

Projet D'ETABLISSEMENT



ESAT L'ÉTINCELLE

Etablissement et Services d'Aide par le Travail

Parc Alata – 3 avenue des Bouleaux

CS 50091 Verneuil en Halatte – 60106 CREIL Cedex 1

Tél : 03 44 24 09 75 – Fax : 03 44 25 25 54

secretariatdirection@esat-etincelle.fr – www.etincelle-asso.fr

SOMMAIRE

I - L'ORGANISME GESTIONNAIRE	3	IV - LES MOYENS D'ACTION	11
II - PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	4	1 Les ressources humaines	11
1 Historique	4	1.1 Le personnel salarié	11
2 Situation géographique	4	1.1.1 Organisation des services	12
3 Capacité et catégorie des bénéficiaires	4	1.1.2 Les intervenants extérieurs	12
4 La place de l'établissement dans le dispositif médico-social	4	1.1.3 La formation	12
III - LE SERVICE RENDU PAR L'ETABLISSEMENT	5	1.2 Les bénévoles	12
1 Les finalités, objectifs et valeurs de l'établissement	5	1.3 Les stagiaires	13
1.1 La finalité et les objectifs de l'établissement....	5	2 Le partenariat	13
1.2 Les valeurs de l'établissement	6	3 Les moyens financiers	13
2 Les prestations	6	V - LA METHODOLOGIE GENERALE	
2.1 La vie quotidienne	7	ET LES PROCEDURES	14
2.2 Les activités de production	8	1 Procédure d'accueil et d'admission	14
2.2.1 Sous-traitance.	8	2 La personnalisation du service	15
2.2.2 Nature et environnement	8	3 Sortie de l'ouvrier	15
2.2.3 Détachement sur site.	8	4 La place de l'ouvrier et de la famille	15
2.3 Les stages en milieu ordinaire	8	VI - L'EVALUATION	17
2.4 Les activités de soutien	9	1 L'évaluation du parcours de la personne accueillie.	17
2.5 Le suivi médical	9	2 L'évaluation de l'établissement.....	17
2.6 Autres moyens mis en œuvre	9	2.1 L'évaluation au quotidien	17
2.7 Les limites de notre action	10	2.2 L'Auto-Evaluation (ou évaluation interne)	18
		2.3 Evaluation Externe	18
		CONCLUSION	19

L'ORGANISME GESTIONNAIRE

L'ESAT l'Étincelle est un établissement de l'Association l'Étincelle.

Fondée le 28 janvier 1963, l'Étincelle gère deux établissements accueillant des personnes adultes handicapées moteur et psychique : ESAT, Foyer d'hébergement, Foyer de vie. D'autres projets sont en cours de réalisation ou à l'étude.

Son action dans l'Oise a démarré en 1972 par l'ouverture du Foyer et d'un Centre d'Aide par le Travail à Creil.

Les valeurs, les moyens, la vocation, l'histoire, l'organisation et les orientations de l'association gestionnaire sont présentés dans le projet associatif disponible sur simple demande auprès du secrétariat de l'établissement ou du siège de l'association et sur son site internet (www.etincelle-asso.fr).

Vous y trouverez aussi toutes les autres informations utiles, notamment la charte et le livret d'accueil destinés au personnel.

Les valeurs de l'association méritent cependant d'être rappelées ici :

Notre association s'est enrichie de l'apport des diversités que les établissements ont rencontrées tout au long de leurs années d'existence.

Nous considérons chaque personne comme unique et précieuse. Nous sommes convaincus que tout être humain, quel que soit son état physique, mental ou psychique, est susceptible d'avoir un projet personnel.

Attentifs à toutes les dimensions de l'homme, y compris spirituelle, nous le plaçons au centre de notre action.

Tout en privilégiant l'individu, nous n'ignorons pas que la société est une somme d'individualités ; la formation à la vie

est ainsi une formation personnelle qui doit intégrer la dimension communautaire et sociale.

Nous pensons que l'amour du prochain se construit et se vit jour après jour et implique l'acceptation de la diversité des idées. Il conduit au refus des jugements de valeur et à la recherche de la concertation et du dialogue pour définir au mieux les bases d'une vraie solidarité.

Nous souhaitons développer notre savoir-faire. Il doit rester en phase avec les réalités quotidiennes, être actualisé en fonction des projections d'avenir et alimenté par une pratique sociale et professionnelle mettant en œuvre changement, adaptation et créativité.

PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

L'ESAT l'Étincelle, Etablissement et Services d'Aide par le Travail, est un établissement médico-social accueillant des personnes handicapées moteur et psychique.

1. Historique

2005, déménagement dans les nouveaux locaux de 4462 m² dont 2400 m² pour l'ESAT.

Inauguration le 5 janvier, installation de l'EA fin janvier et de l'ESAT en avril dont l'agrément passe à 80 places ETP.

2. Situation géographique

L'ESAT l'Étincelle est depuis implanté dans la zone industrielle du parc Alata de Verneuil en Halatte, lieu stratégique au développement de ses activités. Ce lieu d'implantation placera l'établissement directement dans la zone d'activités de la ville.

