



PROJET D'ETABLISSEMENT 2017-2021



181 rue de la Libération
62640 MONTIGNY EN GOHELLE

 03-21-08-74-14

Site : esat-montigny.fr

Validé par le C.A. en date du 14 décembre 2017

Soumis à l'avis du CVS en date du 22 mars 2018

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION	3
PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	6
Histoire de l'établissement	6
Cadre juridique et agrément	6
Localisation et territoire	7
Zone d'intervention	7
Missions	8
LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE	9
Les caractéristiques de la population accueillies	9
Besoins et attentes du public accueilli	12
Besoins et attentes de l'entourage familial.....	12
LE PARCOURS DE VIE.....	13
De l'admission à la sortie	13
Modalités d'accompagnement	14
Les différents secteurs d'activités	16
Le parcours de soins	17
L'accompagnement social.....	18
PRESTATIONS DE SERVICE	19
Prestations hôtelières.....	19
Prestations logistiques	19
PARTENARIAT, MODALITES DE COOPERATION ET TRAVAIL EN RESEAU	20
La carte partenariale	20
Le travail en réseau	21
Le conventionnement	21
ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT	22
Les ressources humaines	22
Les ressources matérielles.....	26
LES MODALITES DE PARTICIPATION ET D'INTERVENTION DU TRAVAILLEUR ET DE SA FAMILLE – les dispositions propres à garantir le droit des usagers	29
Conseil de la vie sociale – enquêtes de satisfaction	29
Accès aux dossiers – accès au dossier papier – dossier informatisé – IMAGO.....	30
C.U. – réunions d'usagers – commission menu – autres dispositions de recueil de la satisfaction des usagers.....	30
Participation de la famille – représentant légal – entourage – personne de confiance.....	31
Promotion de la bientraitance et lutte contre la maltraitance	31
L'AMELIORATION CONTINUE DES PRATIQUES ET LES MOYENS D'EVALUATION ET DE CONTROLE	32
La démarche qualité associative.....	32
La démarche d'évaluation interne	34
La démarche d'évaluation externe	35
LE PLAN D' ACTIONS A 5 ANS	35
Le plan d'actions	35
Les fiches actions	36
Modalités d'évaluation de suivi et de révision du projet	38

PREAMBULE

Ce projet d'établissement est écrit pour une période de 5 ans. Il a pour objectif de définir les orientations de 2017 à 2021.

Il a été écrit en collaboration avec les professionnels, les représentants des usagers et familles (CVS), par l'intermédiaire d'enquêtes, de réunions de travail consultatives et participatives.

Le double objectif permanent est de maintenir un accompagnement médico-social de qualité et un équilibre commercial.

Il nous faut donc tenir compte de l'évolution du public et du contexte économique tout en visant une organisation toujours perfectible.

Bilan du Projet d'établissement 2012-2017

Les actions du précédent projet d'établissement ont été réalisées à hauteur de 78 %.

Les actions restantes à mener et reportées sur ce projet sont les suivantes :



Rechercher et créer, dans l'idéal, une activité commerciale adaptée et pérenne pour nos ateliers internes. Ce type d'activité s'adresserait davantage aux usagers les moins autonomes qui représentent plus d'un tiers des effectifs cumulés de l'ESAT.



Diversifier les modes d'accompagnement pour les personnes vieillissantes, en complément de la création d'une activité adaptée en créant une section spécifique semi-occupationnelle et semi-travail
=> Pérenniser et développer l'activité adaptée (recyclerie)



Rechercher et créer un certain nombre d'activités complémentaires qui seraient basées sur des valeurs de savoir-faire et de savoir-être, afin de compenser des périodes de non production (travail à mener par les moniteurs principaux d'atelier des espaces verts et des ateliers internes).



Poursuivre le déploiement de la procédure d'accès au dossier. Les modalités seront définies par le Siège.

I. PRESENTATION DE L'ASSOCIATION, ORGANISME GESTIONNAIRE

Présentation de l'



Association de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis Affiliée à l'Unapei Reconnue d'Utilité Publique

I.1. Son Histoire

60 ans d'Actions, de Solidarité, de Combats !



- 1959 : Création de l'Association
- 1959-1967 : L'ère fondatrice
- 1967-1975 : Emergence d'un secteur de l'enfance
- 1975-1984 : Développement progressif et maîtrisé en filière
- 1984-2000 : Consolidation des structures existantes
- Les années 2000 : Modernisation et intégration
- Depuis 2010 : Un nouveau développement



I.2. Ses Valeurs

L'Apei d'Héning-Carvin s'inscrit pleinement dans la Charte des Droits et des Libertés de la personne accueillie issue de la loi de modernisation du secteur social et médico-social du 2 janvier 2002. En qualité de membre adhérent, l'Apei – Les Papillons Blancs d'Héning-Carvin fait siennes les valeurs de l'Unapei.

Humanisme

Solidarité et Esprit

Citoyenneté

Militantisme

I.3. Ses Missions

Défendre les intérêts moraux, matériels et financiers des personnes en situation de handicap.

Apporter aux personnes en situation de handicap et à leurs familles l'appui moral et matériel dont elles ont besoin, développer entre elles un esprit d'entraide et de solidarité et les amener à participer activement à la vie associative.

Promouvoir l'élaboration de réponses adaptées aux besoins des personnes en situation de handicap et de leurs familles, assurer la gestion des dispositifs et engager tout partenariat répondant à ces objectifs.

Promouvoir l'image des personnes en situation de handicap et favoriser leur inclusion dans la société par le biais de tout moyen approprié.

I.4. Ses Principes d'action



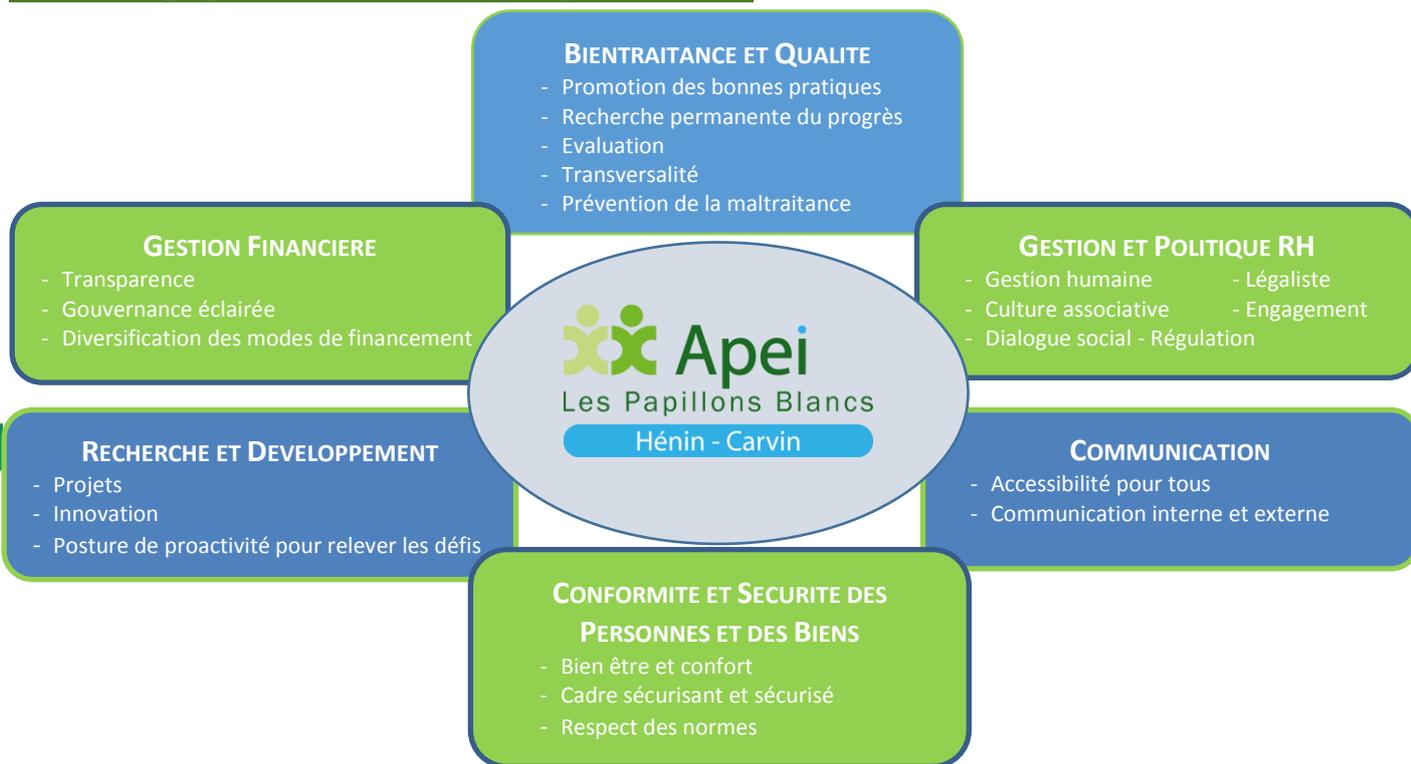
I.5. La Fiche d'identité associative



Un Siège Social et 4 Pôles d'Activités



I.6. Les Engagements d'association gestionnaire



I.7. Les Priorités et les Objectifs sur la période 2017 – 2021

5 PRIORITES ET 32 OBJECTIFS

Pour notre Action et notre Vie associative

- **Priorité 1** : Développer la participation et la communication associative
 - Déclinée en 4 objectifs
- **Priorité 2** : Développer des services nouveaux au regard des besoins des familles
 - Déclinée en 7 objectifs
- **Priorité 3** : Développer des moyens en lien avec la place assumée dans le champ de l'Economie Sociale et Solidaire
 - Déclinée en 2 objectifs

Pour nos Pôles d'activités

- Priorité 4** : Continuer à développer des réponses ajustées aux besoins au sein des structures dans une logique d'accompagnement des parcours permettant une réponse accompagnée pour tous
- Déclinée en 6 objectifs
- Priorité 5** : Poursuivre la mise en œuvre de réponses aux besoins évolutifs des personnes en situation de handicap par la recherche permanente du progrès et de la qualité d'accompagnement
- Déclinée en 13 objectifs

Retrouvez l'intégralité du Projet Associatif Global sur www.apei-henin.com !

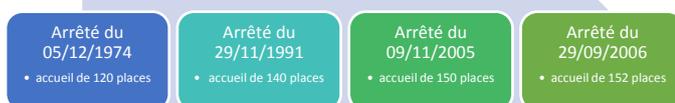
II. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

II.1 Histoire de l'Etablissement

L'Etablissement et Service d'Aide par le Travail de Montigny en Gohelle est l'un des premiers établissements créés par l'APEI d'Hénin Carvin. Il a ouvert ses portes le **2 janvier 1975** pour répondre à l'accueil des personnes en situation de handicap mental de plus de 20 ans.

Le flux des sortants des IME et la demande importante de prises en charge vers ce type d'Etablissement a permis un accueil progressif avec un premier agrément de 120 places pour arriver à 264 places au 23 avril 2012.

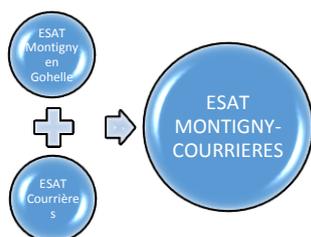
Les agréments de l'ESAT de Montigny en Gohelle :



Les Agréments de l'ESAT de



Courrières :



L'Arrêté du 15/01/2008 autorise la fusion des ESAT de Montigny en Gohelle et de Courrières et devient donc **l'ESAT de Montigny-Courrières pour un accueil de 242 places.**

Les agréments de l'ESAT Montigny-Courrières



Le 29 juillet 2013 les sites de Montigny et Courrières sont regroupés à l'ESAT de Montigny en Gohelle. L'ESAT est donc renommé :

ESAT de Montigny en Gohelle.

II.2 Cadre juridique et Agrément

L'ESAT de Montigny met en œuvre les actions au profit des personnes handicapées telles que définies à l'article L344-2 et à l'article L344-7 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) en vue de leur offrir des activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif dans le but de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Le renouvellement de l'autorisation de l'ESAT est accordé, pour une durée de 15 ans, au 3 janvier 2017 pour une capacité totale autorisée de 264 places.

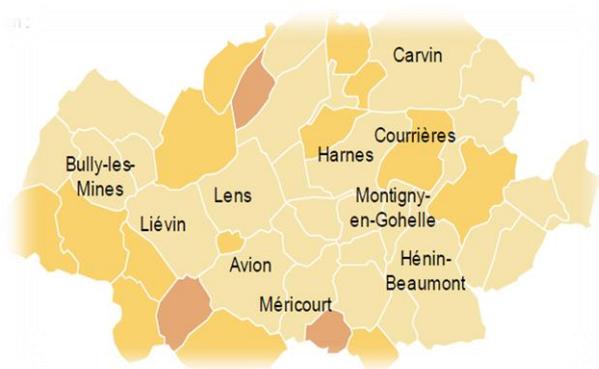
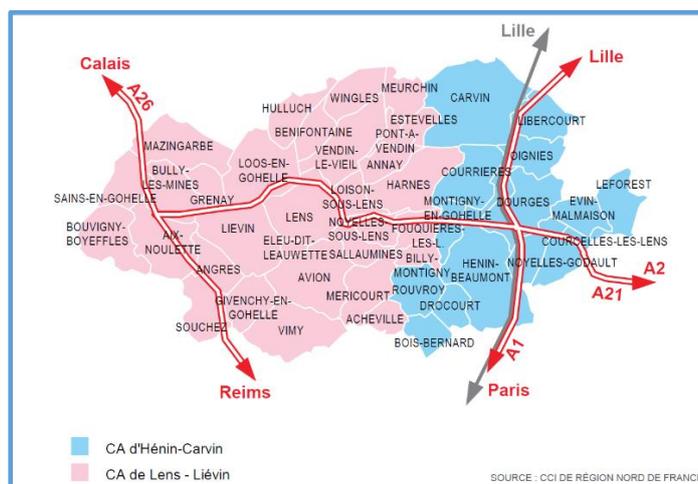
L'ESAT inscrit également ses actions conformément aux orientations arrêtées par :

- Le Schéma départemental « Enfants et Adultes Handicapés » élaboré pour et par les territoires
- Le Plan Régional de Santé (PRS)
- Le Schéma Régional d'Organisation Médico-Sociale (SROMS)
- Le Programme Interdépartemental d'Accompagnement des Handicaps et de la Perte d'Autonomie (PRIAC)

II.3 Localisation et territoire

L'ESAT est implanté à Montigny en Gohelle, commune d'environ 10 500 habitants, sur la communauté d'agglomération d'Hénin Carvin d'environ 125 300 habitants.

