

a.l.e.f.p.a. Complexe E. Albius
110 Chemin Piton Defaud
97460 SAINT PAUL



Etablissement et Service d'Aide par le Travail E. ALBIUS

Projet d'Etablissement

2008/2012

SOMMAIRE

<u>1 - LE CADRE ET LES MISSIONS DE L'E.S.A.T. Edmond Albius</u>	3
1.1 LE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE	3
1.1.1 Un contexte législatif rénové	3
1.1.2 Textes de référence	4
1.1.3 Le schéma départemental.....	4
1.1.4 L'agrément et l'habilitation de l'établissement	4
1.2 LE CADRE ASSOCIATIF	5
1.3 L'ENVIRONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT	6
1.3.1 Le contexte historique	6
1.3.2 La situation géographique.....	6
1.3.3 Les autres établissements médico-sociaux.....	7
1.3.4 Environnement socioculturel	7
1.4 LES CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCOMPAGNE	7
1.4.1 Public accompagné.....	7
1.4.2 Besoins des personnes accompagnées.....	8
 <u>2 – FONCTIONNEMENT DE L'E.S.A.T. Edmond Albius</u>	 8
2.1 VOCATIONS ET MISSIONS DU SERVICE	9
2.2 PRESTATIONS PROPOSEES PAR LES SERVICES	9
2.2.1 Les activités de production.....	9
2.2.2 Les actions de soutien	11
2.3 L'ORGANISATION DE LA COMMUNICATION, LA CONCERTATION, LES REUNIONS	12
2.4 LES PARTENAIRES DE L'E.S.A.T.	12
 <u>3 – LES MOYENS</u>	 14
3.1 LES PERSONNELS	14
3.1.1 L'organigramme des équivalents temps plein	14
3.1.2 L'organigramme fonctionnel.....	15
3.1.3 Rôle des professionnels.....	16
3.1.4 La politique de formation.....	16
3.2 LE BUDGET	16
3.3 LE PATRIMOINE	17
 <u>4 – L'USAGER AU CŒUR DU DISPOSITIF</u>	 18
4.1 LE PROJET DE REALISATION PERSONNELLE (P.R.P.)	18
4.2 L'ADMISSION ET LA SORTIE	18
4.3 LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE EN MATIERE DE PROTECTION ET DE BIEN TRAITANCE	19
4.4 LE DOSSIER DE L'USAGER	19
 <u>5 – LA DEMARCHE QUALITE</u>	 21
 <u>6 – LES PERSPECTIVES ET LES AXES DE PROGRES A 5 ANS</u>	 22
 ANNEXES	 23
<u>1 - LE CADRE ET LES MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL E. ALBIUS (E.S.A.T.)</u>	

1.1 LE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE

1.1.1 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 du 2 janvier 2002 rénovant l'action médico-sociale modifie notre secteur dans ses rapports :

- avec l'Etat et les Collectivités territoriales
- avec les usagers et leurs familles
- avec les professionnels et leurs structures
- ainsi notre capacité à mettre en place un réseau de compétences et de proximité pour répondre aux besoins devient déterminante et induit l'évolution de notre structure, des critères et des normes de financement et d'évaluation.

Conformément aux décrets, plusieurs applications sont mises en œuvre :

- le projet d'établissement
- la chartre des droits et liberté des personnes accueillies
- le règlement de fonctionnement de l'établissement
- le conseil de la vie sociale
- le livret d'accueil
- le contrat de séjour

Chacun des documents est élaboré et validé dans le respect des procédures prévues par les textes.

La loi 2005-102 du 11 février 2005

La loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées énonce trois objectifs principaux :

- la mise en œuvre du droit à compensation
- l'organisation de la vie collective autour des principes de non-discrimination et d'accessibilité pour permettre la participation de tous à la vie sociale
- la simplification des démarches et la rénovation de l'organisation institutionnelle de la politique du handicap.

1.1.2 Textes de référence

- La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,

- La loi du 02 janvier 2002 portant rénovation de l'action sociale et médico-sociale et ses textes d'application,
- 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 1997
- Le décret n° 95-185 du 14 février 1995

1.1.3 Le schéma départemental

Ce document, adopté en septembre 1999, rédigé conjointement par les services du Conseil Général et de l'Etat, est un outil de réflexion sur l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans la société réunionnaise.

Le principal constat posé par le schéma départemental est **l'engorgement massif des listes d'attente des établissements d'accueil.**

Cette pénurie de places est liée à un déficit structurel des capacités d'accueil du secteur médico-social. Le taux d'équipement global du département de la Réunion est en effet nettement inférieur aux moyennes nationales.

Ce déficit capacitaire engendre des inadéquations de prises en charge et limite leur efficacité. Pour les adultes handicapés, la précarité de la situation économique de la Réunion est un facteur de préoccupation (taux de chômage supérieur à 30%).

Ce sont les adultes les plus lourdement handicapés ainsi que les personnes sortant de l'hôpital psychiatrique qui sont les plus pénalisés par l'insuffisance d'une offre d'accueil adaptée à leur handicap.

Le schéma note également qu'il n'existe pas de structure spécifique pour les adultes handicapés vieillissants.