Ce choix présente plusieurs avantages au niveau de l'intégration, de l'autonomie, de la reconnaissance et de l'accessibilité. Le site est accessible à tout type de véhicules et desservi par les transports en commun.

3. Capacité et catégorie des bénéficiaires

L'ESAT est prévu pour recevoir 80 travailleurs handicapés (ETP).

L'ESAT l'Étincelle travaille en partenariat avec les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et les foyers d'hébergement du département qui permettent à nombre de ses ouvriers de bénéficier d'un suivi socio-éducatif sur le versant de leur vie sociale.

L'ESAT l'Étincelle accueille des personnes âgées de plus de 18 ans ayant un handicap moteur ou psychique en possession d'une orientation en ESAT de Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

4. La place de l'établissement dans le dispositif médico-social

L'ESAT l'Étincelle est le seul établissement accueillant une population présentant un handicap physique et intégrant le dispositif médico-social de l'Oise, qui comprend pour le secteur du travail des adultes 13 ESAT et 6 entreprises adaptées.

LE SERVICE RENDU PAR L'ÉTABLISSEMENT

Le service rendu par l'établissement est en relation directe avec la philosophie du projet. Ainsi, avant de développer les détails de nos prestations, il est indispensable de présenter la finalité, les objectifs et les valeurs de l'établissement.

1. Les finalités, objectifs et valeurs de l'établissement

1.1 LA FINALITÉ ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTABLISSEMENT

L'établissement poursuit les objectifs suivants :

Moniteur d'atelier : autant que faire se peut, l'encadrement ne devra d'aucune façon se substituer aux ouvriers pour l'exécution des travaux et tâches qui leur sont demandés.

Handicapé moteur et psychique : offrir à l'ouvrier un environnement dans lequel il puisse exercer une activité professionnelle adaptée à ses capacités et également progresser à son rythme tant au niveau professionnel qu'au niveau social et relationnel.

Milieu ordinaire : Offrir la possibilité de se confronter, de façon positive et progressive, avec le milieu ordinaire de travail dans le but éventuel de l'intégrer définitivement.

L'ESAT est un lieu de travail, un lieu de formation professionnelle, un lieu d'acquisition

de savoir, de savoir-faire, de savoir-être, un lieu d'insertion sociale et un lieu d'épanouissement personnel. La production n'est pas une fin en soi mais avant tout un outil pédagogique visant à permettre le développement de l'autonomie professionnelle et sociale des travailleurs.

Dans ce contexte, l'équipe socio-éducative favorisera l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé qui confère à l'ouvrier la qualité d'acteur dans son parcours.

Les objectifs généraux de l'établissement sont de faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie professionnelle et sociale, des personnes en situation de handicap, momentanément ou durablement incapables d'exercer un travail en milieu ordinaire ou en entreprise d'insertion. L'établissement offre à la personne accueillie un environnement dans lequel elle peut exercer une activité pro-

fessionnelle adaptée à ses capacités et également progresser à son rythme tant au niveau professionnel qu'au niveau social et relationnel. L'ESAT donne aux travailleurs la possibilité de se confronter, de façon positive et progressive, avec le milieu ordinaire de travail dans le but éventuel de l'intégrer définitivement.

La finalité de nos engagements est de proposer aux ouvriers de l'établissement des prestations de qualité :

- la mise au travail qui implique au quotidien la mise au travail des ouvriers en fonction de l'évaluation de leurs capacités, une formation technique et professionnelle adaptée aux activités proposées, une responsabilisation des travailleurs et une prise de conscience des potentialités individuelles et collectives,
- la confrontation à de nouvelles expériences ou à des situations nouvelles hors travail, par des activités de

soutien médico-social et éducatif qui favorisent l'accès à l'autonomie et l'implication dans la vie sociale,

- un suivi médical,
- l'accueil des stagiaires.

Des stages de découverte et d'observation sont proposés aux jeunes d'Instituts Médico-Educatifs ou Professionnels (IME / IMPRO) ou de toute autre structure, avec ou sans partenaires sociaux dans le parcours de la personne. Ces stages sont impératifs et permettent de valider par l'autorité compétente l'orientation vers les ESAT.

Les ateliers accueillent, chaque quinzaine et tout au long de l'année, 2 stagiaires. Cette expérience leur permet de découvrir et de se confronter à l'environnement du travail en milieu protégé et d'élaborer leur projet d'accompagnement personnalisé. Le moniteur d'atelier référent produit, à la fin du stage, un rapport avec les mêmes outils d'évaluation que ceux des travailleurs de l'ESAT.

1.2 LES VALEURS DE L'ÉTABLISSEMENT

L'établissement vise l'accompagnement de chaque travailleur dans toute sa dimension d'être humain, adulte et handicapé moteur et psychique.

Les valeurs à l'ESAT l'Étincelle se définissent par :

- l'engagement de chaque salarié qui a le souci d'apporter aux personnes dynamisme et motivation,
- l'adhésion de l'ensemble des personnels à une culture associative forte de valeurs qui sont formalisées dans le

projet associatif, telles que :

- vivre le travail comme un défi,

- croire que nous sommes des collaborateurs compétents,

- être attentifs à toutes les dimensions de l'homme et faire le pari d'un pluralisme difficile mais nécessaire pour que notre action s'accomplisse.

