
ASSOCIATION « L'ÉDUCATION PAR LE TRAVAIL »

48600 LAVAL-ATGER

PROJET D'ÉTABLISSEMENT



ESAT-FOYER « LE PRIEURE »

SOMMAIRE

| | Page |
|--|------|
| ◇ REFERENCES LEGALES | 4 |
| ◇ REFERENCES STATUTAIRES | 5 |
| ◇ LES ANNEXES | 7 |
| ◇ CONTOLE ET EVOLUTION DU PROJET | 7 |
| ◇ LA FINALITE DE NOTRE PRISE EN CHARGE | 8 |
| ◇ LE BUT DE NOTRE ACTION | 9 |
| ◇ NOS REPERES | 9 |
| ◇ NOS OBJECTIFS | 10 |
| ◇ OBJECTIF 1 : OFFRIR UN VERITABLE ACCUEIL A LA PERSONNE HANDICAPEE | 11 |
| ✓ 1.1 : LA PRE-ADMISSION | 11 |
| ✓ 1.2 : LE STAGE AU FOYER | 11 |
| ✓ 1.3 : LE STAGE AU ESAT | 12 |
| ✓ 1.4 : L'ADMISSION AU ESAT-FOYER | 12 |
| ✓ 1.5 : LA PARTICIPATION AUX ACTIVITES | |

| | | |
|---|---|----|
| | NON-PROFESSIONNELLES | 13 |
| | ✓ 1.6 : LES RELATIONS AVEC LA FAMILLE | 16 |
| ◇ | OBJECTIF 2 : PRESERVER LA SANTÉ ET L'EQUILIBRE | 17 |
| ◇ | OBJECTIF 3 : RYTHMER LA VIE QUOTIDIENNE POUR CREER DES REPERES | 18 |
| | ✓ 3.1 : LA JOURNEE TYPE | 18 |
| | ✓ 3.2 : LE WEEK-END ET LES VACANCES | 21 |
| | ✓ 3.3 : LES CALENDRIERS | 21 |
| | ✓ 3.4 : LES ANNIVERSAIRES | 22 |
| | ✓ 3.5 : VIE QUOTIDIENNE RIME SOUVENT AVEC VIE COLLECTIVE | 23 |
| ◇ | OBJECTIF 4 : DEVELOPPER DES RELATIONS EDUESATIVES | 24 |
| | ✓ 4.1 : LA RELATION EDUESATIVE | 24 |
| | ✓ 4.2 : CHAMPS D'EXPRESSION DE LA RELATION EDUCATIVE | 24 |
| | ✓ 4.3 : ATTITUDES EDUCATIVES ET MOYENS MIS EN ŒUVRE | 24 |
| | ✓ 4.4 : COMMENT S'EXERCE LA RELATION EDUESATIVE | 25 |
| ◇ | OBJECTIF 5 : INSTAURER POUR TOUS LA REFERENCE EDUCATIVE | 26 |

| | | |
|---|---|----|
| ◇ | OBJECTIF 6 : ELABORER, FAIRE VIVRE ET EVALUER | |
| | CHAQUE PROJET PERSONNALISE | 28 |
| | ✓ 6.1 : LE PROJET PERSONNALISE | 28 |
| | ✓ 6.2 : ELABORER LE PROJET | 28 |
| | ✓ 6.3 : FAIRE VIVRE LE PROJET | 29 |
| | ✓ 6.4 : EVALUER LE PROJET | 29 |
| ◇ | OBJECTIF 7 : COMMUNIQUER REELLEMENT | 30 |
| | ✓ 7.1 : QUELLE INFORMATION DONNER AU RESIDENT ? COMMENT LA LUI DONNER ? | 30 |
| | ✓ 7.2 : LE PERSONNEL ET L'INFORMATION | 31 |
| ◇ | OBJECTIF 8 : METTRE LE GROUPE AU SERVICE DE L'INDIVIDU ET L'INDIVIDU AU SERVICE DU GROUPE | 33 |
| | PARTICIPATION A LA VIE COLLECTIVE | 34 |
| ◇ | OBJECTIF 9 : METTRE LE RESIDENT AU TRAVAIL AU POSTE QUI LUI CONVIENT | 35 |
| | ✓ 9.1 : LE TAVAIL PRODUCTIF | 35 |
| | ✓ 9.2 : LA DIVERSITE DU TRAVAIL | 35 |
| | ✓ 9.3 : LE PARCOURS PROFESSIONNEL | 36 |
| | ✓ 9.4 : LE METIER | 36 |
| | ✓ 9.5 : LA COMPETITIVITE | 36 |
| | ✓ 9.6 : LE TRAVAIL ET LA REMUNERATION | 37 |
| | ✓ 9.7 : LES VACANCES ET LA RETRAITE | 37 |
| | ✓ 9.8 : LE TRAVAIL, LA MOTIVATION ET | |

| | | |
|---|--|----|
| | L'ASSIDUITE | 37 |
| | ✓ 9.9 : LA STRUCTURE | |
| | SOCIO-PROFESSIONNELLE | 38 |
| ◆ | OBJECTIF 10 : FAVORISER UNE DYNAMIQUE DE | |
| | FORMATION | 39 |
| | ✓ 10.1 : LA FORMATION AUPRES DES | |
| | RESIDENTS | 39 |
| | ✓ 10.2 : LA FORMATION AUPRES DU | |
| | PERSONNEL | 40 |
| ◆ | OBJECTIF 11 : DEVELOPPER UNE DEMARCHE | |
| | D'AMELIORATION CONTINUE | 41 |
| | ✓ 11.1 : CRITERE D'EVALUATION : | |
| | QUALITE DE LA PRISE EN CHARGE | 41 |
| | ✓ 11.2 : LA SECURITE | 41 |
| | ✓ 11.3 : QUALITE DES PRODUITS ISSUS | |
| | DE LA PRODUCTION DU ESAT | 42 |
| | ✓ 11.4 : COMPETENCES ET FORMATION | |
| | PROFESSIONNELLE | 42 |
| | ✓ 11.5 : COMMUNIESATION | 42 |
| | ✓ 11.6 : PROTOCOLE D'EVALUATION DE | |
| | LA MALTRAITANCE | 42 |
| | ✓ 11.7 : INFRASTRUCTURE | 42 |
| | ✓ 11.8 : PARCOURS DU RESIDENT | 42 |
| | ✓ 11.9 : CONTROLE ET REACTUALISATION | |
| | DES ECRITS | 43 |

| | | |
|---|--|----|
| ◇ | LES AXES D'AMELIORATION | 44 |
| | ✓ 1 : LE REGISTRE D'ENTREE | 44 |
| | ✓ 2 : LA MISE EN PLACE DE LA REFERENCE EDUCATIVE NOMINALE | 44 |
| | ✓ 3 : ELABORATION DES PROJETS DE DE GROUPE | 45 |
| | ✓ 4 : LA COMMUNICATION | 45 |
| | ✓ 5 : EVALUATION | 46 |
| ◇ | ANNEXES | |
| | ✓ PROCEDURE DE MALTRAITANCE | |

REFERENCES LEGALES

La loi N° 2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale dispose dans son article 12 :

« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que des modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée de 5 ans, après consultation du Conseil de la Vie Sociale... »

La loi énonce les droits des usagers dans son article 7:

« L'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, lui sont assurés :

- Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité ;
- Une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. A défaut, le consentement de son représentant légal doit être recherché.
- La confidentialité des informations la concernant ;
- L'accès à toute information ou tout document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires ;
- Une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que les voies de recours à sa disposition ;
- La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne ».

REFERENCES STATUTAIRES

L'Association « L'EDUCATION PAR LE TRAVAIL », déclarée en Préfecture de LOZERE le 27 juillet 1961, énonce dans l'article 2 de ses statuts :

- « L'Association a pour but de défendre les intérêts matériels et moraux des enfants, adolescents et adultes handicapés.
- Les moyens d'action de l'Association consistent dans la création et la gestion d'établissements (centres médico-professionnels, centres d'aide par le travail, ateliers protégés et foyers d'hébergement sociaux) plus spécialement voués à la sauvegarde, la rééducation, le reclassement économique et le soutien social des personnes handicapées physiques et mentales. »

L'établissement accueille 120 personnes.

L'Association, fondée en 1965 par l'Abbé Bassier, curé de LAVAL-ATGER, n'a cependant aucun caractère confessionnel. Le conseil d'Administration est constitué de 10 membres. Sans que cela soit une règle, aucun parent ne fait partie de l'Assemblée Générale ni du Conseil d'Administration.

L'établissement est laïc mais respecte les pratiques religieuses compatibles avec son fonctionnement.

Le ESAT-FOYER est mixte depuis 1985. Des couples se sont formés et vivent en appartement dans l'établissement et à l'annexe de GRANDRIEU (à 8 kilomètres).

