



ESAT DU RHONE ARIMC

PROJET D'ETABLISSEMENT

2010-2015

ARIMC

ASSOCIATION RÉGIONALE RHÔNE-ALPES DES INFIRMES MOTEURS CÉRÉBRAUX

20 boulevard Balmont - 69009 LYON
Tél. 04 72 52 13 52 - Fax 04 78 43 27 97
www.arimc-ra.org



PROPOS LIMINAIRES	page 3
1. L'ARIMC	
1.1 Historique	page 4
1.2 Projet associatif	page 4
1.3 Valeurs de l'association	page 4
2. CADRE REGLEMENTAIRE	
2.1 Cadre réglementaire de l'ESAT	page 7
2.2 Historique réglementaire de l'ESAT	page 8
3. L'ESAT	
3.1 Historique	page 9
3.2 Les fondements, principes d'action et recommandations	page 9
3.3 Les missions : cadre réglementaire et associatif de l'ESAT	page 10
3.4 Public accueilli	page 11
3.5 Situation géographique	page 13
4. L'OFFRE DE SERVICE	
4.1 Le travail : support de développement	page 14
4.2 La gestion des candidatures	page 19
4.3 L'admission	page 20
4.4 L'accueil au quotidien	page 21
4.5 L'accompagnement	page 21
4.6 Le soutien	page 23
4.7 Accompagnement spécifique	page 25
4.8 Les instances représentatives	page 28
5. LES PARTENARIATS	
5.1 Les partenaires sociaux	page 29
5.2 Les partenaires économiques	page 30
6. L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT	page 30
7. MODALITES D'EVALUATION	page 31
8. PROJETS ET ACTIONS DE PROGRES	page 31
8.1 Sur le plan économique	page 31
8.2 Sur le plan médico-social	page 32
8.3 Sur le plan budgétaire	page 32
9. ANNEXES	page 33



Propos liminaires :

Comme tous les établissements de l'ARIMC et plus largement du secteur médico-social, nous sommes engagés dans une démarche d'évaluation de nos prestations et d'amélioration de la qualité de celles-ci. Cette démarche implique l'élaboration d'un certain nombre de documents de travail et de communication tels que le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement et le projet d'établissement qui se veut être la feuille de route pour les 5 prochaines années. A la veille de grands changements, nous avons voulu avancer sur ce projet d'écriture du projet afin de nous doter d'une base de référence, notamment dans l'organisation de la fusion partielle très prochaine de notre ESAT sur un seul site. Nous avons souhaité une participation de tous les salariés dans cette élaboration, et, au vu des délais serrés et de l'importance des enjeux, nous avons sollicité le soutien d'un cabinet de consultant qui nous apporte une méthodologie appropriée dans le calendrier fixé.

L'ensemble des salariés de l'ESAT a été associé à travers 3 commissions de travail et un comité de pilotage à travailler et réfléchir sur ce qui fait le cœur de notre métier. Le Comité de Pilotage a eu la charge de faire la synthèse de ces productions et d'assurer la co-rédaction du Projet d'Etablissement de l'ESAT.

Cette co-élaboration nous semble essentielle afin de mettre en commun et partager les valeurs fondamentales de notre travail.



1. L'ARIMC

1.1 Historique :

L'Association Régionale des Infirmes Moteurs Cérébraux Rhône-Alpes est une association de parents dont les statuts initiaux remontent à 1959. La première préoccupation des parents fondateurs a été de créer des lieux de vie et de prise en charge en réponse aux besoins de leurs enfants et de militer pour faire reconnaître leur citoyenneté. Elle fonde son premier service, une garderie, place de la Comédie à Lyon, puis un IMP. Les autres dispositifs ont suivi au gré de la nature des réponses à apporter aux personnes en situation de handicap moteur : établissements et services pour enfants et adultes, sur les départements du Rhône et de l'Ain.

L'ARIMC s'est positionnée clairement également comme un lieu ressource pour les familles ayant à se confronter à l'arrivée d'un enfant handicapé. Elle a énoncé la solidarité interfamiliale et intergénérationnelle comme valeur fondamentale et fondatrice et l'a mise en œuvre à travers ses actions pour favoriser et organiser les vacances, les loisirs, la mise en place de réseau de solidarité pour les présences à domicile, la mobilisation et la valorisation des bénévoles.

1.2 Projet associatif :

Forte de son expérience de cinquante ans au service des personnes handicapées, l'ARIMC a réaffirmé, dans son projet associatif validé par l'Assemblée Générale de juin 2009, son identité, ses valeurs et ses buts. Ce projet fonde l'action de l'association et permet à ses adhérents, et à tous ceux qui participent à ses missions, professionnels et partenaires, de réunir leur force, leur volonté et leurs talents pour les faire converger afin de mener des actions de qualité.

1.3 Valeurs de l'association :

- L'humanisme : L'ARIMC affirme son attachement primordial à la personne, à son développement et à son autonomie dans une éthique de responsabilité.



- La place de la personne en situation de handicap : La personne porteuse de handicap, et surtout lorsqu'elle est adulte, est l'acteur premier de ses choix de vie. Par ses interrogations, attentes et suggestions, elle apporte une contribution importante aux projets de l'ARIMC.
- La place de la famille : Elle est essentielle dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, ce que promeut l'ARIMC.
- La solidarité : Issue d'une démarche familiale, l'association a voulu dès son origine témoigner d'une solidarité entre les familles touchées, souvent traumatisées, par la découverte d'un handicap chez leur enfant. L'ARIMC se veut être l'endroit de l'accueil, du partage des inquiétudes et des espoirs, de l'expression des attentes des parents et de la fratrie de la personne handicapée.
- Le respect et la tolérance : L'ARIMC est le reflet de la société dans sa diversité sociale, culturelle et culturelle. A ce titre, elle est un espace de dialogue et de rencontre pour toutes les sensibilités du corps social intéressé par la question des conséquences du handicap.
- La responsabilité sociétale, la citoyenneté : En créant des espaces d'échange et de construction de projets, l'ARIMC s'engage auprès des pouvoirs publics pour faire reconnaître la part citoyenne de chacune de ses composantes (familles, personnes porteuses de handicap, amis, représentants du réseau médicosocial et au-delà).
- Le militantisme et la défense des personnes : Parce que la personne en situation de handicap n'est pas encore suffisamment admise dans notre société, l'ARIMC défend auprès de l'administration, mais également auprès de ce qu'il est convenu d'appeler le « grand public » et les médias, le droit des personnes à choisir leur projet de vie en étant acteurs de leur histoire.
- La gouvernance avec les professionnels : Le seul engagement associatif et bénévole ne suffisant pas, l'ARIMC met en place une politique managériale qui reconnaît et développe les compétences et la capacité d'innovation de ses salariés.



En conclusion, l'ARIMC réaffirme que la personne en situation de handicap a droit au respect, à la reconnaissance de son histoire et à une protection en rapport avec sa vulnérabilité. Elle lui reconnaît un rôle moteur dans la définition des projets, des modalités et des règles concernant son mode de vie. Les familles sont actrices, partenaires du projet de la personne handicapée. Elles exercent entre elles une solidarité active. Ainsi les valeurs de l'ARIMC sont-elles portées par un cadre éthique conforme à ses engagements, référence constante de son action.