- un engagement de chaque salarié, quelle que soit sa fonction, pour favoriser le parcours socio-professionnel des ouvriers,

- l'élaboration et le suivi en équipe pluridisciplinaire du projet d'accompagnement personnalisé de l'ouvrier qui est placé au centre du dispositif,

- un projet d'établissement revisité annuellement en équipe pluridisciplinaire.

La qualité de l'accompagnement à l'ESAT l'Étincelle se base sur le respect de valeurs fondamentales telles que l'écoute constante des ouvriers, le désir de leur permettre d'évoluer tout en prenant le temps nécessaire. L'apport des salariés de l'ESAT l'Étincelle est riche de la diversité des cultures et de l'expérience de chacun. Ce panel permet ainsi à l'équipe d'apporter aux usagers des réponses à bon nombre de questions qu'ils se posent. L'équipe a choisi d'œuvrer pour les personnes en situation de handicap et de leur apporter son savoir-faire, son aide, pour qu'elles puissent progresser dans différents domaines tels que leur travail, leur autonomie et la réalisation de leurs projets quels qu'ils soient. La richesse des connaissances et des compétences de chaque salarié agit

toujours en faveur des ouvriers de l'établissement. Il est de notre devoir d'encourager les ouvriers avec constance pour que leur accompagnement soit efficient sur la durée.

2. Les prestations

L'ESAT l'Étincelle fonctionne sur une base moyenne de 234 jours d'ouverture annuelle. Une période d'une semaine de fermeture se situe traditionnellement en fin d'année.

Les horaires d'ouverture sont :

- de 9h00 à 17h du lundi au vendredi,

Ces horaires correspondent sur une activité professionnelle moyenne hebdomadaire de 35 heures.

Un calendrier annuel des jours travaillés, soumis au préalable à l'avis de l'Association et aux représentants du Conseil de la Vie Sociale de l'établissement, fixe les jours d'ouverture de l'établissement.

Les moyens mis en œuvre sont essentiellement les activités professionnelles et les activités de soutien.

L'intérêt de certaines activités (conditionnement, prestations de services...) réside dans la multiplicité des travaux générés en amont comme en aval.

La composition des tâches permet l'accès à des apprentissages différenciés selon les compétences de chaque ouvrier.

Des prestations internes de services sont aussi effectuées

dans l'ESAT. Il en est ainsi notamment pour une partie du ménage.

Par ailleurs, nos ouvriers étant

en majorité des personnes en fauteuil, du fait de leur handicap moteur, nous avons mis en place un service de transports adaptés pour leurs

trajets domicile/ESAT qui ne sont plus pris en charge par le Conseil Général de l'Oise depuis le 1^{er} janvier 2013.

2.1 LA VIE QUOTIDIENNE

08 h 45 à 09 h 00	accueil des ouvriers, mise des tenues de travail
09 h 00 à 10 h 20	travail en atelier ou groupe de soutien (par roulement)
10 h 20 à 10 h 40	pause de 10 minutes par roulement par atelier
10 h 40 à 12 h 00	travail en atelier
11 h 45 à 13 h 00	1 heure de déjeuner, départ par atelier toutes les 5 minutes
13 h 00 à 15 h 30	travail en atelier ou groupe de soutien (par roulement)
15 h 30 à 15 h 40	pause de 10 minutes par roulement
15 h 40 à 17 h 00	travail en atelier ou groupe de soutien (par roulement)

La journée type se déroule de la manière suivante :

L'accueil : Ce premier contact permet à l'équipe d'accueil d'être à l'écoute des événements qui ont ponctué la soirée et la nuit des ouvriers et ainsi d'apporter conseil ou réassurance en fonction des éléments portés à sa connaissance. Ce moment privilégié doit permettre à chaque ouvrier de débiter sa journée dans le plus grand calme.

L'ouverture des vestiaires : Chaque ouvrier revêt sa tenue de travail, blouse et chaussures de sécurité qui sont obligatoires et fournies par l'établissement.

Ouverture des ateliers : Chacun retourne à son poste de travail. Chaque ouvrier s'inscrit dans un groupe de travail suivant une mission élaborée avec le moniteur, le but étant de favoriser l'apprentissage au cours d'activités et de permettre à chaque ouvrier de diversifier ses

compétences et de fournir un travail de qualité. Les ouvriers ne sont pas figés dans un atelier, mais peuvent changer d'atelier ou d'activité à leur demande ou à la demande d'un moniteur. L'organisation des ateliers doit favoriser le roulement des travailleurs dans les différents ateliers.

10 minutes de pause par atelier, selon un ordre établi par un planning. Ce moment de pause se déroule dans le plus grand calme et permet aux ouvriers de prendre une boisson chaude et une collation si besoin. Chaque temps de pause fait l'objet d'un encadrement où l'échange est riche et constructif.

Les ouvriers rejoignent leurs ateliers respectifs et poursuivent leurs activités.

Le **déjeuner** fait intégralement partie du projet d'accompagnement. L'équipe a pour objectif de favoriser l'autonomie de l'ouvrier dans la prise du repas, autonomie aussi

bien en terme de qualité que de partage. En cas de régime faisant l'objet d'une prescription médicale, le personnel veille à ce que les repas soient adaptés. Nous nous efforçons également de respecter les pratiques religieuses de chacun en ce qui concerne la composition des menus.