L'Association encourage et soutient tout ce qui favorise l'installation du résident et son bien-être dans une vie personnalisée. En 1991, l'Association a décidé de moderniser l'établissement. Les ateliers ont été améliorés, d'autres construits. Les ateliers sont ainsi devenus plus spacieux permettant à chacun d'œuvrer dans un espace confortable. Le Foyer a beaucoup changé. La vie est aujourd'hui organisée dans des groupes de vie de 10 à 12 personnes. Chacun a sa chambre avec douche et peut avoir des meubles personnels, sa télévision...

Le sport (sans que cela soit une contrainte) tient une grande place dans la vie au Prieuré. Ce choix de l'Association permet d'offrir de nombreuses occasions de sortir de l'institution, de rencontrer d'autres personnes et d'autres établissements dans le cadre du sport adapté et des activités sportives associatives. L'institution est ouverte à l'accueil de tout type de handicap tant que celui-ci est compatible avec la mise au travail et peut être géré dans le cadre de l'établissement. En effet, dans un ESAT, la mise au travail est fondamentale. Pour autant, l'admission ne se fait pas uniquement sur des critères de production. Certains adultes handicapés qui ont passé 10 ou 15 ans de leur existence en milieu psychiatrique ne peuvent devenir « productifs » du jour au lendemain. A contrario, il faut parfois modérer l'ardeur de ceux qui s'investissent dans leur travail au point de n'avoir plus d'espace, de temps ou d'énergie à consacrer à la vie sociale.

LES ANNEXES

Le projet de prise en charge éducative sera complété par :

- la charte des droits et libertés de la personne accueillie
- le règlement de fonctionnement qui définit les droits de la personne accueillie ainsi que ses obligations et devoirs
- le contrat de séjour
- le livret d'accueil qui vise à garantir les droits de l'utilisateur et à prévenir toute maltraitance.
- la procédure de maltraitance

CONTROLE ET EVOLUTION DU PROJET

Le projet est mis en œuvre pour 5 ans. Durant ces 5 ans, il sera soumis à une évaluation extérieure par un organisme indépendant agréé et auto-évalué par les équipes participant à la prise en charge. Il sera retravaillé en fonction des résultats observés sur le terrain et réactualisé au plus tard en 2010.

Notre prise en charge a pour finalité essentielle:

Favoriser l'épanouissement de la personne handicapée

Ce concept est très global et il est donc nécessaire de préciser les objectifs et les méthodes qui permettent à l'institution d'être au service de cet épanouissement.

L'épanouissement de la personne adulte handicapée passe en effet par un travail d'accompagnement qui se propose d'atteindre des objectifs précis qui concourent à la réalisation de la finalité de la prise en charge. Nous en avons repéré onze, sans que ceux-ci soient pour autant hiérarchisés, car ils participent tous, à des degrés divers et différents pour chaque personne handicapée, de l'épanouissement recherché.

Par ailleurs, l'épanouissement de la personne handicapée passe par un chemin balisé par un certain nombre de « repères » que notre pratique éducative a construits aussi bien à partir de l'application des théories apprises en cours de formation qu'à partir des observations des acteurs vivant au contact des personnes accueillies.

Pour cette raison, notre positionnement et nos exigences éducatives peuvent être modulés selon que l'on s'adresse à une personne déficiente ou une personne malade mentale.

LE BUT DE NOTRE ACTION:

FAVORISER L'EPANOUISSEMENT DE LA PERSONNE HANDICAPEE,

AU TRAVAIL ET A TRAVERS LA PRISE EN CHARGE EDUCATIVE,

EN LIEN AVEC L'ENVIRONNEMENT FAMILIAL.

NOS REPERES

- ❑ Mettre chaque résident en situation de développer son potentiel

- ❑ Partir de l'individu pour aller vers le groupe et la socialisation

- Travailler avec la famille chaque fois que cela s'avère possible et souhaitable

- Placer tous les salariés au service des besoins des résidents

- Développer et faire reconnaître l'identité et les capacités professionnelles des résidents

- Aider à structurer une stabilité psychoaffective

NOS OBJECTIFS

1) OFFRIR UN VERITABLE ACCUEIL A LA PERSONNE HANDICAPEE ET A SA FAMILLE

Afin de mieux comprendre l'histoire de la personne et de la famille en souffrance.

2) PRESERVER LA SANTE ET L'EQUILIBRE PSYCHOAFFECTIF

3) RYTHMER LA VIE QUOTIDIENNE POUR CREER DES REPERES

De temps, d'espace, de personnes, de plaisir, de motivation....

4) DEVELOPPER DES RELATIONS EDUESATIVES

Pour que toute décision s'appuie sur une réflexion éducative, individuelle et collective

5) INSTAURER POUR TOUS LA REFERENCE EDUCATIVE

Pour que chaque résident ait un interlocuteur privilégié

6) ELABORER, FAIRE VIVRE ET EVALUER CHAQUE PROJET PERSONNALISE en prenant en compte :

- La mise au travail
- La vie affective et la sexualité
- Les prestations médicales, le soin et la thérapie
- Les relations avec la famille
- Les activités de loisir
- La réorientation

7) COMMUNIQUER « REELLEMENT »

8) METTRE LE GROUPE AU SERVICE DE L'INDIVIDU ET L'INDIVIDU AU SERVICE DU GROUPE

9) METTRE LE RESIDENT AU TRAVAIL AU POSTE QUI LUI CONVIENT

10) FAVORISER UNE DYNAMIQUE DE FORMATION auprès

- du résident
- de l'équipe éducative
- de l'équipe des ateliers
- des veilleurs de nuit
- des services généraux
- de l'équipe administrative
- de l'équipe médicale

11) DEVELOPPER UNE DEMARCHE DE QUALITE ET DE CERTIFIESATION

OFFRIR UN VERITABLE ACCUEIL A LA PERSONNE HANDICAPEE

L'accueil est une dimension importante de la relation à l'autre. Accueillir c'est recevoir, ouvrir sa porte, être disponible. L'accueil nous concerne tous quel que soit notre statut au sein de l'Etablissement et notre rôle auprès des personnes accueillies.

L'accueil est aussi une préoccupation présente à tous les moments de la prise en charge, du premier contact au dernier jour de présence dans le centre.

Nous entendons par accueil évidemment la procédure d'admission et d'intégration de la personne handicapée dans le cadre de la mission de l'Etablissement, mais aussi son accompagnement dans les activités périphériques et la vie quotidienne, tout au long de son parcours.

La place de la famille est aussi une dimension relationnelle et historique qu'il convient de gérer à l'intérieur comme à l'extérieur de l'espace institutionnel de sorte que le lien familial constitue un support constructif sans être aliénant.

1.1) LA PRE-ADMISSION

La pré-admission est le premier contact du résident potentiel avec l'Etablissement et son personnel. L'équipe met tout en œuvre pour établir une relation de confiance. Le fonctionnement de l'Institution lui est expliqué au cours d'une visite de l'ensemble des installations et des services. Ainsi, il peut voir si le ESAT-FOYER correspond à son projet personnel. De son côté, l'équipe apprécie le degré d'adéquation entre ce projet, les besoins et les attentes de la personne handicapée et le projet de l'institution.

1.2) LE STAGE AU FOYER

Un stage de trois semaines est ensuite prévu pour permettre au candidat de vérifier s'il peut s'adapter aux conditions de vie que propose le FOYER. Il prend place au sein d'un groupe où il devra participer à un certain nombre de tâches nécessaires au bon fonctionnement de la communauté, tout en s'intégrant au rythme collectif. Il a les mêmes

droits et les mêmes devoirs que chacun. Il est donc considéré et accueilli comme un membre du groupe à part entière.

Pendant cette période, l'équipe éducative est attentive à ses capacités d'intégration et d'autonomie.

1.3) LE STAGE AU ESAT

Le premier jour de stage, l'éducateur conduit le stagiaire au bureau des ateliers où le chef de service (ou son représentant) l'accueille et lui expose les différentes activités de l'ESAT. Il est ensuite dirigé vers son atelier d'affectation et présenté à son moniteur technique qui lui fait visiter l'atelier et le présente à ses collègues de travail. Le moniteur lui donne alors ses vêtements de travail et lui attribue un poste. Il lui détaille ensuite les différents aspects de son activité qu'il situe par rapport à celle des autres. (Par exemple : pour le filage des cadres de ruche, il explique ce qu'est un cadre et à quoi il sert dans la ruche).

Pendant cette période de stage, le résident va pouvoir vérifier si ce qui lui est proposé correspond à ses attentes. De son côté, les moniteurs d'atelier évaluent son aptitude au travail et recherchent le meilleur poste possible pour lui.

Le stage se prolonge par une période d'essai dont la durée est fixée par la CDAPH (la pratique actuelle situe cette période à trois mois). Cette période est renouvelable une fois. Les résidents venant d'autres ESAT rentrent en admission directe.

L'Institution devient l'adresse légale de la personne accueillie, dès le premier jour de la période d'essai.

L'accompagnement éducatif a lieu tout au long de la prise en charge. L'éducateur accompagne le résident dans sa conquête d'autonomie en étant attentif à ne pas se substituer à lui et à respecter ses limites.

Si le stage AU FOYER est concluant, le résident peut revenir au ESAT-FOYER dès qu'une place se libère.

