



*Association Normande d'Entraide  
aux Handicapés Physiques*

---

---

**ESAT-ANEHP**  
**Foyer Auguste Lebarbanchon**  
*[www.cat-anehp.net](http://www.cat-anehp.net)*  
**Projet d'établissement**

*Juin 2007*

## . Table des matières

Introduction :.....	4
1.Méthodologie :.....	4
2.Le contexte.....	5
2.1.Rappel historique.....	5
2.1.1.De 1963 à 1972 : Installation des ateliers :.....	5
2.1.2.De 1963 à 1978 : Le foyer d'hébergement :.....	5
2.1.3. En 1972, création d'un atelier « en dur » :.....	6
2.1.4.Achat du « Rialto » :.....	6
2.1.5. Inauguration du foyer d'hébergement :.....	6
2.1.6. Construction d'un atelier sur la zone artisanale :.....	6
2.1.7. Mixité et création d'un FJT avec l'office HLM de Saint-Lô :.....	6
2.1.8. Création de l'atelier « Peinture ».....	6
2.1.9. Création de la résidence « Aube Nouvelle » :.....	6
2.1.10. Médailles du travail :.....	7
2.1.11. Acquisitions et extensions du CAT :.....	7
2.2.population concernée.....	7
2.3.Un ESAT et son foyer d'hébergement, un seul projet.....	8
2.4.cadre juridique.....	8
2.4.1.Loi du 30 juin 1975 et circulaire 60 AS du 31 octobre 1978.....	8
2.4.2.Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale :.....	8
2.4.2.1.Conseil de la vie sociale et participation des usagers :.....	9
2.4.2.2. Livret d'accueil :.....	9
2.4.2.3.Le contrat d'aide et de soutien et le projet individuel :.....	9
2.4.2.4.Le règlement intérieur :.....	9
2.4.3.Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.....	10
2.4.4.Le décret 2006-703 du 16 juin 2006.....	11
2.4.5.Le décret 2006-1752 du 23 décembre 2006.....	11
2.5.liens avec les partenaires.....	11
3.Définition de l'action menée en direction des personnes accueillies.....	11
4.Organisation.....	12
4.1.Fonctionnement de l'ESAT.....	12
4.2.Fonctionnement du foyer.....	13
4.3.Concertation et participation (réunions).....	14
4.3.1.Conseil d'administration.....	14
4.3.2.Comité de gestion.....	14
4.3.3.Conseil de la vie sociale.....	15
4.3.4.Association « Le Trèfle ».....	15
4.3.5.Commissions tripartites ou bipartites.....	15
4.3.6.Réunion pédagogique.....	15
4.3.7.Réunions de service.....	15
4.4.personnel.....	16
4.4.1.Organigramme.....	16
4.4.2.Les services généraux.....	16
4.4.3.Les ateliers de production et le rôle des moniteurs d'atelier.....	17
4.4.3.1.Les ateliers d'artisanat :.....	17
4.4.3.1.1.L'horticulture :.....	17
4.4.3.1.2.La chaiserie.....	18
4.4.3.1.3.La restauration de meubles anciens.....	18
4.4.3.1.4.La peinture en bâtiment.....	18

4.4.3.2. Les ateliers de sous-traitance industrielle.....	19
4.4.3.3. Le secteur des services.....	19
4.4.3.4. Le rôle des moniteurs d'atelier.....	19
4.4.4. Les pôles de soutien .....	20
4.4.4.1. Le service d'accompagnement : .....	20
4.4.4.1.1. L'accompagnement social individuel : .....	20
4.4.4.1.2. formation dans les domaines de la vie quotidienne.....	21
4.4.4.1.3. Accompagnement vers une insertion professionnelle : .....	21
4.4.4.1.4. Suivi des projets individuels et plus particulièrement stage externat : .....	21
4.4.4.2. Le service formation .....	22
4.4.4.2.1. Mise en place du programme de formation.....	22
4.4.4.2.2. Importance du service de formation.....	22
4.4.4.2.3. Soutenir les projets individuels.....	23
4.4.4.2.4. Favoriser l'insertion des personnes handicapées.....	23
4.4.4.2.5. Liens avec les autres services.....	23
4.4.4.2.6. La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	24
4.4.4.3. Le service animation.....	25
4.4.4.3.1. Aide aux vacances.....	25
4.4.4.3.2. Association « le trèfle ».....	25
4.4.4.3.3. Activités d'animation.....	25
4.4.4.3.4. Les activités sportives.....	26
4.4.4.3.5. La Locomotion .....	27
4.4.4.3.6. Les activités manuelles.....	27
4.4.4.4. Le service de soins.....	27
4.4.4.4.1. La secrétaire médicale .....	28
4.4.4.4.1.1. Coordination et cohésion du service de soins : .....	28
4.4.4.4.1.2. Suivi médical des usagers.....	28
4.4.4.4.1.3. suivi des projets individuels au sein de l'équipe pédagogique .....	28
4.4.4.4.2. Les aides-soignants.....	29
4.4.4.4.2.1. Aide à la personne : .....	29
4.4.4.4.2.2. accompagnement psychologique : .....	29
4.4.4.4.2.3. responsabilité de la structure et lieu ressources : .....	29
4.4.4.4.2.4. Membres de l'équipe pédagogique : .....	29
5. Projets en cours.....	29
5.1. Pour l'ESAT.....	29
5.2. Pour le foyer Auguste Lebarbanchon.....	30
5.3. Le personnel : .....	30
6. Évaluation.....	31
Conclusion.....	31
Annexes.....	32
Questionnaire pour les personnes handicapées.....	32
Questionnaire pour le personnel.....	34

# Projet d'établissement

## **Introduction :**

Dans son projet d'association, l' ANEHP rappelle l'importance à ses yeux des valeurs de solidarité, de tolérance et de respect. Elle définit comme centrale la notion d'adaptation au travail, premier atout pour permettre à la personne accueillie d'être acteur de son destin grâce au produit de son travail. Elle rappelle l'importance qu'il convient d'accorder à l'apprentissage de l'autonomie et de l'insertion sociale.

Si nous évoquons les valeurs portées par notre association, c'est que la rédaction du projet d'établissement de l'ESAT de Montebourg et de son foyer d'hébergement ne peut que se situer dans ce cadre.

Le CAT de Montebourg a vu le jour en 1963 pour accueillir 10 personnes handicapées. Depuis, il n'a eu de cesse de s'adapter au gré des évolutions législatives et plus largement des évolutions sociales, soucieux de garder à l'esprit la qualité de l'accueil des personnes dont il a la charge pour leur permettre l'intégration sociale et professionnelle la plus large possible.

Depuis 1963, bien des lignes ont été écrites pour rappeler l'histoire définissant nos orientations. Jamais ces écrits n'ont pris la forme de la rédaction d'un « projet d'établissement » au sens de l'article 12 de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Il est inséré, dans le code de l'action sociale et des familles, un article L.311-8 ainsi rédigé :

*« Art L.311-8. Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en oeuvre d'une autre forme de participation. »*

Nous examinerons tout d'abord la méthodologie employée pour la rédaction de ce projet d'établissement. Nous préciserons ensuite le contexte par un bref aperçu historique, une définition de la population concernée, un rappel du cadre juridique et le rappel des liens qui nous unissent à nos partenaires ou à nos financeurs. Nous définirons l'action menée en direction des bénéficiaires puis préciserons l'organisation de nos établissements tant en terme de fonctionnement que de moyens techniques et humains. Enfin nous tenterons de définir quelques critères d'évaluation de notre action.

## **1. Méthodologie :**

La rédaction d'un projet d'établissement ne peut être l'affaire de quelques personnes. Elle doit résulter d'un travail collectif dans lequel chaque personnel aura pu s'impliquer mais aussi dans lequel chaque résident sera entendu. Il nous a semblé important pour se faire de constituer un comité de pilotage qui s'est réuni pour la 1ère fois le 12 juillet 2005. Ce comité est composé de 2 représentants des travailleurs handicapés, délégués du « comité de gestion », 2 délégués du personnel, 4 administrateurs dont le président et 1 parent de résident, et enfin le directeur.

Le comité de pilotage a décidé d'impliquer l'ensemble des personnes de l'établissement au travers de 2 questionnaires : l'un en direction des travailleurs handicapés, anonyme et facultatif, l'autre en direction des personnels, obligatoire et nominatif. Afin d'aider chacun à répondre aux questionnaires, un travail par petits groupes a été proposé le 6 octobre 2005 de 10 h 30 à midi. Le personnel s'est réuni par service, les travailleurs handicapés par petits groupes. Chaque groupe avait un animateur volontaire. Les animateurs travailleurs handicapés avaient été réunis auparavant pour définir leur mission. Aucun personnel ne participait aux groupes de réflexion des travailleurs handicapés. Vous pourrez trouver un

condensé des réponses à ces deux questionnaires en annexe.

Parmi les réponses apportées par les travailleurs handicapés, on peut noter l'importance que revêt le travail dans la conquête de la dignité, de l'indépendance et de l'insertion sociale et/ou professionnelle. Les activités de soutien et plus particulièrement la formation dispensée par le service d'accompagnement ou le service de formation y sont définies comme un levier pour y parvenir.

Certains notent cependant que le travail n'a pas suffi à leur insertion et que le sentiment de rejet persiste, qu'il faudrait davantage développer l'aspect insertion professionnelle et stages en entreprise, mais aussi tout ce qui favorise l'ouverture vers l'extérieur pour éviter que l' ESAT soit un monde à part.

La demande va vers un développement du soutien médical et psychologique, tant en termes de prévention que de soins. Plusieurs personnes souhaitent aussi davantage de propositions d'animation le week-end. Enfin les notions de respect des personnes, de la prise en compte du handicap de l'autre, de tolérance sont mises en avant.

La synthèse des réponses apportées par le personnel est sans nul doute plus délicate à présenter. Néanmoins, nous pouvons tirer quelques grandes lignes : les personnels des différents services définissent avant tout leur rôle auprès des personnes accueillies par les mots « écoute » et « soutien » avant de définir les aspects techniques de leur métier. Cette notion d'écoute apparaît en première place dans les services généraux, démontrant ainsi s'il en était besoin que la qualité de la prestation dépend aussi de l'approche faite par la lingère, l'agent de service ou le cuisinier. Une équipe ne peut se résumer à ses services pédagogiques. Externaliser l'ensemble des services généraux reviendrait à se priver d'une approche pragmatique du service aux personnes.

Si l'intégration, l'autonomie, le soutien ou l'épanouissement personnel apparaît en bonne place dans la définition du rôle de chacun, les valeurs de tolérance, de respect sont également souvent citées. Il s'agirait ainsi pour certains de « permettre aux travailleurs handicapés d'affronter le regard de l'autre. »

## **2. Le contexte**

### **2.1.Rappel historique**

Depuis sa création en 1963, L'ANEHP a voulu sans cesse adapter les outils de travail afin de satisfaire les besoins de ses travailleurs et de ses clients. Elle a toujours eu pour souci d'améliorer les conditions de vie des personnes handicapées.

#### **2.1.1.De 1963 à 1972 : Installation des ateliers :**

Les ateliers sont installés dans les baraques montées par les compagnons d'EMMAUS. Les conditions de travail souffrent d'un manque de place et de confort. Compte tenu de la précarité ambiante, on peut être heureux qu'aucun accident n'ait terni l'enthousiasme des débuts! Ces baraques abritent la vannerie, le rotin, le cannage, l'imprimerie... et ça marche.

#### **2.1.2.De 1963 à 1978 : Le foyer d'hébergement :**

L'ancienne salle de Patronage est pendant 15 années le foyer des premiers travailleurs du CAT. Malgré un manque de confort évident, ils gardent de bons souvenirs d'une période difficile mais enrichissante. Les pionniers peuvent témoigner de l'exiguïté des locaux, du manque d'intimité et de confort du mobilier d'occasion reçu en cadeau. Les salles de la maison sont aménagées en dortoir de 4, 5 ou 6 personnes, en salle de restaurant, de rééducation, en cuisine. L'enthousiasme des débuts, la satisfaction de construire quelque chose ensemble créent une grande solidarité et gommement beaucoup de difficultés. Notons que le Centre s'appelle « Foyer-Atelier Joie et Travail ». *Tout un symbole !!!*

Consciente du manque de confort et de sécurité, l' ANEHP profite d'un plan de relance du logement en

1975 pour construire un foyer moderne. La réalisation dure deux ans.

### 2.1.3. En 1972, création d'un atelier « en dur » :

Enfin un bâtiment en dur au fond de la cour. Il remplace les baraques. En effet, après 9 ans de promiscuité, un atelier clair de 400 m<sup>2</sup> pour travailler, c'est formidable! Il faut préciser que le nombre de travailleurs a augmenté et de nouvelles activités sont arrivées (conditionnement de petits suisses, cartonnage, sous-traitance).

L'atelier Denise LEGRIX permet de séparer les ateliers et abrite 60 ouvriers.

### 2.1.4. Achat du « Rialto » :

1976 Le cinéma «Le Rialto» devient propriété de l' ANEHP qui y installe l'atelier menuiserie

### 2.1.5. Inauguration du foyer d'hébergement :

1978 Pendant la durée du chantier de nombreux déménagements des internes sont nécessaires, mais cela vaut la peine. L'immeuble inauguré par Monsieur HOEFFEL, Secrétaire d' Etat aux Affaires Sociales le 21 décembre 1978 comprend 26 studios, clairs, spacieux, fonctionnels, un vaste réfectoire, des cuisines, des grandes salles et des locaux administratifs. Désormais les internes disposent d'une chambre individuelle y compris dans les annexes. Le passage d'un logement collectif à la chambre individuelle perturbe quelques personnes, notamment les plus anciens...

### 2.1.6. Construction d'un atelier sur la zone artisanale :

1982 Les activités de sous-traitance demandent de plus en plus de place en raison du stockage qu'elles exigent. L'A.N.E.H.P. acquiert un terrain sur la zone artisanale de Montebourg et y construit l'atelier Adrien ADAM. Ce bâtiment accueille toutes les activités de sous-traitance ainsi que le «jardin» et la «peinture» sur une surface de 600 m<sup>2</sup>. Cet emplacement correspond à un souhait d'intégration des personnes handicapées qui vont au travail au milieu d'autres ouvriers.

### 2.1.7. Mixité et création d'un FJT avec l'office HLM de Saint-Lô :

1983 C'est le 20<sup>e</sup> anniversaire de l' ANEHP, c'est aussi l'arrivée des femmes et la construction d'un foyer pour les externes. Depuis l'origine, aucune femme n'a été admise dans l'établissement. Le 1<sup>er</sup> juin 1983, six jeunes femmes font leur entrée. Une maison rue Saint-Jacques est acquise pour leur hébergement en internat. *Cette petite révolution a bousculé certaines habitudes !* Elles se sont bien intégrées, aussi bien dans les diverses activités qu'au travail pour le bonheur de tous.

