

## PROJET D'ÉTABLISSEMENT :

### Chapitre I - Repères, missions et cadre de référence institutionnel

#### **I-1 - Les repères qui nous permettent d'introduire le projet d'établissement de La Ferme de Chosal**

##### I-11 - Repère pour une articulation politique, institutionnelle et technique :

I-111 - L'EPANOÛ – AAPEI d'Annecy (Association familiale reconnue d'utilité publique par le biais de l'UNAPEI) est l'organisme gestionnaire de l'établissement :

Son projet associatif, outil des prospectives à 5 ans, souligne les valeurs morales et éthiques sur lesquelles s'engage l'Association, le projet qu'elle compte défendre, son positionnement en matière de réflexion sur la prise en charge de la personne handicapée, l'attention qu'elle porte aux attitudes de bienveillance.

Le projet d'établissement est l'outil de mise en œuvre sur le terrain de ces fondements, le conseil d'administration de l'Association valide et approuve le projet d'établissement.

Le Conseil de la Vie Sociale de l'établissement est force de proposition et donne son avis sur la nécessaire évolution du projet.

L'association a regroupé sous l'appellation « Complexe de Chosal », l'ESAT de la Ferme de Chosal (56 places), le Foyer d'hébergement (12 places) et les Appartements de Chosal (17 places). Ces entités répondent aux besoins de services et de prestations tels qu'ils sont définis par le Projet Associatif.

**Le personnel du complexe de Chosal s'imprègne des valeurs et respecte le cadre éthique de la charte des droits et libertés de l'AAPEI.** (voir annexe 4 : N°A4 - 2002)

**I-112 - Le projet d'établissement de la Ferme de Chosal définit son mode d'action autour de fondements éthiques et théoriques communs à l'ensemble des secteurs et services du complexe** (vision et valeurs partagées) :

L'ensemble du personnel s'engage autour de 5 principes fondamentaux qui guident son action sociale (voir annexe 3 : N° A3 – 4-2004).

Le projet d'établissement précise les modalités de fonctionnement et les conditions d'accompagnement des travailleurs et résidents. Il présente les métiers exercés à l'ESAT, l'offre d'hébergement et les conditions s'y rattachant.

Ce cadre général précise aussi les modalités d'organisation communes à tous les secteurs, et services du complexe de la Ferme de Chosal.

I-113 - Des projets de services ou de secteurs viennent concrètement et plus précisément expliquer comment sont organisés les activités et le fonctionnement des équipes sur le terrain. C'est la contribution directe des éducateurs et des moniteurs au projet d'établissement. C'est l'échelon de l'opérationnalité.

Les champs d'intervention (offres, projets, organisation,..) sont précisés, lieu de vie par lieu de vie, activité par activité, ce qui permet de mieux « cibler » les orientations hébergements ou métiers en fonction des autonomies et des profils des résidents ou travailleurs.

La démarche pédagogique et de développement des compétences est exposée pour présenter concrètement ce qui est fait en la matière (lien avec le suivi des Projets Personnalisés). **Le principe de valorisation du rôle social exercé et de reconnaissance des compétences est mis en avant.**

Enfin, chaque lieu de vie ou atelier de l'ESAT présente sa contribution autour des bonnes pratiques environnementales. Une recherche en communication (dire son projet, rendre compte) est demandée pour valoriser le travail des professionnels sur le terrain.

I-114 - Enfin, un recueil de procédures, de processus et de documents annexés au projet d'établissement permet de présenter les modalités de la mise en œuvre des bonnes pratiques professionnelles (**lien avec l'évaluation interne** et la politique autour des bonnes pratiques environnementales de la Ferme de Chosal).

Par ailleurs, l'évaluation des prestations de l'action sociale et médico-sociale de l'établissement sera réalisée sur la base du référentiel interne de l'AAPEI d'Annecy dans le respect et suivant les préconisations des lois 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale et 2005-102 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

### I-12 - Repère idéologique et philosophique :

La vision analytique, héritée de Descartes, nous incite à disjoindre les faits pour mieux les comprendre.

Mais l'expérience de la complexité nous apprend les interdépendances, les interactions entre les acteurs et les secteurs.

Pour agir dans le monde contemporain, il reste utile de savoir distinguer les logiques des uns des autres et d'en reconnaître les spécificités. Mais il nous faut surtout

apprendre à relier ces logiques entre elles, à les articuler les unes aux autres dans un ensemble qui les intègre sans les réduire.

Cette vision analytique s'appuie sur les recherches d'Edgar Morin

« Le véritable problème de la connaissance est de savoir distinguer et relier, d'éviter de disjoindre et confondre » Edgar MORIN

Dans cette logique, les termes concertation, coopération, partenariat, entre aide, solidarité, sont des clés de voûte de notre dispositif.

### I-13 - Repère autour d'un modèle de développement :

Défendre un certain nombre de valeurs, des pratiques professionnelles respectueuses des différences, c'est nécessairement se pencher sur la question du modèle de développement et du sens que nous souhaitons donner aux choses.

Au niveau international, dans les années 1980, un modèle de développement dit « Durable » a été défini comme un processus de développement qui concilie l'écologie, l'économique, le social et établit un cercle vertueux entre ces trois pôles.

D'un concept économique (gestion des ressources naturelles non renouvelables afin de préserver l'état de croissance), il est devenu une notion qui agit socialement et qui donne lieu à des indicateurs et des politiques qui dépassent les aspects environnementaux et leurs préoccupations.

En 2002, la Ferme de Chosal s'est orientée résolument vers un projet de développement durable. **Cette dynamique engagée au niveau de l'établissement doit permettre de mieux valoriser les ressources et les potentiels des personnes handicapées, de mieux faire comprendre le droit à la différence, de promouvoir l'équité et la solidarité dans notre société.**

Ce développement se traduit par une recherche d'activités professionnelles adaptées et valorisantes pour les personnes handicapées, par des productions agricoles de qualités respectueuses de l'environnement, par une bonne gestion de notre patrimoine naturel, par une dynamique sociale exemplaire et valorisante pour l'ensemble des acteurs.

Concrètement, ces intentions doivent se traduire en action de terrain. Les engagements pour l'avenir doivent être consignés et précisés dans un agenda 21 local (ou programme pour le 21ème siècle). La Ferme de Chosal devra donc définir, pour l'avenir, son agenda 21.

Dans l'immédiat, **les projets de services, de secteurs ou de lieux de vie, veilleront à appliquer et à définir leur propre fonctionnement en fonction de ces prérogatives.**

L'établissement présentera et diffusera chaque année un bilan social, environnemental et économique et la démarche de progrès que l'établissement envisage pour l'exercice suivant.

#### I-14 - Repère éducatif :

##### **Quelques apports théoriques nous permettent de préciser un cadre éducatif de référence :**

Apprendre, c'est développer sa pensée au contact du monde environnant. Selon Piaget, l'origine de la pensée humaine ne naît pas de la simple sensation, elle n'est pas non plus un élément inné. Elle se construit progressivement lorsque l'individu entre en contact avec le monde.

