



Établissement et Service d'Aide par le Travail

## *Projet d'établissement*



**ESAT de Saint-Hilaire**

**1 Place de l'Église**

**03440 SAINT – HILAIRE**

**04.70.67.34.40**

**[esat.foyer@sthilaire03.org](mailto:esat.foyer@sthilaire03.org)**



# SOMMAIRE

I.	HISTORIQUE .....	5
1.	L'histoire .....	5
2.	Les valeurs fondamentales .....	6
II.	MISSIONS .....	8
1.	Enjeux .....	8
2.	Repères juridiques .....	8
3.	Rôle de l'équipe pluridisciplinaire .....	9
III.	PUBLIC ET SON ENTOURAGE .....	10
1.	Descriptif public accueilli .....	10
a.	Origine géographique .....	10
b.	Situation sociale .....	10
c.	Pathologies .....	11
d.	Sexe .....	12
e.	Age .....	12
f.	Durée du séjour .....	13
g.	Mesures de protection .....	14
h.	Orientation .....	15
i.	Origine institutionnelle .....	15
2)	Relations avec l'entourage .....	17
a.	Relations avec l'utilisateur .....	17
b.	Relations avec les familles .....	17
IV.	NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET ORGANISATION .....	18
1.	Nature de l'offre de service .....	18
a.	Définition des activités .....	20
b.	Définition des prestations .....	26
2.	Organisation interne de l'offre de service .....	27
a.	Modalités d'admission .....	27
b.	Volets techniques .....	30

c.	Mode organisation interne .....	31
d.	Moyens matériels .....	33
3.	Ancrage des activités dans le territoire : partenariat et ouverture .....	33
V.	LES PRINCIPES D'INTERVENTION .....	35
1.	Les sources des principes d'intervention .....	35
a.	Les principes fondamentaux de l'action de l'ESAT .....	35
b.	Les documents et références .....	35
c.	Développement de référentiels métiers .....	35
d.	Evolution et autonomie de la personne prise en charge .....	36
e.	Socialisation de la personne .....	36
f.	Réflexion éthique .....	36
2.	La gestion des paradoxes .....	37
3.	Les modalités de régulation .....	37
VI.	PROFESSIONNELS ET COMPÉTENCES MOBILISEES .....	38
1.	Enjeux .....	38
2.	Descriptif .....	38
a.	Personnel de Direction et Administratif .....	38
b.	Personnel technique .....	39
c.	Personnel médical .....	40
VII.	OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DE PROGRESSION ET DE DÉVELOPPEMENT .....	41

## I. HISTORIQUE

### 1. L'histoire

L'Association d'Aide à l'Insertion des Handicapés Dr A. LACROIX (A.A.I.H) a été créée en 1988. Association loi 1901, ses statuts ont été déposés à la préfecture de l'Allier.

Elle est composée de 9 à 19 membres actifs (selon les statuts). Elle gère un foyer d'hébergement ainsi qu'un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).

A l'origine, il existait un Centre de Rééducation Professionnelle pour les handicapés physiques, géré par l'A.N.A.A. P (Association Nationale des Amis des Ateliers Protégés) dont le siège social était à La Roque d'Anthéron (13).

Cet établissement a été créé en 1976 avec une section de 15 stagiaires en menuiserie d'ameublement, puis des extensions ont été sollicitées et agréées pour arriver à un effectif total de 60 stagiaires, réparti ainsi :

- En 1978 : Tapisserie d'ameublement pour 15 stagiaires
- En 1980 : Ebénisterie pour 15 stagiaires
- En 1982 : Réparation de Matériels pour Parcs et Jardins pour 15 stagiaires

Le recrutement des stagiaires se réalisait sur le territoire national. C'est ainsi qu'à la fin des années 80, des difficultés de recrutement se sont fait ressentir.

L'A.A.I.H Dr A. Lacroix a procédé à une restructuration en fermant les sections en fonction de l'ouverture de l'ESAT — (cf. tableau).

L'A.A.I.H Dr. A. Lacroix a décidé de conserver tous les emplois.

En ce qui concerne le rôle des deux associations, il est à noter que l'ANAAP, propriétaire des bâtiments, a assumé la gestion de ses établissements de 1976 à 1988, puis elle n'a conservé que son rôle de propriétaire.

L'A.A.I.H Dr A. Lacroix a géré les établissements depuis 1988.

L'ESAT a obtenu un agrément de 35 places au 17 Août 1992, date de son ouverture. En 2014, l'agrément a été porté à 94 places. A ce jour, l'agrément est de 94 places.

L'A.A.I.H Dr A. Lacroix a changé de dénomination pour s'appeler A.A.P.S.H. Dr A. Lacroix (Association d'Aide aux Personnes en Situation de Handicap).

Jusqu'au 30 juin 2015, l'Association gérait une entreprise adaptée qui avait démarré en 1983. A l'origine, l'activité était Transfobois, activité de menuiserie. Puis en 2011, une activité de boulangerie a vu le jour. A la fermeture de l'entreprise adaptée, la boulangerie a été reprise comme un atelier de l'ESAT.

## 2. Les valeurs fondamentales

L'utilisateur est au centre des préoccupations de l'établissement, avec la reconnaissance pour chaque personne de sa singularité, la prise en compte de ses difficultés, de ses besoins et de ses capacités d'évolution.

L'accompagnement de la personne repose sur certains fondements et sur certaines valeurs, tels que :

- Le développement de l'autonomie,
- Le respect,
- La laïcité,
- La sécurité de la personne,
- La citoyenneté,
- La valorisation par le travail,
- La bienveillance,
- La dignité,
- L'égalité,
- Le droit à l'information,
- La tolérance,
- L'hygiène,
- La confidentialité,
- La liberté d'expression.

La direction et l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT ont décidé de mettre à jour le projet d'établissement pour la structure. Le précédent portait sur la période 2011 à 2015.

En définissant les objectifs en matière de qualité des prestations et rendant lisible les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure, le projet d'établissement constitue un outil garantissant les droits des usagers. Le foyer d'hébergement élabore également son projet.

Les deux documents auront des thèmes transversaux et les écrits seront lisibles par les deux équipes pluridisciplinaires afin de les rendre cohérents pour les usagers accueillis.

Le projet d'établissement a été présenté pour avis au Conseil à la Vie Sociale du 9 janvier 2019. Il a reçu un avis favorable.

Ensuite, il a été présenté devant le Conseil d'Administration en date du 29 avril 2019 pour validation. Il a été adopté.

Tableau portant sur les différentes extensions

Année	Demande et dossier	Effectif	Activités
*1992	<u>Ouverture ESAT</u> avec une demande de 35 places	20 places	Maraîchage
1993	Continuité de la création	7 places	Espaces Verts 1
1995	Fin de la création	7 places	Sous-Traitance
*1996	<u>Dossier d'extension</u> de 15 places	8 places	Espaces Verts 2
1997	Mise en place de l'extension	3 places	Menuiserie
1998	Continuité de l'extension	3 places	
1999	Fin de l'extension		
1999	Octroi de 3 places sans dépôt de dossier	3 places	
*1999	<u>Dossier d'extension</u> de 17 places	6 places	Mise en place
2000	Mise en place de l'extension	6 places	de la
2001	Continuité de l'extension	5 places	polyvalence
2002	Fin de l'extension		Restauration
			Entretien
*2002	Dossier d'extension de 10 places	10 places	Espaces Verts 3
2003	Concrétisation de l'extension		Mécanique
*2005	<u>Dossier d'extension</u> de 5 places	5 places	Complément
2006	Concrétisation de l'extension		Activités
			Cannage en autonomie
*2008	Dossier extension de 5 places		
	Mise en place de l'extension	3 places	Blanchisserie
	Fin de l'extension	2 places	
2009			
	Dossier extension de 4 places sans moyen financier	4 places	Accueil dans différents ateliers
*2014			
	<b>Effectif au 31/12/2014</b>	<b>94 Places</b>	

## II. MISSIONS

### 1. Enjeux

L'ESAT de Saint-Hilaire est un organisme médico- social qui a pour mission d'accueillir des personnes handicapées qui ne sont pas en mesure d'occuper un emploi en milieu ordinaire. Il met en place des actions en vue de leur offrir des activités diverses à caractère professionnel ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, dans le but de favoriser leur épanouissement personnel et social.

### 2. Repères juridiques

Le fonctionnement de l'ESAT est basé selon des règles fixées par différents textes règlementaires notamment :

- Le code de l'action sociale et des familles,
- La loi n°2002-02 du 2/01/2002 rénovant l'Action Sociale et médico-sociale,
- La loi n°2005-102 du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- La circulaire DGAS/SD n°2004-138 du 24/03/2004 relative à la mise en place du livret d'accueil,
- Le décret n°2004-1274 du 26/11/2004 relatif au contrat de séjour,
- Les décrets n°2004-287 du 25/03/2004 et n°2005 -1367 du 2/11/2005 relatifs au conseil à la vie sociale,
- Le décret n°2006-703 du 16/06/2006 relatif aux établissements et service d'Aide par le Travail,
- Le décret n°2006-1752 du 23/12/2006 relatif au contrat de soutien et d'Aide par le travail et aux ressources des travailleurs des établissements ou service d'Aide par le travail,
- Le décret n°2007-874 du 14/05/2007 relatif au suivi des travailleurs d'ESAT en milieu ordinaire,
- La circulaire NDGAS/3B n°2008-259 du 01/08/2008 relative aux ESAT et aux personnes qui y sont accueillies,
- Le décret n°2009-565 du 20/05/2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissement ou services d'aide par le travail,
- Le décret n°2016-1347 du 10/10/2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en ESAT,
- Le décret n°2018-194 du 21/03/2018 relatif à la rémunération garantie aux travailleurs handicapés accueillis en ESAT,
- Tous les textes relatifs au plan bleu et aux risques infectieux

Par arrêté n°2016-7140 du 15 décembre 2016 signé par le directeur général de l'ARS Auvergne, la capacité totale de l'Etablissement est portée à 94 places.



L'évaluation interne s'est déroulée et l'évaluation externe, faite par le cabinet.

A chaque extension, des arrêtés d'autorisation ont été délivrés.

### **3. Rôle de l'équipe pluridisciplinaire**

Une équipe pluridisciplinaire est engagée dans l'accompagnement des ouvriers de l'ESAT.

Elle se compose ainsi :

- Personnel de Direction et Administratif
  - o 1 directrice (2/3 ETP),
  - o 2 cadres administratives (2/3 ETP),
  - o 1 comptable (2/3 ETP),
  - o 1 technicienne administrative (2/3 ETP),
  - o 1 assistante administrative (1 ETP).

Le personnel, à temps partiel, est également salarié du foyer d'hébergement

- Médical
  - o 1 médecin (10 h par semaine)
- Personnel Technique
  - o 1 éducateur technique spécialisé
  - o 1 éducateur technique
  - o 12 moniteurs d'ateliers

Leurs rôles seront développés ultérieurement.

### III. PUBLIC ET SON ENTOURAGE

#### 1. Descriptif public accueilli

##### a. Origine géographique

Les personnes accueillies à l'E.S.A.T sont issues de villes et communes rurales différentes, dont 4 hors du département de l'Allier. Le choix de recruter essentiellement dans le département de l'Allier a été motivé par un souci de proximité du service et des familles. Elles sont majoritairement d'origines rurales, comme en 2010. Ceci s'explique par l'implantation de l'ESAT sur le territoire.

Depuis la date d'ouverture de l'E.S.A.T., il y a 26 ans, un nombre important d'usagers ont maintenant changé de résidence. 35 d'entre eux sont résidents au foyer d'hébergement de St HILAIRE. Les autres pour des raisons pratiques (comme le service des transports par exemple) ont choisi de se rapprocher de leur lieu de travail.

Les usagers ne résident donc à présent plus que dans des villes ou communes rurales différentes, relativement recentrées autour de St HILAIRE.

##### b. Situation sociale

Comme nous pouvons le constater à l'aide des tableaux ci-dessous, la grande majorité des travailleurs accueillis à l'E.S.A.T. de St Hilaire est encore célibataire.

Cependant beaucoup d'entre eux ont évolué depuis leur arrivée à l'E.SAT pour se diriger vers une plus grande autonomie et choisir la vie en appartement (ou F.J.T.) seuls ou en couple.

Les autres travailleurs sont répartis assez régulièrement entre les familles ou les familles d'accueil, qui sont nos premiers partenaires.