Située au cœur du Bassin Minier de l'Artois, la Communauté d'Agglomération d'Hénin Carvin bénéficie, sur son territoire ou à proximité, de nombreuses infrastructures de transport. Elle est au centre de 4 grandes zones d'influence : la Métropole Européenne de Lille, le Douaisis, l'Arrageois, le Lensois.



Hénin-Beaumont et Carvin sont les principales villes de l'agglomération.

Le contexte économique et social défavorable qui caractérise le Pas de Calais est particulièrement marqué sur le territoire d'Hénin-Carvin.

Le territoire affiche le revenu fiscal le plus faible du Département avec un taux de chômage élevé (15.8%) sur le bassin de Lens-Liévin-Hénin-Carvin contre 12.3% pour la région Hauts-de-France et 9.9% sur le plan national.

La proximité de Montigny en Gohelle avec la ville d'Hénin Beaumont (26 400 habitants) permet de bénéficier d'un réseau de transports en commun desservant les communes des alentours, ce qui favorise l'autonomie des personnes en situation de handicap de l'ESAT dans leurs déplacements.

II.4 Zone d'Intervention

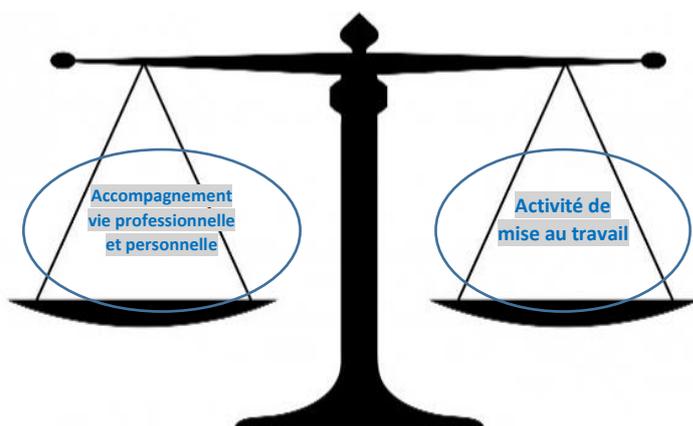
L'ESAT de Montigny couvre un secteur géographique de 18 communes :

Bois Bernard, Billy Montigny, Carvin, Courcelles les Lens, Courrières, Dourges, Drocourt, Evin Malmaison, Hénin Beaumont, Izel les Equerchin, Leforest, Libercourt, Montigny-en-Gohelle, Neuvireuil, Noyelles-Godault, Oignies, Quiery-la-Motte, Rouvroy.



II.5 Les Missions

Par la mise au travail, l'ESAT constitue une réponse adaptée aux besoins de personnes en situation de handicap pour lesquelles la CDAPH a constaté que leurs capacités de travail ne leur permettaient pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler dans une entreprise ordinaire ou en Entreprise adaptée.



Réaffirmé par la loi de février 2005, l'ESAT est un établissement médico-social avec la particularité d'être aussi une entité économique de production de services qui doit assurer son fonctionnement et son développement par une gestion et un équilibre financier satisfaisant.



L'ESAT propose aux personnes en situation de handicap des activités à caractère professionnel dans divers métiers selon les opportunités commerciales du secteur.

Selon l'évaluation des aptitudes et des capacités de travail des personnes, l'ESAT propose des formations et des conditions de travail qui conviennent à leur situation et leurs possibilités. L'exercice d'un vrai métier, assorti d'un salaire, contribue à l'insertion sociale des travailleurs d'ESAT.

En tant qu'établissement médico-social, l'ESAT contribue à assurer l'accompagnement des travailleurs handicapés par des activités extra-professionnelles diversifiées, qui doivent leur permettre de progresser dans leur vie professionnelle et personnelle.

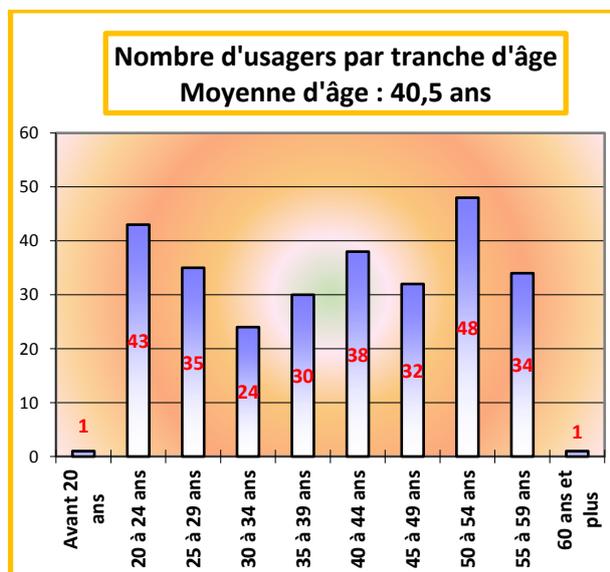


L'ESAT permet aussi aux entreprises et collectivités de répondre partiellement à leur obligation d'emploi et de réduire par conséquent leur contribution à l'AGEFIPH ou au FIPHFP.

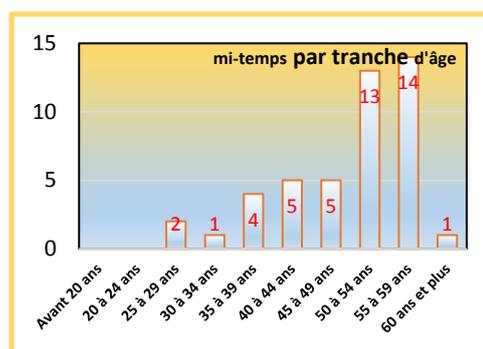
III. LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE

Les analyses qui ont été réalisées se basent sur l'effectif au 1er janvier 2017. L'ESAT de Montigny accueillait 286 travailleurs en situation de handicap, qui représentent 264 ETP

III.1 Les caractéristiques de la population accueillie à l'ESAT de Montigny



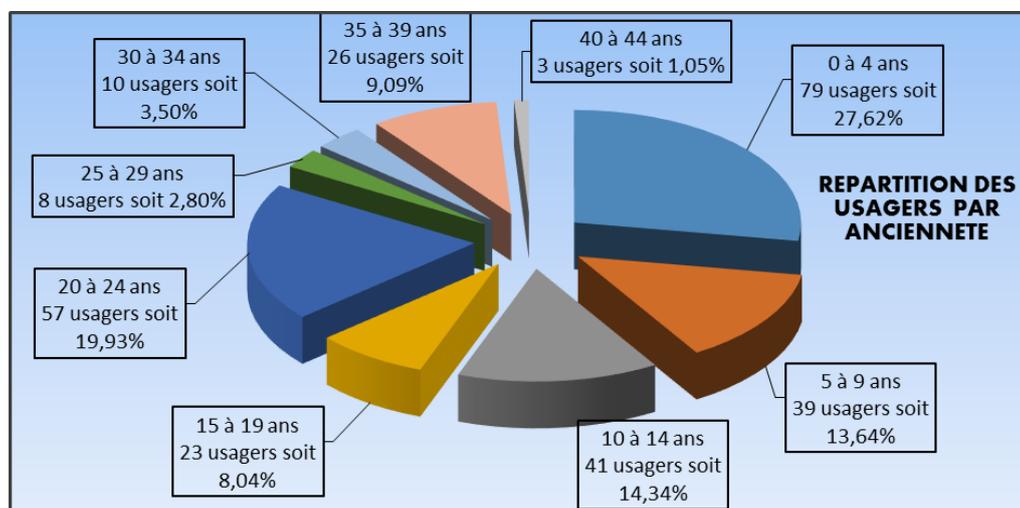
Bien que le pourcentage des plus de 45 ans soit de 40%, l'évolution observée est un rajeunissement de la population. Ainsi, 27.62% de la population à moins de 30 ans.



Le pourcentage des mi-temps, quant à lui, reste relativement stable et devrait se maintenir à l'identique lors des 5 prochaines années. Et ceci, dans la mesure où le principal motif de temps partiel est l'avancée en âge.

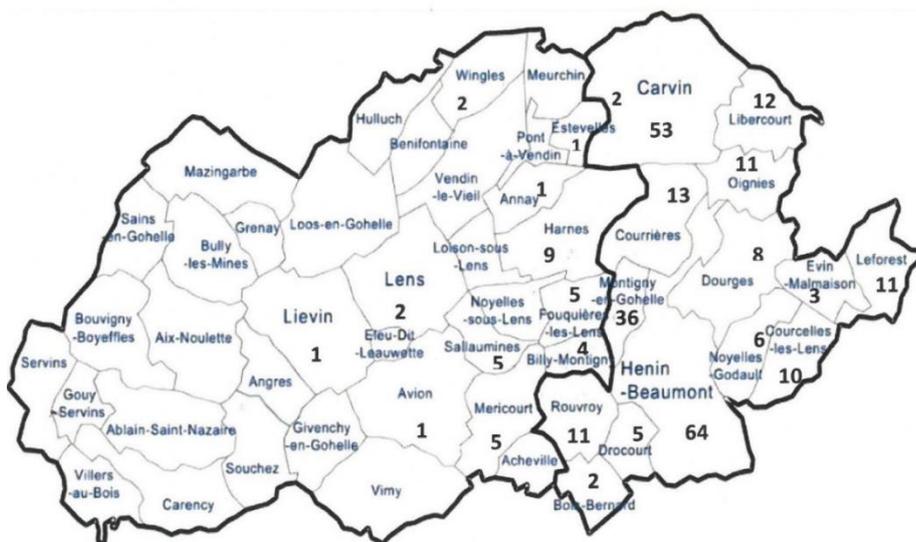
Les places libérées suite aux départs en retraite ont permis l'intégration de quelques sortants d'IME, évitant ainsi la rupture de parcours.

Cette tendance va se confirmer lors des prochaines années. D'ici 5 ans, 29% des utilisateurs actuellement accueillis pourront bénéficier d'une retraite anticipée ou d'un départ à la retraite. La population va donc se renouveler.



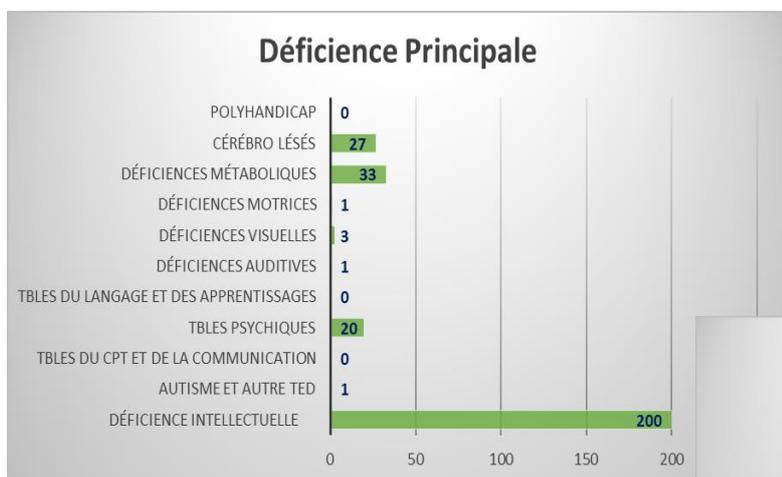
↳ Origine géographique :

Nombre d'utilisateurs par ville :

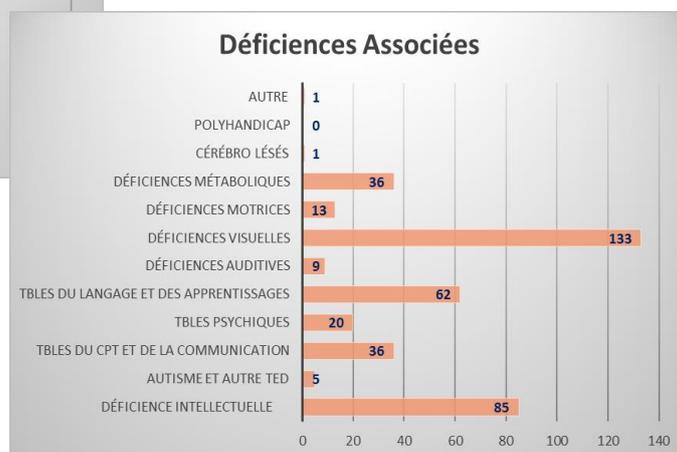


Les pathologies :

Les caractéristiques de la population se fondent sur les indicateurs ANAP.



Par pathologie principale, on entend la défiance la plus invalidante pour la personne et qui a fait l'objet d'un diagnostic médical avéré.