Pour J. Piaget et A. Bandura (travaux sur le sentiment d'efficacité personnel), **le concept d'apprentissage se base sur l'observation et l'imitation.**

Pour Piaget, l'imitation correspond à un des moyens qu'à le jeune enfant pour apprendre et communiquer. Apprendre, parce que c'est en imitant les plus grands que l'enfant gravera les différentes conduites dans un contexte approprié.

Pour A. Bandura, l'opportunité de pouvoir observer un individu similaire à soi-même pour exécuter une activité donnée, constitue une source d'information importante influençant la perception d'auto-efficacité qui est la croyance d'un sujet qu'il est capable d'atteindre un certain objectif.

En matière d'apprentissage, le positionnement de l'établissement s'appuie sur l'idée que **la personne handicapée accueillie peut acquérir tout au long de sa vie professionnelle et sociale, des savoir-faire et de nouvelles compétences.**

Afin de développer de nouveaux acquis, l'établissement proposera diverses actions de formation ou favorisera les situations d'apprentissage.

Ces expériences d'apprentissage permettent de développer les capacités de la personne et de repenser ainsi l'organisation du travail à partir d'une gestion des ressources et potentiels de la personne.

En conséquence, lors des formations proposées ou lors des diverses situations d'apprentissage sur le terrain, le référent professionnel doit passer par la démonstration du geste pour favoriser l'apprentissage. L'apprenti observe, imite ou reproduit le geste démontré et expliqué.

Nous retrouvons à travers cette pratique, les techniques d'apprentissage décrits par J. Piaget et A. Bandura.

## **I-2 - Présentation de l'Association gestionnaire : L'EPANOÛ – AAPEI d'Annecy**

### I-21 - Les buts de l'Association :

L'Association a pour but, en liaison avec les unions départementales et régionales rattachées à l'UNION NATIONALE des ASSOCIATIONS de PARENTS et AMIS de PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES (U.N.A.P.E.I.), reconnue d'utilité publique :

1°- D'apporter, par tous moyens, aux personnes handicapées mentales sans distinction, aide, secours, assistance et protection afin de leur permettre de mener une existence la plus comparable à celle de leurs contemporains.

2°- De créer et gérer, dans l'intérêt des personnes accueillies, des services de soins, des établissements et services d'éducation, des structures de travail pouvant être intégrées au secteur économique, des foyers d'accueil, des équipements de loisirs, de vacances et de sports, des services de formation professionnelle initiale ou continue, des structures d'accompagnement et de soins tout au long de la vie, durant l'enfance et/ou l'adolescence, à l'âge adulte, puis à celui de la retraite.

3° - De défendre les intérêts moraux, matériels et financiers des personnes handicapées auprès des élus, des pouvoirs publics, des autorités de contrôles et autres administrations.

4° - D'informer régulièrement les élus, les autorités, les médias et organiser toute manifestation visant à faire connaître les problèmes liés à la prise en charge du déficit intellectuel.

5° - D'établir au plan local des liaisons avec les autres associations et établissements qui oeuvrent en faveur des personnes handicapées, de faciliter le développement d'une politique de réseau.

6° - De favoriser l'accueil et l'écoute des nouveaux parents, d'assurer la pleine participation des familles et des personnes handicapées mentales à la vie de l'Association à travers le développement des Conseils à la Vie Sociale.

Entre autres moyens d'action, l'Association :

- travaille à obtenir des pouvoirs publics, dans l'intérêt des personnes accueillies dans les établissements et services, les moyens nécessaires à la mise en place :

- ⇒ des traitements médicaux ou médico-psychologiques,
- ⇒ des rééducations,
- ⇒ de la formation professionnelle indispensable à leur épanouissement en vue de les rendre le plus aptes possible à mener une existence adaptée.

- adhère à tout groupement d'associations, à tout syndicat employeur de son choix qui permet une meilleure insertion de ses activités dans le tissu économique et social départemental, régional et national.
- développe ou participe à tous travaux de recherche concourant à une meilleure connaissance des handicaps et pathologies auxquels sont exposées les personnes handicapées et à une meilleure connaissance des pratiques professionnelles du secteur médico-social.

7°- L'Association ne poursuit aucun but lucratif. Ses ressources et résultats sont uniquement consacrés à la réalisation de ses projets. Elle pourra développer tous les moyens qui permettront de concourir à la réalisation de son objet social.

La particularité de l'AAPEI est d'être une association gestionnaire de parents (principalement) et d'amis de personnes handicapées mentales.

De ce fait, et tout naturellement, la participation des familles fait partie intégrante du projet d'accompagnement de la personne accueillie dans les établissements et services.

Mieux que quiconque, la famille connaît l'histoire de la personne handicapée mentale. À ce titre, au nom des réglementations et dans les limites des législations sur la protection des majeurs vulnérables, la famille est associée à la définition du projet de vie, global et individualisé de la personne accueillie. Elle est informée régulièrement des modifications apportées à celui-ci.

Pour autant, l'environnement familial (parents, fratrie) peut se manifester de manière très différente suivant les personnes accueillies et la forme de l'accueil.

Il ne peut donc y avoir, de la part de l'association et de ses salariés, d'attitude unique.

De ce fait et c'est un préalable, les salariés embauchés à l'EPANOU s'engagent à respecter cette dualité et à l'enrichir dans l'intérêt de la personne handicapée.

Les familles adhérentes à l'Association gestionnaire, bien que potentiellement employeurs, inscrivent leurs actions dans le même engagement.

#### I-22 - Le projet associatif :

Il peut être consulté sur simple demande au siège de l'association ou sur le serveur de la Ferme de Chosal (lecture seule) en référence serveur : I-14-PAG

## I-23 - L'organisation sur le terrain :

**Le siège social de L'A.A.P.E.I. " l'Epanou " est situé :  
8, Rue Louis Bréguet – 74600 SEYNOD.  
Tél : 04 50 69 30 75**

L'AAPEI d'Annecy est organisée en quatre complexes d'établissements :

- Le Complexe Enfants (IME, SESSAD, Structure multi-accueil),
- Le Complexe Adultes de Seynod (ESAT du Parmelan, Foyer d'hébergement de Seynod, Appartements de Soutien),
- Le Complexe de la Balme de Sillingy (Foyer de vie les « Roseaux », FAM les « Iris »),
- Le Complexe de Chosal (ESAT de la Ferme de Chosal, Foyer d'Hébergement, Appartements de soutien),
- et trois services annexes :
  - SATTHaV (section d'accueil transitoire pour travailleurs handicapés vieillissants)
  - SPTS (service de préparation, de transition et de suivi de personnes handicapées vieillissantes)
  - Service Vacances (Cap vers).

Les établissements de l'Association accueillent et accompagnent 500 personnes handicapées et s'appuient sur le travail de 350 collaborateurs.

### **I-3 – Aborder le handicap mental (nous reproduisons ici un écrit tiré du Projet associatif de l'AAPEI d'Annecy).**

Peut-on parler de déficience intellectuelle sans parler de l'intelligence ?

Qui veut parler du handicap mental ou de la déficience intellectuelle doit se poser cette question : Qu'est-ce que l'intelligence ?