Les travailleurs et futurs travailleurs accueillis ont et auront donc la possibilité d'évoluer et de changer de lieu de vie selon leur autonomie et leurs souhaits tout au long du séjour à l'E.S.A.T. (Dans la mesure du possible notamment en termes de places disponibles).

#### *Situation familiale*

	Marié	En couple	Divorcé	Célibataire
31/12/2010	3	6	0	81
31/12/2017	5	18	2	69

*Les données représentent le nombre de personnes*

*Lieu de vie*

	Foyer Hébergement	Famille	Appartement	Famille accueil	FJT
31/12/2010	35	21	26	6	2
31/12/2017	35	19	32	4	4

*Les données représentent le nombre de personnes*

**c. Pathologies**

Pathologie	Au 31/12/2010	Au 31/12/2017
Déficience intellectuelle profonde et sévère	5,81%	3%
Déficience intellectuelle moyenne	80,24%	72%
Déficience intellectuelle légère	1,16%	6%
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	4,65%	2%
Autres déficiences du psychisme	4,65%	8%
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	1,16%	2%
Déficiences viscérales, métaboliques, nutritionnelles, respiratoires	2,33%	5%
Déficiences visuelles	0%	2%

La déficience intellectuelle est la déficience principale qui handicape l'utilisateur parfois accompagnée de troubles associés.

Le souhait de l'équipe éducative de l'ESAT est de continuer l'embauche de personnes souffrant de déficiences intellectuelles ; le personnel étant formé, et les activités pratiquées adaptées à l'accueil de ces usagers.

**d. Sexe**

La population accueillie est majoritairement masculine aussi bien en 2010 qu'en 2017 même si la courbe tente de se modifier.

*Répartition homme/femme*

	Hommes	Femmes
31/12/2010	71	29
31/12/2017	69	31

Cette majorité est manifestement due à l'activité de nos ateliers qui demande une certaine condition physique. (Espaces verts, maraichage, mécanique .. ..... ) et qui emploie une population masculine.

**e. Age**

La tranche d'âge la plus importante au sein de l'établissement était celle 30 à 40 ans en 2010.

Elle représente 50 % de la totalité des travailleurs handicapés.

*Répartition par tranche d'âge au 31/12/2010*

Tranche d'âge	Répartition (en %)
18 à 25 ans	13%
26 à 30 ans	26%
31 à 40 ans	50 %
41 à 40 ans	7 %
51 ans et +	4 %

Cette tranche est la plus importante car la majorité des travailleurs handicapés sont présents depuis la création de l'établissement. A l'origine, ils ont été recrutés à 20 ans et l'ESAT date de 1992 (18 ans).

Au 31 décembre 2017, la tendance s'accroît puisque la tranche d'âge la plus représentée est celle des 41 à 50 ans mais avec une représentation moindre.

*Répartition par tranche d'âge au 31/12/2017*

Tranche d'âge	Répartition (en %)
18 à 25 ans	13%
26 à 30 ans	16%
31 à 40 ans	32 %
41 à 40 ans	37 %
51 ans et +	2 %

La répartition est donc plus étalée mais un vieillissement se fait sentir avec toutefois la conservation d'embauches de jeunes personnes en situation de handicap.

**f. Durée du séjour**

*Durée du séjour au 31/12/2010*

Durée du séjour	Répartition (en %)
16 à 20 ans	34%
11 à 15 ans	18%
6 à 10 ans	26 %
5 ans et moins	22 %

Ces données sont celles au 31/12/2010. Elles sont en lien avec l'âge des usagers.

Depuis le début de l'activité nous constatons que 28 personnes sont toujours en poste. Il faudra embaucher plus de jeunes personnes car la population va vieillir. Nous constatons que depuis le début de l'activité 37<sup>0</sup>/0 ne sont pas resté au sein de l'entreprise. (46 personnes sur 129 embauchées). Ayant accueilli des travailleurs handicapés vivant dans le département et qui n'avaient pas de poste près de leur domicile familial, ils ont quitté l'ESAT dès que des postes se sont libérés plus près du domicile familial.

*Durée du séjour au 31/12/2017*

Durée du séjour	Répartition (en %)
21 à 25 ans	26%
16 à 20 ans	16%
11 à 15 ans	17%
6 à 10 ans	17%
5 ans et moins	24%

En 2017, nous constatons que le nombre d'usagers qui est présent depuis plus de 20 ans est le plus important. En contrepartie de nouveaux usagers ont bien été intégrés pour pallier au vieillissement de la population.

### ***g. Mesures de protection***

Des mesures juridiques sont mises en place afin de protéger la personne qui est dans l'incapacité de s'assumer seule et ayant besoin d'être protégée contre ses propres agissements ou ceux de tiers malveillants. Il existe plusieurs types de protection dont :

- La curatelle où la personne a besoin d'être conseillée ou contrôlée dans les actes ordinaires de la vie civile,
- La tutelle est destinée aux personnes totalement incapables d'exprimer leur volonté en raison de leurs facultés amoindries. Le tuteur a pour mission de gérer en « bon père de famille », de faire valoir les droits, de défendre les intérêts et assurer la sécurité du majeur protégé.

*Répartition en fonction des mesures de protection*

	Curatelle	Tutelle	En cours de décision	Sans protection
31/12/2010	5%	30%	6%	59%
31/12/2017	11%	27%	1%	61%

Nous avons un partenariat avec tous les organismes tutélaires.

Nous continuerons de signaler certaines situations à la juridiction compétente pour assurer une protection aux usagers.

## ***h. Orientation***

Créées par la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est chargée de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches, fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap. Elle est remplacée par la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) qui permet de rapprocher les dispositifs d'information, d'accueil et d'évaluation de la situation des personnes âgées et des personnes handicapées.

La personne handicapée est au cœur de ce dispositif de service public, de part une réelle prise en compte de son projet de vie et une évaluation de ses besoins par une équipe pluridisciplinaire, afin de reconnaître ses droits par la Commission des Droits et de l'autonomie (CDAph).

Cette équipe utilise les évaluations des établissements (ESAT, IME, IMPRO...) pour statuer sur la décision d'orientation.

Afin d'être admise en ESAT, la personne doit disposer d'une reconnaissance de travailleur handicapé et être orientée vers ce type de structure par la Commission des Droits et de l'Autonomie.

## ***i. Origine institutionnelle***

L'ESAT de Saint-Hilaire a pour vocation d'accueillir des personnes reconnues déficientes intellectuelles et dont le dossier constitué par la MDA (ex Maison Départementale des Personnes Handicapées) du département de l'Allier, stipule une orientation en milieu protégé.

Ces personnes sont issues de différentes institutions IME-IMPRO de l'Allier (voir liste ci-dessous), mais aussi du milieu ordinaire.

Aujourd'hui, notre établissement accueille :

- 84 % de personnes sortantes d'IME-IMPRO,
- 11 % de personnes issues du milieu ordinaire,
- 1% d'entreprise adaptée,
- 4 % issues d'autres ESAT ou Foyer de vie.

LISTE DES INSTITUTIONS PARTENAIRES

- IMPRO - IME

(Ex) IMPRO SANSSAT IME L'AQUARELLE BELLERIVE SUR ALLIER

- o IME LE RERAY AUBIGNY
- o IME LE ROCHER FLEURI SAINT-ANGEL
- o IME LA CLARTE MOULINS
- o IME CLAIREJOIE TREVOL
- o IME NEUVILLE VILLEFRANCHE D'ALLIER

- IME AUTRES DEPARTEMENTS :

- o IME DE SOLOGNE NANCAY (18)
- o IME LA RIBE GRAND BOURG (23)
- o IME LES ROCHES FLEURIES CHAMALIERES (63)

- ENTREPRISE ADAPTEE

- o Centre de Distribution à Domicile

- ESAT- FOYER DE VIE

- o ESAT LES ECLUSES PREMILHAT
- o FOYER DE VIE RUZIERE

- ESAT AUTRES DEPARTEMENTS

- o ESAT LES PAPILLONS BLANCS PROVILLE (59)
- o ESAT MONTESSON (78)

- MAISON FAMILIALE

- o SANT LEOPARDIN D'AUGY



## 2) Relations avec l'entourage

### *a. Relations avec l'utilisateur*

Un contrat de soutien et d'aide par le travail est proposé à chaque usager. Ce contrat est conclu pour un an et reconduit par tacite reconduction. Chaque usager dispose du livret d'accueil accompagné du règlement de fonctionnement et de la charte des droits.

L'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT est à l'écoute des usagers accueillis. Une évaluation est réalisée chaque année et un projet personnalisé est élaboré entre l'utilisateur, le moniteur d'atelier et si nécessaire le responsable légal.

Afin de mener à bien la mission confiée à l'ESAT, les usagers ont un droit d'expression qui se traduit dans le Conseil à la Vie Sociale, instance dans laquelle des représentants d'utilisateurs sont les porte-paroles en questionnant sur le fonctionnement.

Une boîte destinée aux questions est à la disposition des usagers au moment du déjeuner.

### *b. Relations avec les familles*

Chaque famille peut être rencontrée lors de l'admission de l'utilisateur pour un entretien et une visite des locaux. Cette rencontre leur est proposée soit le jour de l'arrivée, soit dans le mois qui suit l'accueil.

Au cours du séjour, chaque famille peut interpeller l'équipe pluridisciplinaire, dans une relation courtoise, pour évoquer tout problème ou questionnement lié à leur enfant.

Dans le sens inverse, en cas de nécessité, l'équipe pluridisciplinaire pourra questionner la famille afin de communiquer sur un sujet ou signaler une difficulté ou une information. Cette relation se fera soit par téléphone, soit sur le site de l'ESAT.

Une réunion annuelle avec l'ensemble des familles pourrait être envisagée afin de faciliter les échanges.

Si cela s'avère nécessaire, l'équipe pluridisciplinaire peut rencontrer le chargé de tutelle pour évoquer un sujet qui sera toujours nécessaire dans le cadre d'une évolution de l'utilisateur.

Des réunions de synthèse sont organisées dans le cas d'une situation où il est nécessaire de réunir les partenaires (personnel de la MDA, tuteur, personnel qui effectue le suivi social).

## IV. NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET ORGANISATION

### 1. Nature de l'offre de service

Le choix des activités de production ou de service dans un ESAT doit être réfléchi en fonction de différents critères :

Les capacités des usagers, leurs besoins pour trouver un équilibre de vie, une revalorisation de sa personne par le travail, une intégration dans la société, mais pour cela, il est nécessaire de procéder à une étude de marché sur les besoins d'un secteur environnemental local pour l'écoulement d'une production ou pour proposer des services.

La nature de l'offre

Du point de vue de l'utilisateur quel est le service rendu par la structure ?

L'accompagnement des usagers :

La mission première d'une structure ESAT est de créer des ateliers adaptés aux capacités du public qu'elle accueille.

Lorsque l'on parle d'activité dans un ESAT, on parle aussi de travail.

L'homme travaillant et l'homme communiquant sont deux chaînons solidaires dans la transformation en tant qu'être social.

Le rôle du personnel encadrant sera d'accompagner les personnes handicapées dans l'apprentissage d'un métier, de développer une motivation, de donner un sens au travail, de permettre l'expression et une manifestation de la personnalité grâce à la transmission d'un savoir-faire et d'un support technique.

Le réel souci est de trouver du plaisir dans le travail puisqu'on y passe le plus clair de notre temps, lutter contre la routine, la lassitude et l'oisiveté qui peuvent survenir après des échecs de vie scolaire, sociale ou familiale.

Le comportement de la personne s'en sent particulièrement affecté, développant des attitudes d'agressivité, de laisser-aller, une perte de confiance en soi, ainsi qu'une envie d'isolement par la diminution de communication et du contact humain.

Le choix de l'atelier n'étant pas toujours de la décision de la personne handicapée, il s'agit autant que possible d'y adjoindre une notion d'expression impliquée par la créativité, la revalorisation de la personne dans le savoir-faire au travers du travail et de faire partager ce ressenti auprès des personnes de son entourage.

L'utilisateur est souvent accueilli après une période de stage organisé entre l'établissement d'origine (s'il en existe un), l'utilisateur et l'ESAT. Quand un stage s'est déroulé dans de bonnes conditions, il est souvent proposé à l'utilisateur de retourner dans l'atelier dans lequel il a effectué son stage.

