



PROJET D'ETABLISSEMENT
2014-2018
ESAT DU PÔLE LOTOIS ARSEAA
« les Sources de Nayrac »

Adresse : 1 rue des Bleuets - 46100 Figeac

Tél. : 05 65 34 27 72 Fax : 05 65 34 24 00

E-mail : accueil.nayrac@arseaa.org

Finess : 460 785 322

Date d'autorisation : 27 mars 1985

SOMMAIRE

Avant -propos

1. L'ARSEEA et le Pôle Lotois p. 4
2. Repères historiques p. 7
3. Résultats de l'évaluation interne p. 8

I CADRE GENERAL DE L'INTERVENTION

1. Le cadre légal et réglementaire p. 11
2. Référence aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles. p. 17
3. Caractéristiques des personnes accueillies p. 18
4. Les principes d'intervention p. 20

II PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

1. Les ateliers p. 24
2. L'accompagnement médico-social p. 27
3. La Formation des travailleurs p. 29
4. Moyens et outils mobilisés p. 30
 - 4.1 Les supports des Lois du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005
 - 4.2 Les supports écrits de l'ESAT
 - 4.3 les instances de travail en équipe
5. Ressources humaines p. 34
6. Environnement de l'ESAT et partenariat p. 35

III ORIENTATIONS POUR L'ESAT ET PLAN D'ACTION

1. Plan Stratégique Médico-Social ARSEEA p. 37
 1. Résultats de l'Evaluation Externe p. 38
 2. Axes de progrès et Plan d'Action p. 42

Conclusion

Avant -propos

Depuis la création de l'établissement en 1985 par redéploiement de places de l'IMP, L'ESAT a construit et développé son activité mais il ne disposait pas jusqu'à aujourd'hui de projet d'établissement.

Les résultats de l'évaluation interne en 2009 identifient la rédaction du projet d'établissement comme action prioritaire.

Ce travail a été engagé en début d'année 2013, afin de construire pour l'ESAT un outil de référence quant aux pratiques mises en œuvre dans la structure.

Il convenait également de pouvoir identifier l' ESAT comme une entité à part entière au sein du Pôle Lotois, de mettre en avant des pratiques qui s'inscrivent dans les missions confiées par les pouvoirs publics, et de permettre à l' ESAT de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de la qualité du service rendu aux usagers.

Pour procéder à ce travail l'équipe des professionnels et les travailleurs de l'ESAT ont été mobilisés durant un semestre. Une journée mensuelle de congé exceptionnel pour les travailleurs était consacrée pour l'équipe professionnelle au travail d'élaboration et d'écriture.

Entre chacun de ces regroupements se sont déroulées des réunions collectives des travailleurs afin de leur présenter les étapes successives des travaux et recueillir leurs observations, chacun des professionnels se chargeait de produire les contenus écrits des différentes parties du document.

1. L'ARSEAA et le Pôle Lotois

Présentation de l'ARSEAA : valeurs et principes d'actions de l'Association, les grandes orientations stratégiques

Créée en 1943, l'Association Régionale pour la Sauvegarde de l'Enfant, de l'Adolescent et de l'Adulte (ARSEAA), agréée comme "Etablissement reconnu d'Utilité Publique" depuis 1996, œuvre dans les secteurs sanitaire, médico-social, social et de la formation. 1500 professionnels y accompagnent plus de 9000 personnes au sein des 68 établissements et services (ITEP, IME, SESSAD, CMPP, CMP, CATTP, Hôpitaux de jour, AED, AEMO, dispositif de Prévention Spécialisée, MAS, Foyers de Vie, Foyers Occupationnels et d'Hébergement, FAM, ESAT, SAVS, Résidences pour personnes en situation de handicap, Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile (CADA), Centre Provisoire d'hébergement, etc.) regroupés en 11 pôles et de deux Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS) implantés en région Midi-Pyrénées. Depuis le 1^{er} janvier 2011, l'ARSEAA se compose de 11 pôles et 2 établissements (MECS). Ces pôles ont pour missions d'assurer un accueil et un accompagnement de qualité, cohérent avec une double entrée dispositifs et territoire, ainsi que de doter les directeurs de pôles des moyens pour remplir leur délégation en matière de prise en charge des personnes accueillies, d'administration et de gestion.

L'ARSEAA affirme des valeurs liées à son histoire : approche globale de la personne excluant toute démarche uniquement normative, rééducative ou comportementaliste, laïcité, participation de salariés aux instances associatives, dialogue social, respect mutuel des fonctions. L'ensemble des processus de décision se veut participatif et consensuel.

L'ARSEAA face aux évolutions de la société privilégie plusieurs axes :

- «développer des services de proximité» en créant des « formules souples à taille humaine» pour répondre au vieillissement des personnes handicapées,
- assurer « le traitement des questions sociales de manière transversale »,
- assurer la formation des professionnels de l'ARSEAA.

La Direction Générale est organisée autour de la fonction centrale d'accompagnement de projet. Ses services assurent :

- le fonctionnement des instances associatives,
- la communication interne et externe,
- l'évaluation et la qualité,
- la gestion des ressources humaines,
- la gestion administrative, juridique et financière,
- la gestion logistique et informatique.

Pour ce, elle est organisée en trois directions fonctionnelles.

La Direction Projet a la responsabilité de suivre et d'évaluer la mise en œuvre des orientations du Plan d'Action et de Développement Associatif (PADA) et de concevoir et de mettre en œuvre des projets de développement et la qualité du service rendu aux usagers en lien étroit avec les directeurs auxquels elle apporte son soutien technique.

Elle apporte le soutien méthodologique, les informations et chaque fois que cela est utile, la logistique aux différents chefs de projets et veille à la cohérence des projets et leur conformité à la politique associative et aux politiques publiques. Elle anime et coordonne la démarche d'amélioration continue de la qualité et enfin anime et développe la communication.

La Direction des Ressources Humaines a la responsabilité de concevoir et de mettre en œuvre la politique de ressources humaines de l'Association afin que celle-ci dispose des compétences nécessaires à la réalisation de ses projets. Elle veille à la cohérence des projets en matière de ressources humaines et leur conformité à la politique associative et à la réglementation sociale. Elle assure les missions administratives et contractuelles liées à l'emploi à court, moyen et long terme et gère les contentieux en matière de droit au travail. Elle met en place et pilote le dispositif Gestion Prévisionnelle des Emplois et Management par les Compétences, coordonne la gestion des paies, charges sociales et fiscales et contrôle la bonne exécution de ces opérations. Enfin elle gère les relations avec les Instances Représentatives du Personnel et participe à la communication interne en direction des salariés.

La Direction Administrative et Financière a la responsabilité de mettre en œuvre la politique financière de l'Association, de concevoir et de mettre en œuvre le système d'information comptable et administratif. Elle contrôle les comptes prévisionnels et administratifs des différents dispositifs, contrôle et supervise les sections d'investissement et les plans pluriannuels d'investissement. Elle assure la consolidation des comptes de bilan et de résultat au niveau associatif et gère la trésorerie associative. Elle propose et développe des politiques d'achat, gère le système support d'information. Enfin elle assure la comptabilité, la gestion du siège social et participe au plan de communication interne en direction des salariés.

Ces responsabilités sont assurées en concertation avec le Directeur Général et les Directeurs de pôles ou d'Établissements

Diverses instances viennent alimenter la réflexion, la concertation et l'éclairage des décisions des instances compétentes, nécessaires à l'action développée par l'ARSEAA :

- le Conseil des directeurs de pôles ou d'établissement et les directions fonctionnelles de la Direction Générale ;
- la Réunion Générale de l'Encadrement hiérarchique (RGE), instance de réflexion et d'échanges d'informations en lien avec les préoccupations des équipes de direction de chaque pôle ;
- des Conseils Territoriaux constitués pour assurer une réflexion transversale, autour d'un établissement ou de plusieurs, en vue d'adapter l'offre de service aux besoins des populations sur le territoire ;
- des commissions permanentes définies au nombre de trois : Recherche et Formation, Gestion et Finances, Qualité et Projet ;
- des commissions thématiques établies sur la base d'une proposition du Directeur Général après débat en Conseil des Directeurs.

Le Pôle lotois :

Le Pôle Lotois de l'ARSEAA auquel est rattaché l'ESAT comprend 5 établissements et services :

- Un IME, Institut Médico-Educatif
- Un SESSAD, Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
- Un CAMSP, Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
- Des services AEMO/AED, assistance Educative en Milieu Ouvert/ Aide Educative à Domicile
- Et l'ESAT, Etablissement et Service d'Aide au Travail

La plupart des établissements du Pôle Lotois se situent sur le site des « Sources de Nayrac » en périphérie de Figeac, sauf les services AEMO/AED.

Les établissements du pôle lotois sont implantés sur un territoire marqué par la ruralité et une localisation géographique éloignée des centres urbains ; ces structures interviennent sur différents champs allant de la protection de l'enfance au secteur médico-social et s'adressent à des publics depuis le tout petit enfant jusqu'à l'adulte travailleur handicapé à l'ESAT.

Sur le pôle lotois la double entrée du *dispositif et du territoire* est particulièrement prégnante de par l'implantation géographique des structures et les caractéristiques d'une offre de service diversifiée et cohérente avec les besoins de son environnement.

L'ensemble des établissements du Pôle Lotois est placé sous la responsabilité d'une direction commune en charge de la structuration du pôle et de la conduite de l'organisation.

Dans le cadre des travaux en cours pour la structuration du Pôle et l'élaboration de son projet, l'ESAT a été sollicité pour une actualisation des données recueillies lors de l'évaluation interne, ainsi que pour l'élaboration du présent projet d'établissement.

L'organisation en pôle donne également lieu à une actualisation des outils de la Loi 2002-2 sur l'ensemble des établissements dont l'ESAT et notamment ceux portant sur la mise en œuvre des droits des usagers.

Enfin l'organisation en pôle procède d'une harmonisation des outils de gestion administrative et financière des différents établissements, avec pour l'ESAT la modernisation récente des outils informatiques et la mise en place de nouvelles procédures d'achats harmonisées sur chaque pôle en lien avec le siège associatif.

L'articulation entre l'association gestionnaire et le Pôle Lotois assure une organisation administrative commune en fonction de critères faisant référence pour tous les établissements.

Pour autant, ce réajustement permet l'expression de l'identité propre à chaque établissement en fonction de son agrément et de ses rapports au territoire.

2. Repères historiques:

1985 : Création de L'ESAT (anciennement CAT) par redéploiement de 10 places de l'IME du Centre du Docteur Paul HUGUES sous gestion de l'ADSEA du Lot (Association Départementale de la Sauvegarde de l'enfant et de l'adolescent). Le centre se situait au BOUYSSOU à 17 kms de Figeac en zone rurale.

L'agrément CAT autorisait 10 places sans hébergement, avec 1 ETP de moniteur d'atelier pour développer une activité professionnelle d'horticulture et un 0,5 ETP d'éducateur en charge de l'accompagnement social.

Parallèlement le moniteur de menuiserie de l'IMPRO avait pour mission d'encadrer et de former 2 jeunes issus de l'IMPRO pour développer une activité propre de production (caisserie pour un donneur d'ouvrage local).

1992 : Suite à une crise institutionnelle, l'association gestionnaire est dissoute, la gestion des établissements est désormais confiée à l'ARSEAA : Association Régionale de Sauvegarde de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte.

1993 : Le CAT et l'IME s'implantent à Figeac dans des locaux loués à un particulier et le CAT loue un terrain agricole à la commune de Figeac pour recréer l'activité horticole (serre, vestiaire et bâtiment social).

1994 : Autorisation d'extension de l'établissement de 10 à 13 places et création d'un ETP de moniteur supplémentaire pour l'atelier horticole.

1998 : Autorisation d'extension de l'établissement de 13 à 19 places et création d'un ETP de moniteur d'atelier en menuiserie et 0,5 ETP d'éducateur spécialisé.

1999 : Autorisation d'extension à 20 places, et construction à proximité de la serre d'un bâtiment destiné à accueillir l'atelier menuiserie, l'atelier sous-traitance avec leurs vestiaires et le bureau social du CAT ainsi qu'un atelier menuiserie pour les adolescents de l'IMPRO.

2001 : Installation dans le nouveau bâtiment.