Le projet associatif précise ses axes de développement¹ dont les suivants concernent directement les missions de l'ESAT du Rhône.

✓ **Le travail adapté**

L'association encourage et recherche tous types de travail pour les personnes en situation de handicap, reconnues par la MDPH comme pouvant travailler en milieu ordinaire ou protégé dans une perspective d'insertion.

Pour autant, le travail n'est pas une fin en soi mais bien un des moyens de développement personnel offert par l'ARIMC aux personnes qu'elle accompagne. En effet, faisant sienne la circulaire sur les CAT de décembre 1978, l'ARIMC valorise la dynamique des activités de production en les accompagnant d'une dimension éducative forte.

Ainsi, des activités de soutien spécifiques permettent aux travailleurs des ESAT de développer leurs acquis personnels (psychologiques, corporels mais également scolaires et culturels). Par ailleurs, les personnels des ESAT associent les travailleurs handicapés à la relation avec le client pour ne pas les cantonner aux seules tâches de production. Un aspect éducatif est développé pour permettre aux travailleurs handicapés de se confronter à la réalité du marché et prendre en compte qu'un des objectifs des ESAT est de garantir les grands équilibres financiers. Pour autant, les excédents éventuels doivent prioritairement permettre de moderniser les outils de travail des ESAT.

Une formation tout au long de la vie est mise en place, en prenant notamment appui sur la Validation des Acquis de l'Expérience.



Parce que l'avancée en âge – ou l'aggravation des conséquences du handicap – peut remettre en cause les choix professionnels de la personne travailleuse en ESAT, des solutions adaptées aux capacités de la personne lui sont proposées notamment dans le cadre du temps partiel ou du temps aménagé. Le temps de travail ainsi libéré permet soit une transition vers les activités proposées par les CAJ, soit le développement du projet de la personne sur son lieu de vie qu'il soit personnel ou collectif.

La représentation des travailleurs handicapés est mise en avant tant par la constitution et le fonctionnement d'un CVS (Conseil à la Vie Sociale) spécifique mais également par la création d'une instance extralégale, le CETHAP (Comité d'Expression des Travailleurs Handicapés de l'Atelier de Production). Les règlements intérieurs des ESAT, validés par l'association, assurent l'effectivité des droits des travailleurs notamment dans les domaines relevant de la formation et de la sanction.

En conclusion, les ESAT de l'ARIMC doivent être managés avec un esprit d'entreprise tout en restant des établissements médico-sociaux dont l'objectif premier reste la valorisation des compétences personnelles et technologiques des travailleurs handicapés.

2. Le cadre réglementaire de l'établissement ou service

2.1 Cadre réglementaire de l'ESAT

Les ESAT sont confirmés dans leur statut d'établissement médico-social assurant un soutien médico-social et éducatif et offrant des activités à caractère professionnel à des personnes handicapées ayant une capacité réduite de travail.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a confirmé la mission médico-sociale des ESAT chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée, et de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.



Textes :

- loi n° 75-505 du 30 juin 1975
- décrets n° 77-1546 et 1547 du 31 décembre 1977
- décret n° 93-669 du 26 mars 1993 modifiant le décret n° 86-510 du 14 mars 1986
- décrets découlant du n° 2005-102 du 11 février 2005,
 - décret n° 2006-703 et 2006-1752 des 16 juin et 23 décembre 2006
 - décret n° 2007-874 du 14 mai 2007
- circulaire N° DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} août 2008

2.2 Historique réglementaire de l'ESAT:

Les établissements Etang Carret et Henri Castilla connaissent une existence officielle depuis l'année 1976 à travers diverses conventions et arrêtés émanant des services de l'Etat représentés par la DDASS.

- Convention du 25 mars 1976 autorisant l'accueil de 30 travailleurs handicapés au CAT de l'Etang Carret à Dommartin
- Convention du 21 mars 1986 autorisant l'accueil de 20 travailleurs handicapés au CAT de la Duchère avenue des Sources à Ecully
- Convention de mars 1986 autorisant l'extension de l'agrément de l'Etang Carret de 30 à 51 travailleurs handicapés
- Arrêté n° 87.1252 autorisant l'extension de l'agrément du CAT de la Duchère de 20 à 23 travailleurs handicapés
- Arrêté n° 90.436 autorisant l'extension de l'agrément du CAT de la Duchère renommé Henri Castilla et déménagé au 275 rue Victor Schoelcher à Lyon 9^{ème} de 23 à 40 travailleurs handicapés
- Arrêté n° 92.3516 portant l'extension de l'agrément de l'Etang Carret de 51 à 56 travailleurs handicapés
- Convention du 6 décembre 1999 portant l'extension de l'agrément de Henri Castilla de 40 à 45 travailleurs handicapés



3. L'Établissement ou Service d'Aide par le Travail

3.1 Historique

L'histoire des ESAT de l'ARIMC correspond en droite ligne à ce qui a fondé en 1959 l'association de parents d'enfants frappés d'infirmité motrice cérébrale. Répondre aux besoins de leurs enfants IMC qui, grandissants aspiraient à une participation active à la vie sociale via des activités professionnelles et un statut de travailleur handicapé. Les établissements de l'Étang Carret et de la Duchère ont commencé leur activité avec respectivement 30 et 20 travailleurs en 1975 et 1976 pour le second soit 18 ans après la fondation de l'association. Ces 2 CAT ont vu le jour à la parution de la loi du 30 juin 1975 et avant la parution des décrets du 31 décembre 1977 confortant le statut de travailleur handicapé et substituant une vraie fiche de paye au « pécule ».

3.2 Les fondements, les principes d'action et recommandations

« Accueillir des personnes handicapées, orientées par la CDAPH, et les accompagner à travers des activités économiques de production sur le plan médical et social, aussi loin qu'elles le souhaitent et que leurs capacités le permettent. »

Comme le souligne le projet associatif, le travail n'est pas une fin en soi mais est un des moyens de développement personnel offert par l'ARIMC.

Le support économique est un atout majeur dans les moyens proposés dans le champ médico-social mais il met en tension permanente les soucis d'équilibres financiers vitaux pour la structure et le travail éducatif et de prise en charge médicale.

Notre travail consiste à conserver un équilibre permanent au cœur de cette tension, et ce, dans des contextes économiques très changeants et avec une population très fragile.

La loi d'orientation du 30 juin 1975 donne mission aux CAT d'accompagner les personnes autant que possible en milieu ordinaire de travail. Si cet objectif concerne peu de travailleurs elle concerne les plus performants dont le départ vient également bousculer notre précaire équilibre économique.



Une attention particulière doit être portée aux personnes en difficulté conjoncturelle ou pathologique dans leurs activités professionnelles. L'accompagnement médico-social prend tout son sens pour les personnes confrontées à des échéances nouvelles et souvent inquiétantes telles que la perte d'autonomie et le renoncement à la vie professionnelle.

3.3 Les missions : cadre réglementaire et associatif des missions

L'ESAT de l'ARIMC du Rhône est composé de deux établissements, l'Etang Carret situé sur la commune de Dommartin et Henri Castilla situé à la Duchère à Lyon 9^{ème}. Ces établissements représentent un agrément de 101 ETP travailleurs et accueillent 108 personnes du fait des temps partiels.