Un certain nombre d'internes cherchent des solutions pour être plus autonome, mais le logement est un obstacle permanent. C'est pourquoi l' ANEHP propose la construction d'un foyer pour travailleurs et achète le terrain. Un ensemble de 25 logements F1 et F2 est édifié au 22, rue Kennedy par l'office HLM de Saint-Lô; vingt et un sont réservés aux travailleurs du CAT.

### 2.1.8. Création de l'atelier « Peinture »

1985 : Pour assurer l'entretien de nos immeubles, une petite équipe de peintres est créée. Très vite, celle-ci est connue à l'extérieur, étend son activité à des clients de la région et s'étoffe. D'abord sans local, elle partage son atelier avec celui du jardin de la zone artisanale.

### 2.1.9. Création de la résidence « Aube Nouvelle » :

1987 A 60 ans les travailleurs du CAT. quittent leur travail et perdent leur logement sans être sûrs

d'être accueillis en maison de retraite. Face à cette difficulté supplémentaire, l' ANEHP décide la construction d'une résidence pour personnes âgées, composée de 11 logements de plain-pied avec garage, route d' Huberville. La RESIDENCE AUBE NOUVELLE adaptée pour personnes en fauteuil roulant comprend 2 logements pour valides de la région.

#### 2.1.10. Médailles du travail :

7/11/1992 Cette date est très importante pour l' ANEHP qui œuvre pour l'intégration des handicapés dans la société. 30 travailleurs du C.A.T. reçoivent la médaille d'argent du travail : c'est une première en France. De nombreuses personnalités participent à la remise des distinctions et disent leur satisfaction de voir les travailleurs handicapés reconnus au même titre que les autres.

#### 2.1.11. Acquisitions et extensions du CAT :

1993 : acquisition d'un terrain de 4 400 m<sup>2</sup> sur la zone d'activités de Montebourg pour construire un nouvel atelier.

1997 : Ouverture des nouveaux ateliers Denise Legrix sur la zone artisanale, à proximité des ateliers Adrien Adam

2000 : Ouverture d'une nouvelle lingerie au foyer Auguste Lebarbanchon

2005 : acquisition d'un terrain jouxtant l'atelier Adrien Adam sur la zone artisanale pour prévoir sa reconstruction d'ici à cinq ans.

2006 : Extension de l'agrément de l' ESAT-ANEHP qui passe de 100 à 105 places.

## 2.2. population concernée

L'article 1 des statuts de l' ANEHP est rédigé comme suit dans sa première partie :

*L' Association Normande d' Entraide aux Handicapés Physiques fondée en 1963, a pour but :*

- *de faciliter aux personnes ayant un handicap physique de toute catégorie la reprise d'une vie professionnelle et sociale aussi normale que possible, en aidant à la création d'ateliers d'activités artisanales, de production et de sous-traitance pour handicapés physiques ; en organisant des centres de distribution et de ramassage de travaux à domicile; en créant des foyers d'accueil ;*
- *de procéder à la recherche d'emplois, de centraliser les efforts d'emploi, d'aider au placement des personnes ayant un handicap physique qui sont orientées vers l' Association.*
- *d'accompagner après leur vie professionnelle les personnes ayant un handicap physique, par exemple, en créant un foyer de vie.*

L'ANEHP, comme son nom l'indique, s'est orientée vers les personnes handicapées physiques. Elle accueille au sein de l'ESAT-ANEHP et au sein du foyer Auguste Lebarbanchon toute personne qui présente un handicap physique ou sensoriel et qui est orientée en milieu protégé par la Commission des Droits et de l' Autonomie. Dans le domaine du handicap sensoriel, elle accueille des personnes non-voyantes et mal-voyantes, des personnes sourdes et des personnes malentendantes. Dans le domaine du handicap moteur, les pathologies rencontrées sont très diverses.

La particularité de la population accueillie a nécessité une structuration des pôles de soutien un peu spécifique comme nous le verrons ultérieurement. Le pôle de soutien médical est plus particulièrement développé avec le recours aux services de santé extérieurs, l'intervention d'un psychologue à raison de un jour et demi par semaine, la présence de 5 aides-soignants sur le foyer d'hébergement et un poste de

secrétaire médicale responsable du service de soins financé à 50% par l' ESAT et à 50% par le foyer d'hébergement.

### **2.3.Un ESAT et son foyer d'hébergement, un seul projet**

L'ANEHP gère actuellement 2 établissements : l' ESAT-ANEHP et son foyer d'hébergement , le foyer Auguste Lebarbanchon. Ces deux structures sont étroitement liées et le conseil d'administration n'a jamais souhaité les séparer totalement, persuadé qu'un même esprit devait animer ces deux structures. L'équipe pédagogique réunit le psychologue, les moniteurs d'atelier, les aides-soignants, les responsables des pôles de soutien (Conseillère en économie sociale et familiale, enseignante spécialisée, secrétaire médicale et animateurs) avec les directeur, directeur-adjoint et responsable administrative. Nous retrouvons au sein de cette équipe des membres du personnel des deux établissements. D'autre part, 9 personnes travaillent sur les deux structures avec une répartition de 0,5 ETP sur chaque, sauf pour le directeur adjoint affecté pour 0,8 ETP sur l' ESAT et 0,2 ETP sur le foyer. Cette imbrication des deux structures est très forte et implique la rédaction d'un seul projet d'établissement.

### **2.4.cadre juridique**

#### **2.4.1.Loi du 30 juin 1975 et circulaire 60 AS du 31 octobre 1978**

La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 précisait que *« la prévention et le dépistage des handicapés, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès au sports et aux loisirs des mineurs et des adultes handicapés physiques, sensoriels ou mentaux constituent une obligation nationale. »*

La circulaire 60AS du 31 octobre 1978 quant à elle précisait le rôle des CAT :

*« Les Centres d' Aide par le Travail ont une double finalité : faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement, incapable d'exercer une activité dans le secteur ordinaire ou en atelier protégé; permettre à celles d'entre ces personnes qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à un atelier protégé.*

*Tout en étant juridiquement des établissements sociaux, relevant à ce titre de l'ensemble des dispositions de la loi relative aux institutions sociales et médico-sociales, notamment de la procédure de coordination des établissements et services qu'elle institue, les Centres d'Aide par le Travail sont simultanément une structure de mise au travail (ils se rapprochent à cet égard d'une entreprise) et une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionnent pour lui toute activité professionnelle. Cette dualité constitue le fondement même des Centres d' Aide par le Travail; aucun des deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement soit gravement altérée »*

D'autres textes sont venus depuis compléter le dispositif. Mais il nous semblait nécessaire de rappeler ceux-ci car ils soulignent la nécessité de prendre en compte cette dualité propre à nos établissements. Deux extrêmes doivent être également proscrits :

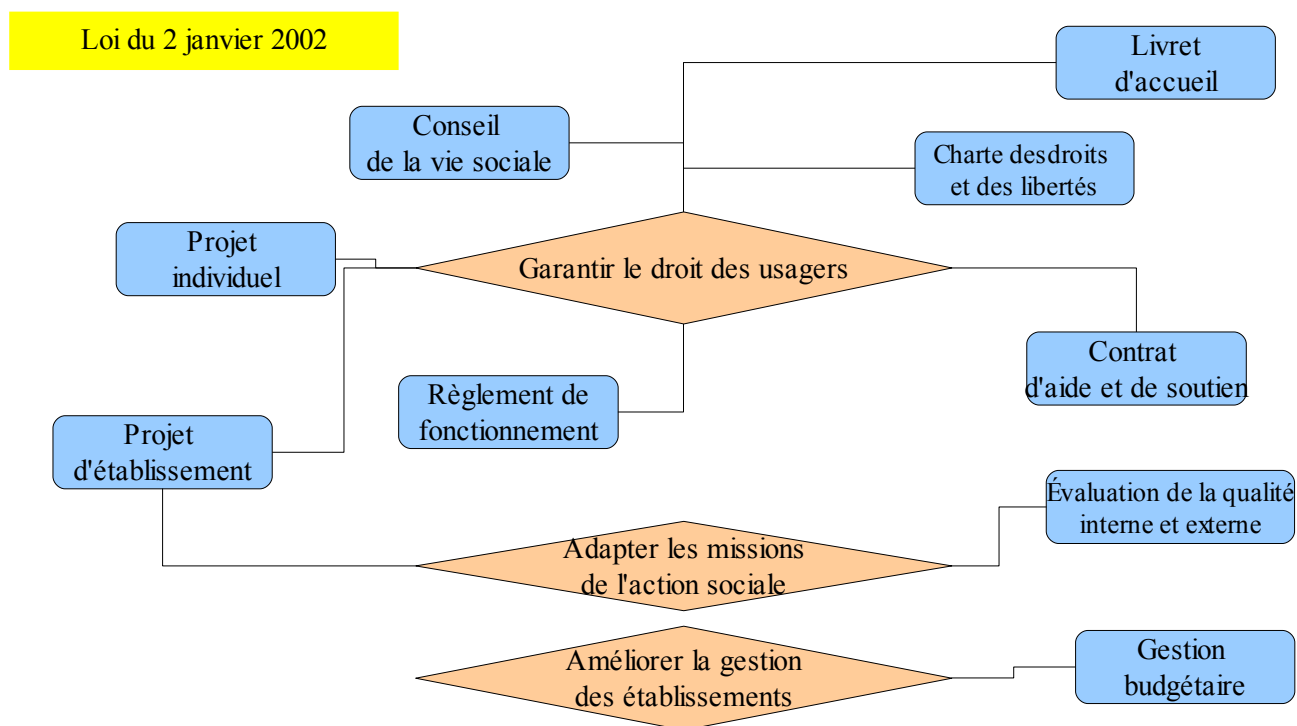
- celui d'un établissement qui ne développerait aucune activité productive...
- celui d'une entreprise dans laquelle aucune action de soutien ne trouverait place. ».

#### **2.4.2.Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale :**

Il est coutumier de dire que la loi 2002-2 « remet l'utilisateur au centre du dispositif ». Pour que cette expression ne soit pas qu'un vœu, il faut réellement permettre l'implication des travailleurs handicapés



dans les décisions qui les concernent notamment dans l'élaboration du projet individuel auquel l'intéressé ne peut qu'être étroitement associé mais aussi au travers de leur représentation dans les diverses instances.



#### 2.4.2.1. Conseil de la vie sociale et participation des usagers :

Le Conseil d'Administration a approuvé le règlement intérieur du Conseil de la Vie Sociale lors de sa séance du 23 avril 2005. Le Conseil municipal, dans sa séance du 9 juin 2005 a désigné Madame David pour le représenter au sein du Conseil de la Vie Sociale. Ce dernier s'est réuni pour la première fois le 30 juin 2005. Le chapitre 4.3 développera les différentes structures de concertation et de participation qui ont été développées pour permettre aux personnes handicapées de prendre toute leur place dans le fonctionnement des établissements et plus largement dans la vie de l'association.

#### 2.4.2.2. Livret d'accueil :

Le livret d'accueil existe depuis septembre 1998. Lorsqu'il s'agira de le renouveler, nous nous orienterons vers une version informatisée interne avec un tirage au fur et à mesure des besoins, ce qui permettra de le tenir à jour au fil des évolutions de nos établissements.

#### 2.4.2.3. Le contrat d'aide et de soutien et le projet individuel :

Le contrat d'aide et de soutien a été précisé par le décret 2006-1752 du 23 décembre 2006 et son annexe. Il conviendra de procéder à la signature de ces contrats au cours du premier semestre 2007 en rappelant dans ce contrat la référence au projet individuel de chaque personne accueillie et plus particulièrement en se référant à la rencontre organisée avec un responsable des pôles de soutien au minimum une fois par an au mois de septembre ou octobre comme cela se pratique depuis plus de 20 ans dans notre établissement.

#### 2.4.2.4. Le règlement intérieur :

Ce règlement a été conçu de façon ramassée et simple afin qu'il soit compréhensible de tous les usagers. La dernière modification date du 23 novembre 1999. Il devra être revu afin de se conformer aux textes. Il devra prévoir également l'échelle des sanctions prévues en cas de non respect et leurs modalités d'application.

2.4.2.5.Évaluation : voir chapitre 6

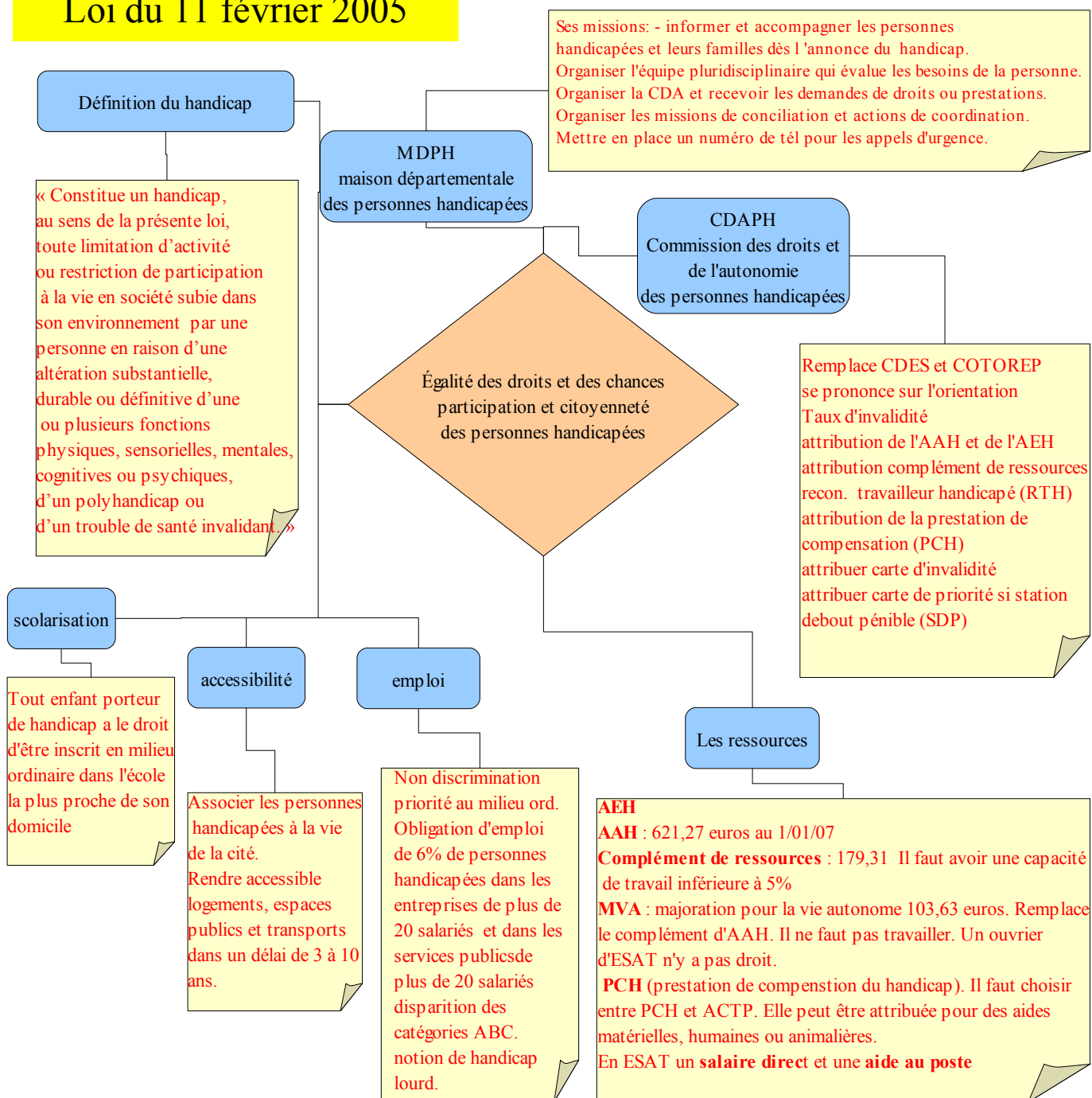
2.4.2.6.Gestion budgétaire :

Les présentations budgétaires et comptables se font conformément au décret budgétaire et aux arrêtés du 19 décembre 2006 et du 18 janvier 2007 .