Les deux périodes d'observation que sont les stages au ESAT et au Foyer débouchent sur une décision unique : L'admission en ESAT-FOYER.

1.4) L'ADMISSION AU ESAT-FOYER

A l'issue du stage, l'équipe pluridisciplinaire se réunit et rencontre le candidat pour faire le point avec lui. Une admission définitive pourra lui être proposée et, après réflexion, l'orientation la plus adaptée lui sera proposée.

Le candidat est alors accueilli au sein d'un « groupe de vie » ; Chaque groupe correspond à un collectif de personnes et aux infrastructures (locaux, installations) qui les accueillent. Ainsi, chaque groupe comprend environ douze personnes accompagnées des éducateurs avec lesquels le candidat établira un projet personnalisé. Au sein de chaque groupe, le résident bénéficie de lieux privatifs et de lieux communs qu'il partage avec le reste des résidents du groupe : la salle à manger et le salon. Une chambre lui est évidemment attribuée qu'il pourra personnaliser et investir à sa guise.

L'Institution se divise actuellement en plusieurs groupes de vie, tous différents les uns des autres et conçus pour s'adapter au mieux aux besoins et aux capacités du résident.

Nous sommes attentifs à ce que chaque groupe de vie soit accueillant et personnalisé afin que le résident puisse s'approprier les locaux et s'y sentir chez lui.

1.5) LA PARTICIPATION AUX ACTIVITES NON PROFESSIONNELLES

➤ Les loisirs, sens et utilité :

- sens social
- permettent de voir les autres autrement
- permettent de participer aux manifestations culturelles et sportives
- occasionnent des sorties en ville
- occasionnent des sorties au resto
- occasionnent des « petits camps »

- sens éducatif
- apprennent à respecter l'autre
- apportent de la détente
- offrent un aspect ludique
- offrent une possibilité d'éprouver du plaisir.
- offrent un enrichissement personnel
- permettent une relation différente avec l'animateur accompagnateur

➤ **Les activités proposées :**

- Jonglage
- Cirque
- Théâtre
- Relaxation
- Informatique (rédaction de la revue "L'Echo de Laval")
- Jeux de société

➤ **Les activités sportives**

- Proposées par l'Etablissement
sport adapté, pris en charge par l'éducateur sportif

Les manifestations sportives permettent aux résidents de se mobiliser pour la pratique du sport au quotidien.

Les rencontres départementales permettent une qualification au niveau régional, les compétitions régionales induisent une compétition au niveau national.

Le sport adapté se pratique sous forme de divisions :

- La Division 3 permet une approche de l'activité sportive avec des règles aménagées.

- La Division 2 permet une approche des règles de la discipline sportive, avec un rythme aménagé.

- La Division 1 concerne l'élite du sport adapté. Le sport se pratique dans les mêmes conditions qu'en milieu ordinaire.

C'est l'éducateur sportif qui choisit la division dans laquelle il inscrit le résident en fonction des critères transmis par la Fédération Française de Sport Adapté. Ainsi, chacun a sa place dans le sport adapté, certains assistent régulièrement aux entraînements mais ne souhaitent pas participer aux compétitions.

Dans le cadre de l'Association sportive, les activités pratiquées sont :

- Athlétisme
- Badminton
- Basket
- Cross/course à pied
- Escalade
- Football
- Judo
- Natation
- Pétanque
- Ski de fond/ski alpin
- Tir à l'arc
- Volley-ball
- VTT

L'Etablissement a suscité une Association sportive "Les Genêts d'or" née en 1997, affiliée à la Fédération Française de Sport Adapté. Tout résident qui participe au sport adapté paie une licence (30 € en 2005) et participe aux frais lors des déplacements du week-end. Ses frais sont aussi partiellement pris en charge par les différentes caisses de l'Etablissement.

- Proposées en collaboration avec les associations sportives extérieures

- « Francombat »
- Equitation
- Judo
- Le cross de l'amitié
- Randonnées pédestres
- Ski de fond

Les sorties sportives permettent aux résidents de se retrouver entre eux et de rencontrer les résidents d'autres structures telles que IMPro, ESAT... Cette ouverture hors des murs de l'Etablissement est un facteur de socialisation important. Cela est particulièrement mis en évidence lors du « cross de l'amitié » qui a lieu une fois par an.

Les médailles et coupes encouragent les résultats et sont un élément de valorisation La notion de réussite y est symbolisée. Avant les compétitions, les résidents se motivent et s'entraînent. L'organisation de manifestations (bals, loto...) a également un effet valorisant et motivant.

La dépense physique occasionnée par les efforts est aussi bénéfique par la mobilisation des ressources énergétiques et mentales qu'elle suppose. Les résidents y trouvent ainsi une meilleure connaissance d'eux mêmes, de leurs capacités comme de leurs limites, ainsi qu'une meilleure maîtrise de leur psychomotricité.

Tout sport et, particulièrement, les sports collectifs permettent de se confronter aux règles, et cette confrontation même si les règles sont adaptées au handicap a valeur d'adaptation sociale. Se confronter aux autres dans le cadre de ces règles nécessite en effet de maîtriser ses pulsions, tout en intégrant la notion de compétition.

Cette dialectique dynamique engage autant le « gagner » que le « contrôler », elle est riche en apprentissage de l'autonomie. L'aspect ludique du sport et le plaisir qu'il apporte contribuent à enrichir la motivation qui permet d'obtenir l'équilibre

Le cross de l'amitié est aussi une manifestation qui tient une place particulière dans l'éventail des activités du ESAT-FOYER de Laval-Atger. C'est un repère dans le temps et dans la vie de l'Etablissement. Beaucoup y participent, à la recherche d'un maillot, d'une médaille, avec à la clef la certitude joyeuse d'un apéro et d'un repas dansant. La

rencontre avec le « milieu ordinaire » est un autre élément important de cette animation qui permet de mettre un point d'orgue annuel au travail d'adaptation et d'insertion social et professionnel mené par l'ensemble des équipes de l'institution.

Les randonnées :

- Elles permettent : une dépense physique mesurée,
la découverte de la faune, de la flore et de
l'environnement.
- Elles apportent : certains repères de temps et d'espace.
- Elles sollicitent : les sens dans leur capacité d'émotion et de plaisir,
dans leur rôle d'interface entre le monde du
« dedans » et celui du « dehors ».

1.6) LES RELATIONS AVEC LA FAMILLE

- Dans l'histoire
- Actuellement

OBJECTIF 2

**PRESERVER LA SANTE
ET L'EQUILIBRE PSYCHO-AFFECTIF**

Diverses visites médicales sont organisées :

- chez le généraliste, après l'admission puis une fois par an pour les 120 résidents, avec bilan sanguin adapté à l'âge.
- chez le psychiatre (dès la première semaine de la période d'essai).

- à la médecine du travail (visite systématique à l'entrée dans l'Etablissement, puis une fois par an).

A l'issue de la période d'essai, les droits à la couverture sociale sont ouverts. Le ESAT cotise à une mutuelle santé.

Un médecin généraliste est présent au ESAT-FOYER tous les mercredis. Les résidents peuvent le rencontrer à son cabinet tous les autres jours.

Une équipe médicale, composée d'une aide-soignante et de deux équivalents temps plein d'infirmière, assure les rendez-vous médicaux, les accompagnements aux soins, la commande des traitements et leur distribution. En outre, le personnel paramédical effectue tous les soins afférents à leur fonction (écoute, blessure, ...).

Un psychiatre est présent dans l'Etablissement tous les mardis après-midi. Les résidents peuvent le rencontrer à leur demande ou sur proposition de l'éducateur.

Un psychologue est présent à mi-temps au sein de l'Institution et rencontre les résidents à leur demande ou sur proposition des éducateurs. Un travail de soutien ou de psychothérapie peut être envisagé.

Un kinésithérapeute est présent régulièrement au sein de l'Etablissement. Il intervient selon les prescriptions médicales.

Un pédicure rencontre aussi les résidents régulièrement.

RYTHMER LA VIE QUOTIDIENNE POUR CREER DES REPERES

Ces repères sont multiples. Il s'agit aussi bien de repères :

- de temps
- d'espace
- d'intervenants
- de plaisir
- de motivation
- d'autorité...

Par exemple, il est important de distinguer une journée travaillée d'une journée de repos (week-end ou congés). Nous traiterons en premier lieu de la journée de travail que nous appellerons « la journée type ». En second lieu, nous présenterons les week-ends et les vacances, ainsi que les repères calendaires.

3.1) « LA JOURNEE TYPE »

LE LEVER

Le lever permet à l'éducateur de repérer l'humeur de chacun. Il conditionne très souvent la relation éducative pour la journée.

Il convient dans ce contexte d'avoir une attitude éducative non intrusive, « sollicitante » et d'agir avec tact et douceur.

Autant que faire se peut, il faut respecter le plus possible le rythme de chacun.

L'éducateur arrive sur le groupe de vie à 7H30. Certains résidents sont déjà levés et il faut réveiller les autres. Bien évidemment, frapper à la porte de chaque chambre avant

d'entrer est la marque la plus élémentaire de respect pour l'intimité des personnes accueillies.