Le déjeuner terminé, les ouvriers rejoignent **le hall d'accueil** où ils peuvent consommer une boisson chaude s'ils le souhaitent. L'accompagnement éducatif est présent et le groupe peut se rapprocher d'un membre de l'équipe en cas de difficulté.

L'activité de production se poursuit, **les ateliers rouvrent** et les ouvriers se remettent au travail. La reprise de l'activité étant plus difficile après les repas, l'équipe pluridisciplinaire a permis aux ouvriers d'intégrer des groupes de soutien, en fonction des choix suivants : atelier lecture, jeux de société, informatique et photo...

La participation de chaque travailleur est obligatoire au groupe de savoirs de base (calcul, écriture, lecture) qui s'inscrit dans un processus d'apprentissage évalué deux fois par an.

Les ouvriers poursuivent leurs activités en atelier.

Les ouvriers quittent l'ESAT et rejoignent leur domicile ou leur foyer de vie. Les familles ou les équipes éducatives des foyers d'hébergement et les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale prennent alors le relais et assurent le suivi des ouvriers en dehors du temps de travail. Une majorité d'ouvriers est autonome dans les transports et sait s'orienter.

2.2 LES ACTIVITÉS DE PRODUCTION

La démarche commerciale permet à chaque ouvrier de disposer d'un travail et de bénéficier d'apprentissages lui permettant épanouissement et reconnaissance par son activité professionnelle.

Les prix facturés aux clients tiennent compte des conditions de réalisation des travaux, l'ensemble s'organisant avec le plus grand respect du rythme de travail de chaque ouvrier.

L'établissement marque sa volonté de permettre à tous les ouvriers d'être des acteurs économiques à part entière. Les prix sont calculés selon un temps effectif de travail, la négociation des tarifs pour l'obtention de marchés «coûte que coûte» reste absente.

Nous cherchons à fidéliser et développer notre clientèle.

Ainsi, les activités professionnelles se situent autour de trois axes principaux :

- Broderie, Couture
- Sous-traitance,
- Détachement sur site.

Nous pouvons détailler ces activités :

2.2.1 Broderie Couture

Une équipe de dix travailleurs handicapés avec encadrement propose aux entreprises, tous types de travaux ayant besoin d'un savoir faire technique dans la confection de matériaux de type maroquinerie

2.2.2 Sous-traitance

S'agissant de la sous-traitance, les travaux réalisés peuvent être le conditionnement, l'emballage, le stockage des produits de magasins, voire la confection d'articles, de vêtements. De nombreuses activités liées au routage en général, à la mise sous enveloppe, à l'assemblage de différents documents pour la publicité, le marketing ou la gestion, la fabrication de certains produits et bien d'autres tâches peuvent être traitées par l'ESAT.

2.2.3 Détachement sur site

Des équipes ou des travailleurs individuels (avec ou sans encadrement) peuvent intervenir sur site dans les domaines les plus variés, notamment l'entretien de locaux, la préparation de chambres dans les hôtels, le service en cuisine dans les restaurants, etc..

Les interventions sur site se font en principe avec départ et retour à l'ESAT. Les contrats portent sur des tâches à accomplir pour permettre au moniteur de tenir compte de la cadence de chaque personne handicapée.

L'alternance entre les interventions sur sites et les retours à l'ESAT permet aux ouvriers de continuer à bénéficier des différents soutiens médico-sociaux prévus au projet.

2.3 LES STAGES EN MILIEU ORDINAIRE

Ils peuvent être organisés dans le cadre des métiers de l'ESAT mais aussi dans un univers différent selon la demande du travailleur. L'éducateur spécialisé en charge de la coordination des projets personnalisés pilotera ces stages dans des entreprises ou associations proches de l'établissement.

Ces stages demandent une organisation rigoureuse car les horaires ne sont pas toujours ceux de notre établissement et il faut veiller au transport quotidien de l'ouvrier.

2.4 LES ACTIVITÉS DE SOUTIEN

Chaque ouvrier bénéficie de 4 heures de soutien médico-social et éducatif suivant un planning hebdomadaire établi. Ces activités varient en fonction des besoins des ouvriers et de leurs projets d'accompagnements personnalisés.

20 % de nos ouvriers étant chargés de famille, nous leur dégageons du temps sur le soutien pour les aider dans le suivi de leurs enfants ou dans leurs obligations familiales.

Des séances de savoirs de base (calcul, écriture, lecture) à hauteur d'une heure par semaine et par ouvrier sont organisées par groupes de niveaux. Ces groupes constitués favorisent le maintien des acquis scolaires pour certains, le développement de connaissances pour d'autres. La lecture, l'écriture et le calcul sont au programme. Il ne s'agit pas de cours mais de l'utilisation de situations du quotidien qui deviennent le support à un apprentissage adapté.

Des temps sont réservés à la kinésithérapie des ouvriers qui en ont un besoin important, d'autres activités sont l'informatique, activités sportives et sorties...). Ces ateliers permettent la découverte de supports qui suscitent l'envie d'aller un peu plus loin dans la pratique d'une activité. Ils invitent à grandir dans la connaissance et le plaisir de maîtriser cette activité.

