

## **PROJET D'ETABLISSEMENT 2013-2017**

### **ETABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL**



**110 Chemin Piton Défaud  
97460 SAINT-PAUL**

# SOMMAIRE

## PREFACE

### Le projet d'établissement : un véritable outil d'évaluation des pratiques

#### Ses finalités :

#### A/ LA METHODOLOGIE POUR L'ECRITURE DU PROJET

- Evaluation du précédent projet d'établissement
- Articulation avec le projet associatif et Elaboration du nouveau projet d'établissement 2013-2017
- Les modalités de son evaluation

#### B/ ANNEXES

## 1- CADRE ET MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

### 1-1. L'association gestionnaire

### 1-2. Identité et vocation de la structure

- 1-2-1. Historique
- 1-2-2. Le cadre législatif et réglementaire
- 1-2-3. Les locaux – les équipements et services

### 1-3. Population

## 2- LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION : L'USAGER AU CŒUR DU DISPOSITIF

### 2.1. Le cadre éthique

- 2.1.1. Le secret partagé et la confidentialité, l'accessibilité aux dossiers
- 2.1.2. La promotion de la notion de bienveillance
- 2.1.3. L'organisation de la communication, la concertation, les réunions
- 2.1.4. L'évaluation de la satisfaction

## **2-2. Identification des besoins par rapport à l'agrément**

### **2-3. L'accompagnement de l'utilisateur**

2-3-1. Avant l'admission

2-3-2. L'admission / accueil

2-3-3. Modalités de prise en charge effective

2-3-4. Aide à l'insertion professionnelle et la formation professionnelle

2-3-5. La sortie et le suivi après la sortie

## **3- INSCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT DANS SON ENVIRONNEMENT**

### **3-1. Insertion de l'établissement dans le contexte territoriale et institutionnelle**

### **3.2. L'ouverture de l'établissement sur son environnement : les partenaires associatifs**

### **3.3. Site qualifiant**

## **4- LES RELATIONS AVEC LES FAMILLES**

### **4.1 Modalités d'association de la prise en charge : la place des parents, les relations avec l'entourage**

4.1.1. Association à l'élaboration du projet de réalisation personnelle

## **5- PRESENTATION GENERALE DES MOYENS DONT DISPOSE L'ETABLISSEMENT**

### **5.1. Les Ressources Humaines**

5-1-1. Le recrutement : adéquation profils et compétences

5-1-2. L'accueil du nouveau personnel

5-1-3. Le dossier du personnel (fiche de poste)

5-1-4. Organigramme et rapports fonctionnels

5-1-5. L'évaluation des personnels

5-1-6. Développement des compétences, évolution des pratiques et formation professionnelle

### **5-2. L'organisation du travail**

5-2-1. Amplitudes annuelles d'ouverture et organisation

5-2-2. Réunion concernant la prise en charge des usagers

5-2-3. Autres réunions

5-2-4. Organisation des services

5-2-5. Les instances représentatives du personnel

### 5-3. Le budget

## **6- LES MODES DE COMMUNICATION ET DE COORDINATION**

### 6-1. A l'interne : la circulation de l'information

6-1-1. Modalités pratiques : notes, panneaux d'affichage

6-1-2. Les réunions (fréquences, objectifs, composition)

## **7- LA SECURITE DES USAGERS ET LA GESTION DES RISQUES**

### 7-1.L'hygiène et la maintenance

### 7-2. La sécurité : notion de surveillance et de veille active

7.2.1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels

## **8- DEMARCHE D'AMELIORATION DE LA QUALITE**

### 8-1. Sa mise en œuvre dans l'établissement

### 8-2. L'évaluation interne

### 8-3. L'évaluation externe

## **C/ EVOLUTION DE L'ETABLISSEMENT : PROJET DE L'ETAPE POUR LA PROCHAINE PERIODE**

- **Les objectifs fixés**
  - Les objectifs annuels
  - Les objectifs pluriannuels
  
- **Indicateurs et modalités de suivi**

## **CONCLUSION**

## **ANNEXES**

**(Plan d'actions et fiches actions)**

## **PREFACE**

**Le projet d'établissement, un outil au service des pratiques qui conforte le droit des usagers.**

### **Ses finalités :**

Le projet d'établissement outil de la loi du 2 Janvier 2002 « garantit les droits des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la pratique. »<sup>1</sup>

Il s'inscrit dans une triple démarche

- Descriptive des pratiques de l'établissement au service des usagers accueillis (document de référence),
- Evolutive qui permet à l'établissement de s'inscrire dans une démarche dynamique et proactive au regard de l'évolution des publics et de leurs besoins et des territoires,
- Evaluative. La démarche d'évaluation est alimentée par le projet d'établissement qui intègre en retour les axes d'amélioration de l'évaluation.

Le projet d'établissement est un document spécifique qui s'inscrit dans le contexte législatif, environnemental et temporel. Il a pour finalité de :

- Etre une carte d'identité de l'E.S.A.T. Edmond ALBIUS,
- Servir de support de communication (aussi bien en interne auprès des professionnels et des usagers, qu'en externe auprès des familles et des Partenaires),
- Permettre le suivi et l'évaluation des prestations proposées (évaluations interne et externe par exemple),
- Fédérer l'ensemble des professionnels,
- Outiller le management de l'établissement.

### **A/ METHODOLOGIE POUR L'ECRITURE DU PROJET**

Pour la réécriture du projet d'établissement, l'ESAT a composé un comité de pilotage constitué de professionnels (chef de travaux, C.E.S.F., psychologue, infirmière, moniteur d'atelier, éducateur technique spécialisé stagiaire éducateur technique spécialisé) et de représentants d'utilisateur.

Le précédent projet de l'ESAT avait été élaboré en 2008.

L'ensemble du comité a participé aux 9 séances de travail : la méthodologie, le cadre, la législation... Il a été examiné en dernière lecture par le Comité Directeur.

#### **- EVALUATION DU PRECEDENT PROJET D'ETABLISSEMENT**

Le projet d'établissement de l'E.S.A.T. Edmond ALBIUS valide pour la période allant de 2008 à 2012 a été évalué à partir des recommandations de l'ANESM.

L'ESAT a évalué le précédent Projet d'établissement (2008-2012) en 2012 à partir d'une grille d'évaluation issue des recommandations de l'ANESM. L'établissement a également procédé à son

---

<sup>1</sup> Elaboration, Rédaction et animation du projet d'établissement ou de service ANESM Mai 2010

évaluation interne en 2008. Ces deux dernières ont mis en évidence les points à renforcer et les actions à mener dans la continuité.

L'ensemble des objectifs inscrits dans le projet d'établissement en 2008 a été réalisé à l'exception de la construction des locaux de l'ESAT qui va être réalisé dans les 5 prochaines années.

#### - **L'ARTICULATION AVEC LE PROJET ASSOCIATIF ET ELABORATION DU NOUVEAU PROJET D'ETABLISSEMENT 2013-2017**

Pour l'élaboration de ce projet d'établissement, le groupe de travail s'est approprié les orientations du projet associatif de l'ALEFPA (2011-2016) et notamment :

Ses valeurs :

- Humanité-Education-Laïcité- Démocratie- Solidarité.

Et ses résolutions stratégiques :

- diversifier et personnaliser l'offre de service,
- viser l'excellence en matière de ressources humaines,
- consolider la gestion,
- développer l'ancrage territorial,
- prospérer, développer et innover.

L'ESAT Edmond ALBIUS fonde ses actions sur des références idéologiques et scientifiques centrée sur l'approche intégrative et la Valorisation des Rôles Sociaux (VRS).

Le concept de VRS synthèse de différents courants humanistes se définit par « *un ensemble de procédures qui vise à développer les aptitudes et compétences et à améliorer l'image d'une personne en utilisant des moyens culturellement valorisés dans son environnement. Ces procédures favorisent l'accession à des rôles socialement valorisés* » Wolfensberger<sup>2</sup>

Par ailleurs, le groupe de pilotage a structuré son travail en fonction du plan proposé par la recommandation ANESM portant sur l'« Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service » (Décembre 2009).

Il a dû également adopter une méthode pour l'évaluation des besoins et des attentes des usagers (lecture des besoins à travers la Classification Internationale du Fonctionnement CIF, questionnaires de satisfaction, PRP, recueil des besoins lors de temps de rencontre usagers/famille).

#### - **LES MODALITES DE SON EVALUATION**

Le projet d'établissement sera évalué à son terme avec le même outil de l'évaluation interne.

Les modalités d'évaluation du projet d'établissement seront prévues dans une procédure SMQ2E du complexe E. Albius (cf. plan d'actions).

---

<sup>2</sup> Wolfensberger : Valorisation des rôles sociaux 1991 édition des deux continents

## **1. CADRE ET MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT**

### **1.1.L'association gestionnaire**

L'ALEFPA c'est **118** établissements, services et lieux d'accueil, répartis en France Métropolitaine et en Outre-Mer. Son objectif est « d'assurer et garantir la dignité de la vie dans une société d'égale appartenance ».

#### **1-1. 1 L'association Laïque pour l'Education, la Formation, la Prévention et l'Autonomie (a.l.e.f.p.a.)**

Association déclarée au titre de de la loi de 1901, à but non lucratif, reconnue d'utilité publique.

Siège Social :

**Centre Vauban-Entrée Lille  
199—201, Rue Colbert  
B.P. 72- 59003 LILLE Cedex  
Tél. : 03 28 38 09 40**

Date de déclaration en Préfecture du Nord : 6 juillet 1959 sous le numéro 8079 publié au Journal Officiel du 11 Juillet 1959

Date de reconnaissance d'utilité publique : Décret du 11 Avril 1973 publié au Journal Officiel du 19 Avril 1973

Président : Monsieur Michel CARON

En Annexe :

- ✓ Un exemplaire des statuts
- ✓ Un exemplaire de la reconnaissance publique
- ✓ La composition du Conseil d'Administration
- ✓ Le projet associatif

#### **1-1. 2 Le projet Associatif**

**Les objectifs du projet associatif sont clairement définis :**

Des valeurs de référence, une identité forte, des principes directeurs de l'action :

Il importe de faire mention des principales valeurs de référence sur lesquelles l'a.l.e.f.p.a. fonde explicitement sa raison sociale et sa philosophie de l'action qui s'inscrivent dans la continuité de son projet fondateur :

- Le principe fondateur est que chaque personne participe pleinement de l'Humanité, valeur universelle, caractère commun à toutes les existences humaines et processus continu de construction du sens de la vie.
- L'Education est une valeur universelle qui postule le droit pour chaque personne d'accéder aux connaissances, de construire les compétences propres à soutenir son projet de vie et ouvrant à l'exercice de l'autonomie.
- La Laïcité, pierre angulaire des valeurs républicaines, est le socle institutionnel indispensable pour garantir l'égalité des droits et des chances à chaque citoyen.

- La Démocratie requiert dans la conduite des organisations humaines le concours de chaque citoyen afin d'établir la meilleure régulation possible entre les domaines relevant de l'intérêt général et ceux relevant des intérêts particuliers.
- LA Solidarité en est la valeur corollaire qui exprime la communauté d'intérêts et d'engagements des citoyens dans la République.