LE PETIT DEJEUNER

Il peut être pris avant ou après la toilette, selon le choix du résident et en fonction des services de ménage. (voir objectif 8)

Le petit déjeuner est le premier moment collectif de la journée. Après une nuit passée seul dans leur chambre les résidents se rencontrent pour la première fois de la journée.

Il est important que les résidents puissent avoir le temps de manger sans se presser et aient le choix des aliments (soit proposés par la cuisine soit achetés par eux mêmes) ainsi que de leur place, de leur voisin...

Pour les groupes de vie qui prennent les autres repas au réfectoire, le petit déjeuner est le moment où les résidents investissent la cuisine et la salle commune.

LA TOILETTE

Moment intime, important et parfois difficile où le résident se retrouve seul face à sa glace.

Il se situe avant ou après le petit déjeuner.

Les éducateurs peuvent être sollicités pour de l'aide (coiffure, rasage, maquillage...) ou solliciter certains résidents dans l'accomplissement d'une toilette suffisante. Certains ont besoin d'une aide éducative pour ajuster les gestes de la vie courante ou faire des choix vestimentaires adaptés.

C'EST L'HEURE DE L'ATELIER

Même s'il s'agit d'une structure adaptée, les résidents sont confrontés à une réalité sociale. Les journées travaillées sont rythmées par la même horloge que celle de n'importe quel citoyen. Même si le rapport au temps est vécu de manière différente, il

doit rester un repère fort qui permet une gestion du travail intégrable dans la réalité économique.

Certains résidents sont toujours à l'heure à l'atelier, d'autres ont besoin de stimulation.

Voici l'emploi du temps de la journée type :

- 8H40 : Séance d'habillage en tenue de travail – temps d'écoute
- 10H30 : Pause de 10 minutes
- 12H00 : Repas
- 13H30 : Reprise de l'atelier
- 15H30 : Pause de 10 minutes
- 17H00 : Fin de la journée de travail

LES REPAS

Il s'agit d'un moment de la journée qui sert de repère à la fois dans le temps et dans l'espace, pour les personnes psychotiques en particulier.

Il est important de tout mettre en œuvre pour constituer une table agréable, conviviale.

L'éducateur est là pour réguler les échanges, régler les conflits, détendre l'atmosphère, inciter à la communication, lancer des débats ou des réflexions.

L'éducateur aide au service pour un meilleur déroulement du repas, gérant les différents échanges, les demandes et les éventuelles impatiences...

Son rôle consiste aussi à assister les personnes accueillies dans la gestion de leur repas (variété des aliments, apprentissage du goût)

Le repas est un moment privilégié du travail éducatif, les résidents peuvent alors formuler des demandes auprès des éducateurs.

Les repas ne sont pas organisés de manière identique sur tous les groupes de vie. Cela varie en fonction de différents critères : projet de groupe, projet individuel, contrainte géographique, degré d'autonomie. Ainsi, certains groupes de vie prennent leurs repas dans leur salle à manger, d'autres au réfectoire de groupe et d'autres encore au sein de leur studio.

APRES L'ATELIER

- 17H00 : La journée de travail est terminée, les résidents regagnent leur lieu de vie et retrouvent les autres résidents qui partagent cet espace commun.
- De 17H00 à 19H00, les résidents soufflent, se détendent. C'est à ce moment que les résidents peuvent parler de leur journée de travail, évoquer leur fatigue, retrouver leur intimité dans leur chambre et vaquer à leurs activités favorites.

LA TOILETTE

Prendre une douche après le travail n'est pas seulement une question d'hygiène personnelle, c'est aussi un moment de détente et de relaxation. Ce moment est important dans l'inscription de son rapport à soi-même et aux autres.

La douche peut être prise avant ou après le repas, cela dépend des envies et des humeurs de chacun.

LA SOIREE

La soirée débute vers 20H00, rien n'est défini à l'avance, hormis les activités sportives et socioculturelles qui sont programmées.

Les résidents se livrent aux occupations de leur choix, l'éducateur est à leur écoute et répond aux demandes particulières.

LA NUIT

La qualité du repos est indispensable.

L'éducateur part à 22H00, le relais est assuré par un veilleur de nuit.

La présence du veilleur qui effectue régulièrement des rondes dans un souci de sécurité est rassurante dans cet autre univers que représente la nuit.

Entre les rondes, les résidents peuvent joindre le veilleur par téléphone.

3.2) LE WEEK-END ET LES VACANCES

LE WEEK-END

Le week-end est caractérisé par un changement de rythme. Il n'y a pas de contraintes de travail, ce qui permet une plus grande liberté. Il y a possibilité de faire la grasse matinée, de prendre son petit déjeuner plus tranquillement.

Les résidents ont du temps pour se préparer, l'éducateur peut alors effectuer une prise en charge d'une façon tout à fait individualisée ou en petit groupe.

C'est également l'occasion de faire émerger des demandes et des désirs (projet de sorties, de camps, ...).

LES CAMPS

Au travers de camps, la vie et la routine institutionnelle sont rompues. Le fait de sortir des murs permet de se confronter à une vie sociale ordinaire. Ces moments sont privilégiés pour évaluer les compétences sociales de chaque personne handicapée.

Ces temps passés à l'extérieur de l'Etablissement peuvent favoriser l'insertion sociale et apprendre aux résidents à gérer leur temps libre : choix d'une sortie, d'une activité... Il y a pour les résidents une notion et une occasion de liberté par rapport aux contraintes institutionnelles.

LES CONGES

Selon les dernières dispositions du règlement départemental d'Aide Sociale publié le 29 Novembre 2004, soit 35 jours de congés par année civile, hors congé de fin de semaine. Le Foyer ne ferme pas. Actuellement, le ESAT-FOYER met en place une procédure de transition entre l'ancienne organisation et la nouvelle à organiser.

3.3) LES CALENDRIERS

LE CALENDRIER DES VACANCES ET DES WEEK-ENDS

Ce calendrier est un moyen de repérage et un outil de travail. Il permet un découpage et une organisation du temps.

Les résidents qui n'ont aucune notion du temps arrivent par ce support à avoir quelques repères dans leurs activités comme dans leurs relations.

Les dates des week-ends en famille sont fixées par l'Institution, actuellement en moyenne tous les quinze jours. Les familles reçoivent une circulaire semestrielle et choisissent les dates où ils sont susceptibles de recevoir le résident. Ce dernier est libre de s'y rendre ou non, en fonction de ses choix et de ses activités.

LE CALENDRIER DES FETES

Les deux plus marquantes sont la fête d'été qui a lieu le premier week-end de Juillet et la fête de Noël. Ces deux dates rythment une année.

La première annonce la venue des grandes vacances et permet une rencontre éventuelle avec les familles. La seconde est synonyme de partage (repas, cadeaux, soirée dansante...) et signe la fin de l'année civile.

Ces deux fêtes sont très importantes pour les résidents, ils sont très demandeurs et deviennent les acteurs principaux de ces événements.

A ces deux manifestations festives se rajoutent deux goûters significatifs sur les ateliers. C'est le goûter d'été aux ateliers qui marque la fin de l'année travaillée, tous ateliers confondus et le goûter de Noël, organisé de manière autonome par chaque atelier.

3.4) LES ANNIVERSAIRES

ANNIVERSAIRES DE NAISSANCE

Dates importantes dans la vie de chacun, les anniversaires sont des occasions de fête. Chaque résident est libre d'organiser sa fête comme il l'entend, goûter, repas au restaurant ou autre idée réalisable. Il prépare (avec l'aide d'un éducateur s'il le sollicite) son anniversaire comme il le veut et y invite qui il veut.

ANNIVERSAIRES D'ENTREE ET/OU DE DEPART

Les premiers ne sont pas fêtés, ils sont soulignés par l'éducateur (par exemple : « Tiens, cela fait cinq ans que tu es ici! »).

Les départs sont plus souvent marqués par un repas. Le résident concerné invite ses amis (compagnons d'atelier, du Foyer ou amis extérieurs, souvent d'anciens résidents), les éducateurs qu'il apprécie ainsi que d'autres membres du personnel.

3.5) VIE QUOTIDIENNE RIME SOUVENT AVEC VIE COLLECTIVE

Vivre au quotidien au Foyer impose à chacun des résidents le respect des règles collectives et institutionnelles, ce qui constitue un ensemble de contraintes qu'ils doivent s'approprier.

Toutefois, l'espace privé et intime existe (chambres individuelles – sanitaires individuels). Et cet espace est respecté et préservé de façon vigilante.

OBJECTIF 4

DEVELOPPER DES RELATIONS EDUESATIVES

4.1) LA RELATION EDUESATIVE

La relation éducative est un lien qui met en scène deux individus :

- Celui qui mène, conduit
- Celui qui reçoit et qui se trouve dans une dynamique d'interactions ayant pour but son éducation.

Cette éducation doit servir la personne accueillie dans son adaptation à la société et à ses normes. Elle doit aussi permettre de structurer son individualité et sa personnalité afin qu'elles s'épanouissent avec ses spécificités au sein de cette même société.

