

PROJET D'ETABLISSEMENT de l'ESAT

Jean MARAIS

I – Présentation de L'ESAT

L'ESAT de Tourlaville fait partie de l'ACTP association gestionnaire de plusieurs établissements de travail adapté : Une entreprise adaptée, deux ESAT, deux foyers d'hébergement et un Foyer Occupationnel pour Adultes.

L'ESAT a été créé en 2006. Il accueille aujourd'hui 36 travailleurs handicapés (occupant 35 places, équivalent temps plein).

L'équipe éducative est constituée de 4 personnes et le service administratif de 1 personne. Elle est dirigée par une Directrice et une chef de service et dispose de l'accompagnement permanent d'une psychologue.

II – Les missions de l'établissement

Conformément à ses missions, l'établissement et services d'aide par le travail a une double vocation. C'est un lieu de travail mais aussi d'épanouissement personnel pour chacun des acteurs qui y évolue...

Dans l'idéal, les activités proposées doivent permettre à chacun une progression et un épanouissement, ainsi qu'une conscience d'être utile à quelque chose

Travailler dans un ESAT, est un mode de reconnaissance professionnelle, et cela permet à tout ceux qui y travaillent de devenir des acteurs économiques, puisqu'ils produisent un travail de qualité et reconnu de tous.

Il est parfois difficile de concilier toutes ces exigences, mais le projet d'établissement est écrit dans ce but : tendre vers l'idéal...

III – Le cœur de notre projet d'établissement

Respecter l'individu, tout en l'éveillant au goût de la progression et à la satisfaction que cela peut engendrer.

Faire accéder l'individu, à une autonomie et à une responsabilisation dans la mesure du possible, en favorisant les possibilités de chacun.

Favoriser l'épanouissement personnel de chacun à travers la prise de conscience de ses capacités et de la connaissance de ses limites.

Tout cela à partir de la conscience qu'une équipe cohérente et complémentaire est indispensable, car tout le monde dépend étroitement de tous, ce qui implique que chacun croit aux compétences de l'autre, lui fasse confiance et accepte le mode d'intervention des uns et des autres.

IV – Nos objectifs concrets

A / Nos objectifs sont les suivants :

Nous souhaitons valoriser la richesse des tâches confiées aux travailleurs handicapés en optant pour la polyvalence. Celle-ci se caractérise par des changements de secteur d'activité tout au long de la semaine, ce qui engendre inéluctablement une dynamique créée par la motivation des travailleurs handicapés, n'étant pas soumis à la répétitivité des tâches à long terme. Les moniteurs d'atelier s'impliquent également dans ce processus de production.

B / Nos objectifs reposent sur un travail d'équipe :

Ce travail d'équipe se fait dans le respect de l'autre, quelle que soit sa position.

Chacun dans l'équipe est responsable de ses actes, et doit mettre tout en œuvre pour que les actions entreprises aboutissent, tout comportement individuel étant exclu.

Dans l'équipe, chacun peut demander de l'aide à tout moment, c'est ainsi que l'équipe prend toute sa dimension.

Dans l'équipe, quiconque remet en cause un collègue a obligation de lui proposer des solutions.

V – Le fonctionnement de l'ESAT

L'établissement s'inscrit dans un champ social, dispensant des soutiens adaptés et dans un champ économique parce qu'il assure aux travailleurs handicapés une activité rémunératrice.

La durée du travail est de 34 heures réparties sur cinq jours, dans lesquelles sont intégrées les activités de soutien. La rémunération du travailleur handicapé est de 5% du SMIC minimum, à laquelle s'ajoute le complément de rémunération.

Les travailleurs handicapés qui travaillent en ESAT, sont assujettis au Code du travail dans le cadre uniquement des dispositions relatives aux règles de sécurité, de conditions de travail et d'hygiène.

Des activités de soutien concourent respectivement à l'épanouissement professionnel et à la socialisation.

L'activité économique est considérée comme un support à l'insertion sociale et professionnelle.

VI – La population accueillie

Les travailleurs handicapés admis à l'embauche doivent avoir au minimum 20 ans, et avoir obtenu une notification de la MDPH, spécifique à l'orientation en ESAT.

Le parcours d'un travailleur en ESAT peut être modifié à tout moment, à sa demande, en prenant en compte son projet individualisé, il est de toute façon admis définitivement dans l'établissement à partir du moment où le contrat d'aide et de soutien par le travail est signé.

