



Projet d'établissement ESAT « Les Piérides » 2019-2023



E.S.A.T « Les Piérides »
65, rue du Chanoine Deseille
62 500 Saint-Martin-Lez-Tatinghem
☎ 03.21.88.38.63
💻 esat@apei-saint-omer.fr

Validé par le Conseil d'administration du : 14.10.19
Présenté au Conseil de la Vie Sociale du : 14.10.19

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
Avant-Propos	7
Le mot de la Direction	9
Partie 1 – Présentation de l’ESAT d’aujourd’hui	10
I. Le cadre d’action de l’ESAT « Les Piérides »	10
1. De l’Apei à l’ESAT : du Projet Associatif Global au Projet d’établissement	10
2. Quelques mots d’histoire	11
3. Les références réglementaires de l’ESAT	11
a. Carte d’identité de l’établissement.....	11
b. Un cadre législatif en mouvance.....	12
4. Les missions de l’ESAT	13
II. Le public accompagné.....	14
1. Les besoins sur le territoire	14
2. Caractéristiques des usagers	14
a. Quelques chiffres	14
b. Les besoins et attentes des ouvriers : leur projet personnalisé	19
3. Caractéristiques des aidants.....	20
III. Nos prestations d’accompagnement.....	20
1. Participation, Citoyenneté et Inclusion des personnes	20
a. L’inclusion	20
b. La participation.....	21
2. Nos procédures d’accompagnement	22
a. La liste d’attente.....	22
b. La préadmission et l’admission à l’ESAT	23
c. La sortie de l’ESAT	25
d. Le dossier de l’usager	25
3. Les ateliers et prestations professionnelles	25
a. Les Espaces Verts.....	26
b. La Menuiserie.....	26
c. La Mécanique	26
d. Le conditionnement	27
e. La prestation « hors les murs ».....	28

f.	Les activités de nettoyage	28
g.	La mise à disposition en milieu ordinaire de travail	28
4.	Les actions de soutien	28
5.	Les formations à destination des ouvriers	30
6.	La Valorisation des compétences des ouvriers	31
7.	L'Accompagnement médico-social	32
a.	Suivi psychologique	32
b.	Suivi administratif et social	32
8.	Accompagnement à la santé	33
a.	Les soins dans le projet personnalisé	33
b.	Management de la gestion des risques	33
c.	Partenariats et Réseaux Santé	35
IV.	Gestion des risques et Bientraitance.....	36
1.	La prévention des risques.....	36
2.	Ethique et Bientraitance.....	36
V.	Les moyens alloués au fonctionnement de l'ESAT	37
1.	Les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire.....	37
a.	Tableau des emplois	37
b.	Organigramme	38
c.	Accompagnement des parcours professionnels	38
2.	La situation et l'implantation de l'ESAT	39
3.	Eléments budgétaires	40
a.	Le CPOM.....	40
b.	Le système de facturation	40
4.	Organisation des instances de travail	40
5.	Logistique	41
a.	Parc Automobile.....	41
b.	Informatique	41
VI.	L'ouverture à et sur l'extérieur.....	42
1.	Coopération et mutualisation.....	42
a.	Partenariats et réseaux.....	42
b.	L'accueil des stagiaires	42
c.	Site Qualifiant.....	43
d.	Les liens avec les autres établissements	43
2.	Insertion dans la ville et sur le territoire de l'audomarois.....	43

3. Communication externe.....	43
VII. Processus de progrès et d'amélioration de la qualité	44
1. Les évaluations.....	44
2. L'organisation de la démarche qualité au sein du pôle enfance	45
3. Mesurer la satisfaction	45
Partie 2 – Cap sur 2023 vers l'ESAT de demain	46
I. Les axes de travail	46
II. Le plan d'action.....	47
III. Le suivi et l'évaluation du projet	53

Glossaire

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés

AG : Assemblée Générale

Apei : Association Familiale de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales

ANESM : Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des établissements Médico-Sociaux

ARS : Agence Régionale de Santé

CA : Conseil d'Administration

CAT : Centre d'Aide par le Travail (devenu ESAT)

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CH : Centre Hospitalier

CHRSO : Centre Hospitalier de la Région de Saint-Omer

CODIR : Comité de Direction

COFIL : Comité de Pilotage

COVIL : Comité de Vigilance

CPOM : Contrat Pluriannuels d'objectifs et de Moyens

CVS : Conseil de la Vie Sociale

Déqualco : Développer les qualifications et les compétences professionnelles

DLU : Dossier de Liaison d'Urgence

EA : Entreprise Adaptée

EHPA-H : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Handicapées

ELSAA : Entente Locale pour le Soutien aux Aidants de l'Audomarois

EPE : Equipe Pluridisciplinaire d'évaluation de la MDPH

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

ETP : Equivalent Temps Plein

FALC : Facile à Lire et à Comprendre

FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé

FEI : Fiche d'Évènements Indésirables

FV : Foyer de Vie

GCMS : Groupement de Coopération Médico-Sociale

HAS : Haute Autorité de Santé

IME : Institut Médico-Educatif

IMPro : Institut Médico Professionnel

ISO : Organisation Internationale de Normalisation

MDPH : Maison Départementale des Personnes handicapées

Osmose : Outil du Système Mutualisé des Orientations en Services et Etablissements

PAG : Projet Associatif Global

RBPP : Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles

SAJ : Service d'Accueil de jour

SAMO : Services et Actions en Milieu Ouvert

SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

SATT : Section Aménagée du Temps de Travail

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SESSAD : Service d'Éducation Spécialisée et de Soins A Domicile

SMQ : Système de Management de la Qualité

Udapei : Union départementale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

Unapei : Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

UVPHV : Unité de Vie pour Personnes Handicapées Vieillissantes





Avant-Propos

L'action de l'ESAT « Les Piérides » s'inscrit dans les missions générales de l'Apei de l'arrondissement de Saint-Omer, telles que présentées dans le Projet Associatif 2018-2022.

Au-delà de l'association, il s'agit de travailler dans le sens des convictions portées par le mouvement de l'Unapei dans le domaine du travail : « Les personnes handicapées sont compétentes. Elles doivent pouvoir accéder à une activité professionnelle et vivre de leur travail. Les environnements de travail doivent s'adapter à leurs singularités pour leur permettre de contribuer pleinement à la vie économique de notre pays. »

Principal mouvement associatif français, l'Unapei regroupe 550 associations, animées par des bénévoles, des parents et des amis de personnes handicapées. Depuis 60 ans, elles innovent sur tous les territoires et agissent avec et pour les personnes en situation de handicap.

Pour introduire le premier projet associatif de l'Apei de l'arrondissement de St-Omer, le président, Docteur EVERAERE écrivait « l'Apei a maintenant une longue histoire derrière elle, et elle a un avenir à construire : Avenir qui doit se réfléchir, s'imaginer, s'écrire ». Dans la continuité, le conseil d'administration et l'ensemble des acteurs de l'association ont adopté au cours de l'Assemblée Générale extraordinaire de mars 2018 le nouveau PAG 2018-2022.

Ce projet est porteur de perspectives et a pour but d'impulser la mobilisation de tous les acteurs de l'Association en :

- ✚ Défendant ses valeurs : Citoyenneté ; Solidarité ; Respect et Tolérance
- ✚ Traduisant les grandes orientations pour les années à venir
- ✚ Répondant aux évolutions avec engagement, persévérance et anticipation
- ✚ Recherchant des solutions innovantes à même de répondre aux nouveaux besoins et attentes des personnes en situations de handicap et de leur famille
- ✚ Fédérant les missions et l'action de tous : personnes handicapées, familles, professionnels, bénévoles et partenaires.

La stratégie associative s'appuie sur des principes d'action forts tels que la transparence, le bénévolat, la bientraitance, l'innovation, le professionnalisme, la bonne gestion, l'ouverture sur l'extérieur, le partenariat.

Elle se décline en 4 axes :

Axe stratégique 1 : Accompagner des personnes dans leur parcours

- Par l'écoute des besoins et des attentes des personnes
- Par l'accessibilité (accès facilité de tout à tous) pour une réelle participation de la personne à la construction, la mise en œuvre et l'évolution de son projet de parcours

- Par une attention à l'égard de publics nouveaux et en réaffirmant le développement du partenariat avec d'autres acteurs
- Par la réussite de la recomposition de l'offre

Axe stratégique 2 : Développer le sentiment d'appartenance à l'association en réaffirmant et en partageant la spécificité du mouvement parental :

- Par le militantisme des adhérents et l'esprit d'entreprise des professionnels
- Par la promotion de nouvelles formes d'interventions bénévoles
- Par le renforcement de la politique d'action familiale

Axe stratégique 3 : Identifier les besoins, les attentes et les projets. Oser innover et évaluer des solutions, des réponses non existantes pour les personnes de 0 à 99 ans

- Par la mobilisation de toutes les ressources possibles, au-delà du cadre des politiques publiques, pour être force de proposition, à partir d'une veille environnementale locale (y compris auprès des usagers et des familles), départementale, régionale, nationale, européenne et internationale.

Axe stratégique 4 : Promouvoir l'image du mouvement parental et les actions associatives

- Par la promotion du projet associatif et de ses actions
- Par une communication adaptée et ciblée selon les publics recensés
- Par la mise en valeur des forces et qualités de l'association auprès des partenaires, des élus, du grand public



Apei les Papillons Blancs de l'arrondissement de Saint-Omer

Le mot de la Direction

L'écriture d'un projet d'établissement fait référence à un contexte, aux moyens mis en œuvre, aux ressources disponibles et à la volonté de tout un chacun de penser l'avenir pour les personnes accompagnées par l'ESAT mais également des professionnels qui œuvrent chaque jour à la qualité d'accueil et d'accompagnement des usagers et de leurs familles.

Le projet d'établissement est un cadre d'action pour tous, c'est un document de référence qui évolue et qui doit être évalué. Il porte les ambitions de l'ESAT « Les Piérides » et intègre un plan d'action qui constituera **le nouveau défi de la période 2019-2023**. Chacun des membres de l'équipe aura pour mission d'apporter une contribution efficace à la réussite de ce projet commun.

Si l'élaboration du projet est bien l'aboutissement d'un travail qui a mobilisé l'équipe pluridisciplinaire, il n'est pour nous que le point de départ d'un travail de pilotage, bien plus important encore. Il contribuera, par l'effectivité de sa mise en œuvre, à la déclinaison des **valeurs** qui sous-tendent le PAG de l'Apei.

Depuis ces dernières années, les ESAT traversent de nombreuses mutations en lien avec celles du secteur médico-social.

Pour autant, il n'en reste pas moins qu'il appartient à chaque établissement d'accueillir des personnes en situation de handicap avec toutes les évolutions induites et d'offrir à chacun, à partir d'activités liées au travail, une vie sociale et professionnelle.

Cette réécriture permettra donc de prendre en compte toutes les modifications de ces dernières années tout en continuant à assumer la double mission des ESAT à savoir :

- **Accompagner vers l'autonomie, la citoyenneté au travers d'un accompagnement personnalisé.**
- **Garantir une activité professionnelle à chaque personne accueillie dans une logique de parcours professionnel.**

L'Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) « Les Piérides » accueille des personnes qui présentent une déficience intellectuelle et/ou des troubles associés en leur offrant des conditions de travail adaptées, des activités professionnelles et/ou de soutien leur permettant de développer leur autonomie ainsi que leurs capacités tout en leur assurant un bien-être.

Parce que le projet d'établissement a demandé implication et investissement, nous adressons tous nos remerciements à l'ensemble des personnes qui ont participé à son élaboration. Il donnera des repères aux professionnels dans l'exercice de leur activité et conduira l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble. Il a une vocation multiple qui lui permet, entre autre, de communiquer, fédérer, informer, évoluer, intégrer, soutenir mais aussi valoriser. Embarqués dans le « **Bateau de l'Apei** »¹, la réécriture du projet aura eu pour ligne de conduite le Projet Associatif Global 2018-2022 sans lequel nous ne saurions naviguer.

M. Philippe Delezoide
Directeur du Pôle de Jour

Mme Marieke SEYS
Chef de Service Educatif

¹ Propos du Président de l'Apei Mr Léost dans le PAG p. 9

Partie 1 – Présentation de l'ESAT d'aujourd'hui

I. Le cadre d'action de l'ESAT « Les Piérides »

1. De l'Apei à l'ESAT : du Projet Associatif Global au Projet d'établissement

L'Apei Les Papillons Blancs de l'Arrondissement de Saint Omer est une association fondée en 1961 par des parents d'enfants handicapés intellectuels sous l'impulsion du Dr DARRAS. Elle adhère au Mouvement des Papillons Blancs, plus spécifiquement à l'Udapei du Pas de Calais, l'Unapei Hauts de France et l'Unapei.



Elle s'est, depuis, développée au cours de différentes périodes : une première « fondatrice », puis un temps « d'installation et d'épanouissement » avec la création de différentes structures permettant de mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées.

Vient plus tard une période de « développement et d'ancrage » qui permet de voir naître foyer et services.

C'est ensuite une phase de modernisation que connaît l'Apei afin de toujours s'adapter aux évolutions législatives notamment. Et enfin, depuis presque 10 ans c'est à l'époque de « la mutualisation et des partenariats » que vit l'association.

Son siège se situe à Saint Martin Lez Tatinghem. Une des spécificités de l'Apei repose d'ailleurs sur la localisation à proximité de l'ensemble des établissements et services.

Les statuts ont été révisés en 2012 sous la présidence de Mr EVERAERE.