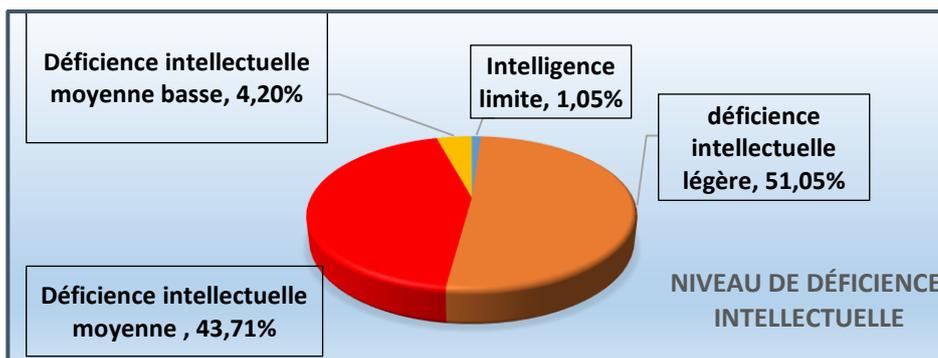
Les pathologies secondaires incluront donc les troubles connus mais n'ayant pas fait l'objet de diagnostic.

Les données enregistrées confirment le constat fait lors du dernier projet d'établissement.

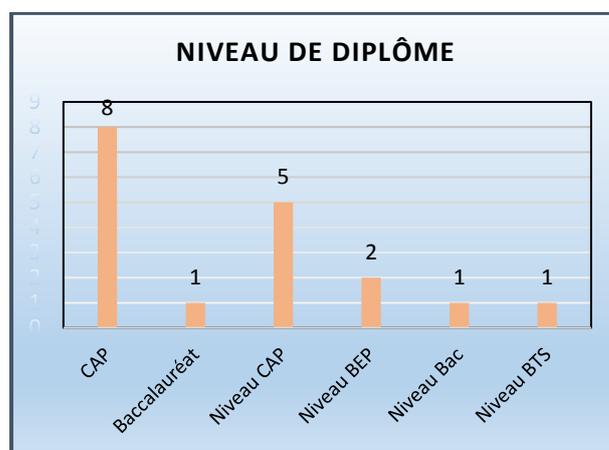
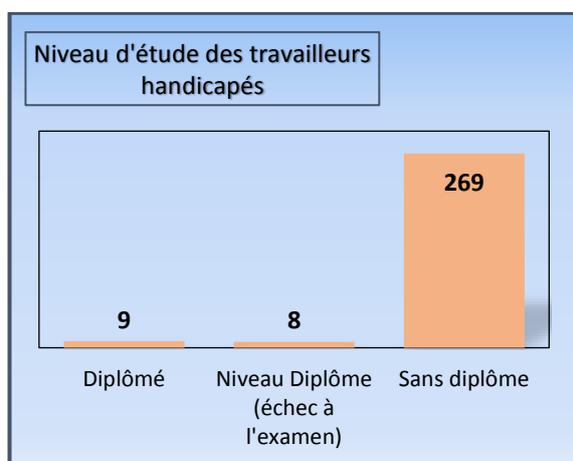
A savoir :

- Une population présentant principalement une défiance intellectuelle légère, dysharmonique (carences scolaires et éducatives). Le public se caractérise souvent par des problématiques d'autonomie sociale (logement, parentalité...) et de socialisation (intégration des normes et règles).

L'évolution du contexte économique ne favorise pas l'insertion de ce public défiant léger. La reconnaissance du handicap s'est donc progressivement élargie à cette population. Cette tendance risque donc de se confirmer lors des prochaines années.



- Une légère hausse du nombre de personnes présentant un trouble psychique sans déficit intellectuel avéré, diplômées pour certaines.



Le plan de « Psychiatrie et Santé mentale 2011-2015 » mettait l'accent sur la réhabilitation psychosociale. Ce qui explique que les ESAT sont amenés à accueillir de plus en plus de personnes souffrant d'un trouble mental.

Dans le plan de 2015-2020, l'insertion professionnelle, que ce soit en milieu ordinaire ou protégé reste un enjeu majeur.

L'accueil d'une population souffrant de troubles psychiques reste donc une actualité.

- Comme nous l'avons noté plus haut, le vieillissement reste un sujet majeur. Il faut aussi entendre le terme de vieillissement au sens large. On observe dans certaines pathologies un vieillissement précoce ou parfois une usure prématurée face au travail.

Nous accueillons aujourd'hui des jeunes qui n'ont pas connu les établissements spécialisés, la priorité ayant été donnée à la scolarisation en milieu ordinaire. Certains de ces jeunes sont diplômés. Du fait de leur parcours, leurs attentes et préoccupations sont bien souvent différentes de celles des personnes en situation de handicap qui n'ont connu que les établissements spécialisés.

L'enjeu est donc de pouvoir accompagner au mieux cette pluralité de profils allant de la déficience intellectuelle parfois associée au handicap social et aux troubles psychiques et de créer des conditions d'accueil favorables à cette cohabitation.

III.2 Besoins et attentes du public accueilli

Comme nous l'avons relevé, la diversification du public accueilli nous oblige à adapter nos pratiques d'accompagnements à l'évolution des besoins des travailleurs handicapés que nous accueillons.



L'éventail des besoins et attentes de la population accueillie s'est élargi au cours de ces dernières années. L'établissement doit continuer d'offrir une qualité d'accompagnement à moyens constants tout en tenant compte de l'équilibre financier de l'établissement.

Il reste à l'évidence que pour l'ensemble des travailleurs accueillis, nous poursuivons les démarches de valorisation de leurs compétences et le développement de leur savoir-faire et savoir-être.

Par ailleurs, face au caractère imprévisible de certains comportements, notamment dans les pathologies psychiques, de l'effet secondaire de certains traitements, du manque de motivation, certaines orientations ont déjà été prises : L'ESAT permet ainsi une certaine souplesse en proposant des temps partiels et propose également des activités adaptées et poursuit ses engagements de partenariat avec le secteur hospitalier.



Pour nous permettre d'accompagner au mieux le public vieillissant, il faut tenir compte d'une résurgence de problèmes de santé, de fatigabilité, d'une diminution des capacités physiques et cognitives. Diverses orientations ont déjà été prises, à savoir :

- ⇒ La mise en place d'activités adaptées (atelier Recyclerie)
- ⇒ La possibilité de travail à temps partiel
- ⇒ La mise en place du forum santé
- ⇒ Le développement de certaines activités extra professionnelles comme la préparation à la retraite.

Face aux besoins éducatifs, besoins d'autonomie sociale, de reconnaissance et de valorisation de compétences, l'ESAT poursuit ses actions en terme de :

- ⇒ Développement du plan de formation
- ⇒ Développement de la RAE
- ⇒ Développement de prestations sur sites clients.



III.3 Besoins et attentes de l'entourage familial

Notre interlocuteur principal est, avant tout, l'adulte accueilli. Pour certains, ils ont eux-mêmes fondé leur propre famille. Nous leur garantissons par conséquent le respect de la dignité de la personne et de son intimité et leur droit à l'autonomie. Ils détermineront eux-mêmes le degré de participation de leur famille.

Afin d'assurer le meilleur accompagnement, nous associons les familles, au projet de réorientation et/ou d'aménagement du temps de travail, dans la mesure où celui-ci aura un impact direct sur les conditions de vie de l'usager.

Nous pouvons proposer, avec l'accord de la personne accueillie, un travail de soutien psychologique et/ou social aux familles. Nous les accompagnons au travers de temps d'écoute afin d'établir une relation basée sur la confiance, l'empathie, l'échange afin d'obtenir un véritable partenariat. Nous invitons alors ces familles à participer à des réunions de concertations où peuvent être conviés d'autres partenaires (le foyer, médecin psychiatre...).

IV. Le parcours de vie

IV.1 De l'admission à la sortie

Une procédure d'admission définit les différentes étapes de la pré-admission de la personne en situation de handicap dans la structure.

PROCEDURE DE PRE-ADMISSION	
Réception d'une notification MDPH	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Envoi d'un courrier à la personne avec proposition de rendez-vous (Chef de service, Psychologue, Infirmière). ⇒ Réalisation d'un formulaire de pré-admission ⇒ Décision d'admission par l'équipe de Direction si une place est disponible. <p>◆ Classement en liste d'attente s'il n'y a pas de place disponible.</p>
PROCEDURE D'ADMISSION	
Dès la décision d'admission dans l'entité,	⇒ La personne est prévenue par courrier des modalités de son entrée.
Rendez-vous de présentation de l'établissement par le Chef de service MPS	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Lecture détaillée et explicative des documents de la loi du 2 janvier 2002. La personne reçoit ainsi : <ul style="list-style-type: none"> → Le livret d'accueil : présente la structure dans son organisation et dans la dimension de l'accompagnement, → Le règlement de fonctionnement : définit leurs droits, leurs obligations nécessaires au respect des règles de vie collective au sein de l'établissement, → La charte des droits et libertés : rappelle les droits fondamentaux en matière de respect, de protection, d'autonomie, de citoyenneté et de dignité. → Signature du contrat de soutien et d'aide par le travail : précise les modalités de coopération de la personne accueillie, les conditions de participation financière et de modification ou de révision du dit contrat.
Période d'essai	⇒ La personne en situation de handicap a l'obligation d'effectuer une période d'essai de 6 mois, qui peut être renouvelée ou raccourcie selon les cas.
Rendez-vous avec l'éducateur référent coordinateur	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Visite complète de l'établissement avec présentation des différents intervenants (MPS, ateliers, administratif, direction). ⇒ La personne en situation de handicap reçoit les informations concernant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La personne de confiance ▪ Le droit à l'image
Réunion avec un administrateur	⇒ La personne bénéficie d'une présentation de l'Association par un Administrateur.
PARCOURS DU TRAVAILLEUR AU SEIN DE L'ESAT	
Affectation du travailleur	⇒ L'affectation dans un secteur est faite en fonction des besoins de la personne et de ceux des ateliers de production
Suivi période d'essai	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Concertations et bilans réguliers durant les 6 premiers mois : <ul style="list-style-type: none"> - Réajuster si nécessaire la prise en charge, l'affectation et les modalités d'accompagnement.

	<p><i>*Ces bilans servent également de référence et d'argumentation pour toutes préconisations (maintien, réorientation, sortie, nouvelle période d'essai) exigées par la MDPH.</i></p>
Suivi de parcours	<p>⇒ Tout au long de son parcours, en fonction de ses besoins, d'un besoin de ressource en production ou de contre-indication médicale, la personne en situation de handicap peut être affectée sur un autre secteur d'activité.</p> <p>⇒ Une affectation sur un autre secteur peut être également demandée par la personne en situation de handicap. En fonction de la cohérence du projet, un stage peut être proposé et une évaluation effectuée. L'affectation définitive se fera alors en fonction du bilan de stage et des possibilités d'accueil dans les ateliers.</p> <p><i>*Tous ces bilans entrent dans le cadre de l'élaboration et de l'évaluation du projet personnalisé.</i></p>
Sortie	<p>⇒ Une demande de réorientation vers une autre structure médico-sociale ou milieu ordinaire doit être travaillée en fonction des besoins et capacités de la personne.</p> <p>⇒ Les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits à la retraite anticipée sous condition à partir de 55 ans.</p> <p>⇒ Les personnes peuvent faire une demande de sortie auprès de la MDPH en fonction de leur projet de vie.</p> <p>⇒ Une demande de sortie peut être faite par le Directeur de l'établissement en cas de non-respect du contrat d'aide et de soutien.</p>

IV.2 Modalités d'accompagnement

Dès son entrée, la personne en situation de handicap est affectée dans un secteur d'activité. Tout au long de son parcours, différents outils sont utilisés afin d'accompagner au mieux son évolution personnelle et professionnelle :



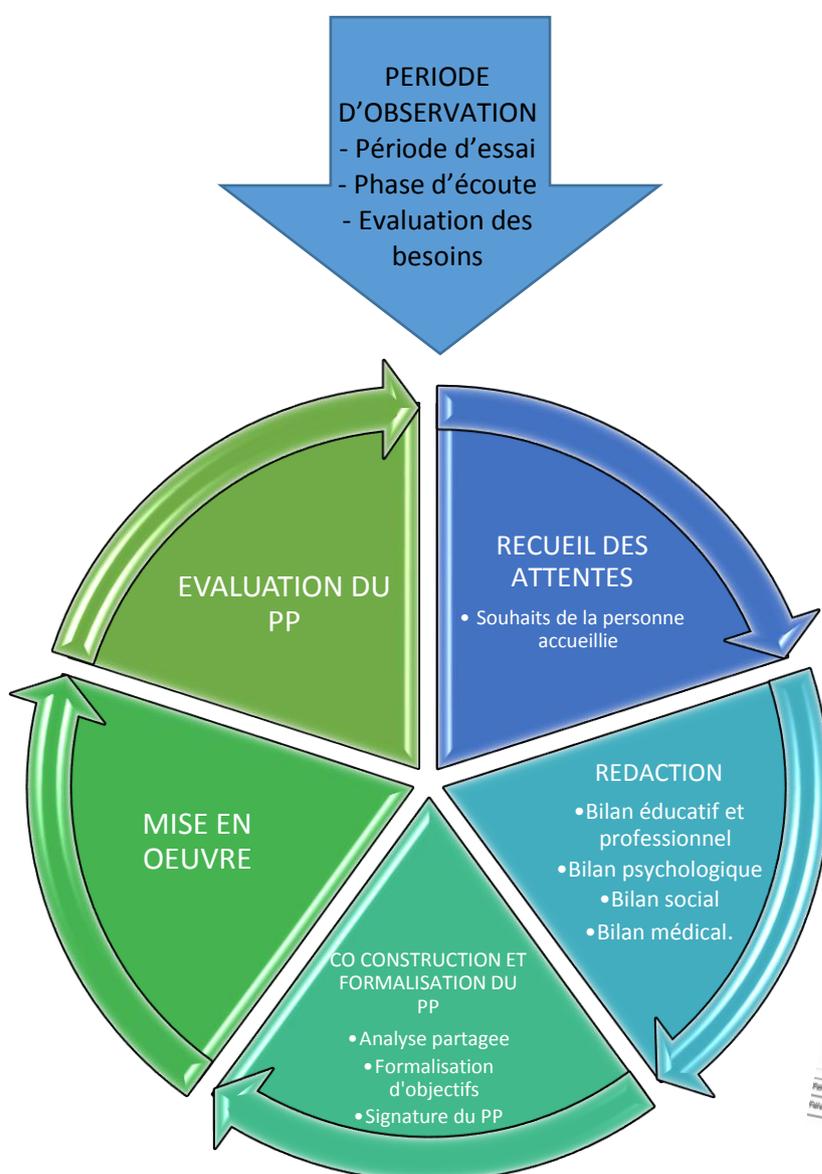
IV.2.1 Les modes d'accueil

L'accueil se fait en semi-externat, soit à temps plein soit à mi-temps, en fonction des besoins de la personne. Le repas est pris obligatoirement à l'ESAT pour les personnes en horaire jour avec une participation financière. Pour les personnes en horaire posté, le self est accessible à leur convenance.