L'ensemble de ces difficultés est aggravé à la Réunion par l'insularité. En effet, l'isolement et l'éloignement de l'île ne permettent de trouver des solutions de rechange adaptées comme cela peut être le cas en métropole d'un département à l'autre.

1.1.4 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.l.e.f.p.a. a fixé la capacité de l'établissement à 73 places.

1.2 LE CADRE ASSOCIATIF

L'E.S.A.T. Edmond ALBIUS est géré par l'a.l.e.f.p.a. : Association Laïque pour l'Education, la Formation, la Prévention et l'Autonomie. Son siège social et l'administration générale sont situés Centre Vauban – Bâtiment Namur – 199/201, rue Colbert – 59000 LILLE. Cette association gère plus de cinquante établissements et services qui accueillent des enfants en difficulté et des personnes handicapées (cas sociaux, déficients intellectuels, CMPP, services de suite, ESAT, ...)

L'a.l.e.f.p.a, afin de faire face à ses missions, s'est dotée d'une charte et d'un projet associatif (document en annexe, assemblée générale de mai 2007) qui lui permettent de répondre au contexte politique règlementaire et social. L'a.l.e.f.p.a. y développe des valeurs, des principes éthiques qu'elle met au service de l'intérêt général et des publics en difficulté.

L'ASSOCIATION

L'a.l.e.f.p.a., créée en juillet 1959, est une association reconnue d'utilité publique en date du 11 avril 1973. Son but est : l'enseignement, l'éducation et la rééducation de l'enfance et des adultes physiquement, mentalement ou socialement handicapés.

Par arrêté du 3 décembre 2002, l'a.l.e.f.p.a. prend le titre de « **Association Laïque pour l'Education, la Formation, la Prévention et l'Autonomie** ».

L'action de l'association se fonde sur une éthique commune impliquant l'idéal laïque, c'est-à-dire une conception des rapports humains privilégiant la solidarité, la démocratie, la tolérance mutuelle, le respect de l'enfant et de l'adulte en tant que personne.

Sa chartre définit l'a.l.e.f.p.a. comme une organisation d'économie sociale, laïque et indépendante dont la mission première est le service des enfants, adolescents et adultes en situation de handicap et défavorisés afin de promouvoir leur épanouissement. Ce service repose sur l'adhésion au principe de laïcité, valeur fondamentale comprise comme le respect absolu de la liberté de conscience et le refus militant de toute pression, de toute idéologie politique, de tout prosélytisme religieux et de toute affirmation dogmatique.

Le projet associatif s'appuie sur quatre axes essentiels :

- l'axe thérapeutique, éducatif et pédagogique dont l'objet est d'optimiser le service aux personnes accueillies et à leurs familles dans le domaine du soin, de l'éducatif et de la formation.
- l'axe social dont l'ambition est de créer du lien et promouvoir l'insertion sociale en développant le travail de proximité entre l'utilisateur, les familles et l'environnement social dans une logique de service et de mobilisation adaptée des ressources.
- l'axe financier et économique développant une gestion désintéressée par une politique de rigueur et réalisant des objectifs d'activités contractualisés pour garantir l'équilibre financier.
- l'axe civique devant apporter une contribution significative à la mise en œuvre des politiques thérapeutiques, éducatives et sociales, répondant aux besoins locaux, départementaux et nationaux en s'inscrivant dans une stratégie concertée avec les institutions déléguant à l'a.l.e.f.p.a. une mission de service public.