### 2.4.3.Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Si la loi du 11 février 2005, ne concerne pas directement les établissements, ceux-ci doivent rester particulièrement attentifs à préserver l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées qu'ils accueillent et à favoriser tout ce qui permettra leur participation à la vie de la société et l'exercice de leur citoyenneté. Le principe de non-discrimination devra être une préoccupation constante dans et hors l'établissement. Enfin, le partenariat avec la Maison Départementale des personnes handicapées s'impose,

#### Loi du 11 février 2005



soit comme lieu ressources pour l'établissement lui-même, soit pour faciliter le contact des personnes handicapées avec la MDPH lorsque celles-ci en expriment le souhait ou lorsque leurs besoins ou leurs demandes l'imposent.

#### 2.4.4. Le décret 2006-703 du 16 juin 2006

Le décret du 16 juin 2006, s'il n'accorde pas aux travailleurs d'ESAT un statut lié au code du travail, tente d'élargir les droits des salariés des ESAT. Il introduit notamment la notion de maintien de la rémunération garantie pendant les périodes ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance maladie.

Le lien entre la production et la rémunération directe a toujours été fortement marquée à l'ESAT de Montebourg et validée par le Comité de Gestion, instance habilitée à la prise de décision concernant l'activité commerciale. Nous allons devoir réexaminer le mode de calcul du salaire direct avec cette instance en fonction du décret.

#### 2.4.5. Le décret 2006-1752 du 23 décembre 2006

L'article 1er de ce décret est rédigé comme suit :

*La sous-section 1 de la section 2 du chapitre 1er du titre 1er du livre III du code de l'action sociale et des familles est complétée par un article D. 311-0-1 ainsi rédigé :*

*« Art. D. 311-0-1. - Le contrat de séjour passé entre l'établissement ou le service d'aide par le travail et chaque travailleur handicapé, dénommé "contrat de soutien et d'aide par le travail, doit prendre en compte l'expression des besoins et des attentes du travailleur handicapé ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'établissement ou au service d'aide par le travail. Le modèle de "contrat de soutien et d'aide par le travail est défini à l'annexe 3-9. »*

Le contrat d'aide et de soutien devra être rédigé conformément à l'annexe 3-9 et en outre préciser l'articulation faite avec le projet individuel de chaque personne accueillie et notamment le temps prévu pour rencontrer chacun au minimum une fois par an au mois de septembre.

### 2.5. liens avec les partenaires

Les liens avec les différents partenaires sont détaillés au chapitre 4.4.4 au travers de nos activités de soutien. Outre ces nombreux partenaires, l'établissement sera en lien étroit avec les autorités de tutelle à savoir la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale pour l'ESAT et la Direction de la Solidarité Départementale pour le foyer Auguste Lebarbançon. Si ces organismes sont avant tout les financeurs de notre établissement, il s'agira d'établir avec eux un véritable partenariat dans la mesure où notre établissement se doit de remplir un service d'intérêt général et de répondre aux besoins des personnes handicapées en lien avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

## 3. Définition de l'action menée en direction des personnes accueillies

L'ANEHP a toujours considéré que le travail était le premier facteur d'insertion. L'article 1 des statuts précise les buts de l'association : « *faciliter aux personnes ayant un handicap physique de toute catégorie la reprise d'une vie professionnelle et sociale aussi normale que possible...* » et le projet d'association, s'il rappelle les valeurs de solidarité, de tolérance et de respect, désigne comme valeur l'adaptation au travail et l'apprentissage de l'autonomie :

***L'adaptation au travail pour les personnes accueillies :*** *Tout au long du siècle dernier, le temps de travail n'a cessé de diminuer. L'individu dispose maintenant de « temps personnel » qui lui permet de vaquer à d'autres occupations que le travail. Pourtant, celui-ci reste le moyen numéro un d'insertion ou de réinsertion sociale. C'est vrai pour tout un chacun et encore davantage pour une personne handicapée.*

***L'apprentissage de l'autonomie et l'insertion sociale :*** *Au delà du travail, il s'agit de favoriser l'insertion sociale la plus large possible, de développer la notion d'appartenance à une société en étant partie prenante dans tout ce qui s'y passe. Il faudra*

*donner à chacun les outils pour aborder cette insertion et permettre à chacun de développer, autant que faire ce peut, son autonomie.*

Si, pour l'ANEHP, le travail reste la pierre angulaire de l'insertion, un ESAT n'en reste pas moins un établissement médico-social et si ce type d'établissement est dans le secteur protégé, c'est bien parce que le soutien doit rester primordial. Il s'agit justement de permettre aux personnes accueillies de trouver un travail adapté à leur handicap sans oublier d'organiser les soutiens nécessaires. La circulaire 60 AS de 1978 définissait bien cette dualité des CAT (Ch 2.4.1). Le décret du 23 décembre 2006 avec le « contrat d'aide et de soutien » ne fait que renforcer cet aspect. A l'ESAT de Montebourg, les soutiens directement liés au travail seront traités au sein même de l'atelier par le moniteur. Mais le fonctionnement de l'établissement n'est pas organisé autour d'un « référent » pour chaque personne handicapée. Nous attachons beaucoup d'importance à laisser une liberté d'initiative à chaque personne accueillie et les soutiens seront plutôt présentés comme une offre. Les soutiens proposés sont structurés autour de quatre services : Le service animation, le service d'accompagnement, le service formation et le service de soins. Chacun de ces services est présenté en détails au chapitre 4.4.4.

Si l'initiative est laissée à chaque personne accueillie d'avoir plus ou moins recours aux activités de soutien, il est proposé chaque année au mois de septembre une rencontre individualisée avec un personnel des services de soutien. L'entretien a pour but de vérifier où en est chaque projet individuel. L'essentiel de l'entretien est consigné de façon manuscrite par le personnel qui reçoit la personne accueillie sur une feuille cartonnée qui sera remise au dossier de l'intéressé et consultable par lui-même à sa demande. Selon l'importance du projet et de l'engagement, l'intéressé peut être amené à signer cet écrit. Le personnel qui le reçoit signera et datera dans tous les cas. Au fil de l'année et du déroulement du projet, ce document sera complété. Au plus tard au bout d'un an, une nouvelle rencontre pour faire le point sera proposée.

L'ensemble de ces rencontres individuelles permet à chaque responsable d'un pôle de soutien de prendre la mesure des besoins et des demandes des personnes accueillies et de faire évoluer l'organisation de son service en conséquence.

Lorsque la personne accueillie ne formule pas de projet, l'équipe pédagogique devra s'interroger sur ce qu'il conviendrait de proposer. De manière plus générale, cette équipe pédagogique devra s'interroger sur les besoins de chaque personne accueillie et proposer des solutions adaptées. La fréquence de ses réunions est mensuelle.

Les soutiens proposés viseront à limiter autant que faire ce peut les effets du handicap notamment sur le plan médical au regard de la population accueillie. Ils développeront autant que possible l'autonomie de chacun et viseront à améliorer l'insertion dans la cité en se rapprochant des structures ordinaires et du droit commun à chaque fois que cela est possible.

## **4. Organisation**

### **4.1. Fonctionnement de l'ESAT**

L'ESAT-ANEHP dispose maintenant d'un terrain situé sur la zone artisanale de Montebourg. L'atelier Adrien Adam a été construit en 1982 sur un terrain de 3475 m<sup>2</sup> et avait à l'origine une surface de 541 m<sup>2</sup>. Un agrandissement de 142 m<sup>2</sup> a été réalisé en 1993 portant la surface du bâtiment à 683 m<sup>2</sup>.

En 1994, l'ANEHP s'est portée acquéreur d'un terrain jouxtant celui de l'atelier Adrien Adam cadastré ZH66 d'une surface de 4466 m<sup>2</sup>. Cette acquisition a permis de regrouper l'ensemble de nos ateliers sur la zone artisanale: En 1997, l'atelier Denise Legrix d'une surface de 2229 m<sup>2</sup> ouvrait ses portes.

En 2001, l'association fait l'acquisition d'une bande de terrain jouxtant les deux parcelles précédemment acquises sur toute leur longueur pour une surface de 3 084 m<sup>2</sup>. En 2005, elle fait l'acquisition d'une nouvelle parcelle de 2 790 m<sup>2</sup> au sud de l'actuel atelier Adrien Adam. Ce terrain devrait permettre la reconstruction de l'atelier Adrien Adam qui a maintenant 25 ans et qui est trop exigü. L'ANEHP possède maintenant 13 815 m<sup>2</sup> d'un seul tenant sur la zone artisanale de Montebourg, ce qui doit lui permettre de

réaliser les constructions à venir et de maintenir groupées l'ensemble des activités de l'ESAT.

L'atelier Denise Legrix avec ses 2229 m<sup>2</sup> de surface est le bâtiment le plus important. C'est lui qui abrite quelques locaux administratifs, l'essentiel des services administratifs restant sis au 28 rue Saint Jacques dans nos locaux d'hébergement. Trois pièces sont réservées aux activités de soutien, une pour le service d'accompagnement à la vie sociale et deux pour le service formation. Les activités de soutien sont décrites au chapitre 4.4.4.

L'ESAT s'est bien sûr doté d'un minimum d'outillage commercial sans entrer dans des investissements très lourds qui seraient liés à un marché important. Nous recherchons le maximum de flexibilité pour s'adapter au mieux aux demandes de la clientèle. Les aspects logistiques nous semblent particulièrement importants. C'est pour cette raison que nous avons fait l'acquisition d'un camion capable d'assurer une liaison régulière avec nos clients. Les ateliers d'artisanat, surtout l'horticulture et la menuiserie, nécessitent des investissements assez lourds, mais il nous semble important de garder un équilibre entre les travaux d'artisanat et la sous-traitance industrielle, ce qui permet d'offrir une variété d'activités et de ne pas être totalement dépendant de la situation du marché de la sous-traitance.

L'ESAT dispose également de deux véhicules aménagés pour le transport des personnes à mobilité réduite.

Les ateliers sont ouverts du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h00, les activités de soutien pouvant avoir lieu sur ce temps de travail ou après 17h00. Au moment du passage aux 35 heures, le choix des horaires a été soumis à un vote des travailleurs handicapés qui ont choisi la semaine de 5 jours complets plutôt que la semaine de quatre jours et demi, ce qui aurait allongé les quatre premières journées de travail. Le temps de travail journalier est de 6h30, l'amplitude de 8 heures. Un premier vote sur cet horaire a eu lieu le 8 juillet 1999, la semaine de 5 jours l'emportant par 43 voix contre 38. Ce choix a été confirmé par un second vote le 12 avril 2001 avec 76 voix pour la semaine de 5 jours contre 14.

Les services de soutien de l'ESAT sont détaillés au chapitre 4.4.4. Ce sont les services de soins, de formation, d'accompagnement et d'animation sportive et de temps partagé.

Deux contrats CAE ont été signés respectivement en 2005 et 2006 et ont permis de mettre en place un service de transport à la demande particulièrement apprécié des usagers et demandé lors de la rencontre d'octobre 2005. Le second CAE assure des navettes sur Montebourg et des petits travaux d'entretien. Il complète de temps à autres le service de transport à la demande.

## **4.2.Fonctionnement du foyer**

La présence d'une structure d'hébergement conséquente est un excellent atout pour notre établissement. Elle permet d'offrir une palette de services qui dépasse le cercle des personnes hébergées : Externes et personnes retraitées peuvent compter sur un lieu ressources ouvert toute l'année.

Notre foyer d'hébergement est composé de différents bâtiments : tout d'abord, sis au 28 rue Saint-Jacques, le bâtiment principal qui abrite 28 studios de 25 m<sup>2</sup>. On y trouve également les services administratifs, la restauration, les salles d'animation et salles de kinésithérapie avec une baignoire de thalassothérapie, deux chambres de garde et trois pièces réservées au service de soins.

Quatre annexes situées dans la ville de Montebourg viennent compléter notre capacité d'hébergement. Deux sont la propriété de l'ANEHP : elles sont situées à 200 mètres du bâtiment principal. Deux autres maisons sont en location. La capacité totale est de 47 places, l'agrément de 46 places.

Une lingerie, ouverte en 2002, sise au 28 rue Saint Jacques, à proximité du bâtiment principal, permet de traiter les vêtements de travail, le linge plat et les effets personnels des résidents. Trois lingères assurent son fonctionnement. Elles représentent 2,58 ETP.

L'hébergement assure également la restauration des internes, mais aussi des externes et du personnel. Trois personnels interviennent sur ce secteur d'activité, soit trois ETP : Un chef cuisinier, un sous-chef cuisinier et une gouvernante. L'établissement bénéficie également pour l'instant d'un emploi aidé d'aide de

cuisine en contrat CAE.

L'entretien des locaux est assuré par quatre agents de service.

Les activités de soutien sont organisées autour du service de soins et du service animation : Le service de soins est composé d'une secrétaire médicale à mi-temps sur l'ESAT et à mi-temps sur le foyer et de cinq aides-soignants représentant 4,53 équivalents temps plein. Ce pôle de soutien est particulièrement important au regard de la population accueillie. Son rôle est développé au chapitre 4.4.4.4.

le service animation du foyer est composé d'un animateur temps plein et d'une animatrice mi-temps pour le temps partagé. Ce service est présenté au chapitre 4.4.4.3.

Ces deux services de soutien travaillent en étroite collaboration avec ceux de l' ESAT dans la mesure où nous souhaitons faire une offre globale qui permette à chaque travailleur handicapé de trouver le soutien dont il a besoin tout en gardant l'initiative de sa mise en oeuvre.

### **4.3. Concertation et participation (réunions)**

La concertation et la participation des travailleurs handicapés au fonctionnement de l'établissement et aux grandes orientations de l'association a toujours été considérée comme primordiale. La nature des handicaps accueillis permet une réelle représentation des travailleurs handicapés aux différents niveaux de décision. Ils sont associés chaque fois que cela est possible aux décisions et aux projets.

