

E.I.R.C

LES
ATELIERS
des
VAUZELLES

E.S.A.T.

**Projet institutionnel
2008-2013**

31 rue des Vauzelles
16100 CHATEAUBERNARD
Tél. : 05 45 36 17 40 Fax : 05 45 36 17 47

Sommaire

Préambule..... p. 3

Première partie :

- les fondements théoriques.....p. 4 à 13

Deuxième partie :

- les organisations pratiques..... p.14 à 22

Annexes..... p. 23 à 46

Préambule :

Le projet institutionnel, est un document qui répond aux exigences de la LOI 2002-2 à la circulaire du 1^{er} Août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.

Au-delà de cet impératif réglementaire, c'est un document de référence.

Il a été rédigé par l'équipe éducative et la direction des Ateliers des Vauzelles, il a été amendé par une commission de l'E.I.R.C puis validé par son Conseil d'Administration.

Il va servir pendant sa période de validité de référentiel de bonnes pratiques.

Transmis à la D.D.A.S.S., aux partenaires sociaux et à chaque personne accompagnée, il est à la disposition de tous ceux qui souhaitent le consulter ou en avoir un exemplaire.

Le projet institutionnel complète le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil et le contrat d'aide et de soutien par le travail.

Reflète des valeurs portées par le Projet Associatif de l'EIRC, il décrit les organisations en place qui doivent les mettre en action.

En conséquence, toute évolution du Projet Associatif devra se traduire dans le projet institutionnel.

Il est organisé en deux grandes parties :

Première partie : les fondements théoriques

Deuxième partie : les organisations pratiques

Première partie :

Les fondements théoriques.

« Sans la théorie, la pratique n'est rien »

A) Théorie et pratique.

1) Dialectique entre théorie et pratique.

La cohérence collective autour d'un projet institutionnel se doit pour être effective de se fonder sur des énoncés théoriques partagés dans leur validation par l'association, première responsable des actions menées dans l'établissement, par la direction de l'établissement, porteuse du projet, et par l'ensemble des personnels garants de ce projet. Pour que chacun soit effectivement acteur de ce projet, chacun à sa place de responsabilité, la stratégie mise en œuvre est la suivante : l'E.I.R.C. fixe, dans son projet associatif global les grandes lignes des modalités d'accompagnement qu'elle entend voir mises en œuvre dans les établissements, les personnels et la direction complètent et précisent ces grandes lignes dans le cadre des particularités de l'établissement concerné, proposent des organisations pratiques répondant concrètement au cadre fixé, et rédigent un projet soumis à une commission de l' E.I.R.C. qui va amender ce texte en concertation avec la direction et va le proposer au Conseil d'Administration pour adoption. Une fois adopté il sert de guide pour la pratique quotidienne, de support de transparence pour la DDASS et les familles et de support d'information sur nos pratiques pour nos partenaires.

Pour comprendre et partager une pratique au quotidien de l'accompagnement des personnes accueillies, pour mettre en exergue un référentiel de ces « bonnes pratiques » il convient d'abord de faire un travail d'analyse théorique des fondements de cette pratique. La dialectique entre la théorie et la pratique se doit d'être permanente, la théorie éclairant la pratique, la pratique validant ou questionnant la théorie, l'objectif de cette dialectique étant une pratique commune ayant un sens partagé et validé. Le groupe social élabore, dans le cadre du respect des lois de la République un vécu commun basé sur des valeurs partagées et traduit par des actes qui donnent du sens à l'existence du groupe social. Il est important de sensibiliser l'ensemble des acteurs porteurs de ce projet à cette nécessité à s'entendre en bonne intelligence sur les attendus de la mission et sur les actes qui la composent. La lucidité la clairvoyance l'harmonie des vécus partagés passera par la parole partagée et les actions partagées. Quelque soit la place de chacun, association, direction, personnel, personnes accompagnées, tous doivent pouvoir suivre le sens collectif, en comprendre les raisons, et y participer activement.

2) Les concepts théoriques.

Faits pour être compris et partagés par tous, ils doivent rendre compte pour autant de la complexité de la réalité, et sont, de toute façon teintés des valeurs collectives admises et partagées par le groupe et essentiellement décrites dans les Lois et le projet associatif global de l'E.I.R.C. Simples dans leur énoncé, faciles à analyser, compréhensibles par tous, les concepts théoriques qui sous-tendent l'action sont pour autant des prises de position affirmées. Par exemple, la valeur « travail » est abordée très au-delà de sa fonction lucrative ou génératrice de profit. Elle va prendre, aux Ateliers des Vauzelles gérés par l'E.I.R.C. des vertus complémentaires sur lesquelles va se construire l'accompagnement des personnes en situation de différence intellectuelle ou mentale.

3) Le suivi de la pratique.

Sans pratique dans le réel la théorie n'est que sophisme inutile. Sans une organisation qui permette de garantir des modes de regards sur la pratique, il peut se faire n'importe quoi. C'est l'esprit de la loi 2005 qui impose une évaluation interne et externe aux établissements. Il convient donc de bien mettre en place les instances de supervision des pratiques institutionnelles qui soient identifiées et

repérées par tous et qui soient effectivement actives. La première de ces instances est la réunion d'équipe éducative hebdomadaire, la seconde est le bureau de l'E.I.R.C. qui doit venir de temps en temps vivre des moments au sein de l'établissement pour y observer les pratiques, la troisième est le Conseil de la Vie Sociale, auquel se rajoute pour les Ateliers des Vauzelles, le Comité de Participation.

D'une façon plus lointaine le Conseil d'Administration de l'E.I.R.C. et son Assemblée Générale, participent au suivi de la pratique de l'accompagnement aux Ateliers des Vauzelles.

B) Douze éclairages théoriques.

1) L'institution.

La question de l'institution est une question centrale. Beaucoup de choses se font dans, par, et au nom de l'institution, sans que ce concept soit pour autant éclairci ou mieux défini.

Nous affirmons comme préalable que des murs restent des murs et que, vides, ils n'ont aucun sens. L'institution n'est pas composée de ses murs. L'architecture même si elle contribue à induire un vécu de ses occupants de façon significative, (il convient donc de bien s'en soucier), ne fait pas l'institution.

Nous concevons l'institution comme une micro société, une institution c'est un groupe d'humains.

Lieu d'échanges humains permanents où chacun se construit dans la rencontre avec l'autre, avec les autres, lieu où se jouent les échanges symboliques qui permettent à chacun d'être présent individuellement, dans le collectif. Une institution c'est les humains qui la composent, et au-delà des humains qui la compose c'est l'ensemble des échanges que ces humains ont entre eux en ces lieux et temps partagés. Nous affirmons donc qu'une institution c'est un projet social.

Pour que ce projet social ait du sens et puisse se dérouler il convient d'en définir les modalités. Au-delà du projet social une institution c'est une organisation.

Cette organisation pour qu'elle puisse exister s'appuie sur des échanges de paroles, de concepts de vécus, de positionnements, de rôles joués, de valeurs, elle prend corps dans le champ de la communication, de la subjectivité, et elle traduit cela en actions. C'est une dialectique permanente théorie/pratique.

Toutes ces organisations créent un système logique, organisé, évalué, contrôlé et appliqué que nous nommons : l'institué. Cet institué est né de réflexions, d'échanges, de critiques, visant à dépasser l'existant pour aller vers un futur meilleur. Cet effort d'amélioration du présent nous le nommons l'instituant. L'institution, si elle reste sur de l'institué, meure et se sclérose car l'humain et son besoin de particularismes, de créativité, d'avenir et d'espoir n'a plus de place, et si à l'inverse, l'institution est en permanence en train de se chercher de se définir sans jamais se poser, si elle reste en permanence sur de l'instituant, c'est la vie au quotidien qui devient impossible par absence de règles et risque de dérive autoritariste.

Une institution c'est un projet qui allie en même temps la nécessité d'ordre donc qui fabrique de l'institué, et qui préserve en son sein la possibilité pour les humains y participant d'exprimer leur créativité donc qui permet la présence d'instituant.

C'est dans cette gestion dynamique des deux impératifs structurels de l'institution instituant/institué, que nous en ferons un lieu de vie partagé qui rassure sans étouffer et qui libère sans angoisser.

2) Le travail.

L'origine du mot : tripalium : instrument de torture fait de trois pieux, en dit long sur le regard que les humains ont porté sur cette activité. Longtemps réservé aux esclaves, aux serfs, c'est l'absence de nécessité de travail qui détermine le rang social dominant. C'est encore valable de nos jours. Pour autant depuis les temps reculés, le terme a recouvert beaucoup d'autres acceptions. Par exemple en ce qui concerne le travail réalisé en ESAT on parle de travail protégé. C'est en quelque sorte un adjectif ajouté qui redéfinirait le travail pour en faire une catégorie spécifique. Nous pensons que ce qualificatif de protégé nous dessert et nous marginalise une fois de plus. Nous parlerons donc seulement de travail, mais nous en définirons la réalité que ce mot recouvre aux Ateliers des Vauzelles

Le travail fait dans nos ateliers vaut bien celui fait ailleurs.