CHAMPS D'EXPRESSION DE LA RELATION EDUESATIVE

La relation éducative suppose une approche de l'individu en tant que sujet, dans de multiples domaines :

- le domaine "corporel" (de l'hygiène à l'image de soi),
- le domaine "intellectuel" (de l'entretien des acquis à l'acquisition de nouvelles capacités),
- le domaine "social" (de l'apprentissage à l'acquisition des lois, des règles et des normes),
- le domaine "relationnel" (du respect d'autrui à la gestion équilibrée d'une relation constructive),
- le domaine "des loisirs et du temps libre" (activités culturelles ou sportives, collectives ou individuelles).

ATTITUDES EDUESATIVES ET MOYENS MIS EN OEUVRE

Les points communs réunissant l'équipe éducative et liant ses membres autour de leur mission sociale se structurent autour des objectifs du projet d'établissement déterminé par des valeurs communes.

Ici interviennent donc la cohérence et la cohésion d'une équipe éducative qui dans ses attitudes aura pour souci de satisfaire aux dénominateurs communs suivants :

- Respecter la personne dans sa différence
- Instaurer un climat de confiance
- Favoriser son épanouissement
- Faire preuve à la fois de rigueur et de patience

Pour respecter cette cohérence et les choix qu'elle engage, tout acte éducatif, toute attitude éducative auront donc pour référence :

- Le projet d'établissement
- Le projet de groupe
- Le projet personnalisé
- Le contrat de séjour

- Le règlement de fonctionnement

COMMENT S'EXERCE LA RELATION EDUESATIVE ?

La relation éducative suppose à la fois de poser des actes (actes éducatifs) et de les réaliser en ayant des attitudes adaptées (attitudes éducatives).

L'éducateur a pour mission d'accompagner les résidents dans leurs apprentissages, au sens le plus large. Le mot « éduquer » prend donc ici un sens élargi :

- EDUQUER c'est protéger, accompagner, préparer à l'autonomie.
- EDUQUER c'est orienter l'individu dans une démarche de progression en rapport avec son potentiel.
- EDUQUER c'est aussi prendre des risques, c'est mettre le résident dans des situations nouvelles susceptibles de générer l'échec ; mais c'est aussi « positiver l'échec » et en faire une base de travail en tant que tel. C'est donc faire de l'échec une part intégrante de l'apprentissage.
- EDUQUER c'est pallier des lacunes, c'est faire prendre conscience aux résidents de leurs possibilités encore non exploitées, c'est aussi les amener à réinvestir leur propre image en leur faisant accepter leurs limites.

Dans toutes ces acceptions, l'attitude éducative oscille ainsi comme un balancier entre protection et autonomie. Cette dynamique est indispensable à la progression des personnes accompagnées.

OBJECTIF 5

INSTAURER POUR TOUS LA REFERENCE EDUESATIVE

LA REFERENCE EDUESATIVE

Elle a été fondée sur la notion de mixité éducative.

Quand un résident arrive dans l'établissement, il côtoie, dans le cadre de sa prise en charge comme dans sa vie quotidienne, un certain nombre d'intervenants.

Il est nécessaire (surtout dans le cas de résidents présentant des pathologies lourdes : schizophrénie, psychose infantile...) qu'une personne serve d'axe principal repérant le parcours. C'est le pivot stabilisant les choix, l'interlocuteur privilégié vis à vis du résident, mais aussi vis à vis des autres professionnels et des familles. Cette référence éducative nous paraît nécessaire car elle sécurise le résident. Elle se situe aussi bien au niveau individuel qu'au niveau du groupe.

Quand la personne accueillie arrive, elle n'a pas le choix de son référent. En effet, elle est installée dans un groupe en fonction des caractéristiques de sa personnalité et de ses capacités. Les éducateurs du groupe deviennent référents pour cette personne. Cette référence éducative n'exclut pas la possibilité pour l'adulte handicapé de se confier à une autre personne de l'Institution. Au delà de cette référence, le travail d'équipe et la coordination pluridisciplinaire constituent la trame essentielle de la relation éducative, les référents assurant un rôle charnière.

Etant donné que ni le résident ni les éducateurs référents ne maîtrisent le choix de la référence, il peut arriver que résident et/ou l'éducateur-référent se voient placés en situation de « miroir ». L'un peut ainsi retrouver chez l'autre quelque chose qui le renvoie à des problématiques personnelles. La relation éducative peut alors devenir difficile, voire insupportable (on peut en arriver à des relations conflictuelles ou inconsciemment persécutrices, cas du « bouc-émissaire »). Un questionnement se pose alors à l'équipe éducative et à l'Institution : Doit-on maintenir la référence en instaurant un étayage pour l'éducateur? Changer le résident de groupe de vie ? Ou l'éducateur de groupe? La réponse à cette question est fondamentale en terme de choix, pour la bonne conduite de la prise en charge.

Ces questionnements nous amènent à réfléchir, dans les axes d'amélioration, à une nouvelle organisation de la référence

Les éducateurs du groupe de vie sont les référents de la vie quotidienne. Ils sont à la fois autorité, repères sécurisants, médiateurs, supports affectifs qui entendent l'expression des désirs et les supports éducatifs qui discernent les besoins.

De la même façon le moniteur d'atelier est le référent au travail. Son savoir faire professionnel en fait un guide naturel pour le résident.

Les référents dans la vie quotidienne et au travail sont garants du projet personnalisé du résident.

Au terme de cette présentation, nous pouvons tenter une définition du référent propre au ESAT-FOYER de Laval-Atger : « Personne significative jouant un rôle actif dans l'équilibre affectif et psychique de l'utilisateur en lien avec les autres intervenants ».

OBJECTIF 6

ELABORER, FAIRE VIVRE ET EVALUER CHAQUE PROJET PERSONNALISE

6.1) LE PROJET PERSONNALISE

Le projet personnalisé comprend le projet professionnel et le projet éducatif. Chaque résident est appelé à avoir son projet. Il est parfois très modeste mais constitue un repère important de la prise en charge. Il tient compte des attentes et désirs du résident, de ses capacités et de ses besoins. Le projet personnalisé est donc un compromis entre les désirs du résident et la réalité. Il prend en compte le résident dans sa globalité.

Il est important d'avoir une bonne connaissance de la personne handicapée avant de s'engager dans un projet personnalisé. Nous attendons donc la fin de la période d'essai pour formaliser la démarche.

Nous constatons que le projet du résident est le reflet de ses préoccupations et de ses objectifs : apprendre à utiliser le train, vivre en couple, gérer sa contraception, arrêter de boire, travailler en atelier protégé, renouer des relations familiales, apprendre à

cuisiner, apprendre à se servir d'une machine à l'atelier, apprendre à nager, apprendre à lire, se rapprocher de sa famille, être réorienté...

L'axe étant posé, il s'agit de mettre le résident en situation de développer son potentiel maximum. Il faut donc pousser les capacités tout en respectant les limites du handicap.

6.2) ELABORER LE PROJET

Le moment de l'élaboration du projet personnalisé est un moment d'échanges privilégiés avec le résident. La famille et le tuteur peuvent, à la demande du résident ou s'il a besoin d'être assisté dans cette démarche, participer à l'élaboration de son projet personnel.

L'élaboration du projet personnalisé se fait entre le résident et les éducateurs responsables de celui-ci au quotidien. Il s'appuie sur la parole du résident. Tous les résidents n'étant pas en mesure d'élaborer un projet personnalisé, l'éducateur propose des pistes pour le soutenir dans l'élaboration de son projet, avec éventuellement l'aide de son tuteur ou d'un membre de sa famille.

L'objectif du projet personnalisé est de favoriser le développement, l'autonomie, l'insertion et la socialisation de la personne handicapée.

Le projet personnalisé devant nécessairement correspondre aux capacités du résident, il s'avère parfois très modeste dans ses objectifs et son contenu. Cette sobriété documentaire ne présume en rien de la qualité et de la difficulté pédagogiques et éducatives à mettre en œuvre ni de l'importance subjective des objectifs à atteindre.

6.3) FAIRE VIVRE LE PROJET

Le point de départ se situe dans la demande du résident que l'on traduit en objectifs et en moyens. Les objectifs sont eux mêmes "objectivés" de manière à les rendre concrets et réalistes. Dans la mesure de ses possibilités, l'Institution se donne les moyens matériels et humains pour soutenir le résident dans la réalisation de son projet.

Tout au long de son parcours, le résident suit son projet étape par étape, comme un fil d'Ariane qui le mène avec l'aide de l'équipe éducative à la réalisation des objectifs qu'il

s'est proposé. Néanmoins, le projet personnalisé n'est pas inamovible et il doit être modifié chaque fois qu'il est nécessaire. Cette modification peut répondre à de nouvelles demandes de la personne accueillie et à de nouveaux objectifs mis en place par l'équipe éducative ; elle peut aussi correspondre à des difficultés physiques ou psychiques du résident auxquelles il faut pallier avec un réajustement de sa prise en charge.