Le personnel de son côté, outre les rencontres liées au CE, est amené à se concerter au travers de réunions de service ou de la réunion mensuelle des services pédagogiques.

#### **4.3.1. Conseil d'administration**

L'article 5 des statuts de l'ANEHP est libellé comme suit :

*« L'Association est administrée par un conseil dont le nombre de membres, fixé par délibération de l'assemblée générale, est compris entre 15 et 20 membres au plus. Il comprend des membres élus à bulletin secret pour trois ans par l'assemblée générale et choisis dans les catégories de membres dont se compose cette assemblée et deux ressortissants du C.A.T. élus par leurs pairs. Ces 2 personnes élues sont membres de droit de l'Association.*

*Au minimum, une personne ayant un handicap non ressortissante du C.A.T. et un parent de personne ayant un handicap devront faire partie des membres élus. »*

L'élection des deux représentants a lieu tous les 3 ans et connaît à chaque fois une forte participation.

#### **4.3.2. Comité de gestion**

Le comité de gestion est une instance qui existe dans notre établissement depuis plus de 30 ans. Calquée sur le fonctionnement d'un comité d'entreprise, elle est composée de 6 délégués élus par l'ensemble des travailleurs de l' ESAT pour une durée de deux années. La dernière élection a eu lieu le jeudi 8 mars 2007. Soixante dix-huit personnes ont voté pour départager onze candidats. Les six élus se sont ensuite réunis pour désigner un secrétaire, un secrétaire-adjoint, deux personnes chargées du passage dans les ateliers et deux personnes chargées de la formation continue.

Le comité de gestion gère les fonds de formation, les fonds sociaux, peut intervenir sur tout ce qui touche aux conditions de travail et décide du mode de détermination du salaire direct. Celui-ci est directement lié à la production de chaque travailleur qui note au jour le jour le temps passé sur tel ou tel travail. Les services, l' atelier peinture et l'atelier horticole bénéficient d'un salaire fixe. Le décret du 16 juin 2006 qui prévoit le maintien de la rémunération garantie durant les périodes ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance maladie nécessitera de s'interroger sur le mode de détermination du salaire direct et sur la nécessité d'un régime de prévoyance. Il reviendra au comité de gestion de trancher

cette question dès que l'Etat aura indiqué la manière dont il prend en compte les indemnités journalières.

Les 6 membres du comité de gestion se réunissent entre eux ou avec le directeur ou encore avec le directeur, le directeur-adjoint et les moniteurs d'atelier pour traiter du fonctionnement de chaque atelier et exprimer les demandes de leurs pairs.

Le rôle du comité de gestion est très important dans la mesure où c'est un organe de consultation et de décision sur tout ce qui concerne l'organisation du travail. Le conseil d'administration de l'ANEHP a été jusqu'à déléguer son pouvoir d'affectation du résultat pour la partie commerciale au comité de gestion, celui-ci devant tenir le conseil d'administration informé.

#### 4.3.3. Conseil de la vie sociale

Le Conseil de la Vie Sociale a été mis en place le 30 juin 2005. Il traite davantage des problèmes liés à l'hébergement et de toutes les questions concernant l'accessibilité et l'insertion dans la ville. Un représentant de la municipalité est présent à chaque réunion. Le Maire est amené à rencontrer les membres du Conseil de la Vie Sociale. Les questions liées au travail restent de la compétence du comité de gestion.

#### 4.3.4. Association « Le Trèfle »

Créée en 1978, l'association le Trèfle est une structure autonome qui gère les loisirs des personnes accueillies à l'ESAT. Chaque travailleur de l'ESAT est membre de droit. L'animateur intervient au sein du conseil d'administration comme conseiller technique. Outre l'organisation de diverses activités de loisirs, l'association le trèfle gère le bar du foyer d'hébergement ainsi que les distributeurs à café situés sur les lieux de travail.

#### 4.3.5. Commissions tripartites ou bipartites

Si le Conseil d'Administration reste l'organe de décision, les différents projets peuvent être mûris au sein de commissions tripartites ou bipartites. Ainsi, le comité de pilotage de ce projet d'établissement est constitué de 2 représentants du comité de gestion, 2 représentants du CE, 2 représentants du CA et du Directeur. De même, une commission réunissant travailleurs handicapés, personnel, administrateurs et direction a-t-elle été constituée pour réfléchir à la reconstruction de l'atelier Adrien Adam, une autre pour réfléchir à la création d'une structure pour personnes handicapées vieillissantes. Enfin, une commission composée de membres de l'équipe pédagogique et des délégués du comité de gestion réfléchit sur les questions d'hygiène, à la demande du comité de gestion.

#### 4.3.6. Réunion pédagogique

Si l'implication des travailleurs handicapés dans la vie de l'établissement nous semble primordiale, nous ne pouvons pas faire l'économie d'une réflexion de l'ensemble de l'équipe pédagogique sur son action quotidienne, sur les soutiens que nous apportons aux personnes que nous accueillons, sur le suivi des projets individuels. Il s'agit d'harmoniser nos actions tout en respectant les spécificités de chacun et de chaque rôle. Cette équipe se réunit une fois par mois. Sa composition est précisée au chapitre 2.3.

#### 4.3.7. Réunions de service

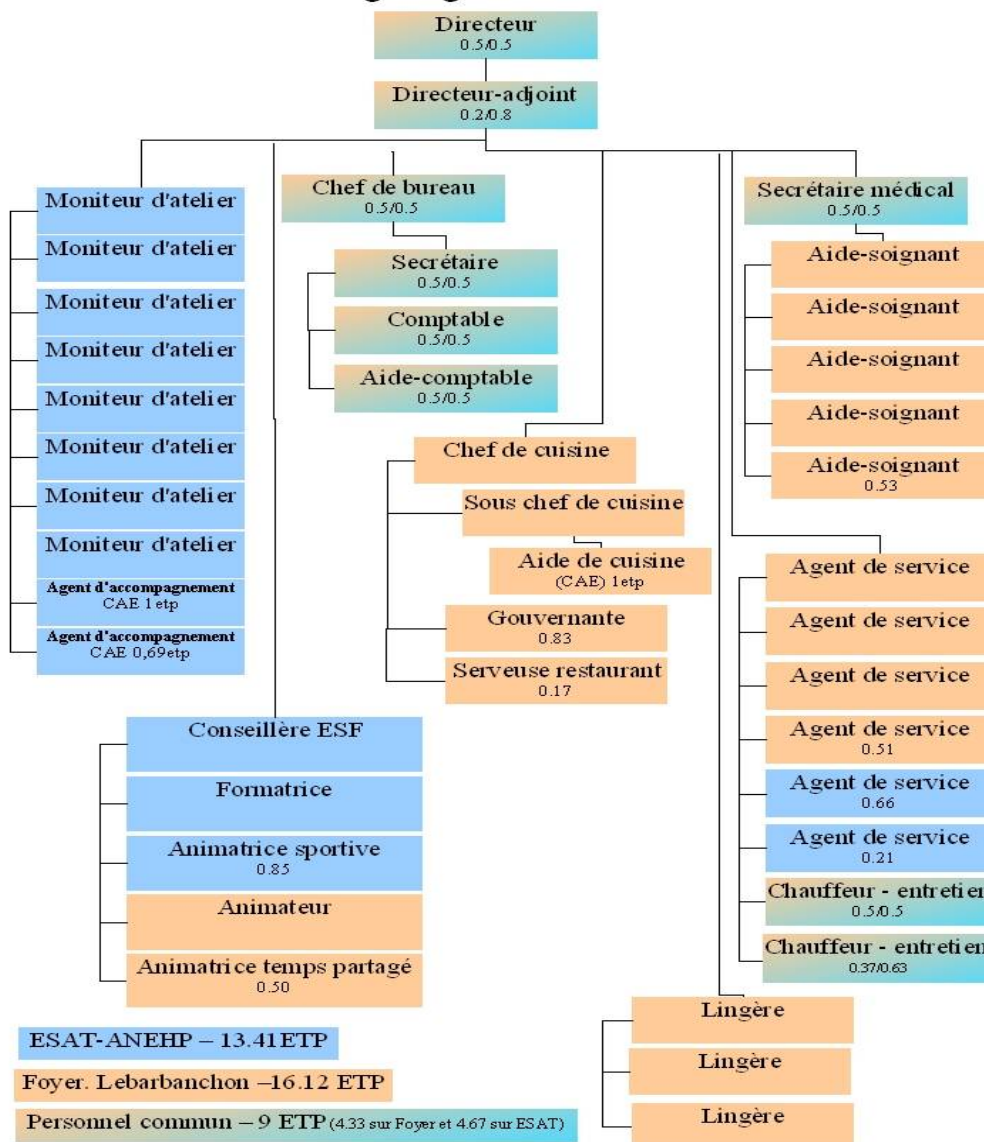
Afin de traiter de problèmes plus spécifiques des réunions de service sont organisées de manière hebdomadaire pour les services de soutien, mensuelle pour les moniteurs d'atelier, lorsque le besoin s'en fait sentir pour le service de soins et au cas par cas pour les autres services. Ces réunions permettent de régler des problèmes particuliers, mais aussi de réfléchir à la démarche professionnelle de chacun au sein de son service.

## 4.4.personnel

### 4.4.1.Organigramme

L'organigramme est commun aux deux établissements. C'est une volonté de l'ANEHP de garder étroitement liés l' ESAT et son foyer d'hébergement. Le personnel de l'ESAT est représenté en bleu, celui du foyer Auguste Lebarbanchon en orangé et le personnel commun en bicolore. Pour les temps partiels et pour les personnels communs, la répartition en équivalent temps plein est précisée dessous. L'absence de précision dans ce domaine indique un temps plein.

#### ANEHP – Organigramme au 31/10/2006



### 4.4.2.Les services généraux.

Si les services généraux sont peu nombreux sur l' ESAT (0,87 ETP de chauffeur-homme d'entretien et 0,87 ETP d'agent de service), ils sont conséquents sur le foyer d'hébergement. Entretien des bâtiments, entretien des locaux, mais aussi cuisine-restauration et lingerie. Ces services sont peu externalisés dans nos établissements. Hormis les travaux de plomberie, d'électricité et les contrats de maintenance, nous avons privilégié le service interne. Le service apporté est naturellement beaucoup plus complet et engage tout autant les aspects relationnels que les aspects techniques. Les personnels de ces services, interrogés



sur leur rôle ont d'ailleurs mis en évidence cet aspect relationnel de leur travail : « écoute, aide ... » étaient les premiers mots mis en avant par les personnels des services généraux. En ne se limitant pas à l'aspect technique, ils contribuent fortement à la qualité de l'accueil des personnes handicapées à l' ESAT mais surtout dans la structure d'hébergement. S'il est plus confortable pour le gestionnaire d' externaliser ces services et plus particulièrement la fabrication des repas et la lingerie, le maintien de services internes nous semblent permettre une meilleure prise en charge des personnes accueillies.

#### 4.4.3. Les ateliers de production et le rôle des moniteurs d'atelier

Le travail aux yeux de l' ANEHP reste le principal facteur d'intégration. Le rôle des moniteurs sera donc primordial. Chargés de l'accompagnement quotidien des personnes de leur atelier, ils seront particulièrement attentifs à tout ce qui peut favoriser la remise au travail et permettre un progrès professionnel sans oublier chaque fois que cela est possible la ré-insertion en milieu ordinaire de travail.

Le travail proposé à l' ESAT-ANEHP peut se regrouper en trois secteurs d'activité :

- l'artisanat avec l'horticulture, la chaiserie, la restauration de meubles anciens et la peinture en bâtiment
- la sous-traitance industrielle avec 5 ateliers
- le secteur des services avec la présence de travailleurs handicapés dans les services de restauration et services administratifs.

Actuellement huit moniteurs d'atelier sont en charge du fonctionnement des ateliers.

Les résidents travaillent de 9 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 17 h 00 du lundi au vendredi.

Une navette est assurée matin, midi et soir, par les moniteurs, entre le foyer d'hébergement et l'ESAT pour les personnes qui présentent des difficultés à se déplacer. Certains s'y rendent seuls, à pied ou avec leur propre véhicule.

##### 4.4.3.1. Les ateliers d'artisanat :

###### 4.4.3.1.1. L'horticulture :

8 personnes travaillent en horticulture. Il s'agit d'un atelier dont la principale tâche en volume est l'entretien des espaces verts, mais aussi la réalisation de massifs. Notre équipe est chargée de :

- l'entretien des espaces verts de l'ESAT
- la tonte et entretien des espaces verts pour la ville de Montebourg et certains particuliers,
- la culture du muguet en avril pour la vente au 1er mai,
- la culture et vente de fleurs toute l'année
- la création de massifs d'espace verts et de rocailles
- le fleurissement d'hiver et d'été de la ville de Montebourg

Une personne reste en permanence à la production afin de soigner les plantes et accueillir la clientèle désireuse d'acheter des plants. Deux personnes sont exclusivement affectées à la tonte des pelouses (sauf en période creuse où elles s'occupent de la réfection du matériel et d'autres petits travaux internes). Le reste de l'équipe est polyvalent et effectue les tâches nécessaires en fonction des besoins. Les ouvriers de l'atelier sont amenés à faire des compositions florales pour les manifestations internes ou les clients. Afin d'assurer l'évacuation des déchets verts en déchetterie et de transporter les travailleurs sur leurs différents chantiers trois membres de l'équipe sont en capacité de conduire le camion et le micro-tracteur. En liaison avec le service formation et le service de prévention routière, deux permis remorque viennent d'être obtenus et un ouvrier vient de passer son autorisation de conduite d'élévateurs.

Il va de soi que cet atelier joue un véritable rôle d'insertion dans la ville de Montebourg dans la mesure où c'est l'une de nos équipes qui est chargée de l'entretien des espaces verts et du fleurissement de la commune mais aussi de la communauté de communes. Le moniteur d'atelier, s'il est responsable de son équipe en termes d'organisation et de sécurité, a également un rôle important d'initiation.

#### 4.4.3.1.2.La chaiserie

Cet atelier composé de 5 travailleurs est plus particulièrement proposé aux non-voyants, tant en cannage qu'en paillage. Il permet dans certains cas le travail à domicile qui peut parfois répondre à des situations familiales particulières. Cette solution ne sera cependant appliquée qu'à titre exceptionnel dans la mesure où elle ne permet pas un suivi aussi efficace et parce qu'elle est souvent synonyme d'isolement. Le moniteur d'atelier qui est le même que celui de l'ébénisterie se déplace régulièrement pour voir les deux travailleurs à domicile. La secrétaire médicale est souvent en contact avec eux pour vérifier s'il y a des demandes. Néanmoins, l'accès aux activités de soutien est moins facile pour les travailleurs à domicile.

Notre atelier de chaiserie permet de maintenir dans notre région une activité de type artisanal qui tend à disparaître et qui, il faut le dire, n'est plus viable en dehors d'un milieu protégé. Notre clientèle est composée de particuliers habitant la région ou possédant une résidence secondaire dans le Cotentin.