Cette question est en effet le seul moyen de percevoir la situation de celui pour qui l'intelligence est altérée, ce qui ne signifie pas qu'il en est dépourvu. C'est aussi le point de départ d'une évaluation de celle-ci, démarche qui peut nous permettre de déterminer un potentiel et sa résultante en matière d'insertion scolaire, professionnelle et surtout sociale.

On peut dire que l'intelligence est l'ensemble des fonctions mentales mobilisées pour l'analyse, la compréhension et l'organisation du monde réel, sur le mode de la pensée chez l'être humain. L'intelligence, lorsqu'elle n'est pas altérée, est ainsi la capacité à comprendre et à intégrer à tout instant les concepts.

De manière plus concrète, l'intelligence est la capacité à saisir le réel et à s'y adapter.

Quelques items caractérisant l'intelligence :

- Réagir avec souplesse aux situations qui se présentent,
- Tirer profit des circonstances fortuites,
- Discerner le sens de messages ambigus ou contradictoires,
- Juger de l'importance relative de différents éléments d'une situation,
- Établir des distinctions entre les situations, malgré les similitudes qui les rapprochent,
- Synthétiser de nouveaux concepts à partir d'anciens concepts assemblés différemment.

On sait aujourd'hui que l'intelligence de l'homme s'est développée au cours de l'histoire des civilisations. Le développement du cerveau et de l'intelligence de l'homme a été rendu possible par de nombreuses adaptations successives de l'homme lui-même.

Le passage à une posture verticale progressive de l'homme, entre autre, et ses modifications morphologiques lui ont permis, au fil du temps, de développer et d'adapter des comportements nouveaux ainsi que des relations sociales élaborées.

Sans aller plus loin sur la notion d'intelligence et son évolution, nous pouvons admettre sans difficulté aujourd'hui que les altérations physiologiques de niveau central ou génétique chez l'être humain provoquent des dysfonctionnements importants. Ces dysfonctionnements empêchent apprentissages de base et socialisation correcte et cohérente et plongent la personne alors porteuse de handicap mental dans une situation de gêne sociale importante.

Le retard mental et les troubles envahissants du développement :



D'après l'OMS, le retard mental est un arrêt du développement ou un développement mental incomplet, qui se caractérise par une insuffisance des facultés au niveau global d'intelligence, notamment au niveau des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des performances sociales. C'est un ensemble d'insuffisances qui caractérise ensuite la situation de handicap.

Le terme de retard mental ne s'appliquera réellement qu'au moment de la scolarité. Avant, on utilisera plutôt l'expression : « retard du développement ».

Les causes du retard mental sont souvent mal connues, voire peu connues. Une étude de 1995 indique qu'environ :

- ✓ 30 % des cas sont attribués à des facteurs prénataux,
- ✓ 20 % des cas à des facteurs environnementaux (manque de stimulation),
- ✓ 15 % des cas à des facteurs périnataux (anoxie) ou post-nataux (maladie),
- ✓ 5 % des cas à des facteurs héréditaires,
- ✓ 30 % des cas demeurent de causes inconnues.

Quelle qu'en soit la cause, ces maladies, désordres ou aberrations génétiques provoquent le plus souvent une déficience mentale de sévérité variable, des troubles du langage, des troubles du comportement, des troubles praxiques (difficultés scolaires, relationnelles et déficit d'attention).

Ce sont autant de symptômes qui nécessitent des programmes éducatifs adaptés, des réponses sociales individualisées en termes d'éducation, de travail, d'hébergement.

Dans cette approche du retard mental, nous avons volontairement laissé de côté les Troubles Envahissants du Développement et l'Autisme.

Différentes classifications sont utilisées pour essayer de repérer les étiologies, de mieux connaître l'expression de ces troubles et les handicaps en résultant et d'apporter des réponses éducatives ou soignantes, en fonction de l'approche voulue par chacun.

Parmi ces classifications, sont utilisées en France, la CFTMEA (Classification Française des Troubles Mentaux de l'Enfant et de l'Adolescent) et la C.I.M. (Classification Internationale des Maladies). La première classe ces troubles dans les psychoses précoces, ce qui renvoie leur prise en charge plutôt vers une approche soignante. La seconde définit les troubles ainsi : « troubles caractérisés par des altérations qualitatives des interactions sociales réciproques et des modalités de communication, ainsi que par un répertoire d'intérêts et d'activités restreint, stéréotypé et répétitif », ce qui renvoie plutôt leur prise en charge dans une approche éducative.

Une chose est certaine : les symptômes caractérisant ces troubles, s'ils font débat quant aux réponses que l'on doit y apporter, mettent le sujet dans une situation de handicap très importante au même titre que les retards mentaux précédemment décrits.

Le handicap mental :

Depuis l'apparition de la C.I.H. (classification internationale des handicaps), les professionnels ont pris l'habitude de raisonner en termes de déficience, incapacité, désavantage ou handicap. Nous savons principalement que :

- La déficience renvoie à l'origine de la lésion ou du désordre,
- L'incapacité à sa traduction en termes d'action,
- Le désavantage caractérisant, lui, le handicap en ce qu'il situe les difficultés de la personne face à la normalité sociale.

En matière de handicap mental, et à partir d'instruments de mesure psychométrique, mais aussi d'un travail d'observation clinique permettant d'identifier d'éventuels troubles associés (en fait le plus fréquemment mis en évidence), l'incapacité va être mesurée et va nous renvoyer, à partir d'échelles statistiques, à des niveaux de handicaps divers.

Ainsi :

- Lorsque le QI est compris entre 50 et 70, on parlera de retard mental léger. Les personnes peuvent acquérir des aptitudes pratiques et la lecture, ainsi que des notions d'arithmétique grâce à une éducation spécialisée. Elles peuvent être conduites à un certain niveau d'insertion sociale.
- Lorsque le QI est compris entre 35 et 49, on parle de retard mental moyen. Ces personnes peuvent acquérir des notions simples de communication, des habitudes d'hygiène et de sécurité élémentaires, une habileté manuelle simple. Elles ne peuvent acquérir des notions d'arithmétique ou de lecture.
- Lorsque le QI est compris entre 20 et 34, on parle de retard mental sévère.
- En dessous de 20 de QI, les personnes sont susceptibles d'un certain apprentissage en ce qui concerne les membres supérieurs et inférieurs et la mastication.

Ces échelles, en tenant compte, bien sûr, de leurs aspects rigides, renvoient malgré tout à des niveaux de handicap (vécu en terme de limitation aux capacités d'actions) et permettent d'imaginer les modalités des réponses que peut apporter l'ensemble des

dispositifs mis en place par les politiques publiques, systèmes institutionnels, dispositifs d'intégration et d'insertion, dispositifs d'hébergements ou de maintien à domicile.

Pour prendre en charge le handicap mental : les réponses

Ces réponses sont multiples, face à l'apparition du retard mental ou des troubles envahissants du développement, en passant par l'installation du handicap ou son adaptation aux contraintes sociales, et ce jusqu'au vieillissement de la personne qui, abordant la grande dépendance, tendra de plus en plus vers la normalité des gens de son âge.