Ils ont la vocation de fusionner sur un site unique dans les prochaines années afin de rationaliser et d'optimiser les moyens humains, matériels et financiers. Cette démarche de fusion est engagée à travers une direction, une administration et une logistique commune, une répartition et une spécialisation des moyens de production par site, des échanges de travailleurs selon les besoins de production.

Fin 2010 une annexe de l'ESAT doit s'ouvrir au cœur du quartier de Vaise pour accueillir notre section Tremplin (voir ch. 4.6).

Début 2011 une partie de l'établissement de l'Etang Carret sera transféré sur le site de Henri Castilla. Seul l'atelier de métallerie restera sur le site de Dommartin employant des travailleurs internes sur le site ou autonome dans leurs déplacements.

Malgré une politique d'admission très volontaire et réactive, nous faisons le constat d'un déficit irréversible de candidat travailleur IMC qui ne nous permettra pas de maintenir l'effectif actuel. Ce constat nous a amené à déposer un projet CROSMS visant à une réduction progressive mais significative de travailleurs au sein de l'ESAT dans les 5 années à venir.



3.4 Public accueilli

L'ESAT accueille sur ces deux établissements 108 travailleurs handicapés, la moyenne d'âge est de 38 ans. Il y a 62 hommes pour 46 femmes, 49% d'entre eux sont en fauteuil roulant dont 19 en fauteuil roulant électrique. 43 d'entre eux sont acheminés par les convois de l'ESAT dont 29 pour se rendre à l'Etang Carret et 14 à Henri Castilla. Parmi ces derniers certains auraient la capacité d'utiliser les transports en commun mais profitent du passage de convois sur leurs hébergements. 47 d'entre eux vivent en foyer d'hébergement, 45 en appartement autonome, certains accompagnés par les services de SAVS, 16 vivent chez leurs parents. L'ancienneté moyenne à l'ESAT est de 16 ans. De plus en plus souvent nous fêtons des départs à la retraite. Presque tous sollicitent les professionnels paramédicaux, infirmiers, kinésithérapeutes et ergothérapeutes durant leur temps de travail. La nature de leur handicap est détaillée en annexe.

L'ESAT a la vocation d'admettre tous les candidats IMC éligibles au statut de travailleur handicapé mais peut diversifier le public accueilli en ouvrant son agrément à d'autres types de handicaps.

La prise en charge des usagers s'adapte à la diversité de leurs troubles et handicaps. La plupart ont un passé institutionnel important et, du fait de leur handicap, ont l'habitude « qu'on fasse à leur place, qu'on pense pour eux ». L'une des raisons d'être de l'Aide par le Travail est le cheminement du statut d'« objet de soin » à acteur pour soi-même puis pour les autres englobant le passage du statut d'adolescent à jeune adulte. C'est aussi une piste importante de travail de soutien.

La personne IMC peut rester immature très longtemps du fait de son parcours, de ses besoins spécifiques. L'accompagnement se doit de rester vigilant quant à ce facteur trop « masqué » par le handicap.



Ce besoin de stimulation est très présent dans les différents champs d'intervention. Ils ont une image d'eux-mêmes, de leurs corps, de leurs capacités gestuelles ou intellectuelles, dévalorisée. Cela peut conduire à un manque d'hygiène corporelle, vestimentaire ou alimentaire. A l'ESAT, la valorisation de leurs capacités passe par l'étude et la fabrication d'adaptations aux postes, de grilles d'évaluation, la prise de responsabilités, une mise en valeur de leur « membre oublié », des encouragements, une sécurisation, une présence. Nous devons tenir compte également de la lenteur gestuelle et d'acquisition des personnes accueillies. Leur handicap physique conditionne la surface des locaux, une vigilance quant à leur posture, plus particulièrement au travail, une étude et une ergonomie des postes (tables ergonomiques, pas de port de charge...) et entraîne pour certains d'entre eux une aide aux actes de la vie quotidienne.

Les efforts physiques de chaque instant mobilisent chez eux une telle concentration, une telle énergie qu'ils provoquent une fatigabilité précoce importante et une dégradation de leurs capacités due également à l'évolution de leur handicap.

La personne IMC ou spina bifida, consciente de son handicap et de la dégradation de ses possibilités, en souffre et ne l'accepte pas. Elle refuse la réalité mais nous nous devons de ne pas la leurrer dans son projet tout en valorisant ses acquis, ses progrès. Pour ce faire, nous disposons d'outils d'évaluation, d'activités de soutien, d'espace d'écoute et de rencontres. Ces entretiens permettent également de « déposer » leurs angoisses, leurs problèmes, de mettre des mots dessus, de les prendre en compte, de rassurer la personne et de l'aider à les gérer. Le lien entre l'équipe de l'ESAT et les autres services (médical, paramédical, hébergement...) débouche sur des propositions, des pistes de travail visant le mieux être des personnes handicapées. La gestion de la relation à l'autre et au groupe tient une place importante. Les autres usagers renvoient l'image de la personne avec son propre handicap entraînant une souffrance supplémentaire, un manque de tolérance, de compréhension ou de considération envers l'autre.

Les capacités cognitives, les difficultés de mémorisation et d'apprentissage ainsi que les contraintes thérapeutiques imposées par le handicap facilitent peu l'accès à la scolarisation, à la culture, l'ouverture vers l'extérieur. Différentes aides sont mises en place, pour répondre à ce besoin, par l'apprentissage, le suivi dans le travail et des activités de soutien internes ou externes.

A ces difficultés sont associés différents troubles.



La vision, le manque de repères spatiotemporels nécessitent une mise en place de repérages divers, variés, surtout personnalisés et font appel parfois à des professionnels spécifiques.

Les difficultés de l'expression orale demandent un temps d'écoute, de volonté de compréhension important. Les méthodes existantes, trop restrictives, sont peu utilisées par les personnes qui font des efforts pour s'exprimer ou comptent sur leur interlocuteur pour comprendre. Quelques personnes mal entendant s'expriment grâce à la Langue des Signes Français. La volonté de faciliter leur intégration dans le groupe et dans le travail implique une formation des encadrants et une sollicitation de leurs collègues qui apprennent volontiers quelques signes.

L'épilepsie est fréquente dans le handicap IMC. A l'atelier, il est nécessaire d'attribuer un poste non dangereux et de maintenir une certaine vigilance. Pour stabiliser l'épilepsie, un traitement lourd avec des conséquences diverses, est prescrit.

L'ensemble des personnes accueillies, frappées d'IMC ou de Spina-bifida sont des personnes souffrantes : physiquement, psychologiquement et affectivement. Elles vivent des ruptures, de nombreuses périodes d'hospitalisation, des interventions chirurgicales et nécessitent des traitements lourds, des soins très diversifiés et spécialisés tout au long de leur vie. L'établissement est un cadre soignant, rassurant, structurant et aidant pour l'utilisateur dans le parcours d'une partie de sa vie.

3.5 Situation géographique : l'implantation (ville, quartier, opportunités de l'environnement) plan en annexe

La situation des 2 établissements de l'ESAT de Rhône de l'ARIMC l'un au cœur de la cité, l'autre dans la campagne périphérique à la ville mais coupée du réseau de transport en commun nous permet de comparer et d'apprécier les avantages et inconvénients de ces 2 situations.