Depuis, les maîtres mots de l'Apei de Saint-Omer sont : accueil, bienveillance, dynamisme. Les Valeurs qui fondent son action au quotidien sont : **Citoyenneté, solidarité, respect et tolérance.**



Au fil du temps, l'offre d'accompagnement s'est étoffée en proposant des solutions d'hébergement, d'accompagnement au domicile, de travail et d'activités au profit des personnes: Foyer d'Hébergement, Foyer D'accueil Médicalisé, UVPHV, EHPA-H, ESAT, SATT Entreprise Adaptée, SAVS, SAMSAH, SESSAD, Accueil de Jour - pour aboutir à l'offre de service que nous connaissons aujourd'hui.



L'ESAT « Les Piérides » a voulu son projet dans la lignée du projet associatif tant de par les valeurs mises en œuvre au quotidien par l'ensemble de l'équipe que dans sa vision pour les années à venir.

2. Quelques mots d'histoire

Créé en 1964, la structure est à l'époque un IMPro (Institut Médico Professionnel) qui accueillait alors de jeunes adultes.

Cet établissement permettait d'accueillir les usagers et de leur offrir un travail. Néanmoins, celui-ci revêtait davantage un caractère « occupationnel ». Il n'y avait pas de rémunération et les personnes touchaient un « pécule ».

Très vite, le travail demandé ne correspondait plus aux besoins et attentes des personnes, l'Impro devient alors un Centre d'Aide par le Travail (CAT) en 1966.

Progressivement au cours des années, l'établissement passe d'un agrément de 30 à 191 Equivalent Temps Plein (ETP).

Du fait des temps partiels, ce sont 208 travailleurs qui y sont accueillis à l'été 2019.

En 2014, pour ses 50 ans l'ESAT prend l'appellation « Les Piérides ».



Les Piérides sont des Papillons Blancs de notre région, d'où le lien avec le mouvement parental.

La variété de piéride la plus présente sur notre secteur est située dans le marais, c'est « la Piéride du chou », elle est donc audomaroise.

Mais on peut aller encore plus loin ; La Piéride est un papillon « commun » on le trouve dans tous les milieux : jardins, prairies etc. Commun cela veut dire « comme tout le monde », ce n'est pas un terme péjoratif mais au contraire ce que l'on peut souhaiter pour toutes les personnes en situation de handicap.

3. Les références réglementaires de l'ESAT

a. Carte d'identité de l'établissement

Jusqu'à aujourd'hui, L'ESAT « Les Piérides » constitue avec le Potendal (Section d'accueil de Jour et Section Aménagée du temps de travail) et L'entreprise Adaptée « Atelier du Lobel » le Pôle du Jour de l'Apei de l'arrondissement de St-Omer, dirigé par Mr Philippe Delezoide.

Depuis fin 2018, un travail de réflexion et de réorganisation des activités de jour est en cours au niveau associatif. Le Conseil d'administration a d'ailleurs validé en octobre 2019, le fait que le Potendal dépende désormais du pôle hébergement. Le Pôle de jour sera donc maintenant « focalisé » sur le travail adapté.

L'ESAT fonctionne en semi-internat 225 jours par an. Il propose un accueil de jour à destination de 208 adultes. L'autorisation permet d'accueillir des ouvriers dès l'âge de 20 ans.

Néanmoins, l'ESAT pourrait, dans certaines situations exceptionnelles et après accord de l'ARS et de la MDPH, accueillir des jeunes dès 18 ans par dérogation.

Les adultes orientés vers notre établissement habitent sur le secteur géographique élargi de l'audomarois et plus généralement dans le Pas-de Calais et pour quelques-uns dans le nord.

Les ouvriers sont répartis sur plusieurs ateliers au sein de l'ESAT: conditionnement-emballage, mécanique-usinage, menuiserie, espaces verts. Un atelier « hors les murs » de fabrication de palettes en carton est également mis en place sur le site de la « Cartonnerie de Gondardennes » à Wardrecques. Au-delà de ces ateliers, des prestations diverses peuvent être réalisées en fonction des demandes : vitrerie, mailing, etc.

b. Un cadre législatif en mouvance

Regarder en arrière permet de constater que le cadre légal des CAT devenus ESAT ne cesse d'évoluer.

Cependant, quelques lois essentielles définissent le cadre de fonctionnement de l'établissement.

- ✚ La création du secteur dit protégé, en 1954 avec les centres d'aide par le travail (CAT)
- ✚ La loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 qui utilise pour la première fois le terme de « travailleurs handicapés » et élargit le principe d'obligation d'emploi et de réinsertion professionnelle aux invalides civils.
- ✚ La loi n°75-534 du 30 juin 1975, en faveur des personnes handicapées notamment son article 39 et n°75-535 relative aux institutions sociales et médico-sociales.
- ✚ Le décret 77-1546 du 31 décembre 1977 pris en application de l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale qu'a introduit dans ce code l'article 30 de la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées a pour effet de donner aux centres d'aide par le travail une nouvelle base réglementaire.
- ✚ La circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail
- ✚ La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a institué une obligation pour les employeurs publics et les établissements privés de 20 salariés et plus d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leurs effectifs.

Ces lois et leurs applications marquent une rupture avec les législations précédentes et sont le fondement des politiques sociales du 20^{ème} siècle.

L'aube du 21^{ème} siècle marque le changement. Deux lois fondatrices vont obliger les établissements à se mettre en mouvance :

- ✚ La loi n°2002-2 du 02 janvier 2002 « rénovant l'action sociale et médico-sociale » qui a fixé de nouvelles règles relatives aux droits des personnes.
- ✚ La loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

La première renforce le droit des usagers et les obligations des établissements : évaluation interne et externe de la qualité des services rendus pour ces derniers, la personne au centre de son projet, mise en place du livret d'accueil, de la charte des droits et libertés, du règlement de fonctionnement, du contrat de séjour (Contrat de Soutien et d'Aide par le travail CSAT), développement de la participation via le conseil de la vie sociale (CVS) et rédaction du projet d'établissement.

La seconde précise le fonctionnement des ESAT et réaffirme le principe de non-discrimination et d'égalité pour tous. Elle articule l'objectif d'accès au droit commun avec le droit à la compensation afin de favoriser l'accès à l'autonomie des personnes en situation de handicap. Elle apporte de nombreuses avancées sur les domaines suivants : accueil des personnes handicapées, droit à compensation, ressources, scolarité, emploi, accessibilité, citoyenneté et participation à la vie sociale. Elle crée une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dans chaque département

L'ESAT répond dans la mesure de ses possibilités aux grandes orientations définies par ces documents.

Au-delà de ce contexte législatif dans lequel l'établissement se situe, ce sont les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM reprises par la HAS, les échanges avec nos partenaires mais aussi et surtout les attentes des usagers et de leurs familles ainsi que l'évolution des besoins qui influencent l'évolution des pratiques de l'équipe de l'ESAT.

4. Les missions de l'ESAT

L'ESAT « Les Piérides » fonctionne au regard de son autorisation du 25 novembre 2015 pour 191 places. Cette autorisation, en plus du cadre légal déjà évoqué, constitue le cadre formel du champ de l'intervention des professionnels de l'établissement.

Le travail proposé à l'ESAT est une composante du projet personnalisé des personnes que nous accueillons. C'est une source d'épanouissement qui passe par la reconnaissance et la valorisation des acquis professionnels par exemple.

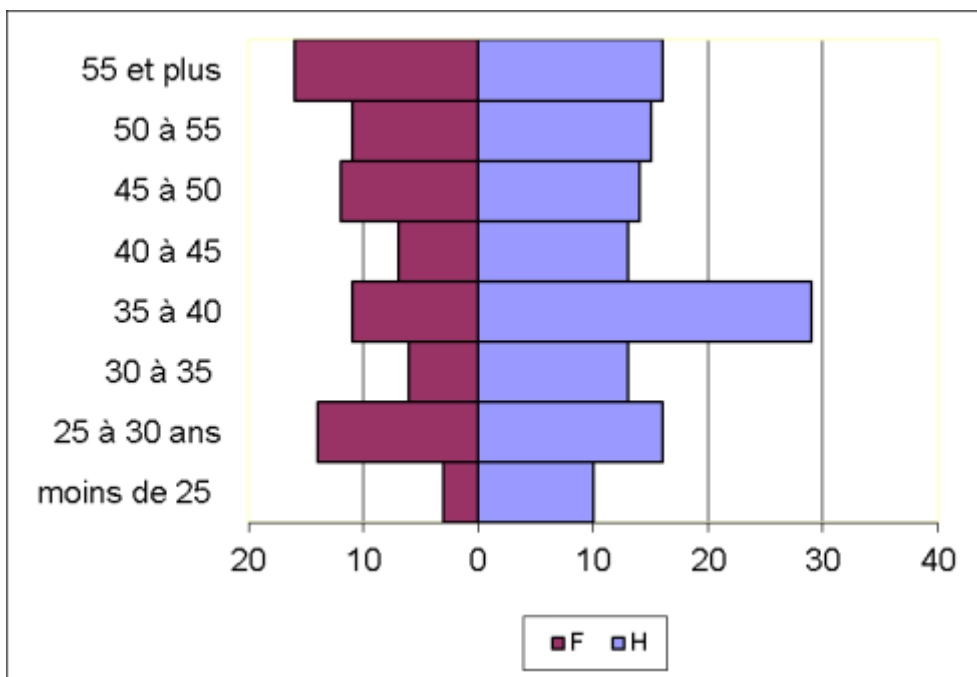
Le travail est adapté à chaque personne, il est un outil qui a pour finalité l'autonomie, la citoyenneté, l'apprentissage.

Dans ce cadre, nous nous efforçons d'accompagner les personnes vers de nouveaux projets professionnels (polyvalence, travail hors mur, milieu ordinaire) en leur donnant les moyens d'ajuster les compétences nécessaires à l'aboutissement de ces projets.

L'ESAT vise, au travers des activités professionnelles et de soutien proposées, l'épanouissement et le bien-être de la personne.

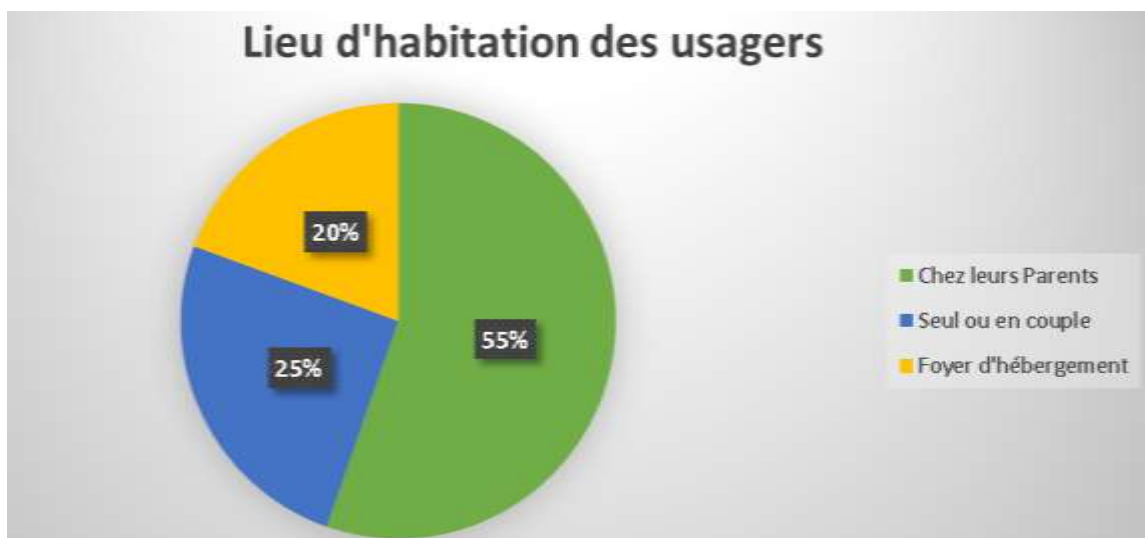
Les activités de production permettent le maintien et/ou le développement des compétences, leur valorisation, leur reconnaissance.

Les activités de soutien, quant à elle, permettent un accompagnement médico-socio-éducatif et le développement des habiletés sociales et cognitives.



Graphique 1 : La répartition hommes/femmes par tranche d'âge

On compte 61% d'hommes contre 39% de femmes. Certains ateliers ne voient leurs postes de travail occupés que par des messieurs : mécanique-usinage, espaces verts ou encore menuiserie. Cette moyenne ne tend pas à évoluer car les personnes en attente d'une place sont également en plus forte représentation des hommes.



Graphique 2 : Lieu d'habitation

Environ quarante personnes vivent au **foyer d'hébergement « le Chemin Vert »** sur le site de l'Apei. Ce foyer dispose de formes d'hébergements diversifiés qui ont vocation à répondre à un parcours d'autonomisation. L'hébergement se fait donc dans plusieurs unités de vie qui s'appellent : La Cerisaie, Les Aubépines et les 4 Saisons.



Un projet de recomposition de l'offre du pôle hébergement de l'association est actuellement en cours. Il permettra, entre autre, aux ouvriers qui y résident d'être logés dans un nouveau bâtiment à l'horizon 2022. Des possibilités d'accueil en habitat inclusif sont en cours de déploiement.

15% des ouvriers de l'ESAT est accompagné par le **Pôle SAMO : Service d'Accompagnement en Milieu Ouvert** (Service d'accompagnement à la Vie Sociale – SAVS ou Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés- SAMSAH).