À tous ces stades, les réponses font partie de la prévention tertiaire en ce qu'elles ont pour objectif d'améliorer le fonctionnement ainsi que la qualité de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle pour :

- empêcher l'aggravation de la déficience,
- optimiser le développement des acquisitions par des méthodes pédagogiques adaptées,
- favoriser pour ceux que cela intéresse l'insertion professionnelle, gage d'une certaine autonomie, mais également d'un sentiment très positif d'appartenance au monde normal,
- limiter le développement des troubles associés, comme la dépression, par exemple.

Dans les réponses apportées, il faut prendre en compte les besoins évalués de la personne et les désirs qu'elle est capable d'exprimer. Il n'y a pas de bonnes réponses, il y a des réponses adaptées.

Les différents dispositifs doivent être utilisés pour les services qu'ils peuvent rendre en essayant d'adapter ceux-ci aux besoins des personnes.

Ainsi, les établissements et services d'une association ont pour mission de prendre en charge les déficiences présentées par la population qui leur est confiée, afin de réduire au maximum au moyen de techniques et de méthodes médicales, éducatives et sociales les incapacités que ces déficiences engendrent. Ils s'attachent ainsi à compenser du mieux possible, et avec l'aide d'autres acteurs, les handicaps sociaux qui en résultent : l'objectif étant de normaliser la place de la personne handicapée dans la société ainsi que d'encourager et de tendre vers la normalisation du regard de la société sur la personne handicapée.

Par ses fondements et ses valeurs, et en complément du cadre législatif, l'Association AAPEI est mue par une volonté d'éduquer les consciences personnelles des citoyens.

Elle a la volonté de faire à chacun ce qui n'entre pas dans le cadre habituel de son existence.

Il en est de même des dispositifs d'intégration, d'insertion ou d'accompagnement au domicile, chacun dans le cadre de ses moyens et des objectifs qui lui sont assignés.

En conclusion, il faut souligner que nous sommes souvent contraints de traiter sur papier de la réalité et de la complexité de la vie d'une personne handicapée, mais aussi de sa famille :

- il y a, derrière les grandes classifications, l'étiologie des handicaps. Celle-ci est très diverse. Elle renvoie à de vraies capacités ou de grandes détresses. En cela, elle mérite le temps de la réflexion quant aux réponses à apporter et la capacité parfois à adapter la lecture du texte aux besoins de la personne.
- derrière la grande majorité des personnes handicapées mentales, quel que soit leur âge, il y a des familles toujours présentes, dont la parole, mais aussi l'angoisse et parfois la détresse doivent être entendues, car ce sont elles, très souvent, qui assurent une présence continue tout au long de la vie.
- enfin, nous l'avons écrit, on ne peut dissocier intelligence et retard mental, éléments contraires des capacités d'adaptation et d'inadaptation du sujet.

Dans le travail de dossier qui est le nôtre, il faut essayer de percevoir les éléments complémentaires qui, associés à des capacités d'intelligence altérées, peuvent permettre à la personne handicapée mentale d'avancer le plus loin possible dans ses désirs et aspirations.

En dernier lieu, il faut cesser de considérer que la personne handicapée mentale peut fonctionner comme chacun de nous, des facultés intellectuelles normales en moins. C'est toute sa personne, toute sa manière d'être, tout son système relationnel qui la met en porte-à-faux le plus souvent dans ses relations aux autres. Ne pas comprendre cela, c'est attendre de la personne handicapée mentale des réponses qu'elle ne peut nous donner, c'est lui faire des procès à propos d'intentions qu'elle n'a le plus souvent pas.

C'est probablement la première forme de maltraitance à son égard.

## PROJET D'ÉTABLISSEMENT : CHAPITRE 2

### Chapitre II – Présentation de l'établissement « La Ferme de Chosal »

#### II-1 - Présentation du complexe de la Ferme de Chosal (ESAT et hébergements)

Le complexe de La Ferme de Chosal regroupe sous cette appellation, un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) de 56 places et des Hébergements (Foyer et Appartements de soutien) qui sont réservés aux travailleurs de l'ESAT (capacité totale de 29 places en hébergement).

#### II-11 - Historique et agrément du CROSMS (Comité Régional de l'Organisation Sanitaire et Médico-Sociale)

La Ferme de Chosal a été créée le premier avril 1980 par décision du conseil d'administration de l'AAPEI d'Annecy.

Cette structure a évolué et s'est développée dans un premier temps en annexe du CAT du PARMELAN.

L'extension de l'effectif à 30 places et l'ouverture en 1987 d'un foyer d'hébergement de 10 places sur le site, ont conduit le Conseil d'Administration à une demande d'autonomie.

Le CAT (ancienne dénomination des ESAT) de la Ferme de Chosal devient autonome du CAT du PARMELAN en 1990. La structure est alors directement gérée par le Conseil d'Administration de l'Association.

Dans les années 1990, la notion de Centre Rural de Chosal apparaît dans les textes fondateurs (1<sup>er</sup> projet d'établissement) pour désigner le CAT Agricole de La Ferme de Chosal et les projets d'hébergements proposés sur le site.

La notion de ruralité se défend alors par la situation géographique des équipements, par le caractère agricole des activités, par les relations professionnelles et par l'environnement sociologique du centre, par l'origine sociale de la majorité des travailleurs, par la motivation des personnels à travailler en milieu rural, par leurs compétences spécifiques.

Cette notion de Centre Rural s'appuie déjà sur le principe d'une vision globale de la prise en charge pour veiller à la cohérence du travail social entre les différentes structures dans l'intérêt de la personne accueillie.

1996 : Le Comité Régional de l'Organisation Sanitaire et Médico-Sociale (CROSMS) accepte le principe d'une extension des capacités d'accueil du CAT de la Ferme de Chosal à 47 places.

1997 : La capacité d'hébergement du Centre Rural est portée à 25 places suite à une demande d'extension de **15 places sous forme d'appartements de soutien**.

En 2001, la capacité du CAT est portée à 48 places.

En 2003, Accord du Conseil Général pour créer 2 places en régime « Foyer » en appartement de Soutien (projet tremplin pour faciliter les sorties du foyer vers le placement en Appartement de Soutien).

2003 : Nouveau projet d'extension de 6 places pour un projet innovant d'atelier « ferme pédagogique ». La capacité autorisée est portée à 54 places.

2004 : Passage à 17 places en appartements de soutien (+2 places accordées)

2004 : **Passage à 56 places au CAT** dans le cadre du Contrat d'Objectif et de Moyen signé entre la DDASS et l'Epanou

La capacité d'accueil au 1/10/2008 est, au niveau du complexe de :

- 56 places à l'ESAT de la Ferme de Chosal
- 12 places en régime Foyer
- 17 places en appartements de soutien

I-32 - Les dates marquantes de la construction du complexe de La Ferme de Chosal

1980, début de l'aventure, mise en place du projet agricole.

1987, construction du foyer qui comprend 10 chambres et une salle de repas et cuisine pour l'accueil en journée.

En 1990, construction d'un hangar agricole (stockage, préparation, vente des légumes).