L'ESAT de ville offre une grande autonomie en matière de transport en commun et d'habitat, d'où une plus grande liberté mais un absentéisme plus important dû à des habitats individuels et dispersés.

L'ESAT des champs offre un habitat en foyer sur le site pour 20 travailleurs et des convois pour 29 autres, d'où une fatigue moindre du fait de ces prises en charge plus importantes et un absentéisme moindre.



4. L'offre de service

La prestation centrale de l'ESAT consiste à fournir du travail adapté aux personnes accueillies. Cela ne peut se concevoir sans prendre en compte l'environnement de chaque personne en matière d'habitat, de transport, d'aide à la vie quotidienne, mais également les capacités et les compétences de chacune d'elle, ce qui implique la santé, la mobilisation des moyens physiques, psychiques et cognitifs, l'ergonomie et les adaptations des postes, la formation, le développement ou le maintien des connaissances.

Cette prise en compte globale mobilise les savoirs faire et les compétences d'une équipe pluridisciplinaire comprenant des encadrants techniques, moniteurs et éducateurs techniques spécialisés, des moniteurs animateurs, des éducateurs spécialisés, des médicaux et para médicaux, médecin de rééducation, psychiatre, kinésithérapeutes, infirmiers, ergothérapeutes, des administratifs et des cadres, des personnels des services généraux, transports, restauration, entretien des locaux...

L'ensemble des prestations proposées vise à permettre :

- L'accueil des personnes relevant du travail en milieu protégé
- L'accompagnement de ces personnes dans un parcours personnalisé
- L'utilisation du support travail pour rendre les personnes actrices dans la société et autant que possible dans la conduite de leur vie.

4.1 Le travail : support de développement

4.1.1 **Le travail : facteur d'intégration et de valorisation**

Le travail est le principal facteur d'intégration de la personne handicapée dans la société car il lui donne à la fois, un rôle dans le développement économique et un statut social (nous verrons (4.6 le soutien) en quoi son importance doit être pondérée dans notre accompagnement). Il positionne le travailleur en tant qu'acteur d'un mécanisme économique et social. La production est le signe palpable de son utilité comme le sont aussi la venue des clients dans les ateliers, le fait de trouver le fruit de leur production en magasin, les relations existant entre les donneurs d'ouvrage et le personnel éducatif des ateliers.



L'ESAT par ses exigences de qualité renforce et valorise le travailleur dans ses compétences et ses capacités. Il favorise le sentiment de reconnaissance de cette valeur.

Le rapport travail/argent est lui aussi important, il permet de gagner sa vie comme tout le monde, de se sentir intégrer dans la société. Il donne la possibilité de sortir d'un rapport de dépendance, il finance son autonomie et en partie ses choix de vie.

4.1.2 Le travail : outil de construction

Le travail est « un moteur » qui aide à stabiliser les usagers, un outil à la construction de l'être humain et un lieu d'apprentissage du savoir être.

L'ESAT est un lieu structurant où la relation sociale est régie par des règles professionnelles : horaires, cadres de travail, la relation avec le personnel encadrant et avec les collègues. On y apprend le respect du travail, des autres et de soi-même. C'est aussi un espace où la communication, la présentation vestimentaire appropriée et l'hygiène prennent tout leur sens.

La personne handicapée a souvent souffert d'être dépendante de ceux qui l'entourent, pouvoir produire et se sentir utile lui permet de se construire en tant qu'adulte.

4.1.3 Le travail : développement des capacités physiques, mentales et psychiques outil de construction

Les éducateurs techniques prennent en compte les capacités physiques et intellectuelles de chacun et adaptent les postes.

Les personnes arrivent avec des capacités, des compétences mais aussi des déficiences physiques, motrices et intellectuelles dues à leur handicap. Le travail leur permet d'utiliser et d'exercer leurs capacités. Notre rôle est de les aider à travailler avec ces déficiences, à les surmonter, à se surpasser, à améliorer leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles dans le but d'une plus grande autonomie et d'une certaine polyvalence.

4.1.4 Organisation de la production

L'opportunité du regroupement des 2 sites nous permet de réorganiser la production différemment autour des travailleurs et d'améliorer pour tout le monde les conditions de travail.



Implantation des locaux :

L'établissement de l'Etang Carret a été ouvert en 1976 pour 30 travailleurs. La conception des ateliers, l'augmentation des effectifs à 56 travailleurs et l'augmentation des personnes en fauteuil roulant ont rendu obsolète l'établissement face aux exigences des productions du fait du cloisonnement des ateliers et des difficultés de circulation. Ils ne permettent pas l'échange de tâches entre ateliers, limitent la polyvalence des travailleurs et leur mobilité vers d'autres métiers.

L'organisation de la production sur 2 sites génère la dispersion des moyens humains et matériels, tant au niveau encadrement, administratif et en capacité de travailleur.

La fusion des 2 établissements sur un site unique nous donne des perspectives d'espaces mieux adaptés et plus ouverts qui permettront d'optimiser l'encadrement, la fluidité des productions et la polyvalence des travailleurs.

Notre projet d'aménagement des locaux du site de la Duchère «ESAT Henri Castilla » par la création de pôles de productions ouverts et aménagés en fonction des métiers, des compétences et des équipements nous permet de rationaliser les moyens tout en permettant aux travailleurs d'avoir des repères en matière de compétence et d'appartenance à une équipe.

L'ouverture des espaces améliore :

- La fluidité des productions
- La polyvalence des travailleurs
- L'encadrement et la sécurité
- La visibilité des espaces en pôle de compétences (identification possible).

Le site d'Henri Castilla devrait être complété par une zone de stockage qui fait cruellement défaut dans nos capacités de captation de marché.

Malgré des contraintes économiques toujours plus fortes, nous conservons à l'esprit que l'ESAT est un maillon de la chaîne de production de nos clients, qu'il concrétise le positionnement du travailleur handicapé dans la société, et permet au travailleur d'être acteur d'un mécanisme économique et sociétal.

Chaque atelier a un ou plusieurs pôles d'activités spécialisés tel qu'un métier ou un client spécifique (Mécanique, Electricité, Tampographie, montage de



Clamps) et chaque atelier a la capacité d'effectuer du conditionnement ou d'absorber une partie de la commande d'un autre pôle.

Nous ne nous fixons pas de limite entre les différents ateliers quant aux partages des compétences, des capacités, des travaux. Pour pouvoir être performant dans notre productivité et notre accompagnement, nous devons en permanence nous adapter et gagner en réactivité en promouvant la formation et le développement de chacun.

5 pôles d'activités sont définis :

1) Façonnage : Routage, impression, carterie, l'informatique et la numérisation

Les moyens techniques sont regroupés et l'espace permet un agencement logique lié aux étapes de la production.

Ce pôle plus spécialisé dans le routage regroupe surtout tous les métiers nécessitant outils de reprographie.

Remarque : aujourd'hui ces outils sont isolés et séparé des ateliers ce qui met en difficulté l'accompagnement et les suivis des travailleurs utilisateurs de ces équipements.