IV.2.2 Projet personnalisé

Un accompagnement personnalisé est mis en place, dès l'admission, en prenant en compte les besoins, capacités et aspirations de la personne. Les acteurs du projet sont **le travailleur**, son représentant légal s'il y a lieu, le moniteur d'atelier, le référent coordinateur, l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement, la famille ou autre si le travailleur le souhaite.

L'objectif du projet étant d'accompagner l'évolution sociale et professionnelle du travailleur.



La réactualisation du PP a lieu tous les 3 ans mais les objectifs peuvent être évalués chaque année et réajustés si nécessaire.

Pour les travailleurs bénéficiant d'un accompagnement par le pôle habitat et accompagnement, un projet commun est formalisé et mis en œuvre.



Formulaire intitulé "Processus Accompagnement" et "Projet Personnalisé simple".

Titre : APEI-ACC-F-02-08 BIS Version 01

Champs à remplir :

- Date :
- Etablissement(s) : ESAT SAVIS FIAN Foyer du Moulin Foyer de Vie
- Nom : Prénom :
- Date de naissance :
- Heure de présence/juridique : Du Non
- Référent coordinateur : Sébastien YCEE
- Référent éducatif : Sébastien YCEE

ESAT : Temps plein Mi-temps

IV.3 Les différents secteurs d'activités

PRESTATIONS INTERNES

(environ 98 personnes)

L'ESAT effectue des travaux de

- ⇒ Conditionnement/assemblage spécifique
- ⇒ Préparation de commande
- ⇒ contrôle qualité « tri »



PRESTATIONS EXTERNES

(environ 86 personnes)

Des équipes détachées chez différents clients proches géographiquement réalisent des prestations de service, dans différents secteurs d'activités :

- ⇒ Verrerie en horaires postés : réception, tri et réparation de palettes et d'intercalaires
- ⇒ Plate-forme de tri de colis en horaires postés : réception, tri des colis devant être envoyés
- ⇒ Commerce d'assemblage d'articles de clients et conditionnement
- ⇒ Ménage : nettoyage de locaux



BLANCHISSERIE- PRESSING

(environ 51 personnes)

La blanchisserie peut traiter 800kg de linge/jour.

- Repassage
- Désinfection
- Décontamination
- Détachage
- Tri informatisé nominatif

Vêtements de travail
Linge de résidents
Linge plat



Un pressing ouvert au public complète cette activité pour le traitement de quantité de linge plus faible ou pour les particuliers.



NETTOYAGE VEHICULES

(13 personnes)

Cet atelier prépare des véhicules neufs ou d'occasions pour concessionnaires ou particuliers



ESPACES VERTS

(environ 33 personnes)

Les équipes interviennent dans les entreprises et chez les particuliers pour différents travaux comme la création de pelouses et de massifs, tonte, taille, rabattage de haies, différents traitements, débroussaillage

MECANIQUE

(5 personnes)

Un atelier de mécanique réalise l'entretien des machines des espaces verts et assure le suivi du parc véhicules associatif



IV.4 Le parcours de soins

Dans le cadre du travail, une visite annuelle est systématiquement réalisée, pour chaque personne, par la médecine du travail. Un accompagnement individualisé est mis en place pour les personnes ayant des contre-indications médicales.

Pour les personnes ayant un traitement médical, la prise de médicaments se fait à l'infirmerie.

En complément, l'éducation à la santé est réalisée par le biais de forums ou de formations par la médecine du travail.



L'Accompagnement en fin de vie

L'accompagnement en institution ou au domicile relève d'initiatives et de procédures adaptées aux attentes et besoins de la personne ainsi que de ses proches mais aussi au regard des possibilités offertes par le projet d'établissement ou de service.

La démarche d'accompagnement en fin de vie est une composante du projet d'établissement. Les options envisagées justifieront des dispositifs d'écoute, de concertation, d'analyse, de négociation ainsi qu'une évaluation quotidienne tout au long de cette démarche.

Même si chaque situation est unique et spécifique, c'est autour d'un projet coordonné, pertinent, efficace et transparent, que nous pourrons, ensemble, anticiper les prises de décisions autour de la qualité de l'accueil, de l'information et de la communication.



IV.5 L'accompagnement médico-social

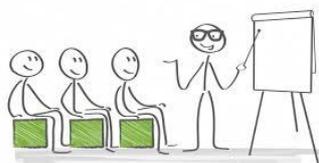
Deux types d'activités peuvent être distingués :



Les activités professionnelles

L'apprentissage des gestes et les formations professionnelles propres à chaque secteur d'activité de production, doivent être réalisés au quotidien par les moniteurs d'atelier.

Pour compléter ces acquisitions, des formations ponctuelles (CACES, HACCP, Gestes et postures...) sont réalisées par des organismes extérieurs, ce qui contribue à la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap par le biais du plan de formation.



La formation

Dans le cadre d'une démarche autour de la formation professionnelle et des compétences de travailleurs, l'ESAT adhère au groupement DEQUALCO depuis 2013. Cette structure pilote la démarche avec plusieurs ESAT sur les départements du Pas de Calais et du Nord.

Un plan de formation est mis en place : il concerne les savoir-faire et les savoir-être. Les besoins en formation des travailleurs sont validés avec eux et inscrits dans leur projet personnalisé.

Une procédure interne pour l'élaboration du plan de formation est mise en place et est reconduite chaque année en fonction des axes prioritaires de formation.

Les activités extra-professionnelles



Des activités d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale sont proposées, selon différentes thématiques :

- Activités intellectuelles et cognitives
- Droits et devoirs de la personne accueillie
- Actions à visées sociale et socio-professionnelle
- Activités physiques, culturelles, d'expressions, artistiques
- Actions de prévention (prévention routière, vie affective et sexuelle...)
- Accès à la citoyenneté et à l'éco-citoyenneté
- Traduction en langage adapté
- Les projets de ces soutiens sont réajustés chaque année en fonction de l'évolution des demandes et des besoins de la personne et inscrits dans le PP.



La Reconnaissance des Acquis l'Expérience (RAE)

Depuis 2015, l'ESAT s'est engagé dans une démarche de Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience pour les travailleurs avec l'appui de DEQUALCO.

L'objectif est une reconnaissance et une valorisation accessible à tous, de leurs compétences professionnelles.

Pour certains, la RAE est un tremplin pour accéder à la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) et faciliter l'inclusion.

Les travailleurs se font évaluer à leur demande et cette démarche est inscrite dans leur projet personnalisé.

Chaque évaluation donne lieu à la remise d'attestations de compétences individuelles.

V. PRESTATIONS DE SERVICE

V.1 Prestations hôtelières

La restauration

La salle de restauration a été construite en 1979 et a été réhabilitée en 2000 afin de répondre aux normes imposées par les services vétérinaires et d'y installer 128 places assises.

Le self est ouvert, de 12h00 à 13h45, du lundi au vendredi, servant une moyenne de 180 repas confectionnés par un prestataire extérieur, renforcé par quelques travailleurs.



Afin de garantir une alimentation équilibrée, le prestataire, l'infirmière, le responsable HSE ainsi qu'un travailleur élu se réunissent toutes les 6 semaines. En amont de cette commission menu, les demandes des travailleurs sont remontées et les menus sont contrôlés par la diététicienne du prestataire.



Le ménage

La propreté et l'hygiène de l'ESAT sont assurées par 2 salariés, 2 travailleurs de l'ESAT et une salariée de l'Entreprise Adaptée.

V.2 Prestations logistiques

Le transport

Chaque travailleur accueilli à l'ESAT bénéficie d'une solution adaptée pour se rendre à l'établissement, en fonction de plusieurs critères : son lieu d'habitation, son autonomie de déplacement, sa problématique particulière, son lieu de travail.

Pour les travailleurs qui n'ont pas la possibilité de venir par leurs propres moyens (déplacement à pied, vélo, scooter, véhicule personnel...), deux solutions, avec participation financière, sont envisageables. Utilisation des transports urbains sachant que l'ESAT est en grande partie desservi par les transports en commun locaux. Ainsi, les usagers disposent d'un titre de transport nominatif (abonnement à l'année).



- Prise en charge du transport organisé par l'ESAT pour les usagers ne pouvant, soit par manque d'autonomie de déplacement, soit pour des problèmes de santé ou voire pour un comportement inadapté, utiliser les autres moyens de transports. 2 chauffeurs se partagent ce service en fonction des lieux d'habitation des bénéficiaires.

Pour les travailleurs en prestations externes en horaires postés, un circuit de ramassage est pris en charge par l'ESAT. Toutefois, les travailleurs qui le souhaitent peuvent se rendre, par leur propre moyen, sur le site client.



VI. PARTENARIAT, MODALITES DE COOPERATION ET TRAVAIL EN RESEAU

VI.1 la carte partenariale

De par la diversité de nos missions d'accompagnement social et de maintien des activités de production, le travail en réseau est permanent et indispensable à la réussite de l'atteinte des objectifs.

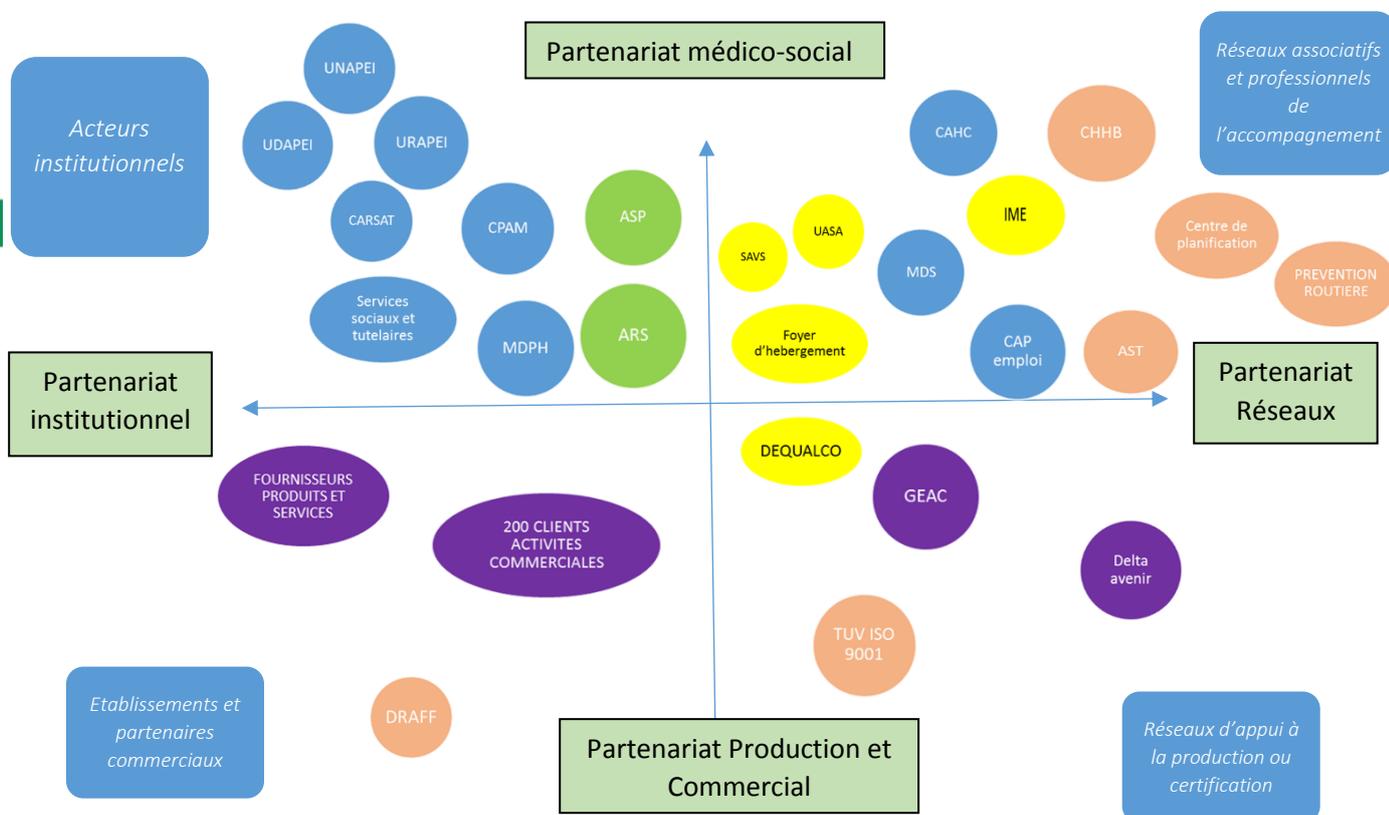
Les partenaires sont nombreux et apportent, chacun à des échelles plus ou moins grandes, une contribution permettant la réalisation des projets des personnes accompagnées.