En 1992/93, réhabilitation du vieux corps de ferme (administration, atelier de sous-traitance, vestiaires, sanitaires) et d'une maison d'habitation annexe.

1994, création d'une offre d'hébergement en appartement de soutien (sur site et au centre bourg de Cruseilles)

1996, extension du bâtiment du foyer et création d'espaces communs supplémentaires (cuisine, salle de repas, sanitaires, ...)

2002, conceptualisation d'une stratégie de développement durable en lien avec le projet d'établissement

2004, création d'équipement pour la ferme pédagogique (serre pédagogique, asinerie,...)

2008, programme d'aménagement des combles du bâtiment principal de l'ESAT de la Ferme de Chosal (infirmerie, salle de repos, salle pédagogique et d'animation, sanitaires et passerelle favorisant l'accès aux personnes à mobilité réduite,...).

## II-12 - Vocation générale des ESAT et du dispositif des hébergements

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a confirmé la mission médico-sociale des ESAT. Ces établissements assurent un soutien médico-social et éducatif et offrent des activités à caractère professionnel à des personnes handicapées ayant une capacité réduite de travail.

Les droits des travailleurs handicapés des ESAT sont consolidés et étendus par la loi du 11 février 2005 et les décrets des 16 juin, 23 décembre 2006 et 14 mai 2007.

Sa base réglementaire dans sa dimension sociale, économique, financière est définie par la circulaire 3B du 1<sup>er</sup> août 2008.

Dans le dispositif Français de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, les ESAT sont destinés, dans le cadre de conditions de travail aménagées, à accueillir les personnes les plus lourdement handicapées parmi celles susceptibles d'exercer des activités à caractère professionnel.

A travers ces activités associées à un accompagnement médico-social, les ESAT sont un vecteur d'insertion sociale des personnes handicapées dont les capacités ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, d'intégrer un milieu de travail ordinaire ou moins protégé.

S'inscrivant à la fois dans le champ social et dans celui de l'économie de marché, les ESAT ont un statut à part parmi les institutions sociales. Ils sont soumis à la fois à un impératif de productivité nécessaire à l'équilibre de leur activité commerciale et à une prise en charge des besoins médico-sociaux des personnes accueillies.

La loi et ses textes d'application précisent cette double vocation de l'ESAT et parlent d'activité de Soutien qui conditionnent l'exercice de l'activité à caractère professionnel (et qui sont rémunérés au même titre et dans les mêmes conditions que l'activité de production elle-même ; formation professionnelle, démarche de valorisation des compétences, soutien qui conditionnent le bon exercice de l'activité professionnelle.

Les autres activités à caractère « récréatif » ne sont pas rémunérées et doivent être organisées si besoin, en dehors du temps de travail. Au 1/10/2008, la base légale du temps de travail pour les travailleurs handicapés est de 35h par semaine.

## II-13 - Rappel réglementaire

Créés par le décret du 2 septembre 1954, les centres d'aide par le travail ont été définis dans un premier temps par la loi du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées. La vocation des centres d'aide par le travail a été précisée ensuite par la circulaire 60 AS du 8/12/1978.

C'est la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et ses décrets d'application qui renforce les droits des usagers en institution.

Le statut d'utilisateur d'une structure médico-sociale pour les travailleurs et leur rattachement au code des familles et de l'action sociale et non au code du travail, leur garantissent un statut « protégé » dans le monde du travail.

En conséquence, **la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances**, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et les décrets d'application du 16 juin 2006 (sur le fonctionnement des ESAT) et le décret du 23 décembre 2006 (sur le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail) proposent globalement un statut rénové aux personnes handicapées accueillies en ESAT.

A noter que la vocation actuelle des ESAT et leur fondement sont dorénavant précisés par la circulaire 3B (qui remplace la circulaire 60 AS).

Le projet d'établissement s'appuie sur cette nouvelle approche réglementaire et détaille l'organisation du quotidien à partir de ces éléments.

## **II-2 - Projet d'établissement, valeurs, méthode et stratégie autour du travail social à la Ferme de Chosal**

### II-21 - Les valeurs qui nous animent

Fondements éthiques et théoriques du travail social à La Ferme de Chosal et droits fondamentaux des personnes accueillies

Il est fondamental, avant de développer plus en amont, le projet d'établissement, d'affirmer que quels que soient les problèmes posés et les difficultés des personnes accueillies, les besoins constatés et les réponses proposées, le bénéficiaire doit, en toute circonstance, jouir de tout le respect et des droits que lui confère son statut, notamment celui d'être reconnu comme une personne à part entière.



## II-211- Un dispositif centré sur la personne

Le projet d'établissement constitue notre engagement à veiller, tout au long des prises en charge, à ce que chacun ait bien le bénéfice, dans son quotidien, de ses Droits inaliénables conformément aux dispositions de la Loi 02.2002 et de ses textes d'application qui mettent l'accent sur les droits fondamentaux des usagers à la dignité, à l'intégrité, à l'intimité, à la sécurité.

L'autre cadre de référence est la loi 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 et ses décrets d'application relatifs aux établissements et services d'aide par le travail.

Quelles que soient les difficultés rencontrées par le bénéficiaire, celui-ci est indivisible et notre prise en charge tant éducative, pédagogique que thérapeutique est globale.

En conséquence, nous ne proposons qu'un seul et même projet d'établissement pour l'ESAT et les hébergements de La Ferme de Chosal.

Ce document unique tient néanmoins compte des logiques de chaque entité. Il mettra en exergue, dès que nécessaire, les spécificités des établissements et services de La Ferme de Chosal (voir les projets de secteurs, de services et de lieux de vie). Cette organisation nous permettra, sans les réduire, de relier ces logiques entre elles, de les articuler les unes aux autres dans un ensemble cohérent.

La coordination des acteurs et professionnels intervenant autour de l'utilisateur, notamment ceux de l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et ceux rattachés aux hébergements de la Ferme de Chosal, est donc une nécessité absolue.

Le référent professionnel (moniteur et éducateur) est le garant de la mise en œuvre des projets de prise en charge et de cette cohérence dans les actions qui est recherchée.

## II-212- L'utilisateur, acteur de son projet

Nous développerons plus loin l'aspect individualisé de la prise en charge proposée conformément aux prescriptions de la Loi 02-2002 et aux référentiels actuels de bonnes pratiques. Mais pour que le projet individualisé d'accompagnement ait un sens, il est indispensable que la notion d'acteur du projet, mais aussi de son propre devenir, soit acquise et reconnue de tous.

Il nous appartiendra donc de faire apparaître ce sens des responsabilités chez l'utilisateur (aspect identitaire), quels que soient son âge et ses difficultés.

Outre la prise en compte de ses désirs, de ses choix, c'est l'idée même de leur élaboration à partir d'une véritable écoute qu'il conviendra d'impulser au niveau de nos pratiques professionnelles.

## II-213- Participer à une œuvre commune (le lien au travail) et l'utilisateur citoyen

Le travail dans notre dispositif, comme dans la société, est une valeur centrale. L'articulation : Travail, Statut et Citoyenneté doit permettre aux personnes accueillies de dire « Je » (je suis, j'existe, ...), de participer (être un véritable acteur), d'être reconnues pour les services rendus et l'activité réalisée (lien social) et de participer à la construction d'un monde commun, à la vie de la cité.