2) Montage et Electricité :

Ces 2 ateliers actuellement isolés seront regroupés dans un espace commun permettant non seulement d'assurer les prestations actuelles avec les mêmes moyens mais aussi d'avoir un meilleur potentiel pour le partage d'activité et le développement de la polyvalence des travailleurs.

3) Conditionnement Tampographie

Ce pôle essentiellement destiné aux opérations de conditionnement réserve un espace aménagé pour notre nouvelle activité de Tampographie (l'aspiration des émanations de solvant, la mise en sécurité des produits toxiques).

4) Mécanique

L'espace de l'atelier évolue peu si ce n'est une petite zone de stockage utilisée actuellement pour le stockage du conditionnement qui sera libéré et permettra une meilleure accessibilité aux machines.

5) Métallerie

Cet atelier reste sur le site de l'Etang-Carret et privilégie l'emploi des travailleurs résidents au foyer de l'Etang-Carret et complété par celles et ceux pouvant ce rendre en toute autonomie sur le site.



Les métiers de cet atelier sont essentiellement liés à l'utilisation de machine actuellement trop volumineuse pour intégrer le site de Castilla Métallerie et assemblage d'outils et conditionnement. Le transfert de cet atelier sur le site de Castilla fait l'objet d'une seconde étape.

La mise à disposition étant une activité extérieure n'est pas définie par un espace physique, mais suivie par les éducateurs référents.

4.1.5 Stratégie commerciale : développements

➤ *La satisfaction du client :*

L'action commerciale est l'affaire de tous, la démarche de développement passe par la qualité de nos prestations, notre disponibilité et notre réactivité. Ainsi, notre action première est la fidélisation de nos clients.

➤ *Le maintien du contact :*

Le responsable de production et les éducateurs techniques entretiennent de bonnes relations avec nos clients tout en se préoccupant de maintenir et de développer les volumes d'activité.

Nous effectuons aussi lorsque cela est possible des visites d'usines ou d'ateliers pour les travailleurs handicapés ce qui permet des ouvertures sur le Milieu Ordinaire de travail et renforce nos liens avec les clients.

L'implication du chauffeur a toute son importance car il porte l'image de notre ESAT auprès de nos clients et partenaires. Il peut être accompagné d'un travailleur handicapé qui appréhende ainsi d'autres dimensions de notre travail.

➤ *Le développement :*

Nos principaux objectifs sont le développement de marché à long terme et le développement d'activités récurrentes.

Depuis Juin 2010 nous adhérons et nous inscrivons dans la démarche du GIE CTP Rhône. Le CTP regroupe 25 ESAT, il se pose pour les nouveaux clients en tant qu'interlocuteur unique, coordinateur et interface efficace entre les entreprises et le secteur protégé.

Le CTP permet de compléter les actions du responsable de production en prenant en charge la prospection de nouveaux clients par le phoning et les mailings, ses actions ciblent essentiellement les grands groupes. Le CTP ajoute une dimension prospective dans les liens avec les entreprises, et la structuration d'un réseau clientèle



Cette démarche favorise aussi notre relationnel avec les autres ESAT du Rhône et permet la redistribution d'affaire dans le réseau des ESAT.

Nous avons mis en place un partenariat avec la société DESSP dont le rôle est la commercialisation auprès de grands groupe et notamment leurs CE de cartes de vœux artisanales et d'objets publicitaires tampographiés.

Notre site Internet www.cat-arimc.fr est réintégré sur le site de l'ARIMC www.arimc.org . De cette manière nous aurons la possibilité de le gérer directement et de maintenir sans intermédiaire la dynamique du site

La dynamique de développement des compétences des travailleurs fait partie intégrante de notre stratégie de développement.

4.2 La gestion des candidatures

La réception et le traitement des candidatures se font par deux éducateurs référents transversaux identifiés. Ils sont chargés des 1^{er} contacts et de l'organisation du stage en lien avec les différents partenaires (établissement d'origine, famille, assistante sociale, service médical et paramédical)

Le dossier de candidature est constitué de trois fiches de renseignements :

- Sur la vie quotidienne
- Médicaux
- Administratifs

Au cours d'un entretien et d'une visite préalables, le cadre du projet est posé et différentes formules d'accueil sont proposées : journée découverte, stage découverte ou stage d'évaluation. Si cette candidature est assortie d'une demande d'hébergement, le stagiaire est mis en lien avec l'assistante sociale.

Journée découverte : Elle est proposée à des candidats n'ayant aucune connaissance du travail protégé ou de la population accueillie

Stage découverte : Il peut être l'occasion pour le candidat, d'avoir une première approche du travail en ESAT, une vision de ses capacités au travail et ceci afin d'affiner son projet personnel. Il peut être aussi l'opportunité pour des travailleurs en provenance d'autres établissements de découvrir un travail et une prise en charge différents. La durée peut varier entre deux et quatre semaines.

Stage d'évaluation : Il a pour but d'évaluer les capacités des stagiaires en vue d'obtenir le statut de travailleur en ESAT ou



d'une admission. La durée de ce stage est de quatre semaines et s'effectue dans tous les ateliers. Il comporte également un bilan d'ergothérapie.

Le stagiaire est accueilli par l'éducateur référent qui le présente aux différents services afin de faciliter son intégration. Remise du livret d'accueil.

Dans chaque atelier, les éducateurs prennent un temps pour rencontrer le stagiaire afin de garantir un accompagnement constructif. C'est l'occasion d'écouter l'utilisateur et de le guider dans son parcours de stage. Durant ces périodes, l'équipe accorde une vigilance accrue spécifique à l'accompagnement et à la mise au travail des stagiaires qui ont souvent besoin d'être rassurés. Les éducateurs référents s'assurent du bon déroulement du stage, recueillent les évaluations effectuées sur les différents ateliers et en font la synthèse. Celle-ci est restituée, après accord de l'équipe, au cours d'une rencontre entre les référents de l'établissement d'origine et du lieu de stage en présence du stagiaire.

Restitution : présents : le stagiaire, l'éducateur référent transversal, un moniteur d'atelier si besoin, une personne ressource (ergothérapeute...) si nécessaire, le référent extérieur et si possible le directeur

4.3 L'admission

A la suite de ce stage, si l'utilisateur en fait la demande et si la MDPH confirme son orientation en ESAT, l'équipe prend la décision de l'accepter ou non, avec l'avis et les recommandations médicales. L'équipe définit les conditions d'admission en fonction des vœux de la personne et des capacités de l'ESAT ainsi que les éducateurs référents.

Une rencontre est programmée afin de présenter le projet d'établissement, le dispositif des ressources et de définir le parcours de l'utilisateur dans l'ESAT à partir de son intégration. Les participants sont l'utilisateur, le directeur, l'assistante sociale, la famille (ou tuteur, curateur)

Un courrier d'admission lui est alors envoyé. Lors du premier mois de son intégration, il signe avec le directeur et l'éducateur son contrat de soutien et d'aide par le travail. Celui-ci fait l'objet d'une lecture détaillée par l'éducateur. L'utilisateur peut, s'il le souhaite, cosigner avec l'ESAT un avenant en annexe définissant les engagements réciproques des deux parties.