Il est organisé également des périodes avec le dispositif dénommé « MISPE » qui permet des mises en situation professionnelles en ESAT pour confirmer ou infirmer l'orientation.

Ayant eu la possibilité d'intégrer plusieurs ateliers, l'utilisateur rejoindra le secteur où il se sent le plus à l'aise, où ses capacités seront le plus mises en valeur.

Après des années d'expérience, les personnes qui auront acquis suffisamment d'autonomie dans leur métier pourront peut-être intégrer le milieu ordinaire.

Les activités proposées à l'ESAT de Saint-Hilaire sont choisies :

- Pour permettre de continuer les apprentissages effectués dans les établissements d'enfants et d'adolescents,
- Pour contribuer à l'économie locale du territoire,
- Pour répondre à des besoins.

Il s'agit des activités suivantes :

- La blanchisserie,
- La boulangerie,
- Le cannage et rempaillage de chaises,
- L'entretien des espaces verts,
- L'entretien des locaux,
- L'équipe polyvalente,
- Le maraîchage,
- La mécanique de matériels pour parcs et jardins,
- La menuiserie,
- La plâtrerie peinture,
- La restauration,
- La sous-traitance.

## **a. Définition des activités**

### **❖ Blanchisserie**

L'atelier blanchisserie accueille 10 personnes en situation de handicap (9 femmes et 1 homme) encadrées par une monitrice d'atelier.

La tenue de travail exigée est le port de blouse et de chaussures de sécurité. Des gants sont utilisés dans la zone « linge sale ».

L'activité blanchisserie porte sur des acquisitions de compétences telles que :

- Reconnaître les textiles (coton, synthétique), les couleurs (blanc, foncé) et décrypter les logos sur les étiquettes,
- Utiliser le matériel (machines à laver, séchoir, centrale vapeur avec table aspirante, calandre, balance, soudeuse).

La clientèle est diverse (particuliers, établissements médico-sociaux, entreprises, clubs sportifs, etc...).

L'activité encadrée par la monitrice d'atelier permet aux usagers de progresser dans un environnement de travail par la prise de conscience de la notion de travail et de ses contraintes : respect de l'autre, des règles d'hygiène et de sécurité.

La reconnaissance du client sur le travail réalisé valorise l'utilisateur qui prend confiance en lui sans crainte du regard de l'autre.

### **❖ Boulangerie**

L'atelier boulangerie emploie une personne en situation de handicap (1 homme) encadrée par un moniteur d'atelier.

La tenue de travail exigée est le port de tee-shirt et pantalon de restauration et des chaussures de sécurité.

L'activité boulangerie porte sur des acquisitions de compétences telles que :

- Aide à la préparation des produits,
- Vente au magasin,
- Entretien des locaux.

La clientèle est essentiellement des particuliers qui viennent au magasin mais nous fabriquons également pour des établissements médico-sociaux et de santé.

La difficulté dans cet atelier porte sur le fait que les usagers doivent savoir compter et rendre la monnaie avec l'aide de la caisse enregistreuse.

### ❖ *Cannage et rempaillage de chaises*

L'atelier Cannage et rempaillage de chaises emploie cinq personnes en situation de handicap (dont deux personnes qui ont des déficiences visuelles) (3 femmes et 2 hommes) encadrées par un moniteur d'atelier polyvalent. Ceci sous-tend que l'équipe soit en autonomie et que la surveillance soit dévolue à la monitrice sous-traitances qui se trouve à proximité.

La tenue de travail exigée est le port de blouse et de chaussures de sécurité.

L'activité Cannage et rempaillage de chaises permet à l'usager de découvrir, d'apprendre et de se professionnaliser sur un métier manuel, en se rapprochant le plus possible de la pratique rencontrée par l'artisan dans son milieu, sans les contraintes de production et rentabilité que celui-ci peut avoir. La clientèle est essentiellement des particuliers.

L'usager pourra pratiquer :

- Le cannage tissé ou chevillé de chaises, fauteuils : démontage de l'ancien cannage et réalisation du nouveau cannage,
- Le paillage de chaises, fauteuils : dépose de l'ancien paillage, réalisation du nouveau paillage en respectant le style utilisé par le précédent rempailleur, utilisation de différentes matières premières (herbe de mer, paille de seigle, herbe des marais).

Les cinq personnes en situation de handicap ont des postes de travail assis, répartis sur l'atelier, tous équipés pour recevoir des bâtis à canner ou rempailler, aménageables et réglables afin de respecter la posture et diminuer au maximum la pénibilité du travail. Le tout dans un atelier lumineux, calme avec tous les matériels utiles à la réalisation des différents travaux, ainsi que l'accompagnement et l'écoute du moniteur d'atelier dans les différentes étapes de la réalisation.

### ❖ *Entretien d'espaces verts*

L'atelier entretien d'espaces verts emploie 19 personnes en situation de handicap (19 hommes) encadrées par un éducateur technique spécialisé et deux moniteurs d'atelier.

La tenue de travail exigée est le port d'un bleu ou d'une tenue de travail adaptée et le port de chaussures de sécurité. Les usagers disposent également d'équipements de protection individuelle (gilet lumineux, casque, gant...)

De par la diversité de ses tâches, l'activité entretien d'espaces verts est un secteur qui convient bien à la mise en place d'ateliers en ESAT.

L'activité de cet atelier porte sur Le débroussaillage, la taille, la tonte, le nettoyage des terrains qui sont des travaux accessibles aux capacités d'un bon nombre de personnes en situation de handicap.

Les équipes ne comptent que 6 personnes et un encadrant car nous nous véhiculons dans des camions de 7 places avec des bennes auxquelles nous accrochons une remorque pour transporter tout le matériel. Nous avons une personne qui peut être en autonomie sur des travaux simples à réaliser sur le site.

L'activité est fortement mécanisée avec des autoportées, des tondeuses tractées, des débroussailleuses ou des tailles haies. Des outils manuels sont utilisés malgré tout pour la finition telle des brouettes, des râtaux.

La mécanisation de ces tâches permet de responsabiliser l'usager en plus de donner du confort de travail. La clientèle est diverse (particuliers, entreprises, collectivités locales).

### ❖ *Entretien des locaux*

L'atelier entretien des locaux emploie six personnes en situation de handicap (6 femmes) encadrées par les moniteurs d'atelier en restauration.

La tenue de travail exigée est le port de blouses et de chaussures de sécurité.

L'activité porte sur :

- L'entretien des locaux communs de l'ESAT et du Foyer d'Hébergement,
- La plonge,
- Le service à table (salles de restaurant des usagers, du personnel, des ouvriers).

Cette activité vient en soutien de l'activité restauration. Les usagers progressent dans un environnement de travail par la prise de conscience de la notion de travail et de ses contraintes : respect de l'autre, des règles de sécurité et de fonctionnement).

L'objectif de ces apprentissages est de permettre à l'usager de le rendre autonome dans son travail.

### ❖ *Equipe polyvalente*

L'atelier « équipe polyvalente » emploie six personnes en situation de handicap (6 hommes) encadrées par un moniteur d'atelier.

La tenue de travail exigée est le port de bleus de travail ou de tenues de travail adaptées et de chaussures de sécurité. Les usagers disposent également d'équipements de protection individuelle (gilet lumineux, casque, gants...)

L'activité de l'équipe polyvalente est diverse :

- Travaux d'espaces verts (tonte, taille, bêchage, entretien de massifs),
- Montage d'un barnum pour la Communauté de Communes en Bocage Bourbonnais,
- Divers travaux (montage de pièces, conditionnement, enlèvement de marchandises, transformation d'oranges pour une distillerie...)

La clientèle est aussi diverse que l'activité l'est.

Le moniteur d'atelier met en œuvre pour les usagers les outils nécessaires à l'intégration, l'épanouissement et la progression dans le travail.

Le rythme de travail et les objectifs sont propres à chacun des usagers selon leur souhait et leur capacité.

Le moniteur d'atelier amène les usagers à réaliser les chantiers avec un maximum d'autonomie aussi bien sur le site de l'ESAT que sur les chantiers extérieurs au contact de la clientèle.

### ❖ *Maraîchage*

L'atelier « maraîchage » emploie dix personnes en situation de handicap (1 femme et 9 hommes) encadrées par une monitrice d'atelier.

La tenue de travail exigée est le port de bleus de travail ou de tenues de travail adaptées et les chaussures de sécurité. Les usagers ont également des équipements de protection individuelle (gants, bottes, vêtement de pluie ...)

L'activité porte sur la production de légumes et de plants de légumes. Les tâches vont du semis à la récolte jusqu'à la commercialisation sur place et sur l'étal dans la boulangerie. Ce sont des tâches très variées qui nécessitent une aisance physique.

Cet atelier permet à chacun de travailler dans un environnement extérieur selon ses capacités intellectuelles et physiques et de s'épanouir dans l'accomplissement de travaux variés.

Un accompagnement est proposé, selon le projet personnalisé, pour acquérir des compétences en vente lors de la saison des plants ou tout au long de l'année grâce à l'étal qui se trouve en boulangerie.

### ❖ *Mécanique matériels parcs et jardins*

L'atelier mécanique matériels parcs et jardins emploie six personnes en situation de handicap (6 hommes) encadrées par un éducateur technique.

La tenue de travail exigée est le port de bleus de travail ou des tenues de travail adaptées et des chaussures de sécurité. Les usagers disposent également d'équipements de protection individuelle (gants, casque, lunettes de protection...)

L'activité mécanique matériels parcs et jardins est adossée à l'activité espaces verts dans les mêmes locaux.

Cet atelier a pour vocation d'entretenir et de réparer les équipements parcs et jardins des ateliers espaces verts et équipe polyvalente. La réparation porte principalement sur des interventions liées aux petits matériels.

L'activité a d'autres interventions telles :

- Le nettoyage intérieur et extérieur des véhicules
- La livraison pour l'atelier blanchisserie
- L'aide au montage du barnum de la Communauté de Communes en Bocage bourbonnais car ce montage nécessite deux équipes tant pour le montage que pour le démontage.

La clientèle est essentiellement des particuliers, des professionnels et bien sûr les ateliers de l'ESAT.

### ❖ *Menuiserie*

L'activité menuiserie emploie quatre personnes en situation de handicap (4 hommes) encadrées par un moniteur d'atelier.

La tenue de travail exigée est le port de bleus de travail ou des tenues de travail adaptées et des chaussures de sécurité. Les usagers bénéficient également d'équipements de protection individuelle (casque ...)

L'activité porte sur des productions artisanales :

- Usiner, transformer, fabriquer en petites séries à l'aide de gabarits d'usinage des pièces de bois ou objets, permettant aux novices de se familiariser avec les machines-outils. Cette approche permet à l'encadrant de s'assurer que les consignes de sécurité sont bien assimilées et respectées.
- Fabriquer et installer des menuiseries du bâtiment ou de petits meubles. Les productions proposées sont adaptées, en fonction de la progression de chacun, afin d'accompagner individuellement l'utilisateur.

De par sa complexité et sa dangerosité, ce métier ne peut s'adresser qu'à des personnes en situation de handicap léger.

La clientèle est essentiellement des particuliers ou des entreprises.

### ❖ *Plâtrerie peinture*

L'atelier plâtrerie peinture emploie six personnes en situation de handicap (1 femme et 5 hommes) encadrées par un moniteur d'atelier.

La tenue de travail exigée est le port d'un blanc de travail ou de tenues de travail adaptées et des chaussures de sécurité.

L'activité plâtrerie peinture porte sur des interventions diverses :

- Des peintures d'intérieur (murs, plafonds, fenêtres, radiateurs...),
- Des poses de papiers peints, toiles de verre,
- Des peintures extérieures (volets, portails...),
- De l'entretien de boiseries intérieures et extérieures,
- De la pose de revêtements de sols souples (linoléums, parquet flottant).

Cette activité s'inscrit dans l'apprentissage d'un métier socialement reconnu.

La clientèle est essentiellement des particuliers ou des établissements médico-sociaux comme l'ESAT et le Foyer d'Hébergement.



### ❖ *Restauration*

L'atelier restauration emploie six personnes en situation de handicap (1 femme et 5 hommes) encadrées par trois moniteurs d'atelier. Pour rappel ils doivent également gérer l'équipe d'entretien des locaux.

La tenue de travail exigée est le port de pantalon et veste de restauration et de chaussures de sécurité.

Les usagers sont répartis par poste de travail selon leurs compétences et leurs capacités physiques.