Dans une perspective d'insertion sociale par le travail, la notion de citoyenneté est incontournable. Le micro-système de vie que nous proposons, au sein de la collectivité, doit être un champ de découverte et d'expérimentation de cette valeur.

Outre la connaissance des règles sociales qui nous régissent, il est important de favoriser les débats, les échanges et les mises en acte.

L'encadrement se donnera les moyens d'expliquer les règles de vie en collectivité et les enjeux afin que la personne concernée puisse s'approprier cette notion.

Le fonctionnement intra-muros doit être une illustration des comportements citoyen. Les relations, les échanges, le respect, l'autorité, la tolérance doivent répondre à des règles de fonctionnement claires, et favorisant l'expression de tous.

II-214 - Un dispositif orienté vers la reconnaissance des potentiels et le développement de l'autonomie dans une perspective d'intégration

En inscrivant l'utilisateur au Centre du dispositif, celui-ci est considéré non seulement comme acteur de son propre projet mais comme un individu à part entière dont il convient de favoriser le développement dans ses aspects physiques, intellectuels, familiaux et sociaux.

L'approche globale, que nous privilégions, commande de ne pas appréhender la situation de la personne accueillie en dehors de son environnement social ou familial. Pour aider la personne « en difficulté » à structurer son état psychique, les intervenants doivent faciliter l'émergence de sa parole par une écoute adaptée, une empathie et une compréhension des problématiques rencontrées, perçues et exprimées.

Par delà les difficultés ou les carences qui caractérisent les publics accueillis, **un accent particulier est mis sur leur potentiel que l'institution se charge de révéler et de développer**. Ceci dans le cadre d'une approche positive et par des leviers d'action pédagogique, thérapeutique et éducatifs, valorisants et appropriés.

II-215 - Aider et accompagner la personne dans son cheminement vers l'autonomie

De l'enfance à l'âge adulte, l'idée du cheminement s'impose, tant la vie de tout être se confond avec le chemin qu'il emprunte et que celui-ci peut être semé d'obstacles, passagers ou durables.

Notre mission est bien d'accompagner ce parcours, d'aider à sa réalisation, en veillant à ce qu'il demeure le plus individualisé possible.

L'objectif à atteindre, en l'occurrence, passe par la réalisation de soi, mais vise surtout à l'accession à une autonomie de vie. La Loi 02.2002 le précise expressément, lorsqu'elle stipule que l'utilisateur doit bénéficier d'une prise en charge et d'un accompagnement de qualité, respectueux de son âge et tendant à développer son autonomie.

Il est important que l'utilisateur se sente en confiance pour engager ce parcours, pour y consacrer tous les efforts nécessaires, et pour cela, il doit être sûr de trouver, le moment venu, une aide et un soutien bienveillant des personnels qui l'entourent.

Cet accompagnement doit avoir la forme d'une démarche partagée entre les divers professionnels, en fonction de leurs champs de compétence. Mais pour l'utilisateur, il doit être une certitude porteuse de confiance en l'autre et en l'avenir.

II-216 - Former, éduquer, et préparer à l'insertion sociale et professionnelle :

Outre la prise en compte de ses difficultés particulières, l'utilisateur bénéficiera d'un accompagnement adapté et individualisé dans les actes de la vie quotidienne, les démarches administratives, les démarches de soins et éventuellement dans sa formation et sa vie professionnelle.

L'ensemble du fonctionnement de notre institution est pensé pour veiller constamment à la complémentarité et à la cohérence des actions conduites et des prestations fournies.

L'objectif prioritaire est toujours de favoriser l'insertion sociale et professionnelle, de l'expérimenter si possible dans le milieu naturel, en lien avec les objectifs et les moyens du projet individualisé d'accompagnement.

## II-22 - Principes d'intervention (aspects méthodologiques)

A l'ESAT et aux hébergements de la Ferme de Chosal, le projet d'établissement est orienté vers le développement de l'autonomie et des compétences dans une perspective d'intégration.

L'activité de l'ESAT et des hébergements s'attachera à valoriser le rôle social que la personne peut avoir dans et en dehors de l'institution.

La procédure méthodologique mise en place s'appuie sur **une démarche qui se construit par étape**

La première étape consiste à repérer les potentiels et qualités « ressources » qui existent en toute personne (nous utiliserons différents outils à cet effet : le Modèle d'Accompagnement Personnalisé, Outil d'évaluation des capacités professionnelles, ...).

La deuxième étape consiste à proposer des rôles sociaux valorisants\*. Ce principe qui consiste aussi à mettre en avant les qualités et les ressources qui existent chez toutes personnes fait le pari que la société peut changer son regard sur ces personnes en

fonction de la qualité du travail réalisé ou par exemple, en fonction de l'intérêt des services rendus à la population.

Cette deuxième étape doit nous permettre sur le terrain de proposer aux résidants ou travailleurs des activités socio-éducatives ou professionnelles valorisantes et qui ont une image dynamique et pertinente dans un environnement qui dépasse celui de l'institution.

\*théorie de la Valorisation du Rôle Social -VRS- défini par Wolffensberger.

Pour réussir ce pari, la Ferme de Chosal s'appuiera sur une stratégie innovante de développement basée sur le concept de développement durable. Ce concept concilie l'économique, le social et la protection et la valorisation de l'environnement, en créant un cercle vertueux entre ces trois composantes.

Ce concept de stratégie de développement est explicité dans le cadre d'un travail universitaire sous le titre « Développement Durable et stratégie de développement de la Ferme de Chosal » disponible au secrétariat de la Ferme de Chosal.

La dernière étape est celle de l'évaluation et de la vérification que les objectifs sont bien atteints. En cas de difficultés, nous réadapterons les projets pour rechercher une solution adaptée.

## II-23 – Représentation graphique du processus méthodologique

voir sur serveur processus n° PS 1 – 2002 – méthodologie autour du travail social

## **II-3 - Organisation générale du travail à La Ferme de Chosal**

### II-31 - Caractéristiques du travail à la Ferme de Chosal

Le premier élément qui vient à l'esprit pour caractériser le travail à la ferme, c'est **le contact permanent avec le vivant**. Que l'adulte handicapé en soit conscient ou pas, il va devoir constamment favoriser la vie, la protéger par des soins attentifs.

Pour qu'une plante ou un animal arrive à se développer, il faut l'entourer ! Cette confrontation au réel, à la vie est un formidable facteur de développement et de responsabilisation. Favoriser la vie, c'est favoriser en soi-même les germes de la vie.

Le deuxième élément, c'est **la saisonnalité**. Le travail est fortement marqué par le rythme des saisons, la météorologie. On peut diviser l'année en deux : une période de forte activité de mars à octobre puis une autre plus apaisée de novembre à février. Cette mauvaise saison devient alors à sa façon une belle saison. Le travail est plus doux, c'est aussi le temps de la formation professionnelle et des soutiens, le temps dédié à l'entretien du matériel et des structures.