**L'a.l.e.f.p.a. a la volonté de préparer l'avenir et donc :**

- D'adapter ses réponses à l'évolution des besoins
- D'améliorer la lisibilité des actions
- De contribuer à l'innovation sociale dans le respect des valeurs
- De renforcer son professionnalisme et son bénévolat
- De prendre en compte les priorités des politiques publiques

**Pour cela, l'a.l.e.f.p.a. s'appuie sur :**

- Des valeurs
- La charte associative
- Le référentiel des engagements « Qualité, Ethique et Environnement »
- La démarche qualité

**Mais également sur des équipes professionnelles ou bénévoles :**

Le projet d'établissement s'inscrit tout d'abord dans le cadre du projet associatif de l'a.l.e.f.p.a. Ce projet associatif se réfère à tout point aux principes et aux valeurs énoncés dans sa charte : laïcité, solidarité, citoyenneté, lutte contre l'exclusion, fraternité, tolérance et respect de l'autre.

L'a.l.e.f.p.a. conduit sa réflexion et ses activités dans l'esprit de la Charte Universelle des Droits de l'Enfant et de la Charte Européenne des Droits Fondamentaux.

En adéquation aux textes officiels des Ministères de tutelle, l'utilisateur est placé au centre de l'orientation générale et du dispositif de prise en charge éducatif, pédagogique et thérapeutique de l'a.l.e.f.p.a.

**L'Éducation** et la **Formation** initiale des jeunes représentent la ligne de force essentielle de la mission de service public qui lui est confiée par les différentes tutelles.

Elle privilégie la mise en œuvre d'une politique axée sur la **Prévention** et l'accès à la meilleure **Autonomie** possible des enfants, adolescents et adultes accueillis et pris en charge dans les différents établissements et services.

En corollaire, la scolarisation en milieu ordinaire, la socialisation, la mise en autonomie des jeunes sont au cœur du projet associatif de l'a.l.e.f.p.a. qui attache une importance capitale à leur épanouissement et à leur émancipation.

C'est ainsi que les pratiques éducatives et pédagogiques mises en œuvre dans ses établissements ont pour but essentiel de prendre en compte le handicap et la souffrance des jeunes, de les réconcilier avec eux-mêmes, d'atténuer et de corriger les conséquences des éventuelles déstructurations familiales, de les aider à se former et à forger leur personnalité afin qu'ils échappent à la précarité ou à la délinquance qui en résultent trop souvent et qu'ils deviennent des citoyens à part entière.



## **1.2. Identité et vocation de la structure**

### **1.2.1. Historique**

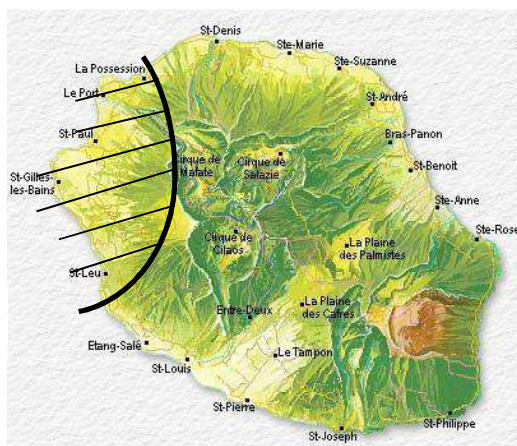
L'E.S.A.T. Edmond ALBIUS résulte de la fusion du C.A.T. Roger Defaud et du C.A.T. Austral. Il a été ouvert en 1997 par l'Association St Jean de Dieu. A l'origine de 30 places, la capacité a été portée 80 places depuis 2011. Il a été repris en gestion par l'a.l.e.f.p.a. depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Lors de la reprise de l'établissement par l'alefpa, son président, André HENRY a souhaité que les structures portent le nom d'une personnalité locale, Edmond ALBIUS.

#### **La situation géographique :**

L'E.S.A.T. est situé 110, Chemin Piton Defaud à St PAUL (97460) en bordure d'une zone industrielle et commerciale.

Le public bénéficiaire des services de l'E.S.A.T. E. ALBIUS est originaire de la limite nord de la commune de la Possession à la limite sud de la commune de St Leu, soit une population de 200.000 habitants.



#### **L'environnement socio-culturel :**

Le bassin Ouest de l'île situé sur la côte « sous le vent » est la partie la plus développée économiquement, la plus urbanisée grâce à ses atouts touristiques. Les habitants de l'Ouest connaissent un chômage moins important que le reste de l'île. Il représente une partie importante de la population active. Le nombre de ménages bénéficiaires du RSA s'élève à plus de 15 000.

Comme dans tout le reste du département, les ethnies et communautés sont toutes représentées.

La place de la famille est primordiale. Elle palie le manque de réponse institutionnelle tant sur le plan de l'accompagnement économique et social que sur le plan de l'hébergement.

L'existence de l'E.S.A.T. Edmond ALBIUS dans ce contexte est de toute première importance.

## **1.2.2. Le cadre formel**

### **Un contexte législatif rénové :**

L'action médico-sociale conduite par les E.S.A.T. de l'association est régie par différents textes de lois, de décrets ainsi que des règlements administratifs rénovés ces dernières années :

- **La loi 2002-2 du 2 Janvier 2002**
- **La loi 2005-102 du 11 février 2005**
- **La loi HPST du 21 juillet 2009**

### **Les textes de référence :**

- Le Code de la famille et de l'aide sociale : Article 312-11, 312-162 à 312-169 et R314-1 et suivants.
- Le Code du Travail.
- La circulaire 60 AS du 8 décembre 1978.
- Le décret n°2003-1010 du 22 octobre 2003 relatif à la gestion budgétaire comptable et financière, aux modalités de financement et de tarification des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- La loi du 10 juillet 1987 relative à l'intégration des travailleurs handicapés.
- Le décret n° 95-185 du 14 février 1995 relative à la procédure de création de transformation et d'extension des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail
- La circulaire DGAS 3B/2008/259 du 01/08/2008 relative aux Etablissements et Service d'Aide par le Travail et aux personnes qui y sont accueillies.

### **Le schéma départemental :**

Le département de la Réunion dispose :

- d'un Schéma Régional de l'Offre Médico-sociale (SROMS 2012-2016) intégré au Plan Régional de Santé (PRS) coordonné par l'Agence Régional de Santé Océan Indien (incluant la Réunion et Mayotte),
- d'un Schéma Départemental de l'Organisation Sociale et Médico-sociale 2012-2016 (à paraître).

L'ESAT s'inscrit dans les orientations SDOMS et du SROMS. Les 2 schémas insistent fortement sur **le maintien à domicile et l'inclusion dans la cité définis par :**

- *l'Objectif opérationnel 8 du SROMS : « Promouvoir la promotion et l'insertion professionnelle des personnes handicapées en complémentarité avec la DIECCTE..., promouvoir les parcours en milieu ordinaire, VAE pour optimiser l'insertion en milieu ordinaire »*,
- *l'Objectif opérationnel 9 du SROMS : « Soutenir le maintien à domicile ou en milieu ordinaire des adultes handicapés »*,
- *l'Objectif opérationnel 14 du SROMS : « accès des travailleurs d'ESAT au PRITH- Plan régional d'Insertion des travailleurs handicapés ...»*,
- *l'orientation 1 de l'axe 3 du SDOMS : « se former, travailler, demeurer dans son emploi.*

### **L'agrément et l'habilitation de l'établissement :**

L'E.S.A.T. Edmond ALBIUS est issu, après la reprise des établissements de l'Association St Jean de Dieu par quatre associations, de la fusion des agréments des C.A.T Roger Defaud et C.A.T. Austral situé à Cambaie (St PAUL) et au Port.

En suivi de la décision du Tribunal de Grande Instance de St-Denis du 8 Décembre 2003, une information au C.R.O.S.M. a été effectuée le 19 décembre 2003 par le Directeur Régional des Affaires Sanitaires et Sociales et un arrêté accordant l'autorisation de cession à l'a.i.e.f.p.a. a fixé la capacité de l'établissement à 73 places.

### **Les missions de l'établissement :**

Les missions de l'E.S.A.T. ont été développées dans la circulaire 60 A.S. du 8 décembre 1978. Il s'agit de *« faire accéder grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle, des personnes handicapées momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en atelier protégé »*.

Selon la circulaire 60 AS, les E.S.A.T. ont une double finalité : ils sont simultanément une structure de mise au travail (ils se rapprochent à cet égard d'une entreprise) et une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionne pour lui toute activité professionnelle. La circulaire n°DGAS/3B/2008/259 du 01/08/2008 relative aux Etablissements et Service d'Aide par le Travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies abroge et remplace la 60 AS.

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).

### 1.2.3. Les locaux

L'établissement est ouvert toute l'année du lundi au vendredi de 6h30 à 15h00. Les locaux se situent dans un bâtiment unique (anciennement un internat) sur la partie arrière du complexe Edmond ALBIUS.

Les usagers disposent d'une salle de restauration, de vestiaires pour les filles et les garçons et de blocs sanitaires.

L'E.S.A.T. Edmond ALBIUS est implanté sur un terrain de 7,5 ha utilisé pour l'activité agricole. Il procure un cadre de vie verdoyant et agréable. La propriété appartient au Conseil Général de la Réunion.

A ce jour, l'E.S.A.T. dispose de :

- Une salle de réunion,
- Un espace pour les moniteurs d'atelier,
- Un bureau pour la coordinatrice des actions de soutien,
- Un bureau pour la psychologue,
- Une annexe de l'infirmerie,
- Un bureau pour le chef de travaux,
- Des blocs sanitaires,
- Une buanderie.

Ces locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite

L'ESAT dispose également de constructions provisoires pour le rangement du matériel de production et le stationnement du parc de véhicules et de modules provisoires d'accueil en restauration, sanitaire et vestiaires pour les travailleurs handicapés

Suite à la régularisation de la situation foncière du site, les travaux de construction des nouveaux locaux de l'ESAT débuteront en 2013.

Les équipements mobiliers et les équipements de production sont conformes à la fonction. L'E.S.A.T. dispose d'un parc de véhicules important du fait des activités extra muros :

- 5 camions plateau cabine,
- 2 mini-bus de 9 places,
- 2 véhicules légers.

Le domaine dispose de 2 tracteurs.

### 1.3. La population accueillie

#### Généralités :

L'E.S.A.T. Edmond ALBIUS est agréé pour recevoir 80 travailleurs handicapés. Ce sont des personnes hommes et femmes âgés de 18 à 60 ans porteuses d'un handicap et bénéficiaires d'une orientation prononcée par la C.D.A.P.H. (Commission Des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'effectif est de 80 personnes dont deux personnes à mi-temps.