1.3 L'ENVIRONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT

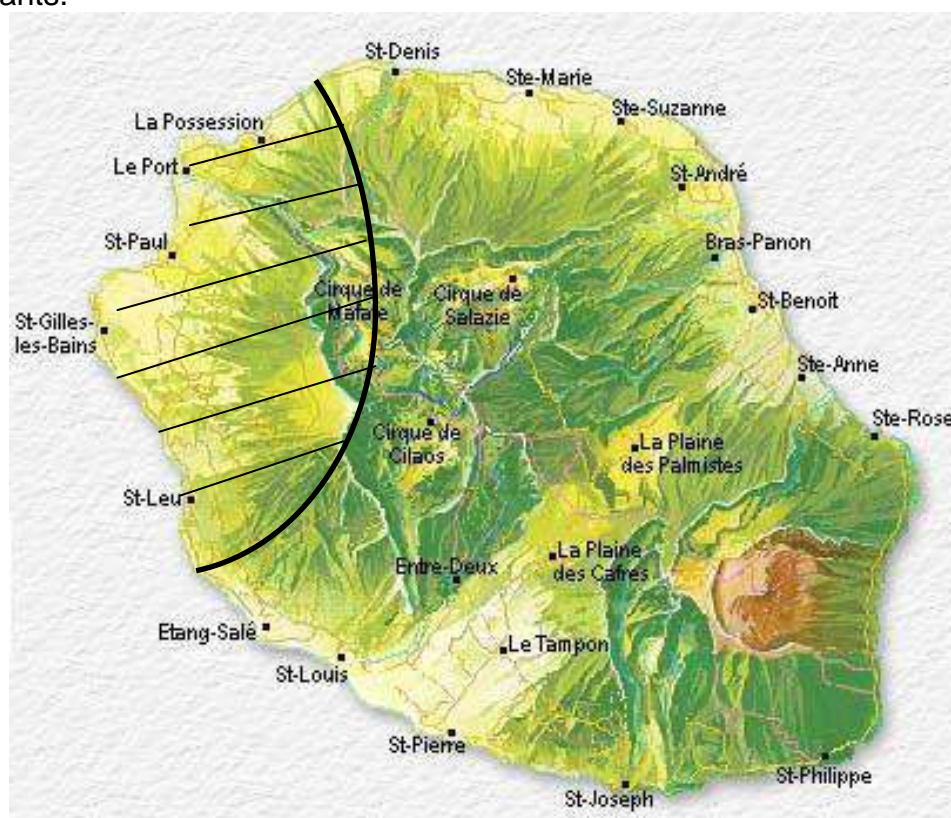
1.3.1 Le contexte historique

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 73 places depuis 2004. Il a été repris en gestion par l'a.l.e.f.p.a. depuis le 1^{er} janvier 2004.

1.3.2 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 189.500 habitants.



1.3.3 Les autres établissements médico-sociaux

Les douze E.S.A.T. du département accueillent 845 personnes. Ils sont inégalement répartis sur le territoire, essentiellement sur les bassins nord et sud de l'île :

E.S.A.T.	AGREMENT AU 1/08/07	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	BIOTOP
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	73	ST PAUL	A.L.E.F.P.A.

1.3.4 L'environnement socio-culturel

Le bassin Ouest de l'île situé sur la côte « sous le vent » est sans doute 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 néanmoins 30% de la population active et le nombre de ménages bénéficiaires du RMI s'élève à plus de 10 000.

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

La place de la famille est de toute première importance. Elle palie au 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.

1.4 LES CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCUEILLIES

1.4.1 Le public accueilli

L'E.S.A.T. s'adresse à des hommes et des femmes de 16 à 60 ans bénéficiaires d'une orientation prononcée par la C.D.A.P.H. (Commission Des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Reconnues travailleurs handicapés, les personnes sont inaptes temporairement ou durablement à exercer une activité professionnelle dans le milieu de travail ordinaire ou en atelier protégé.

Elles présentent les caractéristiques suivantes :

- déficience intellectuelle avec ou sans trouble associé
- maladie génétique
- maladie mentale stabilisée

1.4.2 Les besoins des personnes accueillies

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 professionnelles et médico-sociales.

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 au sens large

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
- une aide à l'intégration
- une indépendance personnelle et familiale
- un accès à la santé et à la protection
- un accès à l'épanouissement

2 – LE FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL

2.1 VOCATIONS ET MISSIONS DU SERVICE

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.

2.2 PRESTATIONS PROPOSEES PAR L'E.S.A.T.

2.2.1 Les activités de production

Les activités de production sont destinées à produire de la valeur ajoutée destinée à revenir aux travailleurs sous forme de salaire, pour la part principale, et servir 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 la diminution de l'effort de solidarité et redonne de la dignité aux travailleurs de l'E.S.A.T. en leur permettant d'être reconnus par le travail.

Elles ont pour caractéristique de favoriser le développement d'une réciprocité entre les travailleurs handicapés et les membres de la communauté en leur fournissant des occasions de partager et développer une relation interactive appropriée.

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

- d'utiliser du matériel professionnel
- de faire des apprentissages (techniques, comportementaux et cognitifs)
- le travail d'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 développées sont divisées en cinq secteurs.

- les équipes d'espace vert
- la maintenance et l'hygiène des locaux
- la restauration
- la culture maraîchères et pépinières
- les détachements en entreprise

Les équipes d'espace vert

Les équipes d'espace vert interviennent sur le bassin ouest du département. L'E.S.A.T. entretient des parcs et jardins de particuliers et de collectivités. Il s'agit de travaux d'aménagement et d'embellissement. Elles utilisent un matériel de professionnel.

Maintenance et hygiène des locaux

Les équipes de maintenance et d'hygiène des locaux assurent le nettoyage d'espaces commerciaux, de locaux d'entreprise et d'une maison de retraite. Cette activité permet d'offrir des emplois à de la main d'œuvre féminine et de développer des apprentissages de savoir repérables dans les entreprises du milieu ordinaire. Sa pratique dans les centres commerciaux est particulièrement propice aux contacts sociaux.

La restauration

L'équipe assure la fabrication et le service des repas des unités du Complexe E. Albius et, à terme, d'autres collectivités

L'E.S.A.T. met en place un service de restauration ouvert au public extérieur. L'activité est particulièrement favorable au contact direct avec les clients. Elle est bien positionnée sur le département en terme d'accès à l'emploi. La région ouest est de plus dotée de partenaires de formation professionnelle de qualité en la matière (Centhor, Afpar, CFPPA)

Cette activité permet :

- d'offrir des emplois à de la main d'œuvre féminine
- d'acquérir des compétences professionnelles recherchées dans le département
- d'être en contact direct avec les clients

L'équipe de cultures maraîchères et la pépinière

L'E.S.A.T. dispose d'un domaine important 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 intra muros. Elle permet de proposer un emploi aux travailleurs dont les caractéristiques physiques ou psychologiques limitent leur déplacement à l'extérieur.

Les ventes directes aux bazariers et aux particuliers, les relations avec les clients des pépinières permettent la mise en place de contacts sociaux valorisants.