L'activité de cet atelier est diverse :

- Aide à la préparation des plats (entrées, viandes, légumes, desserts)
- Rangement des denrées alimentaires
- Plonge des matériels utilisés en préparation
- Aide au portage à domicile ou dans les entreprises

La clientèle est diverse et variée. L'activité de cet atelier est dense car il est ouvert toute l'année et le nombre de couverts est important.

### ❖ *Sous-traitance*

L'atelier de sous-traitance emploie seize personnes en situation de handicap (9 femmes et 7 hommes) encadrées par une monitrice d'atelier. Cet atelier comporte des personnes qui sont en temps partiel.

La tenue de travail exigée est le port de blouses et de chaussures de sécurité.

L'activité de sous-traitance porte sur des travaux diversifiés mais simples qui correspondent aux aptitudes et compétences des personnes handicapées dites « de bas niveau » et aux personnes vieillissantes ou ayant un handicap physique ne leur permettant pas de travailler au sein d'un autre atelier.

Les tâches portent sur des travaux de conditionnement, d'emballage, de mise en sachet, de pré-montage de couverts, de palettisation.

Ces travaux permettent aux personnes en situation de handicap d'organiser leur travail dans le temps et dans l'espace, de respecter les consignes de travail et de sécurité, les horaires, et de devenir plus autonome dans un travail d'équipe.

Ceci est important pour le bien être de chacun. Le travail de production exige un certain nombre de contraintes comme celles du délai et de la finition. Chaque usager apprend également que la qualité est indispensable pour que l'ESAT soit reconnu comme un vrai partenaire économique.

La clientèle est essentiellement des entreprises ou d'autres ESAT puisque nous adhérons au réseau ESAT de l'ex région Auvergne.

## ***b. Définition des prestations***

Hormis les prestations d'atelier, nous proposons des prestations afin de préserver le bien être des usagers.

### ***❖ Sur un plan médical***

Le médecin généraliste, qui vient une demi-journée par semaine, peut rencontrer en consultation dans son bureau tous les usagers qui en émettent le souhait.

De plus si les usagers n'ont pas de moyen de locomotion pour se rendre chez un spécialiste, ils sont pris en charge par l'aide-soignante qui intervient sur le Foyer d'hébergement.

La visite médicale avec le service interentreprises de la médecine du travail se déroule dans les locaux de l'ESAT.

Les moniteurs d'atelier sont formés pour les gestes de secours et sont sauveteurs secouristes du travail.

### ***❖ Sur un plan administratif***

La cadre administrative établit les dossiers de chaque usager. Les demandes dans les différents services sont préparées par ses soins.

### ***❖ Sur un plan social***

La cadre administrative, chargée des dossiers des usagers, peut leur apporter le soutien nécessaire dans les situations administratives ou les orienter vers le service compétent.

### ***❖ Sur un plan éducatif***

Chaque moniteur d'atelier doit prévoir les accompagnements nécessaires pour que les usagers acquièrent l'autonomie suffisante dans les tâches confiées. Pour l'évolution de chacun, un projet personnalisé est rédigé avec les usagers afin de mettre en place les accompagnements nécessaires. Un soutien peut être apporté également pour les actes de la vie quotidienne.

Un suivi est proposé avec les différents partenaires (organismes de tutelle, SAVS) afin de partager et d'apporter l'aide nécessaire dans chaque situation.

### ❖ *Sur un plan matériel*

Un service de transport est mis à la disposition de chaque usager qui en éprouve le besoin. Une participation est prélevée sur le bulletin de salaire. Chaque année elle est réévaluée et présentée au Conseil à la Vie Sociale.

Chaque usager peut prendre son déjeuner en salle de restaurant. C'est une cuisine traditionnelle avec un service.

## **2. Organisation interne de l'offre de service**

### ***a. Modalités d'admission***

Pour être admises à l'ESAT, les personnes doivent être en possession d'une notification d'orientation délivrée par la MDA, en cours de validité et précisant l'orientation vers ce type de structure.

L'ESAT de Saint-Hilaire privilégie l'embauche des ressortissants d'IME et IMPRO dans le cadre de l'amendement CRETON ainsi que les personnes domiciliées dans un secteur de proximité.

Une personne peut être admise au foyer d'hébergement sous réserve d'une place disponible, parce que son domicile familial est trop éloigné de l'établissement et suscite des problèmes de transport, parce que le milieu familial présente un danger ou parce qu'il n'y a pas ou plus de famille et la personne ne dispose pas d'une autonomie suffisante pour vivre en appartement.

### ❖ *Avant l'admission :*

#### Contact, visite, entretien

La candidature (lettre de motivation et copie de la notification CDAPH) est adressée par écrit à la Directrice de l'établissement soit par l'établissement d'origine (IME — IMPRO), soit par la personne en situation de handicap elle-même, sa famille ou son représentant légal. Si elle est conforme à notre agrément, le candidat est convoqué et reçu par la Directrice et son assistante pour un entretien qui a pour but de découvrir les motivations de la personne, de visiter l'établissement et ainsi observer les activités proposées dans les ateliers. Dans le cas contraire, un courrier est adressé pour signifier les motifs de non retenue de la candidature.

#### Stage

Avant de décider de "l'admission d'un usager, un stage de mise en situation d'une durée de 3 semaines est proposé par l'établissement afin de vérifier que l'usager trouve la réponse à ses attentes et peut s'adapter au nouvel environnement proposé sans difficultés majeures.

Le stage est formalisé par une convention, signée conjointement par la Directrice de l'ESAT, le stagiaire et/ou son représentant légal, ainsi que, lorsqu'il y a lieu, par l'établissement ayant présenté le stagiaire.

A l'issue de la période de stage, il peut être proposé :

- De mettre fin à l'accueil du stagiaire si le stage n'a pas été concluant,
- La mise en place d'une nouvelle période de stage lorsqu'il existe une incertitude quant aux possibilités d'intégration.
- La prolongation de l'accueil du stagiaire par une période d'essai.
- Une inscription en liste d'attente pour une admission future dans l'attente de la disponibilité d'une place.

### **❖ La période d'essai et l'admission**

Elle ne débute que lorsque l'orientation CDAPH est confirmée et fait l'objet d'un contrat de soutien et d'aide par le travail.

Le candidat acquiert alors le statut d'ouvrier à l'essai, pour une durée de six mois, renouvelable si nécessaire.

Son dossier administratif est constitué et toutes les démarches sont effectuées, à savoir :

- Envoi d'un courrier à l'usager confirmant l'admission, la date d'entrée, l'atelier concerné, les modalités du transport (pièces jointes : un livret d'accueil de l'ESAT, le règlement de fonctionnement, la charte des droits et libertés et la notice d'information sur la désignation de la personne de confiance, une liste de pièces à apporter, une liste du nécessaire pour l'atelier).
- Envoi d'un courrier aux compagnies de transport pour confirmer la date d'entrée, le lieu de ramassage et les coordonnées de l'usager.
- Une diffusion est établie en interne pour informer tous les services de :
  - La date d'entrée de la personne,
  - Son nom, prénom, adresse,
  - Sa provenance,
  - La durée de la période d'essai,
  - L'atelier concerné,
  - Le régime (1/2 pensionnaire — interne),
  - Le transport emprunté,
  - Toute autre information utile, pour que chacun puisse prendre les dispositions nécessaires.

Le jour de l'entrée, l'utilisateur apporte les documents demandés et est accueilli par l'assistante de direction. Les différentes démarches qui vont être entreprises lui sont expliquées et il est orienté vers l'atelier concerné.

Divers courriers administratifs peuvent alors être transmis aux organismes suivants :

- La MDA : information de l'entrée et demande d'envoi du dossier médical, éventuellement demande d'AAH et de carte d'invalidité,
- La CAF : avis d'admission,
- La CPAM : demande d'immatriculation (si nécessaire),
- L'utilisateur : information des congés durant la période d'essai,
- La mutuelle : bulletin d'adhésion.

Un rendez-vous est pris à la Médecine du travail pour la visite d'embauche.

Le contrat de soutien et d'aide par le travail est établi.

Un échéancier ainsi qu'une fiche de suivi du dossier administratif sont tenus pour assurer un bon suivi.

Le dossier est gardé au secrétariat de l'établissement, qui en préserve sa confidentialité. Sa consultation est réservée aux personnels encadrants concernés. Il peut aussi être consulté sur place par l'intéressé.

Lorsque l'utilisateur a reçu son premier salaire, une attestation est transmise à la CAF pour indiquer les éléments suivants :

- Garantie de ressources nette,
- Salaire net versé par l'ESAT (salaire direct) et son pourcentage par rapport au SMIC,
- L'aide au poste nette, afin de garantir les droits de la personne

A l'issue de la période d'essai, le moniteur référent de l'utilisateur établit un bilan et un dossier complet est transmis à la MDA (rapport de conclusions, formulaires MDA complétés, justificatifs) qui donnera son accord par retour d'une notification de décision stipulant le maintien en ESAT. Ensuite, l'admission devient définitive.

L'utilisateur ainsi que les services concernés, sont informés du maintien.

Un courrier est transmis à l'utilisateur pour l'informer de ses congés à l'issue de la période d'essai. Le dossier sera revu par la CDAPH au bout de la période décidée par cette même commission.

## **b. Volets techniques**

### **❖ *Projet de soins ESAT***

Les travailleurs de l'ESAT qui sont demi-pensionnaires peuvent venir voir l'aide-soignante le matin avant d'aller à l'atelier. (L'aide-soignante est présente à partir de 7h30)

A partir de 12h30 et ce jusqu'à 13h30, ils sont au foyer pour prendre leur repas. Si besoin, le personnel encadrant peut leur donner leur traitement (s'ils fournissent une ordonnance). L'aide-soignante est également là pour les écouter, régler dans la mesure du possible les conflits qu'il peut y avoir et s'ils font la demande, elle peut également prendre leurs RDV avec les spécialistes.

Pendant ce temps de repos, ils ont également accès à la salle de télévision, au billard, au baby-foot, au jeu de palets.

En fonction des besoins, ils peuvent voir le Médecin qui intervient un après-midi par semaine dans l'établissement. En cas de problème plus urgent, on leur conseille de voir leur Médecin traitant le soir lorsqu'ils rentrent.

En cas de problème de santé à l'atelier (douleurs abdominales, maux de tête, coupures, malaise...), les moniteurs appellent et en fonction de la gravité du problème ils font monter ou non la personne en situation de handicap au bureau médical. Lorsque qu'il y a une grosse urgence, les moniteurs appellent directement les pompiers ou le SAMU.

En ce qui concerne l'accompagnement des demi-pensionnaires pour les soins, ils sont théoriquement vus par la médecine du travail et emmenés aux examens de santé. On peut éventuellement prendre en charge ceux qui résident à Saint-Hilaire et/ou qui n'ont pas de moyens de locomotion. Pour les demi-pensionnaires, ils doivent gérer eux-mêmes leurs RDV ou se faire accompagner par leur famille, il en est de même pour les prises de sang.

### **❖ *Projet d'animation***

Durant les périodes de travail, l'animation n'est pas la priorité.

L'ESAT participe néanmoins à certaines journées organisées par une association regroupant plusieurs structures différentes, CAOJASC —Comité d'Allier pour l'Organisation de Jeux, d'Activités Sportives et Culturelles- entre autre. Les usagers de l'ESAT sont accompagnés, sur le temps de travail, aux différentes activités, telles la pétanque, le tennis de table, le tournoi de football...

### **❖ *Autre***

Chaque atelier peut organiser des sorties avec son équipe qui sont en lien avec leur activité ou qui peuvent être plus culturelles.

Le moniteur d'atelier en fait la demande sur un document, réservé à cet effet, en donnant toutes les explications (date, lieu, but, coût...) à la direction pour accord.

Puis au retour de la sortie, un compte-rendu est effectué avec son équipe et remis à la direction.

Chaque année, une manifestation est organisée en juin pour remettre les médailles du travail aux personnes en situation de handicap. Cette manifestation, en présence des familles des récipiendaires, permet de valoriser leur travail et de les mettre en valeur.

Chaque fin d'année, une journée festive est organisée pour l'ensemble des usagers de l'ESAT, accompagnés par leurs moniteurs d'atelier et les éducateurs du foyer.