6.4) EVALUER LE PROJET

Une évaluation a lieu au moins une fois par an. Elle constitue l'occasion de revoir le contenu et les objectifs du projet personnalisé et éventuellement d'en modifier la portée, les échéances, la méthodologie. Il est possible aussi de le réévaluer au moment du bilan annuel.

OBJECTIF 7

COMMUNIQUER « REELLEMENT »

7.1) QUELLE INFORMATION DONNER AU RESIDENT ? COMMENT LA LUI DONNER ?

Le résident a accès à toute information le concernant, mais, en fonction de l'information à fournir et des problématiques du résident, il faut assurer le cadre le plus approprié en terme de considération de la personne. L'équipe pluridisciplinaire cherchera donc le professionnel le plus adapté pour apporter l'information au résident, dans le respect de son intimité et de ses limites.

L'Institution favorise la circulation de l'information entre la famille et le résident.

Une fois par an, le projet personnalisé est réactualisé lors d'une rencontre entre le résident et les référents de l'équipe pluridisciplinaire.

L'information médicale est donnée par le médecin, dans le respect du secret médical. Par la suite, une infirmière et/ou un éducateur peuvent reprendre l'information avec le résident. Si le résident le souhaite, l'infirmière informe la famille. En cas de tutelle à la personne, le tuteur est informé dans les plus brefs délais (obligation légale).

La représentation des résidents : Cinq résidents sont élus au Conseil de la Vie Sociale. Ils sont les porte-paroles de l'ensemble des résidents de l'Etablissement et présentent les attentes, les demandes et les observations de tous. Renvoyant la parole de l'Institution aux autres résidents qu'ils représentent, ils sont des relais d'information entre eux et l'Institution.

L'ensemble du personnel se tient à disposition de tout résident qui rencontre une difficulté dans sa prise en charge pour l'écouter et mettre tout en œuvre afin de l'aider à trouver une solution.

7.2) LE PERSONNEL ET L'INFORMATION

Pour faire circuler l'information au sein de l'Institution, celle-ci se donne un certain nombre d'outils et de procédures.

La salle des clefs

Trois cahiers y sont à disposition du personnel :

- ↳ un cahier "de bord" pour les informations générales, consulté lors de la prise de service.
- ↳ un cahier médical avec le compte-rendu des visites médicales.
- ↳ un cahier de veilleur de nuit où se trouve le compte-rendu de chaque nuit.

Les cahiers de liaison au sein des services

↳ Au niveau des ateliers, pour faire le lien entre les moniteurs.

↳ Au niveau du Foyer, pour faire le lien entre les personnes qui interviennent sur les groupes.

Les réunions

↳ Une réunion de cadres est programmée une fois par semaine. Elle concerne le fonctionnement général. Les informations sont centralisées auprès de la direction avant d'être retransmises au personnel concerné.

↳ Une réunion d'équipe éducative a lieu chaque mardi matin. La psychologue y intervient deux fois par mois.

↳ Une réunion mensuelle aux ateliers pour parler des différentes activités.

↳ Une réunion trimestrielle entre ateliers et service éducatif pour assurer un lien entre les deux établissements.

↳ Les réunions de synthèse où l'ensemble du personnel concerné par un résident se rencontre pour échanger autour de sa prise en charge.

↳ Les bilans annuels pour permettre au résident de faire le point sur son projet personnalisé avec l'équipe pluridisciplinaire.

↳ Une réunion de droit d'expression des salariés une fois par trimestre (accord d'entreprise du 28 Janvier 2003).

↳ La réunion mensuelle des infirmières avec le directeur ou un cadre.

↳ La réunion mensuelle des veilleurs de nuit avec le chef de service pour faire le point sur le planning, le fonctionnement, les résidents, la sécurité.

↳ Les réunions du Conseil de la Vie Sociale, trois fois par an, permettent à l'institution de communiquer avec les familles et les résidents.

Au-delà de ces moyens et procédures, il apparaît aujourd'hui nécessaire de construire une démarche de réflexion concernant la communication inter-personnel et inter-services. CETTE DEMARCHE D'AMELIORATION FAIT L'OBJET D'UN AUTRE AXE D'AMELIORATION.

OBJECTIF 8

METTRE LE GROUPE AU SERVICE DE L'INDIVIDU ET L'INDIVIDU AU SERVICE DU GROUPE

Lorsqu'on parle de « groupe », on fait principalement référence au groupe de vie. C'est une entité existentielle, aussi bien humaine que matérielle voulue par l'Institution. Il est construit pour aider par ses qualités et ses vertus les membres qui le constituent.

L'éducateur est l'interface entre l'institution et le groupe de vie pour toute information. Il est l'organisateur du groupe de vie. Il est le représentant de la règle institutionnelle auprès du groupe de vie et son ambassadeur dans l'institution.

Le groupe de vie favorise un sentiment d'appartenance dans son territoire, ses frontières et par la personnalisation des lieux. Il permet des relations privilégiées et renforce le lien relationnel constructif avec l'éducateur. Il structure le sentiment de sécurité nécessaire à l'évolution de l'individu.

Le groupe de vie est dynamique. Il est quelque chose de plus que la somme de ses membres, de leurs qualités ou de leurs défauts. Les relations s'y instaurent en fonction des besoins de ses membres et des résultats de leurs « négociations ». La dynamique du groupe est la façon dont les relations s'articulent. Le groupe de vie crée donc son propre équilibre.

Le groupe de vie a trois buts essentiels :

- Le 1^{er} but est éducatif : répondre à certains types de besoins chez tel résident.
- Le 2^{ème} but est organisationnel : sérier les besoins, mettre de l'ordre dans les moyens pour répondre aux besoins et repérer le tout dans le temps et l'espace.
- Le 3^{ème} but est de différenciation : le handicap de chacun est perçu et vécu non pas de manière absolue, en terme de manque, mais relativement au handicap des autres et aux singularités existentielles que le handicap impose.

Partant de là, sur un groupe de personnes déficientes, on aura chez tous un déficit des acquis scolaires. Cependant, l'un saura lire mais ne saura pas écrire. Un autre n'aura acquis ni la lecture, ni l'écriture mais saura compter, un troisième aura d'autres difficultés encore... C'est à partir de cela que chacun va pouvoir faire sa place dans le groupe, y être utile dans un espace de vie ou d'activité parfois très limité mais toujours possible à valoriser.

Le résident n'est pas englouti par le groupe. Il est toujours distinct et singulier, détenteur d'une identité qui ne doit pas être menacée. L'éducateur veille à une prise en charge la plus individualisée et la plus personnalisée possible (par exemple : dire bonjour à chacun de la manière la plus adaptée à chacun).

PARTICIPATION A LA VIE COLLECTIVE

Au sein de chaque groupe, une grille de service est élaborée. Dans la mesure du possible, chaque résident doit cocher son nom en face d'un des services collectif qu'il aura à assurer toute la semaine.

- Mettre la table midi et soir et préparer la table du petit déjeuner (3 personnes)

- Commande des petits déjeuners

- Ménage sur le groupe : - Sanitaires (3 personnes)

- Couloir

- Escaliers

- Linge : Certains amènent le linge du groupe à la lingerie alors que d'autres restituent le linge propre à chacun.

- Repas

L'objectif est de développer l'autonomie des résidents et les impliquer dans la gestion de la collectivité. Chacun est ainsi amené à prendre en compte l'existence de l'autre dont il a à se soucier et à respecter les locaux qu'il doit entretenir.

En plus des services collectifs, chacun doit assurer le ménage de sa chambre.

OBJECTIF 9

METTRE LE RESIDENT AU TRAVAIL AU POSTE QUI LUI CONVIENT

Au ESAT, c'est évidemment l'objectif fondamental. Mais le mot "travail" représente un champ sémantique extrêmement vaste. Le "Petit Robert" comprend deux pages consacrées entièrement au substantif "travail" et au verbe "travailler".

Le ESAT a des références plus modeste en terme d'expression mais tout aussi riches en terme de « sens ». Parmi les repères de l'ESAT, citons :

9.1) LE TRAVAIL PRODUCTIF

Il est essentiel à l'activité économique de l'ESAT, et la présence aux ateliers doit être productive. L'ESAT ne raisonne pas par rapport à un seul individu, mais par rapport à un groupe. Ce groupe est constitué de personnes ayant des capacités hétérogènes. L'essentiel est la production du groupe.

Il faut toutefois veiller attentivement aux points extrêmes de l'éventail de production des personnes handicapées. Ainsi, une personne ayant une production nulle, pendant une période prolongée ne trouvera plus sa place dans le groupe. De même l'ardeur d'un individu isolé sera freinée par le groupe.

Il faut également différencier activisme et travail. Une personne peut très bien être active, se déplacer beaucoup, sans pour autant travailler au sens productif du terme. L'ESAT est un établissement social accueillant certes des personnes handicapées mais il est aussi soumis à la loi des marchés et à l'obligation de générer une plus-value. Ceci est essentiel pour le bon équilibre socio-économique et la couverture des charges de l'ESAT.