4.4 L'accueil au quotidien

Notre mission d'accueil a pour objectif :

- La mise au travail
- l'écoute
- l'échange
- l'évaluation
- la formation
- la réassurance
- l'aide aux actes de production mais aussi de la vie quotidienne et des transports

Cette mission se réalise à travers différents moyens :

- la conception d'outils ou d'adaptation
- les contacts avec les clients et les fournisseurs
- l'élaboration des devis
- le contrôle et le suivi de production
- les évaluations de travailleurs ou de stagiaires
- la gestion du groupe et des conflits
- la référence
- les bilans
- les réunions de travail

L'ESAT assure également, dans la mesure de ses moyens, l'acheminement des personnes qui ne sont pas autonome dans leurs déplacements. Des pauses et un temps de restauration sont aménagés.

4.5 L'accompagnement

La mise au travail ne peut se concevoir sans une prise en compte globale et personnalisée de l'utilisateur. Elle nécessite une écoute, une volonté d'aide et de prise en compte de la personne, de ses capacités, de ses désirs. Elle nous oblige à un souci constant de l'accompagnement durant son parcours.

Une des définitions de l'accompagnement du Petit Robert se rapporte à la musique : « *action de jouer une partie de soutien à la partie principale : cette partie* »

La « musique » accompagnant le « soliste » (l'utilisateur) est « l'affaire » de tous les salariés de l'ESAT : paramédicaux, éducateurs techniques et de soutien, services généraux, administratifs et direction.

Cet accompagnement est relayé à l'extérieur par les hébergements, les Services d'Aide à la Vie Sociale, les services sociaux, les Centres Médico-Psychologiques, la Maison Du Rhône



et les entreprises dans le cadre de stages ou de mises à disposition.

Les besoins et les désirs de l'utilisateur sont identifiés à chaque niveau de prise en charge des membres de l'équipe. L'outil privilégié de la construction du projet de la personne est la « Référence » : temps de rencontre entre l'utilisateur, son référent d'atelier et son référent de soutien. C'est là que se parle et se construit le projet tant professionnel que personnel. Ce projet peut faire l'objet d'une formalisation sous forme d'un avenant au contrat de soutien et d'aide par le travail.

Le travail de synthèse en équipe pluridisciplinaire aide les salariés à concevoir la prise en charge de l'utilisateur dans sa globalité.

- 1) Outils d'identification des besoins
 - a) bilans de stages, notifications, MDPH...
 - b) bilans fonctionnels, kiné et ergo
 - c) avis et préconisations médicales
 - d) référence éducative et technique
 - e) outil d'évaluation DDASS
 - f) réunions de synthèse
 - g) travail avec les partenaires extérieurs
 - h) moments d'échanges privilégiés, repas, soins, activités, fêtes...

- 2) Formalisation des besoins
 - a) avenant au CSAT découlant de l'évaluation DDASS, engagement formalisé et planifié
 - b) dossier personnel contenant :
 - compte-rendu d'entretiens
 - bilan d'activités
 - démarches
 - formations et expériences professionnelles, passeport formation

- 3) Dynamique de mobilité et gestion des compétences
 - a) accompagner et favoriser le développement des capacités et des compétences de chacun sur le plan de la vie sociale et professionnelle
 - mobilité interne et externe
 - activités de soutien
 - formations internes et externes
 - associer et responsabiliser, devis, CVS, CETHAP, tutorat
 - validation et habilitation des compétences
 - utilisation d'un espace d'essais de formation et d'évaluation durant des périodes de stage ou de chômage technique animé par des techniques et ergothérapeute (**)



4.6 Le soutien

4.6.1 Les textes de référence

En référence à la circulaire du 1^{er} août 2008 et de l'article L.3121-10 du CASF : « La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile »

Pour les travailleurs handicapés accueillis en ESAT, cette durée vise à la fois les activités à caractère professionnel et les activités de soutien qui conditionnent leur exercice. A contrario, cette durée ne vise pas les autres activités de soutien qui peuvent être proposées à ces mêmes travailleurs handicapés.

Cette distinction entre les activités de soutien qui conditionnent l'exercice de l'activité à caractère professionnel (et qui sont rémunérées au même titre et dans les mêmes conditions que l'activité de production elle-même) et les autres activités de soutien (qui ne donnent pas lieu au versement de la rémunération garantie) est prévue par les nouvelles dispositions du CASF issues du décret en Conseil d'Etat du 16 juin 2006 et se substitue à la distinction antérieure entre les activités de soutien de premier type et les activités de soutien de second type telle qu'elle était prévue par la circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail.

Les travailleurs handicapés ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires au-delà des 35 heures hebdomadaires, qu'il s'agisse d'heures d'activité à caractère professionnel au sens strict ou d'heures de soutien qui sont nécessaires pour l'exercice de cette activité. Seules des activités de soutien qui ne se rattachent pas à l'exercice de leur activité à caractère professionnel, par exemple des activités récréatives (sport, cinéma, sorties en ville...), peuvent être proposées au-delà de cette durée.

4.6.2 **Le soutien est l'affaire de tous les salariés composant l'équipe de l'ESAT, paramédicaux, éducateurs techniques et éducatifs, services généraux, administratifs et cadres.**

Ceci nous permet de réaffirmer notre volonté d'une prise en charge globale et pluridisciplinaire de ce soutien.



Nous avons dit plus haut : « le travail est le principal facteur d'intégration ». Il en est presque l'unique et c'est pourquoi il nous faut être très vigilant à ne pas enfermer les personnes dans cette seule valeur. Nous savons que ce risque est présent et qu'il faut non seulement accompagner les personnes vieillissantes ou porteuses de maladies évolutives vers d'autres orientations mais aussi être vigilant au parcours de chacun et nous assurer qu'il permet d'autres formes d'épanouissement.

- Comment exister, se réaliser au travail ?
- Comment exister, se réaliser en dehors du travail ?
- Comment aider à une expression propre de la personne ?
- Comment aider à une plus grande autonomie ?
- Qu'est ce qu'être adulte ?
- Qu'est ce qu'être citoyen, acteur ?
- Comment aider les personnes dans leur souffrance physique et psychologique ?
- Comment se connaître autrement que dans une approche médicale ?
- ... ?

Ce sont les questions qui peuvent soutenir nos actions de soutien, l'important n'est pas quel soutien nous mettons en place mais quels outils de réflexion nous nous dotons pour les mettre en place.

4.6.3 Les projets de soutien sont élaborés à partir des besoins identifiés par les travailleurs par rapport à leur vie professionnelle.

- Dans les gestes quotidiens
 - Mise au travail, adaptation de postes, plan de soins infirmier, kiné, ...
 - Aide à la vie quotidienne, repas, toilettes, transports, transferts, ...
- Dans leur projet de vie
 - Professionnelle, formations, stages, mise à disposition, milieu ordinaire de travail, ...
 - Personnelle, habitat, soins, loisirs, ...

4.6.4 Les outils d'identification des besoins sont :

- Bilans de stages, notifications MDPH, ...
- Bilans fonctionnels, kiné, ergo, ...
- Avis et préconisations médicales
- Référence éducative et technique
- Outil d'évaluation DDASS



- Réunions de synthèse
- Travail avec les partenaires extérieurs
- Moment d'échanges privilégiés, repas, soins, activités, fêtes, ...