2005 : *L'équipe de l'ESAT est associée à la réflexion pour la création d'un nouvel atelier qui doit répondre aux sollicitations des donneurs d'ouvrage en particulier en menuiserie et à une sous-traitance de cet atelier qui doit répondre aux difficultés de certains travailleurs. Ce projet permettrait l'embauche d'un ETP moniteur d'atelier et de 0,33 ETP supplémentaire dédié à l'accompagnement social.*

2008 : Autorisation d'extension de l'établissement de 20 à 26 places ; recrutement d'un ETP de moniteur d'atelier et création d'un nouvel atelier prestations de services.

L'évolution de l'établissement montre que deux préoccupations cheminent sur la durée ; d'une part une réactivité par rapport aux politiques sociales concernant les personnes en situation de handicap, d'autre part une adéquation permanente avec les réalités territoriales. Ces deux axes sont à consolider et à poursuivre.

3. Résultats de l'évaluation interne

L'ESAT des « Sources de Nayrac » a participé à une démarche commune, menée de 2007 à 2009, entre plusieurs structures partenaires sur le département du Lot qui a été soutenue et financée par la DDASS du département.

La démarche d'évaluation interne à l'ESAT, ainsi qu'au CAMSP, au SESSAD et à l'IME de l'ARSEAA, avant la constitution du Pôle Lotois, a débuté, avec l'appui du cabinet ALPHA CONSEIL, antérieurement à la démarche associative d'évaluation interne.

Les services AEMO et AED de l'ARSEAA du Lot se sont par la suite associés à la démarche associative qui a été menée avec l'appui du CREAL.

Un comité de pilotage commun aux 4 établissements (ESAT, IME, SESSAD, CAMSP,) a été constitué : Le comité de pilotage a élaboré le guide d'évaluation interne qui a permis de guider la réflexion dans les groupes de référence. Il s'est appuyé sur des référentiels existants dans le secteur social et médico-social et sur le guide d'évaluation interne du Conseil National d'Evaluation Sociale et Médico-Sociale (CNESMS), devenu aujourd'hui ANESM : Agence Nationale d'Evaluation Sociale et Médico-Sociale.

Référentiel utilisé*

Le guide d'évaluation élaboré par le comité de pilotage est constitué de la manière suivante :

- Référentiel 1 : **mettre en œuvre une dynamique projet**
- Référentiel 2 : **définir les modalités de prise en charge de l'utilisateur**
- Référentiel 3 : **mobiliser et gérer les ressources**
- Référentiel 4 : **assurer la sécurité et proposer un cadre de vie agréable**

***Modalités d'association des usagers :**

Les usagers des différents établissements ont été informés de la mise en œuvre de la démarche d'évaluation interne. Compte tenu du caractère ambulatoire de certains services l'information a été dispensée aux usagers au fur et à mesure de l'avancée des travaux. Les instances de participation des usagers existantes ont également permis de véhiculer l'information.

La démarche d'évaluation interne à l'ESAT a donné lieu à un rapport d'évaluation interne qui a été transmis à la DDASS du Lot en septembre 2009.

Synthèse des résultats :

DOMAINES D'EVALUATION	ACTIONS PRIORITAIRES	SUIVI DES ACTIONS
<p>Référentiel 1 : mettre en œuvre une dynamique projet</p> <p>(projet d'établissement/environnement et partenaires externes)</p>	<p>Actions prioritaires :</p> <p>Elaborer des projets de service en accord avec la réglementation</p> <p>Diffusion du projet d'établissement en interne</p>	<p>*Ecriture du projet d'établissement en cours</p>
<p>Référentiel 2 : définir les modalités de prise en charge de l'utilisateur</p> <p>(droits, libertés et obligations des usagers/individualisation de l'accompagnement/procédures particulières au cours de l'accompagnement)</p>	<p>Actions prioritaires :</p> <p>définir les modalités d'explicitation du règlement de fonctionnement aux usagers au moment de l'accueil</p> <p>élaborer sens et mise en œuvre du Contrat de Soutien et d'Aide au Travail</p> <p>élaborer une procédure pour le projet individuel</p> <p>réflexion sur les besoins d'un service au départ</p>	<p>*Formalisation d'une liste d'attente</p> <p>*Procédure d'accueil des nouveaux travailleurs</p> <p>* Formalisation d'une instance de participation des usagers (réunion mensuelle des travailleurs, comptes rendus affichés aux ateliers)</p> <p>*Actualisation plus régulière des projets individuels</p> <p>*Mise en œuvre d'avenants aux contrats de soutien et d'aide par le travail)</p> <p>*Evaluation de l'accompagnement à la vie sociale</p> <p>*Mise en place de la cotisation OPCA et développement de la formation continue des travailleurs</p>
<p>Référentiel 3 : mobiliser et gérer les ressources</p> <p>(gestion des ressources financières/gestion des ressources humaines)</p>	<p>Actions prioritaires :</p> <p>Prévoir sécurité et organiser les premiers secours</p> <p>Utilisation de l'informatique par l'ensemble des professionnels</p>	<p>*Implication de l'ESAT dans le plan stratégique médico-social de l'ARSEEA et fiche action dans le cadre de l'élaboration du CPOM associatif : « augmentation de la capacité d'accueil de l'ESAT du pôle Lotois afin de répondre à l'évolution des besoins par le renforcement et la diversification des activités »</p> <p>*Projet de mise en œuvre de la formation initiale pour le personnel récent</p> <p>*Modernisation de l'outil informatique et mise en place d'internet à l'ESAT</p>
<p>Référentiel 4 : assurer la sécurité et proposer un cadre de vie agréable</p> <p>(sécurité des personnes et des biens/cadre de vie)</p>	<p>Actions prioritaires :</p> <p>Poursuivre l'élaboration du document unique</p> <p>Financement et formation du personnel à la sécurité</p> <p>Poursuivre l'inventaire des partenaires et nécessité de réfléchir sur une classification</p>	<p>*document unique global établi pour les 4 établissements « sources de Nayrac »</p> <p>*développement formation initiale et recyclages sécurité incendie</p> <p>*démarche en cours auprès de la municipalité de Figeac pour une sécurisation des accès à l'ESAT</p> <p>*projet d'aménagement et de construction de locaux pour l'APS et les espaces verts</p> <p>*réaménagement et réfection locaux horticulture en vue de l'amélioration du confort et de l'hygiène dans les circulations vestiaires/atelier</p>

***Les suites de l'évaluation interne :**

Les établissements qui se sont engagés dans la démarche entre 2007 et 2009 ont connu des changements qui ont rendu complexe et quelque peu freiné la mise en œuvre d'une Démarche d'amélioration continue de la qualité du service rendu aux usagers :

- Le comité de pilotage initial a élaboré le référentiel mais n'a pas suivi et animé le déroulement de l'évaluation interne au sein de chaque établissement
- Suite à l'évaluation interne des changements sont survenus :
 - o Départ successifs des directeurs à la retraite
 - o Regroupement en Pôles des établissements et nouvelle direction de Pôle à compter de la fin 2011.

***Point d'étape 2013 :**

Au début de l'année 2013, l'ARSEAA, Association gestionnaire, invitait l'ensemble des établissements à procéder à une synthèse des résultats d'évaluation interne et ce à la dimension des Pôles.

Cette démarche a permis aux équipes et à la nouvelle direction de revenir sur les résultats de l'évaluation interne et de les prendre en compte pour la réalisation de l'évaluation externe engagée en 2014.

I CADRE GENERAL DE L'INTERVENTION

1. LE CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

Le cadre légal de l'établissement concerne à la fois les Lois du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005¹ (rénovant les deux lois fondatrices de 1975). Le cadre réglementaire prend appui sur les divers décrets d'application de la Loi du 11 février 2005 relatif aux ESAT et, plus précisément, sur la Circulaire du 1^{er} août 2008².

Le cadre légal de ESAT

La Loi du 2 janvier 2002

- ***La Loi n° 75-334 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées***

La loi du 30 juin 1975 a ouvert une première réglementation du secteur médicosocial et marque le passage d'une prise en charge antérieurement basée sur la notion d'assistance à une prise en charge reposant largement sur la notion de solidarité. A ce titre :

- Elle affirme que « la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés [...] constituent une obligation nationale » ;
 - Elle rend l'ensemble des acteurs sociaux, familles, État, collectivités locales, établissements publics, organismes de sécurité sociale, associations, groupes, organismes et entreprises publics et privés, responsables de la mise en œuvre de cette obligation ;
 - Elle réforme les mécanismes d'orientation des personnes et les prestations attribuables à ces personnes. Ces prestations doivent viser à : « assurer aux personnes handicapées toute l'autonomie dont elles sont capables » en privilégiant "chaque fois que les aptitudes des personnes handicapées et de leur milieu familial le permettent [...] l'accès aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et le maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie. »
-
- ***La loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relatives aux institutions sociales et médico-sociales rénovée par La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. La loi 2002-2 rappelle et prescrit, entre autres, les obligations des différentes catégories d'établissements ou services sociaux ou médico-sociaux (droits fondamentaux des usagers, le projet de service, la participation.....).***

¹ Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

² Circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.

Les six orientations principales de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 sont :

1. Affiner et promouvoir les droits des bénéficiaires ;
2. Élargir les missions de l'action sociale et diversifier la « nomenclature » des établissements, services et interventions ;
3. Améliorer les procédures techniques de « pilotage » du dispositif ;
4. Instaurer une réelle coordination entre les divers protagonistes ;
5. Rénover le statut des établissements publics ;
6. Elle a également introduit la notion d'évaluation des prestations offertes aux usagers.

La Loi du 11 février 2005

L'ESAT est un établissement médico-social et se doit de prendre en compte les orientations et principes déclinés dans ***La loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées***

La loi du 11 février 2005 est l'une des principales lois sur les droits des personnes handicapées, depuis la loi de 1975.

Les toutes premières lignes de la loi rappellent les droits fondamentaux des personnes handicapées et donnent une définition du handicap.

Les principaux axes et avancées de cette loi classés par thèmes :

- ⇒ L'accueil des personnes handicapées ;
- ⇒ Le droit à compensation ;
- ⇒ Les ressources ;
- ⇒ La scolarité ;
- ⇒ L'emploi ;
- ⇒ L'accessibilité ;
- ⇒ La citoyenneté et la participation à la vie sociale.

Le cadre réglementaire de l'ESAT

La Circulaire du 1^{er} août 2008³ détaille les dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007 concernant les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les travailleurs en situation de handicap qui y sont accueillis, le tout en application des dispositions de la Loi du 11 février 2005.

Habilitation

L'ESAT des « Sources de Nayrac » est habilité à accueillir 26 usagers dans le cadre d'un accueil et d'un accompagnement proposant un soutien médico-social et éducatif offrant des activités à caractère professionnel à des personnes en situation de handicap ayant une capacité réduite de travail.

³ Circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.

Cette habilitation s'inscrit dans les principes affirmés et rappelés par le législateur :

« La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a confirmé la mission médico-sociale des ESAT chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, et de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale (art. L. 344-2 et L. 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles). »⁴

Financement

Le financement de l'ESAT est assuré par des ressources régulières qui ont trois sources :

- La dotation globale annuelle allouée par l'Agence Régionale de Santé (ARS), qui prend en charge les dépenses de fonctionnement et qui alimente le **Budget Principal de l'Activité Sociale (BPAS)** ;
- Les ressources issues des résultats des activités de production propres et de sous-traitances de L'ESAT des « Sources de Nayrac » : un **Budget Annexe de l'Activité de Production et de Commercialisation (BAPC)** ;

Ce deuxième budget permet donc, par autofinancement de l'ESAT, de rémunérer les ouvriers dès le début de leur période d'essai, de dégager un budget spécifique pour la formation professionnelle, un budget d'activités sociales... Tous les investissements, toutes les dépenses liées à la production sont imputées sur ce budget ;

- **La rémunération garantie pour laquelle l'État verse une aide au poste** pour chaque personne en situation de handicap accueillie.

Capacité d'accueil

L'ESAT accueille à ce jour 27 personnes pour un agrément de 26 places suite à la mise en place, d'emplois à temps partagé (mi-temps) destinés aux travailleurs en situation de handicap inscrits précocement dans le vieillissement tant physique que psychologique.