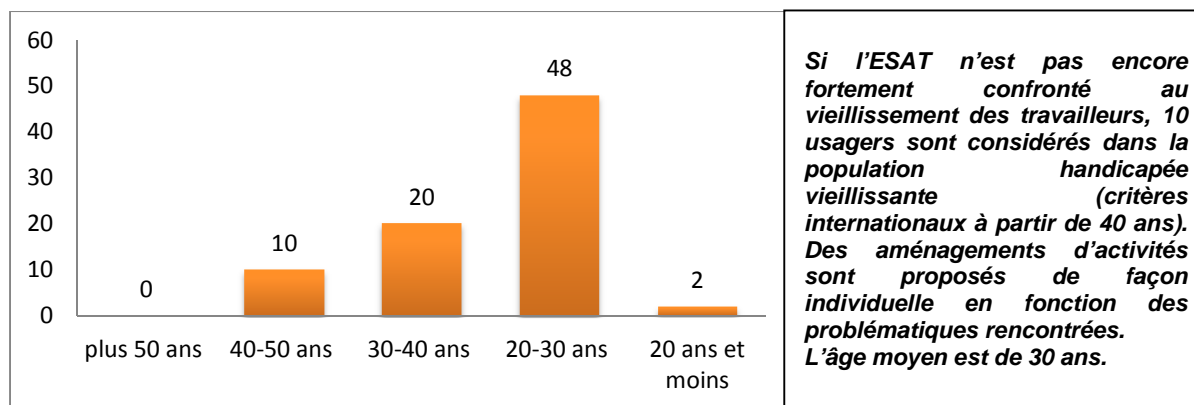
Reconnues travailleurs handicapés, leur situation d'handicap rend difficilement possible leur intégration en milieu professionnel ordinaire.

#### Caractéristiques :

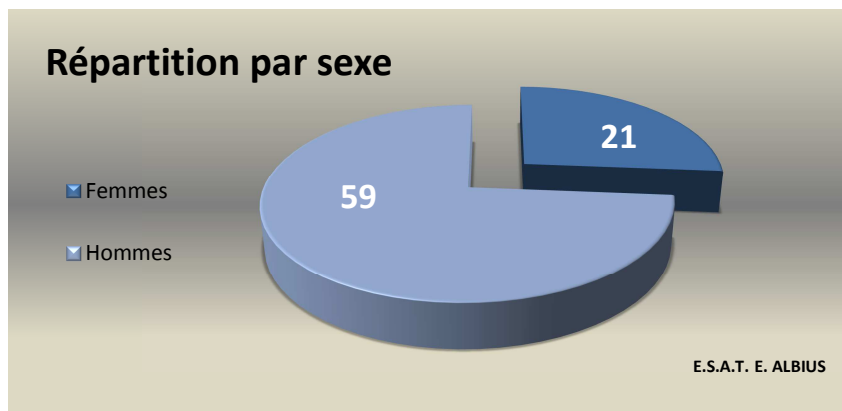
***Au 31 décembre 2012, L'ESAT Edmond Albius accueille 80 travailleurs handicapés, hommes et femmes âgés de 18 à 50 ans, présentant une déficience intellectuelle, une déficience psychique.***

***En 2012, l'ESAT de St Paul a porté la création de 19 places implantées sur un nouveau site à St Leu. En Novembre 2012, l'ESAT de St Leu est devenu un établissement indépendant.***

#### Age :

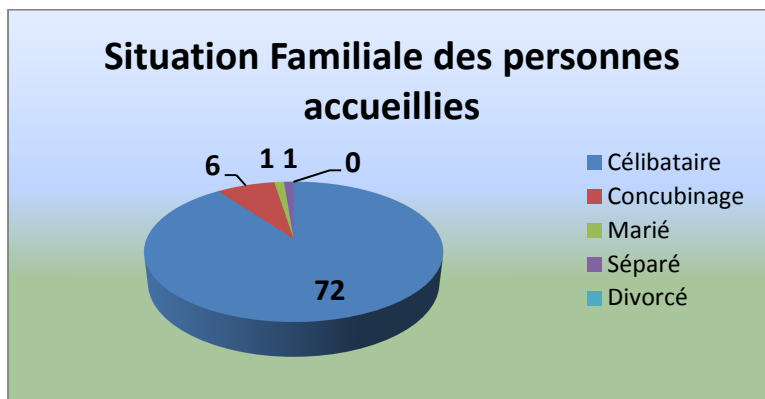


**Sexe :**



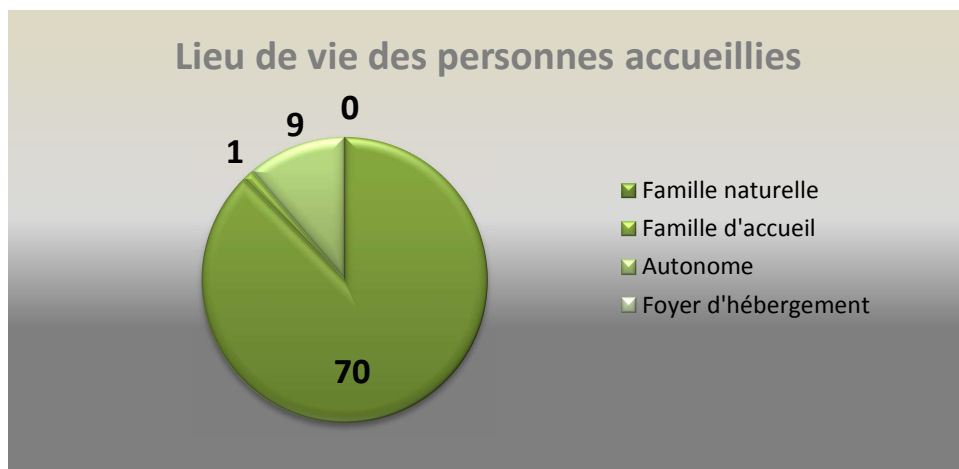
*L'ESAT propose des activités mixtes. Les travailleurs féminins se positionnent davantage sur les activités nettoyage, restauration et atelier graphique.*

**Situation familiale :**



*8 travailleurs sont parents. Des aménagements de temps de travail à leur demande ont pu être proposés au regard des besoins de soutien à la parentalité.*

**Lieu de vie :**

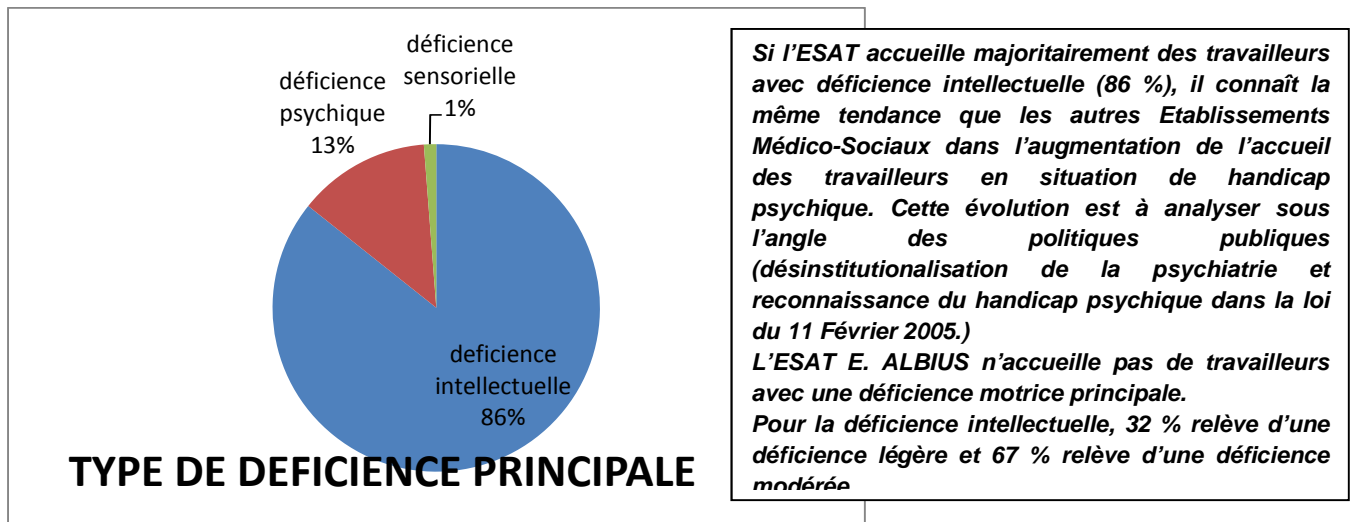


*Plus de 87,5% des personnes accueillies vivent en famille. Moins de 10 % ont accès à un logement autonome. Certains usagers souhaitent accéder à cette autonomie mais ont besoin d'un accompagnement pour le faire (type SAVS). Au regard du vieillissement des travailleurs, il est nécessaire de prendre en compte également le vieillissement des familles et la gestion d'un logement autonome à terme.*

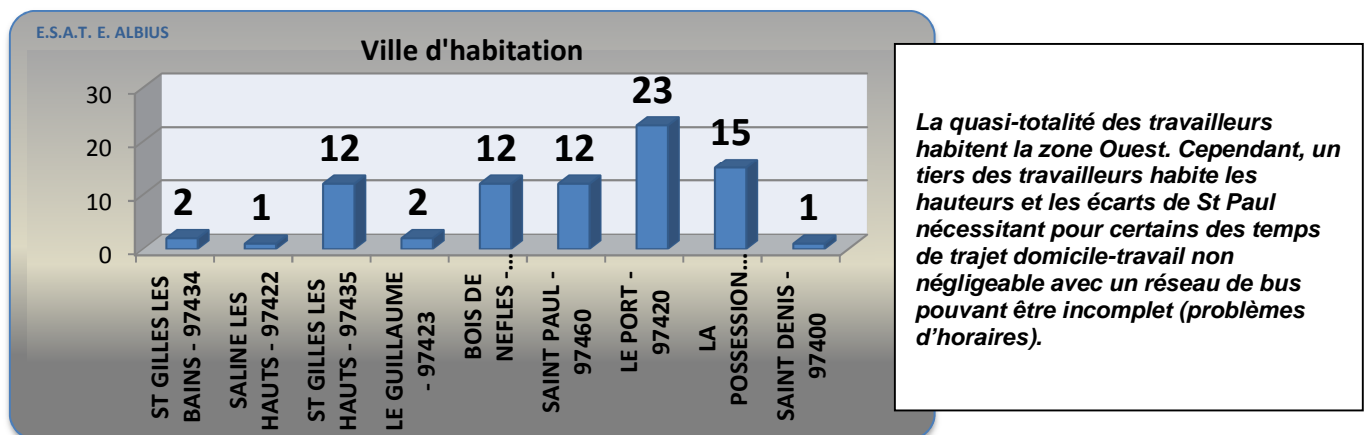
## Déficiences

Les travailleurs accueillis présentent les caractéristiques suivantes :

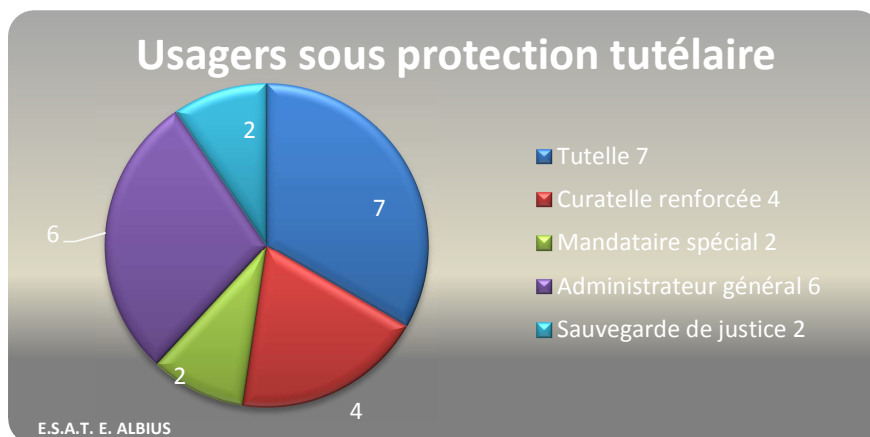
- déficience intellectuelle avec ou sans trouble associé,
- déficience sensorielle,
- déficience psychique.