Les détachements en entreprise

Les autres activités de l'E.S.A.T. sont autant de vitrines de savoir faire des travailleurs handicapés.

L'E.S.A.T. est fortement sollicité par la mise à disposition ponctuelle ou durable de petites équipes ou de personnes seules. Cette activité devient le fer de lance des objectifs d'intégration collective et individuelle.

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.

2.2.2 Les actions de soutien

L'E.S.A.T. E. Albius distingue deux types d'action de soutien :

➔ le soutien qui conditionne immédiatement l'exercice des activités de production

Sa finalité est d'une part la mise au travail et d'autre part, la possibilité pour le travailleur handicapé d'être mis en possibilité « *d'exprimer, de la manière la plus profitable pour lui, sa faculté à travailler* ».

Comme dans la circulaire 60 AS, l'E.S.A.T. ne fait pas de cette définition une application rigide et les soutiens mis en place seront diversifiés et adaptés au besoin des travailleurs :

- toutes les activités qui concourent à donner une plus grande aptitude physique au travail (ergonomie, psychomotricité, rééducation physique, ..)
- toutes les activités qui concourent à donner une plus grande aptitude psychologique (soutien psychologique et psychiatrique)

- toutes les activités visant à aider la personne handicapée dans sa formation professionnelle (initiation au travail, qualification, connaissance de l'entreprise et de ses règles, sécurité, V.A.E.)

➔ le soutien extra professionnel

Sa finalité est d'apporter aux travailleurs handicapés les moyens d'une insertion sociale et professionnelle réussie. Il sera diversifié et adapté aux besoins des travailleurs :

- maintien et développement des acquis scolaires
- autonomie de déplacement
- informatique et communication
- atelier de développement de l'estime de soi

L'E.S.A.T. organise des actions de soutien à deux niveaux :

- un plan de soutien collectif annuel résultant d'une enquête des besoins
- des actions individuelles définies dans le cadre du Projet de Réalisation Personnelle, avenant du contrat de soutien et d'aide

(annexe : présentation des ateliers de soutien 2008/2009)

L'E.S.A.T. est ouvert toute l'année. Les travailleurs handicapés ont droit à 30 jours de congés annuels auxquels s'ajoutent des congés évènementiels (naissance, décès ..) précisés par les décrets de la loi 2005-102.

La semaine de travail se déroule sur 35 h réparties de la façon suivante :

- 31 h pour les activités de production et de soutien professionnel
 - 4 h pour les activités de soutien extra professionnel
- (annexe : planning type de la semaine des travailleurs handicapés).

L'E.S.A.T. propose aux personnes accueillies des prestations de transport et de repas.

2.3 L'ORGANISATION DE LA COMMUNICATION, LA CONCERTATION, LES REUNIONS

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.

On distingue à l'E.S.A.T. :

➤ 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	Rechercher l'amélioration de l'accueil et de la prise en charge
Réunion de Plan d'Action à court terme	A la demande	1 H	Le référent du P.R.P., l'utilisateur, la famille ou le représentant légal	Définir les objectifs particuliers des P.R.P., planifier leurs réali- sations, définir qui fait quoi, pour quand

➤ concertation et circulation de l'information auprès du personnel

NATURE DES REUNIONS	PERIODICITE	DUREE	QUI ASSISTE ?	OBJECTIFS
Réunion institutionnelle	une semaine sur deux	1 H 30	Le directeur, le chef de service, les professionnels d'encadrement, la psychologue à la demande	Faire circuler l'information, prise de décision, élaborer les objectifs opérationnels
Réunion de préparation P.R.P.	en fonction des échéances des P.R.P.	1 H	Le référent et l'équipe du P.R.P.	Evaluer la réalisation des objectifs concernant l'utilisateur
Réunion de fonctionnement	une semaine sur deux	1 H	Le chef de service et les professionnels d'encadrement	Programmation des activités, point sur les prises en charge, sur les utilisateurs et les activités

Réunion d'analyse et de pratique	tous les 2 mois à la place d'une réunion de fonctionnement	2 H	Le directeur, tous les personnels de l'E.S.A.T., intervenants extérieurs (psychiatre)	Faire le point sur la pratique, les relations interpersonnelles, des relations avec les usagers, etc..
----------------------------------	--	-----	---	--

2.4 LES PARTENAIRES DE L'E.S.A.T.

Les partenariats complètent et enrichissent les ressources internes. Le projet d'établissement est résolument tourné vers l'extérieur. De ce fait, la mise en place et la recherche de partenaire est un axe important.

Les partenaires :

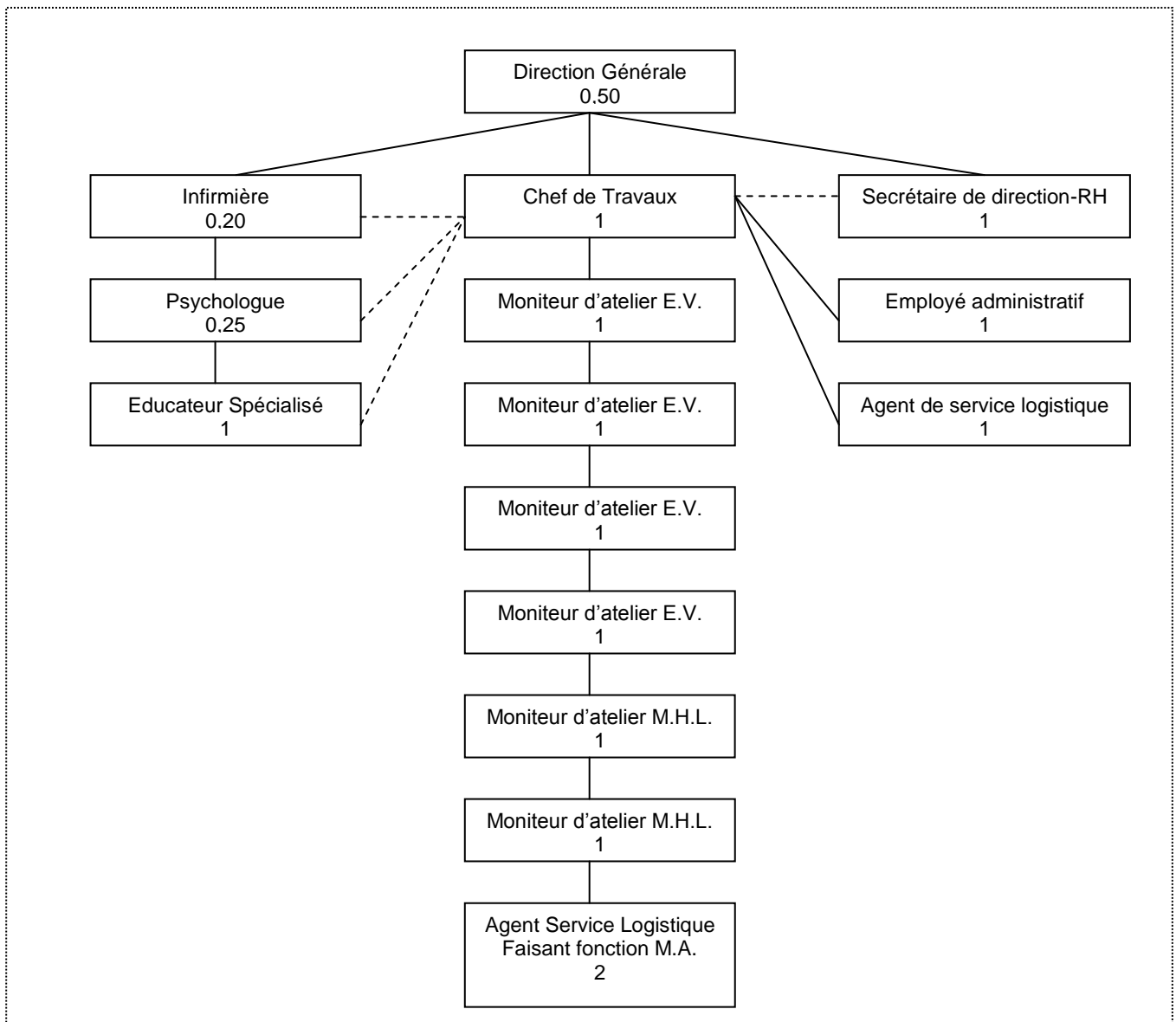
- Centre Médico-Psychologique
- E.P.S.M.R.
- la Mairie de St Paul et le Territoire des Communes de l'Ouest
- le Comité de Soutien et de Développement
- les Cybers bases
- les Associations d'usagers
- les E.S.A.T. Ti Dalons
- l'Association Réunionnaise des Organismes Familiaux
- l'Institut Régional des Travailleurs Sociaux
- les familles des usagers
- l'I.M.E. Edmond Albius
- l'Association Nationale des Directeurs de Centre d'Aide par le Travail
- la Chambre d'agriculture

- les organismes tutélaires (U.D.A.F., Croix Rouge ..)
- C.F.P.P.A. Piton St Leu
- L.E.P.A. St Paul
- l'I.M.Pro

3 – LES MOYENS

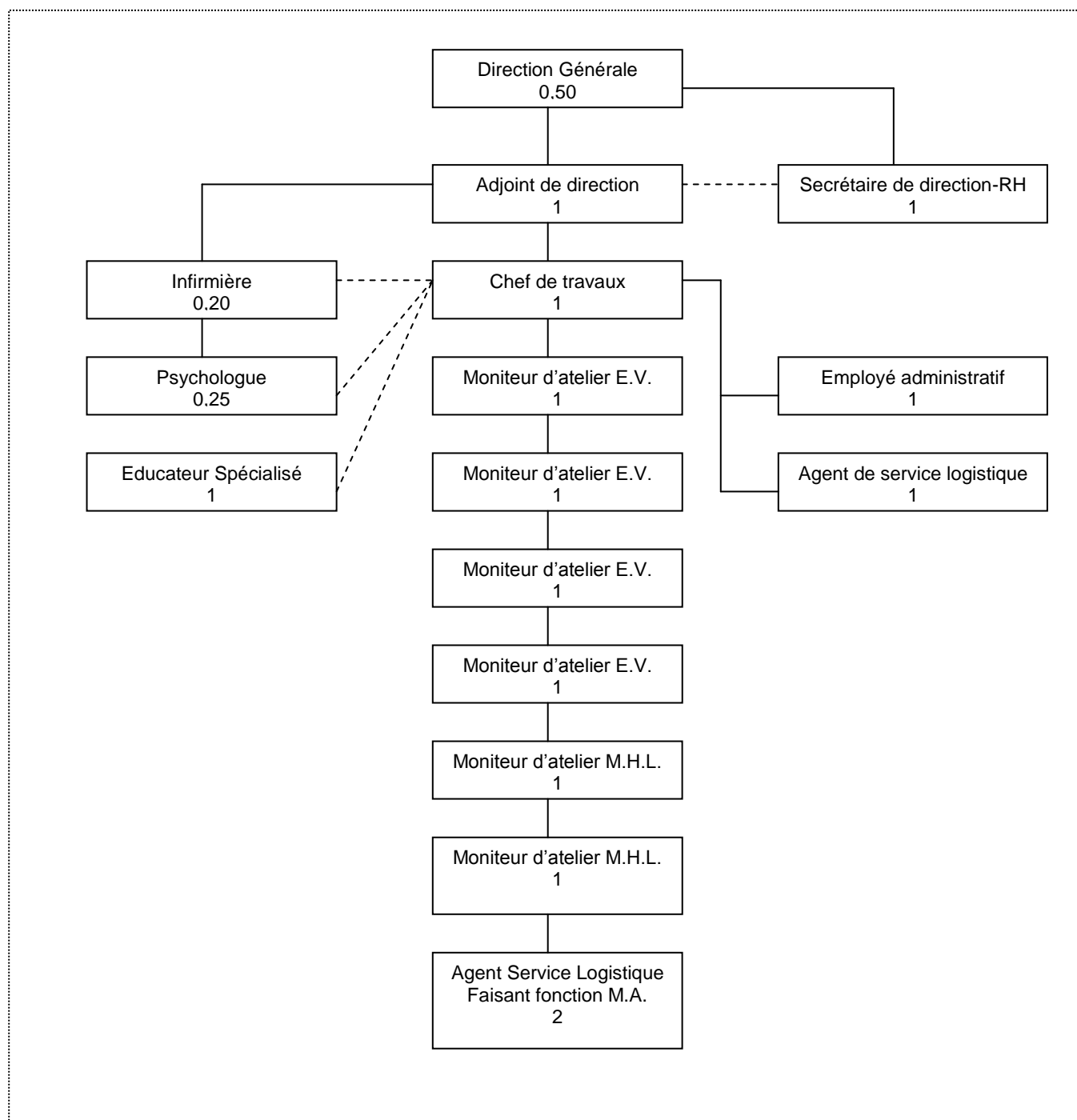
3.1 LE PERSONNEL

3.1.1 L'organigramme des équivalents temps plein (E.T.P.)



E.V. : espaces verts - M.H.L. : maintenance et hygiène de locaux

3.1.2. Organigramme fonctionnel



E.V. : espaces verts

M.H.L. : maintenance et hygiène de locaux

3.1.3 Rôle des professionnels

Courant 2008, sous l'impulsion de l'administration générale, l'E.S.A.T., se donne pour objectif d'élaborer des fiches de poste du personnel.

3.1.4 La politique de formation

Le Complexe E. Albius fait sienne la déclaration du législateur : « *la formation tout au long de la vie* ».

Dans le cadre des procédures associatives du plan de formation et des dispositifs régionaux, les salariés sont invités à s'inscrire dans les programmes prioritaires et collectifs mais également, à titre individuel, sur le plan de formation.

Les enquêtes et les entretiens annuels d'évaluation et de progrès favorisent les choix institutionnels et individuels. Le Complexe E. Albius développe une stratégie d'ancrage dans le territoire en faisant la promotion de l'émergence et d'emploi des compétences locales, stratégie justifiée par :

- le fort taux de chômage
- l'isolement territorial
- le fort développement du secteur médico-social (plan de rattrapage)
- le déficit de certaine catégorie de professionnel (paramédicaux, cadres..)

Une politique d'accès à l'emploi par la formation est mise en œuvre de façon volontaire (Contrat d'Accès à l'Emploi, Contrat de Professionnalisation, Congé Individuel de Formation, V.A.E., ..)

3.2 LE BUDGET

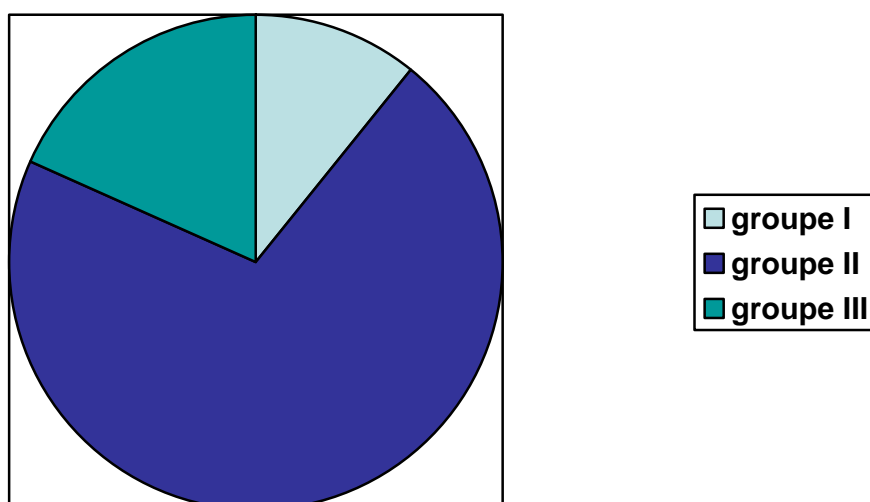
Les éléments budgétaires sont susceptibles d'évolution en fonction de la progression des coûts de la vie et des nouveaux projets.

A titre indicatif, le montant du budget en année pleine pour 73 usagers s'élève en 2008 à (estimation) :

TOTAL : 880600 €

dont :

- dépenses de fonctionnement - groupe I : 95053 €
- dépenses de personnel – groupe II : 623679 €
- dépenses afférentes à la structure – groupe III : 161868 €



3.3 LE PATRIMOINE

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. La présence de l'établissement sur ce site est précaire du fait de la pression immobilière qui s'exerce sur lui et d'un bail de courte durée.

A ce jour, l'E.S.A.T., sur le plan immobilier est le parent pauvre des structures du Complexe. Il dispose :

- d'un ancien dortoir aménagé en bureaux et salle de réunion
- de constructions provisoires pour le rangement du matériel de production et le stationnement du parc de véhicule
- de modules provisoires d'accueil en restauration, sanitaire et vestiaire pour les travailleurs handicapés

Pérenniser l'accueil des personnes handicapées dans de bonnes conditions passe par la régularisation de la situation du terrain (location longue durée ou achat) et la construction de locaux conformes à la fonction. **Ceci représente le principal défi des prochaines années.**

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

- 5 camions plateau cabine
- 2 micros bus de 9 places
- 1 véhicule léger

Le domaine dispose de 2 tracteurs.

4 – L'USAGER AU CŒUR DU DISPOSITIF

4.1 LE PROJET DE REALISATION PERSONNELLE (P.R.P.)

La faiblesse des propositions de l'établissement ajoutée à la satisfaction pour les usagers d'avoir un travail n'a, historiquement, guère favorisé l'écoute individuelle et la mise en place d'objectif de réalisation personnelle.

La structure, qui a accumulé un retard important en la matière, est confrontée à la nécessité de mise en conformité rapide liée aux exigences règlementaires (loi du 2 janvier 2002).

Chaque travailleur handicapé dispose désormais d'un contrat de soutien et d'aide auquel s'ajoute un avenant. Ce dernier sera élaboré dans le cadre du projet de réalisation personnelle, méthodologie adoptée par les services et établissements du Complexe Edmond Albius.

Le Projet de Réalisation Personnelle est un outil de planification et de coordination des services et des ressources personnalisés visant à répondre aux besoins de la personne. C'est un processus ininterrompu révisé et modifié à intervalles réguliers. Dans ce processus à long terme l'association des partenaires égaux est recherchée : l'utilisateur, ses proches et les services.

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, correspondra un projet différent, 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.

Une procédure du système de management de la Qualité, de l'Ethique et de l'Environnement du Complexe Edmond Albius définit les modalités pratiques de la mise en œuvre du P.R.P.

4.2 L'ADMISSION ET LA SORTIE

La décision d'orientation de la Maison Départementale pour la Personne Handicapée (M.D.P.H.) s'impose à l'établissement ; l'utilisateur sera admis dans l'établissement dans la limite des places disponibles.

L'établissement prend connaissance de l'orientation :

- soit par la M.D.P.H.
- soit par l'intéressé
- soit par un travailleur social

Dès que celle-ci est connue, l'établissement confirme à l'intéressé son inscription sur la liste d'attente de l'établissement avec un numéro d'ordre. Il sera admis dans le service dès qu'une place sera libre.

Dans le cadre du Projet de Réalisation Personnelle, il peut être formulé le projet d'une orientation plus adaptée à l'utilisateur. Dans tous les cas, seule la C.D.A.P.H. (Commission des Droits, de l'Autonomie des Personnes Handicapées) est habilitée à prononcer l'orientation qui permet la sortie de l'utilisateur.

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

Dans l'objectif dévaluer 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.

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.

4.3 LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE EN MATIERE DE PROTECTION ET DE BIEN TRAITANCE

La sécurité, la protection psychologique de chaque personne accueillie est une préoccupation majeure et fait appel à la vigilance individuelle ou 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'Ethique et de l'Environnement du Complexe Edmond Albius repère les comportements et les actions à conduire en la matière.

4.4 LE DOSSIER DE L'USAGER

Lors de l'admission d'un usager, 3 dossiers sont constitués :

- Le dossier administratif
- Le dossier éducatif
- Le dossier psychologique

Le dossier administratif

Le dossier administratif est sous la responsabilité de l'agent administratif affecté à la gestion des dossiers dans les différentes structures du Complexe Edmond ALBIUS.

Il comporte :

- Identité
- Les documents de la liste des pièces à fournir lors de l'admission
- Le contrat de séjour signé
- Tous les courriers adressés aux familles ou au représentant légal. Ces courriers seront obligatoirement visés par un cadre.
- MDPH
- CGSS / SANTE
- CAF

Pour l'E.S.A.T., la consultation du dossier administratif est possible par :

- les référents du projet de réalisation personnel (PRP).

Le dossier éducatif :

Ce dossier comporte :

- Les PRP
- Les notes d'observation psychologique, médical, éducatif, scolaire, les comptes rendu de visite de famille ...
- Les bilans des éducateurs
- La copie du contrat de séjour et des avenants au contrat de séjour
- Les synthèses du GUT, les documents M.D.P.H. (grille GEVA, synthèse Prise En Charge...)

Le dossier éducatif est sous la responsabilité du référent de l'usager.

Il est accessible sur autorisation des référents à toutes personnes en contact avec l'usager (moniteurs d'atelier, AMP, moniteurs éducateurs, éducateur sportif, personnel médical et paramédical...) autre que le personnel des services généraux.

Les stagiaires accèderont au dossier d'un usager sur autorisation du référent et ils seront accompagnés par celui-ci.

Les dossiers éducatifs sont mis dans une armoire dans le bureau des éducateurs.

Dossier médical et psychologique

Le dossier est géré en fonction des règles déontologiques et d'éthique de la profession.

Le dossier médical et le dossier psychologique sont mis dans une armoire sous clé. Ils sont accessibles uniquement par les personnes habilitées à le faire (l'infirmière et la psychologue).

Le dossier médical comporte les rubriques suivantes :

- Etat civil
- Famille
- Médecin traitant (coordonnées)
- ESAT : date d'entrée et poste occupé
- Antécédent médical
- Certificat de non contre indication à la pratique sportive

- Autorisation pour la distribution des médicaments
- Feuille de traitement (copie de l'ordonnance)
- Compte rendu de consultation de la visite d'admission
- Compte rendu de consultation de la visite médicale annuelle

Le dossier psychologique

Le dossier est géré en fonction des règles déontologiques et d'éthique de la profession.

Le dossier psychologique est mis dans une armoire sous clé. Il est accessible uniquement par les personnes habilitées à le faire (psychologue).

- Fiches des séances
- Compte rendu psychologue à psychologue

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

5 – LA DEMARCHE QUALITE

L'ensemble des établissements de l'a.l.e.f.p.a. est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies.

L'Association a élaboré et adopté un référentiel qui a été diffusé dans les établissements du Complexe E. Albius.

Le Complexe E. Albius s'est inscrit dans cette démarche. Dès le 2^{ème} trimestre 2006, un responsable qualité et des animateurs qualités ont été nommés et sont en cours de formation. Un comité de pilotage fonctionne une fois par semaine. Ses objectifs sont :

- la collecte des pratiques du terrain
- l'élaboration des procédures
- la mise en œuvre et l'évaluation régulière du système

Un plan d'action annuel est élaboré à partir du diagnostic de départ (annexe).

Le Système de Management de la Qualité, de l'Éthique et de l'Environnement (S.M.Q.2E) visent deux objectifs à terme :

- l'amélioration continue des services rendus aux usagers
- la conformité au référentiel de l'a.l.e.f.p.a.

6 – LES PERSPECTIVES ET LES AXES DE PROGRES A 5 ANS

L'E.S.A.T. Edmond Albius vient de traverser une crise de gouvernance qui a duré plusieurs années. Cela a créé un immobilisme et des habitudes difficiles à changer.

Au sein d'une nouvelle association et grâce à un projet d'établissement rénové, il pourra faire face aux défis liés :

- au vieillissement des usagers et de leurs familles

- à l'évolution du contexte réglementaire en terme de formation professionnelle, de salaire et de participation des usagers
- à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés
- à la fragilité de sa situation patrimoniale immobilière
- à la mise en place d'un nouveau schéma départemental
- à la fragilité économique

Sur les cinq prochaines années, l'E.S.A.T. se donnent des axes prioritaires :

🔗 S'ADAPTER AUX BESOINS DU PUBLIC ET AU SCHEMA DEPARTEMENTAL

- réaliser une augmentation de la capacité d'accueil de 73 à 80 personnes
- mettre en place tous les avenants aux contrats de soutien et d'aide
- développer l'intégration professionnelle
- pérenniser l'ingénierie de projet individuel et de collecte de besoin
- mettre en place le plan de formation des travailleurs handicapés
- répondre aux attentes en matière salariale

🔗 PERENNISER SON PATRIMOINE

- obtenir un bail emphytéotique ou devenir propriétaire du terrain de Cambaie
- construire les locaux d'accueil et de travail

🔗 FORMER ET ACCOMPAGNER SON PERSONNEL

- former son personnel à la fonction d'intégration professionnelle
- former et coacher son personnel à la méthodologie du Projet de Réalisation Personnelle
- atteindre l'équité salariale par la Valorisation des Acquis et des Compétences
- Créer un réseau d'accompagnement professionnel et social

🔗 AFFIRMER SON INDEPENDANCE ECONOMIQUE

- améliorer ses marges économiques sur les activités de production
- développer de nouvelles activités économiques dans les métiers de la restauration et du service

ANNEXES

- LE PROJET ASSOCIATIF DE L' a.l.e.f.p.a. 2007/2011
- PRESENTATION DES ATELIERS DE SOUTIEN ET SEMAINE TYPE
- LE COMPLEXE E. ALBIUS
- LE PLAN D'ACTION ANNUEL QUALITE