L'âge d'admission est compris entre 18 et 60 ans pour une moyenne d'âge proche de 46 ans.

La notification MDPH et l'orientation de la CDAPH

Les adultes en situation de handicap relevant de l'accueil au sein de l'ESAT sont orientés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) suite à une notification de la MDPH⁵.

⁴ Partie 1.1 de la circulaire.

⁵ Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Ainsi, l'article R. 243-1 du CASF du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 précise :

« Sous réserve des dispositions prévues à l'article R. 243-3, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées oriente vers les établissements et services d'aide par le travail les personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers au sens de l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale, mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante pour justifier leur admission dans ces établissements et services. »

Le statut et la rémunération des travailleurs

Selon le cadre légal et réglementaire, le statut et la rémunération des travailleurs sont précisés dans les orientations de la loi du 11 février 2005⁶ et la circulaire du 1^{er} août 2008.

➤ Le Statut

Ainsi, il est précisé que les travailleurs en situation de handicap en ESAT ont le statut d'usagers de l'établissement ou du service et non le statut de salariés.

Ils ne sont pas liés à l'ESAT par un contrat de travail mais par un contrat de soutien et d'aide par le travail. Dans ce cadre, les conseils des Prud'hommes ne sont donc pas compétents pour juger des différents éventuels qui opposeraient l'ESAT aux travailleurs concernés.

➤ La rémunération

Pour tout travailleur, il est défini une rémunération garantie comprise entre 55 % et 110 % du Smic horaire, dans la limite de la durée légale du travail. Cette rémunération est composée pour partie d'une rémunération directe versée par l'établissement et d'une aide au poste versée à l'établissement par l'État. Le montant de l'aide au poste figure sur le bulletin de paie du travailleur handicapé.

Cette rémunération garantie est versée par l'ESAT dès le premier jour de l'admission, y compris pendant la durée de la période d'essai éventuelle.

La durée légale du travail effectif des travailleurs est fixée à trente-cinq heures hebdomadaires.

En cas d'exercice de l'activité à temps partiel, la rémunération est réduite proportionnellement.

⁶ L. 243 4 et articles R. 243-5 et R. 243-6 de 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.

Les missions de référence à l'ESAT

Les objectifs généraux

En référence aux textes légaux, les ESAT ont une double finalité :

- Faire accéder des personnes en situation de handicap à une vie sociale et professionnelle, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées ;
- Permettre à celle d'entre ces personnes, qui ont manifesté des capacités suffisantes, de quitter la structure et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à un atelier protégé.

Les éléments suivants sont aussi précisés visant à inscrire un ESAT dans une double logique :

- Il s'agit d'un établissement inscrit dans des enjeux économiques ;
- Mais aussi d'un établissement médico-social.

La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 viendra confirmer cette vocation médico-sociale des ESAT en transformant d'une part l'intitulé « Centre d'Aide par le Travail » (CAT) en « Établissement et service d'aide par le travail » et d'autre part en donnant mission (article L.344-2-1) aux ESAT :

« De mettre en œuvre ou de favoriser les actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle au profit des personnes qu'ils accueillent.

Cela pourra se traduire par la mise en place d'une coopération entre les structures de travail protégés et les organismes de formation et d'enseignement pour adultes ».

Dans ce sens, l'ESAT développe divers objectifs déclinés autour des quatre grands axes suivants :

➤ En faveur de la personne accueillie

- ⇒ Respecter la personne en situation de handicap ;
- ⇒ Permettre son épanouissement ;
- ⇒ Contribuer à la revalorisation de la personne ;
- ⇒ Favoriser son rapport aux autres et participer à sa socialisation ;
- ⇒ Inscrire la personne dans une position d'acteur autour de la mise en œuvre de son projet personnalisé.

➤ ***En faveur de l'apprentissage***

- ⇒ Favoriser l'apprentissage de l'autonomie en lien avec les possibilités repérées ;
- ⇒ Permettre le maintien des acquis de la personne ;
- ⇒ Développer divers apprentissages et règles liées à la vie sociale et au monde du travail ;
- ⇒ Respecter le cadre de travail, les collègues et les divers règlements ;
- ⇒ Développer des activités de soutien et d'épanouissement.

➤ ***En faveur du travail comme moyen d'intégration***

- ⇒ Considérer l'ESAT comme un lieu permettant l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- ⇒ Favoriser l'insertion de la personne dans la société ;
- ⇒ Promouvoir l'idée de la valeur « travail » et de sa dimension d'intégration ;
- ⇒ Permettre à l'ESAT une adaptation du travail, des postes et des activités au regard des caractéristiques et potentialités des personnes accueillies ;
- ⇒ Envisager la notion de travail comme moyen et non comme un objectif en soi ;
- ⇒ Permettre que le travail puisse donner du sens voire un but à la personne ;
- ⇒ Penser l'ESAT et ses ateliers comme des espaces qui aident à une prise de conscience du rapport à l'autre, au travail réalisé et à sa valorisation.

2. REFERENCE AUX RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de la prise en compte des évolutions du secteur et de l'adaptation permanente des pratiques, l'ESAT est attentif à mettre en œuvre à la fois les principes et orientations du cadre légal et réglementaire et celles de l'ANESM autour des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles⁷ (RBPP).

Dans ce domaine, en lien avec le processus global de la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité de l'ARSEEA, les « Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles » font l'objet d'une diffusion et d'échanges avec les professionnels afin de favoriser leur appropriation.

Pour la rédaction du présent projet d'établissement, l'attention a tout particulièrement été mobilisée sur les RBPP portant sur :

- L'élaboration, la rédaction et l'animation du projet d'établissement ou de service
- La bientraitance, définition et repères pour la mise en œuvre
- Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé

Au niveau interne, les principes des RBPP permettent :

- L'intégration des orientations associatives
- La définition d'une démarche d'évaluation interne et la déclinaison d'un plan d'actions
- L'inscription des RBPP dans un processus permanent de réflexion et d'analyse sur le sens de l'action et l'adaptions des pratiques (prestations, outils, méthodes, organisation...);
- L'information et la formation des professionnels pour une prise en compte des évolutions du secteur et de la population accueillie (cadre législatif et réglementaire, handicap mental et psychique, accompagnement des familles...);
- Une dynamique permanente au service de la politique de management de l'ESAT ;
- La réflexion et le partage d'expérience lors de rencontres associatives et rencontres transversales aux services et établissements participant à cette philosophie de l'action.

⁷ L'Agence Nationale de L'Évaluation Sociale et Médico-sociale précise que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles se situent à l'interface d'une logique d'évaluation et d'une logique d'amélioration continue de la qualité, dans le droit fil des principes de la loi du 2 janvier 2002.

3. LES CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCUEILLIES

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) oriente vers les ESAT des personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante et justifie l'admission en ESAT (art R243-1 du CASF).

La convention d'aide sociale conclue en 1997 pour l'ESAT de l'ARSEAA de Figeac, entre l'ARSEAA et les services de l'état précise :

« Ces travailleurs handicapés sont des personnes handicapées mentales des deux sexes avec ou sans troubles associés ».

« Dans la limite de 20% de son effectif agréé, l'ESAT est habilité à recevoir, exceptionnellement, des personnes handicapées dont la capacité de travail est égale ou supérieure au tiers de la capacité normale, ayant besoin d'un soutien médical, socio-éducatif ou psychologique, selon les orientations de la CDAPH ».

« L'ESAT pourra recevoir, en nombre limité, des personnes issues du secteur psychiatrique dont l'état est stabilisé à la condition de passer convention avec le Secteur ou l'Intersecteur psychiatrique dont relève l'intéressé ».

Depuis quelques années Les caractéristiques des travailleurs présentent une double évolution, le vieillissement et l'augmentation de situations dans lesquelles les problématiques psychiques sont importantes.

Nous devons entretenir par le biais du travail les capacités physiques et mentales afin de limiter ou retarder les effets du vieillissement.

Ces évolutions et adaptations constituent autant d'aides proposées aux travailleurs lesquelles entrent logiquement dans la mission de service public de l'établissement.

D'une manière générale nous devons proposer des réponses multiples aux situations de fragilité dues à l'âge et aux troubles psychiques. Nombre de travailleurs en effet ne parviennent plus à mener à bien leur travail tout en manifestant la volonté de rester à l'ESAT craignant l'isolement à leur domicile. Nous devons prendre en compte l'ensemble de la situation, en effet l'ensemble des ateliers ne permet pas toujours d'assurer un poste à une personne en crise ou fortement affaiblie.

a. Le vieillissement

Des personnes vieillissantes dont l'état physique et/ou psychique s'altère et qui ne sont plus en mesure de travailler comme elles le faisaient antérieurement. L'adaptation des postes de travail ou des horaires, les changements d'activité ou d'atelier nécessitent une bonne connaissance des singularités de la personne et des moyens concrets à mettre en œuvre. En effet le vieillissement souvent précoce entraîne problèmes de santé, absentéisme, isolement. Cela nécessite un réaménagement permanent des pratiques et une attention particulière est portée à l'état de santé global des personnes afin de leur éviter des efforts physiques devenus difficiles en raison de problèmes d'articulation et de la diminution de la force musculaire.

a. *Augmentation des troubles psychiques*

Des personnes relevant jusque-là des institutions psychiatriques sont désormais accueillies dans l'établissement et ce dans le cadre de la Loi du 11 février 2005. Le handicap psychique dont souffrent ces personnes peut prendre des formes diverses auxquelles sont associées des difficultés sociales et des histoires de vie difficiles.

Les traitements permettent dans une certaine mesure que les personnes puissent accéder au travail mais leurs effets secondaires (fatigue, perte de mémoire, pensées confuses, indifférence) altèrent l'exécution des tâches.

Sont concernées des personnes qui ont vécu des ruptures violentes dans leur existence (accidents, maladies invalidantes..) et qui ont connu l'entreprise ordinaire. Certains sont chômeurs de longue durée, d'autres présentent des problématiques d'addiction. Les professionnels doivent les aider à vivre leur situation nouvelle dans un contexte social et de travail différent du milieu ordinaire.

D'autres encore ont des difficultés mentales rendant mal aisé pour certains le rapport au travail et aux autres au sein du collectif.

Pour faire face à ces évolutions l'ESAT adapte ses dispositifs afin d'en maintenir l'accès aux personnes en perte d'autonomie ou en situation de fragilité psychique.

Les mesures d'adaptation des postes portent de ce fait tout autant sur des aménagements ergonomiques que sur les rythmes de travail ou encore l'organisation globale des ateliers.

Certains aménagement sont d'ores et déjà à l'œuvre et susceptibles d'amélioration dans une approche personnalisée de l'évolution des besoins :

a. *Modularité du temps de travail*

La possibilité du recours au temps partiel est déjà mise en œuvre afin de répondre :

- Soit à des cessations progressives de l'activité de travail pour des personnes en perte d'autonomie et recherchant d'autres modes d'accompagnement,
- Soit pour permettre l'alternance avec d'autres prises en charge complémentaires de type hôpital de jour, permettant de maintenir les personnes dans leur environnement de travail habituel.

En horticulture, le recours au mi-temps permet dans certains cas de réduire la fatigue et les angoisses qui y sont liées. Il s'avère souvent nécessaire d'aménager des postes de travail assis, des petites tables mobiles pour économiser les déplacements. L'espace peut aussi être organisé de sorte que les affinités personnelles soient favorisées.

b. Mutualisation des ateliers

Dans une logique d'entraide et de possible transversalité, il est possible de faire appel aux autres ateliers pour, renforcer l'effectif, notamment en menuiserie pour quelques travaux de sous-traitance soit pallier à des difficultés d'organisation (période de forte activité en horticulture, livraisons à assurer...).

Cette coopération entre les ateliers permet également de proposer des activités abritées aux travailleurs des espaces verts durant les intempéries et hors période d'activité saisonnière.