## Communes de résidence

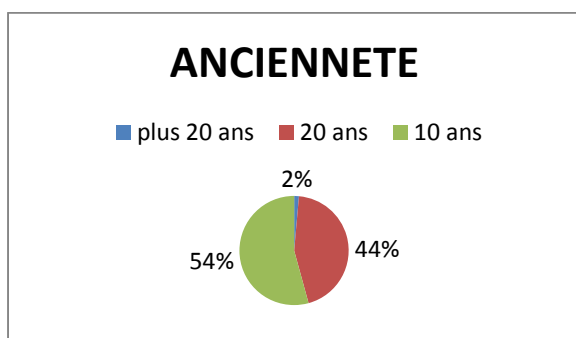


### Protection tutélaire :



**26 % des travailleurs** (21 usagers) disposent d'une mesure de protection tutélaire. Celle-ci peut être exercée par la famille ou par un mandataire judiciaire. L'ESAT est amené à travailler avec les travailleurs et leur famille pour la mise en place d'une protection dans le cadre du Projet de Réalisation Personnelle.

### Ancienneté :



**L'ancienneté moyenne est de 7 ans.**  
**Une majorité de travailleurs a une ancienneté inférieure à 10 ans.**

## 2. LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION: L'USAGER AU COEUR DU DISPOSITIF

### 2.1. Le cadre éthique

La sécurité, la protection psychologique de chaque personne accueillie est une préoccupation majeure et fait appel à la vigilance individuelle et collective. Chaque acteur de l'établissement est invité à participer activement à la politique de prévention des mauvais traitements.

Les circulaires rappellent le dispositif légal : la circulaire D.G.A. 5/JD2 n° 2002-265 du 30 avril 2002, le Code Pénal, le Code de la Famille et de l'Aide Sociale rappellent et clarifient les obligations de parler et d'agir. Elles indiquent les démarches à suivre en cas de révélation, constat ou soupçon de maltraitance. Elles sont portées à la connaissance des professionnels.



Un protocole élaboré collectivement pour l'ensemble du Complexe E. Albius clarifie les valeurs et propose une lecture collective là où les sensibilités individuelles peuvent conduire à des appréciations sensiblement différentes.

*Une procédure du système de management de la Qualité, de l'Éthique et de l'Environnement du Complexe Edmond Albius repère les comportements et les actions à conduire en la matière.*

L'E.S.A.T. inscrit ses actions dans plusieurs références théorico pratiques

**- la Valorisation des Rôles Sociaux.**

Issue de courants humanistes (Wolfensberger)

LA VRS poursuit 2 buts :

- L'amélioration de l'image sociale des bénéficiaires
- Le développement de ses compétences

LA VRS s'articule autour de 3 notions fondamentales

- le développement d'une image positive de la personne (la percevoir comme une personne en devenir avec un développement de ses compétences et de son autonomie)
- le développement des moyens nécessaires à une inclusion dans la cité (loisirs, vie quotidienne, vie affective, vie professionnelle...)
- la participation active de la personne à son projet individuel (articulé à son projet de vie)

**- la valorisation des rôles professionnels**

La VRP permet à chaque salarié de développer une image positive de son travail, d'y mettre du sens. Pour cela il dispose différents moyens : plan de formation, accompagnement lors de situations difficiles, réunions (dont groupe d'analyse de la pratique), Démarche qualité,

***Les Concepts de VRS et de VRP sont interdépendants dans une démarche de bientraitance au sein de l'établissement.***

### **2.1.1. Le secret partagé et la confidentialité, l'accessibilité aux dossiers**

#### **Le secret partagé et la confidentialité :**

La notion de discrétion professionnelle permet à l'établissement d'échanger les informations nécessaires à l'accompagnement du public dans le respect de sa dignité et de son intimité.

Les échanges d'information se font dans un cadre professionnel précis (réunion d'équipe, rencontre partenaires...). Les écrits sont formalisés dans le respect de l'utilisateur et avec son accord (Projet de Réalisation Personnelle).

Par ailleurs, les informations écrites confidentielles concernant les usagers sont conservées (si nécessaire) dans un lieu sécurisé et accessibles à un nombre limité de professionnels (cf procédure qualité).

Les personnes accueillies ont le droit au respect de leur vie privée et à la confidentialité (loi du 17 juillet 1990 – code civil art. 9). Tous les faits, informations ou documents dont les professionnels ont eu connaissance peuvent être échangés entre professionnels astreints au secret, le secret est partagé au sens de la loi du 4 Mars 2002.

Le complexe E. Albius met en place des procédures pour respecter cet engagement et définir la marche à suivre pour ses collaborateurs.

L'accessibilité aux dossiers est prévue par le Système Management de la Qualité de l'Ethique et Environnement (S.M.Q.2.E.). Une procédure (*Procédure de gestion de dossier de l'utilisateur SMQ S3.PRO.01.02*) traite spécifiquement de ce point.

### **2.1.2. La promotion de la notion de bientraitance**

L'établissement dispose d'un protocole Bientraitance (démarche qualité « *la bientraitance : Prévention et lutte contre les abus et la maltraitance* »). Ce protocole s'appuie sur la VRS et la VRP et prend en compte les recommandations de l'ANESM.

L'E.S.A.T. s'engage dans sa pratique au quotidien à ce que :

- la personne accompagnée soit respectée dans ses différentes dimensions (rythme, expression de ses souhaits, histoire, intimité, projet ...)
  - les salariés et les partenaires développent une posture professionnelle adaptée au public accueilli
- Pour cela, l'établissement bénéficie de différents moyens : Groupe d'Analyse des Pratiques, réunion d'équipe, réunion partenariale, formation.

### **2.1.3 Le droit et la participation des usagers.**

Réformant l'ancien texte du 30 juin 1975, la loi 2002 - 2 rénovant l'action sociale et médico-sociale fixe de nouvelles règles relatives aux droits des personnes. Elle réaffirme la place prépondérante des usagers, entend promouvoir l'autonomie, la protection des personnes et l'exercice de leur citoyenneté.

L'ESAT Edmond ALBIUS se dote d'outils pour permettre l'exercice des droits des usagers :

- Le projet d'établissement,
- Le projet personnalisé (Projet de Réalisation Personnelle),
- Le livret d'accueil,
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie,
- Le règlement de fonctionnement,
- Le contrat de soutien et d'aide par le travail.

Toute personne prise en charge (par un établissement ou un service social ou médico-social) ou son représentant légal pourrait faire appel à une personne qualifiée en vue de l'aider à faire valoir ses droits. Cette personne n'est pas identifiée sur le territoire.

Pour pallier cette carence, l'ESAT communique les coordonnées de tiers pouvant faire office (président de l'Union Des Usagers de l'Alepha Réunion, Médiateur de la République et Défenseur des droits).

### **Le conseil de la vie sociale :**

Le Conseil de la Vie Sociale est un lieu d'échange et d'expression sur toutes les questions intéressant le fonctionnement de l'établissement dans lequel est accueilli l'utilisateur. Il est également un lieu d'écoute très important, ayant notamment pour vocation de favoriser la participation des usagers. Il convient aussi de souligner que le conseil est une instance collégiale qui doit donc impérativement fonctionner de manière démocratique.

Le Conseil de la Vie Sociale donne son avis et fait des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service et notamment sur :

- l'organisation intérieure et la vie quotidienne,
- les activités,
- les activités de soutien,
- les projets de travaux et d'équipements,
- la nature et le prix des services rendus,
- l'affectation des locaux collectifs, l'entretien des locaux,
- les relogements prévus en cas de travaux ou de fermeture,
- l'animation de la vie institutionnelle et les mesures prises pour favoriser les relations entre ses participants,
- les modifications substantielles touchant aux conditions de prises en charge...

Les avis et les propositions adoptés par les membres du Conseil de la Vie Sociale font l'objet d'un relevé de conclusions qui est, d'une part, adopté avant ou lors de la prochaine réunion du conseil et, d'autre part, adressé au conseil d'administration de l'association. Celui-ci doit obligatoirement faire connaître aux membres du conseil de la vie sociale les suites données.

Lors de la dernière réunion de 2012, a été adoptée en plus de la composition prévue par le règlement intérieur (un représentant usager, un pour la famille, un pour le personnel, un pour l'association), la proposition d'inviter systématiquement un représentant d'utilisateur de chaque équipe afin de recueillir et de faire remonter plus facilement les demandes et les questions.

Cette proposition a été validée, permet d'étoffer le CVS et assurera une meilleure représentation des personnes accueillies au sein de l'ESAT.

Un tableau de suivi des propositions du CVS est élaboré et le suivi des décisions est réalisé par le Chef de Travaux.

#### **2.1.4. L'évaluation de la satisfaction**

Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la Qualité des services, une enquête de satisfaction est réalisée tous les deux ans. Chaque travailleur est destinataire d'une enquête et répond à des questions en lien avec les thèmes suivants :

- le travail,
- les relations,
- les repas,
- les locaux et matériels,
- les temps de soutien,
- le projet de réalisation personnelle,
- l'accompagnement à la santé,
- l'information.

Le travailleur peut être accompagné dans la compréhension et la réponse à cette enquête en fonction des besoins (par exemple à l'aide de pictogramme, écrits en créole...).

Les résultats de l'enquête sont pris en compte dans la mise en place d'un plan d'actions.

#### **2.2. L'identification des besoins par rapport à l'agrément**

L'objectif principal de l'E.S.A.T. est la mise au travail des personnes accueillies, objectif rendu possible par le développement des actions de soutien professionnel et médico-social.

Les besoins des personnes sont très diversifiés. Grâce à la mise en place du Projet de Réalisation Personnelle (P.R.P.), l'E.S.A.T. a l'ambition de mobiliser autour de l'usager de nombreux partenaires indispensables à son intégration sociale.

Afin de remplir sa mission, l'établissement propose de répondre au besoin des usagers qu'il accueille par :

- un accès à un emploi adapté,
- un accès à un revenu salarial,
- le maintien et le développement des compétences professionnelles et sociales,
- un accès au dispositif de droit commun,
- une autonomie personnelle et familiale,
- un accès à la santé et à la protection.

Pour le besoin d'actualisation du projet d'établissement de l'ESAT Edmond ALBIUS, le Comité de pilotage a procédé à l'analyse des besoins des usagers en extrayant des données des projets de réalisation personnelle (PRP).