### **c. Mode organisation interne**

#### **❖ Le projet personnalisé usager**

Dans le cadre de l'accompagnement personnalisé de l'utilisateur, l'établissement élabore avec lui un projet personnalisé. Il définit des objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Il est actualisé annuellement au moins et permet de mettre en place un programme d'action et de mesures dans les différents domaines des activités et de la socialisation. Il est toujours perfectible et peut être réajusté à tout moment en fonction des observations faites. Il nous oblige à faire une évaluation, un suivi et une amélioration de notre accompagnement.

Il se déroule en trois temps et se met en place avec l'utilisateur :

#### **- La préparation du projet :**

Un entretien a lieu pour mettre en place ce projet avec le moniteur référent et la personne actrice du projet, accompagnée si besoin d'un éducateur, de sa famille ou de son représentant légal. Il s'agit d'un échange, d'une discussion prenant en compte les souhaits, les observations faites durant la période précédente mais aussi les possibilités de l'ESAT. Des objectifs sont fixés prenant en compte les bilans d'évaluation et les demandes exprimées par la personne, voire de sa famille et son représentant légal s'il y a lieu. (Ci joint en annexe exemple grille d'évaluation.)

#### **- La rédaction du projet :**

Il contient un ou deux objectifs maximum, objectifs concrets, pratiques mesurables qui représentent une acquisition ou simplement un objectif de maintien des acquis, à caractère personnel ou professionnel, et qui soit à la portée de l'utilisateur. Pour atteindre ces objectifs, sont précisés : des actions à entreprendre, des moyens à mobiliser, des échéances, le ou les responsables pour leur mise en œuvre et les modalités d'évaluations. (Ci joint en annexe exemple de projet individuel)

- La réflexion et la maturation du projet :

Une fois le ou les objectifs précisés et le chemin tracé pour les atteindre, l'usager a le temps afin qu'il découvre, comprenne et intègre le travail nécessaire à la réalisation de son projet. Des allers et retours sont parfois nécessaires entre les phases de son projet. Un bilan annuel est réalisé avec chaque usager à partir de l'observation de la période écoulée, les objectifs sont évalués et réadaptés pour année suivante. L'usager doit pouvoir être acteur de son projet et formuler les attentes. Il est partie prenante de son projet.

### PROJET INDIVIDUEL N<sup>o</sup> (numéroter par ordre)

Nom et prénom :

Atelier :

Moniteur référent :

Evaluation du précédent projet : (s'il a eu lieu) Date :

Bilan du projet personnalisé précédent

--

### Descriptif du projet

	Objectif	Moyens	Mois et année d'évaluation
	Objectif à atteindre qui soit suffisamment concret pour être réalisable	Description des moyens humains et matériels qui seront mis en œuvre	A renseigner d'ici au maximum 12 mois

### Signatures

La Direction    Le moniteur référent

Le bénéficiaire

Le représentant légal



### ❖ *Place Bénévole/stagiaire*

La place du bénévolat à l'ESAT n'est pas très structurée.

Les bénévoles interviennent surtout dans le cadre de manifestation comme la journée Portes Ouvertes où ils aident dans l'encadrement des activités.

#### **d. Moyens matériels**

Chaque activité est hébergée dans un atelier soit ancien (ex-locaux du Centre de Rééducation professionnelle), soit récent que l'Association a construit ou réhabilité.

Chaque atelier bénéficie de vestiaires et de sanitaires. Les hommes et les femmes ont des vestiaires séparés.

En fonction des activités, nous avons du matériel professionnel et adapté à chaque métier.

### **3. Ancrage des activités dans le territoire : partenariat et ouverture**

L'ESAT est complètement ouvert dans la commune puisqu'aucun mur ne ferme la structure. Ceci permet une intégration complète et intéressante sur un territoire rural.

Les usagers et les habitants de la commune cohabitent en permanence. L'intégration est donc parfaite.

Nous avons des partenariats avec la commune, liés par des conventions, surtout pour les activités et/ou le prêt de matériel.

Notre partenariat s'étend également à des organismes tels que la Piscine Clairval de Cosne d'Allier pour l'utilisation de leur complexe et la Communauté de Communes Bocage en bourbonnais pour laquelle nous effectuons le montage de barnum.

Notre partenariat s'étend aussi aux établissements recevant de jeunes adultes maintenus en Amendement Creton. Nous les recevons en stage, d'une part, pour vérifier leurs aptitudes au travail dans les différents ateliers mis à disposition au sein de l'ESAT, encadrés par des moniteurs et, d'autre part, leurs compétences à s'adapter à un nouvel environnement. Un bilan sur chaque stagiaire est établi et peut lui permettre d'être embauché si une place est à pourvoir. Ce partenariat existe avec tous les IMPro du département et avec le Foyer de Ruzière à Bourbon l'Archambault.

Avec l'IME Le Réray, nous avons signé une convention de partenariat pour accueillir un groupe de six jeunes encadrés par leur monitrice d'atelier afin d'exécuter sur notre site un travail précis. Ceci permet à l'IME de mettre ses jeunes en situation de travail.

L'IME Le Réray fleurit la structure avec une facturation de leur prestation. Ceci permet à l'IME d'avoir un chantier éducatif et de prévoir les fleurs.

Un partenariat existe aussi avec le CRP La Mothe pour la formation professionnelle. Nous accueillons régulièrement des stagiaires afin d'évaluer leurs compétences en milieu protégé.

Avec l'hôpital Cœur du Bourbonnais, ce partenariat porte sur la fabrication et la livraison de pains et de viennoiseries dans leurs services.

Pour le Foyer d'Accueil Médicalisé la Roseraie, nous avons été partenaires avec les deux centres hospitaliers Cœur du Bourbonnais et de Bourbon l'Archambault pour favoriser l'ouverture de cette structure et permettre que nos usagers vieillissants puissent intégrer cette structure. Nous participons également à la fabrication et livraison des repas, l'entretien du linge des résidents et l'entretien espaces verts de la structure.

Une convention de partenariat avec le Centre hospitalier de Bourbon l'Archambault est en cours d'élaboration. Cette convention porte sur l'accueil médical de nos usagers pour un avis ou pour une hospitalisation dans le cadre de leur service de suite.

## V. LES PRINCIPES D'INTERVENTION

### 1. Les sources des principes d'intervention

#### ***a. Les principes fondamentaux de l'action de l'ESAT***

Le respect est le principe d'intervention primordial de L'ESAT de Saint-Hilaire, l'utilisateur restant au cœur des préoccupations de l'établissement.

Le respect peut être défini comme un état d'esprit et un comportement dans le rapport avec autrui. Il peut revêtir des formes différentes selon le contexte dans lequel il se situe. C'est avant tout reconnaître les différences. C'est aussi le respect de soi, des autres, du client, des entreprises partenaires, de la famille, du travail, du matériel, des règles de fonctionnement.

Respecter une personne c'est reconnaître sa citoyenneté, lui assurer dignité, intégrité et sécurité. C'est l'écouter afin de le connaître et de le comprendre, préserver sa confidentialité, sa vie privée, le valoriser dans le cadre de son activité professionnelle. C'est aussi l'accepter en tant qu'adulte à part entière, respecter ses croyances ou non croyances dans le cadre de la laïcité.

#### ***b. Les documents et références***

Nous suivons les recommandations de bonnes pratiques professionnelles ANESM et de la Haute Autorité de la Santé et le respect des droits et libertés individuels de l'utilisateur définis par l'article 7 de la loi 2002-.

Nos documents de références sont : livret d'accueil, chartre des droits et libertés des personnes accueillies, règlement de fonctionnement, contrat de soutien et d'aide par le travail, projet personnalisé, grille d'évaluation pour adapter le poste de travail à l'utilisateur,

Le conseil de la vie sociale permet de participer au fonctionnement de l'ESAT.

L'utilisateur bénéficie en plus d'informations et d'explications orales claires et compréhensibles sur ces questions au travers de son moniteur d'atelier et de l'équipe de direction.

La mise en œuvre de ces principes dans l'accompagnement de l'utilisateur

#### ***c. Développement de référentiels métiers***

La diversité des ateliers existants et des travaux à effectuer permet cet accueil de personnes ayant des niveaux de réalisation différents.

L'établissement propose actuellement un choix de onze ateliers (espace vert, maraîchage, blanchisserie, restauration, entretien des locaux, plâtrerie peinture, mécanique, menuiserie, boulangerie, cannage et sous-traitance) qui permet à chaque personne accueillie de trouver un secteur qui correspond à ses besoins et attentes.

Ces multiples ateliers offrent la possibilité aux travailleurs de pouvoir exercer des métiers très différents, avec pour certains, la volonté de faire évoluer leur carrière en intra-muros, notamment à travers un processus de formation interne.

La formation n'est pas toujours officialisée par un emploi du temps ou des horaires spécifiques, elle se fait de manière naturelle et continue dans le quotidien du cadre de production et selon les travaux.

Cette formation a une action sur la motivation de la personne. Elle est reconnue, valorisée, considérée et permet in fine à l'usager de fournir un meilleur travail avec plus d'assurance.

Les conditions de travail prennent en compte le potentiel physique, les compétences et assure la sécurité personnelle de chaque usager en adaptant chaque poste de travail.

#### ***d. Evolution et autonomie de la personne prise en charge***

L'autonomie sur le plan social prend des dimensions différentes selon les conditions de vie et d'hébergement de la personne. L'objectif est d'aider la personne à devenir indépendante autant que possible, à trouver des appuis, à savoir solliciter à bon escient, à intégrer des aides.

La recherche de l'autonomie intègre la protection au quotidien de la personne en prenant en compte toujours les risques professionnels. La personne en situation de handicap est très vulnérable sur le plan physique et psychique, les normes de sécurité doivent être adaptées. La recherche d'une plus grande autonomie implique un accompagnement et une sensibilisation à la notion de danger.

#### ***e. Socialisation de la personne***

C'est la capacité à s'assimiler à un groupe, à comprendre les règles collectives pour adapter son comportement. Pour l'ensemble des usagers cette socialisation en vue de son insertion se réalise au quotidien et dans l'action éducative par :

- L'organisation du travail permettant l'intégration des personnes au mieux de leur capacité,
- L'apprentissage de la vie collective,
- Des activités de soutiens,
- Tous les usagers occupent un véritable poste au sein d'un atelier au travers de différentes activités professionnelles,
- Le développement de la solidarité par le travail en équipe,
- Le projet personnalisé.

#### ***f. Réflexion éthique***

Les besoins fondamentaux de chaque usager doivent être accompagnés par nos équipes qui doivent tenir compte de l'expression de sa volonté et la reconnaître en tant que personne à part entière en respectant sa vie privée, sa vie sociale et familiale, et de ses besoins spécifiques.

## 2. La gestion des paradoxes

Face aux différents paradoxes rencontrés dans les ateliers, les moniteurs se positionnent sur une gestion individuelle avec une prise en compte des difficultés de chacun en partenariat avec la direction et les éducateurs du foyer. Ces paradoxes peuvent intervenir à différents niveaux : lors de l'orientation par la MDA, les placements des IME, le choix du maintien de l'usager en milieu protégé ou passage en milieu ordinaire, la prise en compte de la sexualité et de leur désir d'enfant etc...

Dans le cadre de la sécurité du travail, la gestion des paradoxes se fait en réunion par groupe, afin que chaque usager de l'atelier bénéficie des informations nécessaires pour une meilleure gestion de leur capacité de travail face au danger.

L'objectif est d'avoir le temps de faire des réunions périodiques pour pallier aux difficultés rencontrées c'est à dire une meilleure prise en charge de ces difficultés avec des moyens plus structurés et avec un partenariat extérieur lorsque la nécessité s'en ressent (exemples, les problèmes liés autour de la sexualité, autour de la maladie mentale).

L'E.S.A.T n'est pas un espace clos mais un milieu ouvert se rapprochant du milieu ordinaire. En cherchant à éviter la surprotection et le maternage excessifs, l'ESAT se donne pour mission d'aider, de soutenir et de susciter des progrès en permettant que chacun puisse se confronter à la réalité.

## 3. Les modalités de régulation

L'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT se réunit une fois par mois (2 h) en présence de la directrice ou de la cadre administrative chargée de la qualité, parmi les sujets abordés : l'organisation des services, les situations des travailleurs et stagiaires y sont évoquées et transcrites dans un compte rendu.

Les situations d'urgence rencontrées sont abordées dans un premier temps par le moniteur, celui-ci rend compte de la situation par voie orale à la directrice ou la cadre administrative chargée de la qualité.