Ainsi une certaine polyvalence assure une meilleure productivité et surtout ouvre des perspectives différentes pour certains travailleurs.

c. Dynamique de pôle

Afin d'améliorer nos dispositifs actuels avec les moyens dont nous disposons, nous pouvons, entre autres développer le partenariat avec l'IME. Cela aurait des effets bénéfiques pour les deux parties, en effet, les changements de l'action sociale font tendre les ESAT vers une plus grande professionnalisation, il est donc nécessaire de former les jeunes en multipliant leurs compétences pour qu'ils soient prêts à intégrer le milieu professionnel même protégé. Nous pourrions ainsi constituer des binômes, travailleur jeune et travailleur vieillissant sur le même poste. Du point de vue de chacun cela apporterait de la reconnaissance réciproque.

4. LES PRINCIPES D'INTERVENTION

***La dialectique protection/production**

En tant qu'établissement accueillant des personnes handicapées, l'ESAT exerce une mission de protection au sens large du terme visant à aider, accompagner, soutenir au moyen d'un travail, lequel fait l'objet d'une production rémunérée dans le cadre d'une activité marchande qui s'élabore dans des conditions plus ou moins proches de celles de l'entreprise.

C'est dans cette dialectique protection/ production que l'action des professionnels se déroule ; elle requiert une attention soutenue aux particularités et à l'évolution des personnes ainsi qu'un soin constant aux exigences d'une production conforme à des critères de qualité.

Il est nécessaire de parvenir à un équilibre entre l'autonomie des personnes et la prise en compte des risques inhérents à son exercice.

La conduite quotidienne de cette dialectique par les professionnels amène à considérer les personnes en tant que sujets dont le handicap est une caractéristique impropre à rendre compte de la totalité de la personne.

Pour réel qu'il soit le handicap ne saurait réduire l'individu à une catégorie et il ne limite pas non plus le droit des personnes même s'il en rend l'accès plus difficile.

Cette dialectique est toujours en tension et c'est aux professionnels à en tenir les deux dimensions apparemment paradoxales en poursuivant des objectifs qui peuvent être synthétisés ainsi :

- Permettre à la personne d'accéder à une vie sociale et professionnelle à partir d'un cadre protégé, dont le vecteur principal, mais pas le seul, est le travail.
- Développer les capacités de mobilisation de la personne dans tous les domaines.
- Accéder à la connaissance et à la prise en compte des autres dans un collectif de travail.
- Favoriser une intégration sociale et un niveau d'autonomie permettant à la personne d'opérer des choix, de se sentir utile et reconnue.
- Utiliser l'institution et le milieu ordinaire comme instruments de l'accompagnement.
- Une attention particulière est portée au respect de la confidentialité des données en accord avec la démarche associative actuellement en cours de « Protection des Données à Caractère Personnel ».

***Les fonctions sociales du travail :**

Le travail a été et reste constitutif dans nos sociétés de la construction identitaire globale de tout individu. A la question : « que faites-vous ? » nous répondons « je suis », la profession donnant implicitement des informations sur la personne et sa position sociale. L'estime de soi, l'utilité aux autres, la reconnaissance dans le collectif social sont autant de dimensions qui permettent l'intégration, et favorisent l'inclusion.

Or depuis plus de trente ans, nombre d'individus n'ont plus accès, pour des raisons diverses à un emploi.

Les personnes en situation de handicap accueillies en ESAT sont des travailleurs handicapés pour lesquels le travail est l'élément central de l'accompagnement global. Le fait de travailler ouvre aux professionnels de nombreuses possibilités pour aider la personne à construire ou reconstruire un projet de vie singulier.

Il va de soi que le travail n'est pas le seul levier disponible pour les personnes handicapées et le professionnel ; il reste cependant qu'un ESAT reçoit de la collectivité publique une mission destinée à mettre en œuvre des conditions de travail les plus proches de celles de l'entreprise ordinaire en ajustant la production aux particularités des personnes ceci afin de consolider leur assise sociale.

***L'accompagnement dans le travail**

La circulaire DGAS 2008/259 stipule que : « pour les travailleurs handicapés accueillis en ESAT, la durée de travail vise à la fois les activités à caractère professionnel et les activités de soutien qui conditionnent leur exercice ».

Les professionnels sont garants de l'organisation et de la régulation d'un collectif de travail dans une triple perspective, celle de la production, celle de la protection dans tous les sens du terme et de la valorisation des capacités de la personne.

Ainsi l'activité de soutien aux travailleurs qui vise à la fois un accès facilité au travail et une autonomie globale est sous la responsabilité du professionnel qui doit, en outre, assurer la production dans de bonnes conditions.

Ils s'efforcent de maintenir un collectif de travail suffisamment productif en tenant compte du rapport à la tâche de chacun, en s'attachant à l'exactitude des gestes techniques, en suscitant le désir de bien faire et en permettant aux plus en difficulté de croire en leurs possibilités et d'espérer en l'avenir.

La polysémie et la complexité de cette tâche à porter quotidiennement sont complétées par le suivi médico-social qui est assuré conjointement.

La notion de parcours personnalisé du travailleur est toujours à développer parce que c'est un aspect essentiel du projet individualisé. Ce parcours est la base du travail des moniteurs, dans une perspective d'autonomisation et de développement des capacités globales de la personne afin que l'ESAT ne soit pas perçu par le travailleur, son entourage et la société, et ce malgré un marché de l'emploi fermé, comme une fin en soi.

Le parcours personnalisé doit enrichir les capacités de la personne, envisager des formations dans et hors de l'ESAT et faire appel aux organismes de formation.

II PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

Comme les autres établissements du pôle, L'ESAT dispose d'une autorisation de la préfecture, d'un mode de financement autonome et d'un budget spécifique.

L'ESAT est repéré, tant par les différents services qui constituent le Pôle Lotois que par la population de l'agglomération figeacoise, comme une entité distincte sise sur un lieu distinct.

Cette situation est liée à l'histoire des « Sources de Nayrac », à la nature même de l'ESAT qui génère une économie ouverte sur l'extérieur et à des activités nécessitant une superficie conséquente en adéquation avec la nature de ses prestations impliquant une séparation des autres établissements.

En effet, les ateliers de production pour des questions de positionnement et de visibilité vis-à-vis de l'extérieur (fournisseurs, clients) sont distincts des autres établissements du Pôle, même si les rencontres et les échanges entre l'ESAT et l'IME sont fréquents à l'initiative des professionnels et selon des formes variées dans l'intérêt des enfants et des travailleurs.

Les ressources de l'ESAT n'ont pas pour origine exclusive un financement social. Les revenus de son activité économique lui confèrent un statut particulier par rapport aux autres structures du Pôle Lotois.

Cela tient au statut des personnes accueillies qui sont exclusivement orientées par la MDPH et à sa position de prestataire de services et de producteur de biens implantés dans le tissu économique local et à ce titre devant être précisément repérés comme entité indépendante par les clients.

L'ESAT est un acteur dynamique de la vie du Pôle, la création d'instances représentatives du personnel communes sur le pôle, ainsi que la création récente du conseil territorial, permettent d'associer pleinement les personnels et usagers de l'ESAT à la structuration du Pôle et au développement de liens avec son environnement.

L'ESAT effectue également diverses prestations auprès des autres établissements (entretien d'espaces verts, prestations ponctuelles d'entretien de locaux...).

L'ESAT « sources de Nayrac » du Pôle Lotois accueille 26 travailleurs handicapés orientés par la MDPH. L'établissement fonctionne en externat, sans hébergement et sans SAVS, la majeure partie des travailleurs réside en milieu ordinaire de vie.

Les travailleurs sont accueillis au sein de quatre ateliers de production : la menuiserie, la production florale, l'entretien des espaces verts et les prestations de service.

1. LES ATELIERS

COMPOSITION DES ATELIERS

	Nb de travailleurs	clientèle	Prestations
Atelier Menuiserie	8	Entreprise de construction aéronautique. particuliers	Sous-traitance majoritairement et quelques prestations de services.
Atelier Horticulture/Production Florale	9 travailleurs dont 1,5 ETP/temps partiels.	Particuliers, collectivités, associations.	Vente directe de plantes à massifs, annuelles et vivaces.
Atelier Espaces verts	5	Particuliers, collectivités, institutions.	Tous travaux d'entretien parc et jardins, créations.
Ateliers prestations de services. (APS)	5	Particuliers, collectivités	Entretien des locaux, petits travaux de réfection (peinture), lavage de voiture.

Figeac est devenu depuis 1997 « Figeac communauté » et regroupe 41 communes soit une population de 31005 habitants. C'est dans ce territoire que se trouvent aujourd'hui les clients de l'ESAT.

L'ESAT de par les liens vitaux qu'il entretient avec le monde économique (clientèle, marché, chiffre d'affaire...) doit se montrer réactif par rapport aux réalités du secteur sanitaire et social porteur d'une autre temporalité. Les processus de communication doivent tenir compte des nécessités liées aux productions et celles qui découlent de la dimension médico-sociale de l'établissement.

*L'Atelier menuiserie

La clientèle de l'atelier se compose principalement des usines implantées sur le Figeacois et spécialisées dans l'aéronautique (Figeac Aéro, Ratier Figeac) pour lesquelles L'atelier menuiserie fabrique des caisses de rangement, de stockage, des caisses spéciales pour l'exportation. L'atelier est à cet égard titulaire d'un certificat de conformité phytosanitaire des emballages en bois destinés à l'exportation. Cela a permis de travailler avec d'autres entreprises telles que MTI (*Mécanique et Travaux Industriels*) pour qui nous fabriquons des palettes en bois et SINCAD (*étude et réalisation de machines de contrôle par vision*) pour la fabrication d'autres types de caisses destinées à l'exportation et ayant besoin du logo de conformité.

L'atelier menuiserie fabrique également, pour la Communauté de communes du mobilier extérieur pour l'aménagement d'aires de loisirs sur six sites de la vallée du Célé.

Pour les établissements scolaires (*Lycée Jeanne d'ARC, école primaire de Camburat*) nous avons confectionné des tables, pour la sous-préfecture un comptoir d'accueil, pour des communes voisines (Assier, Reyrevignes, Camburat) du mobilier extérieur, pour la cuisine centrale de l'ARSEEA des tables d'extérieur, pour des particuliers une série de chaises longues.

Le potentiel de l'atelier est lié à notre savoir-faire qui nous permet d'avoir recours à un large éventail de possibilités de travail et de pouvoir nous adapter assez facilement quand une activité est en perte de vitesse ou en fin de série.

Actuellement l'atelier fonctionne avec huit personnes à temps plein, le taux d'absentéisme reste faible. C'est un bon signe du bien être des travailleurs compte tenu ces exigences de l'atelier. Trois personnes ont plus de cinquante ans ce qui amène dans certains cas à aménager la production selon les caractéristiques de l'évolution des personnes.

Les horaires de travail sont de 8h 30 à 16h 30, le vendredi 12h 30 ; une heure de pause méridienne pour manger au restaurant de l'établissement soit 33h hebdomadaire.

Dans le fonctionnement de l'atelier il n'y a pas de poste aménagé pour telle ou telle personne, simplement des petites équipes fonctionnant chacune sur des tâches spécifiques.

En tenant compte des différences de chacun, certains seront amenés à faire des choses plus simples (le soutien, l'aide, passer les outils) d'autres seront à la découpe, au montage, d'autres encore à la conception technique. Les équipes sont reformées régulièrement suivant la difficulté des travaux permettant à certains d'alterner, à d'autres de se renouveler.

Le moniteur veille à ce qu'au cours de la réalisation de la tâche tout le monde apporte à tout le monde dans un souci de réciprocité permanente permettant d'accepter les différences et leurs manifestations concrètes.

Dans le même esprit tous les travailleurs sont rémunérés de façon identique, le salaire ne constituant pas ainsi un élément de hiérarchie dans le groupe. Après avoir fait le point sur sa place dans l'atelier, ses compétences, ses difficultés, ses questionnements, le moniteur de l'atelier établit avec la personne un projet individualisé visant à développer son savoir-faire (perfectionnement et formation), ses attitudes dans les relations dans et hors de l'atelier, le tout dans la perspective d'une plus grande autonomie.

***L'Atelier floral**

L'atelier floral de l'ESAT met en culture une large gamme de fleurs proposée en vente directe à la clientèle. L'activité s'exerce sur le site de l'ESAT au sein des serres et sur quelques parcelles de terrain à l'extérieur.

Cet atelier est le plus ancien atelier de l'ESAT, il a connu plusieurs évolutions notables, tant en lien avec l'environnement et le contexte économique, que du fait de l'évolution des usagers à laquelle cet atelier n'a eu de cesse de s'adapter.