9.2) LA DIVERSITE DU TRAVAIL

L'ESAT a su diversifier ses activités. Nous travaillons le bois de palettes (3 ateliers) et le bois de menuiserie, notamment dans le cadre de la fabrication de ruches (5 ateliers). Nous assurons le traitement du linge (lavage repassage, couture) (1 atelier), nous effectuons divers conditionnements (champignons secs, mousse d'aggloméré)

(1 atelier) et nous nous sommes positionnés dans l'horticulture et le travail des espaces verts (2 ateliers).

Ce sont donc en tout 12 ateliers différents, à taille humaine, employant chacun en moyenne 10 travailleurs handicapés. A l'intérieur de chaque atelier, les postes sont également diversifiés. Cette diversité d'activités, d'ateliers et de postes permet à chacun de trouver sa place et évite les réorientations trop précoces.

Pendant les périodes de pré-admission, de stage et d'essai, le travailleur handicapé essaie de trouver l'activité, l'atelier et le poste qui lui convient. Il est aidé et guidé par le moniteur et le chef d'atelier.

9.3) LE PARCOURS PROFESSIONNEL

Pour la majorité des personnes que nous accueillons, l'objectif professionnel est de pouvoir se maintenir en ESAT. La diversité des postes nous permet d'éviter le phénomène d'usure et de régler certains conflits (mauvaise entente avec les collègues de travail, par exemple).

Malgré tout, il arrive que la maladie prenne le dessus, et il faut à ce moment prévoir une réorientation. Pour d'autres, au contraire, ce sera leur souhait de quitter l'ESAT pour un autre établissement, dans le cadre d'une promotion, d'une insertion sociale ou d'un rapprochement familial.

Afin d'élaborer le projet professionnel de la personne handicapée, l'ESAT met en place les moyens appropriés, nécessaires : ce peut-être une formation, un renforcement des actions de soutien professionnel. L'ESAT offre également la possibilité de partir en stage dans un autre établissement de travail adapté ou en milieu ordinaire. Ce transfert peut s'effectuer aussi afin de découvrir un métier.

9.4) LE METIER

La notion de « métier » est importante pour certaines personnes qui sont fières du travail accompli.

L'ESAT a la volonté de pousser cette démarche le plus loin possible . Il organise pour cela une sortie annuelle qui a pour but une ouverture vers l'extérieur, liée à l'activité pratiquée. Cela consiste le plus souvent en des visites d'usines, d'établissements, de salons, d'expositions... Dans cette démarche, les travailleurs handicapés découvrent l'utilité des produits qu'ils fabriquent. Ils découvrent aussi un autre monde : celui de la concurrence et des clients.

9.5) LA COMPETITIVITE

Nous pouvons parler de « compétitivité », car l'ESAT est également soumis à la loi du marché. Il doit veiller à investir dans du matériel efficace et performant pour pouvoir rester compétitif. L'aspect « qualité » est essentiel, à la fois pour la motivation qui résulte d'un travail bien fait et pour la satisfaction du client.

La qualité, c'est également les normes et les procédures. Sans s'engager dans les lourdeurs des certifications, l'objectif du ESAT est de tendre vers la démarche d'amélioration continue. Les donneurs d'ordre sont de plus en plus nombreux à l'exiger de la part de leurs fournisseurs. Ce n'est qu'à ce prix que nous pouvons obtenir et garder la confiance de nos clients.

La perte d'un marché ou d'un client est toujours problématique. Nous devons en effet viser le plein emploi pour les 120 personnes présentes dans les ateliers. Même si, aujourd'hui, le statut d'un travailleur handicapé ne prévoit pas de contrat de travail, l'institution estime que chacun a droit au travail.

Certains résidents, peut-être est-ce dû à leur entourage ou à leur passé, se préoccupent du chômage et sont sensibles au fait d'avoir la possibilité d'exercer une activité professionnelle rémunérée.

9.6) LE TRAVAIL ET SA REMUNERATION

Chaque travailleur perçoit, en fonction de son statut (stage, période d'essai, admission) une contre-partie ou rémunération. Le principe est expliqué en détail dans le règlement de fonctionnement. L'ESAT, dans ce domaine comme dans les autres, observe scrupuleusement la législation en vigueur.

Un petit avantage est consenti par l'ESAT, en payant les 4/5 des frais de la mutuelle santé.

Les absences pour rendez-vous médicaux, lorsque ceux-ci sont gérés par le FOYER-ESAT, sont également rémunérées, ceci afin de tenir compte de l'implantation géographique du centre.

L'ESAT met actuellement au point une grille de salaires en coordination avec le plus grand nombre de ESAT participant à la même démarche, afin d'harmoniser le système de rémunération. Ceci pour éviter les inégalités de traitement : il arrive en effet qu'un travailleur handicapé, en partance ou en provenance d'un autre ESAT, voit son traitement diminué... ou augmenté, parfois très sensiblement.

9.7) LES VACANCES ET LA RETRAITE

Chaque personne a droit à 35 jours de congés payés hors congés de fin de semaine.

Pour les personnes en fin de carrière, l'ESAT prévoit les réorientations en tenant compte des desiderata de la personne (rapprochement de son lieu d'origine, de sa famille...)

9.8) LE TRAVAIL, LA MOTIVATION ET L'ASSIDUITE

L'ESAT-FOYER accueille des résidents issus parfois de familles marginalisées par le chômage, l'alcool, la maladie mentale... Et il arrive que le seul membre de la famille qui travaille soit l'ouvrier handicapé placé en ESAT. Le jeune issu de ces milieux est alors souvent porté par une équipe éducative et pas par un exemple familial ou une culture professionnelle.

Pour d'autres, le placement en ESAT, c'est l'unique porte de sortie pour quitter l'hôpital psychiatrique. Mais, s'il y a une motivation pour quitter l'hôpital, y en a-t-il une suffisante pour travailler, sans parler à ce stade de la capacité à travailler. Le rôle des équipes éducatives et de l'équipe médicale est alors prépondérant.

L'équipe éducative fait en sorte de "donner l'élan" nécessaire, et ce aussi bien sur un travail à long terme que sur le suivi quotidien, dès le lever. L'équipe médicale fait de même. Pour que cette équipe médicale soit présente, l'ESAT a recours à des postes (à temps complet ou partiel) de personnel spécialisé (psychiatre, psychologue, infirmières).

Au final, si un bon équilibre psychoaffectif est atteint pour la personne, l'ESAT aura moins d'arrêt de travail, moins d'absentéisme à constater.

9.9) LA STRUCTURE SOCIO-PROFESSIONNELLE

L'ESAT, en dehors de la prise en charge éducative, c'est également une structure d'organisation du travail, de logistique, de comptabilité, de commercialisation, d'achats, au même titre qu'une entreprise commerciale.

L'ESAT dispose dans sa structure du personnel compétent pour assumer ces tâches. Ce personnel ne se limite toutefois pas à assurer ces tâches, mais sait également jouer son rôle au quotidien auprès des personnes handicapées.

FAVORISER UNE DYNAMIQUE DE FORMATION

10.1) LA FORMATION AUPRES DES RESIDENTS

La formation auprès des résidents se fait à plusieurs niveaux :

↳ Dans le cadre des activités de soutien de premier type tout au long de l'année avec le moniteur d'atelier. Il s'agit d'acquérir ou développer un savoir-faire en lien avec le travail de l'atelier.

- Ce soutien peut être technique mais peut aussi avoir une visée éducative.
- Ces activités sont assorties des activités de soutien de type 2 qui développent un savoir-être et sortent du cadre du travail. Elles sont financées par la production (leur budget est donc variable d'une année sur l'autre).

↳ Au moyen d'organisme de formation quand l'objet de la formation est d'obtenir une compétence ou une qualification. Toutefois, ce type de formation nécessite une évaluation en amont pour que le résident ne soit pas mis en échec au sein d'une formation qui ne serait pas à sa mesure. En effet, l'échec entraîne un travail de reconstruction difficile.

↳ Par des échanges avec l'extérieur, le milieu ordinaire ou les ateliers protégés sous forme de stage.

↳ Par des visites sur site, pour découvrir un métier dans sa globalité et l'activité au sein d'un corps de métier et du tissu social. Pour permettre aussi au résident de donner du sens à son travail.

↳ Par certaines formations dépassant le cadre de l'ESAT. Elles se font en coordination avec le Foyer (par exemple : sécurité routière ou vie affective).

Il est important de souligner que, dans tous les cas, la formation (hors soutien du 2^{ème} type) se fait sur les 35 heures de travail hebdomadaire et le résident perçoit l'intégralité de son salaire.

10.2) LA FORMATION AUPRES DU PERSONNEL

LE PLAN DE FORMATION

L'établissement cotise auprès d'un organisme de formation. Chaque membre du personnel en contrat à durée indéterminée peut demander une formation dans le cadre de la législation en vigueur. Les demandes sont étudiées en réunion de Comité d'Entreprise et dépendent de la décision du directeur. Dans la mesure du possible, l'institution essaie de répondre favorablement à toutes les demandes de formation des salariés.