L'équipe pluridisciplinaire du foyer, la famille, tutelle, curatelle ou le SAVS sont informés selon les cas rencontrés grâce au lien proposé par la cadre éducative du Foyer.

Des rencontres informelles pourraient compléter voire prévenir les situations.

## VI. PROFESSIONNELS ET COMPÉTENCES MOBILISÉES

### 1. Enjeux

L'ESAT est doté d'un personnel professionnel pour prendre en charge, sur tous les moments de travail, la population accueillie. Le tableau des effectifs est autorisé par l'Agence Régionale de Santé, autorité de tarification.

L'ESAT compte un personnel diplômé dans l'activité exercée ; par contre au niveau éducatif pur, peu de personnel a suivi une formation. A chaque fois que cela est possible, une demande de formation diplômante est formulée auprès de l'organisme paritaire (UNIFAF).

### 2. Descriptif

Les membres du personnel sont décrits ci-dessous ; l'équipe pluridisciplinaire est composée :

- D'une directrice,
- D'une équipe administrative,
- D'un médecin généraliste,
- D'éducateur technique spécialisé,
- De moniteurs d'atelier.

Le personnel est régi par l'Association d'Aide aux Personnes en Situation de Handicap Dr A. Lacroix (nouvelle dénomination) puisque le Président de l'Association a le pouvoir de recruter et de licencier.

Il est soumis aux dispositions de la Convention Collective du 31 octobre 1951.

Un règlement intérieur a été rédigé et communiqué à l'ensemble des personnels.

Chaque personnel est doté d'une fiche de poste. Un entretien annuel est organisé et mené par le supérieur hiérarchique de chaque personnel.

#### ***a. Personnel de Direction et Administratif***

Equipe composée de six salariés à temps partiel pour certaines (l'autre temps étant effectué sur le foyer d'hébergement) et à temps plein pour d'autres.

❖ **Poste de direction**

Assure la gestion et l'organisation générale du fonctionnement de l'ESAT. Sous la responsabilité du Président de l'Association gestionnaire, répond aux obligations réglementaires qui incombent à l'établissement.

❖ **Poste de cadre administrative niveau I**

Assure la fonction de développement de la qualité et de la gestion des risques. Elle remplace la Directrice en cas d'absence.

❖ **Poste de cadre administratif niveau I**

Effectue l'ensemble des tâches administratives, rédige certains comptes rendus de réunion, assure le suivi des personnes handicapées en préparant leur dossier et tous les documents en liaison avec les usagers, assure la coordination entre les usagers, les familles, le personnel en collaboration étroite avec la directrice de l'ESAT.

❖ **Poste d'agents administratifs**

La technicienne administrative effectue des tâches courantes (standard, bureautique, classement, accueil).

La comptable prépare les paies et effectue la gestion comptable de l'ESAT.

**b. Personnel technique**

Chaque atelier est doté d'au moins un moniteur d'atelier.

Pour l'entretien d'espaces verts, nous disposons d'un éducateur technique spécialisé.

❖ **Éducateur Technique Spécialisé**

A pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes accueillies par l'établissement, par la mise en œuvre des activités techniques dont il oriente le choix. Il participe à l'organisation du fonctionnement des ateliers et de la production.

Il peut encadrer plusieurs moniteurs d'atelier.

❖ **Moniteur atelier : une double mission**

Dite sociale car il a en charge d'adapter le rythme et les outils de production aux difficultés des personnes accompagnées (création de gabarit, gestion du temps adaptée et individualisée...). Il est amené également à gérer un groupe de personnes dans l'Etablissement ou à l'extérieur pour animer une activité de soutien (visite, sortie professionnelle, activité sportive du CAOJASC).

Dite économique car il a en gestion les marchés de production avec une équipe de travailleurs handicapés plus ou moins importante en fonction de l'activité. C'est une approche de groupe qui prend en compte la personne unique et son niveau de compréhension, de communication, son projet professionnel et ses objectifs.

**c. Personnel médical**

❖ **Médecin généraliste.**

Assure le suivi médical de chaque usager. Elabore le dossier médical pour la réorientation auprès de la Maison Départementale de l'Autonomie.

L'ESAT s'appuie sur des compétences extérieures.



## VII. OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DE PROGRESSION ET DE DÉVELOPPEMENT

En préambule aux évolutions possibles, l'ESAT de Saint-Hilaire s'appuie sur le projet associatif de l'Association d'Aide aux Personnes en Situation de Handicap Dr A. Lacroix -2015 à 2019.

Le projet associatif sera, bien entendu, mis à jour pour une durée qui s'étendra de 2020 à 2024.

Des valeurs fondamentales sont à souligner pour ne pas perdre de vue que l'ESAT est en perpétuelle analyse et réflexion.

Le projet associatif permet de déterminer les voix du développement de l'ESAT et de parfaire notamment la qualité des prestations proposées aux personnes en situation de handicap, en difficulté sociale et de santé.

Il est évident que des axes de progrès en matière d'offre de services, de qualité des prestations éducatives, pédagogiques, thérapeutiques et d'accompagnement sont en cours de réalisation ou prévus à court et moyen terme.

Le projet associatif a également annoncé les enjeux pour demain avec des évolutions majeures à anticiper.

Le projet associatif note que : « Les associations du secteur social et médico-social sont confrontées, depuis quelques années déjà, à plusieurs enjeux dont certains concernent directement notre association :

- L'obligation fondamentale de proposer un service de qualité et ce malgré des tensions et contraintes budgétaires de plus en plus éprouvantes.
- La nécessité de repenser l'offre par rapport aux besoins des publics, dans des logiques de parcours, et donc de services associés et complémentaires, plutôt que de manière cloisonnée et resserrée sur la seule notion d'institution.
- Compte-tenu des cœurs de métier de chacun, l'anticipation de partenariats opérationnels et financiers adéquats, de manière à répondre aux besoins sociaux sur le territoire, et ce de manière fluide et transparente pour nos publics.

Ces enjeux nous amènent naturellement à faire évoluer nos pratiques, notre organisation, nos partenariats locaux et notre vision à moyen terme sur les métiers que, demain, l'Association d'Aide aux Personnes en Situation de Handicap pourra être amenée à mettre en œuvre au service de nos publics et de leurs proches.

Notre nouveau projet associatif s'inscrit dans cette dynamique d'évolution. »

Dans un autre item du projet associatif, « l'Association d'Aide aux Personnes en Situation de Handicap Dr A. Lacroix se définit à but non lucratif, indépendante de tout pouvoir politique, économique, philosophique ou religieux.

Elle est également un acteur de l'économie sociale et solidaire sur son territoire, poursuivant un but d'utilité sociale, au profit de personnes en situation de fragilité.

Elle se définit enfin comme un acteur économique local, concourant à la solidarité et à la cohésion territoriale. Ses interventions se placent dans le cadre des besoins locaux. »

Pour terminer, l'Association d'Aide aux Personnes en Situation de Handicap Dr A. Lacroix démontre les finalités à l'offre de services dans une partie de son projet associatif.

« Une finalité : promouvoir une politique d'accompagnement, d'intégration, de socialisation et de soutien à toute personne en situation de handicap, tout au long de sa vie et de son parcours.

3 grandes missions :

- ✓ Proposer une offre de services de qualité et adaptée aux besoins,
- ✓ Promouvoir et défendre la dignité et les droits,
- ✓ Participer aux réseaux professionnels et développer les partenariats.

Pour une offre de services variée, englobant notamment l'insertion par le travail et l'hébergement, en direction des personnes en situation de handicap de tous âges. »

Ces rappels du projet associatif vont nous permettre d'expliquer les évolutions de l'ESAT dans les années à venir en conservant les valeurs fondamentales qui viennent d'être décrites.

Des orientations stratégiques, développées dans le cadre du projet associatif, portent principalement sur le développement des activités de production de l'ESAT.

C'est ainsi que l'ESAT de Saint-Hilaire, dans le cadre de son projet d'établissement, évoque les évolutions possibles et envisagées durant la durée du projet.

Les évolutions sont diverses et s'appuient sur des changements structurels.

Elles portent sur :

- ✓ Les activités de production,
- ✓ Les travaux et aménagements immobiliers,
- ✓ Les usagers.

L'ESAT de Saint-Hilaire a présenté dans le projet d'établissement la nature de l'offre de services proposée aux personnes en situation de handicap.

Les activités sont décrites dans cette partie « nature de l'offre ». Certaines d'entre elles seront réétudiées à court et moyen terme. Une réflexion sera envisagée pour savoir si l'activité est maintenue en l'état.

Il faut effectivement analyser l'activité pour savoir :

- Si elle est économiquement viable,
- Si elle correspond toujours à un besoin,
- Si elle répond aux compétences des personnes en situation de handicap,
- Si elle doit être améliorée, modifiée ou abandonnée.

L'ESAT de Saint-Hilaire a toujours apporté une écoute particulière aux finalités des activités mises en place sur le site. C'est ainsi que nous avons gagné notre popularité auprès des clients mais également auprès des personnes en situation de handicap et de leurs proches.

Le site de l'ESAT, situé en zone rurale, nous oblige à avoir une analyse plus fine du secteur marchand sur un territoire tel que le nôtre.

C'est ainsi que l'ESAT a proposé plusieurs activités tournées essentiellement vers la population d'un territoire rural avec une zone d'intervention de 15 à 20 km autour de Saint-Hilaire.

L'ESAT a également été à l'écoute des établissements d'éducation spéciale, avec lesquels il travaille. Les activités mises en place répondent et permettent d'accueillir les jeunes adultes en attente de place et orientés en ESAT.

Il faut effectivement rester vigilant et ne jamais laisser une activité fonctionner sans des évolutions concrètes et régulières.

Nos activités doivent s'adapter autant que faire se peut aux évolutions économiques du secteur. Il faut évidemment se donner les moyens financiers et humains pour apporter des améliorations qui sont toujours pour favoriser l'épanouissement et le bien-être des usagers.

Durant la durée du projet d'établissement, des évolutions des différentes activités actuelles se réaliseront.

Il se peut que certaines activités soient abandonnées, notamment si le moniteur d'atelier part en retraite par exemple, si cette activité n'est plus proposée dans les établissements d'éducation spéciale d'une part et si elles n'apportent plus de moyens financiers suffisants d'autre part car elles ne répondent plus à un besoin.

Pour le personnel encadrant, la mise en place de la GPEC permettra d'analyser les différents emplois et les compétences nécessaires. Le bilan social donnera une indication importante sur la lisibilité des départs. Ces deux outils sont en cours d'élaboration.

Le partenariat, que nous avons avec les différents établissements d'éducation spéciale, nous permet d'échanger sur les parcours des usagers.

Le partenariat dans le cadre de l'ABSIM permet également de mettre en place des échanges sur les parcours et également sur les besoins qui se font sentir.

Dans le cas de l'arrêt d'une activité, une réflexion en amont permettra de proposer une nouvelle activité. Des signaux annonciateurs de cet arrêt sont multiples.

Les bâtiments sont toujours réutilisables avec des aménagements intérieurs.

Pour étayer ces propos, nous avons un exemple :

« Nous avons une équipe de 15 personnes en situation de handicap qui travaillait en maraîchage. La culture de légumes est une activité pénible physiquement, peu lucrative et pas appréciée par tous les usagers. Suite à un besoin identifié, nous avons scindé l'équipe en deux avec la création d'une équipe polyvalente de 6 personnes en situation de handicap d'une part et une équipe de 9 personnes en situation de handicap en maraîchage d'autre part. Ce besoin portait sur des demandes récurrentes de travaux divers et variés qui n'étaient pas réalisables car nous n'avions jamais une équipe disponible pour le faire. Ces travaux pouvaient porter sur du bêchage de jardin, sur du montage de barnum ou sur des travaux de mise en déchetterie de sacs pilons. Nous avons profité de ce moment pour redéfinir les objectifs du maraîchage et recentrer son développement sur de la vente de plants. »

L'ESAT de Saint-Hilaire a constamment amélioré les activités proposées avec une recherche de partenaires.

L'embauche d'une salariée, Cadre administratif chargée du développement commercial et de la qualité, montre l'intérêt porté à cette mission en privilégiant toujours l'utilisateur, qui reste au cœur du parcours.

Tous les changements effectués sont toujours pour préserver le bien-être et l'épanouissement des personnes en situation de handicap.