Dans cette institution le travail est le levier qui permet et garantit l'accès de ceux qui le font au statut d'adulte.

C'est pourquoi il doit être payé le même prix que pour tous. La valeur marchande de notre travail est la base de notre reconnaissance. Elle nous engage et nous oblige à nous aligner sur les autres producteurs du marché. Le travail payé à sa valeur du marché normalise.

Nous engageons notre responsabilité collective à toutes les phases de la réalisation et nous engageons tous les acteurs de ce travail au même niveau de responsabilité, à savoir au maximum de ses capacités.

Cette responsabilité engagée fait de nous des professionnels.

La normalisation par le travail existe d'abord en interne : nous sommes tous là pour gagner nos salaires, encadrant ou personne accompagnée, et nous avons les mêmes aspirations à la réussite, à la formation, à l'évolution de nos métiers, etc.

Aux Ateliers des Vauzelles, le but du travail est de créer de la valeur ajoutée. Financière et humaine.

Les revenus perçus socialisent.

Tout travailleur est un acteur utile dans la chaîne sociale. Il doit au maximum comprendre son rôle au-delà du cadre de l'ESAT. Nous favoriserons le travail en entreprise, en individuel ou en groupe, et nous favoriserons la compréhension de l'utilité sociale du travail réalisé en interne.

Nous organisons la production sur des procédures habituelles dans les entreprises, procédure que nous personnalisons pour nos besoins internes.

Nous articulons notre organisation interne aux procédures Qualité de nos partenaires, de façon à être pour eux un fournisseur comme les autres. Le travail est notre médiateur d'action sociale. Support permanent et riche de la relation à l'autre il permet à chacun de se dépasser par un soutien de premier type actif: changement de poste, prise de responsabilité, formation professionnelle, etc.

Nous favorisons l'autonomie par une ergonomie physique et intellectuelle adaptée.

Le travail est le support de l'effort individuel. Nous valorisons le travail et conservons à l'intérieur de l'établissement la noblesse de l'effort partagé et reconnu.

Dans les Ateliers des Vauzelles, le travail participe activement au maintien du bien-être physique et mental de tous.

3) L'économie, la production.

Le travail dans sa version commercialisée, est une activité économique productive dans laquelle les Ateliers des Vauzelles s'inscrivent en toute conscience.

Notre souci de performance économique est réel et nous nous positionnons dans la même logique de rentabilité économique que n'importe quelle entreprise. Notre différence est que nous nous situons, comme les coopératives, dans le champ de l'économie sociale et solidaire et que nos résultats ne sont pas redistribués aux actionnaires mais réinvestis dans l'objet social de notre activité.

Nous savons financer de l'action sociale avec les résultats économiques quand ils sont là.

Pour avoir une lisibilité de nos performances économiques nous tenons une comptabilité analytique sous forme de soldes intermédiaires de gestion dont les résultats sont connus de tous, mois par mois. Leur lecture peut être un élément des actions de soutien.

Un décret de Mai 2007 prévoit la possibilité pour les personnes accompagnées de recevoir une prime de productivité sur les résultats économiques des ESAT. cette éventualité fera l'objet d'un avenant au Projet Institutionnel qui en précisera les modalités internes d'application.

La dimension économique inscrit les acteurs de la production, au travers des rémunérations, dans le cadre contractuel des relations employeur/salarié qui limite et neutralise la dimension affective et renforce l'idée que chaque personne est un adulte responsable. La limitation de la dimension affective qui n'exclut pas la chaleur humaine, porte les relations à un niveau égalitaire.

La production doit permettre aux personnes accompagnées de s'approprier la culture de l'entreprise, et s'inscrire ainsi dans une démarche de qualité et de normes, d'exigences posées par le client. Ces exigences sont le reflet de la réalité économique et permettent à la personne accompagnée de faire le lien entre l'ESAT et les entreprises.

4) La personne adulte.

*Au cœur du travail, au cœur de l'institution, se trouvent des personnes adultes.
Aux Ateliers des Vauzelles cette notion est chargée de sens et nous nous devons de la préciser.*

Le temps de vie décrit comme l'âge adulte est le plus long des temps de la vie.

Notre accompagnement se situe dans ce temps là, sur une période longue.

Nous sommes tous dans l'institution des personnes adultes, nous avons tous la même raison d'y être : gagner notre salaire.

Nous souhaitons tous y voir préservé notre statut social habituel de personne adulte, et la différence intellectuelle ne change rien à l'affaire.

Nous aspirons au respect, à la responsabilité, à être acteurs de notre vie, à nous affranchir le plus possible des dépendances, à faire des apprentissages, à penser librement par nous-mêmes.

Nous allons chercher à augmenter la satisfaction de nos besoins, et quand nous y parvenons, nous en trouvons un autre qui demande à être satisfait, et nous exerçons notre liberté dans les choix des satisfactions recherchées.

Nous avons tous, personnes adultes présentes aux Ateliers des Vauzelles, ces quêtes qui nous sont propres et qui font de nous des individus.

La raison d'être des Ateliers des Vauzelles se situe dans le constat des différences de capacité à assumer ce statut de personne adulte en référence aux normes sociales en vigueur. Les personnes adultes qui ont les aptitudes intellectuelles standard sont les accompagnants et les personnes qui ont des différences intellectuelles, sont les accompagnés.

L'art du métier est de faire des personnes accompagnées des personnes adultes à part entière, non dépendantes d'autrui. Les accompagnants acceptent de jouer pour elles le rôle de prothèses intellectuelles sans se substituer à l'individu en tant que tel.

La différence intellectuelle amène, dans certaines situations, les personnes adultes à devoir assumer des situations de handicap.

5) Les situations de handicap.

Les personnes adultes différentes intellectuelles, et accompagnées aux Ateliers des Vauzelles se trouvent parfois, par rapport aux normes sociales en vigueur, en situation de handicap.

Nous souhaitons donner notre positionnement théorique en regard de cette réalité.

Nous adhérons à la Loi du 11 Février 2005 qui définit les situations de handicap ainsi :

« Constitue un handicap, au sens de la présente Loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant. »

Nous retrouvons dans les termes « altération des fonctions » l'ancienne description du Dr WOOD pour l'Organisation Mondiale de la Santé qui parlait de « déficience », dans « limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société » la notion antérieure « d'inadaptation », lesquelles mises bout à bout débouchent sur la situation de handicap.

L'évolution entre le texte de WOOD qui date de 1988 et le texte de la Loi de 2005 est notable, plus dans la forme que dans le fond. On peut dire que l'évolution du regard de la société sur cette question c'est faite qualitativement. La description de WOOD reste indépassable dans la qualité de son analyse, elle a été largement enrichie par la volonté sémantique marquée de rapprocher les personnes en situation de handicap des valides. Il restera certainement à aller un peu plus loin et à ne plus parler du tout dans la Loi de « handicap » mais uniquement de « situation de handicap » ou de « personne en situation de handicap ».

Aux ateliers des Vauzelles nous avons fait le choix de parler de personnes avec des différences intellectuelles qui sont en situation de handicap.

Nous tenons particulièrement à continuer l'effort d'intégration complète dans la société des Humains de ces personnes avec leurs différences.

Nous citons volontiers Antoine de Saint EXUPERY : « Si tu diffères de moi, frère, loin de me léser tu m'enrichis ».

La personne, avec ses différences peut se trouver parfois, du fait des normes et des moyennes de performances sociale définies par les valides, en situation de handicap par rapport auxdits valides.

Nous souhaitons mettre en exergue le fait que la « norme » est définie par les valides dominants, et que c'est leur besoin de se rassurer sur leur propre « normalité » qui les incite à identifier les marges. La dialectique normalité/marginalité qui tend à opposer deux groupes d'humains est un ferment d'exclusion. Le point de vue de départ est inadapté. Il est nécessaire de faire changer ce point de vue et de rendre plus linéaire la lecture de ces questions. En effet si nous prenons au pied de la lettre la question de la déficience, la myopie, déficience visuelle est génératrice de handicap.

Or il est très rare qu'un myope soit traité de « handicapé ». Pourtant c'en est un. La gradation dans les déficiences qui génèrent des besoins de compensation évolutifs n'est qu'une gradation linéaire et ne justifie pas le classement « à part » de ces personnes. Nous préférons porter le concept de personnes différentes ayant besoin de compensation, d'aide. Ce qui est également le cas pour les myopes qui ont bien besoin de l'aide de leurs lunettes.

Donc « personnes en situation de handicap » car d'abord et essentiellement « personnes ».

En « situation de handicap », et non pas « handicapés », ni « handicapés » comme adjectif et encore moins et surtout pas « handicapés » comme nom commun.

La situation est ce moment où la déficience rencontre un environnement qui génère une difficulté. La situation de handicap est due à la rencontre avec un environnement qui pose problème. Il faudra bien y penser et travailler activement pour que les environnements sociaux ne soient pas exclusivement organisés pour les personnes valides.

Ce qui aide les personnes avec des différences à vivre comme des « normaux » sont des apports extérieurs, aides techniques (lunettes du myope) ou aide humaine (éducateur présent aux cotés de la personne avec une différence intellectuelle).