S'articulant autour des notions d'aide, de soutien, de bien-être, de protection et de sécurité, les missions du SAVS et du SAMSAH consistent à accompagner l'adulte dans la réalisation de son projet de vie et à favoriser son intégration sociale et son autonomie, en respectant sa dignité, son intégrité, ses besoins et ses désirs. Le SAMSAH assume une mission supplémentaire qui est celle de garantir l'accès aux soins, mais aussi le suivi, la coordination et l'effectivité de leur mise en œuvre.

Les ouvriers de l'ESAT vivent en majorité au **domicile de leurs parents**, pour beaucoup d'entre eux auprès de parents vieillissants. Il s'agit là d'une véritable réflexion à mener pour les professionnels car il y a tout un travail à réaliser, de concert avec les usagers et leur entourage afin d'anticiper leur avenir.

Dans ce domaine, il arrive que l'association soit mobilisée, que ce soit via les administrateurs, le Président lui-même ou encore les familles bénévoles dans le cadre des cafés rencontres par exemple. L'établissement peut solliciter ces personnes afin de permettre aux parents d'échanger avec des familles qui ont vécues des situations similaires. L'acceptation d'un foyer ou d'une vie en autonomie n'est pas toujours chose aisée.

On note que près de 20 ouvriers de l'ESAT sont parents. Il arrive que les enfants aient été placés en famille d'accueil ou habitent avec l'autre parent mais pour plus de la moitié d'entre eux, ils vivent au domicile familial.

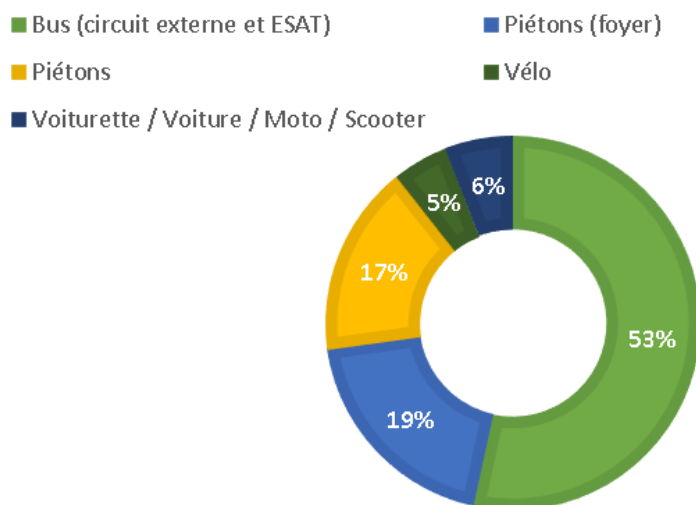
Cette augmentation des personnes concernées par la parentalité pourra avoir des impacts : demande d'aménagements du temps de travail (grossesse et après la naissance) ou orientations vers des services d'aide par exemple qui seront à prendre en compte dans les prochaines années.

De manière générale, il est aussi du devoir de l'ESAT de s'assurer que ces parents ne rencontrent pas de difficultés dans leur quotidien avec les enfants.



Graphique 3 : La parentalité

MODE DE DÉPLACEMENT



Graphique 4 : Les transports ESAT-Domicile

Les personnes accueillies sont domiciliées dans un rayon d'environ 25 kilomètres autour de Saint-Martin-Lez Tatinghem. Les principales villes d'origine sont Saint-Omer, Aire sur la Lys, Eperlecques mais il s'agit surtout de villages avec une grande dispersion. Quelques personnes habitent le département du Nord (Watten par exemple).

Parce que près de la moitié des usagers viennent en bus à l'ESAT et dépendent de ce moyen de transport pour travailler, 6 circuits de bus, par secteur, sont mis en place :

- Pour quatre circuits, le transport est confié à un prestataire externe (actuellement transports Inglard)
- Pour les deux autres circuits, d'une quarantaine de place en tout, ce sont des professionnels en interne qui assurent les rotations.

Certaines personnes sont amenées à prendre le bus à 7h le matin pour une prise de poste à 9h. De même, pour le retour, elles rentrent chez elles vers 19h en quittant à 17h15. Cela entraîne une fatigue supplémentaire pour les travailleurs de l'ESAT.

Près d'un quart des ouvriers, majoritairement ceux habitant au foyer, ont une mesure de protection. Qu'elle soit assurée par un membre de la famille ou un organisme tutélaire, un travail d'échange est organisé dans la mesure du possible.

Les délais sont parfois longs afin de pouvoir organiser des rencontres avec les Mandataires Judiciaires à la Protection des Majeurs, mais l'équipe essaie d'échanger sur le quotidien des usagers afin d'assurer une continuité dans le travail mis en place à l'ESAT comme au domicile.



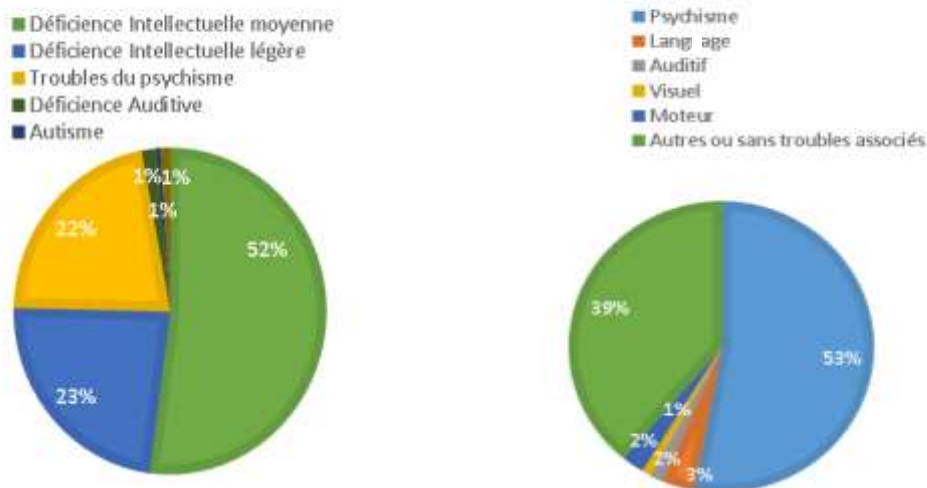
Graphique 4 : Les mesures de protections des usagers

Cette communication permet de rassurer les personnes accompagnées sur le lien qui est fait entre leur tuteur/curateur et l'équipe de l'ESAT (échange autour du temps de travail, de l'absentéisme, de la personne au travail et dans son quotidien de manière plus large)

A l'inverse, 75% des ouvriers ne bénéficient d'aucune mesure. On constate davantage d'autonomie chez les personnes nouvellement admises, ces dernières souhaitent moins avoir recours aux mesures de protection alors même qu'elles éprouvent souvent des difficultés à gérer l'aspect financier et certaines difficultés de la vie quotidienne.

Il paraît plus que jamais nécessaire pour toutes ces raisons de développer ou renforcer les partenariats externes visant à développer l'inclusion sociale et l'accessibilité et à prioriser, notamment avec le SAVS par exemple, une prise en charge des personnes rencontrant des difficultés personnelles ou familiales. Des actions de soutien visant à faciliter l'autonomie dans les démarches administratives pourront également être mises en place.

ETUDE SUR LA NATURE DU HANDICAP NATURE DES TROUBLES ASSOCIÉS



Graphique 5 : Les types de handicap et les troubles associés

L'établissement est autorisé à accueillir des adultes présentant tous types de déficience. Aujourd'hui, l'ESAT accueille quasiment un quart de personnes qui présentent des troubles psychiques, troubles du comportement de la relation et de la communication.

Par ailleurs, au-delà de la pathologie principale, 53% des travailleurs ont des troubles du psychisme associés.

La tendance actuelle montre une baisse du nombre de personnes admises avec un handicap mental simple et l'augmentation du nombre de personnes admises avec un handicap psychique et/ou des troubles du comportement.

L'ESAT doit continuer d'être un acteur de l'accompagnement de cette évolution avec notamment un renforcement des partenariats avec les réseaux du secteur psychiatrique ainsi qu'avec le secteur sanitaire (hôpitaux, cliniques, CMP, psychiatres libéraux). Constat est fait, tant au niveau de l'établissement que de l'association. Un poste de coordinateur de soins en santé mentale a d'ailleurs été créé afin d'assurer une continuité de parcours dans l'accompagnement aux soins de ces troubles.

En effet, l'ESAT peut être confronté à des difficultés importantes d'accompagnement des personnes avec un handicap psychique si l'articulation avec la psychiatrie de secteur n'existe pas ou est insuffisante. L'ESAT a également renforcé ses compétences dans le domaine de la prise en charge des personnes présentant des troubles psychiques, notamment en formant les professionnels à la prise en charge de ces profils.

b. Les besoins et attentes des ouvriers : leur projet personnalisé

✚ Le travail de construction du projet

Le projet se travaille en deux temps :

- Le référent et la personne prennent un temps pour faire un point sur l'accompagnement au sein de l'atelier et de l'ESAT de manière plus globale. C'est l'occasion d'aborder de nombreux sujets – la personne au travail, sa polyvalence au sein de l'atelier, son envie de découvrir de nouvelles activités, ses demandes d'actions de soutien, de formation, de faire évaluer et valider des compétences en passant des Reconnaissances d'Acquis de l'Expérience avec le GCMS DEQUALCO ou encore d'accompagnement sur le plan médical ou paramédical. Ce moment privilégié a lieu chaque année.
- La rencontre avec l'équipe pluridisciplinaire est l'occasion pour le référent et l'usager de prendre un temps avec les professionnels de l'équipe médico-sociale à savoir les assistantes sociales, psychologues, infirmière, chef de service et coordinateur de soins en santé mentale afin d'aborder et de compléter le projet. L'objectif ici est d'enrichir le projet, par un travail en croisant les regards avec la personne. Ces temps permettent de renforcer la continuité du travail mis en place par les différents professionnels afin de replacer la personne au cœur de son projet.

✚ Le projet personnalisé

Depuis 2017, les projets personnalisés sont construits avec l'outil « Netvie » qui est un logiciel de gestion du dossier unique de l'usager. Une première partie de « recueil » est complétée afin de faire le point avec l'usager sur ses habitudes, ses loisirs, ses attentes en termes d'actions de soutien ou encore de formations.



C'est également dans ce volet que nous retraçons son parcours et sa situation familiale.

A fin 2018, plus de 90% des usagers disposaient d'un projet personnalisé construit avec leur référent (moniteur d'atelier). La quinzaine de travailleurs ne disposant pas encore de projet correspond essentiellement à des personnes admises au cours de l'année à l'ESAT.

3. Caractéristiques des aidants

Au sein de l'ESAT « Les Piérides », un travail en collaboration avec les familles et l'entourage est parfois nécessaire. Il y a là un véritable paradoxe dans l'accompagnement. En effet, le fait d'accueillir des adultes, majeurs, qui vivent pour la moitié sans leur famille et qui n'ont, pour la plupart pas de mesure de protection, tend à nous faire travailler essentiellement avec la personne. L'objectif réel est de les impliquer tant dans leur projet que dans la participation à la vie de l'établissement.

Il est néanmoins très important de prendre en compte les caractéristiques des familles de nos ouvriers afin d'être plus à même de comprendre les problématiques auxquelles elles doivent faire face.



On constate bien souvent un entourage familial assez restreint qui vient peu étayer les parents en cas de besoin. Les professionnels de l'ESAT telles que les assistantes sociales, la secrétaire ou encore la Direction sont donc amenés assez régulièrement à échanger avec les familles qui le souhaitent.

Si la personne accompagnée le souhaite, nous transmettons son projet à la famille afin qu'elle puisse être informée du travail réalisé.

L'ESAT organise également des journées portes ouvertes, tous les deux ans environ, à destination des familles afin de valoriser le travail réalisé sur les ateliers. Elles sont également conviées aux temps forts tels que les remises de médaille du travail ou encore les remises d'attestations de RAE.

Enfin, via le C.V.S les familles ont l'occasion d'élire des représentants qui sont présents lors des réunions pour exprimer leurs idées et s'associer à la vie de l'ESAT.

III. Nos prestations d'accompagnement

1. Participation, Citoyenneté et Inclusion des personnes

a. L'inclusion

Par inclusion on peut entendre le fait d'inclure quelqu'un ou quelque chose dans un ensemble. C'est aussi une manière de penser qui permet de mener une vie ordinaire avec le niveau d'aide nécessaire, efficace et efficient.

Au quotidien les professionnels de l'ESAT favorisent l'inclusion des ouvriers dans l'environnement de travail qui les entoure par différents moyens :

- Immersion en milieu ordinaire de travail via des stages ou des mises à disposition
- Participation à la journée du Duoday

Cette inclusion est mesurée par rapport aux potentialités de chacun. Elle prend en compte les capacités et les envies des personnes.

La situation géographique de l'ESAT lui offre des opportunités commerciales avec des partenaires locaux; la volonté de l'établissement est de favoriser l'inclusion des personnes handicapées par le travail.

C'est également une inclusion dans la vie sociale qui est recherchée. Au travers des actions socio-éducatives, l'objectif est de permettre aux personnes accompagnées de s'ouvrir sur l'extérieur.