L'ESAT se doit d'être un lieu d'inclusion. C'est un lieu qui permet de rassurer car les personnes accueillies peuvent souligner « qu'elles n'auraient pas leur place en milieu ordinaire ».

### **Etude de faisabilité d'une nouvelle activité « restauration »**

Le projet d'un nouvel atelier de restauration s'inscrit pleinement dans les propos cités ci-dessus.

Il permettra de répondre à cette inclusion d'une part et d'autre part il apportera un outil adapté aux personnes en situation de handicap accueillies ainsi qu'au personnel.

L'Association d'Aide aux Personnes en Situation de Handicap Dr A. Lacroix réfléchit à ce projet depuis plus de deux ans.

Pour être accompagné dans cette réflexion, l'Association a fait appel aux compétences du DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) qui a pour mission de favoriser la consolidation économique des structures du secteur de l'économie sociale et solidaire du territoire de l'Allier, développant des activités dites d'utilité sociale créatrices d'emploi.

Le DLA a signé une convention en novembre 2016 pour la réalisation d'une mission d'accompagnement individuel d'une structure d'utilité sociale.

Le DLA a mis en exergue les objectifs suivants :

- Accompagner les responsables dans la vérification des potentiels de développement de l'activité « restauration » pour faire un choix stratégique pour l'avenir de l'Association,
- Consolider le modèle économique de l'Association,
- Anticiper une organisation adaptée.

Dans le cadre de cette mission, le prestataire a été chargé d'appuyer les dirigeants associatifs dans la réalisation d'une étude de faisabilité :

- Réaliser un état des lieux de l'avancée du projet,
- Produire une évaluation dans sa dimension sociale, économique et organisationnelle,
- Analyser l'adéquation entre les besoins, la rentabilité économique ainsi que l'impact organisationnel interne,
- Calibrer une offre de service globale cohérente et répondant aux besoins du territoire.

Les conclusions de l'accompagnement sont les suivantes :

### **Points forts :**

- ✓ Fort soutien du projet de restaurant par le Conseil d'Administration et son président
- ✓ Intérêt du projet pour l'établissement et pour la région
- ✓ Ancrage local et solidité de l'ESAT
- ✓ Accueil favorable du projet par le public et les clients potentiels
- ✓ Création d'un nouveau restaurant ne nécessitant pas la fermeture de la cuisine actuelle.

### **Points faibles :**

- ✓ Investissements élevés que nous avons inscrits sur la partie commerciale ; il faut présenter un plan de financement incluant les dépenses liées à l'immobilier sur la partie sociale de l'ESAT.
- ✓ Délais de réalisation longs, notamment liés au temps de montage des dossiers
- ✓ Changement complet du fonctionnement de l'équipe de cuisine qui devra être anticipé.

L'activité de restauration est une activité très importante dans le cadre de l'ESAT car elle permet d'être tournée vers l'inclusion de par son ouverture sur l'extérieur tant au niveau des fabrications que des livraisons.

A ce jour, l'activité « restauration » occupe six à sept personnes en situation de handicap encadrées par trois moniteurs d'atelier.

Les locaux de cette activité se déclinent ainsi :

- Cuisine permettant la préparation chaude
- Pièce pour les préparations froides très exigüe
- Plonge et locaux annexes
- Lieux de stockage sec et chambres froides situés au sous-sol
- Salles de restaurant dont deux utilisées par les 94 personnes en situation de handicap
- Deux véhicules frigorifiques

L'offre de restauration est variée comme décrite ci-dessous :

**Restauration sur site :**

- Pour les 94 personnes en situation de handicap qui déjeunent du lundi au vendredi
- Pour les 20 salariés qui déjeunent du lundi au vendredi
- Pour les 35 résidents qui dînent du lundi au jeudi et pour une quinzaine d'entre eux du vendredi au dimanche
- Pour les salariés qui dînent du lundi au dimanche lors de la prise en charge du dîner de la population accueillie par le foyer d'hébergement
- Pour des repas ouvriers dans une salle pouvant contenir une trentaine de convives
- Pour des groupes sur réservation

**Restauration livrée :**

- Pour les personnes âgées de la commune de Saint-Hilaire et des communes environnantes (Buxières les Mines, Gipy, Meillers, Saint-Aubin le Monial) en liaison chaude du lundi au dimanche midi. Cette activité concerne entre 16 et 20 clients.
- Pour les Comités d'Entreprise de deux entreprises situées à Bourbon l'Archambault et à Saint-Aubin le Monial. Une soixantaine de salariés sont concernés par les différentes formules proposées (plat seul ou entrée et plat ou plat et dessert ou entrée, plat, dessert) du lundi au vendredi midi.
- Pour les 16 résidents du Foyer d'Accueil Médicalisé « La Roseraie » à Buxières les Mines du lundi au dimanche midi et soir.

**Service traiteur :**

Une carte de plats à emporter est également proposée aux clients de l'ESAT. Ces derniers ont la possibilité de commander et viennent ensuite retirer leurs commandes en fin de semaine. Dans le cadre du transport des marchandises, des containers sont prêtés aux clients.

L'activité traiteur se déroule sur toute l'année du lundi au dimanche.

Au vu de cette activité décrite ci-dessus, des difficultés se sont fait sentir et ne nous permettent pas d'évoluer tant en quantité, qu'en développement de nouvelles préparations.

La situation a permis de définir les différentes problématiques :

- Les locaux actuels ne permettent pas aux personnes en situation de handicap de bénéficier de conditions de travail adéquates pour exercer leur activité quotidienne. Cela est en outre souligné par les services de la Direction de la Cohésion Sociale (dans le cadre de leur visite liée aux services vétérinaires) qui émettent à chacun de leur passage des points faibles sur les locaux et leur vétusté.
- Par ailleurs, le lieu de stockage se trouve au sous-sol ce qui engendre :
  - Des difficultés quant aux livraisons de matières premières ou de retraits de commande traiteur
  - Une obligation pour le personnel d'emprunter l'ascenseur
- Concernant la zone de préparation, et plus précisément la salle de préparation froide, l'espace est insuffisant pour accueillir plus d'une personne à la fois.
- Alors que la demande est présente, l'accueil de plusieurs groupes, le même jour, dans la salle de restaurant n'est pas possible du fait de son manque de volume.
- Le positionnement du restaurant, en retrait du bord de route et situé sur la place de l'église, occasionne une perte de visibilité et de clients potentiels notamment pour les personnes de passage ou qui traversent le village de Saint-Hilaire au moment de l'heure du déjeuner.
- La cuisine actuelle et le matériel datent de 1999. Les locaux sont vétustes et le matériel nécessite des changements ou des réparations qui deviennent conséquentes.

A ce jour, les emprunts sont terminés ainsi que l'amortissement des travaux et du matériel.

Suite à cette analyse, un constat a été posé comme suit.

Face à la configuration actuelle des locaux, des travaux d'agrandissement de l'existant ne sont pas envisageables.

L'impossibilité d'agrandir conduit donc naturellement à s'orienter vers la construction d'un nouveau bâtiment qui abriterait l'atelier cuisine et ses dépendances mais aussi la salle de restaurant.

Il est judicieux de conserver cette activité et de ne pas la sous-traiter à un organisme adapté car l'ESAT perdrait l'avantage de l'activité de production de l'ESAT d'une part et d'autre part il n'y aurait aucun intérêt pour les personnes en situation de handicap qui travaillent sur cette activité. Il faut avoir à l'esprit

que cette activité cuisine offre aux personnes en situation de handicap une validation des apprentissages effectués en IME ou Impro.

Un vrai métier est confié à ces personnes en situation de handicap. L'ESAT de Saint-Hilaire joue pleinement sa mission « d'offrir une insertion professionnelle et sociale adaptée aux besoins des personnes handicapées adultes qui ne peuvent momentanément ou durablement travailler ni dans les entreprises ordinaires, ni dans les entreprises adaptées, ni encore exercer une activité indépendante. »

L'ESAT de Saint-Hilaire, dans cette activité de restaurant, permet de donner une opportunité aux personnes en situation de handicap pour qu'elles travaillent dans un milieu moins protégé comme le milieu ordinaire.

L'ESAT agit donc pour une société plus inclusive au niveau professionnel.

Les personnes accueillies en ESAT travaillent et développent donc des compétences, des savoir-faire et des savoir-être afin de pouvoir s'intégrer dans un secteur adapté ou ordinaire.

Enfin cette activité est lucrative.

Par ailleurs, la création de lien (maintien à domicile des personnes âgées) et la réponse à des besoins variés viennent renforcer l'utilité de maintenir et de développer l'activité de restauration traditionnelle de l'ESAT de Saint-Hilaire.

Le constat a été établi que l'offre de restauration proposée dans les communes environnantes de Saint-Hilaire est pauvre.

La localisation de Saint-Hilaire au centre du département, à égales distances des trois villes du département, est un véritable atout en terme de positionnement.

Une étude de marché a été élaborée afin de confirmer la nécessité de construire un nouveau restaurant. Dans le cadre de cette étude, un questionnaire a été élaboré et envoyé à un échantillonnage de 400 personnes, ciblées et représentatives des clients actuels.

Ce questionnaire a également validé les besoins en restauration tant sur un plan qualitatif que quantitatif.

Les commentaires ont prouvé un réel engouement pour le projet.

Les résultats des questionnaires, avec un taux élevé de réponses, ont permis de conclure :

- ✓ Au professionnalisme de l'ESAT,
- ✓ A l'intérêt pour les plats à emporter et la partie traiteur,
- ✓ A l'intérêt pour l'accueil de groupes,
- ✓ A des fréquentations régulières,



Une analyse a été réalisée également au niveau de l'offre de restaurants déjà en place autour de Saint-Hilaire.

Peu de restaurants sont présents sur le territoire pour répondre à l'ensemble des besoins exprimés.

Pour les repas ouvriers, il ressort que l'ESAT de Saint-Hilaire propose des menus à un prix moins élevé et avec des plats divers et variés.

Pour les clubs et groupes, peu de restaurants ont la capacité d'accueil, d'où l'intérêt de développer ce créneau de clients potentiels pour l'ESAT de Saint-Hilaire.

Les clubs des aînés font déjà partie des groupes accueillis par l'ESAT de Saint-Hilaire et ce sans communication préalable de l'existence du restaurant.

Le nouveau restaurant sera proposé à d'autres groupes grâce à une communication régulière et variée.

De plus le nombre de places assises prévues dans le restaurant est calculé pour recevoir plusieurs clubs simultanément en leur proposant la possibilité d'être partiellement ou totalement isolé dans une ou plusieurs alcôves.

Nous proposerons également lors des accueils de groupes la possibilité de visiter les autres ateliers de l'ESAT afin de communiquer et de promouvoir les autres activités.

Nous avons ciblé également la clientèle des curistes. Nous leur proposons déjà depuis plusieurs années la visite de certains ateliers par le biais de l'office du tourisme de Bourbon l'Archambault. Ces visites nous permettent d'expliquer le fonctionnement d'un ESAT et de faire découvrir notre région. Nous souhaitons donc leur proposer cet accueil dans notre restaurant car les curistes souhaitent faire du commerce. Durant leur séjour de trois semaines, les curistes cherchent des possibilités de restauration proches de leur lieu de vie.

Notre salle de restaurant actuelle n'est pas visible de la rue et ne bénéficie d'aucune publicité à l'extérieur. La construction du nouveau restaurant se fera sur un terrain appartenant à l'Association, situé en bord de route de la D1 qui dessert le département d'est en ouest, de St Pourçain sur Sioule à Lurcy Lévis.

Cette route est très empruntée. L'ESAT de Saint-Hilaire est effectivement situé au centre du département avec un positionnement intéressant en terme de réduction de temps de déplacement lors des rassemblements. Depuis plusieurs années, nous proposons des formules : tenue de réunions avec un accueil (produits de la boulangerie) et une restauration le midi.

Cette formule connaît un franc succès mais la configuration actuelle des locaux limite fortement l'exploitation et les éventuelles retombées de cette activité complémentaire.

Le besoin existe et est repéré mais les locaux actuels ne permettent pas de répondre de manière optimale à cette demande.

La sortie d'autoroute de Montmarault se trouve à 20 kms environ de Saint-Hilaire. C'est ce qui nous a permis de signer une convention avec l'organisme de formation, ITSRA, de Clermont-Ferrand pour accueillir des stagiaires en leur proposant une salle de réunion et une restauration sur le site.