La production florale présente dans l'année deux périodes de production intense, plantes à massifs au printemps et chrysanthèmes avant la toussaint. L'atelier floral développe des productions dont la vente aux particuliers est assurée par les travailleurs eux-mêmes.

Cet aspect commercial est une composante socialisante du projet de prise en charge, cette dimension du travail est particulièrement stimulante pour les personnes accueillies mais nécessite une présence quasi constante de l'encadrement ainsi que des périodes de permanences selon les saisons.

Ainsi cet atelier a pour objectif, tout en maintenant une production de qualité pour la clientèle, de pouvoir accueillir les personnes les plus en difficulté. Une attention particulière est apportée à décomposer le processus de production en tâches simples et d'adapter ergonomiquement les postes de travail, de tenir compte des rythmes et des perceptions temporelles de chacun. L'application de la Démarche de Travail Dynamique consistant à alterner les positions du corps, les tâches, les gestes, est réalisable dans ce type d'activités diversifiées. Les travailleurs sont associés à la réflexion et invités à émettre des propositions lors des réunions mensuelles des travailleurs handicapés.

***L'Atelier espaces verts**

L'atelier emploie 5 travailleurs encadrés par un moniteur d'atelier. Sur les cinq travailleurs, un seul est polyvalent, il conduit le véhicule de service, les autres à des degrés divers ont des compétences et des aptitudes limitées. Ils peuvent être spécialisés dans une seule activité comme le débroussaillage, ils sont toutefois relativement efficaces dans tout ce qui concerne les travaux de base tel que le ramassage des rémanents de tonte ou de taille. Aucune de ces personnes n'est capable d'effectuer des travaux en hauteur de moyenne difficulté comme le petit élagage qui sont réalisés par le moniteur. Par ailleurs l'équipe doit être souvent stimulée pour se mettre au travail.

Depuis sa création en 2008, l'atelier n'a pas cessé d'améliorer et d'augmenter son équipement. Cela demeure encore à améliorer d'autant qu'il n'y a pas encore de locaux affectés à l'usage exclusif de l'activité. Ce n'est que récemment que nous avons pu bénéficier d'un nouveau véhicule, bien appréciable tant d'un point de vue pratique qu'en termes d'image au niveau de la clientèle.

En espaces verts la formation est transversale à l'activité, elle se pratique au quotidien suivant l'actualité des chantiers ; elle concerne le maniement des engins, la technique de travail, l'efficacité dans la réalisation des tâches, la juste attitude dans les postures, l'organisation du travail en équipe et aussi la reconnaissance élémentaire des végétaux ainsi que les pratiques simples des modes culturels. La sécurité est un point revu en permanence car l'utilisation des engins de taille et de coupe ne s'arrange pas de l'approximation.

La clientèle est variée, notre relation avec elle est de deux types : la prestation ponctuelle et la formule d'entretien à l'année. Il y a des prestations que nous sommes obligés de refuser tels les élagages à plus de quatre mètres et le désherbage chimique.

Par principe de précaution et pour préserver la santé des usagers nous n'effectuons aucun traitement phytosanitaire ; le désherbage se fait manuellement ou thermiquement au gaz propane.

L'ossature de notre clientèle est constituée de clients avec lesquels nous avons des contrats annuels : mairie, office HLM, établissements scolaires, particuliers propriétaires de résidences secondaires, entreprises privées (Figeac Aéro), publiques (EDF, SNCF...). Pour le reste il s'agit d'une clientèle occasionnelle.

Le potentiel de clientèle est important particulièrement en ce qui concerne l'entretien et la création des parcs et jardins. Les entreprises et les collectivités se recentrent de plus en plus sur leurs activités et font appel à des tiers pour tout ce qui concerne l'entretien de locaux ou d'espaces verts, les très nombreux retraités pour des raisons diverses ne peuvent ou ne veulent plus entretenir leurs propriétés.

L'atelier doit non seulement maintenir sa qualité de prestation mais la développer en diffusant un label reconnu au niveau local assurant notamment des interventions ne mettant pas en péril la qualité de l'environnement, n'exposant pas la santé des usagers et de la clientèle, garantissant une bonne réactivité, une qualité de prestations et de bonnes conditions de travail.

***L'Atelier Prestations de Services (APS)**

Les activités de l'APS se déroulent à l'extérieur de l'établissement. Cette ouverture offre de nombreuses possibilités d'inclusion. La diversité des travaux permet l'acquisition de nouvelles compétences et favorise l'accès à des responsabilités renforcées. Les prestations vers l'extérieur sont un avantage en matière de lien social, d'intégration et de gestion des imprévus.

Tout cela permet aux travailleurs d'acquérir une plus grande confiance en eux et les aide à se sentir plus assurés dans leur quotidien.

La responsabilité de l'atelier conduit la monitrice à participer très activement à la production, notamment en cas d'absence afin de respecter les délais des prestations et de garantir la qualité du travail fourni. Ainsi les horaires et les plannings de la monitrice sont en changement constant et doivent rester souples. Un ESAT est une structure de mise au travail et peut à ce titre être considéré comme une entreprise ayant un rôle de production contribuant à son financement. Mais là s'arrête la ressemblance de l'APS avec une entreprise. En effet il faut veiller à ce que l'activité soit rentable sans chercher à générer obligatoirement des bénéficiaires. De plus les personnes accueillies du fait de leurs nombreuses difficultés ne peuvent pas dégager une forte productivité. Il a donc fallu limiter le développement de l'atelier. En outre, contrairement à une entreprise classique, des chantiers « à perte » ont été effectués soit pour tester un marché (nettoyage de voitures) ou favoriser l'apprentissage de nouveaux savoir-faire (peinture). L'atelier participe également à des actions bénévoles. Nous pouvons aussi nous appuyer sur les compétences et les moyens des autres ateliers (soutien au montage d'activités, à l'accompagnement des situations difficiles, participation à l'évolution de certaines prestations). Les travailleurs sont conduits vers une plus grande autonomie ; ils peuvent avoir la responsabilité du transport et accomplir des travaux dans leur intégralité. Ce niveau d'autonomie s'acquiert progressivement. Les risques sont limités mais pas inexistantes, ils sont néanmoins nécessaires pour permettre une évolution et tendre vers le milieu ordinaire dans un contexte humain particulièrement sensible. L'APS, de par son ouverture sur l'extérieur, bénéficie d'une image sociale permettant aux travailleurs une plus grande facilité d'accès à l'exercice de la citoyenneté. De ce fait ils se perçoivent plus comme des travailleurs que comme des handicapés. Il nous faut valoriser cet aspect en mettant en avant la nature et la qualité du travail accompli et en améliorant la visibilité de l'APS sur le territoire.

2. L'ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL

Le suivi médico-social qui s'effectue pour les travailleurs handicapés de l'ESAT présente une particularité dans la mesure où il est fortement lié à tout ce qui a trait au travail. Le suivi médico-social n'est pas une activité à part ; il accompagne la personne en prenant en compte sa fonction, son statut, son identité de travailleur et toutes les problématiques qui y sont attachées. Les articulations avec les moniteurs d'ateliers sont permanentes. Ce suivi médico-social poursuit l'objectif général consistant à aider les personnes en situation de handicap à accéder à la vie sociale telle qu'envisagée par la Loi de 2005.

L'objectif essentiel de l'intervention est de mener toute action susceptible d'améliorer l'insertion socio-professionnelle, l'acquisition durable d'une autonomie de vie, et l'état de santé mentale et physique des personnes accueillies afin de lutter contre l'exclusion ou la marginalisation.

Cet objectif comporte deux dimensions nécessairement reliées : une aide personnalisée en agissant sur le développement des moyens et des compétences, une insertion socio-professionnelle nécessitant la mobilisation des ressources humaines et matérielles de l'environnement social et économique.

Le suivi médico-social vise à améliorer ou créer des capacités dans le but de favoriser la pleine participation à la vie en société. Il s'agira d'établir, en prenant en compte la problématique individuelle et les moyens de la personne, des actions d'apprentissage, de formation et d'amélioration des relations sociales.

Ce suivi veille à instaurer une relation de confiance respectueuse de la dignité et de l'intimité de la personne favorisant son expression. L'écoute active des professionnels permet de repérer les tensions personnelles, familiales, relationnelles, affectives ou sexuelles, sources de souffrance souvent tues. Les informations d'ordre privé livrées par la personne sont transmises aux autres professionnels de l'ESAT, si cela s'avère nécessaire, et dans tous les cas à la direction dans le cadre du secret partagé.

Deux professionnelles, une Educatrice Technique Spécialisée et une Educatrice Spécialisée mettent en œuvre le suivi médico-social des travailleurs de l'ESAT. Les interventions se font concrètement toujours en articulation avec les activités des ateliers et l'organisation des moniteurs, ce qui suppose des contacts permanents entre l'ensemble des professionnels qui mettent en œuvre un accompagnement global.

Les caractéristiques de l'intervention des éducatrices sur l'ESAT sont actuellement en cours de mutation. Un bref retour sur l'historique de l'accompagnement socio-éducatif à l'ESAT est nécessaire pour expliquer ce tournant ;

A la création de l'ESAT en externat, en 1986, en l'absence de structure d'hébergement, et bien avant la création de SAVS sur le territoire, le poste éducatif de l'ESAT se trouvait dédié à ces accompagnements dans une logique de « service de suite ».

Depuis la création de SAVS sur le département des rencontres régulières se déroulent avec le groupement départemental des SAVS et SAMSAH. Pour autant, l'ESAT des « Sources de Nayrac » n'en a pas l'agrément, mais, ayant été identifié comme « service apparenté » (*cf : travaux de mise en œuvre du schéma départemental 2011-2016 en faveur des personnes handicapées*), il continue de dispenser des accompagnements à la vie sociale.

Des démarches sont actuellement en cours auprès du Conseil Général du Lot, de la MDPH et des Associations gestionnaires de SAVS Sur le Figeacois, afin de mettre en œuvre le partenariat nécessaire.

L'objectif est celui de confier ces accompagnements aux SAVS et SAMSAH existants sur le territoire afin de recentrer l'ESAT des « Sources de Nayrac » sur ses compétences médico-sociales, la prise en charge des usagers au sein de l'ESAT, le suivi de leur projet individuel, les Contrats de Soutien et d'Aide au Travail, et l'actualisation et la mise en œuvre des droits des usagers.

Dans l'attente d'un partenariat avec les SAVS et SAMSAH locaux et d'un accompagnement des travailleurs de l'ESAT vers ces dispositifs, les éducatrices continuent d'assurer des interventions « d'accompagnement à la vie sociale » de manière transitoire et afin de limiter les risques de rupture dans les parcours personnels des travailleurs.

Pour autant elles mettent également en œuvre toutes les démarches visant à recentrer leur intervention sur l'accompagnement des projets personnalisés des travailleurs au sein de l'ESAT, la mise à jour des Contrats de Soutien et d'Aide au Travail, la formalisation et l'actualisation des projets individualisés, l'accompagnement des parcours d'orientation ou de renouvellement MDPH, ainsi que les projets d'insertion professionnelle.

Elles sont notamment en charge de questions spécifiques au travail,

- Mettre en place des stages en milieu protégé ou des projets d'inclusion en milieu ordinaire à la demande du travailleur et en lien avec le moniteur d'atelier.
- Construire des projets de formations individuelles ou collectives (prévention, sécurité, savoirs de base, informatique...).

- Accueillir des personnes demandeuses de stages, reçues sous convention à l'ESAT avec différents services ou structures voisines (Cap Emploi, autres ESAT et Institut Camille MIRET).
- Accompagner la personne dans ses démarches administratives et sociales inhérentes à l'activité professionnelle.
- Suivi des visites médicales obligatoires.

Les éducatrices viennent également en appui aux démarches d'adaptation des postes en fonction de l'avancée en âge et de la perte d'autonomie des travailleurs.

Dans tous les cas le rôle des professionnels est d'accompagner la personne dans les apprentissages sans se substituer à elle, compenser le handicap en faisant avec, sans le sur compenser en faisant à sa place afin de stimuler ses capacités et de limiter nos interventions.