**BESOINS IDENTIFIES A PARTIR DE LA CLASSIFICATION (CIF) ET REPONSES AUX BESOINS**

<b>BESOINS</b>	<b>REPONSES AUX BESOINS INTERNES ESAT</b>	<b>REPONSES AUX BESOINS EXTERNES PARTENAIRES</b>	<b>PROJET</b>
<b>COMMUNICATION</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre</li> <li>- Se faire comprendre</li> <li>- Prendre la parole (relation duelle ou groupe)</li> <li>- S'affirmer et exprimer ses opinions</li> <li>- Utiliser le téléphone</li> <li>- Faire une demande</li> <li>- Exprimer un refus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partage équipe de travail</li> <li>- Sollicitation des personnels de l'ESAT</li> <li>- Mise en place d'appui à la communication (LSF, Picto)</li> <li>- Groupe de parole</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orthophoniste</li> <li>- SAVS</li> <li>- ARPEDA</li> <li>- Famille</li> <li>- Formation APR T.H. « habiletés sociales »</li> </ul>	<p>A relancer groupe de parole travailleurs handicapés. Renouvellement de la formation « Habiletés sociales ». Participation à des actions citoyennes.</p>
<b>RESSOURCES COMMUNAUTAIRES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire ses courses</li> <li>- Utiliser les différentes administrations</li> <li>- Utiliser les transports en commun</li> <li>- Gérer son budget</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail en milieu ordinaire</li> <li>- Transport en commun trajet domicile-travail</li> <li>- Accompagnement aux démarches (CAF, Sécurité sociale...)</li> <li>- Accompagnement cyberbase</li> <li>- Outils éducatifs logement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SAVS</li> <li>- Famille</li> <li>- Organismes publics (CAF, sécurité Sociale, impôts)</li> <li>- Transport adapté</li> <li>- Mandataires Judiciaires (UDAF, Croix Rouge, Croix Marine)</li> <li>- Auto-école</li> </ul>	<p>Accompagner les travailleurs dans l'acquisition du permis de conduire Accompagnement à l'appropriation des droits citoyens</p>
<b>SAVOIRS DE BASE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comprendre des écrits fonctionnels</li> <li>- écrire des écrits fonctionnels</li> <li>- réaliser des calculs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soutiens en savoirs de base</li> <li>- Utilisation des écrits professionnels (consignes, calcul,...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organisme de Formation lutte contre l'illettrisme de droit commun</li> <li>- cyberbase</li> </ul>	<p>Mettre en place une enquête de besoins de formation Développer un plan de formation interne</p>

<b>VIE DOMESTIQUE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gérer des tâches ménagères</li> <li>- réaliser des préparations culinaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selon les équipes de travail (Nettoyage Industriel, cuisine)</li> <li>- Création de supports éducatifs pour les familles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SAVS</li> <li>- Famille</li> </ul>	
<b>SANTE ET SECURITE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gérer son traitement</li> <li>- gérer son suivi médical</li> <li>- gérer les situations à risque</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animation ateliers santé : Equilibre alimentaire</li> <li>- Veille diététique</li> <li>- Ateliers Education à la vie affective</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CMP, EPSMR</li> <li>- Planning familial</li> <li>- Médecins du travail</li> <li>- Médecins traitants, Médecins spécialistes</li> <li>- Famille</li> <li>- Organismes de formation (gestes et postures, HACCP)</li> <li>- Personnels paramédicaux (kiné, ergothérapeute)</li> <li>- CCAA, Centre Robert Debré</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dépistage AURAR (diabète, tensions etc...)</li> <li>- Formation à la sécurité au travail</li> <li>- Recyclage Prévention des risques liés à l'activité physique et Sauveteur secouriste du travail.</li> <li>- Renforcement de la vigilance en matière de stockage de produits dangereux.</li> <li>- Renforcement des coopérations avec le secteur psychiatrique.</li> </ul>
<b>LOISIRS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer des activités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement loisirs et activités culturelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- famille</li> <li>- SAVS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation à des actions sportives</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- occupationnelles à domicile</li> <li>- gérer ses temps libres, congés</li> <li>- participer à des activités associatives</li> </ul>	(inscription associations) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alefpiades</li> <li>- Echanges avec un établissement métropolitain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Associations Sportives</li> </ul>	collectives <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>
<b>AUTONOMIE PERSONNELLE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gérer son hygiène personnelle</li> </ul> Bon niveau d'autonomie des usagers dans ce domaine	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement individuel ciblé sur le besoin spécifique d'autonomie</li> <li>- Atelier santé « hygiène »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Famille</li> <li>- Organisme de formation</li> </ul>	
<b>RESPONSABILITE INDIVIDUELLE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- respecter l'assiduité et la ponctualité</li> <li>- gérer de façon adaptée ses comportements</li> <li>- être protégé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide à l'appropriation au Règlement de fonctionnement</li> <li>- Accompagnement à la mise à disposition en milieu ordinaire</li> <li>- Soutien « rappel outils Loi 2002 » Deux fois par an</li> <li>- Accompagnement à la protection juridique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Famille</li> <li>- Entreprises</li> <li>- Gendarmerie</li> <li>- Système juridique</li> </ul>	
<b>APTITUDES SOCIALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer des Relations amicales</li> <li>- Développer des Relations affectives</li> <li>- Prendre en compte l'autre</li> </ul>	Cohésion d'équipe professionnelle Aide à la gestion de conflits, médiation Mise en situation professionnelle Ateliers « vie affective » Accompagnement à la parentalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Famille</li> <li>- Associations</li> <li>- Ressources communautaires</li> <li>- Planning familial</li> <li>- PMI, Périnatalité</li> <li>- APR « habiletés sociales »</li> </ul>	Ateliers éducatifs « accompagnement à la vie affective »

<b>TRAVAIL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appliquer des consignes simples</li> <li>- Contrôler son travail</li> <li>- Développer des compétences techniques</li> <li>- Prendre des initiatives</li> <li>- Se former</li> <li>- Travailler en milieu ordinaire</li> <li>- Respecter les règles d'hygiène et de sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipe professionnelle sur site</li> <li>- Equipe professionnelle milieu ordinaire</li> <li>- Apprentissage compétences in situ</li> <li>- Plan de formation (SST, gestes et posture, HACCP, VAE...)</li> <li>- Mise à disposition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprises <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publiques <ul style="list-style-type: none"> <li>Mairie</li> <li>TCO</li> <li>hôpital</li> </ul> </li> <li>• Privées <ul style="list-style-type: none"> <li>Bâtiment, agriculture, services, commerces, ESAT</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- Organismes de formation</li> <li>- Services valideurs VAE</li> </ul>	Plan de formation à anticiper (pluriannuel)  Référentiel métier /compétences à créer  Accompagnement VAE
---	--	--	--

Besoins identifiés à partir des résultats des enquêtes de satisfaction

**Une enquête de satisfaction a été mise en place en 2012 (contenu adapté à la population accueillie). Le niveau de satisfaction global est le suivant :**

<b>Les thèmes</b>	<b>Insatisfait en %</b>	<b>Satisfait en %</b>	<b>Sans réponse en %</b>
<b>Travail</b>	<b>20.51</b>	<b>69.87</b>	<b>9.62</b>
<b>Relations</b>	<b>10.83</b>	<b>88.61</b>	<b>0.56</b>
<b>Repas</b>	<b>29.96</b>	<b>63.69</b>	<b>6.35</b>
<b>Locaux et matériels</b>	<b>32.81</b>	<b>64.06</b>	<b>3.13</b>
<b>Temps de soutien</b>	<b>32.99</b>	<b>52.08</b>	<b>14.93</b>
<b>Le projet de réalisation personnel</b>	<b>36.11</b>	<b>47.02</b>	<b>16.87</b>
<b>Accompagnement à la santé</b>	<b>16.39</b>	<b>77.78</b>	<b>5.83</b>
<b>Information</b>	<b>58.56</b>	<b>31.48</b>	<b>9.95</b>

En dehors des plans d'action pluri annuels, le présent projet d'établissement intègre les insatisfactions en matière de réponse globale.



## **2.3. L'accompagnement de l'utilisateur**

### **2.3.1. Avant l'admission**

Pour être admis à l'ESAT E. Albius, l'utilisateur doit s'inscrire sur la liste d'attente avec sa notification MDPH. L'intéressé est inscrit sur la liste d'attente par le service administratif.  
(cf procédure Gestion liste d'attente SQ.DIR.PRO. 0004.00)

### **2.3.2. L'admission/Accueil**

Une procédure du système de management de la Qualité, de l'Ethique et de l'Environnement du Complexe Edmond Albius organise le déroulement de l'admission (cf. procédure en annexe).

#### **Le dossier de l'utilisateur :**

Un dossier unique est constitué d'une :

- partie administrative,
- partie éducative,
- partie psychologique,
- partie santé.

La constitution de ce dossier et les modalités d'accès sont formalisées dans la procédure « Gestion des Dossiers » (S5 SQ DIR PRO 008.00).

### **2.3.3. Modalités de la prise en charge effective**

#### **La personnalisation des interventions : le projet de réalisation personnelle :**

Chaque usager accompagné se voit proposer un contrat d'aide et de soutien dès son admission. Dans les 6 mois suivants, est élaboré un avenant à ce contrat. Ce dernier est appelé projet de réalisation personnelle, méthodologie adoptée par les services et établissement du Complexe Edmond Albius.

Le Projet de Réalisation Personnelle est un outil de planification et de coordination des services et des ressources personnalisées visant à répondre aux besoins d'une personne.

*La mise en œuvre du P.R.P est définie par une procédure (R2 DIR PRO 03.02)*

C'est un processus ininterrompu révisé et modifié à intervalles réguliers. Dans ce processus à long terme est recherchée l'association des partenaires : l'utilisateur, ses proches et l'ESAT.

Le Projet de Réalisation Personnelle est un plan directeur qui englobe toutes les interventions pour en faire un tout cohérent centré sur la personne.

A chaque personne, correspondront un projet différent et une équipe différente.

Le Projet de Réalisation Personnelle part des forces, des besoins et des caractéristiques de la personne, identifie les services et les ressources nécessaires, coordonne les interventions en précisant par qui et quand les services doivent être fournis, évalue leur efficacité, et ce en vue d'atteindre des objectifs d'intégration.

Le PRP a pour référence théorique la Valorisation des Rôles Sociaux.

Chaque usager se voit proposer un personnel éducatif et/ou technique référent dans le service. Ce référent est nommé par le chef de service après concertation avec l'équipe.

Le référent est le garant de la bonne conduite du projet de chaque usager et à ce titre, il coordonne et répartit les rôles entre les membres de l'équipe PRP, en fonction des compétences de chacun. Ainsi, il définit des objectifs en concertation avec l'équipe PRP puis organise une réunion de contractualisation qu'il anime ou co-anime et veille à la signature du Projet de Réalisation Personnelle.

### **Les prestations :**

#### **- Les activités professionnelles et commerciales :**

Ces activités produisent de la valeur ajoutée destinée à revenir aux travailleurs sous forme de rémunération, pour la part principale, et pour l'autre part, au maintien et au développement de l'outil de travail de l'établissement.

Elles sont le support des apprentissages et le vecteur d'image contribuant à la réalisation des objectifs d'intégration professionnelle collective et individuelle. Elles contribuent à l'effort de solidarité et confèrent de la citoyenneté aux travailleurs de l'E.S.A.T. en leur permettant d'être reconnus par le travail. Le Complexe Edmond ALBIUS fait le choix de développer ces activités extramuros chaque fois que cela est possible.

