phase d'intégration (CSAT rapide, premiers bilans et PAP au bout de 6 mois).

2. A moyen terme

- La mise en place d'un calendrier de venue sur les réunions d'équipe (1 fois tous les 15 jours) des intervenants du pôle Socio-professionnel.
- La mobilisation d'un comité de suivi pour la mise en œuvre du plan d'amélioration des activités et de la qualité des prestations.
- La mise en œuvre de réflexions thématiques régulières (une fois par semestre dans les réunions institutionnelles), mobilisant tous les professionnels, avec un groupe interne de préparation et appel à un expert extérieur.
- La finalisation du projet institutionnel.
- La réflexion sur les modalités interne de l'analyse des pratiques.

3. A long terme

- Une réflexion institutionnelle et associative sur la création d'un comité éthique (avec système de remontée, puis de redescende de réflexions sur des thèmes majeurs, dont la gestion de paradoxes).
- Préparation toujours avec le pilotage associatif de la nouvelle campagne d'évaluation interne (afin d'intégrer le rythme d'une évaluation formalisée tous les 5 ans), avec intégration des sondages auprès des usagers et partenaires.

C. LE PLAN D' ACTION DU PROJET D' ETABLISSEMENT 2016-2021

Le plan d'action du projet d'établissement découlera des pistes de travail apparues lors de son élaboration.

Elles seront formalisées dès la première année de mise en œuvre du présent projet.

VII. MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PROJET

A. MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PROJET

1. Les Recommandations

Une méthodologie basée sur la Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM « *Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement et de service* »

L'élaboration du présent projet respecte les recommandations de l'Anesm. Les thématiques ont toutes été abordées à savoir :

- l'histoire et le projet de l'Association gestionnaire
- l'histoire de l'établissement,
- les missions de l'établissement
- le public accueilli,
- la nature de l'offre de service et son organisation,
- les principes d'intervention,
- les professionnels et les compétences mobilisés,
- les objectifs d'évolution, de progression et de développement.

L'élaboration a été effectuée sur la base des résultats d'une évaluation interne, d'une démarche participative de l'ensemble du personnel sous forme notamment de groupes de travail.

2. Démarche d'élaboration

L'élaboration et la rédaction du projet d'établissement a mobilisé plusieurs niveaux d'intervention :

- **l'Association** : pilotage, supervision et validation.
- **Direction générale des établissements et services** : conduite du projet global, harmonisation des projets dans chaque secteur d'activités, rédaction des éléments du projet commun à tous les établissements, contrôle et validation des projets avant transmission à l'Association.
- **Equipes de direction des établissements** : conduite du projet, rédaction du projet de la structure.
- **Organisation de réunions dans chaque structure** pour engager la réflexion et répondre aux problématiques à traiter dans les thèmes suivants :

a. La personnalisation de l'accompagnement

L'objectif est de formaliser les modalités opératoires mises en œuvre : admission, interventions, Projet d'Accueil Personnalisé, relations avec les responsables légaux, l'expression et la participation des personnes accueillies.

b. Le public accompagné et l'évolution des besoins

L'objectif est de développer, d'améliorer la connaissance du public accueilli : origine de la notification de la Maison Départementale des Personnes Handicapées, la nature de la problématique de chaque usager concerné (indications d'ordre médicales, leur parcours personnel, leurs compétences et difficultés, leur environnement) afin d'adapter les accompagnements et les moyens mis en œuvre (le savoir-faire des professionnels, le plateau technique, les équipements).

c. L'offre de service et l'organisation du service

L'objectif est de décrire les moyens mis en œuvre pour répondre aux besoins du public accompagné que ce soit au niveau collectif ou individuel dans chaque secteur d'intervention (éducation, soi, apprentissages...)

La communication interne et externe est également développée comme l'identification des dispositifs avec lesquels l'établissement est en lien et les ressources susceptibles d'être engagées dans une dynamique de travail en réseau.

d. Les principes d'interventions

L'objectif est de préciser les principes éthiques qui doivent guider l'action des professionnels.