6) L'insertion, l'intégration.

Une fois posée la logique de gradation progressive dans les besoins d'aide qui remettent la personne, quelque soient ses différences dans la fraternité humaine universelle, la question de l'insertion ou de l'intégration se pose différemment. Elle ne se pose plus en termes de : « faut-il ? » mais en termes de « comment ? ». En effet l'appartenance à la société ne fait pas discussion, ce qui pose question et qu'il faut encore travailler c'est le niveau de participation (cf. : Loi de Février 2005) de l'individu à la société qui est la sienne. Pour l'E.I.R.C. le seul bon niveau de participation est le niveau maximal en permanence. Son nom l'indique :

E = Espace, I = Insertion...

Aux Ateliers des Vauzelles, l'insertion est professionnelle. Qu'elle soit sous la forme de détachement individuel en entreprise ou de mise à disposition en entreprise d'un groupe de personne accompagnées d'un moniteur d'atelier, ou que ce soit par l'ouverture de l'établissement aux entreprises, toutes ces actions visent à l'insertion.

L'établissement devient un lieu de ressources et non plus un espace « protégé ». A partir de ce positionnement les personnes que nous accompagnons dans leur vie professionnelle rejoignent vraiment le monde économique et sont, face au travail, comme chaque citoyen.

La dialectique de l'insertion se fait autour de deux éléments : l'individu et le groupe.

L'insertion est pour nous un projet collectif. Nous en sommes tous porteurs, la personne comme le groupe.

Les Ateliers des Vauzelles se doivent d'être porteurs d'un savoir faire professionnel d'insertion.

Vivre ensemble et vivre avec, son nos premiers outils d'insertion.

7) L'information, la communication.

Vivre ensemble, dans un groupe social organisé autour d'un projet commun nécessite d'organiser l'information, la communication.

Aux Ateliers des Vauzelles et pour la durée du présent projet, nous nous engageons à permettre et faciliter la communication entre tous.

La communication aura les supports les plus adaptés possible pour la rendre effective.

Dans les instances internes qui fonctionnent par délégation (Conseil de la Vie Sociale, Comité de Participation) la représentation sera effective et l'accompagnement nécessaire à la circulation des informations sera mis en place. Les formations à la notion de représentation seront faites autant que nécessaire.

Des espaces de communications privés, hors du regard des accompagnants sont utilisables.

Le respect de la parole de chacun est une valeur sûre.

La confidentialité de la vie privée doit être garantie et se doit d'avoir toute notre attention.

L'accès aux informations concernant l'établissement est garanti.

L'accès aux informations personnelles est garanti.

8) Progrès, projet, avenir.

L'état d'adulte, pour qui que ce soit, ne signifie pas que tout soit figé. Tout au long de la vie de chacun, chacun suivant ses aspirations personnelles, des événements jalonnent notre parcours.

Aux Ateliers des Vauzelles nous participons tous de cette réalité et nous souhaitons qu'elle soit dûment inscrite dans le projet institutionnel. Demain ne sera pas comme aujourd'hui, il sera influencé par nos choix, nos attitudes, nos désirs, nos projets. C'est notre avenir, individuel et collectif.

Nous inscrivons cet avenir dans une réflexion teintée des désirs de chacun, et ce sont les projets individuels.

Le projet est porteur de désir.

Il est respectueux pour les accompagnants d'avoir des désirs de projets pour les personnes accompagnées.

Nous avons la détermination de nous arrêter parfois pour mesurer le chemin parcouru et reprendre le cap. L'évaluation nous y aide.

Nous avons pour ligne de conduite le souci de rendre viable et dynamique toute démarche de projet, d'en analyser les étapes, de les adapter, de nous engager sur des objectifs et sur des dates d'évaluation.

Dans les projets la seule performance retenue est celle que le porteur du projet souhaite y mettre. Maintenir des acquis, accompagner une régression sont des projets valides et intéressants

Nous comprenons les notions de progrès et de projet dans un présent apaisé. La soif de l'avenir ne doit pas détruire le réel du quotidien.

Nous souhaitons faire de chaque instant un temps où s'ouvrent, pour tous, les champs des possibles.

Pour autant les Ateliers des Vauzelles n'ont pas la prétention d'être une solution pertinente pour tous, certain iront réaliser des temps de vie meilleurs soit en entreprise soit en foyer occupationnel.

9) La contractualisation.

Aux Ateliers des Vauzelles la contractualisation est une forme recherchée de support relationnel entre personnes adultes.

Il peut revêtir la forme écrite, mais peut tout aussi bien être verbal. La contractualisation permet un débat rationnel sur des choix, des engagements et des objectifs, l'accompagnant est partie prenante du contrat au même titre que l'accompagné. La relation est horizontale. Nous évitons les consignes à caractère vertical en dehors du champ disciplinaire, nous mobilisons le bon sens des personnes présentes, leurs désirs de construire leur vie.

Le contrat n'est pas qu'un formulaire, il véhicule un accord, un engagement, des évaluations. Sous sa forme écrite, aux Ateliers des Vauzelles, le contrat existe dans le cadre de la Loi sous forme de contrat d'aide et de soutien par le travail, des contrat de détachement individuels en entreprise, et dans le cadre du projet institutionnel, dans les projets individuels, et les conventions de repas pris à l'extérieur. Sous forme verbale le contrat est privilégié tant que possible dans la relation accompagnant/accompagné. En effet, s'agissant d'accompagnement de personnes adultes, nous ne

pouvons pas parler de pédagogie. Or pour autant, et pour garantir un certain dynamisme dans l'accompagnement il nous est nécessaire de définir la forme de cet accompagnement. Le contrat est respectueux du statut d'adulte de la personne accompagnée et permet un échange horizontal et riche.

10) Le soin, la thérapie.

Etablissement médico-social, les Ateliers des Vauzelles sont dans le registre du soin. Très peu dans le soin médical, pour lequel nous nous bornons à dispenser pour ceux qui le souhaitent le midi les médicaments sur ordonnance, à soigner les petits « bobos » avec un peu de désinfectant cutané, ou, si nécessaire, à prévenir le SAMU, sans oublier les visites médicales dans le cadre de la médecine du travail.

Pour autant la notion de soin peut s'entendre de façon active dans le champ de la notion de « prendre soin ».

En effet dans cette acception de la notion de soin nous sommes très actifs. Nous ne nous limitons pas à veiller à l'absence de maltraitance, nous avons l'ambition d'être performants dans la bien traitance et d'avoir des effets thérapeutiques:

- *Sur le plan alimentaire nous accompagnons les personnes pour qu'elles portent de l'intérêt à ce qu'elles mangent. Nous faisons un suivi bienveillant des équilibres alimentaires et nous animons pour ceux qui en ont le plus besoin un atelier de soutien spécifique dédié aux équilibres alimentaires, et ce de façon individualisée.*

- *Sur le plan psychologique, nous pratiquons une écoute attentive, tout notre projet institutionnel vise à développer une cohérence d'ensemble qui permette à chacun de vivre dans une ambiance sereine et dynamique, respectueuse de chacun. Un psychologue en est le garant*

- *Sur le plan santé et hygiène nous mettons en place régulièrement des campagnes d'information à thème, et nous divulguons des conseils individuels.*

- *Sur le plan des soins psychiatriques, nous avons un minimum de connaissance des pathologies qui nous permet de travailler en relation suivie avec le Centre Médico Psychologique (C.M .P.) ce qui autorise le maintien au travail des personnes stabilisées dans leur maladie.*

- *Sur le plan relationnel, chacun peut demander à rencontrer la personne de son choix, nous pratiquons la médiation pour réguler toute tension relationnelle.*

D'une façon générale le projet institutionnel permet de prendre soin de chacun. La transparence des fonctionnements, le sérieux dans l'engagement à l'accompagnement, la primeur d'un fonctionnement démocratique, la validité des instances de concertation, le statut d'adulte respecté en permanence, les projets individuels écrits, les dossiers consultables, tout est centré sur un fonctionnement institutionnel axé sur la bien traitance.

Nous allons plus loin et, en nous appuyant sur nos observations, nous sommes à même d'affirmer que cet ensemble institutionnel est thérapeutique. Sans se référer à la psychothérapie institutionnelle de François Tosquelles, qui recouvre des pratiques particulières, nous avons à cœur de défendre un résultat thérapeutique de notre organisation et de notre mode d'accompagnement. Les symptômes ont tendance à régresser, les problèmes comportementaux à s'atténuer jusqu'à disparaître, les comportements sociaux à devenir plus aisés, chaleureux et constructifs.

Nos compétences professionnelles revendiquées et assumées, se traduisent par des améliorations, des maintiens, et si l'âge ou la maladie provoquent une régression, notre accompagnement en limite les effets.

Bien que lieu d'accompagnement par le travail nous tenons à poser clairement que nous assumons pleinement notre mission sociale, et que nous sommes, par notre organisation interne et nos compétences, une structure à effets thérapeutiques.