Elles doivent, en dehors de leur viabilité économique, permettre :

- d'utiliser du matériel professionnel,
- de faire des apprentissages (techniques, comportementaux et cognitifs),
- de travailler en équipe,
- de sortir du cadre, de développer des activités à l'extérieur,
- de travailler dans un environnement valorisant,
- d'avoir des relations sociales avec des tiers (repas, transport...).

Fondées sur les critères énoncés ci-dessus, les activités économiques sont développées dans les domaines suivants :

- les espaces verts,
- la maintenance et l'hygiène des locaux,
- la restauration,
- la culture maraîchère et pépinières,
- les arts graphiques,
- le conditionnement,
- les détachements en entreprise.

- **Les ateliers d'espaces verts :**

Les équipes des ateliers espaces verts sont composés de travailleurs handicapés avec un bon niveau sur le plan technique et physique. Ces équipes interviennent sur le bassin ouest du département et entretiennent des parcs et jardins de particuliers et de collectivités (grosse entreprise du bâtiment, hôtel, hôpital, maison de retraite, retenues d'eau...). Il s'agit de travaux d'aménagement, d'embellissement, de tonte et de débroussaillage, d'entretien. L'intégration dans ces ateliers pour les usagers qui présentent des aptitudes aux apprentissages, leur permet l'acquisition de techniques, de savoir-faire proches du milieu ordinaire.

- **Les ateliers de maintenance et hygiène des locaux :**

Les équipes de maintenance et d'hygiène des locaux assurent le nettoyage des locaux en interne (le complexe) et en externe : les espaces commerciaux, les locaux d'entreprise et d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)... Cette activité permet de développer des apprentissages, de savoirs repérables dans les entreprises du milieu ordinaire et cela demande un niveau d'exigence important. Sa pratique dans les centres commerciaux est particulièrement propice aux contacts sociaux.

- **L'atelier de restauration :**

L'équipe assure la fabrication, le service, la livraison des repas des unités du Complexe E. ALBIUS, de l'MPRO Marie CAZE et à terme d'autres collectivités. L'ESAT met en place un service de restauration ouvert au public extérieur. Cette activité favorise les contacts avec des personnes venant de l'extérieur. Cette activité est bien positionnée sur la micro région ouest en termes d'accès à l'emploi. La région ouest est de plus dotée de partenaires de formation professionnelle de qualité en la matière (Centhor, AFDAR, CFPPA ...) et s'y développe de plus en plus des demandes de prestations diverses (cocktails, repas...).

- **L'atelier de cultures maraîchères et la pépinière :**

L'E.S.A.T. dispose d'un domaine à vocation agricole. Il s'y développe :

- de la culture maraîchère,
- de la culture de fruit,
- des plants de pépinière...

Contrairement aux autres activités, cette activité est intramuros. Les ventes directes aux marchands ambulants et aux particuliers, les relations avec les clients des pépinières permettent la mise en place de contacts sociaux valorisants.

- **Les détachements en entreprise :**

La réglementation permet la mise à disposition provisoire des personnes accueillies en ESAT dans une entreprise extérieure. Dans ce cas, un contrat de mise à disposition est passé entre l'ESAT et l'entreprise. L'usager est toujours sous la responsabilité de l'ESAT, il continue de bénéficier de l'accompagnement socio-éducatif. Ce contrat de détachement a une validité d'un an, renouvelable un an. Une troisième année est possible.

Cette opportunité de mise à disposition a pour objectif de faciliter l'intégration en milieu ordinaire, en accompagnant l'usager dans son adaptation au poste de travail et dans son autonomisation professionnelle et extra-professionnelle.

L'E.S.A.T. est fortement sollicité par la mise à disposition ponctuelle ou durable de petites équipes ou de personnes seules dans les entreprises ; pour effectuer des petits travaux de nettoyage et hygiène des locaux, de l'entretien d'espace vert, de la préparation de salle pour les congrès, de l'archivage de documents, des prestations du bâtiment.

Cette activité devient le fer de lance des objectifs d'intégration collective et individuelle et constitue une réponse au SROMS.

Malgré les difficultés économiques locales et la concurrence, les dispositifs aidés de toute nature, l'E.S.A.T. se donne pour objectif de pérenniser par ce biais l'emploi des travailleurs handicapés. D'ailleurs, un usager a décroché récemment un contrat à durée déterminée (CAE DOM) dans une société d'économie mixte.

Durant l'année 2012, quatorze personnes ont été mises à disposition dans des entreprises de manière individuelle. Ces usagers sont autonomes et sont suivis par le chargé d'intégration professionnelle du service.

- **L'atelier art graphique et conditionnement :**

Cet atelier est issu de la diversification des prestations de l'atelier reliure mis en place en 2009. Le cœur de la production de l'atelier est maintenu (les métiers du livre). Cependant, des partenaires nouveaux se sont greffés sur l'activité en nous sollicitant pour le conditionnement des produits du groupe NESTLE, des étiquetages de bouteilles...

Un mécénat de la fondation VINCI a permis le financement d'un atelier d'impression numérique (achat de matériel) et de fabrication de panneaux signalétiques.

- **L'activité médico-sociale :**

Les activités de mise au travail sont conditionnées par le soutien des travailleurs handicapés sur le plan médico-social.

L'éducatrice spécialisée du service mène des accompagnements individualisés, qui varient selon les besoins et attentes des usagers.

Aussi, cet accompagnement répond aux besoins suivants :

- ✓ Aide aux démarches administratives,

- ✓ Recherche de logement,
- ✓ Investissement de ce logement,
- ✓ Autonomie de transport,
- ✓ Recherche de crédit pour le financement d'un projet (achat scooter...),
- ✓ Aide aux familles dans la mise en œuvre de démarches spécifiques (mesure de protection),
- ✓ Constitution des dossiers MDPH, CAF, ...
- ✓ Accompagnement vers les orientations FHPH, SAVS, autre ESAT,
- ✓ Accompagnement dans la parentalité et gestion du partenariat (P.M.I., périnatalité...),
- ✓ Maintien du lien avec l'utilisateur en situation d'hospitalisation (visites, achats divers, lien famille,...).

Des actions collectives sont également organisées. Aussi, tout au long de l'année, différents soutiens se mettent en place, qu'ils soient ponctuels ou réguliers.

- Sorties pédagogiques : visite d'ESAT, de FHPH, randonnées, sorties bateau, restaurants, jardin des épices, Kélonia, repas trimestriels avec tous les usagers de l'ESAT...
- Gestes de premiers secours. L'ensemble des équipes a bénéficié d'une formation aux gestes de premiers secours.
- Droits et devoirs des usagers. Une séance d'information est menée 2 fois par an.
- LCI : L'ESAT avec l'AREP (Association Réunionnaise d'Education Populaire) a fait le choix d'une inclusion pour les usagers. Ainsi ces derniers participent à une action de formation des savoirs de base avec des salariés de droit commun.
- Participation à des manifestations : Selon leur centre d'intérêt, certains usagers participent à des manifestations en fonction des opportunités.

#### - **L'activité médicale et para médicale :**

L'E.S.A.T. mobilise à destination des usagers des prestations en psychologie, un suivi psychiatrique.

Il mobilise fortement les ressources communautaires (PMI, CMP, professions libérales).

Un poste d'infirmier à mi-temps sur l'E.S.A.T. concourt aux situations urgentes en matière de soins superficiels, à la mise en place de soutien en lien avec la santé (addiction, hygiène corporelle, hygiène alimentaire, la vie affective...)

Selon les dispositions légales, l'E.S.A.T. organise régulièrement une visite auprès de la médecine du travail pour les personnes accueillies. Celle-ci déclare leur aptitude professionnelle sur le poste occupé en atelier.

## **FOCUS PROJET TRANSVERSAL**

### **« ACCOMPAGNEMENT A LA VIE AFFECTIVE DES PERSONNES ACCUEILLIES AU SEIN DU COMPLEXE Edmond ALBIUS »**

Tout être humain quel que soit son physique, ses déficiences désire, éprouve du plaisir et aime. La vie affective et sexuelle est une des dimensions fondamentales de la santé. Elle est l'élément essentiel des relations à soi-même et aux autres.

Depuis quelques années, le complexe E. Albius et ses établissements se préoccupent de l'accompagnement à la vie affective de ses usagers en lien avec leurs besoins.

Dans ce contexte, le complexe E. Albius a mis en place depuis 2011 un groupe de travail transversal « vie affective » dont les membres sont issus des différents établissements (IME, SAVS, ESAT, FAO). Ce groupe a pour mission de mettre en place des outils pour :

- Accompagner les usagers concernant leur vie affective : éducation, accompagnement, soutien prévention/gestion des situations à risques
- Intégrer l'accompagnement à la vie affective dans les outils de la loi 2002 (contrat de séjour, règlement de fonctionnement, projet d'établissement, livret d'accueil et projet personnalisé)
- Accompagner les professionnels dans la prise en compte des besoins et des attentes dans le domaine de la vie affective des usagers accueillis
- Accompagner les parents dans la prise en compte des besoins et des attentes dans le domaine de la vie affective de leurs proches

Ce projet transversal au complexe se décline de façon opérationnelle dans chaque établissement :

- Ateliers éducatifs/ préventifs à la vie affective pour tous les usagers
- Sensibilisation, information et formation des personnels
- Sensibilisation, information accompagnement des familles
- Accompagnement individualisé selon les besoins et les attentes des usagers

*« Le droit à une vie affective et sexuelle est un droit fondamental, reconnu à tous quelle que soit sa situation, sous réserve d'un consentement libre et éclairé et des interdictions posées par la loi » (La vie affective et sexuelle en institution : que dit la loi ? Maître Hervé Gonse avocat)*

#### **- Le planning de réalisation des prestations**

L'E.S.A.T. propose aux travailleurs un horaire collectif de 35 heures. Les horaires de travail sont les suivants :

Pour les équipes de maintenance et hygiène des locaux :

- Lundi, mardi, jeudi : de 06h30 à 14h00
- Mercredi : de 06h30 à 12h00
- Vendredi : de 06h30 à 14h00

Pour les équipes d'espaces verts, de l'atelier art graphique et conditionnement :

- Lundi, mardi, jeudi : de 7h00 à 15h00
- Mercredi : de 7h00 à 14h30
- Vendredi : de 7h00 à 11h00

Pour l'équipe de restauration :

- Du lundi au vendredi : de 06h30 à 13h30

Pour des raisons de sécurité alimentaire et de lutte contre la malnutrition, l'ESAT incite fortement les travailleurs handicapés à prendre les repas et petits déjeuners sur place, sous la responsabilité des moniteurs d'ateliers.

## **2 -3 -4 Aide à l'insertion professionnelle :**

Le chargé d'intégration professionnelle conformément au CPOM 2009-2014, a pour mission d'accompagner les projets d'intégration professionnelle, de suivre les projets de stage.

Ce professionnel, rencontre les travailleurs régulièrement afin de faire le point sur la mise à disposition, de se rendre sur les lieux de travail, de faire le lien avec le moniteur référent.

Ce professionnel est le lien privilégié avec les entreprises ; il constitue un portefeuille d'entreprise partenaires.