3. LA FORMATION DES TRAVAILLEURS

****Sur le terrain :***

L'environnement de travail et la diversité des tâches proposées à l'ESAT permet aux travailleurs de développer régulièrement des compétences nouvelles, tant sur le plan de l'apprentissage de gestes techniques, que du point de vue des connaissances générales sur l'activité de production, le matériel et les matières premières utilisées.

Les consignes de sécurité font également l'objet d'une réactualisation ponctuelle des connaissances.

****La formation continue :***

Les travailleurs bénéficient également d'actions de formation qui leurs sont proposées selon les besoins identifiés par leur projet professionnel, ou selon les souhaits exprimés au regard de l'évolution de leur parcours individuel ;

Les actions de formation le plus fréquemment sollicitées ont trait à la remise à niveau ou au maintien des acquis scolaires, ou encore à l'initiation ou la remise à niveau informatique.

Depuis 2012 l'ESAT cotise à un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) et est en mesure de proposer aux travailleurs au travers d'un PAUF annuel des actions individuelles et collectives de type : « sécurité au travail, gestes et postures », ou encore « vie sociale après le travail ».

En 2013 deux travailleurs ont suivi une formation à la conduite d'engins aboutissant à l'obtention du CACES, « Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité » des chariots élévateurs.

****Le dispositif Différent & Compétent :***

Depuis janvier 2014, l'ESAT des « Sources de Nayrac » est impliqué dans le collectif inter-ESAT Midi-Pyrénées, regroupant dix établissements engagés aux côtés des Associations Gestionnaires à favoriser la reconnaissance des savoir-faire professionnels et la reconnaissance des compétences et des acquis de l'expérience des travailleurs d'ESAT.

Grâce à l'apport de l'Association Nationale « Différent & Compétent », le collectif inter-ESAT Midi-Pyrénées a pu dès le début 2014 présenter 38 candidats à la RAE dont deux travailleurs de l'ESAT des « Sources de Nayrac » qui ont validé avec succès leur dossier de reconnaissance.

L'inscription dans ce dispositif constitue une orientation forte du projet d'établissement de l'ESAT, outre la reconnaissance des savoir-faire et des compétences elle-même, la promotion des parcours professionnels des travailleurs d'ESAT, le développement et la poursuite de la R.A.E doit nous permettre :

- de faire évoluer nos modes d'organisation et nos pratiques professionnelles,
- de mobiliser les moniteurs d'atelier au moyen d'actions de formation les inscrivant dans cette compétence renforcée à accompagner les trajectoires professionnelles des travailleurs d'ESAT
- Ou encore de développer des partenariats et la coordination avec d'autres ESAT et de multiples acteurs inscrits dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle.

3. LES MOYENS ET OUTILS MOBILISÉS

4.1 Les supports des Lois du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005

Dans le cadre de la mise en œuvre du droit des usagers en lien avec la Loi 2002-2 du 2 janvier 2002, l'ESAT des « Sources de Nayrac » a mis en place les outils et les instances souhaités de manière progressive et adaptative en lien avec l'apparition des décrets et textes d'application. Ces outils sont utilisés lors de l'admission et tout au long du déroulement de l'accueil et de l'accompagnement des travailleurs. Ils sont présentés ici de façon synthétique.

La Charte des droits et libertés des personnes accueillies

La charte des droits et libertés (arrêté du 8 septembre 2003) a pour vocation d'affirmer les grands principes éthiques et philosophiques centrés sur la personne accueillie.

Ce document met l'accent sur les droits et libertés de tout individu, il insiste sur les principes éthiques guidant l'intervention des professionnels : non-discrimination, choix, droits à l'information, au respect de la personne, des liens familiaux, droit à la protection, à l'autonomie, à un accompagnement adapté...

Le livret d'accueil

Le Livret d'accueil (circulaire du 24 mars 2004) est un support qui a pour objectif d'informer de façon claire les adultes en situation de handicap et leurs familles (ou représentants légaux) sur ce que propose l'établissement.

Le règlement de fonctionnement

Le règlement de fonctionnement (décret du 14 novembre 2003) est le support de référence qui précise les droits, les devoirs et les règles organisationnelles au sein de l'établissement. Ce support, s'articule autour des points suivants :

- **Les droits** de la personne accueillie et de l'institution dans l'intérêt des publics accueillis ;
- **Les obligations** de la personne, des familles, de l'institution au regard de ses missions ;
- **L'organisation institutionnelle** (locaux, biens des personnes, transport et déplacements, organisation et règlement des ateliers...).

Le contrat de soutien et d'aide par le travail

Conformément aux dispositions du décret relatif n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 et à l'article L311-4 du code de l'action sociale et des familles il est établi à l'ESAT un Contrat d'aide et de soutien par le travail. Ce document est conclu entre la personne accueillie, son représentant légal et l'ESAT.

Le Contrat de soutien et d'aide par le travail définit les droits et les obligations réciproques de l'ESAT des « Sources de Nayrac » et de la personne accueillie, afin d'encadrer l'exercice des activités à caractère professionnel et la mise en œuvre du soutien médico-social et éducatif afférent à ces activités.

Le contrat est élaboré en collaboration avec la personne accueillie, accompagnée le cas échéant de son représentant légal, en prenant en compte l'expression de ses besoins et de ses attentes ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'ESAT.

Instance de participation des travailleurs

Réunion mensuelle des travailleurs : L'ensemble des travailleurs de l'ESAT se réunit une fois par mois en présence des moniteurs, des éducatrices et de la directrice adjointe du pôle lotois.

Ces réunions se partagent en un temps d'informations générales, des points d'organisation interne, et en un temps d'expression dédié aux travailleurs, elles font l'objet d'un compte rendu affiché dans les ateliers de l'ESAT.

4.2 Les supports écrits de l'ESAT

Afin d'organiser, de suivre, d'évaluer et de rendre compte de l'action, des objectifs, mais aussi des moyens mis en œuvre pour chaque résident, divers outils et supports professionnels sont formalisés en référence aux obligations légales actuelles et aux exigences institutionnelles.

Les principaux supports écrits de l'ESAT sont les suivants :

Le projet personnalisé : *Le projet personnalisé est le fruit d'une démarche qui permet de collecter les attentes, souhaits et besoins de l'utilisateur.*

Il vérifie l'adéquation entre les besoins repérés de l'utilisateur et les réponses qui lui sont offertes et veille à l'actualisation régulière des prestations.

En conséquence, il fixe les objectifs et les moyens de la mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé de l'utilisateur tant sur les aspects relatifs au travail adapté que l'accompagnement médico-social.

L'ensemble de ces éléments est mis en forme dans un document écrit, annexé au Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail sous forme d'avenant et remis à l'utilisateur.

Le dossier de l'utilisateur : *L'ESAT dispose d'un dossier de l'utilisateur sous une forme papier. Le dossier est sécurisé et fait l'objet de modalités d'accès spécifiques pour chaque professionnel habilité à le consulter et le renseigner.*

Le cahier de liaison : *Il existe un cahier de liaison transversal entre les ateliers et l'équipe éducative afin de transmettre aux encadrants les informations concernant les usagers (rendez-vous divers, arrêts maladie, incidents, événements particuliers...) et le cas échéant des renseignements sur les activités de production (effectif, organisation, problèmes...).*

La demande d'absence ou de modification d'horaires : *Il s'agit d'un document qui consigne les demandes d'absence exceptionnelles des usagers. Ce support permet d'informer officiellement la direction comme les encadrants et de connaître l'effectif journalier sur le Site.*

Le registre de sécurité : *Ce document correspond aux obligations réglementaires et est sous la responsabilité de l'équipe de direction.*

Au sein de ce document sont consignés les éléments suivants :

- *Les avis de passages des organismes de vérification agréés ;*
- *Les rapports et les conclusions des visites périodiques de conformité.*

Le document unique d'évaluation des risques professionnels : *Le document unique s'inscrit dans la démarche de prévention des risques professionnels. Il est obligatoire dans toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et le secteur d'activité. Il est établi par l'employeur, il fait l'inventaire des risques présents dans les espaces d'activité professionnelle et doit être remis à jour chaque année et à chaque modification des conditions de travail.*

4.3 Les instances de travail en équipe

La particularité de l'ESAT au sein du Pôle est également celle de l'absence d'un chef de service en charge de l'encadrement de l'équipe professionnelle ; les questions relatives à la dynamique d'équipe, à son organisation et à son fonctionnement se traitent dans un rapport direct avec la direction du Pôle.

Les instances de travail de l'équipe sont structurées de la manière suivante :

instances	fréquence	Personnels concernés	animation	suivi
Réunion de fonctionnement <i>Infos générales</i> <i>Pôle/ESAT</i> <i>fonctionnement</i> <i>suivi des usagers</i>	Tous les 15 jours	Moniteurs d'atelier et éducatrices	Directrice adjointe	Ordres du jour établis conjointement par les professionnels et la D.A et formalisés par la secrétaire Comptes rendus établis par la D.A et diffusés par la secrétaire
Coordination activité de production : <i>fonctionnement des ateliers</i> <i>suivi de la production et de l'activité commerciale</i> <i>point économique et suivi des investissements</i>	trimestrielle	Moniteurs d'ateliers	Directeur du Pôle	Calendrier à définir
Réunion de projets personnalisés : <i>*évaluation PP</i> <i>Ajustement</i> <i>Avenant au contrat de soutien et d'aide au travail</i>	calendrier à établir	Moniteur et éducatrice référents, usagers concernés, D.A		Réalisation avenant au CSAT
Réunion de service : <i>*bilan de fonctionnement</i> <i>*rapport d'activité</i> <i>*suivi du projet d'établissement et plan d'action</i>	2 X par an Juin/décembre	Equipe au complet Direction, socio-éducatif, administratif, logistique	direction	Ordres du jour et rapports/direction

*** Réflexion sur une instance d'analyse de la pratique transversale sur le Pôle**

Tous les établissements du Pôle Lotois ne disposent pas encore d'une instance d'analyse de la pratique, ceci est notamment le cas de l'ESAT qui n'en bénéficie pas. Cette question est à l'étude et fera l'objet d'une réflexion au cours de la finalisation du projet de Pôle.

L'analyse de la pratique constitue en effet un dispositif essentiel de la réflexion sur le travail d'accompagnement des personnes accueillies.

4. LES RESSOURCES HUMAINES

L'équipe professionnelle :

Les travailleurs sont encadrés par une équipe de quatre moniteurs d'atelier et un temps plein éducatif que se partagent deux éducatrices à mi-temps.

L'équipe technique est constituée d'un moniteur issu du monde de l'entreprise, un moniteur titulaire du certificat de formation en pédagogie et gestion de production, un moniteur issu du champs de la formation continue et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et d'une monitrice recrutée plus récemment, impliquée dans le dispositif de RAE « différent et Compétent » et qui est entrée en formation au certificat de branche de moniteur d'atelier en 2014. Trois moniteurs sont actuellement proches de l'âge de la retraite.

Les éducatrices (ETS et ES) sont en charge de la coordination des projets éducatifs et du suivi du parcours individualisé des travailleurs.

ORGANIGRAMME DE L'ESAT

Directeur Pôle Lotois ARSEAA
Directrice Adjointe du Pôle Lotois 0,30 ETP

Equipe socioprofessionnelle
5 ETP

logistique
0,13 ETP

personnel administratif
1.19 ETP

Secteur	Fonction	ETP
Direction et encadrement	Directeur du Pôle directrice adjointe	0,30
Administratif	Secrétaire <i>En charge du suivi administratif de l'accueil et gestion dossier des usagers</i>	0,55
Comptabilité/gestion	Comptable <i>Gestion comptable BPAS/BPAC, suivi PAUF travailleurs</i>	0,64
Socio-éducatif	Moniteurs d'ateliers et éducatrices <i>Accompagnement dans le travail et soutien médico- social des travailleurs</i>	5
Services généraux	Agent technique <i>Entretien et Travaux maintenance</i>	0,13

5. ENVIRONNEMENT DE L'ESAT ET PARTENARIAT :

Les professionnels de l'ESAT disposent d'un regard global et transversal sur les personnes accueillies dans leur rapport au travail et dans leur vie sociale, dans et hors de l'établissement.