Des formations sont également dispensées par des professionnels et abordent des sujets tels que l'hygiène, la sexualité, l'alimentation, l'alcool et le tabac...

Il est possible pour chacun des ouvriers de bénéficier d'une formation de mise à niveau dispensée par le GRETA (groupement d'établissements publics locaux d'enseignement) et de formation qualifiante (permis de conduire...).

2.5 LE SUIVI MÉDICAL

La médecine du travail oriente l'établissement dans le poste de travail de nos ouvriers.

Soins en lien avec le handicap : rééducation kinésithérapeutique (salle dédiée sur place prêtée aux consultants extérieurs), orthophonie, consultations psychiatriques et psychologiques, etc. Du temps est libéré pour les soins en lien avec le handicap (temps de soutien) qui oriente l'ouvrier vers les différents ateliers proposés selon son projet thérapeutique, sa personnalité, ses goûts, ses capacités et ses difficultés propres.

2.6 AUTRES MOYENS MIS EN ŒUVRE

L'ESAT veillera à créer un tissu relationnel au sein de Verneuil en Halatte et des communes avoisinantes pour faciliter l'inscription des ouvriers aux différents secteurs d'activités sportives, culturelles ou de loisirs existants.

En cas de difficultés dans la pertinence de l'accompagnement proposé, nous veillerons bien évidemment à orienter l'ouvrier vers une structure mieux adaptée. Ainsi un travailleur handicapé devenu dépendant pourrait être dirigé vers le Centre d'Accueil de Jour ou un Foyer d'Accueil Médicalisé.

Dans tous les cas nous veillerons à ce que chaque ouvrier ait un suivi au cas où le nôtre ne serait plus compatible avec son évolution personnelle ou ses choix. Nous tiendrons notamment informés les services sociaux du secteur sur les situations de crise, de rupture volontaire et de déviance.

2.7 LES LIMITES DE NOTRE ACTION



Étant conscients des limites de notre rôle d'établissement d'accueil au service de l'ouvrier, de notre volonté de lui permettre de tenir sa place en qualité d'acteur de son projet, notre action trouvera ses limites dès lors que l'ouvrier ne profitera plus du dispositif comme moteur de son évolution personnelle, de son évolution professionnelle et sociale ou simplement du maintien de ses acquis. Cette limite sera atteinte dès lors que, tous moyens confondus, l'équipe pluridisciplinaire ne sera plus à même d'assurer la sécurité physique ou psychologique de l'ouvrier.

Si tel est le cas, elle veillera à diriger la personne accueillie vers un établissement mieux adapté à sa nouvelle situation.

Un partenariat sera également mis en œuvre avec les hôpitaux de proximité afin de pouvoir bénéficier des soins que l'établissement ne saurait proposer.

L'âge de la retraite constitue la limite temporelle sauf si la personne accueillie souhaite et peut continuer à travailler.

LES MOYENS D'ACTION

L'établissement mène son action en s'appuyant sur des ressources humaines, des partenaires et des moyens financiers.

1. Les ressources humaines

La gestion des ressources humaines se fait non seulement sur le plan financier mais aussi sur le plan humain. Ainsi, l'établissement, conformément à la charte du personnel (en cours d'écriture) et au projet associatif, cherche par la qualité et les conditions de travail à attirer, recruter et surtout fidéliser son personnel.

Dans un contexte où les professionnels formés et diplômés sont largement insuffisants, l'établissement a mis en place les moyens nécessaires pour y suppléer.

Lors de son embauche, chaque salarié participe à une réunion d'accueil organisée et animée par le directeur de l'établissement. Cette rencontre permet au salarié de mieux connaître l'association et tout particulièrement ses spécificités en matière de prévention, analyse des risques, choix socio-éducatifs, insertion, gestion des carrières, formation...

L'établissement applique la Convention Collective de la FEHAP (Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assis-

tance Privés à but non lucratif) signée le 31 octobre 1951, ainsi que les annexes et les avenants s'y rapportant.

1.1 LE PERSONNEL SALARIÉ

L'ensemble du personnel a connaissance du projet d'établissement, se concerte avec les collègues directs et échange avec les autres services. La dynamique institutionnelle propose des lieux de rencontre qui permettent aux personnes de s'exprimer sur leur travail, de s'informer du projet, de proposer et recevoir des consignes. Ces rencontres permettent la remise en cause des pratiques et l'émergence d'idées nouvelles.

Pendant la période d'essai, chaque salarié bénéficie d'une évaluation intermédiaire. Au plus tard deux jours avant sa fin, son supérieur hiérarchique l'informe de la suite qu'il compte donner à son contrat de travail.

Chaque salarié a le devoir et l'obligation de signaler à son supérieur hiérarchique tout incident dont il est témoin mettant en danger la sécurité des biens et des personnes. Il est informé de la protection dont il dispose de la part de son employeur et de la loi pour toute dénonciation d'actes de violence ou de maltraitance.