### **2.3.5. La sortie et le suivi après la sortie**

Dans le cadre du Projet de Réalisation Personnelle, il peut être formulé le projet d'une orientation plus adaptée à l'usager ou d'objectif d'intégration en milieu ordinaire.

Dans l'hypothèse du départ volontaire de l'usager, l'établissement en informe la C.D.A.P.H.

Dans l'objectif d'évaluer à long terme les effets de ses prestations et d'assurer, si nécessaire, une éventuelle prévention et guidance, l'E.S.A.T. met en place un dispositif de suivi des usagers ayant quitté la structure.

La sortie effective d'un usager se fait uniquement sur décision de la CDAPH. Une notification de fin de prise en charge ou de réorientation est adressée au domicile de l'usager. Plusieurs cas de figure de sortie sont possibles :

- Démission,
- Réorientation vers un autre établissement,
- Transfert dans un autre établissement.

L'E.S.A.T. a fait le choix de maintenir un service de suite, afin d'accompagner au mieux les usagers pendant une période de trois ans.

*Une procédure du système de management de la Qualité, de l'Ethique et de l'Environnement du Complexe Edmond Albius organise le déroulement de l'admission et de la sortie.*

### **3. INSCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT DANS SON ENVIRONNEMENT**

#### **3.1. Insertion de l'établissement dans le contexte territorial et institutionnel**

L'E.S.A.T. Edmond ALBIUS accueille un public résidant sur la côte ouest du département, dont les communes de la Possession, du Port, et une partie de Saint-Paul.

Cet E.S.A.T. est inclus dans un complexe médico-social comprenant 5 établissements :

- L'IME Edmond ALBIUS
- Le SAVS Edmond ALBIUS
- Les FAO Edmond Albius
- L'ESAT de Saint-LEU

L'ESAT E ALBIUS est situé dans une zone d'activités économiques favorisant les partenariats économiques avec le milieu ordinaire.

Le Complexe Edmond ALBIUS développe des relations avec les municipalités et les collectivités territoriales. A titre d'exemple, nous pouvons citer l'octroi d'un marché au titre de l'article 15 du Code des marchés publics.

Dans le droit fil du projet associatif, le Complexe Edmond ALBIUS dispose d'un Comité d'Orientation Stratégique (COS) constitués de personnalités de la société civile lui permettant de faire corps avec son environnement.

#### **3.2. L'ouverture de l'établissement sur son environnement : les partenariats associatifs**

L'ESAT Edmond ALBIUS est intégré dans le Réseau des Esat et des Entreprises de la Réunion. (REER [www.reer.re](http://www.reer.re)). Ce réseau permet entre autre la mutualisation des marchés, la mise en commun des stratégies de formation et une synergie face aux autorités de tarification.

L'inscription dans ce réseau lui permet de bénéficier d'interfaces avec tout le tissu associatif réunionnais.

Dans le droit fil de la gouvernance associative, l'ESAT Edmond ALBIUS est partie intégrante du Réseau territorial de Gestion et d'Animation de l'alefpa, il est acteur de nombreux chantiers régionaux (Réseau Jeunes, Fiche action CPOM sur l'insertion professionnelle, Vie affective, Qualité, Apprentissage Déficience Intellectuelle et Droit Commun (ADIDC), ...)

Le Directeur de l'établissement est administrateur de l'OPCA de la Branche (UNIFAF).

L'établissement développe des actions de communication diverses, il est notamment présent dans l'ANDRH (Association Nationale des DRH).

L'ESAT Edmond ALBIUS a besoin de s'appuyer sur des ressources externes pour étayer ces réponses dans le cadre du PRP. Il conventionne avec des partenaires divers : GUT, MAIRIE, CCAS, TCO, PMI, ECOLE, CAF, Conseil général, les administrations, ARS, MDPH, les ESAT et autres



établissements sociaux et médico-sociaux du département.

Il s'appuie également sur des partenariats avec le secteur social, médico-social et sanitaire comme le SAVS, les maisons de retraite, les établissements sanitaires (services hospitaliers généraux et santé mentale), les médecins libéraux (traitants et spécialistes).

Le partenariat est un socle de référence pour l'accompagnement des usagers. Il permet également l'accès à un soutien technique des professionnels. L'interdisciplinarité du service, les réseaux de chacun, permettent de développer une véritable coopération au service de l'utilisateur.

### **Les autres établissements médico-sociaux**

Les onze E.S.A.T. du département accueillent plus de 900 personnes. Ils sont répartis sur le territoire de la façon suivante :

E.S.A.T.	AGREMENT	LOCALISATION	ASSOCIATIONS GESTIONNAIRES
E.S.A.T. G. Moy de la Croix 1	93	LE TAMPON	A.D.A.P.E.I.
E.S.A.T. Les Ateliers du Pont Neuf	125	ST PIERRE	Père FAVRON
E.S.A.T. Ti Dalons	299	LE PORT SAINT DENIS SAINT PIERRE	Frédéric LEVAVASSEUR
E.S.A.T. de l'Anse	80	PETITE ILE	BIOTOPE
E.S.A.T. Jean Clermont	80	ST ANDRE	a.l.e.f.p.a.
E.S.A.T. Gernez Rieux	95	ST PIERRE	a.l.e.f.p.a.
E.S.A.T. Edmond Albius	80	ST PAUL	a.l.e.f.p.a.
E.S.A.T. de SAINT-LEU	27	ST LEU	a.l.e.f.p.a.
E.S.A.T. La confiance	80	ST BENOIT	a.l.e.f.p.a.

Ils sont tous regroupés dans le réseau REER.

### **3.3. Site qualifiant**

La construction des compétences des futurs travailleurs sociaux, s'inscrit dans une interaction constante entre le lieu de formation et le lieu de stage.

Soucieux de partager notre savoir-faire et savoir-être, le service se veut être un terrain d'apprentissage.

L'établissement s'inscrit dans une politique volontariste de formation des futurs professionnels du secteur social et médico-social conformément aux intentions du projet associatif.

L'ESAT a la capacité à accompagner les cursus d'apprentissage.

## **4. LES RELATIONS AVEC LES FAMILLES**

### **4.1. Modalités d'association à la prise en charge : la place des parents, les relations avec l'entourage**

#### **Association à l'élaboration du Projet de Réalisation Personnel (PRP) :**

Les familles sont au cœur de la prise en charge des travailleurs handicapés. Elles sont un maillon essentiel au niveau de l'accompagnement social et médico-social, mais aussi dans l'intégration socio professionnelle du travailleur. Les familles participent au projet personnel individuel si le travailleur le souhaite. Dans la plupart des situations, les travailleurs habitent chez leur parents, ces derniers sont présents lors de l'élaboration du PRP et cosignent l'avenant du projet de réalisation personnelle.

Les moments dans lesquels la participation de la famille et/ou du représentant légal est sollicitée en accord avec le travailleur sont organisés dans le fonctionnement général du service, avec la direction : manifestations festives, journée « porte ouverte », participation aux travaux de l'UDUAR.

## **5. PRESENTATION GENERALE DES MOYENS DONT DISPOSE L'ETABLISSEMENT**

### **5.1. Les ressources humaines**

#### **5-1-1. Le recrutement : adéquation profils et compétences**

Les recrutements sont réalisés dans le respect des procédures associatives et des procédures SMQ2E.

#### **5-1-2. L'accueil du nouveau personnel**

Les formalités de recrutement sont mutualisées et regroupées au sein du complexe (contrat de travail, entretien d'embauche...).

Elles sont réalisées dans le respect des procédures associatives et des procédures SMQ2E.

Le chef de travaux de l'ESAT a pour mission spécifique l'accompagnement et le tutorat du nouveau salarié.

### **5-1-3. Le dossier du personnel**

Chaque nouveau salarié constitue un dossier suivant les procédures associatives et des procédures SMQ2E, ce dossier est classé au service RH du Complexe Edmond ALBIUS. La confidentialité des données est garantie par les procédures SMQ2E. Le nouveau salarié se voit remettre un dossier sur clé USB contenant toutes les informations réglementaires et nécessaire à sa prise de poste et sa compréhension du fonctionnement de l'association et du service. (cf. système documentaire SMQ2E). Le nouveau salarié dispose également d'une fiche de poste remise contre signature de réception.

### **5-1-4. Organigramme et rapports fonctionnels**

L'organigramme (cf. annexe) du complexe Edmond Albius traduit clairement les fonctions mutualisés et les rapports fonctionnels entre le personnel et les différents services.

L'équipe est composée de 23 personnes :

#### Direction :

- 1 directeur – 0,23 etp
- 1 directeur adjoint – 0,25 etp – poste gelé pour insuffisance budgétaire
- 1 Adjoint de Direction – 0,33 etp
- 1 chef de travaux – 1 etp

#### Service administratif :

- 1 employé administratif – 0,44 etp
- 3 techniciens administratifs – 0,89 etp
- 1 rédactrice – 0,44 etp
- 2 comptables – 0,46 etp

Services Logistiques : 1 Ouvrier des services logistiques – 0,32 etp

#### Service paramédical :

- 1 psychologue – 0,25 etp
- 1 infirmière – 0,50 etp
- 1 psychiatre – 0,10 etp

#### Service éducatif, technique et social :

- 1 conseillère en économie sociale et familiale - 1 etp
- 8 moniteurs d'Atelier – 8 etp (dont un gelé pour insuffisance budgétaire)
- 1 éducateur technique spécialisé – 1 etp

Soit un total de 15,21 etp

### **5-1-5. L'évaluation du personnel**

L'évaluation du personnel est conditionnée par un accord d'entreprise, dans l'état actuel le service RH du Complexe Edmond Albius répond à toute demande d'entretien professionnel qui devient obligatoire dès lors que le salarié sollicite une formation.

### **5-1-6. Développement des compétences, évolution des pratiques, formation professionnelle**

Le complexe est très vigilant à entretenir une dynamique positive et un esprit de recherche de curiosité intellectuelle. (Participation à des colloques, groupe de travail, groupe de recherche, voyage d'étude...). Sur la base du volontariat, il encourage la mobilité interne. Des groupes de travail sur l'analyse de la pratique sont mis en œuvre.

Chaque année, un plan de formation est établi à partir d'une enquête de besoins auprès du personnel de tous les établissements du Complexe

Toutes les demandes sont analysées avec les salariés concernés lors d'un entretien professionnel selon les procédures associatives. Elles sont ensuite traitées de façon paritaire avec le CE du complexe Edmond ALBIUS.

Des critères définis (ancienneté, bénéfice récent d'une formation, besoins du service, enveloppe budget formation ...) permettent de faire un choix pour bâtir le plan de formation.

Dans le cadre des procédures associatives et des dispositifs régionaux, les salariés peuvent s'inscrire dans les programmes prioritaires et collectifs mais également, à titre individuel dans les dispositifs existants (CIF, DIF, période ou contrat de professionnalisation, Action Prioritaire Régionale, VAE...).

## **5.2. L'organisation du travail**

### **5.2.1. Amplitude annuelle d'ouverture et organisation**

Par rotation, l'ESAT est ouvert tous les jours de l'année en dehors des week-ends et des jours fériés, les congés du personnel et des travailleurs handicapés sont planifiés pour tenir compte des besoins des clients économiques.