- L'activité randonnée permet de découvrir les paysages, l'environnement du secteur audomarois et incite les personnes à prendre le temps d'aller marcher, dans les alentours de leur propre lieu de vie.
- L'activité football, développée récemment, permet également une inclusion au travers du sport. De nombreux objectifs découlent de cette activité mais il s'avère qu'elle permet aux adultes de se sentir bien au travers de la pratique d'une activité physique. Pour certains, les troubles du comportement s'estompent, les notions d'entraide, d'équipe, de coopération se développent.
- Sur le plan administratif, les assistantes sociales travaillent également pour permettre aux ouvriers d'être inclus en utilisant les dispositifs de droit commun : se rendre à la CAF en transport en commun, aller à la CARSAT prendre un rendez-vous afin de vérifier ses droits à la retraite, se rendre dans un CCAS pour retirer un dossier administratif etc. Elles doivent parfois accompagner les personnes, prendre le temps de leur expliquer comment se rendre quelque part, à quel moment, mais petit à petit l'objectif est de permettre aux adultes de se faire confiance et de faire les démarches par leur propre moyen.

b. La participation

La participation des usagers est recherchée en permanence tant de façon individuelle que collective :

- En individuel, les ouvriers sont sollicités autour de l'écriture de leur **projet personnalisé** : recueil des attentes, restitution du projet et mise en œuvre.
- De manière informelle : les personnes peuvent demander un temps individuel avec les professionnels (que ce soit leur référent ou non) lorsqu'ils en ressentent le besoin.
- L'ESAT favorise également la participation des ouvriers au travers de nombreux moyens qui favorisent les échanges : lors des commissions repas, commission d'écriture du journal **« Les piérides infos », du journal associatif « Parcours » ou encore au journal « Le Clin d'œil ».**



- Ils peuvent être sollicités dans le cadre de l'organisation de visites d'ateliers lors de journées portes-ouvertes ou dans le cadre de la présentation de l'établissement aux stagiaires des IME par exemple
- Le **Conseil de la Vie Sociale (CVS)** est mis en place au sein de l'ESAT. Il se réunit au minimum 3 fois par an. Les membres du CVS, élus pour 3 ans, ont pour mission de faire des propositions et d'être source de consultation et d'échanges sur le fonctionnement de l'établissement (conditions d'hygiène et de travail, organisation intérieure, travaux vie quotidienne, activités de soutien, animations socioculturelles ...). La présidence est assurée par une personne accueillie. Avant chaque CVS, les travailleurs sont consultés par leurs représentants élus sur les questions et thématiques qu'ils souhaitent aborder.





En parallèle des outils décrits, l'ESAT poursuit sa réflexion sur la participation des personnes à la vie de l'établissement. Plusieurs actions ont déjà été mises en place, dans le respect des recommandations de l'ANESM, notamment celle d'adapter les documents de la loi 2002.2 (Règlement de fonctionnement, livret d'accueil, Charte des droits et libertés de la personne accueillie) et les comptes rendus de réunions, notamment de C.V.S afin de les rendre plus accessibles. Plusieurs professionnels de l'ESAT sont d'ailleurs formés à la rédaction en Facile à Lire et à Comprendre.

2. Nos procédures d'accompagnement

a. La liste d'attente

A ce jour, c'est en s'appuyant sur deux outils, que la Direction et une des assistantes sociales en charge de la liste d'attente, travaillent en coopération afin de connaître mieux les situations.

- D'une part, via le dispositif Osmose (Outil du Système Mutualisé des Orientations en Services et Etablissements) géré par la MDPH du Pas-de Calais. Cet outil permet de saisir les mouvements d'entrées et sorties de l'établissement. Il recense les personnes orientées vers l'ESAT et qui habitent sur le département. A ce jour, il ne permet pas de savoir depuis quand les personnes sont en attente d'une place. De plus, une difficulté majeure rencontrée est le manque d'actualisation des coordonnées qui permettent de joindre ces personnes.
- D'autre part, un tableau interne est formalisé afin de recenser les orientations par ordre chronologique depuis que l'ESAT a connaissance de la première orientation posée pour les personnes en attente. Il permet de suivre les éléments portés à notre connaissance en fonction des situations. (lister les rencontres, actualiser les coordonnées, préciser les éléments administratifs)

	<p>La commission d'admission statue sur les entrées (qui et quand).</p> <p>Un compte-rendu de la commission d'admission est rédigé et adressé aux membres, à la MDPH ainsi qu'au Président de l'Association. C'est de cette façon que le Directeur informe la MDPH s'il utilise le « choix du directeur » ou si une « entrée à caractère prioritaire » sur la liste d'attente Osmose est faite.</p> <p>Un courrier est adressé à la personne sur laquelle est spécifiée la date d'entrée pour une période d'essai de 6 mois ainsi que la liste des documents nécessaires à la réalisation du dossier administratif et médical. La chef de service appelle la personne pour lui annoncer la décision de la commission.</p>
<p>Période d'essai</p> 	<p>La personne est accueillie dès son arrivée par le chef de service qui l'accompagne à l'ESAT puis dans son groupe.</p> <p>Le jour de son admission, la personne est présentée à l'ensemble des professionnels et des personnes accueillies par l'éducatrice spécialisée.</p> <p>Dans les jours qui suivent et au plus tard la quinzaine qui suit son admission, la personne accueillie reçoit le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, le contrat de soutien et d'aide par le travail ainsi que la documentation relative à la prévoyance. Ces documents lui sont lus et commentés par l'éducatrice spécialisée.</p> <p>Au cours des 3 mois qui suivent l'admission, un point est réalisé avec l'éducateur spécialisé afin de compléter le bilan éducatif « Apprends nous à te connaître ».</p> <p>La personne accueillie reçoit une rémunération dès son mois d'admission dès lors que le contrat de soutien et d'aide par le travail a été signé de la personne elle-même et/ou de son représentant légal et du Directeur.</p> <p>La personne est accueillie pour une période d'essai de 6 mois à l'issue de laquelle une synthèse est réalisée en équipe pluridisciplinaire. Un point peut être fait avant ces 6 mois si besoin.</p>
<p>Bilan</p>	<p>Un bilan est envoyé à la MDPH et classé dans son dossier. Au cours des 6 mois, l'ouvrier aura pu rencontrer la psychologue, l'assistante sociale, l'infirmière afin de faire le point sur sa situation dans les différents domaines et son référent, moniteur d'atelier sera nommé.</p> <p>La synthèse statue sur une <u>entrée définitive ou une prolongation de la période d'essai</u> ou une réorientation. Dans ce cas, l'assistante sociale accompagne administrativement la personne dans cette démarche.</p> <p>A l'issue de la période d'essai, un <u>projet personnalisé</u> sera écrit et validé en équipe pluridisciplinaire.</p> <p>De plus, la fin de la période d'essai signe également la mise en place de la <u>mutuelle</u>, dans le cadre d'un contrat collectif, qui permettra de formaliser, une couverture des besoins en santé de la personne.</p>

c. La sortie de l'ESAT

L'ESAT s'appuie sur la procédure mise en place par la MDPH. La sortie d'un travailleur handicapé de l'ESAT est conditionnée soit à sa demande liée à une démission ou à un changement de projet de vie (retraite, admission dans un autre ESAT ou autre type d'établissement suite à une réorientation), soit à une demande motivée par l'ESAT auprès de la MDPH. Conformément à la réglementation, la sortie de l'ESAT ne peut être effective qu'après une notification de sortie prononcée par la MDPH.

Une sortie à la demande de la personne est prise en compte à réception d'un écrit confirmant cette demande. Elle entraîne au minimum un entretien entre la personne, son représentant légal éventuel, la direction de l'ESAT et le professionnel référent. Ces échanges ont pour but de vérifier les motifs de la demande de l'utilisateur et de lui rendre accessible les explications sur les conséquences de son choix.

Lorsque la décision de sortie est notifiée par la MDPH, un courrier de confirmation est remis à la personne lui précisant la date et les modalités de sortie.

d. Le dossier de l'utilisateur

Il est primordial que lors de l'admission d'un travailleur handicapé et à chaque fois que la situation le nécessite, le dossier soit complété. Les pièces peuvent nous être fournies par la personne elle-même, la famille ou le représentant légal. Ce dossier est confidentiel, il est donc consulté par un nombre restreint de personnes. Il a une logique de cohérence et de conservation.

La secrétaire de l'ESAT a, entre autre, pour mission d'assurer la gestion et le suivi administratif des dossiers individuels des adultes. Depuis 2017, elle se base sur l'outil informatisé NETVIE.



Ce logiciel permet la mise en place, de manière progressive, d'un dossier unique de l'utilisateur en version informatisée.

En parallèle, les dossiers en format papier sont rangés dans une armoire à tiroirs fermés à clé dans le bureau administratif. Ils ne sortent de cet emplacement qu'en cas de demande de consultation motivée (rédaction du projet, synthèse) ou de sortie de la personne

L'infirmière constitue, met à jour et classe dans une armoire fermée à clé au sein de l'infirmierie l'ensemble des dossiers médicaux des adultes. (DLU, photocopie des différents comptes rendus, bilans et examens médicaux)

L'assistante sociale quant à elle sera en charge de constituer et suivre les dossiers MDPH.

En cas de sortie, le dossier est alors classé en archivage dans la salle d'archives fermée à clé.

3. Les ateliers et prestations professionnelles

Les prestations professionnelles réalisées à l'ESAT ont pour but l'insertion par le travail de la personne accueillie.

Elles favorisent la construction de l'identité professionnelle de l'ouvrier et permettent dans certains cas de « contenir » les troubles de la personne accueillie. L'ESAT veille, en tenant compte des capacités de chacun, à toujours essayer de mettre les ouvriers dans les conditions les plus proches possibles du milieu ordinaire.

Ces prestations se caractérisent par des activités professionnelles qui sont diversifiées. L'appropriation des postes de travail par les ouvriers se fait par un apprentissage au poste réalisé par les moniteurs d'atelier. Cet apprentissage est permanent et fait partie intégrante des prestations professionnelles, il est réalisé en tenant compte des évolutions du poste et des capacités de la personne. On parle alors d'une montée en compétence qui mène à terme à une Reconnaissance des Acquis de l'Expérience.

L'affectation au poste de travail se fait en fonction des souhaits et motivation du travailleur handicapé, de ses capacités, et également des contraintes liées à l'organisation des activités économiques. Elle est revue périodiquement dans le cadre du projet dans un objectif de maintien des acquis, de développement et de valorisation de ses compétences.

a. Les Espaces Verts



Activités de services centrées sur l'entretien et la création d'**espaces verts**, réalisées principalement hors les murs pour des collectivités locales, l'hôtellerie, l'industrie et parfois encore des particuliers.

Les actions y sont variées : entretien de pelouses, de massifs, taille de haies, petit élagage/broyage, traitement phytosanitaire (Agrément N° NC00144), semis de gazons, plantations etc. Les travailleurs partent avec un moniteur sur des chantiers extérieurs. La proximité leur permet de rentrer afin de se restaurer à l'ESAT de plus en plus souvent. (Actuellement au moins 2 fois par semaine)



b. La Menuiserie

Un atelier menuiserie qui permet de développer diverses compétences. Les ouvriers y réalisent de la fabrication de palettes en bois et autres éléments de meubles. Les outils utilisés vont de manuels et semi-automatiques, à automatique et pour les plus techniques, tels que le centre d'usinage, à contrôle numérique.



c. La Mécanique



Un atelier de mécanique générale et d'usinage qui dispose de moyens d'usinage importants dans toutes les matières : aciers, aluminium, pvc, etc. permet de réaliser de petites, moyennes séries. Les ouvriers peuvent y développer une polyvalence avec l'appui de leurs moniteurs.

d. Le conditionnement



L'ESAT dispose de plusieurs ateliers dédiés à des activités d'emballage et de conditionnement. Les travailleurs handicapés y réalisent différentes missions : ensachage, mise en carton de tous types de produits, tri, contrôle qualité et reconditionnement, mise sous pli/routage ou encore fabrication d'articles médicaux / Paramédicaux.



La sous-traitance industrielle est un des socles de l'activité économique de l'ESAT. C'est une activité essentielle qui permet à près de 140 personnes de travailler.



Ces activités, fondamentales pour certaines des personnes accueillies, sont encadrées par 8 moniteurs et structurées en 3 grands ateliers.

Ces activités nécessitent de travailler la précision des gestes, la motricité fine en manipulant de petits objets sur des gabarits. Ces productions sont souvent l'occasion d'utiliser des machines comme des soudeuses, des balances ou des thermofilmeuses.

La diversité des travaux permet une adaptation au plus proche des capacités de chacun. Il arrive que certaines de ces activités aient lieu au sein même des entreprises donneur d'ordres.

- ✚ En ce qui concerne le conditionnement d'articles médicaux et paramédicaux l'ESAT a obtenu la certification ISO 13485. Celle-ci a été renouvelée au cours de l'année 2019 dans une démarche entièrement portée par l'ESAT, responsable qualité, Directeurs, travailleurs et moniteurs ont travaillé de concert. En tant qu'acteur du secteur des



dispositifs médicaux, l'ESAT se devait de répondre à des exigences de qualité et de sécurité. Pour garantir la conformité aux réglementations, et répondre aux attentes des clients notamment. L'ISO 13485, est une norme reconnue internationalement. Elle intègre des exigences particulières au domaine des dispositifs médicaux, comme l'analyse des risques, la traçabilité, la stérilisation, les essais et leur suivi à long terme. C'est un véritable gage de qualité qui distingue l'ESAT car il est, pour le moment l'un des seuls en France, à avoir cette certification.



e. La prestation « hors les murs »

Une équipe d'ouvriers part chaque jour accompagnée d'un moniteur d'atelier sur le site de la Cartonnerie de Gondardennes. Située à Wardrecques cette entreprise s'est spécialisée dans l'emballage en carton ondulé. Dans le cadre de sa gamme d'emballages de transport, l'usine fait appel à l'ESAT pour la fabrication de palettes en cartons.



f. Les activités de nettoyage



Des activités de vitrerie réalisées sur le site de l'Apei au sein de l'ensemble des établissements et services.