#### 4.4.3.1.3.La restauration de meubles anciens

Il s'agit d'une petite section puisqu'elle est composée de 4 ouvriers. Le recrutement est difficile car bon nombre d'handicaps interdisent l'accès à un atelier où l'on travaille souvent debout et avec des machines dangereuses. L'apprentissage de ce travail est long et nécessite une intervention constante du moniteur. Ces ouvriers acquièrent cependant au fil du temps un véritable savoir faire et leurs réalisations sont sans nul doute une bonne carte de visite pour notre établissement et valorisent le travail des ouvriers de l'ESAT.

Depuis quelques temps, l'atelier menuiserie traite des travaux de série ou petite série : réalisations de présentoirs, coupe de tuyaux PVC, etc... Sans écarter certains travaux de série demandés par nos clients, nous souhaitons garder le caractère artisanal de cet atelier.

#### 4.4.3.1.4.La peinture en bâtiment

Cet atelier emploie actuellement 6 personnes. En plus de l'entretien des bâtiments de l'ESAT et du foyer Auguste Lebarbançon, cette section intervient chez de nombreux particuliers. Les secteurs d'intervention sont variés :

- travaux de peinture (boiseries intérieures/extérieures, plafonds, murs ...)
- pose de revêtements divers (papiers peints, toiles à peindre ou non, revêtements muraux ou de sol...)
- décoration ...

En peinture (et artisanat en général) la partie formation est très importante. Cela nécessite, en effet, du temps, de la patience afin d'acquérir un savoir-faire. Le fait de suivre un travail de sa préparation à sa finition est enrichissant pour les personnes formées. Une cabine de formation a été installée dans l'atelier pour permettre l'initiation des ouvriers peintres aux différentes techniques de peinture ou de décoration.

La variété des travaux concernant ce métier est également très formatrice.

Le fait de se déplacer et de travailler chez les clients eux-mêmes apporte une certaine valorisation au travail et constitue déjà un mode d'insertion.

### **4.4.3.2.Les ateliers de sous-traitance industrielle**

Nos ateliers de sous-traitance sont au nombre de cinq et représentent 60% de notre activité commerciale. Le cinquième atelier a été ouvert en 2006 avec la création de 5 places supplémentaires le 1/08/2006. Ces ateliers regroupent 73 travailleurs soit 68% de l'effectif. S'il est assez facile de trouver du travail pour les ouvriers les plus performants, la difficulté s'accroît d'année en année pour conserver des travaux simples susceptibles d'être réalisés par les personnes ayant un handicap lourd et plus

particulièrement par les personnes qui présentent une hémiplégié.

Nos activités de sous-traitance sont diverses :

- Emballage – conditionnement
- Ajustage, ponçage, ébavurage
- Assemblage, montage, sertissage
- Filerie, câblage, montage, soudure
- Mailings, envoi en nombre.

Trouver du travail en sous-traitance pour 73 personnes n'est pas chose aisée. Rester dans la presqu'île du Cotentin ne suffit pas. Il a fallu étendre nos recherches à tout le grand Ouest à gauche d'une ligne Le Havre, Rennes Saint-Malo. Plus de trente entreprises ont recours à nos services. La diversité des tâches demandées exige une grande capacité d'adaptation de la part des ouvriers de l'ESAT qui ont beaucoup progressé dans leur capacité à réaliser différents travaux. Certaines tâches plus complexes ou plus minutieuses ne peuvent cependant être réalisés que par quelques uns.

#### **4.4.3.3. Le secteur des services**

11 personnes travaillent dans le secteur des services : 1 personne est à ½ temps au secrétariat, 7 personnes travaillent en cuisine et 3 personnes en restauration. Le chef cuisinier et la gouvernante assurent l'encadrement de ces personnes.

#### **4.4.3.4. Le rôle des moniteurs d'atelier**

Le moniteur d'atelier assume un double rôle : responsable du fonctionnement de son atelier, il assure le suivi auprès de ses clients et organise la production au mieux. Suite aux commandes, il réceptionne les produits, prépare le travail et répartit les tâches. Mais loin de s'arrêter à un rôle de simple chef d'atelier, le moniteur doit sans cesse s'interroger sur la meilleure façon d'adapter les postes de travail : fabriquer des gabarits, trouver des astuces pour aider les travailleurs à être le plus autonome possible, positionner le plan de travail, proposer le bon outil et la bonne façon de s'en servir, veiller autant que possible à limiter la fatigue au travail... Ce rôle d'adaptation du poste et d'ergonomie est d'autant plus important que notre établissement accueille des handicaps moteurs et sensoriels. Il pourra naturellement se faire en lien avec le médecin du travail.

Le moniteur doit rester attentif aux besoins, aux difficultés et aux objectifs de chacun et doit prendre en compte les projets individuels et plus particulièrement les demandes de ré-insertion professionnelle ou de stages en entreprise. Le moniteur d'atelier veille à redonner confiance aux travailleurs pour qu'éventuellement ils puissent envisager une ré-insertion en milieu ordinaire de travail. Les moniteurs travaillent en lien étroit avec les services de soutien pour permettre la réalisation des projets individuels.

Ils ont également un rôle de formateur à l'arrivée de nouveaux travaux. Il faut expliquer le nouveau travail, voir avec les personnes présentes qui peut faire ou ne pas faire certains gestes, comment faire travailler l'équipe ensemble en répartissant les différentes tâches afin que chacun puisse participer sans se sentir exclu.

Ils doivent être à l'écoute des problèmes personnels ou professionnels pour éviter les conflits et les crises et restent vigilants à la qualité des postes de leur atelier, aux conditions de travail et à la sécurité.

Remise au travail, réadaptation au travail, acquisition et développement des compétences, tremplin vers le milieu ordinaire de travail seront les objectifs.

#### **4.4.4. Les pôles de soutien**

Comme précisé au chapitre 3, les pôles de soutien constituent l'épine dorsale de notre action médico-sociale. Ils sont au nombre de quatre : Le service d'accompagnement, le service formation, le service animation et le service de soins.

#### **4.4.4.1. Le service d'accompagnement :**

La loi du 11 février 2005 vient encore davantage renforcer la circulaire de 1978 en ce qui concerne le soutien médico-social dans les ESAT. Le service d'accompagnement intervient dans le soutien social et éducatif en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social des résidents accueillis dans l'ESAT.

Le service d'accompagnement a pour mission de favoriser l'adaptation de personnes adultes ayant un handicap à une vie sociale et/ou professionnelle progressivement plus autonome. Il intervient donc plus particulièrement auprès des personnes qui résident en logement autonome ou de celles qui ont des projets d'externat à plus ou moins long terme; ou des résidents qui envisagent une insertion professionnelle.

Une conseillère en ESF travaille à temps plein pour assurer les missions du service : 4 grands axes définissent ce service :

##### 4.4.4.1.1. L'accompagnement social individuel :

Le service d'accompagnement a pour but de permettre à la personne handicapée d'accéder à une plus grande autonomie pour son bien-être et son épanouissement, pour favoriser la prise en charge de sa vie quotidienne. Le suivi des résidents peut se faire au bureau du service d'accompagnement, à l'atelier, à leur domicile ou à l'extérieur. Les visites à domicile ne sont pas imposées sauf en cas de nécessité. Cela peut être décidé en réunion pédagogique.

Toutes les personnes occupant un logement autonome peuvent fréquenter ou ont accès au service d'accompagnement. Pour certains résidents, il est nécessaire qu'un suivi régulier soit mis en place. Il est établi alors un contrat oral entre la personne et le service. Ce suivi peut être proposé par l'équipe éducative. Ce suivi est régulier et prend en compte les besoins spécifiques de chacun, leur degré d'autonomie, leurs capacités évolutives.

Pour les autres résidents, ils peuvent faire appel ponctuellement ou pour un temps déterminé au service d'accompagnement en fonction de leurs besoins et d'événements survenant dans leur vie. Ex : préparation retraite, déménagement, mise en place d'aide à domicile...

Le rôle de la conseillère est de les soutenir dans leur responsabilité en les aidant à prendre des décisions, à faire des choix, à les mettre en confiance en leur assurant un mieux-être dans leur vie de tous les jours. Plusieurs domaines d'intervention :

- Aide éducative budgétaire : suivi régulier des personnes dans leur gestion budgétaire avec toujours pour objectif que les personnes en fonction de leurs possibilités puissent évoluer vers plus d'autonomie. Par contre, le service d'accompagnement a ses limites, quelquefois quand le suivi devient trop lourd et dépasse le cadre des missions du service, un relais est mis en place avec une mesure de curatelle.
- Aide dans les démarches administratives : champs d'intervention très diversifiés : aide papiers administratifs, rangement des papiers, montage de dossiers aide sociale, MDPH....., retraite, règlement factures etc...
- Relation avec les administrations : la conseillère fait souvent le lien entre les administrations et la personne handicapée. Souvent les personnes ne sont pas à l'aise en situation de communication : appels téléphoniques, rendez-vous administratifs... Toutes ses démarches se font dans la mesure du possible en présence de la personne concernée.
- Organisation de séjours de vacances : pour les externes, le service d'accompagnement peut à la demande de résidents aider à trouver un séjour de vacances, mettre en place l'accompagnement avec une auxiliaire de vie.
- Soutien dans les relations sociales : le service d'accompagnement peut être un interlocuteur avec l'aide ménagère, l'auxiliaire de vie, l'école...
- Soutien à la parentalité : la conseillère peut être amenée à mettre en place des relais lorsque la venue d'un enfant nécessite un accompagnement plus spécifique. Travail en partenariat avec les services de Protection Maternelle et Infantile, assistante sociale de secteur afin d'établir ensemble avec la personne suivie un projet commun de travail.
- Soutien psycho-affectif : lors des entretiens, la relation privilégiée favorise la

communication. Souvent les personnes externes ont besoin d'une écoute attentive, chez certains il y a une grande solitude, elles ont alors besoin d'être entendues. Une aide, un conseil, une écoute sont apportées au cas par cas entraînant ainsi une valorisation de la personne.

#### 4.4.4.1.2.formation dans les domaines de la vie quotidienne

Le service d'accompagnement intervient dans la formation en complément du service formation. Les actions de formation restent plus axées autour de la vie quotidienne, spécificité du service d'accompagnement. Cela répond à un réel besoin exprimé lors des entretiens individuels à la fois pour les personnes qui ont des projets de vie en appartement autonome mais également pour les autres qui ont besoin de maintenir, de conforter leurs acquis.

La formation a pour objectif de permettre aux résidents internes ou externes d'acquérir un degré d'autonomie suffisant dans leur vie quotidienne en tenant compte des capacités de chacun, en les aidant à exploiter et utiliser leur potentialité. Cela permet aux personnes de les mettre en confiance, moment de partage où chacun peut s'exprimer, écouter l'autre. Cela crée une ouverture sur le monde extérieur, valorisation de la parole.

Budget : l'objectif principal est d'apporter aux personnes une meilleure autonomie dans leur gestion budgétaire. Les personnes apprécient les manipulations, les situations simulées avec leur propre réalité. (ex : valeur de l'argent, rendre la monnaie, faire 1 chèque, 1 remise de chèques, cahier de comptes, relevé de banque).

Vie sociale : l'objectif est pour les personnes de mieux comprendre le rôle des administrations, remplir les documents administratifs, se tenir au courant de l'actualité sociale.

Cuisine : permet d'acquérir un savoir-faire, travail de nombreuses notions : organisation de ses achats, comparaison des prix, équilibre alimentaire, hygiène, tâches ménagères, se servir des différents ustensiles, appareils, connaître les mesures de capacité. C'est aussi un temps convivial qui permet de créer du lien entre les résidents.

Biologie : alimentation, santé...

La proposition de formation peut varier d'une année à l'autre en fonction des demandes et des projets individuels.

#### 4.4.4.1.3.Accompagnement vers une insertion professionnelle :

Les personnes handicapées peuvent avoir pour projet individuel une ré-insertion professionnelle que ce soit en milieu ordinaire ou en milieu protégé. Ce projet peut également être proposé à la personne par l'équipe pédagogique. Pour certains également, un stage dans une autre structure peut être l'occasion de se confronter à l'extérieur, changer ses habitudes, « prendre l'air » / à l'institution.

Le rôle de la conseillère est de les aider à mettre en oeuvre leur projet en les aidant, les soutenant tout au long de ce parcours.

Tout projet de stage est élaboré avec le service d'accompagnement, le moniteur d'atelier et le résident. Le moniteur d'atelier apportant une évaluation des compétences professionnelles. Une convention est signée précisant un suivi et un bilan de stage. A l'issue de cette nouvelle expérience professionnelle, une réorientation peut être envisagée (entreprise adaptée, milieu ordinaire, autre ESAT, entrée en formation professionnelle).

#### 4.4.4.1.4.Suivi des projets individuels et plus particulièrement stage externat :

Le service d'accompagnement assure le suivi des internes qui sont désireux de faire un stage d'externat. Ce stage permet aux personnes d'être en situation de logement autonome durant 6 mois.

Il Permet au stagiaire :

- d'expérimenter une nouvelle situation
- de mesurer les avantages et les inconvénients des situations d'internes et d'externes
- de vérifier son envie d'externat, d'autonomie, changer de décor, de mode de vie.

Ce stage permet à l'institution de mesurer la capacité de la personne à occuper un logement autonome. Le service d'accompagnement aide à la mise en route matérielle et administrative, rencontre régulièrement la personne dans son logement d'externat, effectue le bilan de stage, établie

les états de lieux d'entrée et de sortie.

L'évaluation se fait avec la personne, le service d'accompagnement, le moniteur d'atelier / la réunion pédagogique, éventuellement les parents.

Évaluation qui porte sur :

- la gestion budgétaire et administrative
- entretien du logement, l'hygiène
- alimentation, préparation des repas
- capacité à se faire aider
- à gérer son temps libre, sa solitude
- prendre de l'autonomie / à sa famille
- capacité évolutive de la personne
- retentissement du stage / travail

Tout l'accompagnement est effectué dans un souci de déontologie et d'approche éthique de la personne. Il est important qu'il y ait une confiance mutuelle, un climat de confidentialité.

Conseils, informations, contact, partenariat avec différents organismes tels que : (CAF – CPAM – tribunal – MDPH - france télécom – EDF - organisme HLM - association d'aide à domicile - service des eaux – mutuelle - caisse de retraite – assurances - centre de vacances – ANPE – PMI – CMS – écoles – ADIL – ANAH – CIL – CCAS - autres ESAT, UEROS – entreprises -CAMSP -curateur... liste non exhaustive)

#### **4.4.4.2.Le service formation**

Le service Formation propose et dispense un programme de formation aux personnes handicapées physiques et/ou sensorielles pour leur permettre d'avancer dans leur projet individuel et favoriser leur insertion.

L'apprentissage de l'autonomie est l'un des principaux objectifs de l'ESAT et l'accès à la formation permanente des personnes handicapées fait partie du projet de l' ANEHP.