Grâce à ces rythmes naturels forts, la notion de temps devient vraiment palpable et aide l'adulte à se repérer.

Le troisième élément majeur, c'est **la diversité**. Elle est difficile à caractériser tellement il y a de richesse dans cette diversité.

Diversité des tâches, des postes, des circonstances, de l'époque.

Diversité accentuée par la mobilité d'une équipe à l'autre. Il est plutôt rare qu'un travailleur dans une journée ne fasse qu'une tâche au même endroit. Le fonctionnement favorise l'éveil, l'adaptabilité.

En dehors de l'aspect purement technique : travaux de sol, semis, mise en place, suivis culturaux. Il faut aussi honorer des commandes, donc récolter, conditionner, livrer. On doit aussi servir des clients de détail.

Naturellement, à ce stade se noue à travers la mise en marché, le lien avec le tissu économique. Le travailleur voit son produit : sa fleur, son légume vendu.

C'est la valorisation directe et concrète de son travail.

## II-32 - Les profils « métiers » et comportements demandés en lien avec l'activité agricole de l'ESAT :

L'organisation du travail en petit groupe, la configuration du parcellaire ou des structures de production de la propriété, le travail en autonomie sur certains chantiers (parcelles à l'extérieur de la ferme), **induisent des activités « éclatées » sur le territoire**. Le contrôle des moniteurs ne peut donc pas être permanent. Cet état de fait nécessite une certaine forme de responsabilisation.

L'activité agricole est aussi dangereuse du fait de la forte mécanisation (engins agricoles). En conséquence, les personnes qui se mettraient en danger (volontairement ou involontairement), ou qui mettraient en danger les autres, ne pourront pas trouver à la Ferme de Chosal une organisation et un projet professionnel adaptés à leurs besoins d'accompagnements.

Les aspects champêtre et bucolique de la ferme ne peuvent pas être mis en avant lors d'une première approche. La réalité du travail en extérieur et du travail physique prend rapidement le dessus pour décrire l'offre « métier » et les profils en adéquation pour ne pas créer des situations de sur-handicap.

Il faut être capable de :

- travailler en petit groupe et en autonomie relative (sans contrôle permanent du moniteur),...
- supporter les variations climatiques,
- aimer le travail physique,
- aimer les changements de tâches, d'équipes, les déplacements professionnels.

II-33 - Les domaines d'activités (Voir aussi au CH VII, les projets de secteur et de services qui précisent les fonctionnements et l'organisation détaillée de l'activité de ces secteurs) :

II-331 - Le secteur de la production agricole

- **Le maraîchage** : Historiquement, le maraîchage est la première production de la ferme. Initialement, cette production était orientée vers une agriculture de filière et une commercialisation vers le marché de gros et demi-gros.

La référence technique au système de production dominant était, dans le projet de départ un véritable choix politique pour ne pas marginaliser l'ensemble des acteurs de l'ESAT.

Très rapidement les difficultés du marché ont orienté la commercialisation vers les marchés des collectivités (écoles, maisons de retraite, restaurants, petits hypermarchés...).

Cette production a toujours socialement et humainement était très importante et structurante pour l'activité globale de l'ESAT. Cette production est importante pour le travail qu'elle procure : l'activité est répartie sur l'ensemble de l'année, pour son image : elle structure fortement le paysage et l'environnement de la ferme, pour son identité : elle tisse le lien social entre l'ensemble des autres activités et travailleurs de la ferme. Elle renforce le sentiment d'appartenance à un groupe socio-économique.

Paniers de légumes (à rédiger)

- **L'horticulture** : La production florale est souvent perçue comme le deuxième pilier commercial de la ferme. Cette production a démarré en 1990 pour diversifier le portefeuille d'activités.

Cette activité est plus " saisonnalisée ". Chaque année au printemps (avril, mai, juin) elle concentre les énergies et la main d'œuvre de la ferme. Elle procure, dès février dans des serres chauffées, du travail alors que les activités à l'extérieur sont plutôt au ralenti. La commercialisation auprès des particuliers en libre-service, dans les serres en période de production, a beaucoup de succès.

- **La production de phragmites** : Depuis 9 ans, l'ESAT produit des plants de phragmites (roseaux) qui sont installés dans des stations d'épuration qui traitent les eaux usées par des systèmes de filtres plantés de roseaux. Ces procédés sont innovants, écologiques et économiquement rentables pour les maîtres d'ouvrages. Le marché est en plein développement et nous produisons aujourd'hui près de 100 000 roseaux par an. Ce nouveau secteur d'activité nous procure aussi du travail sur site sur les chantiers de plantation.

## II-332 - Les nouveaux services en milieu rural :

La Ferme de Chosal réalise aussi, pour un certain nombre de clients ou opérateurs extérieurs, des activités de prestations de services.

- **L'activité d'entretien des jardins** et espaces verts a été créée en 1994. Aujourd'hui deux équipes réalisent des travaux diversifiés de tonte, taille entretien de jardin. Les services peuvent s'adresser indifféremment à tous types de clients. Dès le départ, l'activité s'est tournée vers les particuliers, propriétaires néo-ruraux de maison ou de villa en zone péri-urbaine. Cette activité, de par son organisation sur l'extérieur et l'image valorisante et attractive pour les travailleurs de l'ESAT, est porteuse d'un important potentiel en matière d'insertion et d'intégration socio-professionnelle. Elle requiert de l'encadrement, des compétences sociales, techniques, commerciales, d'organisation et de gestion qui nécessitent un bon niveau professionnel en compétences techniques et une perception fine des besoins au niveau de ce secteur d'activité.

- **L'atelier de services et de conditionnement**, propose ses services d'assemblage et de conditionnement aux entreprises. Aujourd'hui, l'expérience et l'organisation de l'atelier répondent avec succès aux exigences des entreprises. Dans un contexte pas toujours favorable (éloignement des marchés, capacité de production limitée, image moins attractive pour les travailleurs), l'activité de l'atelier de service et de conditionnement est aujourd'hui indissociable des trois premières activités. La dimension sociale est centrale et l'activité de l'atelier est très complémentaire des autres activités de la ferme. Les effectifs peuvent être renforcés en fonction des intempéries, des petits problèmes de santé, des difficultés psychologiques passagères,... Cette fonction d'accueil temporaire est assurée dans le cadre des projets individualisés et des accompagnements personnalisés.

- **L'activité ferme pédagogique** : Une autre activité importante de diversification est regroupée sous le vocable de " Ferme pédagogique ".

D'une façon générale, la ferme pédagogique est un lieu privilégié pour l'éducation à l'environnement, la découverte du milieu rural à travers son patrimoine bâti, son patrimoine naturel, la connaissance du métier d'agriculteur avec son savoir-faire, ses actions sur l'élaboration des paysages de nos campagnes, sa vie quotidienne.

En se familiarisant avec le monde animal et végétal, le public observe, questionne, expérimente, apprend à réguler son comportement pour mieux respecter le vivant. En prenant des responsabilités, il fait l'apprentissage de la citoyenneté.

La diversité des demandes laisse apparaître un fort potentiel " clients " car de nombreuses personnes recherchent un lien social et culturel avec des prestations de « pleine nature ».