Les principaux réseaux étant développés autour :

- Des missions portées par la production et le commercial
- Des objectifs poursuivis en matière d'accompagnement Médico-social
- Des objectifs poursuivis en matière de formation et de qualification

A titre indicatif... quelques-uns de nos principaux partenaires

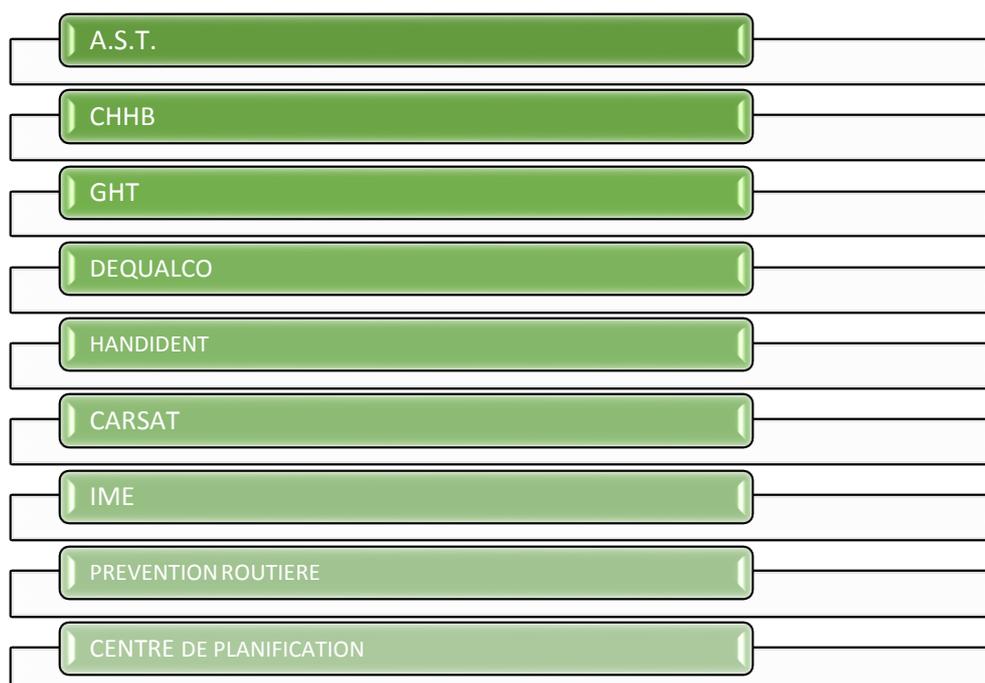
- Agence Régionale de Santé (ARS), Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du Pas de calais,
- Caisse d'Allocations Familiales (CAF), Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), CARSAT.
- Plus de 200 Clients, collectivités locales, entreprises publiques ou privées, établissements médico-sociaux, associations.....
- Professionnels du secteur Social et médico-social ; sanitaire
- Organismes de tutelles, Familles ;
- Organismes de formation et RAE Déqualco, Prévention Routière, AST
- Associations culturelles, sportives et de loisirs ...



VI.2 le travail en réseau



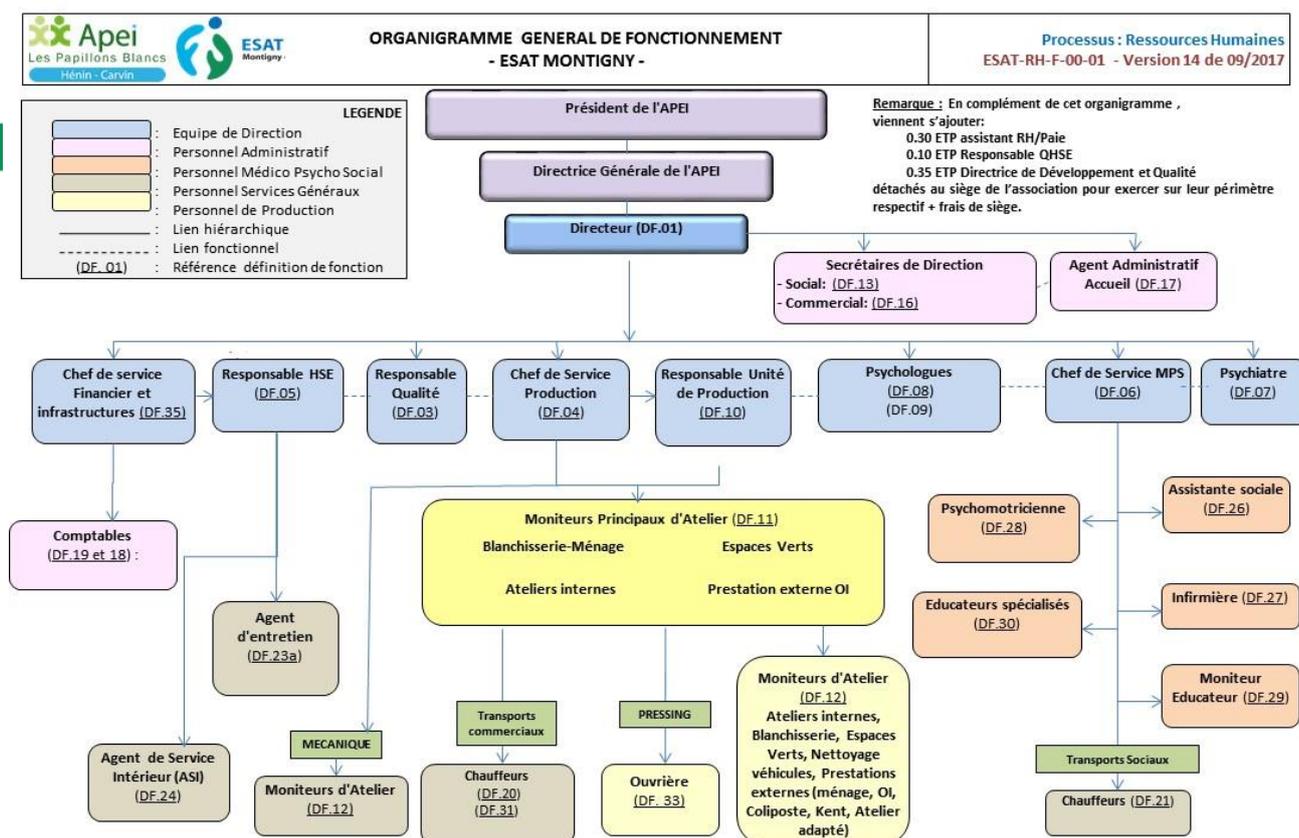
I.3 le conventionnement



VII. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT

VII.1. Les ressources humaines

VII.1.1 Les organigrammes hiérarchique et fonctionnel



En complément de cet organigramme viennent s'ajouter la contribution des personnes détachées au siège de l'association pour exercer sur leur périmètre respectif :

- Responsable Qualité Hygiène Sécurité et Environnement
- Assistante Ressources Humaines/Paye
- Directeur de Développement et Qualité

VII.1.2 Les compétences mobilisées, les qualifications

L'Equipe de Direction :

- **Le Directeur** assure la gestion et l'organisation générale du fonctionnement de l'ESAT. Sous délégation du Directeur Général de l'Association, il est garant de la mise en place des mesures nécessaires et adéquates à l'accomplissement de la mission de l'ESAT.
- **Le Chef de service Médico Social** assure la gestion et l'organisation sur l'axe médico psycho social.

- **Le Chef de service Financier et infrastructures**, assure la gestion et l'organisation sur l'axe financier, achats et infrastructures/HSE.
- **Le Chef de service production** assure la gestion et l'organisation sur l'axe production.

Les 3 Chefs de services assistent la Direction dans l'organisation et remplacent le Directeur sur une partie de ses missions lors de ses absences, en lien avec le siège.

- **Le responsable unité de production** assure la mission de coordination commerciale et organise les différents secteurs d'activités de production.
- **Le Responsable qualité** assure la mise en place du système qualité répondant aux normes en vigueur sur la partie commerciale et le rôle du référent qualité au niveau associatif.
- **Le Responsable Hygiène Sécurité Environnement** veille au maintien en bon état des infrastructures et est garant de l'axe Hygiène Sécurité Environnement de l'établissement.

Le pôle administration et logistique :

- **Les Secrétaires de Direction commerciale, Médico social et l'Agent administratif** effectuent l'ensemble des tâches administratives (accueil, gestion des usagers, du personnel, formation et administration des ventes).
- **Les comptables** assurent la comptabilité sociale et commerciale de l'établissement et élaborent la paie des travailleurs.
- **Les services généraux** sont composés de : chauffeurs commerciaux, sociaux, agents d'entretien.

Le secteur médico psycho social & l'encadrement technique :

- **Le médecin-psychiatre** travaille en coordination avec le chef du service médico-social et le psychologue. Il apporte une expertise médicale sur certaines situations.
- **Les psychologues** participent à l'analyse des situations psychologiques des travailleurs
- **L'infirmier** a en charge l'accompagnement des personnes dans leur parcours de soins et contribue à l'éducation à la santé.
- **Le psychomotricien** a en charge des activités extra professionnelles dans son périmètre d'intervention.
- **L'assistant social** a pour mission d'accompagner les travailleurs dans leurs démarches administratives et sociales.
- **Les éducateurs spécialisés** sont référents coordinateurs du projet personnalisé des travailleurs et assurent les activités extra-professionnelles.
- **Le moniteur éducateur** est en charge de la coordination et de l'organisation des activités extra-professionnelles.
- **Les moniteurs principaux d'atelier** coordonnent l'organisation générale des activités de leur secteur.
- **Les moniteurs d'atelier** ont en charge la mise au travail des personnes en situation de handicap par l'adaptation aux postes de travail et de l'apprentissage des techniques.

VII.1.3 La formation, Les entretiens individuel et professionnel

L'établissement suit les axes de la politique associative dans le domaine des ressources humaines en appliquant les procédures. Elles concernent notamment :

- La formation
- Les entretiens individuels
- Les entretiens professionnels

Ces documents sont transmis au directeur et au référent qualité en vue d'être communiqués et mis à disposition des salariés.

La formation des salariés

Un plan de formation associatif est établi chaque année. Il regroupe l'ensemble des formations prioritaires à mettre en œuvre pour les salariés.



Ces dispositifs sont complétés par des axes prioritaires régionaux et des obligations réglementaires faisant l'objet d'une convention avec Unifaf.

Les entretiens individuels

La mise en place de l'Entretien Individuel s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle. Dès lors, l'entretien revêt un caractère obligatoire. Des outils associatifs ont été mis en place. Ces entretiens se déroulent suivant un planning : tous les 2 ans pour les non cadres et tous les ans pour les cadres.

L'entretien individuel a pour objectifs :

- Le recensement et l'enrichissement des savoir-faire et savoir-être professionnels des salariés
- L'articulation des objectifs individuels et la stratégie de l'établissement
- La reconnaissance des progrès réalisés
- Le constat d'une évolution des pratiques professionnelles

Les entretiens professionnels

Conformément à la loi du 5 mars 2014, des entretiens professionnels sont mis en place. C'est un temps d'échange entre le salarié et son responsable hiérarchique ou le responsable RH pour permettre au salarié d'exprimer ses perspectives d'évolution professionnelle, le rendant acteur de son évolution, notamment en termes de qualification et d'emploi et de sécuriser son parcours professionnel. En complément du plan de formation associatif, il existe d'autres financements possibles, pour des formations à l'initiative du salarié :

-  Le Compte Personnel de Formation (CPF)
-  Le Congé Individuel de Formation (CIF)

VII.1.4 Organisation - Réunions - la régulation des pratiques professionnelles (les GAPP)

Différents types de réunions sont organisées dans le cadre du fonctionnement de l'établissement :

LES REUNIONS BI ANNUELLES	
Revue de Direction (certification ISO 9001) <u>Participants</u> : Le Comité de Direction de l'ESAT <u>Fréquence</u> : 2 réunions par an	Réunions cadres <u>Participants</u> : le Président, La Directrice Générale, les Cadres de l'Association <u>Fréquence</u> : 1 à 2 réunions par an
LES REUNIONS PERIODIQUES	
Commission financière <u>Participants</u> : La Directrice Générale, le Responsable Administratif et Financier, les Directeurs, les Administrateurs <u>Fréquence</u> : 3 réunions par an	Commission menus <u>Participants</u> : le Représentant travailleur, la Responsable HSE, l'Infirmière, le prestataire <u>Fréquence</u> : 1 réunion toutes les 6 semaines
Conseil de la Vie Sociale <u>Participants</u> : Le Directeur, le Représentant du Conseil d'Administration, le Représentant des salariés, les Représentants des travailleurs, le Représentant de la commune <u>Fréquence</u> : 3 réunions par an	COFIL Qualité/bienveillance Asso <u>Participants</u> : la Directrice Générale, les Directeurs, le Représentant du Conseil d'Administration, la RQHSE <u>Fréquence</u> : 3 réunions par an
LES REUNIONS MENSUELLES	
Comité de Direction associatif <u>Participants</u> : La Directrice Générale, les Directeurs, les Cadres du siège	Comité de Direction de l'ESAT <u>Participants</u> : le CODIR
COFIL Qualité/Bienveillance <u>Participants</u> : le CODIR, le référent bienveillance, le référent qualité	Réunion chefs de service de l'ESAT <u>Participants</u> : le Directeur, les Chefs de service
LES REUNIONS HEBDOMADAIRES	
Réunions thématiques <u>Participants</u> : l'Equipe médicosociale, les Moniteurs d'ateliers, les Chefs de services, la Responsable HSE, la Responsable Qualité.... selon planning	(Qualité, HSE, 5S, Accompagnement production, projet personnalisé, médico-psycho-social, GAPP...)

Les réunions thématiques permettent un temps d'échange en dehors du temps d'accompagnement pour les moniteurs d'ateliers, les éducateurs spécialisés et les cadres. Ces moments d'échanges pluridisciplinaires contribuent à l'analyse des pratiques de chacun. En complément de ces réunions, des séances d'analyse des pratiques professionnelles sont réalisées par un cabinet extérieur.