Un moniteur et une équipe d'ouvriers se déplacent avec le matériel afin de nettoyer les surfaces vitrées. L'objectif étant de passer au minimum trois fois par an sur chaque établissement de l'association.

Enfin une activité de plonge, en lien avec le self et le service restauration de l'Apei, est proposée à un ouvrier chaque après-midi de la semaine.

Il travaille donc en binôme

g. La mise à disposition en milieu ordinaire de travail

La mise à disposition en milieu ordinaire de travail se fait en fonction des demandes et des possibilités des ouvriers de l'ESAT.

Il s'agit pour eux de découvrir un autre univers de travail, de « sortir » des ateliers. A ce jour, l'ESAT a encore un travail important à mener dans le domaine de l'inclusion professionnelle. Cela doit passer par la recherche de partenaires qui permettront de développer les inclusions en milieu ordinaire.

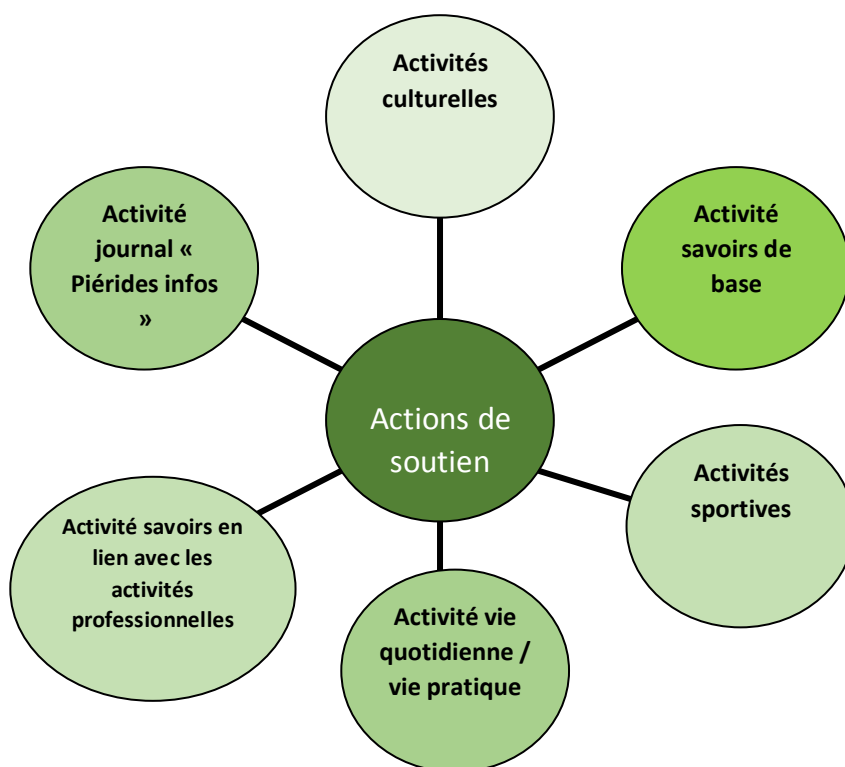
4. Les actions de soutien

Les actions de soutien réalisées à l'ESAT « les Piérides » se basent sur les demandes issues des projets personnalisés.

Elles répondent à des besoins sociaux, besoins de développement de la personne et des besoins cognitifs. Elles sont accessibles à tous et pour tous.

Elles constituent des activités de supports éducatifs à travers lesquelles sont travaillés le maintien des acquis, le développement des compétences, la valorisation, l'estime de soi et l'ouverture sur la société.

Elles se déclinent en :



Activité musicale	travail sur la communication, les émotions, le plaisir de faire ensemble au travers de l'exploration d'instruments.
Activité journal « Piérides infos »	Journal réalisé en FALC : un travail de réflexion, communication, de rétrospective, de socialisation, d'interaction et de valorisation de son environnement
Activité randonnée	Par groupe pour un travail sur l'activité physique, la découverte de l'environnement et la socialisation
Activité savoirs de base en lien avec les activités professionnelles	En individuel, travail accès sur la numération (reconnaitre les chiffres, dénombrer, assembler, compter).
Activité vie quotidienne	Travail sur l'autodétermination, l'autonomie, le plaisir et le partage, ainsi que sur les compétences sociales.
Des séances en savoirs de base (lecture/écriture)	Accompagnement individuel pour suivre le rythme de chacun, avec utilisation de l'outil informatique (sites spécialisés). Maintien des acquis ou véritable progression pour d'autres, ces séances, permettent de travailler : logique, enrichissement du vocabulaire etc.

Facile A Lire et à Comprendre	En groupe de 2 pour un travail axé sur la mise en accessibilité des documents destinés aux personnes accueillies (menus du réfectoire, brochure secourisme)
Euros	Notions de valeur, travail sur la monnaie, l'assemblage de sommes, la valeur des biens.
Sensibilisation à l'Hygiène de vie	En groupe de 5 à 6 personnes pour une approche des règles de bonnes pratiques en termes : d'hygiène corporelle, bucco-dentaire, vestimentaire, alimentaire, rythme de vie, les addictions
Autonomie sociale	Par groupe de 4 à 5 personnes pour un travail sur les compétences sociales, les connaissances des administrations (CAF, CPAM, Mairie...), les démarches administratives, le classement de documents.
Utilisation du réseau de transport en commun	Développer l'autonomie de déplacement sur le territoire audomarois. Travail sur l'orientation, les repères physiques dans un environnement, lecture d'un planning horaire, mise en situation dans les transports en commun.

5. Les formations à destination des ouvriers

L'ESAT « Les Piérides » affecte 2.5 % du salaire direct (au lieu des 1.6 % réglementaires) au titre de la formation des travailleurs handicapés auxquels s'ajoute l'abondement de l'Etat ce qui porte à 7,5% du salaire direct.

L'ESAT s'inscrit dans une volonté de développer les formations des travailleurs en situation de handicap. C'est pour cela que le budget imparti aux formations est en augmentation chaque année. Il est également optimisé grâce au Groupement de Coopération Sociale et Médico-sociale (GCSMS) Dequalco. Pour répondre aux attentes des usagers ainsi qu'aux besoins de l'établissement et aux évolutions du secteur une dizaine de formations est proposée chaque année ce qui permet de former au minimum 1/3 des effectifs.

Les domaines et thématiques abordés sont larges : Initiation couture, premiers secours, sécurité en voiturette, sécurité en conditionnement, mieux communiquer en atelier, gestes et postures, gérer son stress, transpalette électrique, palettisation normes et sécurité etc. Les travailleurs ont l'opportunité, à chaque fois qu'ils réactualisent leur projet de solliciter leur référent afin de réaliser une demande de formation sur la base d'un catalogue en FALC. C'est en s'appuyant sur l'ensemble des propositions que la Direction constitue le plan de développement des compétences.

Il s'agit ensuite de travailler avec des organismes de formations afin de trouver un programme adapté aux demandes des personnes.

6. La Valorisation des compétences

Au regard de l'obligation réglementaire liée au décret du 20 mai 2009 et dans le but de valoriser le travail des personnes accueillies, l'ESAT « Les Piérides » a intégré le dispositif de Reconnaissance des Acquis d'Expérience «Dequalco» depuis 2012. Il a pour objectif de reconnaître et de faire progresser les compétences professionnelles des travailleurs d'ESAT et Entreprise Adaptée dans leur métier, ainsi que les futurs professionnels d'IMPro.



Aussi petite soit-elle, toute compétence doit être reconnue !

La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) contribue à valoriser les savoirs faire des ouvriers. Sous couvert de Dequalco, grâce à l'accompagnement de qualité de leur moniteur d'atelier respectif et à l'organisation d'environ dix journées d'évaluation par an, les personnes sont évaluées en présence de moniteurs d'atelier d'autres ESAT.

Puis, au moins une fois par an, est organisée une cérémonie de remise des Attestations RAE en présence du Directeur Général, du Président de l'Apei, de l'administrateur délégué, de la Direction de l'ESAT, des moniteurs d'ateliers et des familles. Ainsi, chaque travailleur handicapé se voit remettre sa ou ses attestations de RAE.

L'ESAT poursuit donc la dynamique instaurée depuis plusieurs années en continuant à former des moniteurs de manière régulière, afin de pouvoir proposer un accompagnement à la RAE à toutes les personnes qui en auraient le souhait.

L'ESAT doit, également, optimiser les outils permettant d'évaluer l'acquisition de nouvelles compétences par les ouvriers, notamment en réactualisant, dans le cadre de groupes de travail, des référentiels de compétences métiers.

La démarche engagée dans le cadre de la Reconnaissance de Acquis de l'Expérience s'est poursuivie tout au long de l'année 2018 avec pas moins de 98 RAE validées par les travailleurs d'ESAT dans les domaines :

- AFI : Agent de fabrication industriel (59 RAE)
- AFOB : agent fabrication d'ouvrage en bois (12 RAE)
- AFEM : agent fabrication d'ensemble métalliques (10 RAE)
- OCC : opérateur en coupe et confection (10 RAE)
- OP : ouvrier du paysage (7 RAE)

7. L'Accompagnement médico-social

L'accompagnement des travailleurs de l'ESAT ne se résume pas à la dimension économique, il s'appuie également sur un ensemble de professionnels qui, chacun à leur niveau et en fonction de leur technicité, œuvre à l'épanouissement des personnes accueillies : action de soutien, suivi social, veille médicale, soutien psychologique. Tout ceci dans un seul objectif : favoriser l'épanouissement et l'insertion sociale.

Afin de garantir une poursuite dans l'accompagnement, les professionnels de l'ESAT utilisent l'outil informatique NETVIE. Chacun à son niveau renseigne le dossier unique de la personne accompagnée.

a. Suivi psychologique

L'ESAT bénéficie des trois psychologues à temps partiel dans le cadre de l'accompagnement des personnes.

Leur rôle est multiple : elles assurent principalement un accompagnement psychologique avec pour objectif de leur permettre de se réaliser le mieux possible au sein de l'établissement. Elles travaillent également avec les familles lorsque la situation le nécessite. Elles assurent auprès de l'équipe un rôle de conseil, de soutien et d'éclairage dans le cadre du suivi médico-social des adultes accompagnés.

Lorsqu'un ouvrier est admis à l'ESAT, une psychologue « référente » est nommée. Les suivis sont répartis actuellement en fonction des différents services (suivi SATT, SAVS, foyer).

Dans les 6 mois qui suivent l'admission, un bilan avec test du quotient intellectuel est réalisé.

Suite à ces rencontres la personne peut demander à être suivie et donc à rencontrer sa psychologue à un rythme qu'ils déterminent ensemble. Dans d'autres situations, c'est l'adulte qui sollicite de manière ponctuelle, en fonction des aléas de sa vie personnelle, une rencontre. L'institution ou l'équipe pluridisciplinaire peut également en faire la demande.

Les moniteurs d'atelier de l'ESAT échangent avec les psychologues, concernant l'accompagnement d'un travailleur lorsque la situation le nécessite.

Un des objectifs de travail des années à venir, est de leur permettre d'échanger et de transmettre des informations sur le quotidien des usagers. Notamment, dans le cadre des projets personnalisés, qui seront d'autant plus cohérents si l'ensemble des catégories de professionnels qui accompagne la personne est associée.

b. Suivi administratif et social

Les prestations proposées dans le cadre de l'accompagnement administratif et social des personnes accompagnées sont variées.

- ✚ L'ouverture des droits : accompagnement effectué auprès de la personne afin de s'assurer que celle-ci bénéficie de l'ensemble des droits, allocations et aides auxquels sa situation lui permet de prétendre. L'établissement aide les travailleurs dans l'ouverture et le maintien de leurs droits sociaux : sécurité sociale (transfert de dossier depuis la Mutuelle Sociale Agricole si besoin), CAF, MDPH, retraite etc.

Les assistantes sociales facilitent les contacts avec les administrations et les services. Elles interviennent, avec les ouvriers, dans l'accès aux nouvelles prestations (primes d'activité).

- ✚ Autonomie dans la gestion des ressources : les assistantes sociales aident les travailleurs dans la gestion de leurs ressources. Elles anticipent la baisse de ressources consécutive à l'actualisation de dossier, le cas échéant.

- ✚ Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection : accompagnements réalisés pour informer les bénéficiaires potentiels de l'existence des mesures de protection juridique des majeurs, les conseiller et les accompagner si nécessaire dans les démarches afin de mobiliser les mesures de protection adaptées.

Les suivis sur le plan social sont répartis entre les assistantes sociales de l'ESAT, l'assistante sociale du foyer d'hébergement et celle du SAVS.

8. Accompagnement à la santé

a. Les soins dans le projet personnalisé

A chaque renouvellement de dossier d'orientation, l'équipe de l'ESAT se réunit pour faire une « synthèse » de l'accompagnement de l'usager. L'infirmière est associée à ce temps fort afin de revenir sur le parcours de soin de l'adulte.