Ce service crée un lien important au sein même de l'établissement et vers les différents partenaires externes.

##### *4.4.4.2.1.Mise en place du programme de formation*

Le service propose des activités de soutien de type I et de type 2 sur le temps de travail des personnes accueillies ou en dehors du temps de travail. Tous les mois de septembre, les services d'animation, d'accompagnement et de formation se réunissent et mettent en place des entretiens individuels. C'est l'occasion pour les travailleurs d'exprimer leur souhait et de nous faire part de leur projet individuel. C'est un moment important où nous sommes à leur écoute.

Leurs demandes permettent de concevoir un programme de formation approprié à chacun. Les cours sont ainsi basés sur le volontariat. Néanmoins, chaque personne inscrite s'engage à y participer pour une durée de un an.

##### *4.4.4.2.2.Importance du service de formation*

Le service Formation représente un pôle important dans la mesure où il propose et dispense un programme de formation adapté à l' handicap, aux acquis et au rythme de chacun. Il s'agit d'un véritable accès à la formation permanente.

Des « cours à la carte » donnent les moyens aux personnes accueillies au sein de l'institution, de prendre un maximum d'autonomie malgré un handicap souvent important. Pour cela, il est nécessaire de prendre confiance en soi et de savoir structurer sa pensée, prendre des décisions et exprimer sa pensée (à l'oral ou par écrit). Les apprenants sont répartis par petits groupes. Le français permet principalement, de travailler la lecture, l'écriture et l'expression orale.

Les mathématiques sont une discipline tout aussi importante. La connaissance du calcul permet de comprendre et d'utiliser les chiffres dans la vie de tous les jours. C'est pourquoi le contenu de ces cours est basé sur le raisonnement logique, la numération et le sens des opérations.

Le service propose également des cours de Braille car il contribue à développer l'attention, la

concentration, la mémorisation et le sens tactile pour les personnes mal-voyantes et non-voyantes.

L'informatique est très demandée. L'objectif premier pour tout novice est de comprendre le fonctionnement de « la machine ». L'informatique offre une ouverture sur le monde (recherche sur internet, communication par messagerie instantanée, constitution de courriers, utilisation de tableurs, imprimante, scanners...). Le service Formation dispose d'une salle informatique équipée d'une embosseuse (imprimante braille). Une synthèse vocale facilite l'utilisation de l'outil informatique pour les personnes non-voyantes.

D'autres types de cours contribuant à enrichir sa culture personnelle sont proposés: géographie, biologie...

Le service propose également des séances d'éducation routière dispensées par un moniteur spécialisé. Elles permettent aux personnes handicapées d'acquérir plus d'autonomie dans les déplacements et de limiter les comportements à risque.

#### [4.4.4.2.3.Soutenir les projets individuels](#)

Le service de formation permet aux personnes handicapées d'avancer dans leur projet individuel.

Un certain nombre de personnes souhaite acquérir le permis de conduire. C'est pourquoi, le service propose et dispense des séances individuelles adaptées pour l'apprentissage du code de la route. Ces séances précèdent celles de l'auto-école. Cette préparation en amont est importante et absolument nécessaire. L'individu bénéficie alors d'un rythme d'apprentissage adapté à son handicap.

Le service prend notes des différents projets et mène une réflexion sur la meilleure façon de soutenir un projet individuel en matière de formation. Il peut être amené à coordonner le suivi et les recherches et à faire appel à des personnes internes et/ou externes à l'établissement, nécessaires pour l'évolution d'un projet.

#### [4.4.4.2.4.Favoriser l'insertion des personnes handicapées](#)

L'autre mission du service est de favoriser l'insertion des personnes handicapées par le biais de la formation.

Quelques personnes rencontrent des difficultés à réaliser certaines tâches dans leurs travaux d'atelier. Le service va alors rechercher et proposer des solutions afin de contrer les difficultés. Il peut s'agir, par exemple, d'allier des séances pratiques à des cours théoriques, de trouver une technique gestuelle...

Le service est également amené à proposer et dispenser une formation afin que les travailleurs de l'ESAT puissent réaliser d'autres types de travaux (ouverture vers de nouveaux marchés). La formation peut s'effectuer en collaboration avec l'entreprise, en interne et/ou en externe.

#### [4.4.4.2.5.Liens avec les autres services](#)

Il va de soi qu'un tel service ne peut fonctionner en autarcie. Il est en contact permanent avec les différents services internes à l'institution et les partenaires externes.

##### *➤ Au sein de l'établissement*

Le service Formation est un pôle important au sein de l'ESAT. Il est en relation permanente avec les différents services et ateliers, et plus particulièrement le service d'accompagnement. En effet, un certain nombre de projets individuels liés à la formation nécessite le soutien du service d'accompagnement dans les démarches administratives et financières mais aussi pour certaines actions de la vie quotidienne, et vice-versa.

Le recours au service d'animation s'oriente davantage vers un travail de stimulation. Citons l'exemple d'une personne ayant un projet de permis mais n'ayant pas suffisamment de réflexes. L'animation va pouvoir soutenir en partie ce projet en proposant à la personne de travailler la coordination visio-motrice, les réflexes et la rapidité et en l'invitant à participer à certains sports tel que le ping-pong.

La relation avec le service de soins est également nécessaire puisqu'il permet d'informer le service sur les capacités visuelles, auditives, évolution du handicap et prise en charge médicale de la personne.

Enfin, le service Formation est également en contact avec les moniteurs des différents ateliers, et ce, afin de faire le lien entre certaines formations proposées et le travail en atelier.

➤ Les partenaires externes

Le service Formation fait également appel à bon nombre de partenaires :

- ◆ interprète LSF (pour les cours de code de la route),
- ◆ Service d'éducation routière, les auto-écoles (projet de permis),
- ◆ cabinet psychotechnique ( test d'aptitude à la conduite, coordination visio-motrice, mémoire et concentration),
- ◆ centre de formation,
- ◆ centre de rééducation fonctionnelle,
- ◆ tierce-personne, la famille,
- ◆ école (action d'information du handicap vers un public non handicapé),
- ◆ entreprise (adaptation de la formation)...

4.4.4.2.6. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'études, son statut, de faire reconnaître son expérience professionnelle pour obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle. Elle est effectuée au regard de l'ensemble des connaissances, aptitudes et compétences acquises dans l'exercice d'activités salariées, non salariées ou bénévoles, en rapport avec le champ du diplôme. En cas de validation partielle des acquis, une évaluation complémentaire peut permettre d'obtenir la totalité du diplôme. La VAE concerne tous les diplômes à finalité professionnelle de l'éducation nationale classés aux niveaux V, IV et III de la nomenclature des niveaux de formation.

Tout le monde a droit à reconnaissance de son expérience. C'est désormais un droit inscrit dans le code du travail.

La majeure partie des personnes accueillies au sein de notre établissement n'a pas de diplôme. C'est une population qui n'a pas eu la possibilité (ou très peu) de suivre un cursus scolaire : problème lié à l' handicap, problème d'apprentissage, problème de place dans les structures d'accueil pour les jeunes... Pourtant, cela ne les a pas empêchés d'acquérir une certaine compétence dans leur travail.

Pour un travailleur handicapé, une VAE:

- ◆ permettrait d'acquérir un titre reconnu en évitant l'échec des apprentissages théoriques de base;
- ◆ permettrait de se valoriser et de reprendre confiance en soi;
- ◆ est une forme de reconnaissance du travail accompli;
- ◆ favoriserait leur insertion.

Cette validation des acquis est intéressante dans la mesure où elle n'exclue pas les personnes en difficultés scolaires. C'est probablement un axe qu'il nous faudra creuser dans les mois à venir.

Les différentes actions du service Formation contribuent à donner plus d'autonomie aux personnes accueillies. Il est nécessaire que ce service tienne compte de l'environnement extérieur, qu'il s'informe des nouvelles formations, des nouvelles modalités, qu'il crée un tissu relationnel, qu'il s'informe des nouvelles méthodes de travail, qu'il soit en constante évolution avec la société et ce, afin d'être plus à même d'aider les personnes handicapées physiques et/ou sensorielles.

**4.4.4.3. Le service animation**

Le service animation repose sur trois professionnels représentant 2,35 équivalents temps plein à raison de 1,5 sur le foyer d'hébergement et 0,85 sur l'ESAT. Un animateur temps plein intervient plus particulièrement sur le foyer d'hébergement, 2 animatrices sur le temps partagé (c'est à dire le temps non travaillé pour les personnes à temps partiel) dont l'une se charge également des activités



sportives.

Parallèlement aux activités liées au travail, les activités d'animation participent à l'intégration des personnes handicapées dans une vie en société, que ce soit entre eux ou en relation avec les personnes extérieures à l'établissement. Elles visent à une meilleure autonomie des personnes.

Ces activités se déroulent tout au long de la semaine, week-end compris, n'ont aucun caractère obligatoire, et présentent une grande diversité :

- activités culturelles: musique, théâtre, maquettisme, électronique, vidéo, radio, analyse de presse, chant, bricolage, etc.
- activités du bien-être physique: équitation, piscine, judo, vélo, pétanque, marche, ping-pong, sports dédiés aux personnes handicapées physiques, relaxation.
- activités de détente-loisirs: soirées, jeux de société, sorties cinéma, spectacles, courses, ballades, visites, découvertes, séjours gîte.

Pour pouvoir mener ces activités, le Service Animation dispose de salles dédiées (bureaux, bar, musique, vidéo, bricolage, activités physiques, rangements), d'un matériel conséquent sans cesse renouvelé, et de véhicules adaptés au transport des personnes handicapées. Il a un budget de fonctionnement prévu sur celui des établissements. Il est composé de trois personnes qui interviennent sur des domaines de compétences distincts. Il fonctionne en étroite coordination avec le service de formation et le service d'accompagnement, une réunion hebdomadaire permettant au trois services d'échanger et de prévoir.

#### [4.4.4.3.1. Aide aux vacances](#)

Le service Animation propose aussi une aide au départ en vacances pour les résidants qui le souhaitent. Avec des organismes spécialisés, en structure autonome ou en village de vacances, toutes les solutions y sont examinées avec les intéressés pour répondre à leurs attentes.

#### [4.4.4.3.2. Association « le trèfle »](#)

La participation des résidants aux décisions n'a pas été oubliée. Une association loi 1901, créée en 1978, l'Association Le Trèfle, regroupant l'ensemble des travailleurs de l'ESAT, a la charge de gérer une partie des loisirs du Foyer. Son conseil d'administration, appelé Comité des Loisirs, se compose de cinq membres élus tous les ans par leurs collègues; il prend les décisions relatives au fonctionnement du bar, gère quelques jeux et machines automatiques de boissons, décide de l'organisation d'un certain nombre de soirées et gère un compte en banque, avec l'aide de l'animateur. C'est un formidable outil d'apprentissage de la démocratie, de la démarche du citoyen. Apprendre à écouter, à convaincre, à discuter sans forcément être d'accord, sans que la bagarre n'éclate. On y apprend aussi ce qu'est un vote, un mandat, une représentativité, à quoi peut servir une seule voix. Tenir ses engagements sur le long terme est un challenge pour plus d'un, de même que faire face aux critiques de ceux qui ont voté pour vous.

#### [4.4.4.3.3. Activités d'animation](#)

Dans chaque activité proposée se retrouvent les deux composantes essentielles de l'intervention du service, une visée ludique, une visée pédagogique:

- la relaxation propose aux personnes un moment de détente, de décompression; elle se situe toujours vers la fin de la journée de travail et se pratique par petits groupes de six personnes maximum. Sous les directives de l'animateur, les participants se laissent guider dans une progression douce qui va mener de l'apaisement à l'évasion en passant par la maîtrise du souffle, les ressentis intérieurs du corps et l'imaginaire. Un certain nombre d'exercices pourront être utilisés par les participants individuellement à tout moment. Utiliser l'esprit pour maîtriser le corps, contrôler les émotions en les canalisant. Ces pratiques font le lien important entre deux pôles qui sont souvent en conflit chez les personnes que nous accueillons: l'esprit et le corps. La réconciliation, voir l'acceptation passent par des chemins détournés; la relaxation en est un.
- les soirées sont de deux types: improvisées et ponctuelles, ou préparées à l'avance.

Celles du premier type se retrouvent le plus souvent. Elles ont lieu en semaine, après le repas, avec les personnes présentes et qui émettent le souhait, soit de discuter simplement entre elles, soit de faire quelque chose de précis (un jeu, une sortie, une activité). Ce sont avant tout des moments de convivialité mais il s'y joue des choses bien plus profondes: le respect des autres, leur écoute, la tolérance, la connaissance des difficultés des autres comme miroir aux siennes ou comme élément déclencheur de sa propre réflexion.

Les soirées préparées à l'avance rythment la vie du Foyer avec des retrouvailles régulières qui sont comme des bornes sur le parcours de l'année. Le Carnaval, la soirée repas avec les familles, la soirée de fin d'année en Juillet, Halloween en Octobre, les fêtes de Noël. Toutes ces organisations regroupent les travailleurs de l'ESAT, mais aussi les familles, les membres du personnel, les membres de l' ANEHP, parfois les amis et les connaissances. Certaines organisations suivent les événements (Coupes du Monde), d'autres les saisons (Pétanque). Elles sont toutes reliées par une même volonté: faire participer le résidant d'une manière ou d'une autre: choisir les dates, choisir les invités, se déguiser, imaginer un scénario, préparer un sketch, s'engager dans un concours, etc... Nous n'organisons plus de soirée toute faite comme un spectacle. La consommation de loisirs peut se faire dans d'autres lieux, dans d'autres temps, mais pas dans nos organisations internes.

Ces deux exemples d'interventions sont emblématiques de l'esprit qui anime nos propositions: toute activité se voit du côté du divertissement tout en servant le but de la progression, le développement et l'épanouissement de la personne la pratiquant.

#### [4.4.4.3.4. Les activités sportives](#)

Le pôle animation est composé entre autres d'activités physiques et sportives. Le sport contribue à augmenter l'estime de soi, il réduit le stress et l'anxiété. Il est une source de motivation et permet de stimuler les fonctions cognitives et sensorielles. Il permet l'épanouissement des personnes atteintes d'un handicap aussi bien sur le plan moteur que sur tous les autres plans : social, culturel, éducatif.

Suivant la nature de l'activité elles sont effectuées en intra ou extra établissement. Afin de proposer des activités accessibles aux différents types de handicap trois critères sont pris en compte :

- la nature du handicap
- les capacités du résidant
- les attentes du résidant par rapport à ses désirs et à ses choix d'activités.

Les activités sportives sont destinées aux résidants intéressés par le sport ou désireux de découvrir une activité. Elles ont lieu de 17 heures à 19 heures. Les créneaux, planifiés sur le temps d'atelier, sont établis en fonction de la disponibilité des intervenants extérieurs (judo - piscine - équitation). Les activités n'ont pas de caractère obligatoire. Les personnes s'inscrivent en fonction de leurs centres d'intérêts.