Ils occupent ainsi une place particulière pour faire émerger des problématiques générales concernant la situation des personnes handicapées sur le figeacois et au-delà.

Les questions liées au logement, aux transports, aux loisirs, à la culture, à l'éducation, à la formation, aux ressources, constituent des éléments devant être portés à la connaissance des responsables locaux.

Ainsi le partenariat interinstitutionnel autour de l'ESAT ne reste pas un colloque singulier entre quelques professionnels mais une occasion de porter sur la scène publique locale des questions parfois laissées en marge et d'envisager avec d'autres institutions des actions communes pour appréhender des problématiques transversales.

Les partenaires de l'ESAT sont identifiés comme suit :

action médico-sociale	MDPH - ARS - MSA
Ets et services médico-sociaux	ESAT - IMPRO/IME - Foyers de vie
partenaires stratégiques et économiques	entreprises, donneurs d'ordre ESAT du territoire proche collectivités territoriales (mairies, préfecture..)
environnement social proche	acteurs de l'environnement social proche (commerçants, acteurs associatifs..)
familles, représentants légaux	Personnes physiques Services mandataires judiciaires à la protection des majeurs
santé et médical	praticiens libéraux spécialistes service santé au travail MSA ICM (centre hospitalier spécialisé C.Miret)
réseau ressources formation	UNIFAF - GRETA
partenariat interne avec l'ARSEAA et ses services	Services du Pôle et Services ARSEAA Veille juridique Services administratif et financier RH

***Les liens avec les entreprises locales :**

Cet aspect du travail des responsables d'atelier est prépondérant puisqu'il conditionne le fonctionnement même de l'ESAT et est au centre de l'accompagnement des travailleurs.

Il est aussi indispensable de poursuivre le travail accompli avec les clients locaux. A ce jour nous travaillons avec des clients et fournisseurs installés sur le figeacois et au-delà.

Nous nous efforçons de rendre un service de qualité, quel que soit l'atelier, au même niveau que celui de l'entreprise ordinaire.

Les contacts avec les clients et les fournisseurs ne sont pas exclusivement commerciaux et marchands ; il s'agit aussi d'expliquer, de faire connaître la nature de la mission confiée par la collectivité publique auprès des personnes handicapées.

La question n'est pas de tenir des propos de type caritatif mais d'impliquer des entreprises (petites ou grandes) dans un processus (celui de l'aide aux personnes en situation de handicap) qui est nécessairement collectif ; la fraternité est le troisième terme de la devise de la république.

Pour autant la qualité du service reste l'élément principal qui convaincra le client qu'il est dans son intérêt à travailler avec l'ESAT.

Maintenir ainsi ce type de lien demande de la part des moniteurs d'atelier une capacité à se constituer une clientèle avec le soutien des responsables de l'ESAT, établir des relations et les maintenir.

***Les liens avec les institutions et les services sociaux**

Nous accordons une importance particulière aux relations avec la MDPH et notamment avec les professionnels en charge de l'insertion socio-professionnelle des adultes handicapés.

Ces relations permettent à l'ESAT de faire ponctuellement état des évolutions constatées des caractéristiques des personnes que nous accueillons, et d'informer la MDPH sur les possibilités de l'ESAT en matière d'accompagnement à l'insertion sociale et les liens que l'établissement entretient avec l'environnement local.

D'une manière générale, le partenariat interinstitutionnel dans le secteur social et médico-social consiste à conjuguer et à coordonner les actions de professionnels différents en vue d'améliorer la situation de la personne.

***Les liens avec le territoire**

L'ESAT en tant qu'établissement relevant de l'action sociale, en tant qu'entreprise et en tant qu'élément du dispositif de l'ARSEAA est pour le territoire figeacois un apport d'activités humaines, sociales et économiques, un lieu où s'exercent des pratiques professionnelles devant être connues et diffusées.

A ce titre l'ESAT doit poursuivre et amplifier les contacts avec les collectivités locales (mairies, département, région) et les institutions de l'Etat (préfecture, administrations).

Ces contacts ont pour objet, d'une part de faire connaître les problématiques humaines et de travail concernant les personnes handicapées, d'autre part de formaliser des partenariats (recommandation du PADA de l'ARSEAA 2010-2012 p.11) dans la perspective du Développement Social Local au regard des politiques d'insertion sociale et professionnelle mises en œuvre sur le territoire.

D'une manière générale l'ESAT doit être perçu par l'environnement comme une force de proposition et pas seulement comme un lieu de consommation de la dépense publique.

III ORIENTATIONS POUR L'ESAT ET PLAN D'ACTION

1. PLAN STRATEGIQUE MEDICO-SOCIAL ARSEAA ET DEVELOPPEMENT DE L'ESAT*

Les priorités retenues dans le cadre du **plan stratégique médico-social ARSEAA** établi en vue de la signature d'un **CPOM associatif** sont relayées pour l'ESAT dans une fiche action intitulée :

« **L'augmentation de la capacité d'accueil de l'ESAT du pôle lotois afin de répondre à l'évolution des besoins par le renforcement et la diversification des activités** ».

L'objectif stratégique de la fiche action pour l'ESAT porte sur une ambition globale de consolidation.

A l'instar des étapes précédentes d'extension de la capacité de l'ESAT qui avaient donné lieu au développement d'activités nouvelles et à la création d'ateliers, l'objectif est avant tout aujourd'hui celui d'un renforcement et d'une consolidation de l'existant :

*Au niveau de l'atelier menuiserie, pour favoriser une plus grande réactivité aux commandes des particuliers (commandes en constante augmentation et résultats commerciaux en progression),

*Augmenter l'effectif à la fois en **production florale** et en **espaces verts** pour une meilleure réactivité vis-à-vis des commandes de la clientèle, rééquilibrage de cet effectif en **production florale** pour favoriser l'adaptation au poste pour les personnes en perte d'autonomie, tout en encourageant le recrutement en vue de maintenir un niveau de production satisfaisant,

*Au niveau de l'effectif en prestations de services (5 personnes actuellement, insuffisant pour assurer en plus des chantiers réguliers, les commandes plus ponctuelles (nettoyage véhicules, enlèvements d'encombrants ...)

*renforcement des relations que l'établissement entretient avec son environnement et l'identification du service comme partenaire du développement local,

*Par rapport à l'effectif du personnel d'encadrement en vue de la mutualisation entre les ateliers suivant la variabilité de la demande :

- Commandes plus importantes ponctuellement en caisserie (menuiserie) et délais réduits
- Saisons de vente en production florale et entretien espaces verts (printemps)
- Demandes exceptionnelles en prestations de services

*cf fiche action plan stratégique médico-social ARSEAA

2. RESULTATS DE L'ÉVALUATION EXTERNE

L'évaluation externe de l'ESAT s'est déroulée dans le courant 2014, ses résultats font état des éléments suivants :

1. La démarche d'évaluation interne

Items	Forces/ Faiblesses	Propositions/préconisations formulées par l'évaluateur externe
<p>Modalités de mise en œuvre de la démarche d'évaluation interne.</p> <p>Suivi du plan d'amélioration continue de la qualité</p> <p>Participation des usagers</p>	<p>La démarche d'évaluation interne a été conduite en 2007 par trois établissements et services de l'association qui ont choisi d'être accompagné par un prestataire externe.</p> <p>L'ensemble des professionnels a été informé. Les comités de pilotage ont été constitués, ils ont élaboré un guide commun.</p> <p>Le groupe d'évaluateur a réalisé une synthèse reprenant les points forts et les points à améliorer. Les travaux ont cessé en 2009. Le plan d'action de l'ESAT prévoyait des actions prioritaires, dont l'écriture du projet d'établissement initiée par la nouvelle équipe de direction et réalisé en 2013.</p> <p>Les professionnels expriment un intérêt pour la démarche mais certains n'ont pas souvenir d'avoir été informé du rapport final. D'autres ont un avis nuancé sur les résultats, estimant que certaines de leurs propositions n'apparaissent pas dans les réunions de travail.</p> <p>Il semble nécessaire que l'établissement renforce ses outils de pilotage et réfléchisse à l'identification d'un COPIL et d'un référent qualité susceptible d'accompagner les professionnels vers une culture partagée de l'évaluation, intégrée dans le fonctionnement quotidien.</p> <p>Les travailleurs n'ont pas de souvenir de leur participation.</p>	<p>Réactualiser le Plan d'action issu de l'évaluation interne et informer les professionnels de son état.</p> <p>Former un COPIL transversal au Pôle Lotois et un référent qualité au sein de l'ESAT.</p> <p>Améliorer la participation des travailleurs à la démarche d'amélioration continue de la qualité.</p>

2. La prise en compte des recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles publiées par l'ANESM relatives à l'ESSMS.

Items	Forces/ Faiblesses	Propositions/préconisations formulées par l'évaluateur externe
<p>Cohérence de la démarche d'évaluation interne au regard des recommandations</p> <p>Modalités d'appropriation des RBPP</p>	<p>Les modalités de mise en œuvre de la démarche d'évaluation interne de l'établissement nous semblent avoir été conduites en cohérence avec les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM.</p> <p>Le pré-référentiel fourni par le prestataire externe a été modifié pour être adapté à l'établissement, il parcourt les différents aspects que l'ANESM recommande de prendre en compte dans le cadre de l'évaluation interne.</p> <p>Ce référentiel se présente comme un outil privilégiant la pertinence et la cohérence des prestations offertes aux travailleurs.</p> <p>Néanmoins, les recommandations de l'ANESM sont peu connues des professionnels et rarement utilisées au cours des réflexions de l'équipe pluridisciplinaire.</p> <p>Une présentation des recommandations de bonnes pratiques, sous forme de synthèse, notamment celle concernant l'ESAT, serait à entreprendre pour en favoriser l'appropriation.</p>	<p>Améliorer l'appropriation des synthèses de RBPP par les professionnels, notamment celle relative aux ESAT</p>

3. Les conditions d'élaboration et de mise en œuvre du projet de l'établissement ou de service et l'organisation de la qualité de la prise en charge ou de l'accompagnement des usagers.

Items	Forces/ Faiblesses	Propositions/préconisations formulées par l'évaluateur externe
<p>Organisation de la réponse aux besoins</p> <p>Finalisation du projet d'établissement.</p> <p>Communication interne</p> <p>Organisation du fonctionnement</p>	<p>Le public correspond à l'autorisation de l'établissement, ses besoins sont identifiés de façon circonstanciée mais le projet d'établissement ne fait pas référence à un projet associatif.</p> <p>Les travailleurs décrivent une structure adaptée à leurs difficultés dont la petite dimension favorise la création de liens sociaux.</p> <p>L'actualisation du projet d'établissement a débuté en 2013 de façon participative avec les professionnels. Il n'est pas validé par le conseil d'administration. Les évolutions envisagées sont intégrées au Plan stratégique Médico-Social de l'ARSEEA, en vue de la signature d'un CPOM, mais la stratégie associative est insuffisamment développée dans le projet et mal comprise des professionnels.</p> <p>L'organigramme annexé au projet n'indique pas les liens fonctionnels et notamment ne précise pas le champ des subdélégations attribuées à la directrice adjointe.</p> <p>Le dispositif des réunions, leurs attributions et les modalités de fonctionnement sont à établir et à insérer au projet d'établissement.</p> <p>La majorité des professionnels considère qu'ils disposent des moyens nécessaires pour remplir leur fonction, que l'équipement professionnel est adapté aux besoins et l'implantation de l'établissement conforme à sa vocation économique. Par contre une partie d'entre eux estime que la façon dont est organisé le fonctionnement de l'établissement est plutôt insatisfaisante.</p>	<p>Engager une réflexion transversale au niveau du Pôle pour déterminer les orientations et les moyens que l'ESAT souhaite développer en matière d'insertion socioprofessionnelle des travailleurs.</p> <p>Insérer dans le projet d'établissement le dispositif des réunions et leurs attributions.</p> <p>Etablir un organigramme fonctionnel et un document formalisant la subdélégation donnée à la direction adjointe.</p> <p>Finaliser les fiches de poste.</p> <p>Rédiger une procédure d'accueil des nouveaux professionnels et des stagiaires</p>