Le projet peut ainsi être construit sur une base de connaissance des éléments médicaux : antécédents, restriction dans le cadre des activités professionnelles, avis du médecin du travail. Il y a également toute la dimension de la prévention qui peut être abordé dans ce cadre.

b. Management de la gestion des risques

✚ La gestion des risques collectifs

L'ESAT met en place différentes actions dédiées à la gestion des risques collectifs. Une procédure dédiée aux périodes de forte chaleur et canicules a été instaurée. Des rappels réguliers des règles d'hygiène notamment en cas d'épidémies sont réalisés.

Le travail mené avec les travailleurs de l'ESAT repose également sur la prévention des risques.

Thématique abordée	Description de l'action	Objectifs	Fréquence	Acteurs sollicités	Suite
Prévention et dépistage	Octobre Rose : participation à une marche collective, suivi d'un quizz et d'un moment d'échange	Sensibiliser Favoriser les dépistages	1 x / an	CAPSO / IDE	RDV et réalisation d'examen
Hygiène de vie / Prévention et dépistage	Séance addictologie alcool : réunions d'information animées par un professionnel paramédical et un éducateur	Informé et prévenir des risques liés à la consommation d'alcool	20 séances (entre janvier et juillet 2019)	CSAPA (prévention en addictologie) / éducateur spécialisé et IDE	RDV et suivis mis en place au CSAPA
Hygiène de vie / Prévention et dépistage	Forum santé : participation à un forum santé mis en place au sein de l'Apei. Des stands ciblaient différentes thématiques : VAS, alimentation, lavage des mains/ dents, activité physique etc.	informer et sensibiliser : prévention primaire	1 x / an	IFSI / professionnels de l'Apei	Echange des ouvriers autour des thématiques abordées
Vie Affective et Sexuelle	Cinéma-débat : Ouverture des échanges en croisant les regards parents / professionnels/ usagers	Sensibiliser à la thématique	Ponctuelle	Agap formation	Echanges
Vie Affective et Sexuelle	Groupes de parole	Ouvrir la parole sur le sujet	2h à 3 reprises	Agap formation	Rédaction d'une charte
Hygiène de vie	Prévention hygiène dentaire	sensibiliser sur les soins dentaires	1 x / an	Mutuelle Intégrance / IDE	RDV chez les praticiens
Prévention / hygiène de vie	Accompagnements individuels : CMP, CSAPA, dentiste, gynécologue, médecin généraliste etc.	Aider aux soins	Ponctuel en fonction des besoins	Praticiens libéraux du territoire	Mise en place de suivis, prise de contact

Les situations d'Urgence

Dans l'infirmierie sont préparés les Dossiers de Liaison d'Urgence ou DLU pour chaque adulte. Ces derniers, permettent de transférer les informations utiles et nécessaires au médecin intervenant en urgence pour une prise en soin optimale de l'adulte.²

² HAS – Dossier de Liaison d'urgence : les points clés – 06/15

Le circuit de distribution des médicaments

Les adultes ou les professionnels du foyer d'hébergement sont chargés de transmettre à l'ESAT les médicaments sous blister qui doivent être administrés, sur prescription médicale, lors des temps d'accueil au sein de l'établissement (le midi essentiellement). Ils sont ensuite stockés dans une armoire fermée via un digicode et distribués par l'infirmière.

Tout accident même léger, doit être signalé et est consigné dans le registre des accidents de travail et déclarés à la CPAM selon la gravité.

c. Partenariats et Réseaux Santé

L'ESAT « Les Piérides » et l'Apei développent des partenariats et réseaux de santé sur le territoire à la fois dans le milieu sanitaire, médico-social et ordinaire.

Les partenariats avec le **secteur hospitalier** sont développés par l'association, pour améliorer la prise en soins de la population qu'elle accompagne. Cette démarche implique d'instaurer une culture professionnelle et des échanges de pratiques, d'augmenter l'accessibilité des personnes accompagnées et la qualité de leur séjour, à l'hôpital. Une convention, en ce sens, a été signée entre l'Apei et le Centre Hospitalier de St-Omer en 2015.



Une convention avec l'EPSM (établissement public de Santé mentale) est en cours de travail avec l'Apei

Une convention a été signée avec le secteur de l'Hospitalisation à Domicile afin d'assurer une continuité des soins.



Un partenariat a également été formalisé avec les laboratoires Biopath afin de fluidifier la réalisation d'examen médicaux.

IV. Gestion des risques et Bientraitance

1. La prévention des risques

L'accompagnement des adultes au sein de l'ESAT suppose que leur entourage, professionnel et familial, tienne compte de leurs compétences acquises et émergentes mais également des risques qu'ils encourent dans leur quotidien, liés soit à leur état de santé ou leur profil clinique, soit à leur environnement relationnel ou conditions de vie.

Dans le cadre de la recommandation de l'Anesm « La bientraitance : définition et repères pour la bonne mise en œuvre », l'Apei dispose d'une procédure efficace de prévention et signalement des situations de maltraitance. Chaque professionnel en dispose et a été sensibilisé à son utilisation. Il est dans l'obligation de faire connaître, à sa hiérarchie, par voie de fiche d'événement indésirable dûment complétée, tout constat de maltraitance, direct ou indirect, sur un ou plusieurs adultes.

Elle a pour but de protéger les personnes, de promouvoir la bientraitance et d'améliorer les prestations et services rendus. Chaque trimestre, lors des Comités de Vigilance d'ESAT, l'ensemble des Fiches d'Evénements Indésirables ou FEI sont passées en revue et ré échangées. Elles sont préalablement traitées et enregistrées. Une suite y est systématiquement donnée et varie selon le niveau de gravité de la situation déterminée par la Direction.

Deux instances de régulation existent pour faire la synthèse des événements indésirables et coordonner, le cas échéant, les mesures préventives et correctives à mettre en œuvre. Elles sont appelées Comités de Vigilance ou "COVIL".

Le COVIL Etablissement réalise un état des lieux régulier des différentes situations dites "indésirables". C'est une instance ressource et de proposition pour évaluer les situations, mobiliser les professionnels pour la lutte contre la maltraitance. Il permet aussi de rappeler les règles de fonctionnement de l'établissement et le protocole de signalement et formuler un plan d'actions préventives et correctives. Il intègre le Directeur, la chef de service, et le référent COVIL de l'ESAT, une psychologue et le coordinateur de soin en santé mentale. Il se réunit 3 à 4 fois par an.

Le COVIL associatif réunit la Direction Générale, le Président de l'association, des administrateurs, les Directeurs et Référents « bientraitance » des pôles 2 fois par an. Il est mobilisable, exceptionnellement, sur des événements significatifs nécessitant une réponse rapide. C'est une instance de veille et de réponse aux événements indésirables.

2. Ethique et Bientraitance

Au-delà de la prévention de la maltraitance, l'ESAT s'efforce au quotidien de promouvoir le bien-être des adultes ; en recherchant toujours l'individualisation et la personnalisation, caractéristiques premières d'une culture de la bientraitance, dans les prestations qui leur sont proposées.

Enfin, l'équipe bénéficie des enseignements du Comité de vigilance associatif qui se réunit 2 fois par an. En effet, cette instance a également évolué, au fil des échanges, pour aborder des questions éthiques.

Il s'agit, pour l'ESAT, d'induire chez chaque professionnel le réflexe du questionnement sur ses pratiques pour les améliorer et faire en sorte qu'elles soient le plus justes, bonnes et vraies.

V. Les moyens alloués au fonctionnement de l'ESAT

1. Les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire

L'ESAT dispose d'une autorisation de l'ARS lui permettant d'avoir une équipe pluridisciplinaire au regard des travailleurs qu'il accompagne. Or, eu égard aux difficultés de recrutement des professionnels médicaux tels que les psychiatres, il arrive que certains postes ne soient pas pourvus et ainsi transformés. C'est de cette façon qu'a pu être recruté un coordinateur de soins en santé mentale.

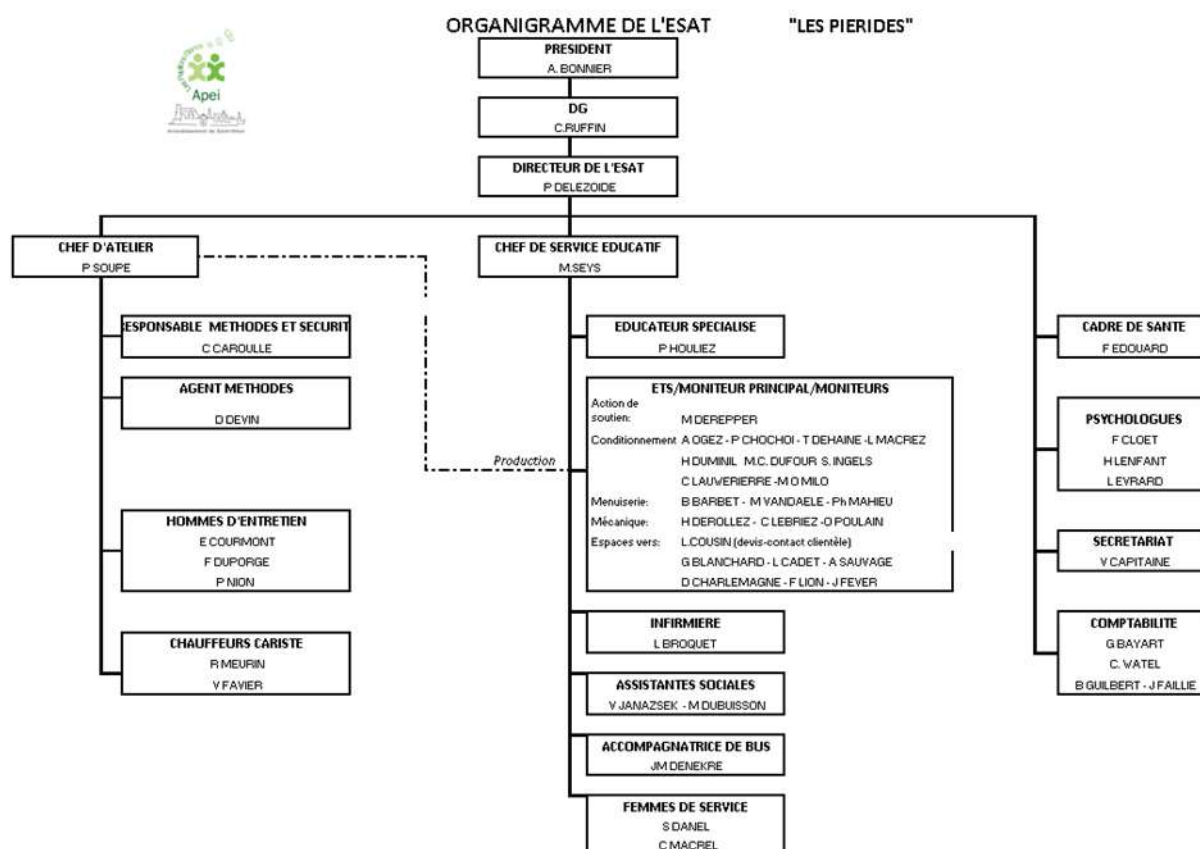
a. Tableau des emplois

Emploi ESAT Budget Social Catégorie	ETP
Direction / Encadrement	
Directeur	0,75
Chef d'atelier	1
Chef de Service	1
Administration / Gestion	
Comptables	1,78
Secrétaire	1
Service Généraux / Restauration	
Agent technique	2,38
Agent d'entretien	0,68
Agent de service	1,4
Surveillant de bus	0,38
Concierge	0,11
Socio-Educatif	
Assistante Sociale	1,14
Educateur Spécialisé	2
Moniteur principal d'atelier	0,5
ETS ou Moniteur 1iere classe	3
Agents de méthodes/sécurité/qualité	2
Moniteur d'atelier 2ème classe	18

Médical / Paramédical	
Infirmière	1
Psychologue	0,86
Coordonnateur des soins en Santé Mentale	0,84
TOTAL	39,82
Ratio	0,208

Emploi ESAT Budget commercial	ETP
Chauffeur	1
Magasinier/cariste	1
TOTAL	2

b. Organigramme



c. Accompagnement des parcours professionnels

L'ESAT s'efforce d'organiser une « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » (GPEC) dont les objectifs sont :

- Pour l'employeur : procéder à l'inventaire des ressources humaines, de leur affectation, de leur évolution et des besoins actuels et prévisionnels.

- La démarche interroge sur l'évolution de l'environnement et permet d'accompagner professionnellement les salariés face aux adaptations technologiques, économiques et sociales, ainsi qu'à l'évolution des besoins des usagers
- Pour le salarié : donner une lisibilité sur l'évolution de l'association et des établissements et/ou services mais aussi dégager des espaces de mobilité interne, d'évolution et de parcours professionnels

La tenue des dossiers du personnel, les entretiens de progrès et un groupe de travail sur les Risques Psychosociaux mené au niveau de l'association permettent un suivi et un accompagnement des parcours de notre équipe.

La prise en compte des Risques Psychosociaux dans le suivi des parcours professionnels est une préoccupation tant associative qu'institutionnelle. Il existe des caractéristiques propres au secteur, qui peuvent devenir des facteurs de risques: dimension humaine, évolutions législatives et réglementaires, évolution des publics accueillis, etc.

L'enjeu de la prévention de ces risques est donc de susciter chez les salariés une prise de conscience plus importante sur leur propre activité de travail.

A l'ESAT, la participation aux forums - journées portes-ouvertes de nos partenaires ou encore présentation du dispositif RAE et autres groupes de travail proposé par Dequalco est vivement encouragée. Elles permettent aux professionnels d'échanger avec d'autres équipes d'ESAT du secteur.