VII.1.5 Accueil des stagiaires

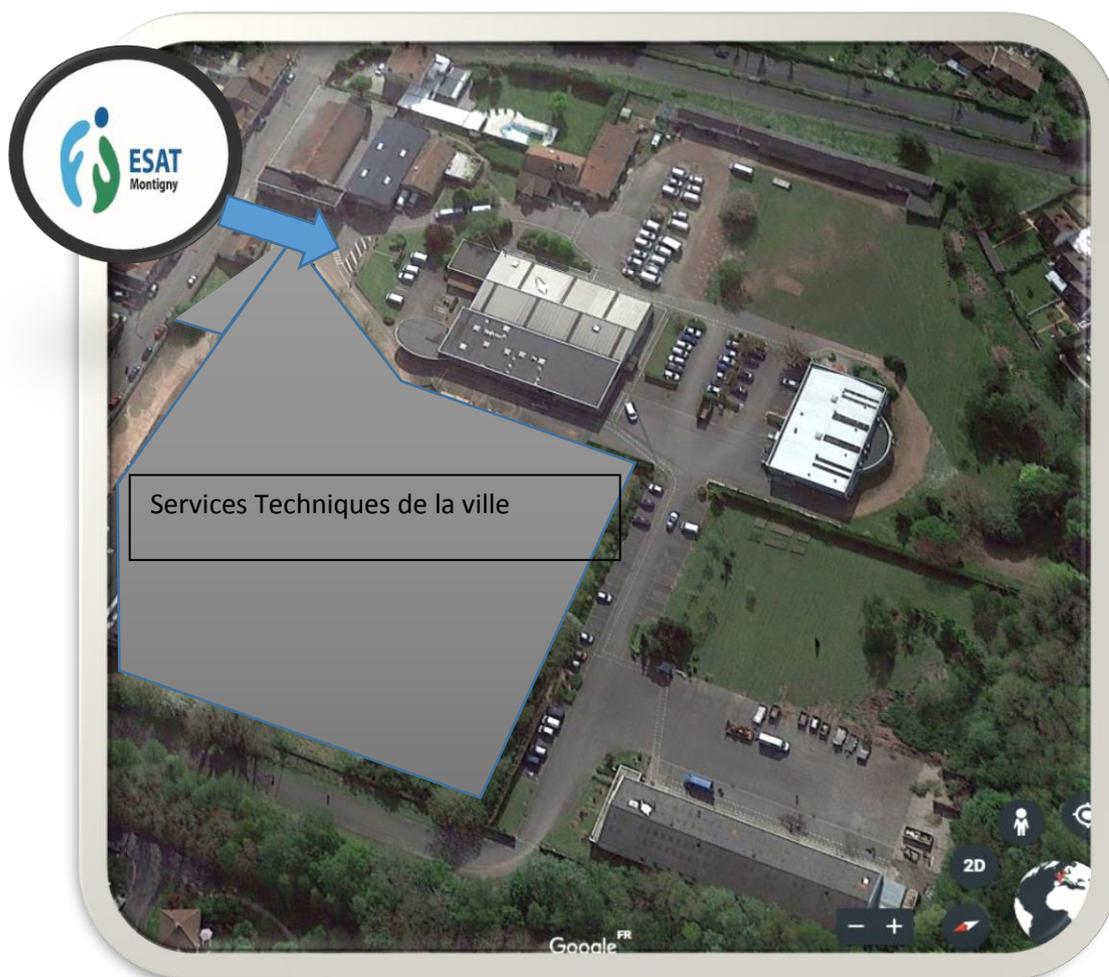
L'ESAT peut accueillir des stagiaires dans différents secteurs, sous couvert d'une convention, d'un tuteur de stage et en lien avec leur projet.

Tout comme les salariés, les stagiaires sont tenus à discrétion et au respect des personnes conformément à la charte de bienveillance. En s'appuyant sur la procédure d'accueil, ils sont sensibilisés à nos outils et à nos valeurs.

VII.2. Les ressources matérielles

VII.2.1 Le cadre bâti

L'ESAT de Montigny s'est implanté, en 1975 sur un ancien carreau de Mines de la Fosse 7 (site classé). Au fil des années, plusieurs bâtiments ont été construits sur une superficie de 3 hectares (dont 6 540 m² de bâtiments) :



A ce jour, l'établissement est organisé de la manière suivante :

- ⇒ Un bâtiment administratif comprenant les fonctions administratives et médico-sociales
- ⇒ Un bâtiment dédié aux activités extra professionnelles avec une salle de réunion
- ⇒ Une Salle de restauration
- ⇒ 6 Ateliers (prestations internes, espaces verts, blanchisserie, mécanique, nettoyage de véhicules)

1979

- construction d'une salle de restauration afin d'accueillir dans de meilleures conditions les personnes en situation de handicap.

1980

- construction d'un bâtiment afin de pouvoir y installer une activité de fabrication de palettes qui accueillera également plusieurs équipes d'entretien d'espaces verts.

1991

- construction d'un atelier dans lequel l'activité principale a été pendant de nombreuses années la prestation de conditionnement pour un client exclusif

1993

- Construction de l'ESAT de Courrières

1996

- construction d'un nouveau bâtiment pour l'ESAT de Courrières

1999

- Installation de l'activité espaces verts dans les anciens bâtiments d'une entreprise voisine rattachée au site de l'ESAT de Montigny
- Rénovation de la cuisine de l'ESAT et du bâtiment du secteur médico-social

2005

- Construction d'une blanchisserie et d'un pressing ouvert au public

2010

- Destruction partielle de l'IME et fin du partage du site

2013

- Regroupement de l'ESAT de Courrières sur le site de l'ESAT de Montigny en Gohelle

2014

- 1^{ère} phase de rénovation du bâtiment administratif

2016

- 2^{ème} phase de rénovation du bâtiment administratif avec intégration du service MPS

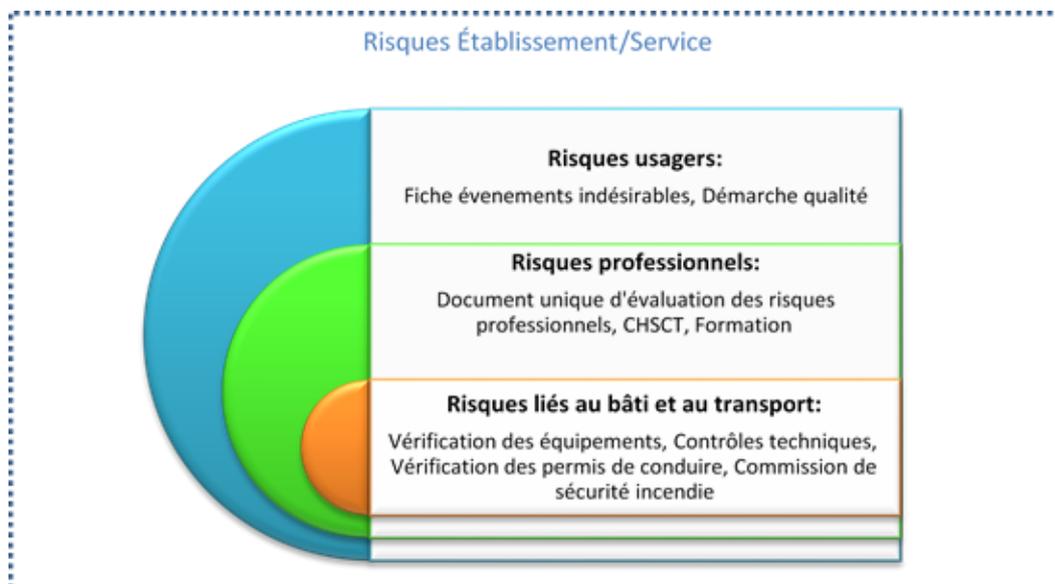
2017

- réorganisation des salles d'activités extra-professionnelles dont certaines dédiées (relaxation, psychomotricité, cuisine éducation, informatique...), dans l'ancien bâtiment du service MPS, rénové et réhabilité.

VII.2.2 La sécurité, la prévention et la gestion des risques

Définition

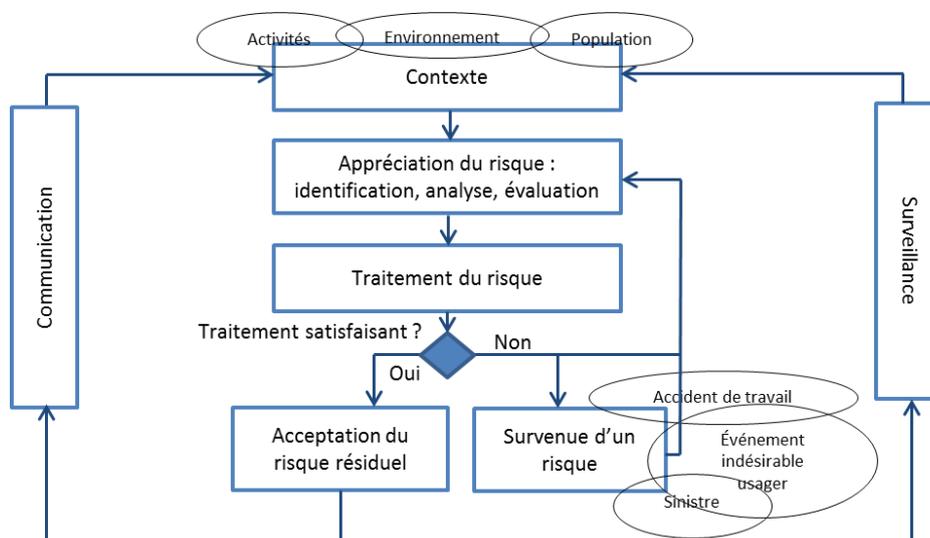
La sécurité des usagers comme celle des professionnels constitue une priorité stratégique de l'Association. Compte tenu des incitations réglementaires et de la recherche permanente d'un accompagnement de qualité, l'établissement, en étroite collaboration avec le siège de l'association, s'est engagé à instaurer une démarche globale et coordonnée de gestion des risques.



Pour assurer le déploiement et l'efficacité de la démarche, le Responsable QHSE (Qualité Hygiène Sécurité et Développement) sous la supervision du DDQ (Directeur du Développement et de la Qualité) coordonne la gestion des risques globale et propre à chaque établissement. Il bénéficie de relais opérationnels au sein de l'établissement qui sont le directeur, les responsables hiérarchiques et l'équipe technique.

Méthodologie de gestion des risques

La gestion du risque de l'APEI Hénin Carvin repose sur l'identification et le traitement des risques. Le schéma ci-dessous (basé sur l'ISO 31000 management du risque) détaille les étapes que nous appliquons :



VII.2.3 Les moyens de transports

Les véhicules

Le parc automobile qui a suivi l'évolution des activités et de la diversité des prises en charge, se compose d'une flotte de 47 véhicules comprenant :

- des minibus
- des véhicules 9 places permettant le transport pour les prestations intégrées sur les sites clients et les activités extra professionnelles
- des véhicules et des remorques dédiés à l'activité des espaces verts
- des véhicules de transport affectés exclusivement à la blanchisserie
- des véhicules de transport de marchandises affectés à la production des ateliers internes
- des véhicules 5 places

Le parc est adapté aux besoins spécifiques d'accompagnement et évolue en ce sens. Les véhicules sont entretenus par le service mécanique de l'établissement.

VIII LES MODALITES DE PARTICIPATION ET D'INTERVENTION DU TRAVAILLEUR ET DE SA FAMILLE - les dispositions propres à garantir le droit des usagers

L'ESAT a mis en place les outils instaurés par la loi du 2 janvier 2002 qui permet de garantir l'exercice des droits et devoirs de chaque travailleur.

VIII.1 Conseil de la Vie Sociale

Le conseil de la vie sociale est un lieu de consultation, d'échanges, de partage et un outil au service des usagers et de leurs familles ou de leurs représentants légaux. Il favorise la reconnaissance de la citoyenneté des travailleurs.

Le CVS est composé de :

- 6 Représentants des travailleurs (élus par les travailleurs)
- 6 Représentants légaux/familles (élus par les représentants légaux/familles)
- 1 Représentant du personnel (nommé par le Comité d'Entreprise de l'Association)
- 1 Représentant de l'organisme gestionnaire (désigné par le Conseil d'Administration)
- 1 Représentant de la commune

Le Président du CVS est obligatoirement un représentant des travailleurs et élu par ce même collègue. Le mandat des membres élus ou désignés a une durée de 3 ans. Ils se réunissent au moins 3 fois par an. Après chaque séance, est établi un procès-verbal par le secrétariat de l'établissement et signé par le Président.

VIII.2 Accès aux dossiers - accès au dossier papier – dossier informatisé IMAGO

Le Dossier unique du travailleur existe depuis peu sous 2 formes :

- Le dossier papier
- Le dossier dématérialisé (IMAGO-DU)

Quelle que soit sa forme, celui-ci doit contenir **des informations identiques utiles formalisées et actualisées** ; D'ordre Administratives, Socio-éducatives, Médicales et Paramédicales

L'objectif du dossier étant :

- d'assurer une mémoire des actions entreprises
- de permettre le suivi du parcours médico-social
- de faciliter la compréhension du parcours médico-social de la personne

Les conditions d'accès :

Le dossier papier : le travailleur et ou son tuteur légal fait la demande auprès du Directeur de l'établissement, comme indiqué dans le livret d'accueil de l'établissement

Le dossier dématérialisé : A terme le dossier dématérialisé sera muni « d'un portail » il permettra l'accès au travailleur et ou son tuteur légal via internet

La gestion des droits d'accès est centralisée au Siège ; ainsi ce mode de fonctionnement permet à la fois de sécuriser, d'homogénéiser, et de garantir les droits d'accès des usagers

VIII.3 CU - Réunions d'usagers – commission menu – autres dispositions de recueil de la satisfaction des usagers

La Section des Usagers

La Section des Usagers est un mouvement d'auto représentants né en 2005.