La charte du personnel consigne ses devoirs et obligations dans l'esprit de notre association. Cette charte complète le règlement intérieur et l'ensemble des textes portés à la connaissance de chaque salarié :

- le livret d'accueil du personnel,
- le projet associatif,
- le règlement intérieur,
- le livret d'accueil des ouvriers,
- le règlement de fonctionnement des ouvriers,
- les tarifs de la Mutuelle
- la liste des membres des différents conseils,
- la liste des représentants du personnel.

Quel que soit son poste ou sa qualification, chaque salarié a un rôle important au sein de l'établissement et participe à la concrétisation de son projet.

Ainsi, l'intégration et la formation de chaque salarié ainsi que la qualité des échanges entre les différents services, sont prises en compte de la manière la plus exhaustive au sein de l'établissement.

Les salariés bénéficient d'une évaluation annuelle avec leur supérieur hiérarchique direct.

1.1.2 Les intervenants extérieurs

Une place est laissée aux intervenants extérieurs qui outre leur spécialité, apportent un plus à la diversité de l'accompagnement.

Des interventions de divers spécialistes sont organisées en fonction des besoins (kinésithérapeutes, infirmier, orthophonistes, formateur SST...). Ils animent des séances dans leur spécialité et font des comptes-rendus d'évolution.

1.1.3 La formation

Les formations spécifiques sont, elles, prioritairement réservées aux personnels d'encadrement des ateliers, suivant leurs besoins et la nécessité d'acquérir des connaissances et des compétences indispensables à un accompagnement médico-social de qualité dans un dispositif de sécurité.

Des formations internes sont mises en place en lien direct avec notre quotidien, afin de répondre aux exigences du service et de former un maximum de personnes sur le terrain.

1.1.1 Organisation des services

Répartis en plusieurs services sous l'autorité du directeur, les 17,08 salariés en Equivalent Temps Plein (ETP) se répartissent ainsi :

Service administratif : 6.28 ETP

Directeur	0.61
Chef d'Atelier	1
Chef Comptable	1
Secrétaire/Comptable	2
Commercial	1
Accueil / Standard	0.67

Services Généraux : 0,50 ETP

Agent de service	0.5
------------------	-----

Service Socio-Educatif : 9.8 ETP

Educateur spécialisé	0.8
Moniteurs d'atelier	8
C.A.E.	1

Service Paramédical : 0,50 ETP

Psychologue	0.5
Kinésithérapeutes	libéral

1.2 LES BÉNÉVOLES

Des formations extérieures sont propres au personnel :

- dans le cadre de la formation continue,
- par la participation à des colloques, journées d'études, séminaires, etc.,
- par la contribution active et participative au travail de réflexion existant déjà au sein de groupements professionnels et associatifs.

Plusieurs personnes s'investissent bénévolement au sein des différentes instances de notre association. D'autres participent à des actions ponctuelles (sorties collectives). Ainsi, de manière directe ou indirecte, l'établissement s'appuie sur des bénévoles pour mener à bien certains de ses objectifs.

Les bénévoles adhèrent aux valeurs de l'association. Ils sont sensibilisés à notre action et informés sur la spécificité du public que nous accueillons. Ils sont aussi tenus au secret professionnel.

1.3 LES STAGIAIRES



L'établissement est en mesure d'accueillir des stagiaires de différentes formations pour leur apporter notre expérience et nous ouvrir à d'autres formes de pensée, avec des personnes qui voient l'établissement d'un regard extérieur. Une convention tripartite entre le stagiaire, l'organisme de formation et notre établissement fixe les droits et les devoirs de chaque partie.

L'établissement poursuit les engagements de l'association dans la lutte contre l'exclusion et dans la formation des jeunes.

2. Le partenariat

L'établissement adhère à la FEHAP (Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne, privée à but non lucratif), à l'URIOPSS (Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux).

L'établissement bénéficie des partenariats de l'association et s'intègre ainsi dans un réseau lui permettant de prolonger son action au-delà de ses murs tout en s'enrichissant de l'apport d'autres institutions et acteurs.

3. Les moyens financiers

Selon leurs compétences respectives, l'Etat, l'Assurance Maladie et les collectivités locales financent le fonctionnement et les investissements des établissements sociaux et médico-sociaux.

Le fonctionnement de l'ESAT l'Étincelle est financé par l'Etat.

L'association intervient grâce aux dons, prêts et legs de ses membres et amis pour compléter certains plans de financement d'investissements. Elle peut aussi intervenir pour faire face à certaines situations particulières.

LA METHODOLOGIE GENERALE ET LES PROCEDURES

L'ensemble de notre action ne serait pas possible sans procédures clairement identifiées pour chaque mission qui nous est confiée.

Nous développerons ici uniquement les procédures les plus importantes pour les ouvriers et rappelons que chaque service, chaque salarié et chaque intervenant exécute sa mission dans le respect de méthodes et de procédures préalablement définies.

Des procédures écrites et spécifiques à l'établissement viennent compléter les procédures de l'association ainsi que les codes de déontologie spécifiques à chaque profession.

1. Procédure d'accueil et d'admission

L'établissement réserve le meilleur accueil à toute personne souhaitant avoir des renseignements sur les possibilités d'admission.

Les renseignements sont disponibles au secrétariat de l'établissement, au siège social et sur le site Internet de l'association : www.etincelle-asso.fr

Vous y trouverez les plaquettes de présentation de l'association et de l'établissement ainsi que son livret d'accueil.