4.6.5 L'élaboration des activités de soutien, en référence à la loi et à la circulaire du 1^{er} août 2008, se fait en fonction :

- Des moyens :
 - Humains, compétences, disponibilité, ...
 - Matériels, locaux, véhicules, outils, ...
 - Financiers
- Des priorités, de la pertinence et des contextes conjoncturels
- De la planification des activités

4.6.6 Les instances d'élaboration des projets de soutien et de décision :

- Présentation préalable en équipe pour valider la pertinence pour les projets hors norme
- Préparation et élaboration en référence et en soutien
- Présentation en réunion d'équipe
- Validation et programmation
- Rédaction des avenants au contrat d'aide et de soutien s'il y a lieu

4.6.7 Les instances d'évaluation des activités de soutien

- Commission de travail
- Réunions d'équipes
- Bilan annuel du soutien
- Réorganisation, reconduction, arrêt, ...

4.7 Accompagnement spécifique

4.7.1 Nous constatons depuis plusieurs années qu'un nombre croissant de travailleurs se retrouve en difficulté face aux activités de production proposées par nos établissements, du fait de l'avancée en âge ou de l'évolution de leur handicap et de l'évolution de la nature des travaux qui nous sont demandés.



Les difficultés liées au vieillissement et la perte de capacité est très difficile à vivre en soi et la perspective de quitter un environnement de travail et de lien social est souvent très douloureux.

Nous constatons que le soutien mis en place pour accompagner cette période cruciale dans la vie des travailleurs est très insuffisant, notamment faute d'alternative en matière de SAI adapté aux ex travailleurs.

Nous pensons qu'une préparation spécifique et personnalisée est nécessaire pour la plupart des travailleurs pour bien aborder cette nouvelle étape que représente la retraite ou l'après ESAT. A ce jour nous constatons que près de 20 % des travailleurs de l'ESAT sont concernés par un changement de statut et que pour la plupart d'entre eux cette perspective est très inquiétante, voire inenvisageable pour certains.

Face à cette situation il nous a paru nécessaire de créer un espace dédié pour accueillir ces personnes et engager avec elles un travail d'accompagnement vers un changement de statut, en commençant par libérer la parole sur ce sujet qui a longtemps été tabou dans nos établissements.

4.7.2 Une Section Annexe appelée « Tremplin »

« La section Tremplin a pour objectif de guider et d'accompagner les travailleurs dans un changement de statut. »

Telle est la définition que l'équipe de l'ESAT a donné à cette activité d'un nouveau type.

L'objectif étant de réunir les personnes concernées qui, dispersées dans les différents ateliers, en produisant peu ou pas mais se donnant l'illusion encore d'être travailleur. Le fait de rendre visible ces personnes et de considérer avec elles les difficultés qu'elles rencontrent dans les activités de production est la première et indispensable étape pour engager un processus de changement.

Un espace libéré à l'Etang Carret et la mise à disposition d'un éducateur a permis d'amorcer ce travail avec des volontaires. Cet espace rencontre un réel succès ce qui nous conforte dans notre démarche d'accompagnement vers l'extérieur de l'ESAT.

Cette expérience n'a pu s'engager à Henri Castilla faute de moyen humain et de locaux, mais elle est regardée avec intérêt par certains travailleurs de ce site.



4.7.3 Les axes de travail de la Section Tremplin

- La vie sociale
 - La santé
 - L'autonomie
 - L'information (droits, ressources, ...)
- a) La vie sociale :
- Les activités doivent tendre de l'intérieur vers l'extérieur
 - Participation au Collectif du 9^{ème} arrondissement
 - Intégration dans la vie de quartier : Maison de quartier, réunions de quartier, commerces, ...
 - Entretien des connaissances : lecture, presse, sorties culturelles, ...
 - Citoyenneté à travers du bénévolat, des réseaux associatifs liés aux handicaps,
- b) La santé :
- Hygiène de vie
 - Relais vers des praticiens extérieurs
 - Maintien physique et psychique
- c) L'autonomie :
- Déplacements
 - Relais des services sociaux internes vers les services sociaux externes
 - Aide à domicile et prestataires
 - Adaptation des logements
 - Soutien administratif
 - Hygiène : diététique, linge, ménage, soi, ...
 - Gestion de la solitude
 - Apprendre à se faire plaisir, la présentation de soi, recevoir, faire des courses, préparer des repas, gérer son budget, ...
- d) L'information
- Connaissance de ses droits
 - Connaissance de ses ressources
 - Connaissance des lieux ressources d'information, d'aide, de conseil,

4.7.4 Implantation de la Section Tremplin

Les axes du travail que nous voulons engager impliquent une implantation dans la cité. Idéalement la section Tremplin doit être :

- Proche des transports en commun
- Proche des commerces



- Proche de l'ESAT
- Proche de la mairie du 9^{ème} arrondissement
- Proche de lieux culturels, médiathèque, salle d'exposition, cinéma, ...

4.7.5 Public concerné

Nous considérons que près de 20% des travailleurs sont concernés aujourd'hui par un changement de statut.

L'admission à l'ESAT est le début d'un parcours qui aboutit fatalement sur un départ. Cette préparation au départ doit concerner en permanence un pourcentage non négligeable de travailleurs en difficulté, sous peine de nous faire piéger par un nombre trop important de situation sans réelle alternative à court et moyen terme.

Les personnes peuvent être concernées à temps plein ou à temps partiel par cette section le temps d'intégrer une structure qui leur corresponde ou de trouver un nouvel équilibre en dehors de l'ESAT.

Nous estimons que cette structure accueillera en permanence entre 8 à 12 ETP de travailleurs en préparation à la sortie de l'ESAT. Celle-ci pourrait être travaillée sur des périodes de quelques semaines à plusieurs mois encadrés par des salariés de l'ESAT en fonction de leurs compétences.

Cet espace alternatif pourrait également accueillir des travailleurs en difficulté passagère pour décompresser et se ressourcer hors d'un contexte de production.

4.8 Les instances représentatives

Conseil de la Vie Sociale (C.V.S) :

Instance légale (art L311-6 du code de l'action sociale des familles, relatif à la loi 2002-2 de l'action sociale et médico-sociale) prévue pour associer les personnes bénéficiaires des prestations au fonctionnement de l'établissement ou du service.

Sont représentés : les travailleurs handicapés, les familles, le personnel, l'association, la direction, un représentant de Mairie de Lyon 9^{ème} et un représentant de la Mairie de Dommartin.

Cette instance participative est consultée sur l'élaboration et les modifications du règlement de fonctionnement, elle peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement du service.

Afin d'aider les usagers dans leur fonction d'élu, sont prévus des temps de concertation avec leurs collègues (réunion de



préparation et de restitution des questions par atelier) et d'aide à la préparation (séance animée par un éducateur de soutien).

Comité d'Expression des Travailleurs Handicapés des Ateliers de Production (C.E.T.H.A.P) :

L'association a fait le choix depuis plusieurs années de créer d'autres instances d'expressions et de représentations. C'est ainsi qu'est né le CETHAP. Cette instance fonctionne à l'image d'un comité d'entreprise. Les élus recourent les fonctions de délégué du personnel et de représentant CE. Elle gère une dotation sociale versée par l'ARIMC et organise le plan de formation. L'association a voulu ainsi réaffirmer la place d'acteur de la personne handicapée en situation de travail dans ses établissements.