La S.U. est soutenue par l'APEI et travaille en partenariat avec l'Université Catholique de Lille.

La S.U. mène des actions destinées à :

- ↳ Promouvoir les capacités de la personne en situation de handicap,
- ↳ Sensibiliser le grand public à la déficience intellectuelle,
- ↳ Exercer pleinement leurs droits de citoyens

Le Conseil d'Unité est une innovation spécifique à notre établissement.

↳ C'est un lieu d'expression et d'échanges qui vient en complément du CVS. Les représentants de cette instance sont élus pour deux ans par leurs collègues. Ils se réunissent une fois par mois.

↳ C'est un exercice effectif de leur participation citoyenne et représentative.

↳ C'est un lieu d'apprentissage des habiletés sociales.

La Commission Menu

Un travailleur, élu par ses collègues, participe, toutes les 6 semaines à la commission composée du prestataire, de l'infirmière, du responsable HSE. L'objectif étant de garantir une alimentation équilibrée et variée.



VIII.4 Participation de la famille – représentant légal – entourage – personne de confiance

Pour répondre au mieux à cette volonté de prioriser la participation de la personne en situation de handicap, notre interlocuteur principal est, avant tout, l'adulte accueilli. L'implication de la famille de l'utilisateur passe par le biais du collège « Parents et Représentants légaux » du CVS, conformément aux obligations légales.



Toutefois, pour les personnes vivant encore au domicile parental, nous associons systématiquement les familles, au projet de réorientation et/ou d'aménagement du temps de travail, dans la mesure où celui-ci aura un impact direct sur les conditions de vie de l'utilisateur. Il en est de même pour les représentants légaux. Nous accordons aussi une écoute particulière à la fratrie, parfois en souffrance, qui peut être amenée à prendre le relais des parents.



En complément, le travailleur a eu connaissance du dispositif mentionnée à l'article 311-5-1 du CASF relatif à la déclaration d'une personne de confiance et nous prenons en compte cette donnée dans les différentes concertations.

La personne de confiance a un rôle de référent auprès de l'équipe médico-sociale si la personne en situation de handicap est dans l'impossibilité de s'exprimer.



VIII.5 Promotion de la bientraitance et lutte contre la maltraitance

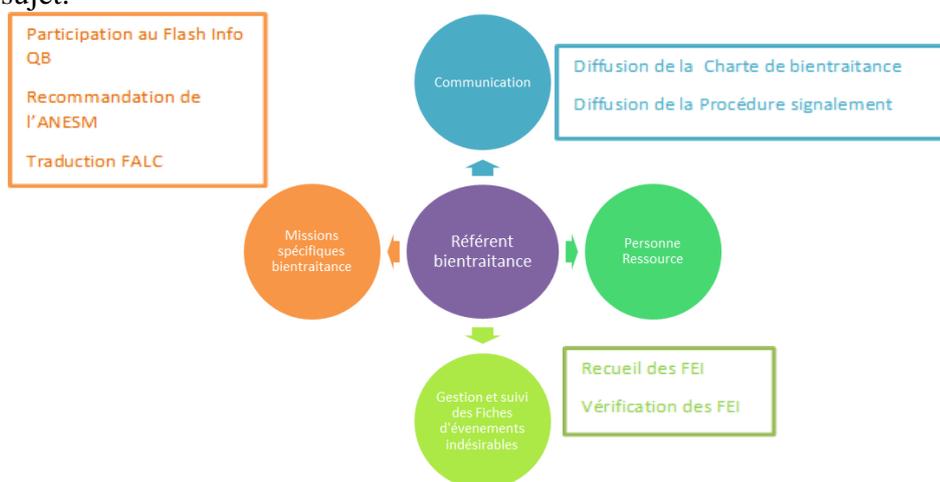
L'établissement/service accueille des personnes vulnérables. Il met alors tout en œuvre pour promouvoir la bientraitance et pour lutter contre le risque de maltraitance sur les personnes en situation de handicap.

Méthodologie

La promotion de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance font parties des objectifs de la démarche qualité décrites dans le paragraphe « Démarche qualité associative ». Ainsi la méthodologie, les instances et outils de la démarche qualité concourent à leur mise en œuvre.

Acteurs de la bientraitance

Un référent bientraitance est nommé pour 5 ans parmi les professionnels de l'établissement/service. En lien avec le Directeur, la Responsable QHSE et les autres Référents de l'association, il a un rôle central sur le sujet.



Les outils :

La charte de bientraitance et la procédure de signalement régulièrement actualisée sont diffusées à chaque nouveau salarié qui signe une attestation.

Tout salarié peut rédiger une fiche d'évènement indésirable. La fiche est ensuite analysée, traitée et tracée dans un tableau de bord. Le suivi est communiqué en COPIL QB ESMS (Etablissement/Service Médico Social) puis en COPIL QB Asso.

IX. L'amélioration continue des pratiques et les moyens d'évaluation et de contrôle

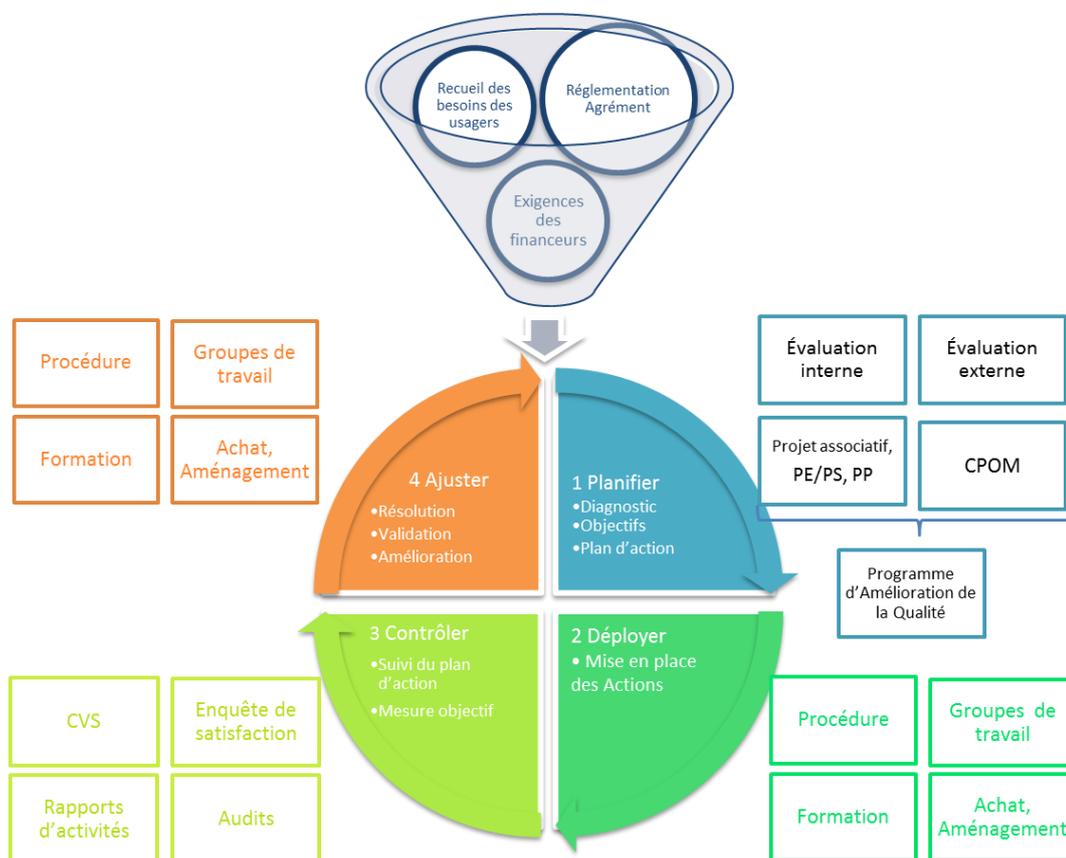
IX.1 La démarche Qualité Associative

Définition

Depuis plusieurs années, l'APEI Hénin Carvin s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations fournies aux personnes en situation de handicap, appelée démarche qualité. C'est une démarche volontaire et collective permettant de vérifier l'atteinte de ses objectifs, conforter ses points forts et envisager des pistes d'amélioration.

Méthodologie

La roue de Deming ci-dessous illustre les étapes constitutives de la démarche qualité de l'APEI Hénin Carvin :



-Étape 1 : Un état des lieux issu des évaluations ou des projets est réalisé. Son analyse aboutit à la formalisation de plans d’actions. Avec le logiciel en ligne Human Fusion, l’ensemble des plans d’actions est réuni sous une seule et même interface : le PAQ (Programme d’Amélioration continue de la Qualité)

-Étape 2 : Les actions sont déployées et réalisées.

-Étape 3 : Les objectifs des plans d’action sont vérifiés au travers d’outils internes (audit, rapport d’activité) et au travers de la mesure de la satisfaction des usagers (CVS, enquêtes).

-Étape 4 : Les actions mises en place sont validées ou des pistes d’amélioration sont identifiées, on planifiera alors de nouvelles actions.

Et ainsi de suite...

Acteurs de la Qualité et de la bientraitance

Le Service Qualité du Siège (Directeur du Développement et de la Qualité, Responsable QHSE) et les professionnels des établissements/services nommés Référents Qualité et Référents Bientraitance ont un rôle déterminant dans la démarche qualité :

Directeur du Développement et de la Qualité

- Définit et supervise la démarche Qualité associative en lien avec la Directrice Générale
- Valide les étapes de la démarche
- Participe aux instances de la Qualité associative

Responsable Qualité HSE

- Anime, assure le suivi et déploie la démarche qualité et la politique de promotion de la bientraitance, de lutte de la maltraitance de l’association
- Pilote, coordonne et suit la mise en œuvre de la démarche d’évaluation interne et externe des ESMS (Etablissement/Service Médico Social)
- Suit l’avancement du PAQ associatif
- Supervise, soutient et conseille les Référents Qualité et Bientraitance

Référents Qualité ESMS

- Conduit l’évaluation interne de l’ESMS et Prépare l’ESMS à l’évaluation externe en lien avec le Directeur
- Suit l’avancement du PAQ ESMS
- Participe au COPILQB ESMS et à la réunion RQRB
- Participe à la rédaction du Flash info QB
- Participe prioritairement à la mise en place d’actions qualité et à la rédaction de procédures qualité ESMS
- Participe aux audits qualité et suit la mise en place des actions correctives
- Diffuse les procédures qualité et communique sur la démarche qualité

Référents Bientraitance ESMS

- Communique les outils de la bientraitance et la charte de bientraitance aux nouveaux salariés
- Gère le circuits des événements indésirables et alimente le tableau de bord
- Participe aux COPILQB ESMS et à la réunion RQRB
- Participe à la rédaction du Flash info QB
- Participe aux actions sur la bientraitance et lutte de la maltraitance
- Propose des sujets de réflexions et des actions pour la bientraitance des usagers

Instances de la Qualité

Des instances spécifiques mettent en œuvre la démarche qualité et soutiennent la politique qualité.

Niveau	Instances	Acteurs	Rôle	Fréquence
Asso.	COFIL QB Asso	Administrateur, DG, DDQ, RQHSE Directeurs	Définit, organise, coordonne et suit la démarche QB associative.	4/an
Asso.	Réunion RQ RB	RQHSE RQ, RB	Lieu d'échanges sur la démarche qualité et bientraitance et le suivi des travaux associatifs des RQ, RB.	4/an
Asso. , ESMS	Groupe de travail	Tout salarié	Lieu de réflexion et d'échange visant à décider de bonnes pratiques	selon
Asso. , ESMS	CODIR	Directeurs, Cadres	Lieu d'information et de décision des projets	10/an
ESMS	COFIL QB ESMS	Directeurs RQ, RB	Définit, organise, coordonne et suit la démarche QB établissement.	10/ an
Établissement	CVS	Directeur, Représentants des usagers, familles et personnel	Lieu d'échange et d'expression sur la vie et le fonctionnement de l'établissement, lieu de recueil de l'avis et des propositions des travailleurs et familles.	4/an

IX.2 La démarche d'évaluation interne

Définition

L'évaluation interne, obligation légale issue la loi du 2 janvier 2002, est une démarche d'autoévaluation des pratiques au regard des recommandations de l'ANESM menée par les professionnels des établissements et services. Elle se fait grâce à un outil permettant d'identifier les écarts entre la pratique et les références du secteur. L'association fait le choix d'un outil suite à un appel d'offres pour lequel un cahier des charges est défini. Tous les 5 ans, elle est réalisée pour les ESMS de l'Association sur une même période. La dernière évaluation a été réalisée en 2013. La prochaine sera réalisée en 2018.

Méthodologie

La démarche d'évaluation interne est organisée selon la roue de Deming, précitée, en mode projet.

Une lettre de cadrage définit les objectifs et l'organisation de l'évaluation interne selon les principales phases suivantes :



Le COFIL QB associatif est l'instance d'organisation et de suivi associatifs de la démarche d'évaluation interne, le COFIL QB ESMS est l'instance de recueil et d'évaluation de l'établissement ou du service.



IX.3 La démarche d'évaluation externe

Définition

Tout comme l'évaluation interne, l'évaluation externe a été introduite par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Elle a lieu tous les 7 ans et porte sur les activités et la qualité des prestations des établissements et services. Elle est réalisée par un évaluateur ou groupe d'évaluateurs externe à l'association et agréé par l'ANESM.

Méthodologie

Les champs des évaluations externe et interne sont les mêmes afin d'assurer la complémentarité des analyses portées sur un même établissement ou service et de fait, pouvoir apprécier les évolutions et les effets des mesures prises pour l'amélioration continue du service rendu.