Le personnel est qualifié pour diriger la personne vers la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) qui est l'instance capable de répondre à toutes les questions des personnes en situation de handicap.

L'intégration de la personne ne s'impose pas. Elle doit être le résultat d'un projet réaliste où convergent les vœux de l'ouvrier, des familles, du personnel d'encadrement et des intervenants spécialisés.

La procédure d'admission est la suivante :

Le dossier de candidature est constitué selon les documents demandés et permet de poursuivre ou non la procédure.

1. **Rendez-vous** au cours duquel le travailleur handicapé découvre et visite l'ESAT (activités, environnement...) et a un entretien

avec le directeur, le chef d'atelier.

2. Stage d'observation de quatre semaines afin d'évaluer les capacités au travail et à la vie en collectivité. Un rapport de stage finalise le bilan de cette période.
3. Admission : au terme de la période d'essai de six mois, reconductible pour six mois, l'admission est prononcée en fonction des places disponibles et des conclusions du rapport de stage, sous condition d'être en possession d'une notification d'orientation délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Le cas échéant, le candidat est placé sur liste d'attente.

2. La personnalisation du service

Conformément à la loi du 2 janvier 2002 et à ses décrets d'application, le contrat de soutien et d'aide par le travail est établi lors de l'admission et remis à chaque personne et, le cas échéant, à son représentant légal, au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'admission.

Le contrat est signé dans le mois qui suit l'admission. La participation de la personne admise et, si nécessaire, de sa famille ou de son représentant légal, est obligatoirement requise pour l'établissement du contrat ou document. Le contrat mentionne le nom des personnes participant à son élaboration conjointe.

Le contrat de soutien et d'aide par le travail comporte :

- la définition avec l'ouvrier ou son représentant légal des objectifs de la prise en charge,
- la mention des prestations d'action sociale ou médico-sociale, éducatives, pédagogiques, de soins et thérapeutiques, de soutien ou d'accompagnement les plus adaptées qui peuvent être mises en œuvre dès la signature du contrat,
- la description des conditions d'accueil.

Un avenant (projet d'accompagnement personnalisé) précise dans le délai maximum de six mois les objectifs et les prestations adaptées à la personne. Chaque année, la définition des objectifs et des prestations est réactualisée.

Le contrat est établi, le cas échéant, en tenant compte des

mesures et décisions administratives, de justice, médicales et thérapeutiques ou d'orientation, préalablement ordonnées, adoptées ou arrêtées par les instances ou autorités compétentes. Dans ce cas, les termes du contrat mentionnent ces mesures ou décisions.

3. Sortie de l'ouvrier

Le parcours d'un ouvrier est ponctué de circonstances qui peuvent le conduire à quitter l'établissement.

Son projet personnalisé peut en effet le conduire à changer d'ESAT, tant pour des raisons de rapprochement de son domicile et/ou de sa famille, que pour un projet d'activité ou de formation qui n'est pas proposé dans l'établissement. L'équipe de l'ESAT cherchera avec lui une solution possible, et l'accompagnera tout au long des démarches pour une réorientation vers un établissement ou un service mieux adapté à ses besoins, à son projet.

Si l'évolution et les capacités de l'ouvrier lui permettent de construire son projet d'avenir autour d'un emploi en milieu ordinaire de travail, alors l'équipe pluridisciplinaire l'aidera à réunir toutes les conditions et à trouver les partenaires sociaux qui prendront le relais indispensable à une insertion durable en milieu ordinaire de travail. L'ouvrier pourra revenir à l'ESAT à tout moment, dès lors que son activité en milieu ordinaire de travail ne sera plus en concordance avec ses capacités, son projet ou sa santé.

Dans le cas où les limites de notre action seraient atteintes, l'établis-

sement se donne les moyens de communiquer avec ses partenaires, professionnels et familles pour dégager ensemble une solution adaptée. Parallèlement, l'établissement sollicite une décision préalable de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

4. La place de l'ouvrier et de la famille

L'établissement met tout en œuvre pour que l'ouvrier soit au centre du projet d'accompagnement et que celui-ci soit fait avec lui et pour lui.

L'établissement laisse une grande place aux familles dans le projet d'accompagnement personnalisé. Nous veillons dès le premier contact à ce que la famille trouve d'elle-même l'adéquation entre le projet d'établissement et le projet de l'ouvrier.

Le Conseil de la Vie Sociale est mis en place, il est présidé par l'un des représentants des familles et deux ouvriers de l'établissement siègent au conseil.

Nous tendons également à préserver la qualité du lien pouvant exister entre l'ouvrier et ses proches, en relayant les informations ou les aspirations des uns et des autres. Nous proposons de réguler les relations entre l'ouvrier et ses proches quand cela s'avère indispensable.

Tous les supports et moyens prévus par la loi du 2 janvier 2002 sont mis en place. **Le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement**

et la charte des droits et libertés de la personne accueillie sont remis à la famille et/ou représentant légal dès la première prise de contact.

Le président de l'association, le directeur de l'ESAT, ainsi que le

chef d'atelier, la psychologue et l'équipe éducative se tiennent à disposition des familles pour des rencontres individuelles.