VII – la prévention contre la maltraitance

La lutte contre la maltraitance passe par une véritable politique de gestion des ressources humaines dans le but de mieux encadrer et accompagner toute l'équipe éducative.

Dans ce sens, une définition des bonnes pratiques est ici indispensable. Ces bonnes pratiques sont travaillées régulièrement en réunion d'équipe éducative conformément aux orientations de bonnes pratiques proposées par l'ANESM :

Qualité de l'accueil, qualité et travail autour de l'ouvrier, de son bien être, de ses choix, organisation du travail toujours tourné vers le confort de tous...

Cette lutte contre la maltraitance s'inscrit dans une perspective large, touchant à tous les aspects de la vie de l'établissement : démarche qualité, ouverture de l'établissement vers l'extérieur, coopération avec les réseaux locaux, participation des usagers, ou de leur représentant.

VIII – La participation de l'ouvrier dans la vie de l'ESAT

L'accompagnement de la personne est notre raison d'être. Aujourd'hui, les nouveaux textes nous imposent de donner d'autres orientations à nos métiers à travers :

- le droit à l'information, avec le livret d'accueil,
- le principe de contractualisation, avec le contrat de soutien et d'aide par le travail,
- le droit d'expression individuel et collectif dans l'établissement,
- les droits et devoirs des usagers.

C'est la première fois, avec la loi 2002/2 que le respect des droits des usagers est inscrit dans le code de l'action sociale et des familles.

A/ L'accompagnement à travers l'élaboration du projet individualisé.

L'équipe s'engage à travailler et conceptualiser un projet personnel, qui doit prendre en compte les besoins et attentes ainsi que la participation de l'ouvrier, (mais aussi de son représentant légal), les objectifs souhaités et réalisables, ainsi que sa satisfaction.

Cela suppose la désignation d'un responsable pour chaque projet. C'est le moniteur d'atelier référent, et la mise en place de réunions d'évaluations des situations individuelles, au cours desquelles sont élaborés ces projets.

Le projet est ensuite remis à l'ouvrier accompagné de son représentant s'il y en a un, et revu chaque année dans les mêmes conditions.

B/ Le droit à l'information avec la remise du livret d'accueil.

Le livret d'accueil a pour principal objectif de faciliter l'intégration de la personne accueillie, et de prévenir tout risque de maltraitance, il lui est remis avec soin, et lui est expliqué.

C/ Le principe de contractualisation avec l'établissement d'un contrat d'aide et de soutien par le travail.

Ce contrat est obligatoirement conclu et prend en compte les besoins et attentes du travailleur handicapé ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propre à l'établissement. Il définit les droits et obligations réciproques des parties. Il est reconduit tacitement chaque année sous réserve d'actualisation par avenant des objectifs et des prestations.

IX – Politique de développement et d'amélioration

La tenue régulière du conseil de vie sociale, (trois fois par an), La mise à jour des projets individualisés, la signature des contrats de soutien et d'aide par le travail, les réunions d'équipe, tout cela contribue à la prise en compte de nos ouvriers, de leurs besoins ainsi que de leurs attentes.

Le travail que nous développons en réseau, (foyer d'hébergement, tuteurs, associations de parents, sociétés d'HLM, CMP....) est autant d'actions correspondant à une volonté d'améliorer de jour en jour la qualité de l'accompagnement de nos ouvriers.

En complément de cette pratique, une approche théorique de notre objectif d'amélioration continue du service sera sans cesse recherchée. Elle conduira à sensibiliser tous les professionnels sur leur indispensable implication dans la mise en œuvre de la démarche qualité et conduira en même temps à faciliter et à proposer des formations régulières.

En matière de politique d'amélioration et d'évaluation, nous savons tous que la remise en cause est permanente.

X – Périodicité et révision

Ce présent projet est arrêté pour une durée de 5 ans à compter du premier juillet 2007.

La périodicité de sa révision est de cinq années.

Chaque année une mise à jour est possible au cours du premier trimestre et sera soumise au conseil de vie sociale.

Cette rédaction n'est retenue qu'après validation par le conseil d'administration de l'ACTP.

Le Conseil de Vie Sociale a été consulté le 15 juillet 2009

Le projet d'établissement est validé par le Conseil d'Administration, le 15 juillet 2009