Des fiches de postes sont définies pour l'ensemble des fonctions exercées au sein de l'ESAT. Elles servent de référence dans l'organisation du travail sans être un cadre imposé.

Les formations proposées aux salariés le sont, généralement, de façon collective afin de permettre à l'ensemble de l'équipe d'acquérir les mêmes compétences. Il peut s'agir de formations réglementaires (Santé Sécurité au Travail, extincteurs ...) ou encore de formations associatives et transversales (OMEGA-gestion de la violence, écrits professionnels, tutorat etc.). Enfin, elles peuvent être adaptées aux besoins des équipes de l'ESAT (troubles psychiques).

L'accueil du nouveau salarié est un thème qui est en cours de travail au niveau du siège. Actuellement, des journées accueil des nouveaux salariés en groupe sont proposées de manière ponctuelle afin de permettre une visite complète des établissements et services notamment.

2. La situation et l'implantation de l'ESAT

L'ESAT se situe à Saint Martin Lez Tatinghem, commune située dans l'arrondissement de Saint-Omer, très proche du centre-ville de cette dernière. Il est situé en zone semi-rurale.

Il assure le transport des personnes accueillies dans les établissements de l'Apei dans un rayon de 30 km.



Les transports sont organisés autour de 4 circuits assurés par la société INGLARD et 2 circuits grâce aux moyens de l'ESAT. Ce sont environ 130 personnes qui bénéficient de ce service rendu. Par ailleurs, cette collaboration ne nous laisse que peu de souplesse quant aux horaires et aux jours d'ouverture et de fermeture des établissements d'accueil de jour. Certaines personnes ont plus de 3h00 de transport par jour.

3. Eléments budgétaires

a. Le CPOM

Le Contrat Pluri Annuel d'Objectifs et de Moyens de l'Apei pour la période 2017 à 2021 fixe les conditions financières de fonctionnement de l'ESAT mutualisables aux autres établissements et services de compétences ARS.

b. Le système de facturation

Le suivi financier de l'ESAT se fait au quotidien par les comptables de l'établissement en lien avec la Direction, la Responsable Administratif et Financier de l'Apei ainsi que l'équipe administrative. Le Directeur, la Responsable Administratif et Financier et les comptables se réunissent aussi souvent que la situation le nécessite dans le but d'analyser les résultats de l'ESAT en s'appuyant sur des tableaux de bord. Ils sont amenés à aborder :

- Le suivi de l'activité
- Les tableaux de bord budgétaires (groupes I-II-III)
- Un point de fonctionnement sur les travaux et réparations à engager, la programmation et le suivi des investissements
- Le suivi et la programmation des Investissements
- Le Compte Administratif et le Budget Prévisionnel
- La gestion des personnels

L'ESAT fonctionne 225 jours par an. Au regard des données de 2018 on obtient alors un nombre total de 42 975 journées théoriques (191 ETP x 225 journées de fonctionnement). En 2018 le taux d'occupation moyen de 89,33 %. Celui-ci s'explique par différentes raisons :

- Situations difficiles de certains adultes
- Absences d'adultes : hospitalisation, longues maladies, vacances hors période de congés, RDV autre que médicaux ou absences non motivées
- Journées intempéries : en fonction des vigilances fixées par la préfecture qui interdit la circulation des bus

En contrepartie des 10.67% d'absences, l'accueil des stagiaires IME et des MISPE (mises en situation professionnelles en ESAT) représente près de 3% d'activité complémentaire.

4. Organisation des instances de travail

Réunion générale : un planning de réunion est déterminé pour l'année. Un lundi sur deux de 17h30 à 18h30 environ la Direction, les moniteurs d'ateliers et les éducateurs se réunissent. Un ordre du jour est transmis au préalable et il est complété par l'équipe en fonction des

thématiques. Les échanges traitent de l'organisation, de la vie de l'établissement et de l'association ainsi que des ouvriers.

Réunion par atelier : des réunions « atelier » sont organisées au moins une fois par an. Elles permettent de faire un point « production » sur le fonctionnement des ateliers. Sont présents : les moniteurs, le Directeur et le chef d'atelier.

Réunion médico-sociale : chaque jeudi matin, la chef de service réunit les assistantes sociales, psychologues, l'infirmière, les éducateurs et le coordinateur de soins en santé mentale. L'objectif est d'aborder les différentes situations des adultes accompagnés afin d'échanger en équipe sur leur suivi. C'est lors de ce temps que sont réalisés les « Synthèses » rencontre autour des usagers dans le cadre des renouvellements de dossier d'orientation MDPH. Le référent et l'adulte sont alors présents.

Revue de Direction : la revue de Direction est organisée une fois par an par le Directeur et l'agent méthode responsable de la qualité (production) afin de faire un point avec les moniteurs et l'ensemble des membres de l'équipe sur les suites des audits. En effet, dans une logique d'amélioration continue de la qualité de l'activité, il est nécessaire de revoir l'avancement des actions prévues.

5. Logistique

a. Parc Automobile

Dans le cadre de ses missions et au regard des articles L. 344-3 et R. 344-10 du Code de l'Action Sociale et des Familles qui prévoient que les ESAT prennent en charge les frais de transport collectif des travailleurs handicapés, l'ESAT dispose d'un parc automobile.

Certains véhicules sont utilisés au quotidien par les équipes : les moniteurs d'atelier afin d'aller sur les chantiers dans le cadre des ateliers Espaces Verts ou de se rendre au sein de l'atelier « Hors les murs ». Il arrive aussi que les véhicules servent à effectuer des activités sur l'extérieur dans le cadre des actions de soutien. Ils permettent enfin de se rendre chez les clients ou d'échanger avec nos partenaires.

Au niveau association, les véhicules peuvent également être mutualisés. Un véhicule de Direction disponible au niveau du siège, permet de faciliter les déplacements.

b. Informatique

L'ESAT dispose, dans le cadre de son fonctionnement d'ordinateurs fixes et portables.

Chaque atelier est équipé d'un ordinateur « client léger » relié au réseau. L'ESAT dispose d'un ordinateur supplémentaire dans la salle de réunion afin de permettre aux moniteurs de l'atelier espaces verts de se connecter. Un copieur est accessible aux équipes au niveau du secrétariat.

Chaque atelier est également équipé d'un téléphone sans fil.

Les moniteurs dont les ateliers se déroulent à l'extérieur sont munis d'un téléphone portable.

VI. L'ouverture à et sur l'extérieur

1. Coopération et mutualisation

a. Partenariats et réseaux

L'ESAT travaille en collaboration avec des partenaires :

Partenariats médico-sociaux :

- Collaboration avec les Institut Médico-Educatif (René Carbonnel de Longuenesse, Raymond Dufay de St-Omer, celui d'Aire sur la Lys, l'IME Eolia de Calais) dans le cadre de stages pour les jeunes ou encore dans le cadre de la mutualisation de nos moyens (mise à disposition d'une partie du self pour des jeunes d'IME de manière ponctuelle)
- Collaboration avec les ESAT du territoire et de la région (dans le cadre de Dequalco, en cas de transfert, participation aux forums, RAE, etc.)

Partenariats éducatifs, sportifs et culturels :

- Le Club de football de St-Omer

b. L'accueil des stagiaires

L'accueil des stagiaires s'inscrit dans les recommandations de bonnes pratiques « ouverture de l'établissement à et sur son environnement ». Ainsi en 2017, ce sont près de 80 stagiaires d'Impro et autres structures (CRP, Mission locale, MDPH...) qui ont été accueillis à l'ESAT « Les Piérides ».

Ces accueils sont la résultante d'un partenariat construit au fur et à mesure des années avec les IME du secteur mais également et de plus en plus avec d'autres établissements comme les centres de rééducation fonctionnelle, les collèges pour les élèves des classes ULIS. Plus récemment c'est avec la MDPH qu'un travail se développe. En effet, elle nous autorise la mise en place de MISPE (Mise en Situation Professionnelle en ESAT) pour définir ou confirmer un projet professionnel en milieu protégé.

Les périodes de stage s'établissent pour une durée de 2 à 3 semaines, modulables en fonction des besoins et attentes des personnes.

L'ensemble des secteurs d'activité participe à la formation des jeunes en cours ou non d'orientation, cependant c'est essentiellement l'atelier de conditionnement qui reçoit le plus de personnes. Cela est dû, pour une partie, au décret 2013-915 qui interdit l'utilisation des machines dites dangereuses aux moins de 18 ans et pour une autre partie, à l'organisation de l'ESAT qui, faute de candidats, aujourd'hui n'accueille pas de travailleuses féminines dans les ateliers de métallerie, menuiserie et Espaces Verts.

c. Site Qualifiant

L'ESAT « Les Piérides » répond à la définition de site qualifiant et accueille également des stagiaires de la formation professionnelle (DEES, DEASS, CAFERUIS, CBMA et ETS)³. A titre d'illustration en 2018 ce sont 8 stagiaires professionnels qui ont été accueillis. Cette qualification se traduit par l'engagement et l'implication de l'ensemble des professionnels de l'ESAT à favoriser la professionnalisation des étudiants.

Par ailleurs, l'accueil de ces stagiaires nous permet de questionner notre fonctionnement, notre pratique tout en restant personne ressource dans leur parcours de formation.

Double intérêt donc, pour les personnes accueillies cela leur permet de nouveaux échanges ; pour les professionnels cela permet d'échanger sur les savoirs mais aussi d'actualiser ses connaissances au regard parfois d'une évolution des référentiels de compétences. In fine, c'est également la possibilité de repérer de futurs professionnels.

d. Les liens avec les autres établissements

L'ensemble des établissements et services de l'Apei se situe sur le même site (excepté l'Entreprise Adaptée) ce qui favorise les échanges de façon à garantir du mieux possible une continuité dans l'accompagnement des personnes que nous accueillons à l'ESAT. Nous nous appuyons sur l'ensemble des professionnels des différentes institutions pour coordonner le parcours de la personne. Il reste néanmoins des points faibles soulevés dans le rapport d'évaluation externe, telle que la coordination du projet personnalisé pour une personne accueillie dans plusieurs structures de l'Apei.

2. Insertion dans la ville et sur le territoire de l'audomarois

L'ESAT, du fait de sa localisation, profite d'une ouverture sur les communes de St-Martin lez Tatinghem et St-Omer et plus globalement l'ensemble des communes de la CAPSO. Ceci passe par exemple, par les activités organisées sur la ville mais aussi par l'utilisation des transports en commun.

3. Communication externe

La signalétique externe de l'établissement a été réalisée en 2015 lors des 50 ans de l'ESAT. Une démarche associative, inscrite dans un plan de communication global en cours de réalisation, permet aux établissements et services de l'association de donner une image commune. Plusieurs travaux sont menés par une commission communication : actualisation du logo, plaquettes des structures, site internet etc.

Le site internet de l'Apei permet aussi à l'ESAT d'améliorer sa communication externe. Il permet aussi de valoriser les ateliers et la vie associative. Le journal Parcours de l'Apei permet d'accentuer le lien entre les familles adhérentes et l'association.

³ DEES Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé

DEASS Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social

CAFERUIS Certificat d'Aptitude aux fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité et de Service

CBMA Certificat de Branche de Moniteur d'Atelier

DEETS Diplôme d'Etat d'Educateur Technique Spécialisé

VII. Processus de progrès et d'amélioration de la qualité

Conformément à la loi du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, l'établissement s'inscrit dans un cycle continu d'évaluations internes et externes. Cette approche s'inscrit dans les orientations du projet associatif, l'Apei de l'arrondissement de St-Omer s'étant engagée depuis 2007, dans une démarche d'amélioration continue, qui implique tous les acteurs de l'association.

Elle permet de nourrir la recherche permanente d'amélioration de l'accompagnement offert et de son adaptation aux évolutions des besoins de la population accueillie.

Elle questionne les pratiques professionnelles, les activités proposées et la place des ouvriers au sein de l'établissement, dans cinq chapitres principaux :

- le projet d'établissement ou de service et ses modalités de mise en œuvre,
- la personnalisation de l'accompagnement,
- la garantie des droits des usagers et de leur participation,
- l'établissement ou le service dans son environnement,
- l'organisation de l'établissement ou du service au service de l'utilisateur.