Un accompagnement particulier sera assuré avec les familles dans les moments de deuil.

Le bulletin de l'association est adressé plusieurs fois par an aux familles.

L'EVALUATION

«Evaluer, c'est descendre du vélo pour se regarder pédaler», a écrit Victor Schwach.

L'évaluation du travail fourni et des résultats est indispensable à la dynamique de l'établissement et à la qualité de son action. Il convient cependant de distinguer l'évaluation du travailleur handicapé de celle de l'établissement et tout particulièrement de celle de ses prestations.

1. L'évaluation du parcours de la personne accueillie

Les ouvriers bénéficient d'une évaluation annuelle dans le cadre du suivi de leur projet d'accompagnement personnalisé.

Pour permettre une évaluation de qualité du parcours de l'ouvrier, l'établissement a retenu le dispositif d'évaluation proposé par l'UNAPEI (Union Nationale des Associations de Parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis) et dénommé MAP (Modèle d'Accompagnement Personnalisé).

Il s'agit d'un outil d'évaluation souple destiné à évaluer le besoin d'accompagnement de la personne en situation de handicap. Cet outil s'applique à toute personne, qu'elle vive en institution, dans une famille d'accueil, chez ses parents ou à son propre domicile.

Le MAP part de l'observation de ce que la personne fait seule dans

son environnement et non de ce qui est réalisé par ses accompagnants. Les 36 points qui sont regroupés dans le MAP permettent d'étudier les différents aspects et moments de la vie des personnes en situation de handicap (relations et comportements, activités domestiques et sociales, aptitudes observées pour l'exercice d'activités, activités corporelles et de déplacement et pôle sensoriel).

En dehors de cette évaluation, des évaluations techniques et des savoirs de bases (lecture, écriture, calcul) viennent compléter la connaissance des acquisitions du travailleur pour orienter son projet d'accompagnement personnalisé vers des objectifs concrets et réalisables.

2. L'évaluation de l'établissement

L'établissement dispose de procédures d'évaluation permettant d'apprécier la manière dont

le projet théorique se transforme en action et d'autre part de mesurer la satisfaction de ses ouvriers.

2.1 L'ÉVALUATION AU QUOTIDIEN

Des réunions d'ateliers sont organisées chaque fin de mois. L'objectif est de mesurer la satisfaction ou pas des travailleurs et de répondre à leurs observations, à leurs demandes dans le cadre de la mission de l'établissement.

Des réunions de la commission des repas sont organisées plusieurs fois par an. Elles permettent au groupe constitué d'émettre des critiques, des propositions relatives au service, à la qualité de la restauration au sein de l'établissement.

2.2 L'AUTO-EVALUATION (OU ÉVALUATION INTERNE)

Une réflexion sur la démarche qualité dans l'établissement sera entreprise. Il sera mis en place, à partir d'expériences d'autres établissements notamment, une grille d'évaluation de la qualité de vie de la personne accueillie.

Conformément à la loi du 2 janvier 2002, une auto-évaluation sera faite tous les cinq ans dans le respect d'un référentiel mis en place par le Agence Nationale d'Evaluation Sociale et Médico-sociale (ANESM) :

«L'évaluation interne doit porter au moins sur les quatre points suivants :

- Le respect des droits des ouvriers ;

- La participation des ouvriers, de leurs représentants, des aidants, parents ou proches,
- La personnalisation de l'intervention,
- La sécurité des ouvriers et la gestion des risques.

L'évaluation interne des activités et de la qualité des prestations fournies par l'établissement doit demeurer limitée à son objet ; elle ne doit donc pas empiéter sur d'autres processus, même s'ils peuvent être connexes (évaluation individuelle des professionnels, évaluation des besoins en équipements...)

L'évaluation interne a pour objet l'appréciation des activités, des prestations ou des fonctions exercées collectivement par l'établissement ou le service, en vue de poser les pistes pour améliorer son fonctionnement.»

Pour effectuer son auto-évaluation, l'établissement a retenu la méthode proposée par la FEHAP (Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assistance Privés à but non lucratif).

2.3 EVALUATION EXTERNE

L'établissement bénéficiera d'une évaluation externe tous les 7 ans par un organisme habilité et il est soumis au renouvellement de son habilitation tous les 15 ans.

Notre première évaluation externe a été faite les 17 et 18 septembre 2014.

CONCLUSION

L'ESAT l'Étincelle compte une capacité d'accueil de 80 places.



Afin de répondre à la diversité des personnes et de leur accompagnement, sachant qu'il y a vraisemblablement autant de réponses que de personnes, nous nous efforcerons d'offrir une palette d'options en préconisant l'adaptation de l'établissement à la logique des projets personnalisés visant la qualité de vie et respectant le rythme et les difficultés de chacun.

Le présent projet est une base de travail et de réflexion sur la mission qui nous incombe et se doit d'évoluer et d'être adapté en fonction des besoins nouveaux et changeants des personnes que nous accompagnons.



ASSOCIATION L'ÉTINCELLE

Siège Social : 28 rue Philibert Borin • B.P. 70005 • 60104 CREIL Cedex 1

Tél 03 44 25 42 17 • Fax 03 44 64 00 65

www.etincelle-asso.fr