Nos références théoriques sont relativement éclectiques : Freud, Piaget, Mannoni, Bourdieu, Ladsous, Ferrer, Rogers, Tosquelles, et autres pédagogues, psychologues, sociologues, comportementalistes, nous recherchons le résultat au quotidien dans notre réel, sous forme de plaisir et de progrès, et nous allons puiser dans les théoriciens les éléments de compréhension dont nous avons besoin pour éclairer nos réflexions en réunion d'équipe ou ailleurs.

11) L'Amour, les sentiments.

Il peut paraître surprenant de voir apparaître en point théorique sur lequel nous voulons appuyer notre travail pratique des notions aussi vastes. Et pourtant...

La mission d'accompagnement que nous voulons assumer et mettre en œuvre s'adresse à des humains. C'est une mission sociale, centrée sur les psychologies individuelles, mises en dynamique dans un collectif à mission définie.

Les sentiments y sont présents en permanence. Sentiment de valorisation de soi, de solidarité, de plaisir et de bonheur, de tristesse, de haine, d'amour, de passion, de peur, d'inquiétude, de satisfaction, de bien-être.

Que ce soient les personnes accompagnantes ou les personnes accompagnées ou les autres membres du personnel ou de l'association gestionnaire, les sentiments sont une donnée quotidienne interrelationnelle, et même si nous sommes en relation économiques avec le monde des affaires qui ne reconnaît aucun sentiment, nous ne le copions pas, et nous respectons, considérons et prenons en compte de façon permanente et prioritaire les sentiments de chacun.

Quant à l'Amour, il a sa place aux Ateliers des Vauzelles, ni plus ni moins que partout ailleurs dans la société, sous une forme socialisée, sans tabou ni censure, sans exhibition ni provocation, comme élément nécessaire au bien être psychologique individuel, dans le champ exclusif de la sphère strictement privée. Nous garantissons le libre choix et le respect des orientations de chacun. Nous nous refusons à tout droit de regard. Nous refusons tout débat public sur des questions individuelles, et nous préconisons des échanges sereins, dédramatisés.

Nous limitons notre accompagnement à des conseils et des tolérances socialement normales sur un lieu de travail.

Nous serons vigilants et dénoncerons si nécessaire par les moyens de justice, tout comportement illégal qui viserait à utiliser le corps de l'autre en dehors de son consentement éclairé.

12) Le vieillissement.

Quelques mots afin que soit bien précisé dans le projet institutionnel cette question qui concerne chacun.

Les Ateliers des Vauzelles n'ont pas d'organisation structurée pour un phénomène qui concerne tout le monde et qui n'impacte qu'assez peu l'accompagnement dans les tranches d'âges concernées par l'aide et le soutien par le travail.

Notre accompagnement se fera de la même façon : individualisé et respectueux, adapté aux besoins de chacun et dans la concertation étroite avec la personne et son entourage.

Deuxième partie :

Les organisations pratiques.

« Sans la pratique la théorie n'est rien. »

Introduction :

La pratique se décrit dans des organisations dont la logique d'objectif doit être la concrétisation des énoncés théoriques.

Tout comme il est de notre devoir d'énoncer nos référentiels théoriques, il est de notre devoir de les mettre en œuvre dans des actions pratiques elles-mêmes définies et identifiées.

La description des organisations pratiques a pour but de permettre à tout un chacun une lecture claire et une compréhension simple des organisations, à chaque acteur de s'y référer au cours de ses pratiques et à l'institution de s'engager sur une base d'énoncés de pratiques qui pourra servir à terme à la mise en œuvre de l'évaluation desdites pratiques.

Il faut éviter tant l'écueil de l'usine à gaz qui rendraient inopérantes nos actions que l'écueil du flou artistique qui générerait plus de troubles que de solutions.

La théorie décrite en première partie servira de référence pour inspirer les pratiques de ce qui n'aura pas été décrit ici, et pour permettre de garder l'initiative individuelle dans le cadre collectif qui fait la richesse des vécus partagés et évite la bureaucratisation de nos actions.

La description de nos organisations va donner lieu à une mise en actes de ces organisations. Cette mise en actes va générer des vécus partagés par les acteurs, lesquels vont donner lieu à des ressentis différents pour chacun qu'il conviendra d'analyser et de prendre en compte, soit pour confirmer la pertinence de nos organisations, soit pour les amender.

C'est très certainement dans le champ de la pratique qui regroupe des vécus partagés et engendrent des positions différentes que nous aurons le plus de débats et de discussions. Les lieux et temps de ces échanges sont identifiés : Réunions d'équipe pour les professionnels, groupes de débat et Comité de Participation pour les personnes accompagnées, et Conseil de la Vie Sociale et Conseil d'Administration pour les familles et les gestionnaires associatifs.

Si une organisation, en cours de projet, était invalidée ou nécessitait une refonte, la procédure d'adoption du projet devrait être utilisée : rédaction en équipe éducative d'un projet d'avenant, lecture, amendement et discussion par la commission du Conseil d'Administration et adoption de l'avenant par le Conseil d'Administration.

D'autre part des organisations nouvelles peuvent voir le jour pendant la période de validité du projet institutionnel, elles devront au préalable à leur mise en œuvre faire l'objet d'un écrit présenté en réunion d'équipe et enregistré dans le compte rendu de la réunion d'équipe, être mises en œuvre pour une durée de trois mois renouvelable une fois, si elles sont destinées à être ensuite pérennisées elles devront prendre la forme d'un avenant.

La durée de validité du projet institutionnel limitée à 5 ans garantit sa critique par l'ensemble des acteurs à échéance fixe.

1) Le Secteur Soutien.

Conformément à la circulaire DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} Août 2008, les ESAT sont tenus d'organiser des activités de soutien qu'elles conditionnent ou non l'exercice des activités à caractère professionnel.

Aux Ateliers des Vauzelles nous avons fait le choix de créer un espace et de mettre du personnel spécifique pour assumer cette obligation de façon formelle. Nous avons créé un espace que nous avons nommé « atelier soutien » à l'animation duquel nous avons attribué 2,5 ETP d'éducateurs. Ces éducateurs ont à prendre en charge également les remplacements dans les ateliers des absences de leurs collègues liées aux congés, RTT, maladies, etc. Cette obligation de présence fait que le temps effectivement passé en soutien n'est qu'environ la moitié de leur temps disponible.

Les éducateurs chargés de ces fonctions sont dénommés « coordinateurs des soutiens », ils n'ont pas de personne accompagnées en référence.

Le rôle des coordinateurs de soutien est d'assurer la permanence de l'action médico-sociale menée par l'établissement sur les deux secteurs différents et complémentaires les ateliers, et les activités extraprofessionnelles.

Ils contribuent à l'organisation des actions périphériques à l'activité professionnelle des personnes accompagnées, et peuvent : participer à la conception des projets individuels, accompagner les personnes pour leurs déplacements hors établissement dans le cadre des activités de l'établissement, intervenir pour aider à la régulation des troubles comportementaux, mettre en place des actions de formations internes ou externes, animer des groupes de débat, assurer des formations à l'informatique, aider à la réalisation d'un journal, encadrer le fonctionnement du Comité de Participation, assurer l'organisation des élections à ce comité, code de la route, diététique, etc.

Toutes les actions menées dans le cadre de ce secteur soutien donnent lieu à des écrits qu'ils soient des écrits de projet ou de bilan, et les évaluations personnelles sont versées aux dossiers des personnes accompagnées.

Les personnes accompagnées s'inscrivent dans les activités de soutien, lesquelles se déroulent sur le temps de travail.

2) Les dossiers des personnes accompagnées.

C'est un document unique.

Il est conservé sous forme informatisée avec des accès limités.

Son contenu : il est constitué de trois parties :

Administrative

Projets Individuels

Eléments du parcours institutionnel

Partie administrative : elle comprend deux fiches,

- Une fiche administrative qui récapitule tous les renseignements administratifs courants.*
- Une fiche « santé » qui indique les éléments qui doivent être nécessairement portés à la connaissance des accompagnants : par exemple : épilepsie, diabète, allergies...*

Cette fiche santé n'est pas un dossier médical. Elle est renseignée par la personne elle-même ou par la personne chargée de la tutelle.

Partie « Projets Individuels » : les projets individuels y sont compilés par ordre chronologique.

Partie « Eléments du parcours professionnel » : elle contient deux fiches :

- Les éléments du parcours : le moniteur d'atelier référent note ce qui lui semble significatif (événements, rencontres, grandes lignes de l'accompagnement, réussites, échecs, etc.) sont également conservés dans cette partie nos rapports d'observations destinés à la Commission des Droits et de l'Autonomie et les rapports rédigés par le psychologue de l'établissement.*
- Les réunions d'équipes : chaque évocation de la personne concernée en réunion d'équipe donne lieu à un écrit dans le compte rendu de réunion d'équipe. Cet écrit est copié et classé par ordre chronologique à cette rubrique.*

Qui renseigne le dossier de la personne accompagnée ?

- Partie « administrative » : le secrétariat.*
- Partie « projets individuels » : le moniteur d'atelier référent.*
- Partie « Eléments du parcours professionnel » : le moniteur d'atelier, le psychologue.*
- Partie « Réunions d'équipe » : le secrétariat.*

Qui consulte le dossier ?

- Le personnel chargé de l'accompagnement : moniteurs, cadres, direction soumis au secret professionnel partagé.*
- La personne accompagnée.*
- La personne éventuellement chargée de la mesure de protection, si celle-ci est une tutelle.*
- Toute personne nommément désignée par écrit par la personne accompagnée ou par la personne chargée de la mesure de protection si celle-ci est une tutelle.*
- Les ayant droit de la force publique : justice.*

Le dossier informatisé est régulièrement sauvegardé dans les règles de l'art et il est complété par un dossier papier qui contient les éléments complémentaires : courriers, attestations etc.

Ces éléments « papiers » sont renseignés et consultables suivant les mêmes critères que le dossier informatisé.

3) Les projets individuels.

Les projets individuels sont une succession chronologique de documents qui s'enchaînent les uns aux autres.

Le projet individuel est celui en cours de validité au moment concerné. L'évaluation d'un projet arrivé à échéance déclenche la mise en œuvre du projet suivant.

Rédaction : le projet individuel est rédigé conjointement entre la personne accompagnée et son moniteur d'atelier référent. Peut y participer : un coordinateur des actions de soutien, un cadre, la personne en charge de la mesure de protection, le psychologue.

Diffusion : le projet individuel est la propriété de la personne accompagnée, elle en dispose à son gré.

Contenu : un, ou deux maximum, objectifs pratiques concrets mesurables qui représentent une acquisition, ou simplement un objectif de maintien des acquis, et qui soit à sa portée. Ces objectifs à atteindre peuvent être de caractère personnel ou professionnel.

Méthodologie d'élaboration : le moniteur référent et la personne accompagnée arrêtent une date de rendez vous pour la rédaction. Sont informés de cette date tous les participants envisagés. A la date convenue les participants se réunissent et chacun apporte ses propositions. La discussion permet d'arrêter le ou les objectifs qui seront rédigés séance tenante de façon manuscrite. Ce document est transmis à la direction pour validation. Si la validation est faite le document est dactylographié par le secrétariat et co-signé par le directeur le moniteur référent et la personne. Il en est fait trois copies. Deux seront conservées par les coordinateurs de soutien (une en classement alphabétique, l'autre en classement chronologique suivant les dates d'évaluation des projets.) et la troisième sera destinée au moniteur référent. D'autre part les projets individuels seront conservés par le secrétariat sous forme numérique dans le dossier de la personne.

Durée du projet individuel : entre 6 et 12 mois. S'il y a deux actions envisagées, une seule et même date d'évaluation sera retenue pour les deux actions.

Lors du premier projet le cadre réservé à l'évaluation sera renseigné par le moniteur référent sous la forme d'un bref rappel de la situation de la personne.

Voir en annexe un modèle de document « projet individuel ».

4) Les référents

Chaque personne accompagnée se voit désigner, dès son arrivée, un(e) moniteur(trice) référent(e). C'est en règle générale le moniteur responsable de l'atelier où travaille la personne. Pour des raisons diverses liées essentiellement à l'intérêt de la personne accompagnée, à ses éventuels changements d'atelier pour des stages ou plus durablement, il se peut que le moniteur référent soit, pour des durées variables un autre moniteur.

Le référent est un professionnel qui est en charge de la meilleure connaissance de la personne accompagnée. Dans les discussions en réunion d'équipe c'est lui qui est chargé d'apporter sa connaissance de la situation de la personne accompagnée au reste de l'équipe et aux cadres. Il est celui qui est chargé de proposer des solutions aux problèmes que peut rencontrer la personne accompagnée dont il a la référence. Il est celui qui a la responsabilité de demander en réunion d'équipe les avis de ses collègues et des cadres présents sur des difficultés particulières qu'il peut rencontrer dans l'accompagnement de la personne dont il a la référence.

Il a la charge de la relation avec les personnes chargées de la mesure de protection, avec les familles et avec les partenaires sociaux extérieurs.

Il a la charge de la définition et de la mise en œuvre des projets individuels.

Il doit connaître particulièrement bien le contenu du dossier de la personne accompagnée et doit veiller à ce qu'il soit correctement et suffisamment renseigné et que ces renseignements, soient à jour.

Il est chargé de transmettre à la direction les éléments nécessaires à la rédaction des rapports d'observations qui permettront à la Commission des Droits et de l'Autonomie de statuer sur les demandes de la personne accompagnée.

Si la personne accompagnée en fait la demande elle peut changer de référent.

Les références sont attribuées après discussion en équipe par la direction de l'établissement. Tout changement de référent doit passer par une discussion en réunion d'équipe et une validation écrite de la direction.

La relation éducative privilégiée induite par la désignation d'un référent implique que celui-ci soit particulièrement attentif à mettre en œuvre sa responsabilité humaine et professionnelle dans la qualité de la relation sur les plans éthiques et affectifs.

5) Les réunions d'équipe.

Une fois par semaine à jour et heure fixe, se tient dans l'établissement une réunion de l'équipe éducative. Sont présents à cette réunion : les moniteurs d'atelier et de soutien, le psychologue, le chef d'atelier, la direction.

Sa durée est de 1heure et demi, une heure destinée à débattre des questions éducatives, et 30 minutes destinées à l'organisation matérielle des deux semaines suivantes. Dans la seconde partie la direction et le psychologue sont absents.

Chaque réunion est organisée de la même façon : adoption du compte rendu de la précédente réunion, les observations ne pouvant porter que sur la forme et non sur le fond, établissement de l'ordre du jour, chaque participant inscrit sur une feuille qui circule ce qu'il souhaite aborder pendant la réunion, désignation d'un animateur de séance qui va s'assurer que les points inscrits à l'ordre du jour seront évoqués et qui va réguler la parole, et désignation d'un secrétaire de séance qui va prendre en note les sujets abordés et les décisions prises . Ce compte rendu sera ensuite saisi par la secrétaire de l'établissement qui va ensuite le diffuser à l'équipe éducative.

Quand un point abordé à l'ordre du jour concerne une personne accompagnée, la secrétaire retranscrit ce qui a été écrit dans son dossier personnel, ce qui fait que chaque personne peut savoir ce qui a été dit à son sujet en réunion d'équipe et savoir quand cela a été dit.

Les comptes rendus de réunion sont à la disposition du Président de l'EIRC, de la D.D.A.S.S. et des pouvoirs juridiques compétents.

6) Le Conseil de la Vie Sociale.

En conformité avec le Décret N° 2004-287 du 25 Mars 2004, un Conseil de la Vie Social fonctionne régulièrement au sein de l'établissement. Son règlement intérieur est à votre disposition sur simple demande au secrétariat.

7) La sécurité.

La sécurité au travail est, du fait des obligations de l'employeur et de la création du Comité d'Entreprise, organisée autour du C.H.S.C.T. de l'EIRC.

Afin de mobiliser les personnes accompagnées sur ce sujet et de les insérer activement dans les vécus collectifs partagés, deux personnes de l'ESAT seront accueillies dans le cadre des activités du C.H.S.C.T. de l'EIRC et suivront les débats, visites, et mesures prises, quand il s'agira des Ateliers des Vauzelles. Elles seront particulièrement chargées de visiter chaque atelier, d'expliquer à leurs collègues de travail leur mission et de recueillir auprès d'eux leurs observations et suggestions qu'elles rapporteront en C.H.S.C.T.

Ces personnes n'étant pas membres officiels du C.H.S.C.T. leur responsabilité ne saurait être engagée.

8) Le Comité de Participation.

Afin de maintenir un haut niveau de démocratie active au sein de l'établissement et de permettre aux personnes accompagnées de s'impliquer dans la vie qui est la leur pendant leur temps de

présence, il a été instauré un Comité de Participation. Il s'agit d'un groupe de six personnes, une personne élue par atelier, qui va prendre en charge quelques actions. A ce jour est de la compétence du Comité de Participation : la gestion des distributeurs de boissons, l'organisation des deux fêtes annuelles traditionnelles, une au solstice d'été et une au solstice d'hiver, et la gestion de commandes diverses. Il est envisageable de compléter les attributions de ce comité pour lui permettre de toujours plus impliquer les personnes dans la responsabilité du fonctionnement de l'institution qui leur est destinée.

Le Comité de Participation se réunit à fréquence régulière. Le compte rendu écrit de leur réunion est affiché dans chaque atelier, chaque élu est prié de le commenter.

Les mouvements d'argent liés à la gestion des distributeurs de boisson sont enregistrés par le Comité de Participation et doivent être intégrés à la comptabilité de l'ESAT. Les comptes de résultat de cette activité seront portés à la connaissance des membres du Comité et de la Direction, qui se donnera les moyens de faire tous les contrôles qu'elle jugera nécessaire.

9) Les groupes de débat.

A fréquence variable en fonction des centres d'intérêts perçus comme étant d'actualité, mais environ cinq à six fois par an sont organisés par le secteur soutien des groupes de débat.

Il s'agit de groupes d'environ six personnes, animés par un éducateur du secteur soutien et par le psychologue. Sur un même thème, en fonction du nombre d'inscrits, un ou plusieurs groupes sont organisés.

Le choix du thème se fait par les animateurs à partir des suggestions de chacun.

Les thèmes sont affichés dans les ateliers et les personnes intéressées s'inscrivent auprès de leur moniteur d'atelier.

Ces groupes de débat permettent la confrontation des points de vue de chacun, l'apport mutuel de savoirs, le partage d'expériences et de connaissances.

Ils ont pour objectif de favoriser l'exercice de la citoyenneté, la capacité d'expression, la confiance en soi, le fonctionnement en groupe, la sociabilité, le respect des différences.

A la suite de chaque débat, un compte rendu succinct général et individuel est versé au dossier de la personne.

10) Aide à la prise de médicaments.

Le principe général est que chaque personne accompagnée est sensée être autonome dans sa prise de médicaments pendant le temps de travail, ou au repas de midi. Nous ne pouvons assurer d'aide à la prise de médicaments que sur demande formelle de la personne ou de la personne chargée de sa mesure de protection de type tutelle.

Il est à noter que nous sommes vigilants sur cette question, et des comportements qui nous sembleraient sujets à questionnement ou à risque auraient toute notre attention.

Si une personne accompagnée ou la personne chargée de sa mesure de protection de type tutelle en fait la demande nous pouvons proposer l'organisation suivante :

Après nous avoir fourni l'ordonnance, la personne apporte ses médicaments dans un pilulier et l'établissement se charge de les ranger dans une mallette de stockage.

A chaque repas l'éducateur de service pour encadrer les personnes accompagnées se charge d'amener la mallette dans la salle de restauration et de superviser la distribution et la prise à partir des piluliers.

11) Les menus adaptés.

Nous pouvons distribuer des repas adaptés à des besoins particuliers, de type hypocalorique, pauvres en graisses, sans fibres, etc.

Pour en bénéficier il suffit de nous faire parvenir une ordonnance médicale ou une prescription de diététicien(ne).

12) Les repas pris à l'extérieur.

Il est possible de manger à l'extérieur le midi. Cette possibilité est encadrée par une procédure liée à une convention dont le modèle est joint en annexe.

13) Le secteur insertion en entreprises.

La seule raison d'être du secteur insertion est d'accompagner vers les entreprises les personnes qui ont inscrit cette démarche dans leur projet individuel.

L'insertion en milieu ordinaire de travail est à considérer comme une culture, un esprit, une tendance.

La mise à disposition sera la règle, l'insertion sera certainement l'exception. Le premier bon sens nous amène à ne pas considérer l'insertion sous contrat de droit commun d'un travailleur de l'ESAT comme un objectif à atteindre mais comme une opportunité à saisir si elle se présente.

La mise à disposition individuelle ou en équipe est un moyen pour les personnes accueillies à l'E.S.A.T, et qui le souhaitent, de développer dans un contexte différent leurs capacités professionnelles et sociales, mais également le moyen de faire progresser le milieu de l'entreprise à l'acceptation du handicap.

Elle permet une rencontre entre les travailleurs en situation de handicap et les entreprises médiatisée par un professionnel : le médiateur d'insertion.

Moyens :

➤ *Les contrats.*

Afin de formaliser l'engagement entre les trois parties un contrat doit être écrit.

De plus, suivant les missions confiées, des annexes au contrat initial seront réalisées.

Actuellement ces documents existent en interne. Le médiateur d'insertion devra être le garant des règles de droit qui régissent cette activité.

➤ *Le médiateur d'insertion.*

Le médiateur d'insertion est le référent de toutes les personnes pour lesquelles la pratique de la mise à disposition individuelle en entreprise est courante.

➤ *Le Partenariat.*

La fonction de médiateur d'insertion, nécessite de créer un réseau de partenaires travaillant pour l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap.

Voici quelques organismes partenaires :

Voir en annexe l'organisation du secteur insertion en entreprise et les modèles de contrat.

14) La procédure de gestion et de suivi des stagiaires en provenance d'IMPro.

Etant donnée la position des ESAT en aval des IMPRO, et leur fonction d'accueil des adolescents (tes) en sortant, « Les Ateliers des Vauzelles » se font un devoir d'accueillir les stagiaires en provenance de ces établissements.

Pour autant la qualité de l'accueil que peut attendre un stagiaire nécessite que nous ayons une organisation définie à ce sujet.

La demande de stage doit être faite par écrit par l'établissement et adressée à la Direction de l'ESAT.

A réception la Direction met cette demande à l'ordre du jour de la réunion d'équipe suivante. A l'exposé des attendus du stage un moniteur d'atelier se porte volontaire pour accueillir le (la) stagiaire. A partir de l'instant où lui est remise la lettre de demande de stage le moniteur d'atelier se charge de gérer l'ensemble de la démarche : contact avec l'établissement pour fixer les dates du stage, si nécessaire pré rencontre avec le (la) stagiaire, définition fine des attendus du stage avec le référent de l'adolescent, accueil, encadrement pendant le stage, rédaction du compte rendu de stage et ,si nécessaire, évaluation de fin de stage.

En cas d'impossibilité à l'accueil c'est la Direction qui en informe l'IMPro.

15) L'évaluation.

Les ESAT sont, depuis plusieurs années évalués en ce qui concerne des données quantitatives par les Tableaux de Bord des CAT, documents officiels de l'administration, à remplir chaque année depuis 1990. Cette évaluation spécifique aux ESAT est un recueil statistique sur les populations accueillies, les services rendus et les données économiques.

L'évaluation des Etablissements Sociaux et Médico-sociaux est prévue dans la Loi 2002-2 du 2 Janvier 2002, article L 312-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

L'évaluation des établissements se fera en deux temps, une évaluation interne faite par l'établissement lui-même suivant un canevas défini qui devrait être réalisé en 2008, et l'année suivante une évaluation externe faite par un organisme mandaté par les pouvoirs publics. Les organismes évaluateurs devront respecter les procédures, références et recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou élaborées par le Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale, par catégorie d'établissements ou de services.

Le non respect de cette obligation ou la non-conformité aux critères de qualité, pourra remettre en cause l'agrément.

Aux Ateliers des Vauzelles la question de l'évaluation des pratiques est essentielle. L'évaluation interne sera particulièrement travaillée par l'équipe et l'association, soit à partir du référentiel PEPS (Protocole d'Evaluation de la Production Sociale des ESAT) soit en créant notre propre référentiel.

La culture de l'évaluation pour être constructive doit être maîtrisée par les équipes dont le travail sera l'objet de l'évaluation.

ANNEXES :

- *Annexe 1 : Exemple de projet individuel vierge.*
- *Annexe 2 : Règlement intérieur du Conseil de la Vie Sociale*
- *Annexe 3 : Circulaire aux familles pour les personnes au régime.*
- *Annexe 4 : Convention permettant la prise de repas à l'extérieur.*
- *Annexe 5 : Organisation du secteur insertion en entreprises.*
- *Annexe 6 : Modèles de conventions de détachements en entreprises individuelles et collectives.*

ANNEXE 1 :

Exemplaire de projet individuel vierge.

ESAT « Les Ateliers des Vauzelles »

PROJET INDIVIDUEL N°numérotés par ordre chronologique

Madame, Mademoiselle, Monsieur

Atelier

Moniteur référent

Évaluation du précédent projet

Le

« Dans le cadre ci-dessous est établi le bilan du projet précédent, pour le premier projet un rapide descriptif des aspirations de la personne est inscrit. »

DESCRIPTIF DU PROJET

	OBJECTIFS	MOYENS	Mois et Année d'évaluation
N°1	Un objectif à atteindre qui soit suffisamment concret pour être réalisable	Description des moyens humains et matériels qui seront mis en œuvre.	A renseigner Maxi 12 mois
N°2			

Le Directeur **Signature**

Le Moniteur d'atelier
référent **Signature**

Le Bénéficiaire **Signature**

ANNEXE 2 :

Règlement intérieur du Conseil de la Vie Sociale.

ESAT

”les Ateliers des Vauzelles ”

31 rue des vauzelles

16100 CHATEAUBERNARD

Téléphone : 0545361740

Télécopie : 0545361747

Conseil de la Vie Sociale

Règlement Intérieur

-* Table des matières

Chapitre 1 Décret

Chapitre 2 Institution

Chapitre 3 Composition

Chapitre 4 Modalités de désignation

Chapitre 5 Missions

Chapitre 6 Fonctionnement

Chapitre 7 Dispositions particulières

Rappel du Décret n°2004-287 du 25 mars 2004.

Le conseil de la vie sociale est obligatoire lorsque l'établissement ou le service assure un hébergement ou un accueil de jour continu ou une activité d'aide par le travail au sens du premier alinéa de l'article L. 344-2. Il n'est pas obligatoire lorsque l'établissement ou service accueille majoritairement des mineurs de moins de onze ans, des personnes relevant du dernier alinéa de l'article 6 et du III de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Lorsque le conseil de la vie sociale n'est pas mis en place, il est institué un groupe d'expression ou toute autre forme de participation.

Lorsque la personne publique ou privée gère plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux, il peut être institué pour une même catégorie d'établissements ou services, au sens de l'article L. 312-1 du même code, une instance commune de participation.

Art 1 Il est mis en place un Conseil de la Vie Sociale à l'ESAT " Les Ateliers des Vauzelles " le 18.05.05, conformément au décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 article n°25.

Celui-ci, pour être légalement reconnu, doit satisfaire aux deux obligations suivantes :

Etre approuvé lors de la prochaine réunion du Conseil de la Vie Sociale, le 8 juin 2005.

Etre validé par le Conseil d'Administration de l'Espace d'insertion en Région de Cognac, organisme gestionnaire.

Art 2 Le conseil de la vie sociale comprend au moins :

- 1^{er} collège : 3 représentants des personnes accueillies ou prises en charge.
2^{ème} collège : 2 représentants des administrateurs légaux des personnes accueillies.
3^{ème} collège : 1 représentants des parents de majeurs qui ne sont pas sous tutelle, jusqu'au 4^{ème} degré
4^{ème} collège : 2 représentants des personnels.
5^{ème} collège : 2 représentants de l'organisme gestionnaire.

Le Conseil de la Vie Sociale se composera de 10 membres.

Les représentants élus ont tous le même statut. Ils siègent en tant que titulaire sans qu'aucune hiérarchie ne soit instituée entre eux, conformément à l'article 4 du décret.

Dans le cas où des difficultés, liées à l'infériorité numérique des représentants des collèges 1,2 et 3, seraient régulièrement constatées, le nombre de représentants dans ces collèges sera revu.

Le directeur ou son représentant siège avec voix consultative.

Art 3 Le président du conseil de la vie sociale est élu au scrutin secret et à la majorité des votants par et parmi les membres représentant les personnes accueillies. En cas de partage égal des voix, le candidat le plus âgé est déclaré élu.

Le vice- président est élu selon les mêmes modalités parmi les membres représentant soit des personnes accueillies, soit des représentants des administrateurs légaux des personnes accueillies, soit les représentants des parents de majeurs qui ne sont pas sous tutelle, jusqu'au 4^{ème} degré.

Art 4 Le secrétaire de séance est désigné par et parmi les personnes accueillies ou prises en charge, assisté en tant que de besoin par l'administration de l'établissement, service ou lieu de vie et d'accueil

MODALITES DE DESIGNATION

Art 5 Les différents représentants de chaque collège sont élus pour une durée de trois ans.

En cas d'arrêt du mandat, d'un représentant, dans quelque collège que ce soit, pour diverses raisons, (démission, maladie, retraite, etc...), il sera fait appel à candidature et à élection, pour permettre la continuité du mandat dans la période qui reste à courir.

L'élection se déroule selon le même dispositif que prévu.

Art 6 Les représentants des personnes accueillies ou prises en charge, les représentants des administrateurs légaux des personnes accueillies et les représentants des parents de majeurs qui ne sont pas sous tutelle, jusqu'au 4^{ème} degré sont élus par vote à bulletin secret à la majorité des votants respectivement par l'ensemble des personnes accueillies ou prises en charge, les représentants des administrateurs légaux des personnes accueillies et par les représentants des parents de majeurs qui ne sont pas sous tutelle, jusqu'au 4^{ème} degré.

Sont élus le ou les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix. En cas de partage égal des voix, le candidat le plus âgé est déclaré élu.

Pour la réalisation des bulletins de vote, pour le 1^{er} collège, il sera mis en place avec le nom du candidat une photo en noir et blanc.

Art 7 Sont éligibles :

- pour représenter les personnes accueillies, toute personne admise à l'ESAT;
- pour représenter les personnes titulaires de l'exercice de l'autorité parentale ou les représentants légaux, toute personne disposant de l'autorité parentale, tout représentant légal d'un majeur, tout parent d'un bénéficiaire jusqu'au quatrième degré.

Art 8 Le personnel de l'ESAT est représenté au conseil de la vie sociale, par deux membres appartenant à l'ESAT, du comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel ou, s'il n'existe pas d'institution représentative du personnel, par les personnels eux-mêmes.

Ces représentants sont élus au scrutin secret selon les modalités fixées par le règlement intérieur du Conseil de la vie Sociale. En cas de partage égal des voix, le candidat le plus âgé est déclaré élu.

Art 9 Les représentants de l'organisme gestionnaire sont désignés par le conseil d'administration de l'association de l'Espace d'Insertion en Région de Cognac

Art 10 Le conseil de la vie sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service, notamment sur l'organisation intérieure et la vie quotidienne, les activités, l'animation socioculturelle et les services thérapeutiques, 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 ces participants ainsi que les modifications substantielles touchant aux conditions de prises en charge.

Le Conseil de la Vie Sociale est obligatoirement consulté sur l'élaboration et la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement, avant la décision du Conseil d'Administration de l'Espace d'Insertion en Région de Cognac.

Art 11 Le conseil de la vie sociale se réunit tous les mois pairs, sur convocation du président.

Art 12 Le conseil délibère sur les questions figurant à l'ordre du jour, à la majorité des membres présents.

Les avis ne sont valablement émis que si le nombre des représentants des personnes accueillies et des titulaires de l'exercice de l'autorité des parents de majeurs ou des représentants des parents de majeurs qui ne sont pas sous tutelle, jusqu'au 4^{ème} degré présents est supérieur à la moitié des membres.

Dans le cas contraire, l'examen de la question est inscrit à une séance ultérieure. Si lors de cette séance, ce nombre n'est pas atteint, la délibération est prise à la majorité des membres présents.

Art 13 Le relevé de conclusions de chaque séance est établi par le secrétaire de séance, conjointement avec les représentants du personnel et assisté en tant que de besoin par l'administration de l'établissement, service ou lieu de vie et d'accueil. Il est signé par le président. Avant la tenue de la séance suivante, il est présenté pour adoption en vue de la transmission à l'instance compétente de l'organisme gestionnaire.

Art 14 Les convocations aux réunions du conseil sont communiquées 15 jours avant la tenue du conseil et sont accompagnées des informations nécessaires. En outre, le conseil est réuni de plein droit à la demande, selon le cas, des deux tiers de ses membres ou de la personne gestionnaire.

Art 15 Pour l'établissement de l'ordre du jour, chaque collègue adresse au Président du conseil, les questions qu'il souhaite voir traitées, au plus tard le 15 du mois impair précédent.

Art 16 Pour chaque délibération, le Président vérifie auprès des membres du conseil s'il y a unanimité des avis. Dans le cas contraire il sera procédé à un vote à bulletin secret. Dans le cas d'une égalité parfaite des votes, la voix du Président sera prépondérante.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

Art 17 Les informations concernant les personnes, échangées lors des débats, restent confidentielles.

Art 18 Les instances de participation doivent être tenues informées lors des séances ou enquêtes ultérieures des suites réservées aux avis et propositions qu'elles ont émis.

Art 19 Le règlement intérieur peut-être révisé en totalité ou partie, à la demande de 50% de ses membres. La demande de révision doit être déposée auprès du Président dans les mêmes modalités que celles prévues pour l'établissement de l'ordre du jour des réunions.

Adopté en Conseil de la Vie Sociale, le 5 Décembre 2005.

Le Président

F. GILLET

Validé par le Conseil d'administration,

Le

Le Président de l'EIRC

P. BOMPOINT

ANNEXE 3

Circulaire aux familles pour les personnes au régime.

A Chateaubernard, le 7 Avril 2006

CIRCULAIRE AUX FAMILLES

Objet : Rappel → Les menus de régimes peuvent être servis le Midi !

Madame, Monsieur,

Je vous ai déjà informé de la possibilité que nous avons de proposer des repas de midi adaptés aux besoins particulier des personnes que nous accueillons.

Notre fournisseur de repas la SODEXHO, nous livre des repas adaptés aux régimes nécessaires : hypo calorique, pauvre en graisses, sans fibre ou autre prescription.

Nous travaillons en ce moment en interne, et c'est un engagement durable à l'amélioration de la santé de tous et de chacun et du bien être qui en découle.

Pour bénéficier de ces repas, il vous suffit de nous faire parvenir une ordonnance médicale ou une prescription d'un (e) diététicien (ne).

Espérant en cela améliorer nos prestations au service des personnes travaillant avec nous.

Nous vous adressons nos sincères et cordiales salutations.

Le Directeur
Roger PERINO-BERNAT

Annexe 4 :

**Convention permettant la prise de repas à
l'extérieur.**

E.S.A.T. « Les ateliers des vauzelles »

31 rue des Vauzelles
16100 Chateaubernard

Le

Convention

Entre d'une part M..... et d'autre part : l'E.S.A.T. « Les ateliers des Vauzelles »

➤ **Objet :**

M..... accepte la confirmation par convention du calendrier de prise des repas suivant.

➤ **Calendrier :**

Prise des repas à l'ESAT: « jours de la semaine »

Prise des repas à l'extérieur: « jour(s) de la semaine »

Cette organisation type s'applique systématiquement jusqu'à modification de la convention.

➤ **Conditions particulières :**

La prise de repas à l'extérieur se fera sur la période « de XXh00 à YYh00. »

Seuls les repas pris à l'E.S.A.T. seront retenus sur salaire.

Aucune indemnité ne sera versée pour la prise des repas à l'extérieur.

➤ **Durée:**

La convention prendra fin lorsqu'une des deux parties l'aura résiliée avec un préavis de 30 jours.

➤ **Date d'effet:**

Cette convention prend effet le....., (date du 1er repas à l'extérieur),

Voir le calendrier ci-joint

Educateur référent

Signature

M.....

Signature

Monsieur PERINO Roger

Signature

ANNEXE 5

Organisation du secteur insertion en entreprises

Organisation du secteur insertion en entreprises.

Le médiateur d'insertion doit organiser ce secteur pour en maîtriser tous les aspects :

- ➔ Planifications des transports.
- ➔ Gestion des horaires de travail, emploi du temps entre la personne, l'entreprise et l'E.S.A.T.
- ➔ Gestion des repas des personnes pris à l'E.S.A.T ou dans l'entreprise.
- ➔ Gestion des congés de la part des travailleurs avec leur moniteur référent et / ou le médiateur d'insertion.
- ➔ Gestion des remplacements des personnes durant leurs congés ou pour des raisons de santé, dans l'entreprise.
- ➔ Il devra remettre au chef d'atelier, tous les 29 le récapitulatif horaire exact de toutes les personnes ayant effectué dans le mois des mises à disposition.

➤ Le suivi des projets.

Le médiateur d'insertion se charge de tous les suivis en entreprise et il est l'interface entre les entreprises et l'E.S.A.T. Pour cela, il rencontre les responsables de production voire un tuteur d'entreprise et la personne.

La fréquence de ces rencontres est à définir avec l'employeur et la personne.

Cependant quatre étapes apparaissent :

- 1) Au préalable à la mise à disposition un cahier des charges est établi, afin de définir la commande du donneur d'ordre.

Ensuite le médiateur d'insertion, recherche avec l'aide des moniteurs d'ateliers, la ou les personnes dont le projet correspond au poste proposé.

Le directeur, l'adjoint technique définissent les accords commerciaux avec l'entreprise : prix, délai.

- 2) Au début de la mise à disposition la présence du médiateur d'insertion est accrue car il lui faut présenter les lieux, expliquer la sécurité mise en place sur le site, favoriser le premier contact avec les personnes de l'entreprise, expliquer le travail, préparer le ou les postes de travail, former sur les tâches à réaliser, motiver, conseiller, informer.

- 3) Le médiateur d'insertion contrôle le respect du contrat, aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la ou les personnes mises à disposition, il apporte une aide à la personne si des difficultés apparaissent.

- 4) Le médiateur d'insertion réalise un bilan entre l'entreprise, la personne et l'E.S.A.T au terme du contrat ou à échéances fixées au préalable. Création et mise en place d'une feuille d'attestation de fin de contrat.

Ces documents pourront peut être dans l'avenir permettre l'acquisition par la VAE de diplômes professionnels.

➤ La documentation.

Le médiateur d'insertion doit s'informer sur les différents décrets et circulaires et suivre leurs évolutions.

Il est responsable de la création d'un dossier regroupant les différents textes de lois sur l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap.

➤ Les moyens humains.

Le secteur insertion est doté d'un mi-temps de moniteur d'atelier.

➤ Les moyens matériels.

Les véhicules utilisés par le secteur insertion sont :

- Deux vélos de l'ESAT.
- La mobylette de l' E.S.A.T.
- le DUCATO de l' E.S.A.T.
- Le Trafic de l'ESAT
- La voiture « DAEWOO » de l'ESAT

➤ Les moyens financiers.

Lors de l'utilisation des véhicules personnels la règle est :

« La mise à disposition ne doit pas représenter une charge financière supplémentaire pour la personne, qui s'engage dans cette démarche. »

L'E.S.A.T compense les frais éventuels lors des mises à disposition, repas pris au sein de l'entreprise, indemnités kilométriques.

➤ Le suivi après la sortie de l'ESAT pour une embauche.

En cas d'embauche dans une entreprise le suivi de la personne concernée peut se faire pendant deux ans dans le cadre d'une convention de suivi dans l'emploi signée entre la personne, les Ateliers des Vauzelles et l'entreprise, ce suivi a pour objectif de maintenir un climat rassurant et d'anticiper bon nombre de réponses aux difficultés qui peuvent apparaître dans les deux premières années.

ANNEXE 6

Modèle de conventions de détachements en entreprises individuelles et collectives

Détachement d'un Travailleur de l'E.S.A.T en Entreprise

Entre l'ESAT : **Les Ateliers des Vauzelles**
 31 rue des Vauzelles
 16100 CHATEAUBERNARD

Géré par l'association Espace d'Insertion en Région de Cognac (EIRC)
et représenté par M. PERINO BERNAT Roger, son Directeur

d'une part,

et la Société :

représentée par M....., en tant qued'autre part

Article 1:

Le poste de travail mis à la disposition de l'ESAT par l'entreprise sera occupé par **Mr**
.....

Article 2 :

Le poste de travail sera sur la production suivante:

-

Article 3 :

Mr occupera ce poste de travail les lundis, mardis, mercredis, jeudis
de 8h00 à 12h00 et de 13h45 à 17h30 et le vendredi de 8h00 à 12h00.

Article 4:

En contrepartie du travail effectué par **Mr** l'entreprise versera
à l'ESAT la somme de Euros HT de l'heure.

Article 5:

L'ESAT s'engage à suivre régulièrement **Mr** sur son poste de
travail, et à rencontrer régulièrement le responsable de production **Mr**
..... .Le suivi sera réalisé par **Mr** HEROGUEZ Yann Médiateur
d'insertion.

Article 6 :

L'entreprise est responsable des conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail.

Article 7 :

La surveillance médicale particulière prévue pour les travailleurs handicapés est exercée par le médecin du travail de l'ESAT en collaboration avec le médecin du travail de l'entreprise.

Article 8:

En cas d'accident de travail l'entreprise doit en informer immédiatement l'ESAT.

Article 9 :

L'entreprise s'engage à favoriser l'insertion et l'intégration de **Mr** dans son milieu de travail et à l'aider à améliorer ses compétences professionnelles.

Article 10 :

Le contrat peut être renouvelé. Un avenant sur la durée de ce contrat sera alors ajouté.

Validité de ce présent contrat : du au 2007.

Article 11 :

Le présent contrat ayant une visée d'insertion et d'intégration, il pourra y être mis fin unilatéralement par une des parties concernées après motivations aux deux autres parties.

fait à Chateaubernard, le

**Directeur
de l'E.S.A.T**

**Le travailleur
de l'E.S.A.T**

**Directeur de
l'entreprise**

Nota : document rédigé suivant le code de l'action sociale et des familles
Décret n°2007-874 du 14 mai 2007.

Détachement d'une équipe de l'E.S.A.T en Entreprise

Entre l'ESAT : **Les ateliers des Vauzelles**
 31 rue des Vauzelles
 16100 Chateaubernard

Géré par l'association Espace d'Insertion en Région de Cognac (EIRC)
est représenté par M. PERINO BERNAT Roger, son directeur d'une part,

et la Société :

représentée par M....., (fonction) d'autre part.

Article 1:

Les postes de travail mis à la disposition de l'ESAT par l'entreprise seront occupés par une équipe de ... à ... personnes plus ... personnes encadrantes.

Liste des personnes :

-
-
-
-
-

Encadrement : - M.....

Article 2 :

Les postes de travail seront :

- Travaux à façon
- Conditionnement
- et tout autre travail accessible à l'équipe avec son moniteur.

Article 3 :

L'équipe occupera ces postes de travail selon les horaires suivant :

- du audeXXh 00 à.....

Article 4:

En contrepartie du travail effectué l'ESAT facturera les prestations « à la pièce » selon la production.

Article 5:

L'ESAT s'engage à encadrer toutes les personnes de l'équipe sur leur poste de travail, et à rencontrer le responsable de production Mr Les moniteurs responsables de l'encadrement sur le site seront

Article 6 :

L'entreprise est responsable des conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail.

Article 7 :

La surveillance médicale particulière prévue pour les travailleurs handicapés est exercée par le médecin du travail de l'ESAT en collaboration avec le médecin du travail de l'entreprise.

Article 8:

En cas d'accident de travail l'entreprise doit en informer immédiatement l'ESAT.

Article 9 :

L'entreprise s'engage à favoriser l'insertion et l'intégration de l'équipe dans son milieu de travail et à l'aider à améliorer ses compétences professionnelles.

Article 10 :

Le contrat peut-être renouvelé. Un avenant sur la durée de ce contrat sera alors ajouté.

Durée de ce contrat : du au

Article 11 :

Il pourra être mis fin à ce contrat, avant son terme, sur simple concertation entre nos deux établissements, sans qu'aucune des parties n'exige de dédommagement.

Fait à Chateaubernard, le

**Directeur
de l'E.S.A.T**

**Directeur de
l'entreprise**

Nota: document rédigé suivant le code de l'action sociale et des familles.
Décret n°2007-874 du 14 mai 2007.