La diversité des activités permet de satisfaire au mieux les souhaits de chacun. La plupart des activités fonctionnent par trimestre. Elles créent un espace ludique et interactif dans lequel les travailleurs peuvent s'exprimer autour d'une autre approche que celle du travail en atelier.

Les différents lieux dont nous disposons sont la salle de kinésithérapie du foyer, la salle omnisport de Montebourg, une piscine proche, un centre équestre.

Les activités sportives participent à un bien-être et à une progression ou bien un maintien des acquis.

Le support de chaque activité est la prise en compte des potentiels et des difficultés des participants. Le résidant est actif. Selon les activités il travaille différentes fonctions : physiques et motrices mais aussi psychiques (image de soi et confiance en soi.)

- Le ping-pong fait appel à la coordination des gestes, aux réflexes, à la rapidité d'exécution (pour la conduite d'un véhicule cette activité est vivement recommandée).
- La gymnastique fait travailler le tonus, les muscles et l'équilibre.
- Le judo requiert un contrôle de chacun des partenaires et une confiance en soi.

- Le vélo, la marche et la pétanque sont des activités pratiquées à l'extérieur à partir du mois d'avril. Le vélo demande une attention particulière par rapport aux autres usagers de la route. La marche permet de travailler l'endurance.
- Le basket en fauteuil et le badminton demandent une bonne condition physique même si l'activité doit être adaptée aux participants.
- La pratique de l'équitation s'effectue au centre équestre de Brix ; les cours y sont dispensés par une psychomotricienne. Le travail est axé sur le ressenti, la découverte de l'autre (animal), le contrôle des émotions et de la peur (permet d'avoir une meilleure capacité respiratoire), le relationnel et l'affectif.
- Quant à la piscine, le lieu varie en fonction des possibilités qui nous sont proposées. Le créneau permettant d'optimiser la sécurité des participants est privilégié.
- Pour les personnes atteintes d'un handicap sensoriel, des activités telle que le ballon sonore et la pétanque non voyant sont pratiquées afin de travailler l'orientation spatiale, la capacité d'attention continue (le ballon sonore), la latéralité, la conscience spatiale (pétanque non voyant)

Ces différents points peuvent aussi être travaillés en équitation et dans d'autres activités déjà citées. Grâce à l'engouement qu'il suscite et au dépassement de soi qu'il permet, le sport contribue à effacer les différences physiques. Le sport permet d'apprendre à surmonter son handicap.

#### 4.4.4.3.5. La Locomotion

Les aptitudes à se déplacer d'un lieu à un autre sont difficiles pour les personnes dont le handicap a évolué ainsi que pour celles dont les lieux ne sont pas encore « apprivoisés ». Les demandes variées sont de plus en plus fréquentes quant à l'accompagnement de ces personnes.

Elles souhaitent apprendre à se servir d'un fauteuil électrique ou bien encore effectuer un travail de reconnaissance en ville (pour les malvoyants).

Afin de se déplacer avec aisance, en sécurité et de la façon la plus autonome possible, une aide leur est proposée en leur conseillant le parcours le plus approprié. Mémoriser ce trajet et acquérir la confiance nécessaire pour l'effectuer sans aide demande un accompagnement répétitif.

#### 4.4.4.3.6. Les activités manuelles

Elles ont été mises en place dans le but de proposer une activité ludique et divertissante aux résidents. Elles ont lieu l'après-midi et sont destinées aux personnes - à temps partiel. Le choix de l'activité se fait en fonction des aptitudes et des souhaits de chaque résident. Les différentes activités proposées sont le canevas, les pompons, la pâte à sel, perles, pliage de serviettes etc...

Certaines personnes désirent des activités qui nécessitent de la coordination de l'adresse et qui mènent à des résultats concrets et visibles. D'autres personnes viennent plutôt car elles recherchent le contact avec les autres. C'est un lieu d'échange et de communication. Les activités manuelles impliquent une stimulation du résident ainsi qu'une participation active en associant la manipulation et les gestes effectués.

Le but de ces activités est de préserver et promouvoir l'estime de soi. Ces activités sont valorisantes. Elles permettent de développer la créativité et l'expression du participant. L'objectif est de maintenir le plus longtemps possible les capacités physiques et mentales du résident.

#### **4.4.4.4. Le service de soins**

Le service de soins constitue l'un des quatre pôles de soutien de notre établissement. L'importance de ce pôle est évidente au regard de la population accueillie qui doit trouver intra-muros une garantie de suivi médical liée à son handicap. Ce service est composé de sept personnes, 6 aide-soignants et une secrétaire médicale représentant 6,5 ETP. Ce service a une double finalité : il s'agit d'une part d'assurer la prise en charge globale du suivi médical pour chaque usager qui le désire et d'autre part de permettre à chaque personne hébergée de trouver les moyens d'assurer les actes de la vie courante

#### 4.4.4.4.1.La secrétaire médicale

La secrétaire médicale est avant tout chargée de la coordination et de la cohésion du service de soins. Elle est en charge du suivi médical de chacun et participe à la réalisation des projets individuels au sein de l'équipe pédagogique.

##### **4.4.4.4.1.1.Coordination et cohésion du service de soins :**

La secrétaire médicale veille au bon fonctionnement de l'équipe des aide-soignants. Elle communique les informations nécessaires à la bonne prise en charge des personnes accueillies, tant sur le plan matériel que relationnel. Elle assure le passage des consignes et l'information nécessaire sur les traitements médicaux, les hospitalisations, les soins infirmiers, de kinésithérapie, de soutien psychologique... dans le respect du secret professionnel.

##### **4.4.4.4.1.2.Suivi médical des usagers**

Il s'agit sans nul doute de la plus grosse part de son travail. En lien étroit avec le médecin traitant, elle s'assure de la prise en charge médicale des usagers et tout particulièrement du suivi lié au handicap physique ou sensoriel, surtout lorsque celui-ci est évolutif. Cette prise en charge nécessite suivi et accompagnement auprès des différentes structures médicales et hospitalières locales régionales ou nationales. Elle doit être à l'écoute des résidents afin d'établir au mieux une liaison entre eux, le médecin traitant et les intervenants médicaux extérieurs. Elle doit être en mesure de leur apporter un soutien psychologique lors des moments difficiles tels que la découverte d'une maladie ou encore dans les phases de mal être ou de non-acceptation du handicap.

Le suivi médical inclut la prise des rendez-vous médicaux, l'accompagnement sur le lieu du rendez-vous et le maintien à jour des dossiers médicaux.

La secrétaire médicale est aussi particulièrement attentive au choix des équipements qui permettent de limiter le handicap (lit médicalisé, fauteuil roulant, barres d'appui, déambulateur, appareils auditifs, lunettes, chaussures orthopédiques...)

L'utilisateur doit toutefois être largement impliqué dans le suivi médical. Il sera sollicité chaque fois que c'est possible pour toute initiative à caractère médical : achat des médicaments, envoi des feuilles de soins, prises de rendez-vous...

Deux médecins de Montebourg assurent une permanence médicale dans les locaux du foyer d'hébergement le mardi matin. Ils sont salariés de l'établissement à raison de 2 heures semaine et remplissent un rôle de conseil et un rôle administratif pour établir les dossiers médicaux nécessaires aux diverses demandes liées à l'handicap (AAH, renouvellement d'orientation, cartes de stationnement...). Ils consultent sur place. Dans ce cas chaque résident prend à sa charge l'acte en attendant le remboursement par la CPAM et la mutuelle. Il en est de même pour tous les actes des intervenants médicaux extérieurs : Infirmier, kinésithérapeute, pédicure etc... Le kinésithérapeute intervient deux fois par semaine, le mardi et le jeudi dans une salle prévue à cet effet mise à sa disposition, équipée de matériel de kinésithérapie et plus particulièrement d'une baignoire de thalassothérapie. Un psychologue intervient le lundi et le mercredi. Il n'est pas salarié de l'établissement pour préserver l'autonomie de son intervention. De manière générale, le résident garde le libre choix du praticien.

##### **4.4.4.4.1.3. suivi des projets individuels au sein de l'équipe pédagogique**

La secrétaire médicale est tout naturellement intégrée à l'équipe pédagogique. Elle peut recueillir des informations auprès de ses collègues. Dans le respect du secret médical, elle peut être amenée à donner quelques précisions qui permettront au moniteur d'atelier ou à tout autre intervenant membre de l'équipe pédagogique, tenu également au secret professionnel, de mieux comprendre les difficultés rencontrées par le travailleur handicapé. Elle peut-être amenée à intervenir pour vérifier la possibilité de réaliser certains

projets individuels (locomotion, permis de conduire ...). En lien avec les autres pôles de soutien, elle s'assure de la cohérence de la prise en charge individuelle.

#### 4.4.4.4.2. Les aides-soignants

La nature des handicaps accueillis dans notre établissement nécessite une prise en charge spécifique liée au handicap moteur. Les aides-soignants en sont la pierre angulaire. Ils sont au nombre de 6 mais un seul à la fois est présent sur la structure 24 heures sur 24 en week-end et jours fériés, de 6h30 à 15h et de 18h30 à 6h30 le lendemain les jours d'ouverture des ateliers.

##### **4.4.4.4.2.1. Aide à la personne :**

Leur première mission consiste à permettre l'accomplissement des actes de la vie courante. Ils assurent une aide pour le lever, le coucher, la toilette, l'habillement, le repas des personnes qui en ont besoin. Ils préparent et distribuent les médicaments et dispensent de petits soins qui ne nécessitent pas l'intervention d'une infirmière. Ils apportent également une aide au kinésithérapeute lorsque c'est nécessaire.

##### **4.4.4.4.2.2. accompagnement psychologique :**

Ils ont aussi un rôle d'aide et d'accompagnement psychologique dans la vie de tous les jours pour toutes les personnes hébergées et portent une attention particulière à la situation de chacun au sein de la structure d'hébergement.

##### **4.4.4.4.2.3. responsabilité de la structure et lieu ressources :**

L'aide-soignant est responsable du foyer d'hébergement le soir, la nuit et en week-end. Il peut cependant appeler un responsable de garde à domicile. Le foyer d'hébergement, grâce à la présence de l'aide-soignant est aussi un lieu ressources pour les personnes handicapées liées à l'établissement. Les externes de l'ESAT savent qu'ils peuvent à tout moment s'adresser à lui, ainsi que des retraités de l'ESAT qui habitent à proximité. Cette présence de l'aide-soignant et l'existence du foyer Auguste Lebarbançon permettent sans nul doute à certaines personnes handicapées de se rassurer et d'accéder à des solutions d'externat avec un filet de sécurité qui les confortent et sans lequel cet externat serait parfois impossible.

##### **4.4.4.4.2.4. Membres de l'équipe pédagogique :**

Les aides-soignants font partie de l'équipe pédagogique et veillent comme l'ensemble de cette équipe à la réalisation des projets individuels. Ils peuvent aussi apporter des éléments d'appréciation fort utiles pour éclairer les décisions de l'équipe pédagogique.

## **5. Projets en cours**

### **5.1. Pour l'ESAT**

- Reconstruction des ateliers Adrien Adam : Il s'agit de remplacer des ateliers vieux de 25 ans qui ne permettent plus une organisation du travail adaptée aux productions actuelles et qui n'offrent pas des conditions d'espace et de travail suffisantes.
- Avec ses services de soutien, l'ESAT-ANEHP peut mettre en place de véritables actions de soutien en terme de formation et d'accompagnement. Ses services ont beaucoup œuvré et continuent d'œuvrer pour permettre une insertion sociale la plus complète possible, notamment en permettant l'accès à l'externat pour bon nombre d'entre eux (60%). Nous devons développer autant que faire ce peut l'ouverture vers les entreprises. En 2007, deux stages en entreprise viennent de se dérouler. Il conviendra de continuer dans cette direction. La demande des usagers s'est clairement manifestée dans

ce sens. (voir annexe)

➤ Pour les personnes handicapées moteur ou pour les malvoyants ou non-voyants, la question des déplacements et des transferts est centrale dans la vie de tous les jours. Une attention toute particulière sera apportée à cette question qu'il s'agisse d'un simple transfert du fauteuil à la douche, et dans ce cas le service de soins sera sollicité, ou qu'il s'agisse de se déplacer à pied ou en fauteuil dans les locaux ou dans la ville. Dans ce cas, l'animatrice chargée de la locomotion sera sollicitée. Enfin, pour tous les déplacements routiers en vélo, en tricycle en voiture sans permis ou avec permis, la formatrice assurera une évaluation des capacités en ayant recours à des mesures psychotechniques, une formation au code de la route, une formation par le biais du service de sécurité routière et un suivi du travail accompli en auto-école lorsque cela s'avère nécessaire.

➤ L' ESAT avec son animatrice sportive veillera à maintenir une offre sportive large et adaptée aux différents types d' handicap. Il paraît en effet fondamental de lier handicap moteur ou sensoriel et activité sportive tout en respectant les possibilités de chacun.

➤ Créé en 1963, l'établissement est parfaitement intégré maintenant dans la ville de Montebourg. Il conviendra cependant de favoriser tout ce qui peut développer l'intégration des personnes handicapées dans la ville : accès aux commerces, participation aux événements culturels, traditionnels, sportifs, intégration au tissu associatif local...

➤ Les usagers avaient manifesté la nécessité de développer un moyen de transport individualisé. Un service de transport à la demande a été créé en décembre 2005. Il donne satisfaction. Il est cependant appuyé sur un emploi aidé. Il conviendra de rechercher tous les moyens pour maintenir ce service.

➤ Pour les personnes de plus de 50 ans, il est indispensable, comme cela se fait actuellement, de préparer la retraite au moins deux ans avant la date envisagée de cessation d'activité.

➤ La signature des contrats d'aide et de soutien.

## **5.2. Pour le foyer Auguste Lebarbanchon**

➤ Si le foyer d'hébergement doit avant tout représenter un lieu sécurisant, un « chez soi » où il fait bon vivre, il faut en même temps donner la possibilité à ceux qui le souhaitent d'expérimenter une vie autonome. Le stage externat répond à cette attente et doit être maintenu.

➤ La vie en collectivité peut être pesante. Le temps des vacances est le moment idéal pour connaître autre chose. Il faut maintenir et développer les permanences vacances. (voir annexe)

➤ La demande de plus d'animation est récurrente. Les personnels du service animation ont suivi des formations en 2006 et 2007 et pourront dès la reprise du travail en septembre 2007 proposer un programme conséquent en affichant leurs horaires d'intervention et en proposant des animations de week-end.

➤ La préparation à la retraite est encore plus nécessaire pour les personnes hébergées. La seule solution proposée actuellement est la maison de retraite, ce qui, la plupart du temps, constitue une réelle difficulté due à la différence d'âge. Le projet de création d'un foyer de vie avancé par l'ANEHP offrirait un outil supplémentaire pour répondre à cette question.