La première évaluation externe de l'ensemble des établissements et services de l'APEI d'Hénin-Carvin a été réalisée en 2014. La seconde sera réalisée en 2021 par un prestataire extérieur choisi suite à un appel d'offres, pour lequel un cahier des charges sera défini.

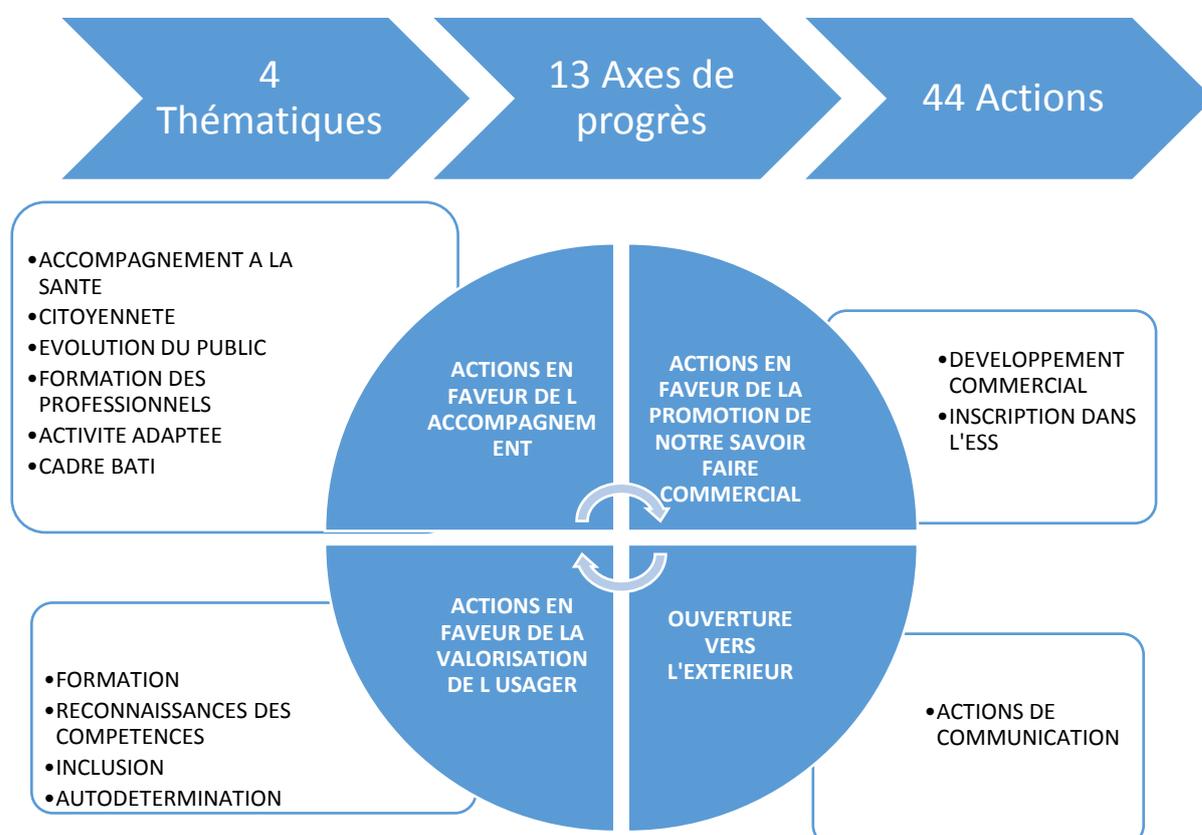
X. le plan d'actions à 5 ans

X.1 Le Plan d'action

Les plans d'actions initiés en 2010 seront poursuivis dans le cadre de l'amélioration continue des pratiques, étant considérés comme actions permanentes tout au long des années à venir.

⇒ Bienveillance, Projet personnalisé, Evaluation interne, Evaluation externe, Marge bénéficiaire.

En complément des plans d'action du projet associatif dans lesquels l'ESAT s'inscrit ont été définis :



X.2 Les fiches actions

THEMATIQUE A	ACTIONS EN FAVEUR DE LA VALORISATION DE LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mener une réflexion sur les modalités d'apprentissage du travail ✓ Poursuivre les formations visant les acquis sur les savoir-être ✓ Développer les formations visant les acquis sur les savoir-faire ✓ Poursuivre ou maintenir l'acquisition de lecture et d'écriture ✓ Identifier les nouvelles technologies de formation ✓ Former à l'auto détermination
RECONNAISSANCES DES COMPETENCES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mener une réflexion pour reconnaître les efforts et les investissements ✓ Poursuivre la valorisation par le biais de la RAE ✓ Poursuivre la politique des stages au sein de l'ESAT en fonction des besoins de production et capacités des travailleurs ✓ Développer les stages à l'extérieur de l'ESAT ✓ Améliorer la communication vers les usagers sur la dimension commerciale
INCLUSION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifier les personnes en situation de handicap à associer à l'inclusion ✓ Engager une réflexion sur les modalités d'accompagnement visant l'inclusion en milieu ordinaire ✓ Valoriser les compétences pour une ouverture vers l'extérieur ✓ Rechercher des entreprises partenaires
AUTODETERMINATION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place l'auto évaluation des compétences permettant la co-construction du projet personnalisé
THEMATIQUE B	ACTIONS EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT
BATI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poursuivre le plan d'amélioration du bâti dans les plans d'investissement de l'ESAT
ACCOMPAGNEMENT A LA SANTE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'inscrire dans le développement des outils d'accompagnement à la santé ✓ Continuer les actions autour de l'éducation à la santé et l'accompagnement « vie affective et sexuelle » ✓ Développer l'accompagnement à la parentalité des personnes en situation de handicap ✓ Etoffer le partenariat avec les structures spécialisés sur différents axes : prise en charge sociale, psychiatrique, conduites addictives...
CITOYENNETE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuer le soutien de la Section des Usagers ✓ Améliorer la connaissance du rôle de chaque instance ✓ Former à la connaissance du rôle de délégué CU et CVS

EVOLUTION DU PUBLIC	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mener une réflexion sur la cohabitation des différents profils ✓ Poursuivre les actions en faveur des personnes vieillissantes ✓ Adapter les activités extra professionnelles ✓ Mettre en place une organisation visant à accompagner l'inclusion 	
FORMATION DES PROFESSIONNELS	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soutenir la culture de l'écoute ✓ Favoriser le recueil de la parole, mener une réflexion visant à faciliter l'auto évaluation du travailleur sur son projet ✓ Former les encadrants aux pédagogies de l'apprentissage ✓ Accompagner les professionnels à l'évolution du handicap et des pratiques 	
ACTIVITES ADAPTEES	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poursuivre l'évolution des activités en fonction de l'évolution du public ✓ Identifier les attentes des clients potentiels en fonction des capacités des travailleurs ✓ Poursuivre les activités professionnelles hors les murs en fonction des capacités des personnes en situation de handicap ✓ Développer des activités adaptées : recyclerie, ... ✓ Mettre en place les activités complémentaires pour compenser des périodes de non production. 	
IMAGO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'approprier l'outil IMAGO et le mettre en œuvre 	
THEMATIQUE C	ACTIONS EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE NOTRE SAVOIR-FAIRE COMMERCIAL
INSCRIPTION DANS L'ESS	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'inscrire dans l'ESS afin d'accéder à d'autres réseaux et de créer de nouveaux partenariats de proximité ✓ Mener des actions visant à la reconnaissance de l'ESAT comme un établissement de l'ESS 	
DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mener une réflexion sur les potentielles stratégies commerciales ✓ Poursuivre et développer les partenariats existants 	
THEMATIQUE D	OUVERTURE SUR L'EXTERIEUR
ACTIONS DE COMMUNICATION	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Démultiplier les interventions de communication sur le handicap ✓ S'inscrire dans le projet associatif en proposant des événements visant à promouvoir l'ESAT et la reconnaissance des compétences travail dans le cadre du 60eme anniversaire ✓ Améliorer notre communication pour une meilleure connaissance du fonctionnement de l'ESAT et des profils accueillis 	

Chaque fiche action est détaillée au travers de l'outil FUSION.

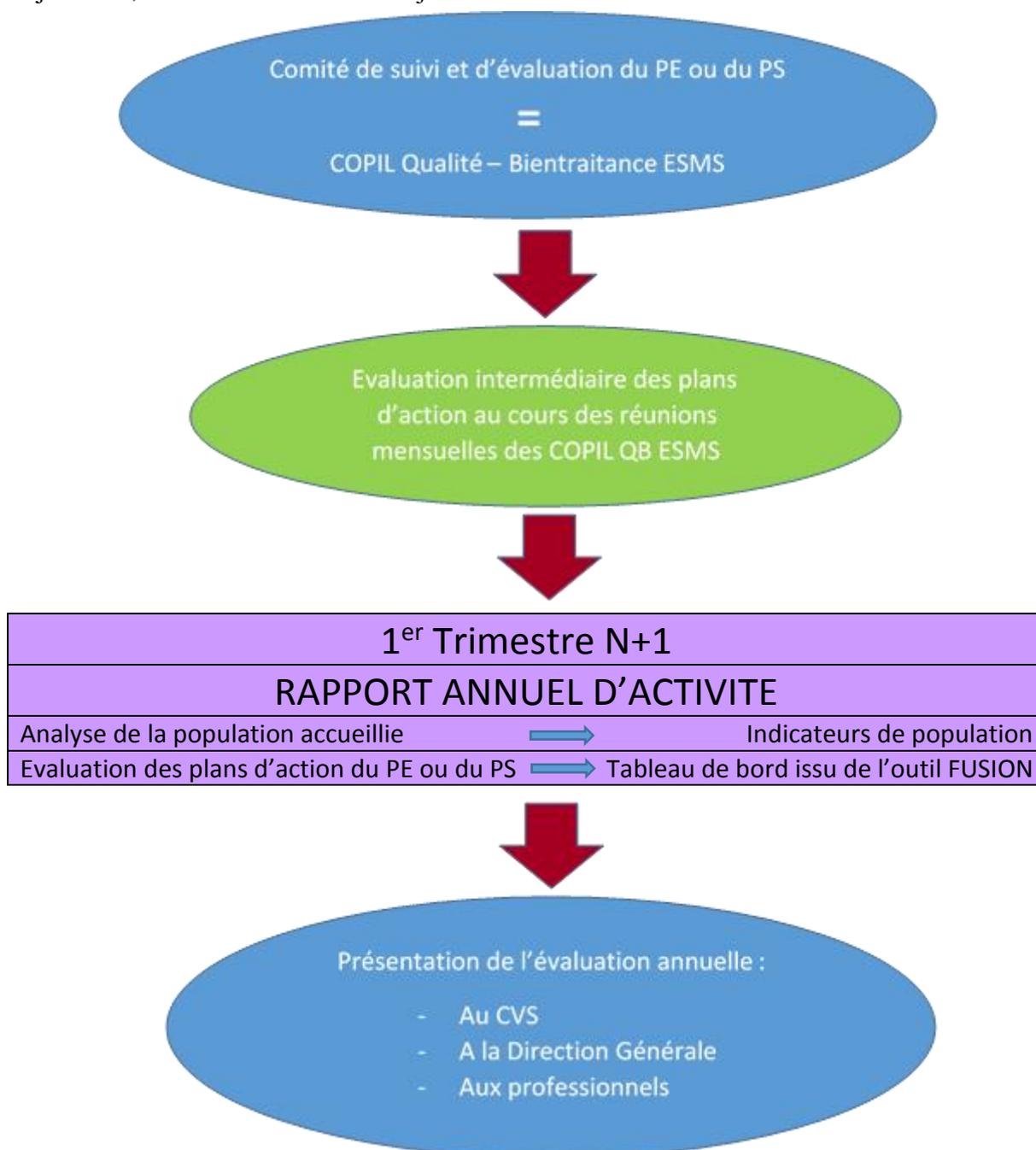
X.3 Modalités d'évaluation, de suivi et de révision du projet

Le projet d'établissement ou de service n'est pas un simple document. Document de référence, c'est une ambition partagée qui réunit des équipes pour sa mise en œuvre et dont on rend compte et se rend compte régulièrement.

Ainsi, le projet d'Etablissement ou le projet de Service est à évaluer chaque année pour permettre de le dynamiser et de toujours mieux appréhender l'action éducative.

Cette démarche d'évaluation, intégrée comme instrument permanent du pilotage de l'action, s'élabore entre autres par la remontée des données issues des projets personnalisés et donc de l'évolution des besoins des personnes accompagnées.

L'objet de l'évaluation est de mesurer les écarts entre les plans d'action prévisionnels et la réalisation des objectifs et, de définir les éventuels ajustements à mettre en œuvre.



APEI	Association de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis
ARS	Agence Régionale de Santé
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité
CASF	Code de l'Action Sociale et Familiale
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CHHB	Centre Hospitalier Hénin Beaumont
CU	Conseil d'Unité
CVS	Conseil de la Vie Sociale
EA	Entreprise Adaptée
EHESP	Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique
ESAT	Entreprise et Service d'Aide par le Travail
ETP	Equivalent Temps Plein
GEAC	Groupement des Etablissements pour l'Action et la Concertation
GEVA	Grille d'Evaluation
HSE	Hygiène Sécurité Environnement
IME	Institut Médico-Educatif
La DIRECCTE	La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MDS	Maison de la Solidarité
MPS	Médico Psycho Social
PRIAC	Programme Interdépartemental d'Accompagnement des Handicaps et de la perte d'Autonomie
PRS	Plan Régional de Santé
RAE	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
RQTH	Reconnaissance Travailleur Handicapé
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SROMS	Schéma Régional d'Organisation Médico-Sociale
TED	Troubles Envahissants du Développement
UDAPEI	Union Départementale des associations de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis
UNAPEI	Union nationale des associations de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis
URAPEI	Union régionale des associations de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis