

ESAT ATELIERS KENNEDY



PROJET D'ETABLISSEMENT

2015 - 2020

Sommaire

I - CONDITIONS DE REACTUALISATION.....	1
II - PRESENTATION DE L'ASSOCIATION.....	2
1. Histoire.....	2
2. Valeurs	2
3. Établissements et services gérés par l'association	2
III - PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT.....	4
1. Éléments d'Histoire.....	4
2. Descriptif de l'établissement.....	4
a. Cadre juridique et administratif.....	4
b. Implantation géographique et infrastructures	5
c. Organisation des services.....	6
d. Qualité, Hygiène, Sécurité et Communication.....	12
3. Références.....	14
a. Valeurs et principes d'accompagnement.....	14
b. Références théoriques	18
4. Public accueilli	20
IV - FINALITE ET OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT	22
1. Finalité et buts de l'établissement	22
a. La finalité des Ateliers Kennedy	22
b. Les buts	23
2. Les champs d'intervention.....	23
3. Déclinaison des volets d'accompagnement.....	24
a. Des activités diversifiées et adaptées.....	24
b. Formation professionnelle.....	25
c. Formation à la vie professionnelle	26
d. Accompagnement dans le travail.....	27
e. Accompagnement éducatif et social	29
f. Soutien psychologique.....	30
V - POSITIONNEMENT DANS L'ENVIRONNEMENT ET LOGIQUES DE COOPERATION.....	32
1. Contexte/besoins /territoire	32

2.	Partenariats internes	32
a.	Les liens ESAT / SAESAT (Ateliers Kennedy)	32
b.	Les liens ESAT Ateliers Kennedy / ESAT La Bulle Bleue	33
c.	Les liens ESAT / ADPEP 34.....	33
3.	Partenariats externes	34
a.	Identification des différents types de partenaires.....	34
b.	Regard sur les partenariats existants	35
VI -	LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES	36
1.	Orientations RH et management.....	36
2.	Politique de recrutement	36
3.	Politique de formation	37
4.	Rôles et fonctions.....	37
VII -	LES AXES DE PROGRES.....	38
Plan d'	action 2015-2020	39
Glossaire	42
Annexes	44
Cahier	technique	

I - CONDITIONS DE REACTUALISATION

L'élaboration du projet d'établissement de l'ESAT Ateliers Kennedy a été engagée en 2014. Le précédent projet avait été réalisé en 2003. Il s'agissait d'engager un travail important de définition du projet, des missions et de leur mise en œuvre. Cette dynamique s'inscrit dans le prolongement de l'évaluation interne (réalisée fin 2012) et a été finalisée après l'évaluation externe (janvier 2014). Ceci a permis d'intégrer les principales recommandations.

Ce travail a été soutenu par l'URIOPSS, également accompagnatrice de la démarche autour de l'évaluation interne.

La participation de l'ensemble des professionnels a été effective, dans le cadre soit du Comité de Pilotage, soit des groupes de travail thématiques.

Les membres du Conseil de la Vie Sociale (CVS) ont également été sollicités afin d'échanger avec des représentants des professionnels (chefs de service et éducateurs) autour de l'offre d'accompagnement réactualisée dans le cadre du travail sur le projet d'établissement. Les préoccupations des travailleurs handicapés, exprimées lors de ces échanges, ont été formalisées dans le chapitre concernant la participation des usagers.

Cette démarche de réactualisation tient compte de la recommandation de l'ANESM sur le projet d'établissement.

Cette réactualisation s'inscrit aussi dans le changement d'association : l'ADPEP 34 gère l'établissement depuis le 25 mai 2013. Il tient compte également du nouvel ESAT La Bulle Bleue, ouvert en 2012 sur le site de l'ESAT Ateliers Kennedy, et de la réactualisation du projet de la SAESAT qui constitue un dispositif ressource pour l'ESAT.

Le projet d'établissement a été validé par le CA de l'ADPEP 34, le 5 novembre 2015.

II - PRESENTATION DE L'ASSOCIATION

1. Histoire

En 1915, Xavier Léon, professeur de philosophie à la Sorbonne, fonde un comité d'initiative réunissant en associations départementales, des instituteurs et des inspecteurs primaires souhaitant venir en aide aux orphelins de guerre, élèves des écoles publiques. En 1917, ce comité devient la Fédération Générale des Associations Départementales des Pupilles de l'École Publique. Elle sera reconnue d'utilité publique en 1919. Cette œuvre se définit dès son origine comme une œuvre de secours et d'assistance, mais aussi d'éducation : éducation à la solidarité, éducation par la solidarité.

Le réseau PEP est organisé sur la base d'Associations Départementales autonomes, d'associations territoriales et d'associations partenaires, qui toutes adhèrent à la Fédération Générale des PEP. Ces associations sont regroupées au sein d'Unions Régionales dont le rôle est fonctionnel et politique.

L'ADPEP34, qui gère aujourd'hui plusieurs établissements, résulte, dans sa forme actuelle, d'une double fusion/absorption : en 2011, avec l'Association de l'ENSOLEILLADE, située à Saint-André-de-Sangonis, créée en 1978 ; en 2013, avec l'AMTRH-KENNEDY, située à Montpellier, créée en 1963.

2. Valeurs

Depuis leur création, les PEP ont inscrit spontanément leur action dans le cadre du mouvement social et de la solidarité avec les publics les plus en difficulté, réaffirmant au cours de ces dix dernières années leur engagement « pour les orphelins de la société », puis « avec l'école pour une société plus solidaire ». C'est pourquoi l'ADPEP34 s'est fixé comme objectifs généraux la mise en place et la promotion d'actions éducatives et sociales à l'adresse des enfants, des adolescents et de leurs familles exposés à des difficultés d'ordre physique, matériel, moral. Elle œuvre pour une transformation de la société, en luttant contre toute forme d'exclusion ou de discrimination, dans un souci de respect de la dignité humaine et de la citoyenneté.

3. Établissements et services gérés par l'association

L'association ADPEP34 gère plusieurs établissements répartis dans trois grands pôles métiers.

⇒ **Le pôle Éducation & Loisirs :**

- Quatre centres DEL (Domaine Éducation et Loisirs). Un centre est situé à la montagne aux Angles dans les Pyrénées-Orientales, trois autres sont dans l'Hérault. Ils permettent l'accès

du plus grand nombre aux vacances, dans une logique d'éducation populaire. Dès les années 70, l'ADPEP 34 a développé également, un ensemble de classes transplantées (classes vertes, classes de neige, classes de mer).

- Un SAPAD (Service d'Assistance Pédagogique à Domicile). Il permet aux enfants malades ou accidentés de continuer leur scolarité. Il aide 130 à 150 élèves par an, collégiens et lycéens dans l'Hérault.
- Plusieurs ACM (Accueils Collectifs de Mineurs). Ils organisent des activités de loisirs en dehors des temps scolaires pour les enfants d'un quartier.

⇒ **Le pôle Social :**

- La MECS de Sète (Maison d'Enfants à Caractère Social). Elle participe à la mission de protection de l'enfance et à l'insertion des jeunes. Elle offre 57 places d'hébergement.
- La MECS de Clermont l'Hérault, ouverte en 2014, qui, outre les missions classiques de protection de l'enfance, développe des actions d'insertion sous forme de sensibilisation et/ou de formation non-diplômante aux métiers de la table, des arts et de la culture.

⇒ **Le pôle Médico-Social :**

- Une MAS (Maison d'Accueil Spécialisée) de 41 places.
- Un IME (Institut Médico-Éducatif) de 41 places accueillant des enfants et adolescents déficients mentaux moyens et profonds.
- Un SESSAD (Service Spécialisé d'Éducation et de Soins à Domicile) de 20 places qui accompagne l'insertion d'enfants ou d'adolescents déficients mentaux dans le milieu ordinaire, tant dans la scolarisation que dans la vie sociale.
- Deux ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) : ESAT Ateliers Kennedy, 108 ETP ; ESAT La Bulle Bleue, 46 ETP.
- Une SAESAT (Section Annexe d'ESAT) implantée sur le même site que les deux ESAT, 8 ETP.
- Un CMPP à Gignac.

III - PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

1. Éléments d'Histoire

En 1963, la fondation Joseph P. Kennedy décerne un prix international à Robert Lafon, Professeur à la Faculté de Médecine de Montpellier, pour « son action et son dynamisme dans la lutte contre l'arriération mentale ». Ce prix, un objet d'art en cristal, accompagné d'une somme de 62.500 dollars, lui a été remis par le Président des États-Unis, Monsieur Lyndon Johnson, entouré des membres de la famille Kennedy. Le Professeur Lafon en a fait don à l'Association montpelliéraine pour la Mise au Travail et le Reclassement des Handicapés (AMTRH) afin de créer un CAT (maintenant devenu ESAT) à Montpellier. Cet établissement fut installé sur le domaine du Mas de Prunet et appelé « Ateliers Kennedy » en hommage à la fondation Kennedy. En février 1965, l'établissement ouvre ses portes avec un agrément pour accueillir 36 personnes en situation de handicap. L'établissement est aujourd'hui autorisé pour l'accueil de 108 personnes ETP (Équivalent Temps Plein) depuis le 28 juillet 1992.

Essentiellement basé sur des activités de sous-traitance depuis son ouverture, l'ESAT Ateliers Kennedy propose en plus, aujourd'hui, des activités d'entretien des espaces verts, des activités de prestations extérieures, de routage et impression et une production propre d'encadrement de tableaux.

2. Descriptif de l'établissement

a. Cadre juridique et administratif

L'ESAT Ateliers Kennedy est autorisé à accueillir 108 personnes équivalents temps plein par l'Arrêté du 28 juillet 1992.

La législation des années 2000 a fortement transformé le Secteur Médico-Social (SMS) en privilégiant le droit des personnes handicapées et la recherche de l'efficacité du service rendu par les Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS) dans un contexte de finances publiques tendues.

Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale, a remplacé la loi n°75-535 du 30 juin 1975. L'objectif de cette loi est de placer l'usager au cœur d'un dispositif réformé en profondeur par l'affirmation et la promotion de ses droits. Sept outils ont été rendus obligatoires par cette loi : le livret d'accueil, la charte des droits et libertés, le contrat de séjour, le règlement de fonctionnement de l'établissement, le Projet d'Établissement (PE) ou de service et le Conseil de la Vie Sociale (CVS) et la mise en place d'un conciliateur ou médiateur.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a remplacé la loi n°75-534 du 30 juin 1975. Elle a pour objectif de faire évoluer la société afin de répondre aux attentes des personnes handicapées. C'est

cette loi qui a modifié le nom des Centres d'Aide par le Travail (CAT), devenus aujourd'hui Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

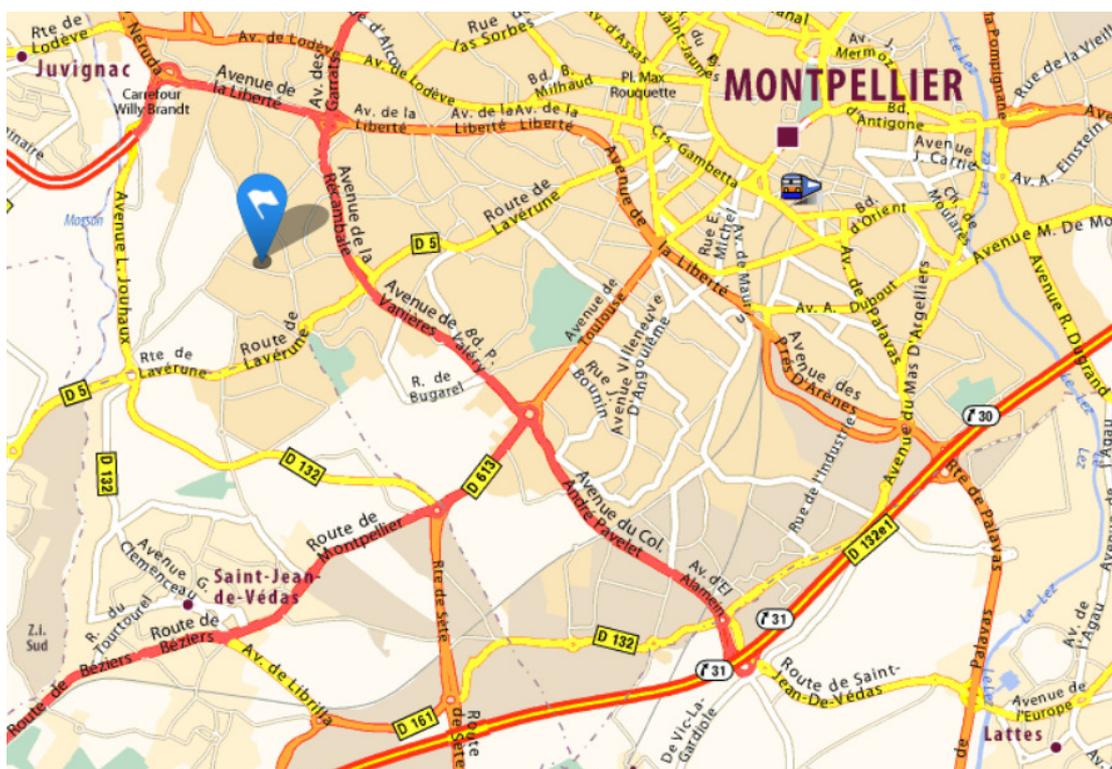
Circulaire de la Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS) du 1er août 2008, relative aux ESAT et aux personnes handicapées qui y sont accueillies, abroge la circulaire 60AS de 1978. Cette circulaire renforce la mission médico-sociale des ESAT en réaffirmant que les personnes accueillies ne sont pas des salariés de l'ESAT, mais des usagers bénéficiant de ses services.

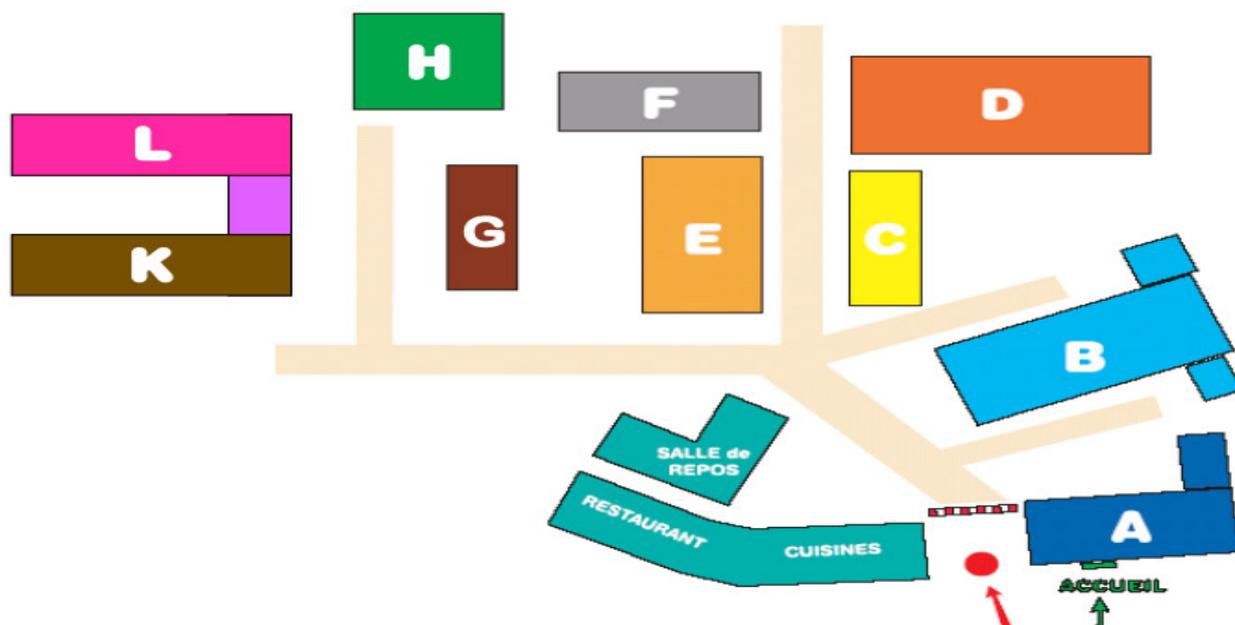
Loi 2009-879 du 21 juillet 2009, portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dite loi « Hôpital, Patients, Santé, Territoires (HPST) », a pour objectif de permettre l'accès aux soins de chaque citoyen en modernisant l'organisation du système de santé. Les Agences Régionales de Santé (ARS), dont le rôle est de mettre en œuvre la politique nationale de santé, les principes d'action sociale et médico-sociale et d'assurance maladie au niveau régional. Le Secteur Médico-Social se retrouve par conséquent sous la responsabilité des ARS et se rapproche ainsi du secteur sanitaire.

b. Implantation géographique et infrastructures

L'ESAT Ateliers Kennedy est situé dans l'agglomération de Montpellier en périphérie de la ville. Son accès est simplifié par la proximité des autoroutes. Il est bien desservi par les transports en communs : trois lignes de bus passent à proximité et une ligne de tramway, en projet de construction, devrait y aboutir.

Bien que très proche du centre-ville, l'Établissement est positionné sur deux hectares de terrain, agréablement environné de verdure. Les huit bâtiments destinés à la production, le bâtiment administratif, le réfectoire et la salle de pause y sont installés.





C. Organisation des services

L'ESAT Ateliers Kennedy est structuré autour de quatre services, chacun sous la responsabilité d'un chef de service :

- service production sur site et logistique ;
- service prestations extérieures ;
- service médico-social ;
- service administratif.

1. La production sur site, la logistique et le service maintenance

Ce service regroupe les activités suivantes :

- Conditionnement / Routage
- Montage / Métaux / Encadrement
- Maintenance / Logistique

Les effectifs sur ce service sont les suivants : 88 travailleurs (juillet 2015) en situation de handicap (ou 82,40 ETP) ; 9 éducateurs (8,60 ETP) dont 1 polyvalent ; 1 technicien de maintenance.

⇒ L'activité Conditionnement

Il s'agit d'activités diverses telles que :

- le conditionnement de mise à jour de logiciel pour une société informatique ;
- le conditionnement d'objets décoratifs et/ou parfumés ;
- le conditionnement et l'expédition de dossiers pour les demandeurs d'emploi ;
- le conditionnement de kits de maintenance pour des machines d'analyses médicales ;

- la végétalisation de tableaux ;
- et diverses activités de façonnage et conditionnement à la demande, telles que la pose de double face, façonnage de pochettes imprimées, de sachets de visserie...

⇒ L'activité Routage

Les activités proposées sont de l'édition de document, la mise sous plis et le routage de courrier. Des machines de façonnage (agrafage, dos carré collé, massicot,...) complètent la gamme des prestations proposées.

⇒ L'activité Montage-Accessoires

Cet atelier réalise le montage de pièces mécaniques destinées au bâtiment et plus précisément aux menuiseries (fenêtres et portes fenêtres,...). Il réalise le montage et l'expédition de chariots pour profilé aluminium.

⇒ L'activité Cadre-Métaux-Soudure

Cet atelier propose donc 3 activités.

La fabrication de cadres sur mesure de façon artisanale pour des particuliers, ainsi que pour l'atelier Conditionnement chargé de la végétalisation de tableaux.

L'activité de soudure, consiste en la fabrication de kits de test à base de soudure à l'étain.

L'activité métaux consiste à débiter, percer, ébavurer, conditionner et expédier des profilés en aluminium afin de fabriquer une structure destinée à recevoir des panneaux solaires.

⇒ L'activité Maintenance-Logistique

Le responsable production coordonne les tâches du technicien de maintenance du site (soit les machines de production, les bâtiments, les différents contrats de maintenance). Ce dernier peut intervenir dans les domaines de l'électricité, plomberie, mécanique, etc...

Récemment créée, l'activité Logistique, constituée d'un moniteur d'atelier et d'ouvriers, a pour missions principales de :

- gérer les dépôts de stockage et les marchandises (réception, expédition, quantité, ...) de l'ESAT ;
- approvisionner en marchandises les différents ateliers ;
- gérer la flotte des véhicules : réservation, maintenance, etc... ;
- gérer les déchets du site et les valoriser.

2. Les Prestations Extérieures :

Ce service crée une dynamique d'insertion au sein de notre environnement professionnel. Il ouvre la possibilité d'accompagner les personnes accueillies vers un travail en milieu ordinaire. Il répond à un objectif d'ouverture sur l'extérieur, d'échange avec le milieu ordinaire et de vie dans la « cité ». Les donneurs d'ordre sont les collectivités territoriales locales (Mairies, Métropole, Conseil Départemental), des entreprises du bassin montpelliérain et des particuliers. Le travailleur en situation de handicap peut être totalement intégré au sein d'une entreprise, y travailler en étroite relation avec le personnel tout en ayant le soutien permanent d'un éducateur technique ou d'un moniteur d'atelier.

Ce service regroupe les activités suivantes :

- Espaces-verts.
- Nettoyage de locaux et tri industriel.
- Mise à disposition.

Les effectifs sur ce service sont les suivants (juillet 2015) : 27 travailleurs en situation de handicap (ou 25,80 ETP) ; 5 éducateurs à temps plein.

⇒ Les ateliers Espaces Verts

Le champ d'action de l'activité Espaces Verts est l'entretien, la création d'espaces verts, le petit élagage. La clientèle est essentiellement composée de collectivités, de communes, d'industries et de particuliers. Le champ d'intervention est d'environ 50 km autour de l'agglomération de Montpellier. Chaque groupe intervient quotidiennement sur divers chantiers ; parfois les repas sont pris sur le lieu de travail. Chaque équipe est autonome. L'organisation et la planification des chantiers sont liées aux conditions climatiques. Les équipements et le matériel professionnels utilisés permettent de réaliser les contrats dans des conditions de travail optimales de sécurité et de qualité. L'accroissement de l'activité et la législation en vigueur ont amené l'ESAT à investir dans des matériels performants et conséquents. De ce fait, l'ensemble des moniteurs a été certifié concernant l'emploi de produits phytosanitaires. Les moyens techniques mis à disposition sont identiques aux entreprises et aux artisans paysagistes. L'activité Espaces Verts adhère aux principes de développement durable en menant des actions concrètes de valorisation des déchets verts, d'une utilisation raisonnée des produits phytosanitaires, d'une réduction du gaspillage d'eau.

⇒ L'Atelier de nettoyage des locaux et de tri sélectif industriel

L'activité Entretien des locaux a vu le jour en 2013. Le travail de nettoyage des locaux nécessite une relative autonomie et demande de la part des personnes une capacité à prendre des initiatives et à être solidaire avec les membres de l'équipe. Une particularité de cette activité réside dans les horaires de travail qui sont parfois décalés par rapport aux horaires de l'ESAT. La plupart des prestations de nettoyage s'exercent au sein d'entreprises et d'établissements publics, les ouvriers sont en contact direct avec les personnels du milieu ordinaire ce qui permet une certaine socialisation des personnes en situation de handicap.

⇒ Les mises à disposition

Les prestations de service mises à disposition individuelle et/ou en équipe nous permettent de développer le travail hors les murs. Un partenariat est mis en place avec l'entreprise. Cette activité est en développement, elle répond aussi bien aux demandes des entreprises locales qu'aux nouvelles orientations des ESAT.

Les mises à disposition en milieu ordinaire sont organisées par un contrat conclu entre l'ESAT et le client. Il s'agit d'une relation commerciale client/ESAT. L'ouvrier exerçant hors les murs demeure inscrit à l'effectif de l'établissement et conserve son statut d'usager. Ces personnes sont accompagnées par un éducateur référent. Les postes fréquemment occupés dans ce domaine sont : factotum, agent d'accueil ou agent administratif, agent de nettoyage industriel et urbain, ouvrier de manutention. Cette mise à disposition peut se prolonger par un détachement dans l'entreprise et, à terme, un recrutement.

Actuellement, nous avons plusieurs partenariats avec des entreprises situées au cœur de la ville de Montpellier.

Ce service est un lien avec la plateforme d'insertion de l'ARESAT (association des ESAT régionaux).

3. Le service médico-social

Le service médico-social coordonne l'équipe pluridisciplinaire (éducateurs référents, psychologue, psychiatre, chefs de service production et médico-social et directrice) assurant l'accompagnement médico-social des personnes accueillies. Il organise les temps de réunions entre les différents intervenants internes (voir tableau en annexe), et avec les partenaires externes.

Ce service centralise et tient à jour les dossiers des personnes accueillies et assure le suivi des écrits des projets personnalisés et le renouvellement des orientations CDAPH. Il est en lien avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées, les mandataires judiciaires et autres partenaires, pour le suivi des dossiers de notification des orientations professionnelles et médico-sociales.

Tous les intervenants internes du service médico-social sont en lien avec les partenaires (section annexe, foyers et services d'accompagnement, mandataires judiciaires, familles, secteur sanitaire, etc...). Le service médico-social regroupe et met en cohérence les informations recueillies par chacun. L'organisation de temps de rencontres réguliers avec les structures partenaires qui accompagnent les personnes en dehors de leur temps de travail devra être renforcée. *axe d'amélioration* Toutefois, ce service est régulièrement en lien (réunions, contacts téléphoniques ou par courriel) avec les partenaires pour accompagner au plus près les personnes dans leurs projets et leur vie quotidienne.

Le service médico-social assure la mise en place des outils créés par la loi 2002-2, directement en lien avec les personnes accueillies : contrat d'aide et de soutien par le travail, projet personnalisé, livret d'accueil, règlement de fonctionnement, élection du Conseil de la Vie Sociale.

Ce service propose des activités de soutien animées par l'assistante éducative. Cette dernière est présente lors des temps de repas pour aider les personnes à composer un plateau repas équilibré

lors de leur passage au self. Elle anime également la salle de pause (bibliothèque, affichages d'informations culturelles et sportives). L'assistante éducative propose également des sessions de découverte de l'outil informatique. Elle anime des petits groupes sur de courtes formations telles « alimentation et santé », ou « estime de soi ». Elle peut aider les personnes dans leurs recherches de voyages-vacances, et faciliter la participation aux activités proposées par Sport Adapté ou la compagnie théâtrale de l'ESAT La Bulle Bleue.

Le service médico-social reçoit toutes les demandes de stages de la part des partenaires (IME, IMPro, ESAT, etc...). Il organise les périodes de stages, s'assure du bon déroulement de ces derniers, de la rédaction et de la diffusion des bilans de stage.

Ce service s'occupe également de la gestion des candidatures (voir procédure PR MS 01) et de la mise à jour de la liste d'attente.

À ce jour, ce service comprend : 1 secrétaire (0,6 ETP), 1 assistante éducative (0,57 ETP).

4. Le service administratif

Ce service, géré par le responsable administratif et financier est composé : d'une secrétaire de direction (0,9 ETP), de deux comptables (1,5 ETP), de deux employés administratifs (1 ETP).

Ce service, sous l'autorité de la direction, met en œuvre les décisions du conseil d'administration de l'association. Il prépare ses décisions, et évalue leurs effets.

Il exerce, au nom de l'association, une mission de coordination, de conseil et de contrôle de l'ensemble des services et veille notamment à ce que les obligations fixées par les différentes réglementations applicables, de son champ d'intervention, soient mises en œuvre. Il s'assure que les conditions nécessaires à la sécurité des biens et des personnes sont correctement mises en œuvre.

Il assure également une prestation de service dans les domaines de la comptabilité, de la facturation et de la gestion des ressources humaines, plus largement il assure une veille juridique.

- Domaines de compétence :
 - Gestion économique, budgétaire, comptable et financière,
 - Gestion administrative des travailleurs en situation de handicap,
 - Gestion des ressources humaines,
 - Veille juridique et documentation,
 - Conseil, coordination et contrôle,
 - Assurances,
 - Informatique,
 - Système de communication,
 - Patrimoine, investissements lourds et travaux, financements,
 - Contentieux,
 - Gestion des archives administratives.

- Les moyens matériels :

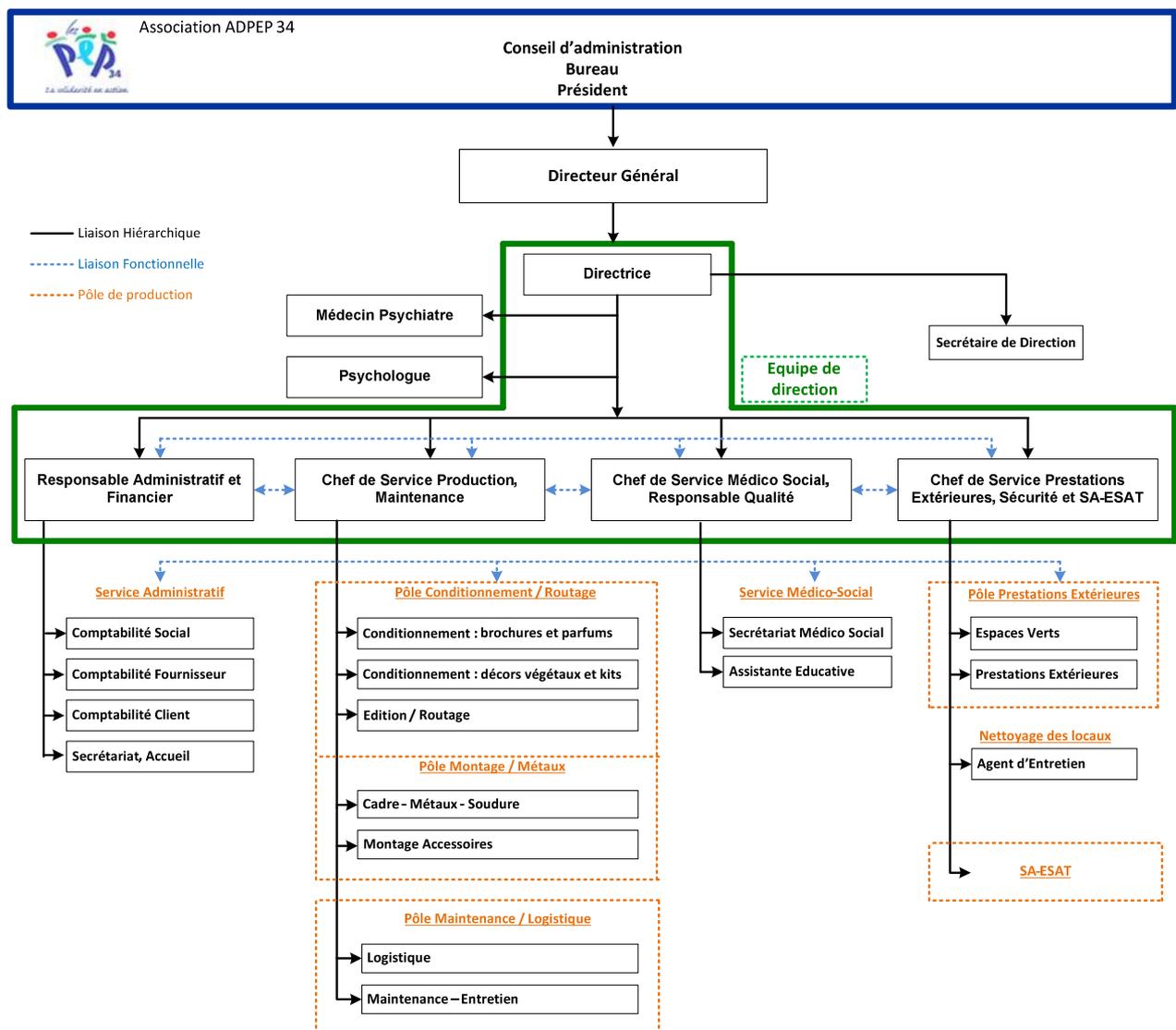
- Les locaux : Le service administratif occupe actuellement des locaux au 1er étage du bâtiment A.
- Les systèmes de traitement de l'information :

La sécurité : La mise en place au sein de l'association d'un réseau informatique composé de deux serveurs a nécessité la mise en place d'une politique de sécurité.

Cette politique à quatre objectifs :

- La disponibilité.
- L'authentification.
- La confidentialité.
- L'intégrité.

5. Organigramme



d. Qualité, Hygiène, Sécurité et Communication

L'établissement se structure autour de trois services qui interagissent et travaillent de concert pour offrir aux personnes accueillies un accompagnement de qualité.

L'équipe de direction, composée de la directrice et des chefs de services, anime le projet d'établissement et coordonne l'ensemble des actions.

La proximité géographique de la responsable du médico-social, des responsables de production et du responsable de la Section Annexe, permet une concertation permanente sur les décisions organisationnelles (accompagnement des travailleurs, changement d'atelier, charge de travail, suivi des prestations) et facilite la communication.

1. Démarche qualité

La mise en place d'outils « qualité » vise à ce que les méthodes et savoir-faire soient partagés par tous. Des classeurs regroupent tous les documents règlementaires (règlement intérieur, règlement de fonctionnement, charte des droits et des libertés de la personne accueillie, fiches de fonction, notes de service, etc...), les procédures formalisées et les documents d'enregistrement utilisés sont disponibles dans chaque bâtiment.

Beaucoup de procédures restent à formaliser. Toute personne, salariée ou personne accueillie, peut proposer la mise en place ou l'amélioration d'une procédure au responsable concerné. La validation et la diffusion sont réalisées dans un cadre précis (cf. Procédure de gestion des procédures).

a - Médico-Social

La chef de service du médico-social est responsable de la formalisation de toutes les procédures et de tous les documents d'enregistrement qui relèvent de son service : procédure de traitement des candidatures, d'accueil des stagiaires, d'admission, de mise en œuvre et de suivi du projet personnalisé, de fin de l'accompagnement, etc...

Tous ces documents sont rassemblés dans le « classeur qualité » sous l'onglet « Médico-Social ».

b - Production

Les chefs de services sont chacun responsables de la formalisation de toutes les procédures et de tous les documents d'enregistrement qui relèvent de leurs services : procédure de commande de matériel, de contrôle réception, de livraison, formalisation du mode opératoire si nécessaire, procédure commerciale, etc...

Tous ces documents sont rassemblés dans le « classeur qualité » sous l'onglet « Production ».

c - Administratif

Le responsable administratif et financier est responsable de la formalisation de toutes les procédures et de tous les documents d'enregistrement qui relèvent de son service : procédure de recrutement, procédure d'embauche, demande d'absence, traitement des arrêts maladies et accidents du travail, facturation, paiement fournisseurs, etc...

Tous ces documents sont rassemblés dans le « classeur qualité » sous l'onglet « Administratif ».

2. Hygiène et Sécurité

L'ESAT assure la sécurité des biens et des personnes à l'aide du « Document Unique » revu annuellement par le responsable sécurité. Ce document répertorie les risques d'accidents et d'incidents identifiés et les moyens mis en place pour les diminuer. Sont entre autres traités :

- L'aménagement des postes de travail ;
- Les risques psychosociaux ;
- Les équipements de protection individuels (EPI) ;
- Le plan d'organisation des secours internes (POSI) ;
- Le plan de circulation
- Le plan bleu pour la canicule ;
- Les exercices incendie ;
- Etc...

Un registre des événements indésirables est disponible à l'accueil.

Les procédures d'hygiène et de sécurité s'appliquent à toutes les personnes qui viennent sur le site. Elles nécessitent un effort particulier au niveau de la communication. Les personnes accueillies sont associées le plus souvent possible à des exercices et formations relatifs à la sécurité, exemple : exercices incendie, formation gestes et postures, formation sauveteur secouriste du travail (SST – notamment pour les activités de prestations extérieures), mise en place de la procédure de lutte contre la maltraitance co-écrite avec le CVS.

Les procédures et documents relatifs à la sécurité sont rassemblés dans le « classeur qualité » sous l'onglet « Hygiène et Sécurité », et affichés aux endroits nécessaires.

3. Système d'information et de communication

L'échange d'informations, au quotidien, entre professionnels, tous services confondus, se fait par l'utilisation du support informatique : courriels et documents partagés sur le réseau. Les informations règlementaires sont également diffusées par voie d'affichage et dans le « classeur qualité ».

Les réunions dédiées à la communication et l'échange d'informations font l'objet de comptes rendus accessibles sur le réseau informatique.

L'équipe éducative a accès aux éléments éducatifs informatisés des dossiers des ouvriers ; par ailleurs, l'administration gère les éléments administratifs informatisés. La mise en place d'un logiciel de gestion et partage du dossier de la personne accueillie est en cours.

Les dossiers papiers des personnes accueillies sont rangés dans le bureau de la responsable du médico-social. La direction garantit la confidentialité des informations qu'ils contiennent. Des informations pourront être transmises à des professionnels externes, notamment à la MDPH, en fonction des objectifs de l'accompagnement. Les dossiers médicaux sont rangés dans le bureau du médecin psychiatre ; ce dernier est le seul à pouvoir délivrer les informations qu'ils contiennent (cf. Art. 6 Confidentialité dans le Règlement de Fonctionnement).

L'ouvrier ou son représentant légal peut avoir accès à son dossier individuel (informations administratives et informations formalisées) en adressant, par écrit, une demande argumentée à l'attention de la directrice. L'accès au dossier médical est règlementé par l'article L.1111-7 du

code de la Santé Publique ; seul le médecin psychiatre de l'établissement est habilité à délivrer les informations qu'il contient.

La communication auprès des personnes accueillies se fait habituellement par voie orale lors de réunions d'atelier. Ces informations sont souvent doublées d'une information par voie d'affichage dans la salle de pause.

3. Références

a. Valeurs et principes d'accompagnement

L'établissement se réfère aux valeurs et principes promus par la loi du 2 janvier 2002 qui s'incarnent notamment dans la Charte des droits et libertés de la personne accueillie. Les Ateliers Kennedy se réfèrent également aux valeurs défendues par l'association gestionnaire ADPEP 34.

Deux notions sont incontournables à mettre en travail du point de vue éthique pour un ESAT - les notions de travail et de handicap :

La référence au « travail »

Elle est centrale pour un ESAT et recouvre différentes significations et connotations :

- Le travail comporte des aspects contraignants mais aussi des aspects structurants.
- Il peut constituer un prétexte/support aux relations/à l'appartenance à la société.
- Pour des personnes éloignées de l'emploi du fait de leurs difficultés il représente un but, voire un défi.
- La notion de métier vecteur de l'identité professionnelle est un enjeu important pour les travailleurs en situation de handicap :
 - La valorisation des savoir-faire/savoir-être... participe des dimensions du désir/de l'envie/de la motivation vis-à-vis du travail.

L'établissement cherche à réduire, autant que cela est possible (au regard du droit et des ressources mobilisables) l'écart avec le milieu ordinaire de travail.

- La politique de rémunération et les autres éléments associés au statut de travailleur handicapé constituent un enjeu qui est mis en travail (primes, choix d'atelier...).

La responsabilité des accompagnants autour des liens que peuvent nouer les travailleurs handicapés constitue une spécificité.

- Protection plus marquée (notamment par une bienveillance affirmée).
- Erreur qui n'est pas l'objet d'une sanction (comme en milieu ordinaire) mais celui d'une mise en travail, participant du processus d'accompagnement et d'apprentissage.
- Il s'agit pour l'ESAT de concilier confrontation à l'ordinaire du monde du travail, tout en protégeant ces personnes.

Principe : L'ESAT se doit de protéger les travailleurs en situation de handicap, des excès (potentiels ou réels) de tout ce à quoi il va les confronter. Exemples :

- D'un rapport frontal aux exigences et à la pression de la production.
- Du risque de perdre son emploi.
- Des moqueries/des agressions/des actes de malveillance.
- De certaines manifestations de leur pathologie (débordements par exemple).
- D'un vécu d'échec (banal ou plus marqué) non accompagné.
- Des projections (potentielles) des professionnels.
- Des projections (potentielles) de leurs proches.
- De l'ingérence potentielle des professionnels (liée aux nécessités de l'accompagnement).
- De ce qui peut se manifester de toxique/violent/dangereux/trop conflictuel... dans leurs relations avec d'autres (régulation).
- Du risque d'éparpillement.
- De l'isolement. Et notamment face à ce qui peut leur arriver d'important.
- De l'excès d'activité ou de rythmes trop soutenus (risque de burn-out/fatigue excessive).
- De la rigidité de certaines règles administratives.
- Des tensions institutionnelles et notamment des tensions entre professionnels.
- De certains risques de stigmatisation.
- De certains risques liés à l'activité et à l'environnement de travail (gestion des risques).
- De la prégnance de leur imaginaire à certains moments (par l'expérimentation/la mise en situation...).
-

Le travail peut être envisagé par les travailleurs en situation de handicap, à la fois comme :

- **un but :**
 - Formation.
 - Exercice d'une activité à caractère professionnel.
 - Découverte/consolidation d'une identité professionnelle.
 - Prendre sa place dans la société :
 - * inclusion/participation sociale,
 - * intégrer organisation de la société (hiérarchie/contraintes/opportunités...) :
 - dans ses aspects d'adaptation,
 - dans ses aspects critiques (interrogation/jeu avec les codes et les normes).
 - Avoir la possibilité d'un revenu.
 - ...
- **Un moyen/support**
 - D'émancipation.
 - Permettant d'exercer sa citoyenneté (participation à son projet, au projet de l'ESAT, être en situation de faire des choix...).
 - De reconnaissance/valorisation :

- * légitimité,
 - * création par l'activité de production,
 - * participation au processus de production,
 - * acteur économique.
- A la relation d'accompagnement.
 - Permettant de vivre la solidarité - être aidé/aider.
 - Permettant de rompre l'isolement/nouer des relations/mettre à l'épreuve sa capacité à soutenir des relations aux autres.
 - Une activité occupationnelle et structurante.
 - Un support de mise/remise en mouvement.
 - Une expérimentation/ mise à l'épreuve (désir/projet/motivation...à l'égard du travail).
 - Une exploration/affirmation de ses capacités/limites/ de son autonomie.
 - Une découverte de différents univers/culture (notamment de travail).

La complexité de ce que recouvre le terme de travail nous amène à préciser que cette notion est prise dans une tension structurelle entre :

- Commande sociale (elle-même en tension entre impératifs de production et accompagnement social ...).
- Besoins, attentes des travailleurs handicapés.
- Cadre réglementaire et budgétaire.
- Capacité de l'établissement à répondre à la fois à la commande/aux besoins des personnes.

Le principe soutenu par l'établissement est alors le suivant : **Respecter les travailleurs en situation de handicap, c'est faciliter leur accès au travail réel, tout en rendant cela soutenable pour eux et pour l'institution.**

- Cela suppose/implique : communication entre les équipes, concertation/régulation pour gagner en souplesse et réactivité... alors même que l'on accompagne des personnes qui ont des fonctionnements assez rigides (du fait de leurs pathologies/leurs incapacités).
- Mission impossible certes, mais aussi mission facilitée par le fait que le support d'accompagnement existe (le travail lié à l'activité de production).

Cette tension (inévitabile pour un ESAT aujourd'hui) entre confrontation à la réalité du travail et protection de ses aspects les plus difficiles, fait écho au positionnement de l'ESAT et de l'action de l'association, dans le champ de l'économie sociale et solidaire à travers son mot d'ordre fédérateur « Entreprendre autrement » :

- S'inscrire dans le champ de l'économie sociale n'a pas impliqué pour l'ESAT de rechercher préférentiellement des clients dans ce secteur ou encore dans le secteur public et il travaille donc aussi avec des entreprises lucratives.
- Principe : **L'ESAT s'inscrit dans la recherche d'une pluralité de clients issus des différents champs économiques (Marché/ESS/Services publics-collectivités). Afin de permettre aux travailleurs en situation de handicap de rencontrer divers univers de travail ayant chacun leur culture et leurs références.**

Enfin, si l'ESAT, comme l'indique sa mission, doit faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail (des personnes qui en manifestent les capacités), ceci implique un travail de déconstruction de ce que peut recouvrir la notion de milieu ordinaire et d'accès au milieu ordinaire (bien au-delà de la dimension pérenne d'un emploi dans cet environnement). Ceci est d'autant plus prégnant avec une population largement marquée par le handicap psychique.

La référence au handicap

Les valeurs de solidarité liées au travail ne sont pas sans incidence sur les représentations portées par les professionnels, s'agissant des travailleurs en situation de handicap et des relations avec eux.

Principe : considérer les travailleurs en situation de handicap d'abord comme des citoyens ordinaires et des collaborateurs (dans le cadre de la production).

- Sans déni des difficultés de ces personnes.
- En veillant à ne pas initier une approche frontale de cette problématique avec les personnes concernées.
- En exprimant le cas échéant des excuses après par exemple avoir répondu un peu trop durement à une personne accompagnée (dans le vif de l'action et sous la pression de la production...).

Un des enjeux consiste pour les accompagnants, à réintroduire du sujet, derrière ce qui est manifesté (à travers les symptômes notamment).

- Ce qui implique un accompagnement au un par un (prise en compte de la singularité des capacités, des talents comme des difficultés...).
- Les responsabilités données à tel ou tel travailleur handicapé (exemple de la conduite d'engins ou de véhicules) à partir d'une analyse personnalisée autour de la prise de risque, sont également un élément de positionnement fort.
- L'implication de chaque personne accompagnée dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de son projet professionnel (orientation phare de la loi du 2 janvier 2002) contribue à ce repositionnement.
 - La co-évaluation des compétences du travailleur constitue un moment de dialogue et d'ajustement.

La question du marquage social, lié au statut de personne en situation de handicap, introduit une difficulté particulière, qui peut amener des personnes concernées à mettre en œuvre des stratégies d'évitement, pour échapper à la stigmatisation.

- La mise en avant de la logique « métier » (notion d'appartenance/d'identification à un secteur professionnel ou à une profession) participe aussi de ce déplacement vers une plus grande visibilité du sujet.
- La revendication des personnes accompagnées vise à ce qu'elles ne soient pas réduites à un trait de leur identité (leur pathologie/difficultés).

Ces personnes manifestent, du fait sans doute de leur vécu, une solidarité, une entraide mutuelle et une tolérance aux manifestations de leurs pathologies respectives.

Ces personnes, de par la connaissance intime qu'elles ont de leurs problématiques et de leurs conséquences, nous aident souvent à les aider.

Principe : La reconnaissance de cette expertise des travailleurs s'agissant de leur propre situation constitue un axe de travail de l'ESAT.

Le fait que la structure ne soit pas une structure de soin et soit mobilisée sur la dimension de travail amène à se centrer sur le sujet au travail (en prenant en compte et anticipant sur les impacts réels et potentiels des pathologies).

Le travail sur le sujet ce fait également par l'accompagnement dans le cadre de la relation à la famille, avec une sensibilisation sur le statut d'adulte handicapé.

Cette attention à la dimension éthique de l'accompagnement va s'incarner également dans une réflexion autour d'autres notions. *Cette réflexion constituera un axe de progrès pour la durée de ce projet d'établissement.*

b. Références théoriques

Le positionnement professionnel de l'ESAT Les Ateliers Kennedy a l'ambition et la volonté de se construire dans une dialectique permanente entre théorie et pratique. Néanmoins, il est juste de préciser qu'aujourd'hui, le lien entre les références plurielles (évoquées ci-après) et les pratiques n'est pas véritablement porté par l'ensemble des professionnels. Les éclairages cliniques en rapport avec ces références sont plus particulièrement soutenus par la psychologue et le psychiatre.

Axe de progrès : poursuite de l'élaboration partagée dans le cadre du travail clinique autour de cette articulation entre théorie et pratique.

Ce qui caractérise le point de départ de l'accompagnement est **une approche centrée sur la personne** en mettant l'accent sur la **qualité de la relation entre le professionnel et la personne accueillie**. Le concept d'empathie (développé notamment par Karl Rogers) vient ainsi marquer notre approche.

Cette approche s'appuie également sur les travaux d'Henri Wallon. Celui-ci envisage le développement d'une personne à travers l'articulation de facteurs biologiques et sociaux et sans isoler l'aspect cognitif, de l'aspect affectif. L'action sur la personne et l'action sur le milieu (par le biais de l'accompagnement) doivent se conjuguer et sont nécessaires comme condition à toute insertion. Est souligné dans le même mouvement, le rôle de l'autre dans la prise de conscience de soi.

Du point de vue psychopathologique, l'institution se réfère à une conception précise de l'organisation économique profonde de la personne sur le plan psychique au travers de repères structuraux : structure psychotique, névrotique, anaclitique ou états-limites (Bergeret).

Une attention est également portée aux divers travaux nommant l'autisme comme un fonctionnement psychique particulier et singulier, notamment ceux de Jacques Hochmann.

L'approche Freudienne est également mobilisée lorsque l'accent est mis sur le caractère inconscient des processus psychiques mis en jeu (transfert/contre transfert) de façon à identifier et mettre en travail (individuellement et collectivement), une partie de ce qu'il se joue dans la relation.

Le courant de la psychothérapie institutionnelle (Tosquelles, Mornet, Oury) est également une source d'inspiration.

- « L'appartenance groupale fait partie des conditions mêmes dans son apparition dans la vie : l'homme est d'emblée un être social ». La posture fondamentale des théories institutionnelles est basée sur des pensées « pratiques » de mouvement et de transformation. Chaque projet d'existence individuel se trouve ainsi renforcé et transcendé par un projet de transformation collective. Le principe que l'institution doit rester en permanence quelque chose d'inachevé est défendu.

La notion de transversalité est essentielle.

- Il ne suffit pas d'offrir des occupations aux personnes, elles doivent avoir un sens. Pour être dynamique, les temps d'échange et d'élaboration d'équipe sont favorisés.
- La transversalité s'incarne, bien sûr, dans la structure associative, mais aussi dans toutes les réunions qui vont permettre de brasser et de faire se rencontrer les différents acteurs institutionnels au-delà de leurs statuts. Ces réunions sont aussi des lieux où va pouvoir circuler « une parole qui libère ».

L'articulation entre le « collectif » et « l'hétérogène ».

- Il paraît nécessaire de « porter » aussi bien physiquement que psychiquement un être qui se trouve à un moment donné dans un état de dépendance. Ceci oblige l'institution à une double dimension d'accueil et de « portage » et d'ouverture sur un travail institutionnel continu.
- La stratégie que l'institution saura déployer permettra à la personne de se sentir soutenue sans toutefois se sentir niée dans sa position de sujet : elle reste actrice de son accompagnement.
- Introduire de la distinction entre les lieux et les moments de la journée participe à créer des espaces collectifs et hétérogènes. Ces derniers préservent la singularité. L'objectif étant de créer des espaces hétérogènes mais unis. Certaines personnes perdues dans leur monde morcelé et indifférencié, sans contenance ni contenu, peuvent parcourir un monde institutionnel fait de diversité mais qui reste unifié et contenant.

- Par ailleurs, l'hétérogénéité du lieu et des rencontres a pour autre fonction de permettre l'émergence du désir (dans le symptôme, le désir est coincé et la parole le libère et lui redonne mouvement) qui ne peut naître que de la différenciation.

La mobilisation de ces diverses références théoriques nous amène à soutenir certains principes d'accompagnement (liste non exhaustive) :

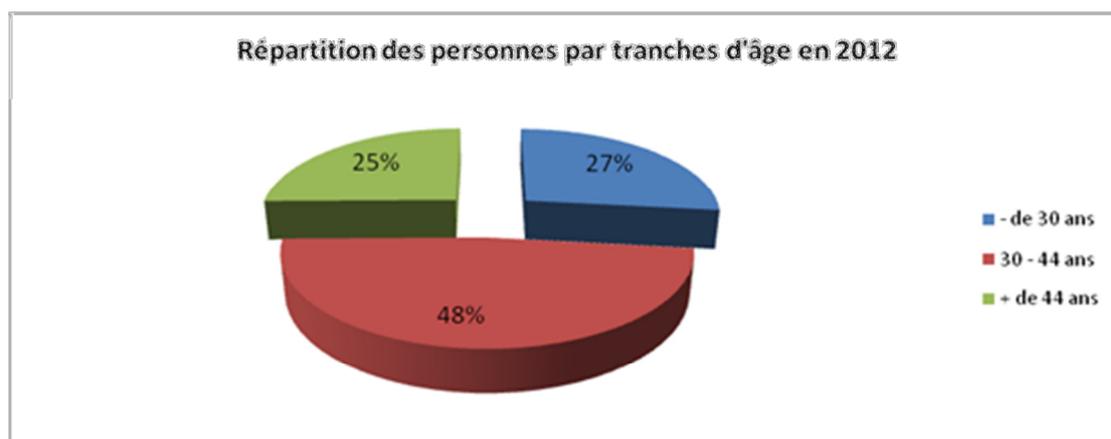
- Respecter le symptôme car il est une production le plus souvent utile à la personne pour faire face à ce qui le menace (interne, externe ou imaginaire ou réelle).
- S'autoriser la prise de risque (pour autant qu'elle soit accompagnée).
- Articuler proximité et distance dans l'accompagnement (la confiance et la fiabilité de la relation transférentielle permet de supporter l'absence).
- Initier une logique de passage sur différents ateliers afin d'éviter une chronicisation des personnes accueillies.
- Faire vivre la notion de liens en réponse avec le morcellement (entre la personne et son histoire, elle et nous, avec le collectif, avec sa famille, les intervenants autour d'elle).
- Favoriser l'ouverture vers l'extérieur et le travail avec les familles.
- Prendre en compte et connaître le fonctionnement cognitif afin d'affiner l'accompagnement (décomposition d'une tâche, gabarit...).

4. Public accueilli

L'ESAT accueille des personnes adultes âgées de 18 à 62 ans. Ces personnes présentent des pathologies et des difficultés diverses mais ne nécessitent pas une surveillance médicale constante.

L'Établissement a un agrément de 108 places équivalent temps plein depuis le 28 juillet 1992.

La moyenne d'âge était de 39 ans et 5 mois, en septembre 2015.



La population est mixte mais avec cependant une forte majorité d'hommes. Cette tendance est stable bien que la proportion masculine soit légèrement supérieure à la moyenne nationale avec 70% d'hommes pour 30% de femmes (60% d'hommes 40% de femmes, au niveau national).

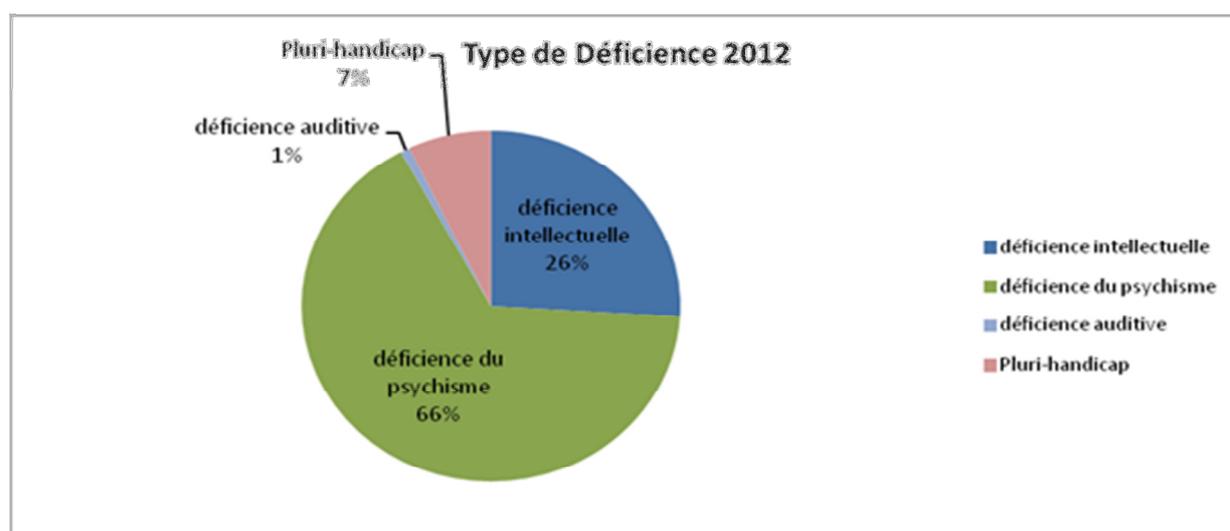
Plusieurs cultures/religions se côtoient à l'intérieur de l'ESAT.

En 2012, avec l'ouverture de l'ESAT La Bulle Bleue, 10 personnes ont quitté les Ateliers Kennedy pour intégrer le nouvel ESAT pour les activités théâtre et cuisine collective.

En 2012, 26% des ouvriers bénéficiaient d'un accueil à temps partiel. Le nombre de travailleurs à temps partiel est en augmentation. L'ESAT répond à la demande des usagers : notamment les personnes souffrant d'un handicap psychique et les personnes vieillissantes pour qui les demandes de travail à temps partiel sont encouragées pour faciliter un départ progressif de la structure de travail. La SAESAT contribue également aux temps partiels de l'ESAT car son agrément est de 8 ETP soit 16 personnes à mi-temps.

Les temps partiels augmentent le nombre de personnes accueillies.

La principale caractéristique de la population accueillie aux Ateliers Kennedy est la grande proportion des personnes souffrant de handicap psychique.



Entre 1996 et 2012, Il y a eu un changement manifeste de la nature des déficiences du public accueilli : en 1996, 60% de la population présentait des déficiences intellectuelles, contre 35% présentant des déficiences du psychisme ; en 2012, 66% de la population présentait des déficiences du psychisme, contre 26% présentant des déficiences intellectuelles.

L'ESAT Ateliers Kennedy est à l'inverse de la répartition nationale au niveau du type de déficiences accueillis.

Outre l'aménagement de l'accueil nécessaire à ce nouveau public, l'accueil de personnes souffrant de handicap psychique induit un taux d'absentéisme important.

Les modes d'hébergement de la population accueillie sont divers (données 2013) :

- 41,7 % vivent en foyer (hébergement et logement confondus), 85,4% de ces personnes bénéficient d'une protection juridique (MASP, Curatelle ou Tutelle).
- 29,6% vivent en famille (avec leurs parents ou en famille d'accueil), 61,8% d'entre elles ont moins de 30 ans, cette population est relativement jeune. Les 38,2% qui ont plus de 30 ans seront plus difficilement orientées vers un foyer, il faut alors préparer l'avenir de ses personnes avec un partenariat avec la famille. On note que 58,8% des personnes vivant en famille bénéficient d'une protection juridique.

- 28,7% vivent en logement individuel (célibataire ou vie maritale). Cette population est âgée de 27 à 59 ans. 39,4% ont 45 ans ou plus ; 45,5% ont entre 35 et 44 ans ; 15,1% ont moins de 35 ans.

D'autre part :

- 54,5% d'entre eux bénéficient d'une protection juridique.
- 72,2% bénéficient d'un suivi en SAVS/SAMSAH et/ou d'un suivi médical psychiatrique (libéral ou CHU). Ces situations nécessitent un lien constant entre tous les partenaires.
- De plus, 27,3% de ces personnes sont parents.

En grande majorité (90%), les personnes viennent travailler de manière autonome, par leurs propres moyens : transport en commun ou véhicules personnels (scooter, voitures).

IV – FINALITE ET OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT

1. Finalité et buts de l'établissement

La finalité d'un établissement ou d'un service correspond à la manière dont celui-ci envisage de mener les missions qui lui sont confiées (arrêté d'autorisation) à travers le filtre de ses valeurs et sa philosophie de l'action, ses représentations des usagers et de leurs problématiques...

a. La finalité des Ateliers Kennedy

Il existe sans doute une forme d'utopie portée par l'établissement, autour d'une proposition d'un modèle alternatif aux représentations du travail et aux références exclusives portées/promues par l'entreprise lucrative.

- En lien par exemple avec "L'Entreprendre Autrement" soutenu par l'ESS.
- Ce qui est proposé comme alternative (travailler vraiment, mais autrement) semble partagé par les professionnels du secteur et par les travailleurs handicapés.

Favoriser l'implication du travailleur handicapé dans des activités professionnelles au plus près de la situation ordinaire de travail, et les partager avec eux, en soutenant collectivement une approche où l'humain prime sur l'économique, sans jamais en nier la réalité.

C'est donc autour de cette autre place accordée à l'Homme, dans sa participation à une activité économique réelle que se positionne l'ESAT aujourd'hui.

b. Les buts

La finalité de l'ESAT se décline plus concrètement dans les buts suivants :

- Faire émerger les compétences de chacun/les talents et accompagner la personne afin qu'elle puisse les mobiliser,
- Faciliter l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel personnalisé,
- Faire en sorte que les manifestations des difficultés et/ou pathologies soient intégrées dans le rapport que le travailleur handicapé peut développer vis-à-vis du travail et que les aspects les plus vifs ne viennent pas trop « l'empêcher »,
- Faire en sorte que la personne ne se sente jamais réduite à ses troubles et/ou difficultés,
- Permettre au travailleur handicapé d'appréhender le travail comme un support d'insertion sociale,
- Favoriser l'exploration et l'exercice de sa citoyenneté et l'inscription dans des échanges sociaux,
- Faciliter des parcours professionnels alimentés par une logique « métier »,
- Favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance à un projet collectif,
- Favoriser une responsabilisation et une appropriation de différentes activités à caractère professionnel (dans le cadre de la production),
- Permettre au travailleur handicapé de soutenir des interactions multiples avec une grande variété d'interlocuteurs,
- Favoriser l'épanouissement dans le travail,
- Faire en sorte que la personne se sente suffisamment en sécurité (sur les plans physique et psychique) pour soutenir une activité professionnelle,
- Favoriser des dynamiques d'émancipation (vis-à-vis des diverses personnes qui font référence pour le travailleur handicapé) et d'autonomisation (sur différents plans),
- Favoriser un positionnement du travailleur handicapé plus éclairé et plus personnel vis-à-vis du travail (se distancier de ce que les autres veulent pour lui),
 - Ce qui peut signifier par exemple (pour lui) de décider (après un travail de réflexion) de ne plus soutenir une activité professionnelle.
- Que le travailleur handicapé se sente accompagné dans ses choix et évolutions dans l'activité et/ou dans une réorientation de son parcours,
- Favoriser l'exploration de divers environnements/pratiques/références en matière de travail,
- Permettre au travailleur handicapé de bénéficier d'une présence étayante, bienveillante et attentive à son vécu, à son état et ses évolutions.

2. Les champs d'intervention

Un éducateur référent, moniteur de l'atelier dans lequel est inscrit le travailleur en situation de handicap, est plus particulièrement chargé de la coordination autour du projet personnalisé (cf Cahier technique).

Ainsi, l'ESAT Ateliers Kennedy, outre un environnement, des infrastructures et un cadre de travail soucieux du confort de vie des travailleurs en situation de handicap, propose :

- Des activités diversifiées et adaptées.
- De la formation professionnelle.
- De la formation à la vie professionnelle.
- De l'accompagnement dans le travail.
- De l'accompagnement sur les plans éducatif et social.
- Du soutien psychologique.

3. Déclinaison des volets d'accompagnement

a. Des activités diversifiées et adaptées

A - Présentation de l'activité de l'ESAT Ateliers Kennedy

L'ESAT propose des services aux entreprises et aux particuliers, sous forme de prestations internes et externes, réparties en cinq « secteurs » d'activités :

- Prestations réalisées en interne
 - Conditionnement
 - Montage/Fabrication/Encadrement
 - Edition/Routage
- Prestations réalisées en externe
 - Espaces Verts
 - Nettoyage de locaux et tri industriel
 - Mise à disposition en entreprise (individuel ou en équipe)

Chaque secteur se décline en plusieurs « types » d'activité.

Chaque type d'activité suppose bien évidemment la mise en œuvre de différentes actions/tâches. Dans toutes les activités de production de l'ESAT, les tâches sont affectées aux différents travailleurs selon l'évaluation de leurs capacités.

B - Principes et éléments de positionnement soutenant l'action des professionnels

- Des activités qui doivent être les mieux adaptées possible :
 - à une pluralité de besoins ;
 - aux capacités et difficultés/incapacités des travailleurs en situation de handicap sur les plans physique, psychique, cognitif, relationnel, émotionnel ;
 - au fait que l'établissement est mixte ;
 - à des aspirations diverses.
- Des activités qui doivent être véritablement inscrites dans l'économie.
- Des activités qui doivent être suffisamment diversifiées pour répondre aux besoins, capacités/incapacités, et aspirations des travailleurs en situation de handicap.

- Des activités qui permettent d'expérimenter une diversité de postes et d'actions.
- Des activités qui se déroulent dans divers types d'environnement professionnels.

C - Déclinaison en objectifs général et secondaires

Objectif général : proposer des activités diversifiées et adaptées.

Proposer un cadre adapté, permettant à des personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle structurante, durable, évolutive et ayant du sens pour elles.

- S'assurer que l'activité est suffisamment diversifiée.
- Réaliser un état des lieux (de l'existant et des supports à l'activité) dans chaque secteur.
- Réaliser un "bilan" de la situation et notamment des compétences et aspirations des travailleurs handicapés.
- Faire émerger l'adéquation entre les compétences (techniques/sociales) requises par tel ou tel secteur d'activité et les profils des travailleurs en situation de handicap.
- Accompagner le travailleur dans son poste (cf : groupe « accompagnement dans le travail ») et adapter celui-ci à ses capacités et difficultés.
- Proposer des évolutions.
- Mobilité proposée au plus près du milieu ordinaire.

b. Formation professionnelle

Rappel : L'établissement met en place un plan annuel de formation destiné aux travailleurs en situation de handicap.

A - Des principes et éléments de positionnement

La formation soutient la démarche d'autonomisation qui participe à l'insertion en milieu ordinaire de travail.

Les accompagnants ont le souci permanent :

- De l'appropriation par les travailleurs handicapés, des différentes notions abordées :
 - Il s'agit de faire en sorte et de vérifier que ces personnes mobilisent réellement ces notions en situation professionnelle.
 - Il s'agit donc de créer un lien étroit entre approche théorique et pratique, à travers des mises en situation qui favorisent l'expérimentation.
- De l'adaptation aux spécificités des travailleurs handicapés, à leurs capacités et incapacités (la formation est personnalisée).
- De veiller à inscrire la formation dans une dynamique permanente tout au long du parcours professionnel (réactualisation régulière).

La programmation d'une action de formation répond conjointement à la réflexion des professionnels de l'ESAT autour des besoins repérés mais aussi aux souhaits/attentes des travailleurs handicapés.

Les travailleurs formés, sont eux-mêmes « formateurs » pour d'autres travailleurs handicapés (avec le concours et sous le contrôle des moniteurs).

- **L'établissement soutient cette dynamique de transmission et de soutien mutuel.**

L'ESAT soutient le principe de formations internes et externes :

- Interne :
 - Par un professionnel de l'ESAT.
 - Par un professionnel externe.
 - Par les donneurs d'ordre (entreprises/structures clientes).
 - Par un ouvrier avec des collègues de son atelier et/ou d'autres ateliers de l'ESAT.
- Externe :
 - Avec d'autres organismes.

La formation est envisagée, au-delà de ces aspects d'acquisition et d'apprentissage, comme un support de valorisation de la personne accompagnée et de la relation d'accompagnement (qui dépasse la simple dimension de soutien dans l'activité et de contrôle de sa réalisation).

B - Déclinaison en objectif général et secondaires

Objectif général : Favoriser l'appropriation/(re)mobilisation (connaissances-capacités-compétences) à travers la relation d'accompagnement où la formation est envisagée comme point d'appui aux différentes évolutions du parcours professionnel et support de valorisation du travailleur handicapé.

- Apprendre à travailler.
- Favoriser un repérage/une identification, par le travailleur handicapé de ses capacités / ses compétences/ses attentes.
- Favoriser un enrichissement des processus cognitifs (au-delà de l'acquisition de tel ou tel outil/technique).
- Apprendre des techniques/des postures.
- Développer des capacités/acquérir des compétences potentiellement transférables dans la vie sociale et privée.
- Consolider/affiner/faire évoluer des capacités/compétences.
- Connaître et intégrer les règles de sécurité.
- Apprendre à se positionner dans la relation de travail vis-à-vis de ses collègues et de la hiérarchie, des clients...
- S'inscrire dans une logique « métier ».
- Faire émerger/affiner des objectifs d'orientation.

C. Formation à la vie professionnelle

A - Principes et éléments de positionnement

Ils sont identiques aux principes qui sous-tendent la formation professionnelle, pour l'autonomisation qui participe à l'insertion en milieu ordinaire de travail. La formation à la vie professionnelle est également un support de valorisation de la personne accompagnée. (cf. les principes de la formation professionnelle).

B - Déclinaison en objectif général et secondaires

Objectif général : **Favoriser une connaissance ouverte du « milieu professionnel », pour mieux y évoluer, s’y projeter, s’y positionner.**

- Informer/sensibiliser sur les trois champs de l'économie, leurs spécificités, leurs finalités, leurs modes de financements.
- **Faciliter la connaissance du monde professionnel** (travail protégé/milieu ordinaire, points communs/distinctions).
- Sensibiliser aux conditions facilitant l'intégration dans le monde professionnel.
- Favoriser la découverte et la compréhension des univers professionnels en lien avec les secteurs d'activité de l'ESAT.

d. Accompagnement dans le travail

A - Principes et éléments de positionnement

Les professionnels sont dans l'obligation d'appréhender chaque personne dans ses capacités et difficultés, de façon à déterminer jusqu'où il est nécessaire de les stimuler de façon à s'ouvrir à de nouvelles activités, se risquer à, et jusqu'où il faut respecter le refus qui peut être manifesté.

- Il s'agit tout en respectant ces travailleurs, de les renvoyer à leur volonté de travailler et aux contraintes et opportunités que suppose le travail.

Que chacun puisse trouver/se construire une place dans l'équipe.

Que chacun soit l'objet d'attention et de soutien.

Que les spécificités de chacun soient prises en compte.

Que l'on accueille chacun comme il est (et pas comme on voudrait qu'il soit) même si on cherche à le faire bouger/évoluer...

Il faut favoriser l'expression de leurs attentes afin de faire évoluer les projets d'accompagnement et les représentations des professionnels à leur égard.

Il faut favoriser la participation des travailleurs à la dynamique de l'atelier et à la réflexion sur ce qui s'y passe et s'y vit.

- Mettre en travail (avec eux) les inhibitions/ les craintes/la relative passivité de certains travailleurs

L'accompagnement dans le travail et le plus souvent en situation (et parfois dans l'urgence), nécessite d'interpeller les travailleurs sur ce qu'ils font, ou ce qu'ils donnent à voir et à entendre :

- Il s'agit alors de chercher à équilibrer ce qui est renvoyé au travailleur :
 - Pointer ce qui est à améliorer, ou ce qui doit cesser (quand cela n'est pas acceptable ou que cela est dangereux).
 - Valoriser les efforts, les progrès, les acquis.

- Il s'agit également d'être attentif (autant que possible en situation) à la façon dont on exprime ses remarques, voire ses ordres :
 - Il est souhaitable aussi de revenir sur ce qui s'est passé, dans l'après-coup afin de relativiser la charge affective pouvant avoir été associée à un échange un peu vif.
- Il s'agit encore d'être attentif à l'effet/impact potentiel, de remarques exprimées à un travailleur devant les autres.

La prise d'initiative est souvent un effet recherché de l'accompagnement, néanmoins certaines d'entre-elles peuvent avoir des effets négatifs (plus ou moins importants), il s'agit alors à la fois :

- de valoriser l'intention (afin de ne pas brider la dynamique qui est positive) ;
- de pointer ce qui peut paraître problématique et ses implications, pour le travailleur, ses collègues ou encore pour l'activité de production.

L'insécurité psychique et la faible image de soi, souvent le propre des travailleurs en situation de handicap, les amènent parfois à ne pas assumer la responsabilité d'une erreur, d'un oubli, voire d'un acte plus discutable...

- Cela nécessite d'une part, de réhabiliter, auprès du travailleur, le statut de l'erreur comme faisant partie du travail, même si le moniteur, doit la pointer pour éviter qu'elle ne se répète ou pour essayer d'en limiter les impacts négatifs.
- Cela implique aussi de rappeler ce que recouvre la responsabilité et notamment le fait de devoir répondre de ce que l'on fait et ce que l'on dit.

B – Déclinaison en objectif général et secondaires

Objectif général : Permettre au travailleur de soutenir de manière durable, la situation de travail au sein d'un collectif et l'aider à consolider ses capacités et/ou à les faire évoluer, mais aussi le sensibiliser, le cas échéant à une possible réorientation.

- Présentation de l'atelier à l'admission/stage (cf : groupe activité)
- Présenter/expliciter le travail à accomplir
- Organiser/répartir le travail
- Présentation plus précise de l'activité et/ou des tâches confiées à chacun
- Soutiens au quotidien/suivi de l'accomplissement de la tâche
- Adaptation au poste
- Faciliter l'intégration dans une équipe
- Accompagnement dans l'activité réalisée en milieu ordinaire
- Acquérir une connaissance plus fine du champ de production (cf : Groupe formation à la vie professionnelle)

e. Accompagnement éducatif et social

A - Principes et éléments de positionnement

- Prendre en compte la diversité du public accompagné et ses spécificités en termes de pathologies et/ou de profils et d'attentes.
- Prendre en compte la personne dans sa globalité/complexité et ses dynamiques.
- Respecter les travailleurs.
- Être attentif au fait de ne pas être intrusif sur les aspects de la vie privée.
- Identifier les limites de l'accompagnement et savoir orienter vers des partenaires si nécessaire.
- S'appuyer sur une vision pluridisciplinaire de façon à mieux identifier le mal être de tel ou tel travailleur.
- Savoir identifier les freins et les incompatibilités dans la relation éducative avec tel ou tel professionnel et favoriser des changements d'interlocuteur.
- La relation de proximité et de confiance est la condition pour accompagner sur des aspects liés à la vie sociale et personnelle.
- La relation de proximité pouvant à un moment devenir un frein (après avoir été une ressource) il est nécessaire là aussi de favoriser un changement d'interlocuteur ou une prise de distance.
- Le respect de la confidentialité est essentiel dans ce volet d'accompagnement.

B - Déclinaison en objectif général, buts

Objectif général : Soutenir la personne dans des problématiques sociales/personnelles ou relatives à ses capacités/compétences, ayant potentiellement des impacts directs et indirects sur son projet professionnel, son engagement et/ou son bien-être au travail.

Dans le but de :

- Faciliter la vie du travailleur afin qu'il soit plus disponible pour son projet professionnel.
- Que le travailleur progresse dans son autonomie sociale et professionnelle.
- Éviter le morcellement/les tensions entre vie professionnelle et vie sociale/personnelle.
- Faire en sorte que ses soucis liés à sa vie personnelle ne parasitent pas trop son investissement dans le travail et la mise en œuvre de son activité et/ou son projet.
 - Sexualité(s) :
 - * Respect des diverses sexualités et travail sur la tolérance.
 - * Dimension du choix éclairé/pratique choisie et non contrainte.
 - * Protection de son intimité/sa vie privée.
 - * Travail sur les limites/la contenance (vis-à-vis de personnes très désinhibées).
 - * Contraception/Prévention et diffusion de matériel par le planning familial.
 - Vie affective.
- Faciliter de manière indirecte l'insertion, même ponctuelle en milieu ordinaire (travail sur le savoir-être, l'intelligence des situations, la réactivité...).
- Faciliter la relation à l'autre/aux autres.

- S'assurer que son état de santé est compatible avec l'activité professionnelle :
 - Assurer un suivi en lien avec la médecine du travail.
 - L'orienter vers des acteurs de santé.
 - Veiller à l'hygiène et ses répercussions sur le travail et les relations de travail.
 - Prévention (exemple : addiction tabac/drogue/alcool ; dangers d'internet ; etc...).
- Favoriser la présence au travail (éviter les absences répétées du fait de motifs liés à la vie sociale et personnelle).
- Que leur bien-être ait des répercussions sur le travail.
- Aider le travailleur à « faire avec » son handicap/ses troubles (éviter/limiter/mettre en travail le déni).
- Faire en sorte que le travailleur se sente en sécurité hors travail (logement, relations, argent...).
- Que le travailleur puisse recevoir un soutien sur les aspects administratifs de différentes démarches (quand la personne ne reçoit pas d'aide ailleurs et/ou se trouve dans une situation d'urgence...)
 - Orienter si nécessaire vers d'autres personnes ou structures ressources.
- Sensibiliser le travailleur à ce que recouvre/peut recouvrir la citoyenneté (vote, courants politiques, civisme, racisme...).
- Faciliter sa compréhension de ses droits (en tant qu'usager d'un ESMS) et l'accompagner pour les faire valoir :
 - Compréhension du règlement de fonctionnement (et actualisation) mais aussi des autres outils de la loi du 2 janvier 2002.
 - Les droits et devoirs.
 - Sensibiliser à ce que recouvre la maltraitance et à la nécessité de se protéger et/ou d'alerter.
 - Les conséquences de ses actes et les sanctions.
- Encourager, proposer la pratique et/ou orienter vers des activités diverses (culturelles, sportives, loisirs...) afin de permettre au travailleur de mettre en travail/d'améliorer/d'explorer ses capacités et élargir son champ d'action (en partant de l'hypothèse que cela aura indirectement des impacts sur sa manière de travailler ou d'envisager le travail) :
 - Travail sur la créativité, la souplesse, la rapidité, la précision, la concentration, les enchaînements logiques...
 - Cela peut aussi constituer un complément du travail réalisé autour des gestes et postures (cf. : Groupes « formation professionnelle » et « accompagnement dans le travail »)

f. Soutien psychologique

A - Principes et éléments de positionnement

Tous les professionnels peuvent être amenés à soutenir psychologiquement les travailleurs handicapés.

Chaque professionnel se doit d'être attentif aux signes (plus ou moins discrets) qui témoignent de l'état ou de la situation de chaque travailleur handicapé.

- Ces observations seront partagées en équipe afin de déterminer si une action de soutien doit être mise en place.

Il est essentiel de rappeler que ce qui est manifesté par le travailleur handicapé à certains moments, n'est pas à prendre au pied de la lettre, mais à replacer dans le cadre des manifestations de sa pathologie.

- Le premier prérequis est de rappeler que les symptômes permettent aux personnes concernées de soutenir leur être au monde.
- Le second prérequis est de souligner l'importance de la fonction d'écoute, au cœur de la relation éducative.
- Il existe une incertitude fréquente sur le sens de ce qui est manifesté (manifestation de la pathologie, évitement d'une situation, refus ou difficulté à s'engager dans le travail, expression d'un mal-être réel...). C'est bien l'analyse, partagée en équipe, d'un faisceau de signes concordants qui permet de donner du sens à ce qui est exprimé par le travailleur handicapé.

Il est également incontournable d'être attentif aux modes d'expression singuliers de chaque travailleur.

Adapter l'environnement de travail, ne vise pas seulement à permettre/faciliter l'activité professionnelle, mais surtout de permettre au travailleur handicapé de se sentir bien au travail et/ou de se sentir contenu/rassuré/protégé...

L'hypothèse soutenue par les professionnels est que le fait, pour le travailleur handicapé, de pouvoir exprimer régulièrement son ressenti/son vécu/ses tensions-émotions... et d'être entendu dans cette expression, permet de minimiser le nombre et/ou l'intensité des passages à l'acte.

La circulation de la parole singulière de chacun (à travers l'expression verbale et non verbale) dans l'institution, nous semble une condition incontournable pour que chaque travailleur en situation de handicap investisse ce champ (de la parole).

La place de l'inconscient est reconnue comme inhérente à toute relation :

- Elle est donc présente dans la relation d'accompagnement et doit être mise en travail. Les notions de transfert et de contre-transfert constituent à ce sujet des références incontournables.

B - Déclinaison en objectif général et secondaires

Objectif général : Que le travailleur handicapé se sente suffisamment disponible et en sécurité sur le plan psychique, pour soutenir une activité professionnelle dans le collectif.

L'objectif général a été décliné en effets attendus pour le travailleur handicapé (annexes) il sera nécessaire de regrouper ces derniers autour d'objectifs intermédiaires qui restent à élaborer. *Axe de progrès.*

V- POSITIONNEMENT DANS L'ENVIRONNEMENT ET LOGIQUES DE COOPERATION

1. Contexte / besoins / territoire

L'ESAT Ateliers Kennedy est un acteur essentiel du secteur médico-social local. Il participe, en partenariat avec d'autres acteurs, à l'accompagnement et au parcours de vie des personnes en situation de handicap.

L'accomplissement de ses missions ne peut être envisagé de façon autonome, mais en articulation avec l'ensemble des partenaires. La dimension de partenariat est essentielle, elle est au cœur du fonctionnement de l'établissement. Une vigilance doit être apportée afin d'éviter tout repli sur soi qui peut apparaître, souvent par facilité. Les pratiques professionnelles s'inscrivent dans une dynamique d'ouverture.

L'ESAT Ateliers Kennedy est un des premiers ESAT créé en France il y a 50 ans. Dans la dynamique d'innovation des débuts, les équipes ont su faire évoluer les activités et les pratiques.

Observatoire de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, l'établissement s'inscrit dans la réflexion sur son évolution portée au niveau national.

2. Partenariats internes

a. Les liens ESAT / SAESAT (Ateliers Kennedy)

La SAESAT a été ouverte en 1995. Son projet actualisé en 2013, n'a pas changé sur le fond mais sa finalité et son offre ont été largement reprécisées. L'appropriation de ce projet revisité par l'ensemble des intervenants constitue une condition d'une meilleure articulation entre les deux dispositifs (ESAT et SAESAT). *axe de progrès.*

L'orientation vers la SAESAT part du projet personnalisé du travailleur. La SAESAT est envisagée comme un service à part entière, un partenaire à solliciter en réponse aux difficultés identifiées que peuvent rencontrer les travailleurs (difficulté momentanée liée à un événement externe, besoin de temps pour reprendre le rythme au retour d'une longue maladie, baisse de motivation, etc...), ou pour préparer le départ à la retraite. L'ESAT fait une demande écrite de prise en charge en spécifiant les axes sur lesquels l'équipe de la SAESAT pourrait intervenir.

Si la personne accueillie en SAESAT bénéficie d'un projet dépendant de cette structure, ce dernier vient compléter le projet personnalisé de la personne à l'ESAT.

Bien que la SAESAT commence à ouvrir son offre à d'autres ESAT, la majorité des personnes accueillies travaillent aux Ateliers Kennedy et l'accueil des stagiaires en SAESAT se fait toujours en parallèle d'un accueil sur l'ESAT. Les deux structures travaillent donc en étroite collaboration et des modalités organisationnelles sont encore à préciser *axe de progrès*.

b. Les liens ESAT Ateliers Kennedy / ESAT La Bulle Bleue

L'ESAT La Bulle Bleue a ouvert ses portes en 2012. Cet Établissement, installé sur le site même de l'ESAT Ateliers Kennedy, est une entité distincte bien que les deux établissements font partie d'une seule institution (direction unique, mutualisation administrative et opérationnelle, etc...).

Une convention a été signée entre les deux ESAT, qui prévoit les modalités de passage d'un établissement à l'autre, s'agissant des personnes en situation de handicap (nécessité d'un accueil en fonction du projet personnalisé (stage), en réponse à une surcharge de travail temporaire, à un événement indésirable, à un stage en vue d'admission).

La cohabitation de deux établissements qui ont des projets qui, dans le milieu ordinaire, se retrouvent parfois en tension (production industrielle/production artistique) pourrait être rendue plus fluide avec la mise en place de règles d'organisation communes. *Axe d'amélioration* La rencontre mise en place avec l'équipe de La Bulle Bleue pour travailler à la rédaction de ce présent projet d'établissement a fait émerger la nécessité d'un travail commun sur plusieurs champs.

Les deux ESAT sont également liés par les personnes qu'ils accueillent et qui partagent un même espace bien que les horaires et les rythmes de travail soient différents. Il est prévu que les Conseils de la Vie Sociale se réunissent au moins une fois par an en un Conseil unique pour aborder les sujets qui touchent les deux structures.

Des temps collectifs rassemblent les trois établissements (les deux ESAT et la SAESAT) à plusieurs moments dans l'année : participation aux festivals organisés par La Bulle Bleue, les portes ouvertes des deux établissements ont lieu le même jour.

c. Les liens ESAT / ADPEP 34

L'ADPEP 34 est impliquée dans la gestion globale de l'établissement, ses choix stratégiques et ses orientations. Les membres du bureau échangent régulièrement avec l'équipe de direction et exercent un suivi du fonctionnement. Toute décision structurante nécessite une présentation au conseil d'administration et une validation. Entre autres, les budgets prévisionnels, les comptes administratifs, les modifications du tableau des effectifs et le PPI sont soumis au conseil d'administration.

La concertation entre le directeur général et la directrice est régulière. Le directeur général est associé au fonctionnement et participe aux arbitrages et à la prise de décision. Il participe au recrutement des cadres.

Les directeurs des établissements de l'ADPEP 34 se réunissent régulièrement pour coordonner leurs actions, harmoniser leurs fonctionnements, partager des outils, en définir des communs. L'objectif de mutualisation et de partage des compétences est une des orientations à venir.

Le Comité Central d'Établissement, en articulation avec le Conseil d'Établissement Conventionnel, participe au fonctionnement associatif.

Des groupes de travail et de réflexion transversaux ont lieu (par exemple : les grilles d'entretiens individuels, la mise en place du logiciel de gestion).

Des séances d'analyse de la pratique sont mises en place pour les cadres de tous les établissements.

3. Partenariats externes

L'établissement est inscrit dans une dynamique partenariale large et ouverte sur son territoire. Celle-ci permet de répondre à la fois aux besoins et attentes des travailleurs en situation de handicap, dans une logique de complémentarité et de continuité, mais aussi d'enrichir et de alimenter la dynamique institutionnelle, ou encore de soutenir la pérennité et l'adaptation de l'activité de production.

Ces interactions multiples avec l'ensemble des acteurs du secteur sont indispensables pour un établissement centré sur l'activité professionnelle qui ne peut être découplée des autres dimensions de la vie sociale.

a. Identification des différents types de partenaires

Les partenaires liés à l'activité médico-sociale (hors ADPEP 34) :

- Les ESSMS liés au suivi des travailleurs au quotidien : Les Foyers, les SAVS, les SAMSAH.
- Les familles.
- Les associations assurant des mesures de protection des majeurs (tutelles/curatelles/MASP), et les mandataires judiciaires indépendants.
- Les ESSMS ou autres structures liés à une logique de parcours ou d'orientation : IME, IMPRO, ITEP, MLIJ, ATO, Autres ESAT, EHPAD, MAS/FAM, Entreprises adaptées, etc...
- Les établissements sanitaires
- Les acteurs de santé
- Les autres acteurs : les GEM, le planning familial, service d'addictologie, les associations pour l'accès au sport et à la culture.

Les partenaires institutionnels :

- MDPH
- ARS
- OPCA
- Organismes de formations
- CAP EMPLOI
- CD

Les partenaires à dimension politique (réseaux, fédérations, liens inter-associatifs, élus...) :

- Les associations gérant des ESMS ou des établissements sanitaires
- FEHAP
- CREAM
- URIOPSS
- HANDICAT
- ARESAT
- Les élus (parlementaires et élus locaux)
- Les médias

Les structures liées à l'activité de production et la vie de l'établissement :

- Les clients et prospects : entreprises, secteur public, particuliers, autres structures de l'ESS.
- Les fournisseurs.
- Les organismes de contrôle (sécurité...).
- Banques.
- Maintenance.

b. Regard sur les partenariats existants

Afin de faciliter l'évolution des supports d'évaluation interne et externe, le travail sur le projet d'établissement a permis, en lien avec l'URIOPSS-LR, d'élaborer une grille de lecture permettant d'appréhender l'évolution de nos relations de coopération externes. Celle-ci, en cours de validation, sera renseignée de manière régulière et les résultats intégrés au rapport d'évaluation interne.

VI - LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

1. Orientations RH et management

La politique associative privilégie la responsabilisation effective des équipes de direction des établissements.

L'ADPEP 34 a la volonté, tout en respectant la spécificité et l'autonomie des établissements d'engager une démarche de mutualisation, de partage de savoir-faire et d'harmonisation.

Cette autonomie est associée à un dialogue permanent autour des rapports d'activités et budgétaires.

La question de la mobilité au niveau des différents secteurs d'activités et des établissements gérés par l'association, est un enjeu qui commence à être mis en travail, en lien avec une dynamique de GPEC encore à construire sur le plan associatif.

L'ADPEP 34 porte une attention particulière à la qualité du dialogue social instauré par la Direction de l'établissement.

2. Politique de recrutement

L'établissement traverse une phase d'ouverture et de renouvellement des équipes.

Dans le respect de la réglementation, le choix de l'établissement est de privilégier le recrutement de personnes qualifiées.

Le recrutement des cadres se fait en lien étroit avec la direction générale de l'association

Les postes vacants font l'objet d'une information vers l'ensemble des autres établissements de l'association

La formalisation de la procédure de recrutement constitue un axe de progrès identifié.

3. Politique de formation

Il existe un plan annuel de formation élaboré de manière participative.

Ce plan sera alimenté par les résultats des entretiens professionnels annuels (mis en place en 2016).

Le contenu du plan articule des formations individuelles et collectives et/ou la participation à des séminaires/colloques ou évènements en lien avec les champs d'activité de l'ESAT ou plus largement du travail adapté.

Des formations sont mutualisées sur les deux ESAT Ateliers Kennedy et Bulle Bleue.

4. Rôles et fonctions

L'établissement systématise actuellement l'élaboration de fiches de fonction et de fiches de poste.

La politique de délégation et de formalisation de celles-ci est une priorité de l'établissement.

Des dispositifs de soutien et de distanciation sont proposés aux professionnels : analyse des pratiques

VII - LES AXES DE PROGRES

La réflexion collective engagée pour l'élaboration du projet d'établissement a permis de définir les missions essentielles et de préciser les pratiques. Elle a mis en évidence des aspects positifs du fonctionnement mais aussi des manquements et des difficultés. Elle a généré des envies d'orientations nouvelles et de développement d'outils, afin de répondre au mieux aux évolutions des besoins des personnes accueillies.

Ce document est une base ainsi qu'une feuille de route pour les cinq années à venir.

Dans un premier temps le travail de formalisation des pratiques et d'élaboration de procédures engagé depuis quelques années doit être poursuivi et finalisé.

Parallèlement, la dimension médico-sociale de l'accompagnement doit être renforcée et structurée, dans une articulation avec la dimension de production. Dans cette dynamique, le rôle de l'éducateur référent est essentiel.

La singularité du travail des personnes en situation de handicap fera l'objet d'une réflexion afin de faire évoluer les pratiques et renforcer la dimension professionnelle. L'insertion professionnelle et sociale doit être au cœur de l'accompagnement. Le parcours du travailleur doit être envisagé dans une évolution, réfléchi dans le projet personnel d'accompagnement et de formation. La perspective d'insertion en milieu ordinaire doit être dynamisée et envisagée comme possible.

L'évolution du parcours de vie et du parcours professionnel n'est possible que dans le cadre d'un partenariat étroit et renforcé avec les Foyers occupationnels, les entreprises, la MDPH, les entreprises adaptées, les autres ESAT. C'est un axe d'amélioration essentiel pour les années à venir.

Enfin, l'établissement a connu d'importantes évolutions institutionnelles ces dernières années qui ont généré des changements importants. Ces mouvements sont riches mais nécessitent des adaptations et des réorganisations. La coordination avec les deux structures proches, La Bulle Bleue et la Section Annexe, devra, notamment, faire l'objet d'une attention particulière.

Plan d'action 2015-2020

Intitulé	Objectifs	Responsable	Organisation	Indicateurs	Échéancier prévisionnel
Finalisation de la procédure maltraitance	<p>Prévenir les actes de maltraitance.</p> <p>Préciser les actions à engager et définir les personnes ressources.</p> <p>Rendre la procédure accessible.</p> <p>Valoriser la notion de bien-être.</p>	Directrice	<p>Méthode participative avec la participation du CVS.</p> <p>Formation sur le sujet auprès des professionnels.</p> <p>Procédure élaborée par une stagiaire directrice, finalisation par l'assistante qualité.</p>	<p>Diffusion et appropriation de la procédure par les équipes et les travailleurs.</p>	<p>En cours 2014/15</p> <p>Finalisation décembre 2015.</p>
Valorisation de la dimension travail dans l'accompagnement	<p>Permettre aux travailleurs de définir leur métier et de se reconnaître dans une pratique professionnelle.</p>	Equipe de direction	<p>Définition des fiches de poste, de fiches métiers et de cahiers de compétences.</p> <p>Développement d'expériences en milieu ordinaire.</p> <p>Structuration d'un service prestations extérieures (projet, organisation, locaux).</p> <p>VAE.</p> <p>Réflexion sur la politique de rémunération.</p>	<p>Définition de métiers.</p> <p>Qualification.</p> <p>Insertion en milieu ordinaire.</p> <p>Expériences de travail hors établissement.</p>	<p>Début en 2016, poursuivi tout au long du plan d'amélioration.</p> <p>Instauration d'une prime de résultat en 2015.</p>
Définition de principes éthiques d'accompagnement	<p>Partage de valeurs communes.</p> <p>Reconnaissance du sujet.</p> <p>Déclinaison sur les activités.</p>	Directrice	<p>Groupes de travail avec les salariés et les travailleurs.</p> <p>Formations.</p>	<p>Rédaction d'un document de référence.</p>	<p>Courant 2017.</p>

Intitulé	Objectifs	Responsable	Organisation	Indicateurs	Échéancier prévisionnel
Élaboration des projets des services	Déclinaison du PE. Définitions des singularités de service.	Chefs de service	Travail participatif avec les équipes et les travailleurs.	Élaboration de documents.	Début en 2017.
Amélioration de l'articulation entre l'ESAT et la SAESAT	Amélioration du fonctionnement. Appropriation des projets de service. Précision des modalités d'organisation.	Chefs de service	Travaux d'aménagement de la section annexe. Relecture du projet de service avec les équipes. Définition d'une procédure.	Élaboration de procédures.	2015 et 2016.
Mise en place de règles d'organisation communes entre les ESAT Les Ateliers Kennedy et La Bulle Bleue	Permettre une meilleure connaissance et faciliter les relations de partenariat. Permettre une valorisation réciproque.	Directrice	Application de la convention de partenariat. Définition de procédures d'organisations. Engagement d'actions communes. Veiller à l'instauration de relations respectueuses.	Convention de partenariat. Procédures. Évènements partagés.	Tout au long du Plan d'Action.
Développement et amélioration du partenariat	Élaboration d'une grille de partenariat. Inscription dans les réseaux. Liens avec les établissements du secteur et les organismes de formation. Amélioration de la communication.	Equipe de direction	Mise en place de réunions avec les structures partenaires. Mise en place d'un questionnaire d'évaluation auprès des partenaires. Partage de manifestation. Création d'un site internet et d'une plaquette de présentation des activités.	Grille partenariale.	Engagé dès 2015, poursuivi pendant tout le plan.

Intitulé	Objectifs	Responsable	Organisation	Indicateurs	Échéancier prévisionnel
Création et appropriation d'outils de GRH	<p>Élaboration des fiches de poste.</p> <p>Élaboration de la procédure de recrutement.</p> <p>Élaboration du livret d'accueil des salariés.</p> <p>Élaboration d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.</p>	Responsable administratif	Élaborations des fiches d'entretiens, d'évaluations et de formations.		<p>Entretiens annuels en 2016.</p> <p>Fiches de poste en 2016.</p>
Amélioration de la sécurité sur le site	<p>Mise en place d'un plan de circulation.</p> <p>Création d'une commission circulation.</p> <p>Formations gestes et postures.</p>	Responsable sécurité			<p>En cours.</p> <p>Rénovation du parking en 2015.</p> <p>Suivi tout au long du plan.</p>
Actualisation des outils de la loi 2002-2	Relecture du Règlement de fonctionnement et du livret d'accueil.	Responsable médico-social			2016.
Harmonisation des réunions de chaque atelier	<p>Préciser le rythme, la durée, les contenus, le type d'animation.</p> <p>Formations sur les droits des travailleurs.</p>	Chefs de service			2016.

Glossaire

ACM	Accueil Collectif de Mineurs.
ADPEP 34	Association Départementale des Pupilles de l'Enseignement Public de l'Hérault.
AMTRH	Association montpelliéraine pour la Mise au Travail et le Reclassement des Handicapés.
ANESM	Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
ARESAT	Association Régionale des ESAT du Languedoc-Roussillon.
ARS	Agence Régional de Santé.
ATO	Atelier Thérapeutique Occupationnel.
CAT	Centre d'Aide par le Travail.
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.
CD	Conseil Départemental.
CHU	Centre Hospitalier Universitaire.
CREAI	Centre Régional d'Études, d'Actions et d'Informations « en faveur des personnes en situation de vulnérabilité ».
CVS	Conseil de la Vie Sociale.
DEL	Domaine Éducation et Loisirs.
DGAS	Direction Générale de l'Action Sociale.
EHPAD	Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes.
EPI	Équipement de Protection Individuelle.
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail.
ESS	Économie Sociale et Solidaire.
ESSMS	Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux.
ETP	Équivalent Temps Plein.
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé.
FEHAP	Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne.
GEM	Groupe d'Entraide Mutuelle.
HANDICAT	Handicaps et Aides Techniques.
HPST	Hôpital, Patients, Santé, Territoires.
IME	Institut Médico Éducatif.

IMPro	Institut Médico Professionnel.
ITEP	Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique.
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée.
MASP	Mesure d'Accompagnement Social Personnalisé.
MECS	Maison d'Enfants à Caractère Social.
MLIJ	Mission Locale d'Insertion des Jeunes.
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé.
PE	Projet d'Établissement.
PEP	Pupilles de l'Enseignement Public.
POSI	Plan d'Organisation des Secours Internes.
RH	Ressources Humaines.
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois.
SAESAT	Section Annexe d'Établissement et Service d'Aide par le Travail.
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adulte Handicapé.
SAPAD	Service d'Aide Pédagogique A Domicile.
SAVS	Service d'Aide à la Vie Sociale.
URIOPSS	Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux.
URIOPSS-LR	Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux - Languedoc-Roussillon.
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience.

Annexes

- I. Article 6 « Confidentialité », règlement de fonctionnement.
- II. Descriptif des réunions.
- III. Liste des procédures relatives au médico-social.

Annexe I

Article 6 « Confidentialité », règlement de fonctionnement de l'ESAT Ateliers Kennedy.

Troisième partie : exercice des Droits et Libertés de la personne accueillie

6 Confidentialité

Les éléments sur la situation de l'ouvrier font l'objet d'un dossier individuel. La direction garantit la confidentialité des informations qu'il contient. Son accès est réservé au personnel pour assurer le suivi individualisé. Ces informations pourront être transmises à des professionnels externes, notamment la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, en fonction des objectifs de la prise en charge. Tout le personnel est à votre disposition pour vous informer sur les données qui sont recueillies, leurs utilisations et leurs destinataires. Vous ou votre représentant légal pouvez avoir accès à votre dossier individuel (informations administratives et informations formalisées) en adressant, par écrit, une demande argumentée à l'attention du directeur.

Conformément aux articles 39 et 40 de la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée par la loi du 7 août 2004, vous ou votre représentant légal avez un droit d'accès et de rectification des données administratives vous concernant.

Conformément à l'article L.1111-7 du code de la Santé Publique, vous pouvez avoir accès aux informations médicales formalisées contenues dans votre dossier médical. Vous pouvez adresser, par écrit, votre demande argumentée à l'attention du médecin psychiatre. Seul le médecin psychiatre est habilité à délivrer ces informations.

Annexe II

Descriptif des réunions.

Quand	Qui	Contenu	Compte-rendu
Réunion de direction			
Tous les mardis de 10h à 12h. Dans la salle de réunion du bâtiment A.	Réunion animée par la Directrice, en présence du Responsable administratif et financier, et des trois Chefs de service.	Sur la base d'un ordre du jour défini par l'ensemble de l'équipe, questions relatives au fonctionnement général de l'établissement et suivi des situations.	Compte-rendu sous forme de tableau rédigé en direct et accessible. En lecture pour l'équipe de direction sur le réseau informatique.
Réunion d'information			
Un mardi par mois de 16h à 17h. Dans la salle de réunion du personnel.	Réunion animée par la Directrice en présence de l'ensemble du personnel.	Informations relatives au fonctionnement général et échanges divers.	Compte-rendu rédigé à tour de rôle par chacun des participants. En lecture pour tous sur le réseau informatique.
Réunion médico-sociale			
Un mardi par mois de 16h à 17h. Dans la salle de réunion du bâtiment H.	Réunion animée par la chef de service du médico-social en présence des éducateurs et de l'assistante éducative.	Échanges et passage d'informations relatifs à l'accompagnement médico-social.	Compte rendu rédigé par la chef de service. En lecture pour les personnes ayant accès à la partie médico-social du réseau informatique.
Réunion projets personnalisés			
Tous les jeudis de 14h à 16h. Dans la salle de réunion du bâtiment A.	Réunion animée par la chef de service du médico-social en présence de l'éducateur référent, de la psychologue, du chef de service production. La personne accueillie est reçue en deuxième partie de réunion.	Les projets de trois personnes sont arrêtés pour l'année à venir.	Pas de compte-rendu. La rédaction des projets personnalisés est finalisée lors de cette réunion.

Quand	Qui	Contenu	Compte-rendu
Réunion d'atelier			
<p>Une fois toutes les deux semaines.</p> <p>Horaires propres à chaque atelier.</p> <p>Dans l'atelier ou dans la salle de réunion du bâtiment H.</p>	<p>Réunion animée par l'éducateur référent en présence des personnes accueillies dans son équipe.</p>	<p>Échanges et passage d'informations relatifs à ce qui impacte la vie de l'atelier et la vie dans l'ESAT.</p>	<p>Compte-rendu réalisé sur un cahier qui reste sur l'atelier et est consultable par chacun des ouvriers de l'atelier.</p>
Réunion d'atelier animée par le psychiatre			
<p>Trois fois par an pour chaque équipe.</p> <p>Le lundi matin de 9h15 à 10h30.</p> <p>Dans la salle de réunion du bâtiment H.</p>	<p>Réunion animée tous les lundis matins par le psychiatre.</p> <p>En présence de la chef de service du médico-social, des ouvriers qui composent une équipe et de leur référent.</p>	<p>Échanges sur l'ambiance de l'équipe : lors de cette réunion peuvent être mises à plat les tensions, les difficultés passagères, etc... Et échanges sur des sujets divers qui interpellent l'équipe.</p>	<p>Pas de compte-rendu.</p> <p>Règle première : on ne parle pas des personnes absentes.</p>
Réunion clinique			
<p>Une réunion tous les deux mois par binôme.</p> <p>Le lundi soir de 16h30 à 18h30.</p> <p>Dans l'atelier du binôme concerné.</p>	<p>En présence du psychiatre, de la chef de service du médico-social, des éducateurs référents des équipes concernées.</p>	<p>Échanges sur les situations des personnes accompagnées dans les deux équipes.</p>	<p>Pas de compte-rendu.</p>
Groupe de parole			
<p>Une fois toutes les deux semaines.</p> <p>Le jeudi ou le vendredi de 9h à 10h.</p> <p>Dans la salle de réunion du bâtiment H.</p>	<p>Réunion animée par la psychologue, en présence d'un groupe d'une dizaine de personnes invitées en fonction de leurs projets personnalisés.</p> <p>Le groupe est constitué pour une période allant de septembre à juin.</p>	<p>Discussion, partage d'expériences, échanges sur la gestion des émotions, verbalisation et élaboration de la pensée.</p>	<p>Pas de compte-rendu.</p>

Quand	Qui	Contenu	Compte-rendu
Réunion de préparation du CVS			
Deux ou trois semaines avant le CVS. Dans la salle de réunion du bâtiment H.	Réunion animée par la psychologue, en présence des élus titulaires et suppléants représentant les personnes accueillies.	L'objectif de cette réunion est de rassembler les questions remontées des divers ateliers, notées sur des cahiers disposés dans chaque atelier et prévus à cet effet.	Création d'une liste de questions qui seront posées lors du CVS. Ces questions sont communiquées à la Directrice avant la réunion.
Conseil de la Vie Sociale (CVS)			
Trois fois par an. Dans la salle de réunion du bâtiment H.	Réunion animée par le Président du CVS, en présence de 4 autres représentants des personnes accueillies, 1 représentant des parents et représentants légaux, 1 représentant du personnel, 1 secrétaire et la Directrice.	Échanges selon un ordre du jour établi et questions diverses. Avis et proposition sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement.	Compte-rendu rédigé par la secrétaire. En lecture sur le réseau informatique ; en lecture dans un cahier dans la salle de pause. Distribué à chaque participant et à chaque référent d'atelier.
Réunion institutionnelle			
En Juillet et en Janvier. Dans la salle de pause Rémi Lafon.	Réunion animée par la Directrice, en présence des personnes accueillies et de tout le personnel.	Informations sur le fonctionnement général de l'établissement, bilan de production et perspectives à venir.	Pas de compte-rendu.
Réunions production			
Pour la production sur site : un mardi par mois de 16h à 17h avec un binôme différent chaque mardi. Pour les prestations extérieures : deux réunions par mois réunissant les cinq équipes.	Réunion animée par le chef de service production, en présence des éducateurs des activités concernées et de la Directrice selon ses disponibilités.	Échanges sur l'organisation de la production, les travaux en cours, la mise en place des moyens nécessaires à leur réalisation.	

Quand	Qui	Contenu	Compte-rendu
Réunion maintenance			
Tous les mercredis matin de 8h30 à 10h.	Réunion animée par le chef de service de production sur site, en présence de l'ouvrier d'entretien général du site.	Échanges sur les travaux en cours, les achats, etc...	Cahier de suivi renseigné par le chef de service. Suivi et mise à jour des fiches d'intervention.
Réunion administrative			
Tous les deux mois. Dans la salle de réunion du bâtiment A.	Réunion animée par le Responsable administratif et financier, en présence de l'équipe administrative et de la Directrice.	Questions relatives au fonctionnement du service administratif.	Compte-rendu sous forme de tableau. En lecture sur le réseau informatique (définir la règle de diffusion).

Annexe III

Liste des procédures relatives au médico-social.

PR-MS-01	Traitement d'une candidature.
PR-MS-02	Procédure d'admission.
PR-MS-03	Procédure d'un stage d'admissibilité.
PR-MS-04	Procédure du déroulement du projet individuel.
PR-MS-05	Procédure de renouvellement d'orientation.
PR-MS-06	Procédure d'accueil d'un stagiaire pour une évaluation.
PR-MS-07	Procédure de sortie.
PR-MS-08	Procédure de lutte contre la maltraitance.
PR-MS-09	Procédure pour le déroulement des élections du Conseil de la Vie Sociale.
PR-MS-10	Procédure de déroulement du Conseil de Vie Sociale.
PR-MS-11	Procédure de mise à jour du Livret d'Accueil.
PR-MS-12	Procédure de mise à jour du Règlement de Fonctionnement.
PR-MS-13	Procédure de mise à jour du Projet d'Établissement.
PR-MS-14	Procédure d'évaluation interne.
PR-MS-15	Procédure d'évaluation externe.

Cahier technique

1. Organisation de la référence : Missions et positionnement

Le référent est un interlocuteur privilégié du travailleur handicapé autour du projet personnalisé. Il coordonne, favorise et participe à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation/actualisation du projet personnalisé :

- Il centralise les informations relatives au travailleur handicapé :
 - écrits ou informations orales émanant des différents professionnels interne.,
 - écrits et informations orales émanant le cas échéant des foyers/SAVS/représentants des familles/représentants légaux/partenaires-clients, etc...
- Il rencontre le travailleur handicapé et recueille ses attentes et l'expression de son vécu vis-à-vis de l'accompagnement.
- Il synthétise les différentes informations à sa disposition.
- Il présente cette synthèse lors de la réunion de projet (animée par la responsable médico-sociale et en présence, à un moment, du travailleur s'il le souhaite) :
 - Cette synthèse est enrichie et fait l'objet d'une analyse pluridisciplinaire.
 - Cette analyse débouche sur :
 - * des hypothèses relatives à la situation de la personne et les leviers à mobiliser dans l'accompagnement,
 - * des objectifs d'accompagnements et une planification de leur réalisation :
 - éventuellement des actions concrètes envisagées pour mettre en œuvre ces objectifs.
 - * l'identification des professionnels qui vont participer/aider à la mise en œuvre des objectifs fixés.
- Il prend des notes pendant la réunion et formalise le document de référence (projet personnalisé) :
 - La formalisation est validée par la responsable médico-sociale.
- Il veille au suivi de la mise en œuvre des objectifs fixés et reste attentif, en lien avec les autres professionnels concernés, à la nécessité de faire évoluer le projet initial en fonction de ce qui se passe :
 - La responsable médico-sociale contrôle, en lien avec lui, le respect des échéances et valide, le cas échéant, la nécessité de réorienter le projet.
- Il veille aux échéances d'évaluation / réactualisation du projet :
 - Évolutions envisagées lors de la mise en œuvre,
 - Ou réactualisation du projet telle qu'elle est prévue par la loi et/ou le projet d'établissement.
- Il sensibilise l'ensemble des professionnels concernés sur la préparation de ces évaluations.

En lien avec le rôle du référent, nous rappelons ici différents points associés au métier d'éducateur :

S'agissant du suivi des incidents survenant au quotidien (en lien ou pas avec le référent) :

- Il est rappelé que le rôle de chaque professionnel de l'ESAT est d'intervenir en cas de problème, qu'il soit référent ou pas de la personne ou des personnes impliquées.

- Plus largement, le métier d'éducateur aux Ateliers Kennedy implique une responsabilité vis-à-vis de l'ensemble des travailleurs dans et hors de l'atelier.

Le soutien à l'expression et à la citoyenneté fait partie intégrante du métier d'éducateur.

Le métier implique également, au-delà de l'accompagnement dans le travail, une partie de soutien sur différents plans (l'accompagnement éducatif-social). Il suppose encore une participation au travail.

2. Droits / expression / participation des travailleurs en situation de handicap

Plusieurs dimensions sont concernées par la thématique des droits et de l'expression des travailleurs en situation de handicap :

a. Participation autour du projet personnalisé

Le travailleur participe activement au processus d'élaboration du projet d'accompagnement qui le concerne (l'élaboration ou l'actualisation du projet peut être réalisée en même temps que le renseignement du document de la CDAPH, permettant le renouvellement de l'orientation en ESAT ou vers une autre structure).

Les modalités de participation sont les suivantes :

- Expression de ses attentes.
- Co-évaluation (avec le moniteur) de sa situation (en atelier).
- Le travailleur est invité à participer à la réunion de projet (analyse pluridisciplinaire) :
 - o Enrichir la synthèse de sa situation (le cas échéant),
 - o Réagir à l'analyse et aux préconisations des professionnels,
 - o Valider le projet.
- Il est sollicité régulièrement dans le cadre du suivi du projet individuel qui le concerne.
- Il participe à l'évaluation de sa mise en œuvre et à sa réactualisation.

b. Participation autour de la vie de l'atelier

Des réunions d'atelier favorisent l'expression du vécu/du ressenti des travailleurs. Deux types de réunions répondent à cet objectif :

- Réunion animée par le psychiatre en présence du moniteur et des travailleurs (dynamique du groupe/régulation/préoccupations partagées / ...). Les thématiques pouvant être proposées par les professionnels ou les travailleurs.
- Réunion animée par l'encadrant toutes les deux semaines. Objectifs d'informations, régulations, organisations, et liés principalement à l'activité.

c. Entretiens individuels

Les accompagnants se rendent disponibles pour assurer des entretiens avec chacun des travailleurs, à leur initiative ou à celle des professionnels. Il s'agit d'offrir une écoute et un soutien psychologique au quotidien, de faciliter l'expression de problématiques qui peuvent donner lieu à des orientations en interne ou en externe vers d'autres types d'interlocuteurs ou de régler des soucis ordinaires.

d. Les Groupes de paroles

Les groupes de paroles sont animés par la psychologue. La participation se fait sur la base du volontariat et s'inscrit dans le projet personnalisé. Un groupe de huit à dix personnes se réunit régulièrement sur une période de dix mois.

Le groupe de paroles est un outil de travail sur la parole investie « moi je » et sur l'écoute. Plusieurs thèmes peuvent y être abordés : la gestion des émotions, la verbalisation et l'élaboration de la pensée, la gestion des conflits inter et intra-individuels, la prise de distance avec la famille, la lutte contre l'isolement, l'acceptation du regard des autres, le travail, le handicap, l'expression des désirs, la vie intime, etc...

Le groupe de parole se veut être un sas, un tremplin, vers un travail plus individuel.

e. Communication et utilisation du support internet

De façon assez récente et de manière exceptionnelle, la communication (sur le plan professionnel) entre les accompagnants et les travailleurs, peut prendre la forme d'un échange par courriel (à la condition "express" que le travailleur ait préalablement donné son accord).

Cet outil de communication est parfois aussi utilisé par les ouvriers pour rester en lien avec leur atelier durant une absence.

f. Participation autour de la vie de l'établissement et dans celui-ci

A - Conseil à la Vie Sociale (CVS)

Au minimum, trois réunions sont organisées dans l'année, dont une en commun avec le CVS de l'ESAT La Bulle Bleue. Ces réunions durent en moyenne deux heures.

Ces réunions sont préparées par les représentants des ouvriers, en présence de la psychologue, quelques semaines avant le CVS. Les questions à aborder sont transmises à la Direction.

Les représentants des ouvriers continuent à être actifs, des temps d'échanges existent en dehors des temps officiels de réunion :

- Informations/messages à relayer.
- Rappel du rôle du délégué et des spécificités de cette mission.
- Un cahier (dans chaque atelier) centralise et trace au quotidien les éléments qui pourraient faire l'objet d'un traitement en CVS.

Ordinairement animée par la Directrice, la réunion du CVS devrait voir plus souvent le Président prendre son rôle d'animateur. Un membre du service administratif est présent à chaque réunion pour assurer la prise de notes pour le relever de conclusions.

Outre les représentants des ouvriers, sont présents : un membre du Conseil d'Administration, un représentant des familles et représentants légaux, ainsi qu'un représentant des professionnels de l'ESAT, en accord avec la réglementation.

Le compte-rendu, validé par la Direction et signé par le Président, est diffusé aux participants de la réunion et un exemplaire est mis à disposition de tous (sur le réseau, dans chaque atelier et dans la salle de pause).

B - Commissions

Des commissions sont mises en place ou prévues afin de favoriser la participation autour de préoccupations relevant de la vie quotidienne à l'ESAT :

- Menus.
- Organisation de la circulation sur le site.
- Aménagement de la salle de pause.

C - Participation aux évaluations interne/externe et rédaction des outils de la loi 2002-2

Les travailleurs sont et seront sollicités régulièrement pour exprimer leur vécu s'agissant de l'accompagnement qui leur est proposé dans le cadre d'entretiens individuel ou de groupe. La synthèse des résultats de ces entretiens vient alimenter la réflexion autour de l'évaluation interne.

La réactualisation du projet d'établissement implique également une sollicitation des travailleurs en situation de handicap afin :

- d'une part d'appréhender comment leur avis (exprimé dans le cadre de l'évaluation interne) a été pris en compte (dans la réactualisation du PE),
- mais aussi de leur permettre de donner un avis complémentaire sur les grandes lignes du projet d'établissement (notamment sur la partie concernant l'offre d'accompagnement).

Les travailleurs sont et seront également participants lors des réécritures du règlement de fonctionnement et du livret d'accueil.

Dans le processus de réactualisation du projet d'établissement, des échanges ont eu lieu avec les membres du CVS à propos de l'offre d'accompagnement. En voici les principaux enseignements :

- * La présentation des différents pôles d'activités lors de cette réunion, qui cherchait à matérialiser une logique « métier », a clairement montré que la dénomination de ces secteurs d'activités n'était pas stabilisée (pas assez claire) du point de vue de l'établissement, mais aussi qu'elle n'était ni compréhensible, ni repérante pour les travailleurs handicapés (axe de progrès).

- * La notion de projet nécessite sans doute encore pas mal d'effort d'explication tant elle renvoie à des contenus différents (projets personnels, projet professionnel, projet d'atelier, projet d'établissement...).
- * Le rôle structurant et rassurant des réunions hebdomadaires a été plébiscité.
- * Le rôle du référent appréhendé dans ses dimensions de soutien autour du Projet Personnalisé, soutien au quotidien, confident, a été rappelé.
- * La présentation de la palette de l'offre d'accompagnement a permis aux travailleurs handicapés de faire des liens entre celle-ci et ce dont ils pouvaient déjà bénéficier à l'ESAT.
- * Les demandes récurrentes des travailleurs handicapés :
 - Connaissance du chiffre d'affaire mensuel (qui motive),
 - Visiter d'autres ESAT et rencontrer les travailleurs et moniteurs, faire des stages dans d'autres ESAT,
 - Changer d'atelier (sur un pôle) et conserver son référent,
 - Avoir plus d'information sur les possibilités de travail en milieu ordinaire.

D – Groupe d'expression/sensibilisation ponctuels (autour d'une thématique ou lié à une actualité)

- Lors d'un départ d'un ouvrier ou d'un éducateur, professionnels et travailleurs handicapés sont sollicités pour s'exprimer (sous une forme ou une autre) à ce sujet.
- Sensibilisation à la sécurité routière.
- Interventions du planning familial.
- Sensibilisation aux risques du tabagisme.
- Sensibilisation aux risques des addictions (drogue, alcool, etc...).
- Sensibilisation aux dangers d'internet.
- Présentation des GEM (Groupe Mutuel d'Entraide).
-

E – Les échanges informels

Les professionnels de l'ESAT soutiennent par ailleurs et bien évidemment, de nombreux échanges informels tout au long de la journée et dans diverses circonstances (travail, pauses, transports...).

F – Supports de communication et d'expression

Outre les cahiers présents dans les ateliers pour recueillir les questions relevant du CVS, les ouvriers ont à leur disposition d'autres outils :

- Les relevés de conclusions du CVS et des commissions menus sont disponibles dans la salle de pause.
- Un panneau d'affichage est à disposition dans la salle de pause. Les ouvriers peuvent y afficher des informations avec le soutien de l'assistante éducative.