## **5.3. Le personnel :**

➤ Lors des rencontres d'octobre 2005, la plupart des services ont fait le constat d'une difficulté de plus en plus grande à communiquer entre les services, alors qu'ils remarquaient dans le même temps que la communication était bonne à l'intérieur même du service. Il conviendra de développer les sources d'information communes aux différents services et de favoriser les moments de rencontre et d'information collective.

➤ Le suivi des projets individuels est fondamental dans la démarche entreprise. Même si l'initiative doit être laissée à la personne handicapée, l'équipe pédagogique devra s'interroger sur l'action qui peut être menée en direction de ceux qui ne manifestent jamais de projet.

## 6. Évaluation

En plus de l'évaluation externe, la loi prévoit une évaluation interne rythmée sur une période de 5 années. Cette évaluation aura pour objet de vérifier la cohérence entre notre action et les orientations qui sont ici définies, la pertinence de la réponse apportée aux besoins de la population accueillie, le degré de satisfaction des usagers et enfin l'impact des actions entreprises notamment en termes d'insertion sociale et professionnelle. Elle aura pour but d'améliorer les pratiques et la qualité des prestations délivrées. Cette évaluation portera sur les domaines suivants :

- Le droit et la participation des usagers, la personnalisation des prestations et le suivi des projets individuels.
- Les établissements dans leur environnement
- La mise en oeuvre du projet d'établissement
- l'organisation de l'établissement et des services.

Le degré de satisfaction des usagers pourra être mesuré par une enquête de satisfaction auprès des personnes accueillies.

Les différents services seront interrogés sur leur pratique et sur les évolutions à envisager.

Le comité de pilotage du projet d'établissement se réunira à nouveau pour établir le questionnaire de satisfaction et en exploiter les réponses ainsi que celles fournies par les différents services. Un rapport écrit formalisant les résultats de l'évaluation sera produit. Il donnera lieu à une restitution orale aux personnes accueillies et aux personnels. Il sera transmis à l'autorité ayant délivré l'autorisation.

## Conclusion

La mise en place du nouveau cadre législatif a permis d'entamer une réflexion sur nos pratiques et sur les objectifs de notre action. Le suivi des projets individuels est au coeur de notre démarche et doit permettre à chacun de trouver sa place dans la société quelque soit son handicap. La démarche d'aide à la personne est souvent pourvue des meilleures intentions. Il ne faudra jamais oublier dans cette démarche que l'initiative revient avant tout à la personne handicapée elle-même. Ne faisons pas traverser le non-voyant resté au bord du chemin s'il n'en a pas envie. Le fonctionnement que nous avons et qui écarte la notion de référent au profit de celle de métier met en avant la compétence et le soutien proposé laissant à la personne accueillie le soin de faire appel au service dont elle a besoin. La disponibilité des personnels, l'écoute et la qualité relationnelle seront essentiels à la qualité de notre action. Les méthodes modernes de traçabilité impliquent bon nombre d'écrits et l'application de procédures parfois complexes. Il ne faudra cependant jamais oublier que la réussite de notre action dépend de la qualité des relations humaines établies avec les personnes que nous accueillons. Le respect de ces procédures ne devra pas réduire à peau de chagrin le temps passé auprès du public dont nous avons la charge.

Ce projet d'établissement a été approuvé par le Conseil de la Vie Sociale du 14 juin 2007, par le bureau de l' ANEHP réuni le 18 juin 2007. Il a été présenté à l'ensemble des usagers et du personnel le mardi 3 juillet 2007 et enfin approuvé par le Conseil d' Administration de l' ANEHP du 5 juillet 2007.

## Annexes

### Questionnaire pour les personnes handicapées

#### 1°)- Qu'est-ce qui au CAT et au Foyer a favorisé votre insertion sociale et votre insertion professionnelle?

- L'externat permet de se débrouiller seul. Prise d'indépendance grâce aux formations budget et grâce au service d'accompagnement.
- Le CAT m' a permis d'être externe, les cours de budget m'ont permis de faire mes comptes. J'ai pris des responsabilités au travail et j'ai pris confiance en moi. Je suis moins timide.
- Avoir sa maison
- Le CAT permet d'avoir un travail adapté au handicap.
- L'insertion grâce au travail apporte la santé et la dignité.
- La formation professionnelle m'a permis d'apprendre mon métier.
- Le CAT m'a sorti de la galère
- Le CAT m'a rassuré et m'a permis d'évoluer
- Le travail m'a permis de trouver une place dans la société d'où j'avais été rejeté depuis plus de 20 ans.
- Le travail, c'est une reconnaissance dans la société
- Il vaut mieux être au CAT que de rester chez soi à ne rien faire
- Stages en entreprise ou dans d'autres CAT.

#### 2°)- Éventuellement,qu'est-ce qui au CAT et au Foyer a manqué pour vous permettre de mieux vous insérer ?

- Le CAT m'a permis d'avoir un travail mais n'a pas favorisé mon insertion sociale
- Je me sens rejeté de l'entreprise et de la société à cause du handicap.
- L'insertion professionnelle est insuffisante. Il faudrait des stages à l'extérieur pour favoriser l'insertion.
- Il y a un manque de suivi à la fois dans l'établissement et en dehors.
- Les soirées organisées par « le trèfle » manquent un peu. Essoufflement?
- Il n'y a pas assez d'activités ni de kiné.
- Manque d'animation en week-end ou manque de variété dans les sorties
- Rien. J'ai eu tout ce que je souhaitais : du travail, de la chaleur, une écoute, une compréhension, une insertion certaine, une grande aide à différents niveaux.
- Il faut nous faire plus confiance à l'atelier
- Je souffre d'un manque de contacts intérieurs et extérieurs
- Manque de possibilité de transport individuel
- Passage pas assez rapide en externat
- Manque d'espaces de paroles
- Manque de formation professionnelle pour l'activité que l'on fait
- Manque de communication entre les voyants et les non-voyants. Il faudrait former les personnels au braille.
- Pas assez d'ouverture vers l'extérieur. Impression de vivre dans un monde un peu à part
- Manque de suivi psychologique ou moral
- Manque d'information et de communication entre direction, personnel, résidents.
- Le directeur écoute plus le personnel.
- Manque d'information sur les droits en général

#### 3°) - Y-a-t-il des services a mettre en place pour vous apporter un soutien plus adapté ? Si oui lesquels?



- Un chauffeur pour le week-end pour répondre à une demande plus individualisée.
- Plus d'activités le week-end
- Etoffer le personnel médical pendant le temps de travail (infirmière)
- Renforcer le poste du secrétaire médical
- Renforcer le service d'accompagnement
- Je pense que dans l'ensemble nous sommes bien encadrés.
- Il faudrait un service d'entretien mécanique
- Un service d'ergothérapie
- Faire de la prévention sur l'alcool
- Insister sur le respect de l'autre
- Avoir des revues en braille
- Il faudrait connaître les horaires des animateurs
- Il faudrait prévoir le passage d'une personne dans les ateliers pour s'informer sur la santé de chacun
- Formation pour le travail
- formation au bricolage
- Accès à des formations plus qualifiantes
- Soutien psychologique
- Pouvoir choisir entre aide-soignant homme ou aide-soignante femme
- Organiser plus de portes ouvertes
- 

4°) - Y-a-t-il des points à améliorer dans les différents services de la maison ? Si oui, lesquels ?

- Améliorer les relations entre internes et externes.
- Développer le respect, le respect par rapport au travail, développer la tolérance.
- Être attentif à la politesse entre résidents et personnel – dire bonjour
- Améliorer l'acoustique des ateliers
- Être attentif au respect du secret médical, surtout au service de soins.
- Avoir un interprète en LSF
- Pouvoir partir plus tôt de l'atelier pour aller à la banque.
- Faire en sorte que les activités d'animation commencent à l'heure
- Améliorer les transports
- Avoir des tables plus grandes au réfectoire
- Améliorer la nourriture – faire plus varié au niveau des régimes
- Il faudrait attendre moins l'intervention de l'aide-soignant
- Être plus attentif à la communication pour les non-voyants. Le bouche à oreille ne fonctionne pas toujours. Penser à afficher en braille.
- Les moniteurs mettent quelquefois trop de pression. Le travail est quelquefois trop stressant. Certains n'en font pas assez et cela retombe sur les autres.
- Il y a beaucoup de travail et pas assez de salaire.
- Il n'y a pas d'égalité entre les personnels et les résidents et le directeur n'est pas assez à l'écoute
- Il faut des moniteurs plus présents
- Les permanences vacances doivent être plus régulières
- Il faut être attentif à ne pas infantiliser tant du côté du service de soins que des moniteurs
- faire une permanence du service de suite
- améliorer le service de soins
- Il y a un manque de place dans l'atelier
- Il faut donner plus d'informations sur le travail à faire, par exemple afficher les commandes.

- Être attentif à la reconnaissance du travail
- Il faut respecter la vie privée en dehors du CAT
- Pourquoi ne pas faire la kiné sur la zone
- Il faudrait régler les problèmes d'odeur de cigarettes le midi.

## Questionnaire pour le personnel

### 1. Comment concevez-vous votre rôle auprès des personnes handicapées?

Services généraux	Écoute, aide, assurer l'aspect technique, conseil. Ne pas mettre le handicap en avant
Administratif	Administratif, conseil, écoute, dialogue, accompagnement, compréhension, aide
Soins	Écoute, aide, respect, responsabilité
Animation	Dépasser le handicap, autonomie, épanouissement personnel, confiance, insertion sociale et professionnelle, responsabilité. Permettre aux travailleurs handicapés d'affronter le regard des autres, développer les valeurs de tolérance, respect, découverte de la différence.
Moniteurs	Soutien, aide au développement des personnes. Écoute, encadrement, disponibilité. Développer l'intégration, règles de sécurité, adaptation au travail

### 2. Pouvez-vous dire l'évolution que vous avez ressentie dans les fonctions que vous occupez depuis votre arrivée au CAT? :

Services généraux	Plus de responsabilités et aussi plus de confiance, augmentation de la charge de travail
Administratif	Progrès techniques avec l'informatique, plus de responsabilités
Soins	Le renforcement de la sécurité incendie a été apprécié
Animation	Locaux d'hébergement relookés et sécurité incendie appréciés. Évolution vers des handicaps plus lourds et plus de curatelle, écart plus grand entre internat et externat. Plus d'individualisation. Nécessité de coller à l'évolution de la société, suivi médical plus complexe. Moins de demandes de stages des travailleurs handicapés.
Moniteurs	De plus en plus d'initiatives et de souplesse de la part des travailleurs handicapés, grande facilité au changement. Adaptation : une multiplicité de travaux mais travail plus complexe et marge de manoeuvre moins grande. Il reste de moins en moins de temps pour la formation des travailleurs handicapés, l'aménagement des postes ou la conception de gabarits. Évolution matérielle favorable pour la prise en compte du handicap. Quelquefois l'impression d'être passé d'une fonction de moniteur d'atelier à celle de chef de production. Clients plus exigeants.

3. **Les moyens mis à votre disposition vous permettent-ils d'exercer votre métier comme vous le souhaitez ; sinon expliquez pourquoi :**

Services généraux Oui dans l'ensemble

Administratif Oui

Soins Revoir lève-malade et sonneries

Animation Satisfaisant. Il faudrait plus de moyens humains.

Moniteurs Pas assez de moyens en manutention : temps perdu même s'il y a eu de l'évolution.  
Moyens à mettre en place pour la formation des travailleurs handicapés, sous-équipement en machines qui soulageraient les travailleurs handicapés.  
Voir le problème des remplacements pour garder un bon niveau de sécurité.

4. **La communication entre les services, le travail d'équipe, vous semblent-ils suffisants. Sinon pourquoi et comment y remédier? :**

Services généraux Travail d'équipe satisfaisant, une bonne organisation entre services malgré quelques oublis. Une bonne entraide lorsqu'il y a un surcroît de travail. Ne pas hésiter à favoriser la communication.

Administratif L'ensemble des réponses souligne la nécessité d'améliorer le travail d'équipe. On évoque jalousie, division, manque de dialogue, manque de travail en équipe, mauvaise ambiance.  
Il serait nécessaire de travailler en équipe.

Soins Bonne communication et bon travail d'équipe dans le service. Importance des réunions d'aides-soignants.

Animation Services jugés trop cloisonnés, éloignement géographique CAT/Foyer  
Importance de la réunion de service  
Travailler la communication entre services.

Moniteurs Importance de la collaboration entre ateliers, formation et services de suite.  
Les chauffeurs aimeraient être prévenus plus tôt pour le travail du lendemain.  
Difficultés de communication entre Foyer et CAT.  
Bonne communication dans le service mais cloisonnement entre les services.  
Sectorisation de plus en plus grande. Certains parlent même de détérioration progressive et de chacun pour soi.

5. **Comment voyez-vous l'évolution de votre service?**

Services généraux Crainte d'avoir plus de travail en lingerie et cuisine. Demande de personnel qualifié.

Administratif Plus de travail. Il faut améliorer les relations.  
Personnes handicapées plus exigeantes.

Soins La suppression de l'agent de service le dimanche avec les 35 heures est regrettée.

Animation	<p>Souhaiterait plus de temps pour le relationnel.</p> <p>Suivi social plus lourd, nécessité de mettre en place des partenariats et de s'ouvrir vers l'extérieur.</p> <p>Service de plus en plus individualisé mais être attentif à garder des actions collectives.</p> <p>Personnalisation de l'offre en animation.</p>
Moniteurs	<p>On fait plus de maternage parce qu'on accueille des personnes plus fragiles.</p> <p>Envisager des travaux plus répétitifs en menuiserie. Crainte de voir disparaître l'artisanat.</p> <p>Etre attentif à ne pas augmenter l'effectif de l'atelier</p> <p>Proposer un éventail d'activités y compris plus complexes et plus valorisantes.</p> <p>Souhait de pérenniser le poste de commercial</p> <p>Souhait d'augmenter le temps du psychologue.</p>

6. **Éventuellement, dites comment vous voyez l'évolution du CAT et du Foyer et de l'Association**

Services généraux Agrandissement. Foyer de vie.

Administratif      Difficile à prévoir. Problème des départs en retraite.  
Nécessité de garder une ambiance familiale.

Soins                Projet future maison de retraite.  
Séparation Foyer et CAT.  
Crainte d'une évolution trop « usine »

Animation        Idée d'une structure « tremplin » vers le CAT pour les plus jeunes comme ceux que nous accueillons en stage.  
Vie de couple en internat ?  
Structures plus éclatées avec une ANEHP gestionnaire de l'ensemble.

Moniteurs        Nécessité d'améliorer le manque de place sur l'atelier A.ADAM  
Nécessité de conserver l'artisanat.  
Pourquoi ne pas se regrouper à plusieurs CAT pour le travail ?  
Foyer de vie.  
Spécificité de ESAT-ANEHP : mélange artisanat/sous-traitance, liberté et indépendance des résidents, pouvoir de décision des résidents, affectation des bénéficiaires : nécessité de garder le cap.  
Séparation Foyer/CAT.