Les droits des usagers et de leurs représentants, les sources qui fondent ces principes d'intervention (valeurs, réglementation, références théoriques...), la bientraitance et la prévention de la maltraitance sont des points qui font l'objet de réflexions approfondies.

e. Le management et les ressources

La description de l'organisation et du fonctionnement du service (organigramme, organisation de l'activité des professionnels, instances institutionnelles (Instances Représentatives du Personnel, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, analyse des pratiques, réunions d'équipe...) apporte la lisibilité nécessaire. L'objectif est de permettre à chacun de connaître précisément le fonctionnement de l'organisation, les missions et délégations qui lui sont données.

3. Démarche d'actualisation

Conformément aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles, le projet d'établissement est actualisé autant que de besoin.

L'actualisation consiste à intégrer les éléments décrivant les évolutions constatées et à revoir les projections et les objectifs d'amélioration.

Elle repose sur :

- les réunions mensuelles de groupes de travail de professionnels ;
- des fiches actions ;
- l'intégration des actions correctrices issues des démarches d'évaluation interne et externe,
- les outils d'analyse et tableaux de bord.

Les amendements mineurs apportés au présent projet d'établissement relèvent de la compétence de la direction, après information et validation de la Direction Générale. Les amendements majeurs relèvent, en sus, d'une validation de l'Association.

B. CONSULTATIONS ET VALIDATION INTERNES

ENTITE	INSTANCE	CONSULTATION / VALIDATION/ DELIBERATION	DATE
ADAPEI 36	DIRECTION GÉNÉRALE	Validation	21 novembre 2016
	COMITE DE PILOTAGE ⁴²	Pré-validation	Mai 2016
	CONSEIL D'ADMINISTRATION	Délibération	26 octobre 2016
CONSEIL DE LA VIE SOCIALE		Consultation	14 octobre 2016
INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	COMITÉ D'ENTREPRISE	Consultation	18 novembre 2016

⁴² Le comité de pilotage de l'Adapei 36 est composé majoritairement d'administrateurs, épaulé par la direction générale et les directeurs de secteur.

LEXIQUE

ANESM	Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
ARS	Agence Régionale de Santé
CASF	Code de l'Action Sociale et Familiale
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CART	Centre d'Adaptation et de Réadaptation au Travail
CFA	Centre de Formation en Alternance
CHSCT	Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail
CIF	Classification Internationale du Fonctionnement du handicap et de la santé
CODES	Comité Départemental d'Education pour la Santé
COMEX	Comité Exécutif
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EA	Entreprise Adaptée
EREA	Etablissement Régional d'Enseignement Adapté
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS	Etablissement et Service Médico Sociaux
ETP	Equivalent Temps Plein
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FAO	Foyer d'Accueil Occupationnel
FH	Foyer d'Hébergement
FJT	Foyer des Jeunes Travailleurs
FV	Foyer de Vie
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IEM	Institut d'Education Motrice
IERM	Institut d'Education et de Rééducation Motrice
IME	Institut Médico Educatif
IMP	Institut Médico Pédagogique
IRP	Instances Représentatives du Personnel
ITEP	Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique
IUT	Institut Universitaire et Technologique
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MHL	Maintenance Hygiène des Locaux
PAP	Projet d'Accompagnement Personnalisé
RABC	Risk Analysis Bio-contamination Control

RBPP	Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
SI	Système d'Information
TED	Troubles Envahissants du Développement
US	Union Sportive



SECTEUR TRAVAIL

E.S.A.T. de Cluis

ZA Grande Justice - 36340 Cluis
Tél. : 02.18.03.30.00
E-mail : esat@adapei36.fr



Association Départementale des Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales de l'Indre

Gireugne - 36250 Saint-Maur
Tél. : 02.54.22.99.33
E-mail : accueil@adapei36.fr
www.adapei36.fr