Certaines formations qui sont en lien avec le travail au sein de l'ESAT-FOYER se font à la demande de l'employeur et ont priorité sur les formations à la demande du salarié.

OBJECTIF 11

DEVELOPPER UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE

11.1) CRITERE D'EVALUATION : QUALITE DE LA PRISE EN CHARGE

AU ESAT

L'institution s'efforce d'attribuer un poste et une fonction claire à chacun des résidents. Pour cela, une grille d'évaluation des connaissances, des capacités et du comportement est mise en place. Son objectif est d'évaluer la régression, la stagnation ou l'évolution des résidents.

AU FOYER

Différentes procédures et méthodes visent à obtenir une qualité de prise en charge optimale :

- Un cahier de liaison permet une bonne communication. Cette communication, comme nous l'avons vu, est essentielle entre les différents éducateurs.
- Les projets personnalisés permettent d'adapter la prise en charge au résident.
- La création de projets de groupe (entre autres) permet de formaliser les bonnes pratiques professionnelles. Ce repérage et cette formalisation est un de nos objectifs méthodologiques.

11.2) LA SECURITE

Un de nos objectifs primordiaux est de mettre le résident et le personnel dans un environnement sécurisant et sécurisé. Ce souci de la sécurité est intégré depuis longtemps par l'établissement :

- plan de conformité des machines
- plan de prévention des risques sur l'ensemble de l'établissement
- respect des normes RABC et HACCP
- formation AFPS pour le personnel et quelques résidents.

Par ailleurs, l'institution travaille en amont des risques avec le CHSCT :

- contrôle régulier des systèmes de sécurité
- mise en place régulière d'alertes incendie ponctuelles

11.3) QUALITE DES PRODUITS ISSUS DE LA PRODUCTION DU ESAT

Les produits manufacturés distribués aux clients de l'ESAT, ainsi que les services, doivent être exempts de tout défaut de fabrication. En cas de non-conformité, des actions correctrices sont mises en place.

11.4) COMPETENCES ET FORMATION PROFESSIONNELLE

L'institution a toujours eu la volonté d'embaucher du personnel qualifié. Le cas échéant, elle propose dans la mesure du possible des formations qualifiantes. La finalité de cette politique d'embauche et de formation est de développer une prise en charge de qualité.

11.5) COMMUNIESATION

Une démarche d'amélioration continue ne peut se concevoir sans une communication de qualité. Divers outils et méthodes sont mis en place pour y parvenir. Une démarche de réflexion sur l'amélioration de la communication est en cours.

11.6) PROTOCOLE D'EVALUATION DE LA MALTRAITANCE

Un protocole de dépistage et de signalement a été mis en place. Issu des travaux de réflexion de la commission "Maltraitance" interne à l'Etablissement, il est présent au sein de tous les services. La procédure de signalement est déclenchée par le Directeur.

(voir en annexe)

11.7) INFRASTRUCTURE

Des travaux et des investissements sont réalisés régulièrement afin de maintenir et d'améliorer la qualité de l'outil de travail, des équipements et de l'hébergement. (Par exemple en 2004 : réfection du gymnase, rénovation de 40 chambres, réfection de la voirie.)

Des équipements collectifs et sportifs sont à disposition des résidents : gymnase, terrain de foot, terrain annexe, tennis, piste d'athlétisme.

11.8) PARCOURS DU RESIDENT

Le résident est au centre de la prise en charge. On dispose des projets personnalisés, des bilans annuels et des synthèses pour être à son écoute et pour répondre au mieux à ses besoins. C'est sur ces documents et sur la communication professionnelle pluridisciplinaire, qui en est la source, que nous nous appuyons pour travailler une réorientation, une insertion ou un maintien.

De même, l'ensemble du personnel a comme mission de se mettre en permanence à l'écoute des résidents.

11.9) CONTROLE ET REACTUALISATION DES ECRITS

Le projet d'établissement, tout comme les différents écrits, doivent être vivants, vécus et réévalués régulièrement en fonction de l'évolution de l'institution. Au moins tous les cinq ans, le projet d'établissement est revu et réactualisé, comme nous l'avons précisé dans notre introduction. Tous les autres documents et procédures sont régulièrement réévalués et réactualisés, au fur et à mesure que sont constatés les résultats de leur application sur le terrain.

LES AXES D'AMELIORATION

Afin d'optimiser les conditions de prise en charge et dans un souci de réserver au résident une prise en charge personnalisée, plusieurs axes d'amélioration ont été repérés et planifiés :

- Mettre aux normes les locaux de l'infirmierie d'ici fin 2005.
- Elaborer un registre d'entrée qui devrait être mis en service fin 2005.
- Mettre en place la référence éducative nominale fin 2006.
- Réélaborer les projets de groupe pour juin 2007.
- Apporter des solutions au problème de communication ressenti à tous les niveaux de l'institution et ce d'ici juin 2007.
- Elaborer une grille d'évaluation pour juin 2008.
- Mettre en place une première auto-évaluation d'ici 2010.

1) LE REGISTRE D'ENTREE

Actuellement, les allées et venues des personnes extérieures à l'établissement ne sont pas toujours repérées. Or, en cas d'urgence sanitaire ou de problème important au sein de l'établissement, il peut être nécessaire de pouvoir identifier les personnes présentes.

Les conditions de mise en place de ce registre pourraient être les suivantes :

- Mise en place à l'entrée de l'Etablissement d'un panneau indiquant :

| |
|---|
| Bienvenue au ESAT-FOYER "Le Prieuré". Vous entrez dans un espace privé. Nous vous remercions de bien vouloir signaler votre présence à l'accueil. |
|---|

- Au bâtiment administratif :

| |
|--|
| En dehors des heures d'ouverture du secrétariat, l'interphone est à votre disposition. |
|--|

Le registre est un cahier présent au secrétariat, accompagné de fiches au sein du foyer. L'éducateur prendra la fiche le soir, elle sera restituée par le veilleur de nuit le lendemain matin, en même temps que le cahier de liaison.

2) LA MISE EN PLACE DE LA REFERENCE EDUESATIVE NOMINAL

Pourquoi ?

Actuellement la référence éducative s'axe sur un groupe de vie et un couple d'éducateurs titulaires. De fait, il n'y a pas un résident associé à un éducateur précis mais à deux éducateurs. Or, le suivi éducatif est également assuré par un éducateur qualifié de "roulant titulaire". Il intervient sur deux à trois groupes uniquement, ce qui lui offre quand même la possibilité de rencontrer réellement les résidents mais ce qui constitue également un frein à son investissement auprès de ceux-ci. En effet, son statut de roulant peut le mettre à l'écart de certains aspects de la prise en charge comme la rencontre avec les familles, les médecins, ...

Instaurer un garant du projet personnalisé permettrait de mieux associer ce troisième éducateur à la prise en charge éducative des résidents. La référence ne s'axerait plus sur deux personnes mais sur trois. Trois éducateurs qui auraient en charge un groupe de vie dans son ensemble mais dont chacun se verrait associé, en moyenne,

quatre résidents dont il serait le garant du projet personnalisé. Il assurerait ainsi la continuité de la prise en charge au cours du temps.

Cette mise en place se ferait en trois étapes :

- Titularisation du troisième éducateur par groupe au premier semestre 2006
- Mise en place des garants durant le deuxième semestre 2006
- Evaluation et validation fin 2007

Il s'agira de vérifier que les projets personnalisés et les bilans annuels ont pu être élaborés pour chacun au cours de l'année 2007.

3) ELABORATION DES PROJETS DE GROUPE

Chaque résident pris en charge sur un groupe de vie s'est vu proposer un projet personnalisé. Le groupe ne doit pas être un frein ou un obstacle à ce projet mais un support. L'élaboration du projet de groupe doit permettre l'étayage nécessaire à la réalisation des projets personnalisés. Pour cela, le groupe doit se donner des outils et des moyens adéquats, par exemple : outils éducatifs, budgétaires, matériels, organisationnels, légaux.

Le projet personnalisé est une réponse aux besoins du résident et pas forcément à ses désirs.

De fait, le projet de groupe ne peut pas être figé, il est fonction des résidents qui le composent. Il met en évidence les moyens et outils nécessaires. Il sera élaboré par chaque trinôme d'éducateurs et soumis au chef de service.

4) LA COMMUNIESATION

Il s'agira ici de repérer les origines de la non-compréhension qui se cristallise autour de la question de la communication afin d'apporter les réponses adéquates. Pour cela, plusieurs pistes de travail :

- Etat des lieux
- Groupes de réflexion
- Analyse des pratiques professionnelles
- Circuit d'information

- Communication interpersonnelle
- Stratégie d'amélioration

5) EVALUATION

Mettre en place une procédure d'auto-évaluation au moyen de grilles permettra de faire émerger nos carences et nos points forts. Elle nous ouvrira un regard plus objectif et critique sur nos pratiques afin de dégager des stratégies pour l'avenir de l'institution et l'optimisation de notre prise en charge.

Le présent projet d'Etablissement a été adopté par l'Association lors de son Assemblée Générale du 27 Mai 2005.