L'avantage de la cuisine traditionnelle que nous proposons à ce jour permet aux personnes en situation de handicap de travailler en restauration.

Les tâches demandées sont des tâches simples, à base de produits frais. Les personnes en situation de handicap peuvent réaliser les pluches des légumes, les préparations froides, les cuissons de certaines viandes et des légumes et les préparations de desserts simples sans oublier la plonge et l'entretien des locaux.

Il ne faut pas oublier la partie service qui est également travaillée avec les personnes en situation de handicap. Nous leur apprenons à mettre le couvert, à servir et à desservir. Des difficultés sont pointées car la cuisine est très éloignée de la salle de repas et il faut veiller à maintenir la chaleur des assiettes.

Pour conclure sur cette étude menée avec le DLA et le consultant mis à notre disposition pour finaliser ce projet, il ressort donc que le projet est réalisable.

A ce jour, l'activité restauration se trouve dans des locaux exigus et dans un lieu qui aurait besoin de travaux importants. Malheureusement, il n'est pas possible d'entreprendre ces travaux de rénovation et d'agrandissement. Le matériel utilisé est vétuste et à court terme aura besoin d'être changé.

Entre le développement de l'activité sur l'extérieur et les besoins en interne importants, la décision de construire un nouveau restaurant fonctionnel et visible par la clientèle s'impose. L'ancienne cuisine permettra de maintenir l'activité durant les travaux.

### **Projet « nouveau restaurant »**

Une construction neuve sur un terrain appartenant à l'Association gestionnaire est prévue pour le nouveau restaurant.

L'emplacement est situé au bord de la route départementale traversant la commune. Cette route rejoint Saint-Pourçain sur Sioule d'un côté et Lurcy Lévis de l'autre. Il profite également de la proximité de l'autoroute Paris-Clermont-Ferrand via la sortie Montmarault.

Le restaurant est donc visible de la clientèle de passage et bénéficie d'un nombre de places de stationnement important.

Ce projet a bénéficié d'une longue phase de réflexion pour arriver à une maturité suffisante pour qu'il soit réalisable. Il fait suite à plusieurs constats, tels que : l'activité ne peut plus évoluer dans la

configuration actuelle des locaux et la question se pose de savoir comment le personnel réussit-il à produire autant de prestations de qualité dans un lieu aussi petit.

Le nouveau restaurant présente de nombreux intérêts tant sur le plan interne que sur le plan externe.

### Activité support pour les personnes en situation de handicap

La mission première de l'ESAT est d'accueillir des personnes en situation de handicap et de leur proposer une activité productive adaptée à leur handicap.

En général, les personnes accueillies viennent d'établissement d'éducation spéciale dans lequel elles bénéficient d'apprentissages adaptés à leurs difficultés.

Plusieurs structures de l'Allier, accueillant des adolescents, proposent l'activité cuisine à leurs élèves et les formes pour travailler soit en milieu ordinaire, soit en milieu protégé et notamment en ESAT.

A ce jour, plusieurs ESAT sur le département de l'Allier pratiquent l'activité de restauration mais avec des différences entre chaque structure.

Grâce aux apprentissages dispensés dans ces structures, les personnes qui travaillent à l'ESAT de Saint-Hilaire contribuent à l'équilibre économique de l'établissement.

A ce jour les personnes en situation de handicap, qui travaillent sur cette activité, aident le personnel dans différentes tâches, telles la pluche de légumes, la vaisselle, le rangement du matériel de cuisine, la préparation de plats simples, le nettoyage des locaux, la réception et le rangement des denrées alimentaires. Le projet personnalisé des personnes en situation de handicap permet de confirmer le souhait de travailler dans cette activité.

L'activité actuelle justifierait l'accueil d'autres personnes en situation de handicap. Notre partenariat avec les établissements d'éducation spéciale permet également de proposer des stages en restauration. Mais c'est difficilement envisageable en raison du manque de place dans les locaux.

Lors de repas de groupes, l'équipe est renforcée par des usagers travaillant dans d'autres activités, intéressés pour être en restauration et dont le projet personnalisé confirme cet intérêt.

### Chiffre d'affaires

L'activité restauration a eu un développement important avec un chiffre d'affaires qui représentait 30 à 40 % du chiffre d'affaires total de l'ESAT de Saint-Hilaire.

L'équipe de moniteurs d'atelier, composée de trois personnels, est complètement remaniée puisque des départs ont eu lieu pour des raisons diverses (départ à la retraite, problème de santé et réorientation dans une nouvelle activité).

La nouvelle équipe, composée de trois membres, a essayé dans un premier temps de maintenir la qualité. La clientèle a testé les prestations. La reprise se fait sentir car, suite à un remaniement complet de l'équipe, il faut du temps pour que la clientèle reprenne des habitudes et fasse confiance aux prestations proposées.

Cette activité plaît car elle a un bon rapport qualité/prix.

Les repas ouvriers proposés sont de bonne qualité à un prix raisonnable. A ce jour, nous n'avons que le « bouche à oreille » comme moyen de communication. Toutes les demandes ne peuvent pas être satisfaites par manque de place.

#### Débouchés pour les autres activités

Les autres activités de « bouche » en lien avec la restauration sont également touchées par le projet.

#### **Le maraîchage :**

Production de légumes, de plantes aromatiques et de plants.

Les plats à base de légumes sont réalisés en priorité avec des produits en provenance des cultures de l'atelier maraîchage de l'ESAT. Ce circuit court limite les intermédiaires et offre à l'atelier cuisine des produits de qualité (production en méthode raisonnée). En outre, le fait de consommer des produits confectionnés par l'équipe maraîchage apporte une valorisation et une reconnaissance importante aux personnes en situation de handicap.

#### **La boulangerie :**

Production de pains classiques et spéciaux, de spécialités salées et de pâtisseries.

Le pain et les pâtisseries réalisées sont tout aussi bien à destination des particuliers que des clients du restaurant. En effet, chaque midi, les repas sont servis avec le pain produit par l'atelier boulangerie. Pour la pâtisserie, des desserts sont proposés aux clients du restaurant de l'ESAT lors de demande de repas améliorés.

### Activité globale de l'ESAT

L'ensemble des activités de l'ESAT assure à l'établissement une présence appréciée sur le territoire et au plus près des besoins de la population.

Afin de satisfaire toujours davantage ses clients, l'ESAT de Saint-Hilaire adresse une fiche « enquête de satisfaction » à chaque client afin de mesurer leur degré de satisfaction d'une part et d'envisager des améliorations d'autre part.

Ces fiches touchent surtout la partie traiteur et ont souvent des réponses très positives avec des commentaires d'encouragement.

Nos activités sont surtout destinées aux clients particuliers.

L'ESAT de Saint-Hilaire a toujours fait le choix de satisfaire au mieux les besoins des particuliers résidant sur le territoire en leur proposant des services alliant qualité de vie et milieu rural.

### Questionnaire

Un large panel a été consulté quant à l'installation d'un restaurant à Saint-Hilaire.

Le résultat de ce questionnaire encourage dans cette direction.

Une réponse favorable aux attentes mises en évidence dans le questionnaire par nos clients actuels est envisageable.

Une réflexion a été menée en lien avec les commentaires apportés dans le questionnaire afin de travailler sur la diversification des formules repas proposées.

### Projet économique

Ce projet représente un apport conséquent en termes de rayonnement et de valeur ajoutée sur le territoire local.

L'étude montre une augmentation du nombre de repas grâce à ce nouveau projet accompagné d'une communication à l'égard des groupes et des clubs souhaités.

Ce n'est pas la création d'une activité nouvelle mais l'amélioration d'une activité déjà existante qui est connue et reconnue.

L'offre de restauration sur le secteur de Saint-Hilaire et ses environs est peu développée de notamment pour la partie liée à l'accueil de groupes. Le nouveau restaurant dispose d'une salle de réunion jouxtant la salle de restaurant apportant ainsi un argument supplémentaire pour les groupes qui souhaitent se réunir avant ou après le déjeuner.

### Emplois

Au vu de l'activité grandissante et du développement, l'ESAT de Saint-Hilaire va être amené à proposer à des usagers de rejoindre l'activité de restauration s'ils le souhaitent et si c'est prévu dans leur projet personnalisé.

De nouvelles embauches sont réalisables en fonction des temps partiels travaillant dans l'ESAT. Afin de compenser ces temps partiels, il est possible d'étudier la faisabilité de nouveaux accueils dans la partie restauration, soit en préparation, soit en service, soit en entretien des locaux.

Pour le personnel, trois moniteurs d'atelier sont présents sur l'activité. L'amélioration des conditions de travail, avec des locaux adaptés, ne devraient pas pour l'instant augmenter la charge de travail.

Si l'activité accroît fortement, la question du recrutement de personne supplémentaire se posera à nouveau afin de maintenir les conditions de travail optimum et le niveau de qualité proposée aux clients. Cette embauche se justifiera sur la partie commerciale de l'ESAT ou avec un redéploiement du personnel en cas de départ en retraite.

### Animation locale

Pour la commune de Saint-Hilaire et les communes environnantes, l'installation d'un restaurant est également bénéfique. Cela représente un commerce supplémentaire contribuant à stimuler les ventes de l'épicerie située au centre bourg, faire connaître le territoire rural agréable à visiter.

Une convention peut être signée avec la commune, d'autres collectivités ou associations, pour l'utilisation des locaux de l'ESAT en dehors de ses heures d'ouverture.

### Projet

Un nouveau bâtiment fonctionnel va être construit avec une capacité d'accueil de 200 couverts.

La cuisine permettra la possibilité de fabriquer pour les repas pris sur place et livrés d'une part et pour la partie traiteur. L'ancienne cuisine deviendra une cuisine relais avec une livraison en liaison chaude et/ou possibilité de remise en température ; cette livraison sera effectuée par la nouvelle cuisine.

La salle de restaurant propose une capacité d'accueil de 200 places soit en totalité à l'intérieur, soit en panachant la possibilité sur les terrasses.

Des parois modulables sont prévues afin de cloisonner en partie certaines alcôves du restaurant.

Une salle de réunion jouxtant la salle de restaurant d'une capacité d'au moins 40 personnes est également prévue afin de faciliter l'accueil et la restauration de groupes.

Afin d'accueillir dans les meilleures conditions les clients du futur restaurant, un parking a été prévu en disposant également des places pour personnes à mobilité réduite à proximité de l'entrée du restaurant.

Le parc situé vers le maraîchage et à gauche du restaurant va être aménagé afin de proposer un espace agréable propice à la balade et à la découverte des activités de l'ESAT. Il offrira également un lieu de tranquillité pour prendre un repas.

Le restaurant sera ouvert chaque midi du lundi au vendredi et le samedi midi sur réservation.

Le menu du jour comprend : une entrée, un plat, un fromage et un dessert avec vin et café compris à un prix raisonnable.

D'autres menus peuvent être proposés, sur demande, avec un tarif adapté. D'autres prestations peuvent être étudiées avec un devis dans le cas d'une demande exceptionnelle.

L'ESAT de Saint-Hilaire utilise des matières premières locales de qualité. Pour le pain et les légumes, l'ESAT est autonome et privilégie sa production locale.

### **Le vieillissement de la population accueillie :**

L'ESAT de Saint-Hilaire, ouvert depuis 1992, voit sa population vieillir.

Chaque personne en situation de handicap est évaluée par son moniteur d'atelier dans le cadre de son accompagnement personnalisé.

Des solutions sont proposées et des réponses adaptées sont mises en place.

Des temps partiels sont mis en place dans les différents ateliers, en fonction de la pathologie de la personne, en tenant compte de leurs souhaits et de leur projet personnalisé.

Les temps partiels sont proposés tous les jours en diminuant le temps de travail ou un jour sur deux.

Le temps dégagé est pris en charge soit par la famille, soit sur le foyer d'hébergement, soit par la personne elle-même car elle est autonome dans un logement.

Des stages sont organisés également afin d'évaluer les compétences et les potentialités en préconisant l'accueil de jour.

Les demandes sont présentées devant la CDAPH pour valider. En préambule, des synthèses sont organisées avec les différents partenaires et services concernés par le parcours de la personne.

Si le vieillissement de la personne ne permet plus son accueil en ESAT, une demande de réorientation est établie soit en direction d'un foyer de vie ou un foyer d'accueil médicalisé selon les souhaits et les besoins de la personne.