La présidence du CETHAP est assurée par le Directeur de l'ESAT ou son représentant. Les membres élus (pour 3 ans) élisent en leur sein un secrétaire et des personnes aux fonctions de trésorier, secrétaire, représentant CHSCT.

Cette instance fait l'objet d'un accord et d'un règlement signé avec l'ARIMC.

Progressivement les travailleurs handicapés sont intégrés dans les instances CHSCT des établissements.

Conseil d'Administration (C.A) :

Depuis près de 20 ans un représentant usagé siégeait en tant que Vice Président. Au fil des années, cette fonction perdait de son sens, l'association a donc mis en place en 2010 des élections sur l'ensemble de ses établissements pour adulte afin d'élire 3 représentants des usagers au conseil d'administration.

5 Les partenariats

5.1 Les partenaires sociaux

Les plus proches partenaires sociaux de l'ESAT sont les différents services de l'association en lien avec les personnes accueillies, les foyers d'hébergement, le service social, le SAVS, le service médical...

Nous travaillons avec les différentes associations et établissements concernés par le handicap physique, les IMPRO d'autres ESAT, les SAVS et les services d'hébergement, les services de tutelles et curatelles, etc ;...

Nous sommes tributaires des décisions et notifications de la MDPH via la CDAPH et les MDR.



Nous adhérons au réseau Andicat qui fédère les directeurs des ESAT au niveau national et régional, au réseau du collectif de LYON 9^{ème}.

Nous animons un groupe « Recherche et Projet » qui s'implique dans les questions d'accessibilité dans la ville, le quartier et les réseaux de transport en commun.

5.2 Les partenaires économiques

Un certain nombre d'entreprises avec qui nous avons créé des liens de partenariat dans le cadre de travaux de sous-traitance ou de mise à disposition.

L'adhésion au GIE CTP qui fédère 80% des établissements de travail protégé du département

6 L'organisation et le fonctionnement

L'ESAT est administré par l'ARIMC qui est garante des valeurs et du projet que l'établissement met en œuvre au quotidien auprès des personnes accueillies et des administrations de tutelles.

Sur le plan opérationnel l'ESAT est rattaché au siège de l'association qui regroupe la direction générale, la direction administrative et financière, la direction des ressources humaines et un service social.

Sur le terrain l'équipe de l'ESAT est composée d'un directeur, un directeur adjoint, un responsable de production, d'éducateurs et moniteurs techniques d'atelier, de moniteurs et éducateurs spécialisés pour le soutien, de personnels paramédicaux, ergothérapeute, kinésithérapeute et infirmière, de personnel administratif et de services généraux.

Cette organisation et structuration permettent un fonctionnement transparent à tous les niveaux de l'association et de l'établissement et de maintenir la cohérence avec les orientations du projet associatif.

La composition de l'équipe et l'organigramme doivent évoluer avec la fusion partielle des établissements de l'ESAT, la réduction des effectifs de travailleurs et la réduction des budgets de fonctionnement du fait de l'application des tarifs plafonds.

La réduction des moyens programmée nous engage à une réflexion de fond sur une organisation autre qu'il nous faut imaginer en maintenant au mieux la qualité d'accueil et d'accompagnement des travailleurs handicapés.





7 Modalités d'évaluation

Un référentiel commun et transversal à tous les établissements de l'ARIMC a été élaboré et a servi de trame pour engager la démarche d'évaluation interne, préalable aux évaluations externes à venir.

Cette démarche a été portée par des salariés volontaires pour être les référents qualité de nos établissements. Ils ont animé des réunions de travail auxquelles 20 salariés de l'ESAT ont participé répartis sur nos deux établissements.

Ce travail en concertation a fait apparaître nos richesses mais également nos manques. Il nous faut travailler à la finalisation d'un certain nombre de documents, à l'écriture de procédures, et des organisations mieux adaptées de nos pratiques.

L'écriture du projet d'établissement fait partie intégrante de la démarche engagée.

8 Projets et actions de progrès

8.1 Sur le plan économique

Les contraintes budgétaires et les tensions économiques bousculent notre fragile équilibre entre notre mission médico-sociale et le nécessaire esprit d'entreprise qui nous permet d'exister sur des marchés publics et concurrentiels. Ces pressions illustrent les choix de nos sociétés, elles remettent en cause nos pratiques passées et nous contraignent à chercher en permanence de nouveaux points d'équilibre. Ces tendances nous poussent à une plus grande productivité et à la recherche de marchés à plus forte valeur ajoutée.

Cela a pour effet :

- de réduire au maximum les travaux dits « occupationnels »
- d'organiser l'accompagnement des travailleurs peu ou pas productifs dans un changement de statut
- d'être plus vigilant lors des admissions sur les capacités des candidats
- de favoriser la polyvalence et la mobilité des travailleurs en développant les capacités et compétences des travailleurs et en organisant la fluidité des personnes et des productions.
- de rechercher et développer des marchés à plus forte valeur ajoutée, notamment à travers des investissements industriels.



8.2 Sur le plan médico-social

L'évaluation interne révèle les manques et faiblesses de notre organisation mais en même temps elle nous indique clairement les axes de travail sur lesquels nous devons nous mobiliser et progresser.

Nous pêchons par le manque de documents et procédures prévus par la loi de février 2002, livret d'accueil, règlement de fonctionnement, projet d'établissement, dossier unique de l'utilisateur, etc... Nous sommes mobilisés et engagés dans cette démarche d'élaboration et d'écriture qui prennent tous leur sens en rendant visible nos pratiques jusque là insuffisamment formalisées. Cela nous permet de repenser le cadre de notre mission, de l'enrichir et d'en renforcer la cohérence.

Comme il est indiqué dans le chapitre précédent nous devons lier intimement nos impératifs économiques à ceux d'une bien traitance dans l'accueil et l'accompagnement des personnes dans nos établissements.

L'accueil des stagiaires doit être rendu plus souple et modulable afin d'éviter de les confronter sur des périodes très courtes à des enjeux qui les dépassent. Nous devons aménager des parcours adaptés à court et moyen terme qui facilitent la découverte du travail en ESAT et amènent les jeunes candidats à se positionner par eux même, autant que possible, vis-à-vis du travail protégé.

L'accompagnement au cours de la vie professionnelle doit favoriser la polyvalence par l'acquisition de compétences et la mobilité.

L'orientation vers un espace Tremplin participe grandement à préparer la vie des personnes après l'ESAT et à rendre plus acceptable cette rupture souvent vécue douloureusement.

8.3 Sur le plan budgétaire

L'application des tarifs plafonds imposée par la loi va nous contraindre à réduire considérablement nos moyens. Nous n'avons pas de visibilité à ce jour sur les implications de cette réforme.



9 Annexes

- Charte de l'ARIMC
- Conclusion finale et avis du rapporteur de la séance CROSMS du 9 avril 2010
- Arrêté n° 2010/229 concernant la diminution progressive de la capacité de l'Etang Carret et le regroupement progressif avec Henri Castilla dans les 5 années à venir
- Arrêté n° 2010/779 concernant l'augmentation de la capacité de Henri Castilla et le regroupement progressif avec l'Etang Carret dans les 5 années à venir