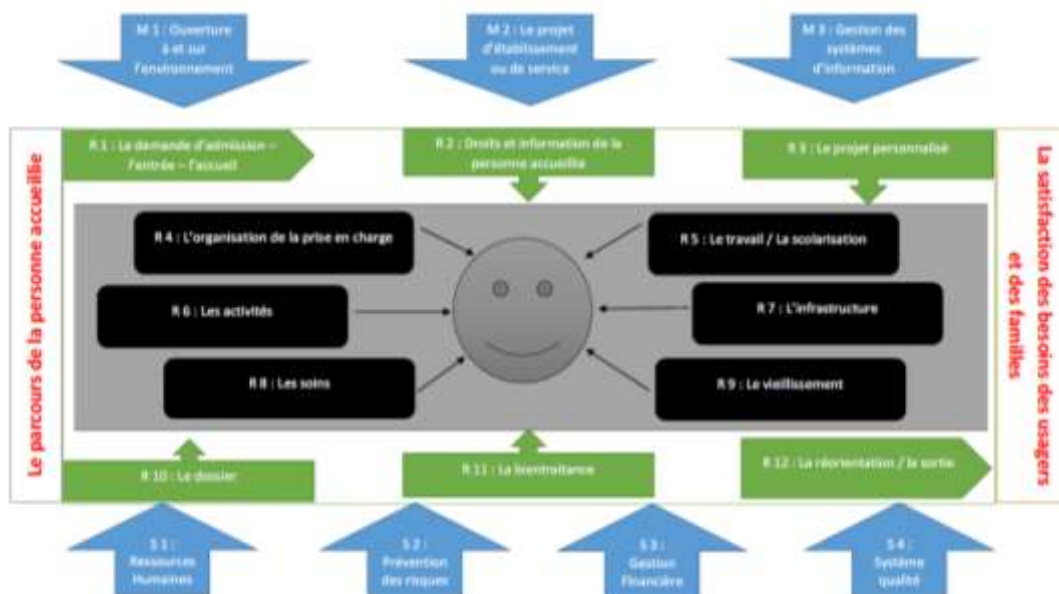
1. Les évaluations

Une première évaluation interne a été réalisée en 2007 avec l'outil QualiEval, puis une seconde en 2012 et une troisième en 2018. Cette fois, c'est avec Humane Projet et son outil – Fusion - adapté aux besoins des établissements médico-sociaux qu'a travaillé l'Apei. C'est une auto-évaluation participative des pratiques à partir d'un référentiel basé sur les textes réglementaires, les recommandations de l'Anesm, les valeurs et procédures associatives. Ce référentiel, travaillé et construit et validé par les membres du COPIL associatif, a permis :

- D'éviter la « lourdeur » du référentiel utilisé lors de l'évaluation interne précédente et volonté de continuer à avoir une démarche qualité pérenne mais non asphyxiante
- De continuer à développer la prévention des risques
- De s'approprier les recommandations de bonnes pratiques
- D'être pragmatique et efficace

Le référentiel est composé de 3 domaines, déclinés en thème, critères d'appréciation et éléments d'appréciation.

- Domaine 1 : Pilotage de l'ESMS et ses principes de communication (processus de management)
- Domaine 2 : L'organisation de la prise en charge, de l'accompagnement, des soins et de la vie. (processus de réalisation)
- Domaine 3 : Les processus supports



La transversalité de la démarche a été recherchée et impulsée par les réunions du Comité de Pilotage associatif (COPIIL Qualité).

La dernière évaluation externe quant à elle date de 2013. La suivante est programmée en 2020. Elle engagera des groupes de travail pluridisciplinaires qui pourront, comme l'évaluation interne, solliciter, selon la nature des thèmes traités, également, des personnes accueillies, des familles et/ou partenaires.

2. L'organisation de la démarche qualité

Le COPIIL Qualité est une instance interne chargée de superviser la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité, sous la responsabilité et sur délégation de la Direction générale. Il réunit un représentant de la Gouvernance, la Direction Générale, les Directeurs de Pôle et les référents qualité, 4 fois par an.

Cette instance oriente et planifie les chantiers transversaux, formalise et vérifie les procédures, valide l'évolution des plans d'amélioration, développe un Système Documentaire Qualité.

3. Mesurer la satisfaction

La satisfaction des usagers se perçoit et se cultive au quotidien dans les échanges formels et informels qu'ils peuvent avoir avec leur entourage et les professionnels, en particulier.

Quelques instances existent pour leur permettre de partager leur ressenti et faire ainsi progresser la qualité de service dans l'établissement. C'est le cas pour le Conseil de la Vie Sociale. Ce dernier consacre un temps spécifique à la remontée des questionnements des adultes sur la vie de l'établissement, leur travail et sur leur accompagnement.

Partie 2 – Cap sur 2023 vers l’ESAT de demain

I. Les axes de travail en lien avec le Projet Associatif Global

Axe stratégique 1 : Accompagner les personnes dans leur parcours

- Promouvoir la réflexion sur le vieillissement des personnes accompagnées
- Adaptation aux nouveaux publics (Accompagnement de personnes présentant un handicap psychique : réflexion sur l’accueil séquentiel)
- Prendre en compte les aspects de la santé des personnes accueillies (prévention dans différents domaines, accompagnement aux addictions, appui sur le réseau EFFICACE etc.)
- Développer la participation des personnes accueillies (commission repas, renouvellement d’orientation, synthèse etc.)
- Favoriser les échanges transdisciplinaires (réorganisation des temps de réunion institutionnelle, temps de co-construction des projets personnalisés)

Axe 2 : développer le sentiment d’appartenance à l’association en réaffirmant et en partageant la spécificité du mouvement parental

- Promouvoir la qualité de vie au travail

Axe stratégique 3 : identifier les besoins, attentes et projets ; oser innover et évaluer des solutions, des réponses non existantes pour les personnes de 0 à 99 ans

- Permettre « l’essai » dans l’orientation des parcours des personnes
- Développer un projet pour une extension de places d’accueil en ESAT
- Proposer une réponse afin d’éviter les ruptures de parcours pour des jeunes d’IME (mise en place dans le cadre d’une convention d’immersion professionnelle en ESAT : accueil d’un groupe d’IME sur une année scolaire, à raison de deux jours par semaine ; avec présence d’un professionnel)
- Mise en place d’une réflexion sur le développement durable (formaliser les actions organisables par l’ESAT)

Axe stratégique 4 : promouvoir l’image du mouvement parental et nouer de nouveaux partenariats

- Valoriser le rôle de l’administrateur délégué au sein de l’ESAT
- Faire connaître l’ESAT
- Adapter la communication aux personnes accompagnées et rendre accessibles les informations diffusées (enquête de satisfaction via FUSION avec images et sons, formation FALC de professionnels et d’ouvriers)

II. Le plan d'action

Objectif	Actions	Etapes	Pilote	Echéance	Indicateurs
Axe stratégique 1 : Accompagner les personnes dans leur parcours					
Promouvoir la réflexion sur le vieillissement des personnes accompagnées	Mise en place de partenariats prévention liée à l'âge	1. Rencontre avec les partenaires de la prévention des risques liés à l'avancée en âge (mutuelle, association sport adapté etc.)	IDE	Dès 2019	Nombre de bilan de santé
	Adapter l'environnement et le temps de travail	2. Accompagnement dans les bilans de santé		Tout au long du P.E.	
	Définir le concept de vieillissement à l'ESAT	3. Présentation de la SATT		2023	Nombre de temps partiel de travail (+ de 50 ans)
	Repérer les personnes concernées	4. Explication en lien avec les assistantes sociales sur les aménagements possibles au niveau du temps de travail			
Adaptation aux nouveaux publics	Repérer les typologies des nouveaux publics	1. Utiliser Netvie : mise en place d'outils d'évaluation 2. Mettre à jour les indicateurs (dans le cadre des enquêtes)	Coordinateur de soins en santé mentale	Tout au long du P.E.	Nombre d'évaluations complétées sur Netvie
	Sensibilisation des professionnels	1. Réflexion sur l'harmonisation des pratiques avec les psychologues		Dès 2019	Nombre de professionnels inscrits dans les réunions
	Renforcer le partenariat avec le secteur psychiatrique			Fin 2023	
	Adaptation de l'accompagnement	1. Mettre en place des accueils séquentiels			Nombre d'accueil séquentiels et avenants CSAT
	Faire évoluer l'agrément pour faire reconnaître le handicap psychique	1. Définir et rédiger le projet			Agrément ESAT

Prendre en compte les aspects liés à la santé des personnes accueillies	Repérer les problématiques de santé	<ol style="list-style-type: none"> 1. Création d'outils de suivi de bilan 2. Réalisation de bilan de santé 	IDE + coordinateur de soins	Tout au long du P.E.	<p>Nombre de bilans</p> <p>Nombre d'adaptations</p>
	Faire la promotion de la santé	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poursuivre les participations aux actions grand public dans une logique d'inclusion 2. Mise en place de dépistages précoce en lien avec la mutuelle : Contact avec la personne référente sensibilisations (Bucco-dentaires et ophtalmologiques etc.) 3. Création ou adaptation d'outils 4. Informer des droits et des dispositifs existants 5. Renforcer la collaboration avec les écoles de professionnels en santé et les réseaux 			
	Poursuivre les actions de prévention et d'éducation à la santé	<ol style="list-style-type: none"> 1. Définir une stratégie de développement 2. Identifier les personnes ressources 3. Sensibilisation 4. Prévention des addictions (lien avec le réseau EFFICACE) 			

Développer la participation des personnes accueillies	Dynamiser le C.V.S	<ol style="list-style-type: none"> 1. Définir « les attendus de l'ESAT » 2. Sensibilisation au rôle du C.V.S. 3. Mener les campagnes dans le cadre des élections 4. Définir les missions des élus de C.V.S. et les valoriser 	E.S.	Dernier trimestre 2019	
	Participation aux commissions « menus »	<ol style="list-style-type: none"> 1. Définir la composition de la commission repas de l'ESAT 2. Formaliser le rôle de cette commission 3. Participer à la commission menu organisée par ELIOR 			
	Evaluer la satisfaction	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mise en place d'une enquête 2. Analyse des résultats 			
	Formaliser la participation de la personne à son projet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Définir les projets 2. Définir les modalités de participation 3. Mettre à jour le livret d'accueil 			
Favoriser le travail en équipe transdisciplinaire	Réorganisation des temps de réunion institutionnelle	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formaliser des temps de co-construction des projets personnalisés 	Chef de service		

Axe 2 : développer le sentiment d'appartenance à l'association en réaffirmant et en partageant la spécificité du mouvement parental

Promouvoir la qualité de vie au travail	Tenir à jour le DUERP		Agent méthode (qualité)	Tout au long du PE	
	Poursuivre la mise en œuvre des entretiens d'évolution	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planifier et réaliser les entretiens des membres de l'équipe 2. Réflexion sur l'actualisation de la trame des entretiens des professionnels 	Chef de service	Juin 2019	
	Proposer des formations pour prévenir les risques liés à l'accompagnement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formation Omega 	Chef de service	2 nd semestre 2019	

Axe stratégique 3 : identifier les besoins, attentes et projets ; oser innover et évaluer des solutions, des réponses non existantes pour les personnes de 0 à 99 ans

Permettre « l'essai » dans l'orientation des parcours des personnes en situations de handicap	Développer les inclusions en milieu ordinaire de travail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Préparer la personne en la sensibilisant au monde du travail en milieu ouvert (Duoday, stages) 2. Identifier un professionnel de l'ESAT en tant que personne ressource « Milieu ouvert » 3. Développer et/ou adapter les outils de mise en stage (type « livret de stage ») 4. Sensibiliser les professionnels en termes de droit de la personne travailleur handicapé accompagné en milieu ouvert 5. Travailler l'autoreprésentation des usagers 	Chef de service + Professionnel		Nombre de convention / an
				Tout au long du P.E.	
				2023	Nombre de sortie en milieu ouvert

	Développer les MISPE en partenariat avec la MDPH	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prise de contact avec les personnes (déjà orientée ou en attente d'orientation) 2. Mise en place de conventions MISPE en lien avec la MDPH 	Chef de Service + ASS	Tout au long du P.E. 2023	<p>Nombre de MISPE</p> <p>Nombre de réorientation</p>
Définir un dispositif de préprofessionnalisation	Echanger avec les IME du secteur afin de croiser les regards sur un projet d'atelier IME hors les murs en ESAT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les profils de jeunes 2. Formation la convention 3. Etablir l'outil de bilan 	Chef de service		
S'engager dans une démarche de développement durable	<p>Initier et sensibiliser au développement durable</p> <p>Etudier la faisabilité d'un covoiturage pour les travailleurs d'ESAT</p> <p>Poursuivre la démarche de dématérialisation des documents</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'appuyer sur les actions de soutien (tri sélectif etc.) 2. Communiquer sur les « petits gestes du quotidien » 3. Valoriser l'intérêt actualiser les pratiques <ol style="list-style-type: none"> 1. Comptabiliser le nombre de travailleurs se rendant à l'ESAT en véhicules personnels 2. Etudier les points de covoiturage 		Tout au long du P.E. 2023	

Développer un projet pour une extension de places d'accueil en ESAT	Etudier les possibilités d'étendre l'agrément afin de répondre aux personnes en liste d'attente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cibler le type de public concerné par l'extension 2. Rédiger le projet à l'attention de l'ARS 	Direction	Fin du PE	Nombre de places obtenues
Axe stratégique 4 : promouvoir l'image du mouvement parental et nouer de nouveaux partenariats					
Faire connaître l'ESAT	Organiser des visites collectives / un forum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiser des journées portes ouvertes (familles - partenaires) 2. Offrir des visites collectives (lycéens, entreprises dans le cadre de la semaine du handicap) 	Chef de service et Administrateur délégué	Tout au long du P.E.	Nombre de participants au forum / de visites organisées
Valoriser le rôle de l'administrateur délégué	Promouvoir les échanges professionnels – administrateur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Associer l'administrateur à la vie de l'établissement (temps forts, groupes de travail) 	Chef de service	Tout au long du PE	
Adapter la communication aux personnes accompagnées	Rendre accessibles les informations diffusées	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enquête de satisfaction via FUSION avec images et sons 2. formation FALC de professionnels et des personnes accueillies 	Secrétaire + chef de service	Tout au long du PE	

III. Le suivi et l'évaluation du projet

Et après ?

- Porter le projet finalisé à la connaissance de l'ensemble de l'équipe et du C.V.S
- Communiquer auprès des financeurs et principaux partenaires
- Travailler sur une version adaptée en direction des usagers et des familles de l'ESAT
- Intégrer les axes d'amélioration du présent projet dans le plan d'action sur Fusion et organiser un suivi des actions.

Le projet sera évalué à minima une fois par an, dans l'objectif d'assurer le suivi de son plan d'action et de faire un point sur les évolutions.