### **5.2.2. Réunions concernant la prise en charge des usagers**

La circulation de l'information, la participation de chaque professionnel à l'élaboration de l'évaluation de l'action collective, la participation des usagers au choix qui les concerne et au fonctionnement des E.S.A.T. sont autant de principes directeurs du projet associatif et des valeurs défendus au sein du Complexe Edmond ALBIUS.

Les réunions permettant la participation des usagers :

NATURE DES REUNIONS	PERIODICITE	DUREE	QUI ASSISTE ?	OBJECTIFS
Réunion P.R.P.	1 fois par an	1 H	Le référent du P.R.P., l'utilisateur, la famille ou le représentant légal, le directeur, le chef de service	Réviser le P.R.P. avec l'ensemble des personnes concernées, fixer de nouveaux objectifs
Réunion du Conseil à la Vie Sociale	1 fois par trimestre	2 H	Les élus du C.V.S., le directeur, le secrétariat, représentant des familles, du personnel, du CA	Rechercher l'amélioration de l'accueil et de la prise en charge
Réunion institutionnelle / repas	Trois fois par an		Directeur, usager, équipe	Echange, information sur le service

### 5.2.3. Organisation des services

L'ESAT Edmond ALBIUS offre un accueil de jour (semi-internat) sans prestation d'hébergement à proximité. Il met à disposition une salle à manger, un service de restauration.

En cas de déplacement professionnel, il organise la restauration des travailleurs.

### 5.2.4. Les instances représentatives du personnel

Les Instances Représentatives du Personnel sont gérées au niveau du Complexe.

Les différentes instances sont consultées sur la vie des établissements :

- Le Comité d'entreprise
- Les Délégués du Personnel
- Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail

Leurs rôles et les prérogatives de chacune des instances sont bien distincts. Leur coopération, prévue par la loi, est un gage d'efficacité.

### 5.3. Les moyens matériels

L'ESAT Edmond ALBIUS dispose d'un PPI validé qui lui permet de renouveler ses biens mobiliers,

informatiques et parc automobiles.

#### **5.4. Le budget**

Le budget principal de l'activité sociale fait l'objet d'une dotation globale de l'ARS OI et est encadré par le CPOM alefpa de 2009. Parmi les budgets des ESMS, il sera particulièrement contraint par la convergence tarifaire et les « tarifs plafond ».

Il subira des modifications profondes découlant de la décentralisation.

Le Budget Annexe des Activités de Production et de Commercialisation (BAAPC) est en constante évolution grâce aux performances des activités commerciales et au développement des clients.

Les PPI proposés sont validés par les autorités de financement et l'ESAT ne souffre pas de problème de budget.

#### **5.5. Le cadre de vie**

Sur le plan immobilier, l'ESAT Edmond ALBIUS était implanté dans des locaux provisoires depuis 2005.

La signature du bail emphytéotique permet la construction de locaux adaptés à l'accueil des travailleurs handicapés et du personnel.

### **6. LES MODES DE COMMUNICATION ET DE COORDINATION**

#### **6.1. A l'interne : la circulation de l'information**

##### **6.1.1. Modalités pratiques : notes, panneaux d'affichage**

L'ESAT Edmond ALBIUS dispose d'espaces pour accéder aux différentes informations du complexe E. Albius (lettre d'informations interne personnels et usagers...).

Différents types de panneaux d'affichage sont mis en place au sein du service :

- Un panneau à destination des organisations syndicales
- Un panneau à destination des IRP
- Un panneau d'information : note de service, offre d'emploi, documentation du siège, les calendriers
- Un panneau de service : les plans d'action, les tableaux de bords, les congés...

Toutes les informations nécessaires pour l'exercice des missions, de la Qualité, de l'actualité, sont accessibles aux personnes sur un serveur de données informatiques.

### 6.1.2 Les réunions (Fréquences, objectifs, composition)

NATURE DES REUNIONS	PERIODICITE	DUREE	QUI ASSISTE ?	OBJECTIFS
Réunion institutionnelle	trimestrielle	1 H 30	Le directeur, le chef de service, les professionnels d'encadrement, la psychologue	Faire circuler l'information, prise de décision, élaborer les objectifs opérationnels
Réunion d'évaluation de la programmation des P.R.P.	trimestrielle	1 H	Le référent et l'équipe du P.R.P.	Evaluer la réalisation de la programmation des PRP
Réunion de fonctionnement	Une fois par semaine	1h30	Le chef de service et les professionnels d'encadrement – une fois toutes les 7 semaines, la présence du psychiatre est requise	Programmation des activités, point sur les prises en charge, sur les usagers et les activités
Réunion d'analyse et de pratique	tous les 2 mois à la place d'une réunion de fonctionnement	1h30	tous les personnels (hors cadre) de l'E.S.A.T., intervenant extérieur (psychologue)	Faire le point sur la pratique, les relations inter personnelles, des relations avec les usagers, etc...

## 7. LA SECURITE DES USAGERS ET LA GESTION DES RISQUES

### 7.1. L'hygiène et la maintenance

Les établissements recevant du public sont soumis à un certains nombres d'obligations réglementaires. Ces obligations concernent la sécurité et l'accessibilité de l'établissement avant 2015.

Elles visent, à protéger le public, les salariés, la population, mais aussi à faciliter l'accès aux personnes handicapées et à mobilité réduite.

La sécurité et l'hygiène sont une démarche globale du complexe Edmond Albius. L' E.S.A.T est doté

d'un référent sécurité. Le référent participe aux réunions du CHSCT. Sa mission est de transmettre tout risque comportant un danger afin que le comité s'en saisisse.

## **7.2. La sécurité : notion de surveillance et de veille active**

### **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Le DU a été créé par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, c'est un outil essentiel de la prévention. Ce document qui référence les risques d'accident professionnel pour les salariés et les usagers a été recensé lors de la mise en place du document unique après un diagnostic des différents lieux.

C'est un document non figé, qui est réactualisé annuellement.

Ce document est accessible à l'ensemble du personnel qui souhaite le consulter.

## **8. DEMARCHE D'AMELIORATION DE LA QUALITE**

### **Sa mise en œuvre dans l'établissement : Evaluations internes et externes**

Depuis 2002, l'alefpa développe son projet de démarche d'amélioration continue des services rendus aux usagers (Système de Management de la Qualité, de l'Environnement et de l'Ethique).

Les établissements qui y étaient soumis ont réalisé leur évaluation interne avant de procéder à leur évaluation externe. Chaque établissement du complexe Edmond ALBIUS procède à des audits Qualité permettant de vérifier la mise en œuvre du référentiel associatif et des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM, mais surtout de vérifier la pertinence de l'offre de service par rapport à la commande publique et aux besoins des usagers.

Les évaluations externes de l'IME et de l'ESAT sont prévues en 2014.

Conformément à son projet, l'association a territorialisé la démarche Qualité, les responsables Qualité, les animateurs Qualité s'appuient sur les travaux et réflexions du Comité de pilotage régional (COPILRUN) dont le directeur du complexe Edmond ALBIUS est l'animateur.

Chaque établissement procède mensuellement à un point qualité animé par le responsable Qualité.

Deux revues de direction sont réalisées chaque année.

Par ailleurs, l'ESAT Edmond ALBIUS a entamé en 2012 un processus de certification ISO 9001. Un comité de pilotage a été créé, ce comité se réunit de façon bimensuelle le mardi après-midi. Le CRITT (organisme dépendant de la chambre de commerce Réunion) a été missionné par l'ESAT pour l'accompagnement de la démarche qui devrait aboutir fin 2013.



**C/ EVOLUTION DE L'ETABLISSEMENT : PROJET DE L'ETAPE POUR LA PROCHAINE PERIODE**

AXES OU ORIENTATIONS	ACTIONS PREVUES CALENDRIER	MOYENS	AUTO-EVALUATION	REMARQUES
<b>OBJECTIFS ANNUELS</b>				
Construction de l'ESAT Étude, Permis de construire, Plan de continuation de l'exploitation	Fin 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultation de l'équipe et du CVS, des IRP</li> <li>- Choix d'un architecte</li> </ul>	Obtention du permis de construire Validation du PPI Délimitation de l'enveloppe	
Construction de l'ESAT	Juin 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>- suivi du chantier</li> <li>- Respect des enveloppes</li> </ul>	Compte-rendu de réunions de chantier P.V. de livraison	
Diagnostic Accessibilité	Fin 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appel d'offre</li> </ul>	P.V. de diagnostic	
Accessibilité <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan d'action</li> <li>- Recherche de financement</li> </ul>	Fin 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de financement</li> </ul>	Plan d'action Validation PPI	
Accessibilité <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travaux</li> <li>- Diagnostic de fin</li> </ul>	Fin 2015		P.V. de livraison	
Création d'une entreprise adaptée « transport »	2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Étude de marché/faisabilité</li> </ul>	-	
Création d'une entreprise	2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>- création</li> </ul>	-	
Obtention de la reconnaissance site qualifiant	Fin 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation des personnels (tutorat)</li> <li>- Désignation d'un pilote ESAT/IME et FAO/SAVS</li> </ul>	Signature de la convention	
<b>OBJECTIFS PLURIANNUELS</b>				
Construction de l'ESAT	2013-2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PPI</li> <li>- Budget</li> <li>- Trésorerie</li> </ul>	Construction respectant les normes (H.Q.E.) Haute Qualité Environnementale	

Réponse aux besoins du territoire : extension de 10 places	2017	-		
Regroupement des 2 ESAT de l'Ouest	2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organigramme</li> <li>- Mutualisation des personnels d'encadrement et administratifs</li> <li>- Intégration au CPOM 2014-2018</li> <li>- Mutualisation de la stratégie commerciale</li> <li>- Mutualisation des Fonds de Roulement d'Investissement</li> <li>- Ecriture d'un projet de pôle</li> </ul>		
Diversification les soutiens professionnels et médico-sociaux	2014-2015-2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaboration d'un plan de soutien annuel</li> <li>- Élaboration d'un plan de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'heures de soutien</li> </ul>	
Réalisation de l'évaluation Externe	2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financement de l'évaluation externe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport d'évaluation externe</li> </ul>	
Obtention de la certification ISO 9001	2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervention consultant extérieur</li> <li>- COPIL</li> <li>- Crédit d'heures supplémentaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certification ISO 9001</li> </ul>	
Adaptation des activités de production aux caractéristiques des usagers (vieillesse, faible productivité...)	2014-2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atelier conditionnement</li> <li>-</li> </ul>	-	
Intégration de 2 travailleurs handicapés en milieu ordinaire par an	2013-2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement des partenariats avec les entreprises (réseaux professionnels)</li> <li>- Coordination Chargé d'Insertion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Signature d'un contrat de travail par les T.H.</li> <li>- Nombre de contrats signés</li> </ul>	

## **CONCLUSION**

L'ESAT E. ALBIUS a réalisé en 2008 son évaluation interne et va réaliser en 2014 son évaluation externe. La réalisation des objectifs du précédent projet démontre le dynamisme des équipes en action au quotidien sur le terrain. Le nouveau projet d'établissement décline des objectifs ambitieux. Ils sont à la taille des enjeux repérés dans les politiques publiques ramenées aux besoins du territoire dans le droit fil du projet associatif. Ce nouveau projet est porté par les vents venus d'Europe et les réponses de droit commun.