4. L'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique

Items	Forces/ Faiblesses	Propositions/préconisations formulées par l'évaluateur externe
<p>La qualité de la relation partenariale</p> <p>Ouverture de l'établissement sur son environnement</p>	<p>Les partenaires ont une perception positive de l'établissement et de son utilité sociale et économique sur le territoire.</p> <p>La majorité d'entre eux évoquent une structure ouverte et soulignent la qualité de l'accueil. Ils témoignent de l'implication des professionnels dans les projets mis en place ainsi que de la qualité des prestations. Ils identifient leurs interlocuteurs. Cependant, certains partenaires regrettent le manque d'informations sur le fonctionnement de la structure et souhaitent des rencontres plus régulières avec les professionnels.</p> <p>Des partenaires indiquent que l'ESAT est bien repéré par les habitants et que les travailleurs sont intégrés dans la commune. Une plaquette informative est en cours de réactualisation par le service communication de l'association.</p> <p>Les partenariats ne sont pas identifiés dans le projet d'établissement, la direction en prévoit le développement dans le projet de pôle actuellement en cours d'élaboration.</p>	<p>Améliorer la communication et favoriser les échanges avec les partenaires socio-économiques.</p> <p>Identifier les partenariats dans le projet d'établissement, prévoir des conventions lorsque c'est possible</p>

5. Personnalisation de l'accompagnement

Items	Forces/ Faiblesses	Propositions/préconisations formulées par l'évaluateur externe
<p>Accueil / admission</p> <p>Capacité de l'établissement à évaluer avec l'usager ses besoins et attentes.</p> <p>Conditions d'élaboration du projet personnalisé.</p>	<p>L'admission est assurée selon des dispositions et des modalités qui permettent au travailleur d'appréhender les conditions de son accompagnement.</p> <p>L'équipe interdisciplinaire effectue les observations qui permettent l'élaboration du projet personnalisé. Elles visent à une approche partagée des besoins du travailleur et des réponses à y apporter.</p> <p>Il n'existe pas de démarche formulée de projet personnalisé, ni de calendrier prévisionnel des rencontres permettant un suivi. Certains travailleurs n'ont pas connaissance d'une réunion de projet.</p> <p>La synthèse est structurée de telle sorte qu'elle aboutisse à la définition du projet personnalisé mais la démarche d'élaboration n'est pas formulée. Un travail de réflexion est engagé sur ce point.</p> <p>Les travailleurs considèrent que leurs attentes sont prises en compte et témoignent de professionnels à leur écoute. Ils n'identifient pas de recueil formel de leurs attentes mais témoignent d'une démarche professionnelle spontanée.</p> <p>Certains professionnels considèrent que la démarche de projet personnalisé est susceptible d'améliorations sans toutefois les préciser.</p> <p>L'élaboration du projet est pluridisciplinaire dans l'esprit des recommandations mais des améliorations doivent être apportées en termes de formulation du projet personnalisé, précisant les étapes, les modalités et les responsabilités.</p>	<p>Préciser dans le projet d'établissement les modes d'évaluation du projet personnalisé.</p> <p>Préciser les rôles respectifs du référent et du coordinateur de projet.</p> <p>Améliorer et formaliser les outils de recueil des attentes des travailleurs en vue de la préparation de l'actualisation de son projet.</p> <p>Etablir un calendrier d'actualisation annuelle du projet personnalisé</p>

6. L'expression et la participation individuelle et collective des usagers

Items	Forces/ Faiblesses	Propositions/préconisations formulées par l'évaluateur externe
<p>Documents relatifs aux droits des usagers</p> <p>Prise en compte de l'expression des travailleurs</p> <p>Conseil de vie sociale</p> <p>Dossier unique</p>	<p>Le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil, le contrat de soutien et d'aide par le travail, sont remis lors de l'admission. Ils sont jugés utiles et pertinents par les professionnels mais leurs contenus sont peu connus des travailleurs.</p> <p>La charte des droits et libertés n'est pas connue de la majorité d'entre eux.</p> <p>Certains éléments manquent dans le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, qui par ailleurs n'est pas affiché.</p> <p>Les travailleurs rencontrés expriment leur confiance en l'établissement et les professionnels sur la confidentialité des informations les concernant mais certains expriment leur méfiance depuis la révélation d'informations sur leur vie privée.</p> <p>La participation des travailleurs au fonctionnement de l'établissement est assurée dans le cadre d'une réunion bimensuelle. Les comptes-rendus en sont affichés dans les ateliers.</p> <p>Les travailleurs indiquent l'existence de réunions régulières avec les moniteurs pour effectuer un bilan du fonctionnement des ateliers mais souhaiteraient être davantage consultés sur les conditions de travail.</p> <p>Le CVS qui avait fonctionné normalement jusqu'alors a cessé de se réunir. Sa relance est à l'étude au niveau du Pôle.</p> <p>Un dossier individuel est constitué pour chaque travailleur, l'association envisage la mise en place d'un dossier unique informatisé.</p>	<p>Adapter les documents relatifs aux droits des usagers en vue d'une meilleure compréhension.</p> <p>Compléter le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement.</p> <p>Afficher le règlement de fonctionnement.</p> <p>Informar les travailleurs de l'existence de la charte des droits et libertés de la personne accueillie et la commenter.</p> <p>Consulter davantage les travailleurs sur les conditions de travail.</p> <p>Relancer le fonctionnement du Conseil de la Vie Sociale.</p>

7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques

Items	Forces/ Faiblesses	Propositions/préconisations formulées par l'évaluateur externe
<p>Exercices d'évacuation</p> <p>DUERP</p> <p>Traitement et prévention des risques de maltraitance</p> <p>Signalétique</p> <p>Commission menu</p>	<p>Les conditions relatives à l'utilisation des locaux, mobiliers, matériaux et outils, sont déterminées en fonction des spécificités du public et des dangers qu'ils seraient susceptibles d'occasionner.</p> <p>La maintenance des locaux est organisée et suivi par un ouvrier qualifié.</p> <p>L'établissement ne procède pas à des exercices d'évacuation incendie.</p> <p>Un document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours au niveau associatif.</p> <p>Les principaux risques inhérents aux caractéristiques du public accueilli sont répertoriés et connus des professionnels mais ne sont pas formalisés de façon systématique.</p> <p>L'établissement n'a pas mis en œuvre un protocole de signalement des faits de maltraitance, ni de dispositif de veille et d'enregistrement des incidents et des événements indésirables.</p> <p>Les locaux sont en conformité avec les règles d'accessibilité, néanmoins les sanitaires et les vestiaires des travailleurs seraient susceptibles d'amélioration.</p> <p>La signalétique interne au Pôle Lotois peut être améliorée (accès au bureau d'accueil de la direction du Pôle).</p> <p>L'établissement n'a pas mis en place une commission « menu », certains travailleurs souhaiteraient des améliorations sur la qualité des repas.</p>	<p>Réaliser régulièrement des exercices d'évacuation et assurer leur traçabilité.</p> <p>Mettre en place le DUERP de façon participative.</p> <p>Etablir un dispositif de veille et d'enregistrement des incidents et des effets indésirables et un protocole de signalement et de traitement des situations de maltraitance.</p> <p>Améliorer la signalétique interne.</p> <p>Constituer une commission Menus et examiner les attentes des travailleurs en matière d'amélioration de la qualité des repas.</p>

Eléments d'appréciation globale:

« L'établissement nous semble offrir une prestation de qualité, efficiente au dire des usagers, cohérente au travers de la confrontation des différents points de vue mais en recherche d'une identité du fait de son rattachement récent au Pôle Lotois.

Il nous semble que l'ESAT possède le potentiel nécessaire - tant en moyens matériels qu'au travers de la longue expérience des professionnels - à la mise en œuvre d'actions s'inscrivant dans une dynamique de Pôle.

Les partenaires ont une perception positive de l'établissement, ils soulignent le sérieux des professionnels. Les travailleurs considèrent que leurs attentes sont prises en compte et témoignent de professionnels à l'écoute de leurs souhaits.

Nous relevons une démarche d'amélioration continue de la qualité engagée mais perfectible. Nous avons constaté au cours de nos visites et à travers l'analyse des documents une volonté de réviser les tâches, d'organiser le travail d'une manière plus transversale, une écriture du projet d'établissement réalisée dans le sens des recommandations de bonnes pratiques professionnelles. »

On observe à la fois des concordances entre les objectifs énoncés à l'issue de l'évaluation interne et ceux qui sont aujourd'hui d'actualité, et, des points d'amélioration nouveaux liés notamment au regroupement en Pôle.

A l'appui des éléments de suivi de l'évaluation interne, des points d'amélioration soulevés par l'évaluation externe en cours, les axes d'orientations peuvent désormais se décliner en un plan d'action pour l'ESAT.

3. AXES DE PROGRES ET PLAN D'ACTION*

2.1 Démarche d'amélioration continue de la qualité et prise en compte des recommandations de bonnes pratiques professionnelles :

- . Actualisation plan d'action évaluation interne et information aux professionnels
- . Information sur les RBPP
- . Mise en place COPIL Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité au niveau du Pôle

2.2 Projet d'établissement, mise en œuvre et pilotage :

- . Finalisation du projet d'établissement
- . Validation du PE
- . Diffusion en interne et à l'externe du PE
- . Mise en œuvre du partenariat pour l'accompagnement à la vie sociale
- . Coordination projets personnalisés
- . Coordination activité de production
- . Soutien aux professionnels
- . Evaluation continue du PE

2.3 Personnalisation de l'accompagnement, expression et participation individuelle et collective des usagers :

- . Actualisation outils Loi 2002-2
- . Personnalisation de l'accompagnement
- . Participation des usagers

2.4 Ouverture de l'établissement sur son environnement :

- . Pôle : accueil stagiaires IMPRO/partenariat avec ateliers IMPRO
- . Participation aux instances associatives
- . Participation aux instances de travail avec partenaires
- . Partenariat ICM
- . Améliorer communication avec partenaires socio-économiques

2.5 Fonctionnement, cadre de vie, gestion des risques :

- . Actualisation DUERP
- . Dispositif de veille et enregistrement événements indésirables
- . Mise en œuvre fiche action CPOM ARSEAA
- . Adaptation des locaux et travaux d'aménagement

Ces axes de progrès et les orientations du présent projet d'établissement sont relayés dans le plan d'action pour l'ESAT, le détail de ce plan d'action ainsi que ses modalités et délais de mise en œuvre est annexé au projet d'établissement.

****Le plan d'action établi pour l'ESAT durant la rédaction du projet d'établissement est susceptible d'ajustements. Il conviendra en effet d'y apporter toute modification ou rajout en lien avec la mise en place du Plan d'Amélioration Qualité.***

Conclusion

L'ESAT du Pôle Lotois a démarré son activité en 1986 avec 10 travailleurs au sein d'un atelier horticulture.

Cet atelier s'est rapidement divisé en deux sous sections, une production florale et un service espaces verts, ce dernier s'étant vraiment développé à partir de 2007.

Deux autres ateliers ont depuis vu le jour, la menuiserie puis plus tardivement la prestation de service.

Au fil des évolutions de l'agrément l'activité commerciale de l'ESAT s'est elle aussi développée.

L'ESAT doit aujourd'hui s'adapter d'une part aux évolutions des modes de gestion administrative et financière de toute institution médico-sociale, mais il lui faut également maintenir et promouvoir sa position dans le tissu économique local.

Par sa double nature, institution médico-sociale et entreprise, par la dimension du travail comme élément central de l'accompagnement des personnes accueillies, l'ESAT est un établissement qui doit développer constamment ses activités de production, tout en garantissant le bien fondé du financement institutionnel dont il fait l'objet et ceci pour deux raisons :

- La première afin de fournir du travail valorisant aux personnes en situation de handicap, les aider dans leur intégration sociale et les accueillir dignement,
- La deuxième pour exister valablement dans l'espace local tant du point de vue économique qu'en termes d'affirmation de son rôle d'acteur de l'action sociale et solidaire.

La réalisation de ces deux conditions doit résulter des efforts communs et concertés des responsables du pôle lotois et de l'ARSEAA, en lien avec les personnels de terrain, avec les autorités administratives et politiques locales.

Ainsi le projet d'établissement est, au-delà de l'obligation légale, un élément du tableau de bord avec le plan stratégique pour tous les acteurs œuvrant en faveur des travailleurs handicapés.