## II-333 - L'offre d'hébergement

Les activités d'hébergement : A noter que l'offre d'hébergement est réservée aux travailleurs de l'ESAT.

La mission « Hébergement » est assurée par le Foyer et les appartements de soutien. Le Foyer est ouvert semaines et week-ends, hors période de congés des travailleurs. Il se veut être un lieu de repos après le travail.

Sa première fonction est de proposer un logement au plus près du travail pour supprimer les fatigues liées aux transports.

L'approche éducative relève d'un accompagnement et d'une volonté " d'inclusion " de la personne handicapée dans la vie de la cité.

L'éducateur propose un rythme collectif au groupe (faire les courses, le repas, s'entendre sur des choix de vie ,...) et des sorties dans la cité pour favoriser les échanges et le contact avec l'ensemble de la population.

Les appartements de soutien sont réservés à des personnes de bonne autonomie. Elles peuvent partager un appartement pour deux ou trois personnes et limiter ainsi les coûts du quotidien. En appartement de soutien, l'offre de services consiste à maintenir les acquis dans les gestes quotidiens. Le système permet aussi de participer collectivement aux efforts d'entretien et de gestion du lieu de vie. (voir aussi CH VI pour les précisions sur l'accompagnement éducatif et le CH VII sur les projets de lieu de vie du Foyer et des appartements)

## II-334 – Activités sociales et éducatives

Les activités sociales et éducatives reposent aussi sur la politique de l'ESAT et des Hébergements qui a pour objet " d'aider les personnes accueillies à mieux vivre leur quotidien " : Activités de soutien, formations professionnelles, projets personnalisés, santé et soins (voir développement au CH V).

## **II- 4 - Plan d'accès et contact**

Le plan d'accès est disponible sur le serveur en référence serveur : 4-4-plan d'accès et en annexe 5 du Projet d'établissement

Votre contact pour une première information : Laurence Thomasson

T : 04/50/44/12/82

Fax : 04/50/44/08/52

Mail : [secretariat@fermedechosal.org](mailto:secretariat@fermedechosal.org)



## **II-5- L'information sur Internet**

Le plan d'accès et différentes informations sur l'actualité de la Ferme de Chosal sont aussi disponibles sur le site web : [www.fermedechosal.org](http://www.fermedechosal.org)

Possibilité de télécharger le livret d'accueil de la Ferme de Chosal.

Nous vous invitons aussi à consulter sur le site le blog des travailleurs et résidants qui vous permettra de découvrir des photos du quotidien, saisies par les résidants et travailleurs ou par les éducateurs et moniteurs : <http://ferme2chosal.skyrock.com>

## PROJET D'ÉTABLISSEMENT : CHAPITRE 3

### Chapitre III - Les travailleurs et résidants de la Ferme de Chosal (origine et accueil)

#### III-1 – Connaissance de la population accueillie fin 2008

##### III-11 – Qui peut bénéficier d'une place en ESAT ?

Rappel du cadre légal :

La loi 2005-102 du 11 février 2005 a confirmé la mission médico-sociale des ESAT. Les ESAT sont chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux

personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou

durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, et de

mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des

acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'auto-

nomie et d'implication dans la vie sociale (art. L.344-2 et L.344-2-1 du code de l'action sociale et des familles).

L'article R. 243-1 du CASF issu du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 consacre le principe selon

lequel la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) oriente vers

les ESAT des personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante et justifie l'admission en ESAT.

Concernant l'orientation vers les ESAT de personnes handicapées ayant une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale.

L'orientation vers les ESAT peut être envisagée lorsque le besoin de soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail. L'orientation de personnes ayant cette capacité de travail doit rester exceptionnelle au regard des critères susvisés et doit être expressément motivée par la CDAPH.

A cet égard, il faut veiller à ce que les ESAT restent largement ouverts à tout type de handicap et proposent des activités accessibles aux personnes ayant, au moment de leur admission ou après plusieurs années d'activité en raison de leur avancée en âge, une capacité très réduite de travail.

### III - 12 – L'orientation et le schéma départemental en faveur des adultes en situation de handicap :

Le projet d'établissement s'inscrit pleinement dans les orientations du schéma départemental 2007/2012 en faveur des personnes en situation de handicap. L'établissement reprendra à son compte certaines préconisations du schéma qui seront en cohérence avec les moyens alloués, les réalités du site et les caractéristiques des différentes activités professionnelles ou médico-sociales de l'établissement.

Nous privilégierons chaque fois que possible :

- La notion de bassin de vie (origine géographique des usagers)
- La complémentarité de l'offre d'activité de l'établissement avec celles des ESAT du département (liberté de choix professionnel).
- La complémentarité de l'offre de l'hébergement de l'établissement (offre en milieu rural ou en Centre bourg rural) avec celle des milieux plus citadins.
- La diversité et l'adaptation des modes d'accueil, l'accès à la citoyenneté, la socialisation, la qualité de vie,...
- L'amélioration des conditions d'emploi et de formation professionnelle, les détachements en milieux ordinaires,..
- L'adaptation des réponses autour de la santé, du vieillissement, des soutiens médico-sociaux dans le cadre de l'individualisation de l'accompagnement.

### III - 13 – Handicap mental, troubles du comportement, épilepsie : Typologie des Handicaps à la Ferme de Chosal.

III- 131 - Les derniers agréments d'autorisation d'activité font référence à l'accueil d'une population « déficiente mentale moyenne ».

Tableau d'efficacité intellectuelle actuel à la Ferme de Chosal :

<b>DEGRÉ DEFICIENCE INTELLECTUELLE</b>	
<b>CHOSAL</b>	
<b>Code</b>	<b>Qté</b>
<b>Retard mental profond</b>	<b>3</b>
<b>Retard mental moyen</b>	<b>20</b>
<b>Retard mental léger</b>	<b>32</b>
<b>Total</b>	<b>56</b>

Dans la réalité, cette déficience intellectuelle est depuis de nombreuses années souvent associée à des troubles du comportement et/ou différentes pathologies.

III – 132 - Pathologie et Origine de la déficience ou du handicap mental.

Les origines du handicap mental peuvent être diverses :

- A la conception : maladies génétiques, aberrations chromosomiques, incompatibilité sanguine... X Fragile, Trisomie 21...
- Pendant la grossesse : radiation ionisante, virus, médicaments, alcool...
- A la naissance : souffrance cérébrale du nouveau-né, prématurité...
- Après la naissance : maladies infectieuses, virales ou métaboliques, intoxications, traumatismes crâniens, accidents du travail ou de la route, asphyxies...

D'autres pathologies comme l'autisme, les psychoses infantiles et autres psychoses peuvent être aussi en lien avec un retard mental.

Tableau des pathologies et origine des déficiences

<b>PATHOLOGIES ET ORIGINES DES DÉFICIENCES</b>		
		<b>ESAT CHOSAL</b>
0	Autres ou inconnues	28
1	Autisme	0
2	Psychoses infantiles	13
3	Autres psychoses	2
4	Trisomies et autres aberrations chromosomiques	5
5	Accidents périnataux	5
6	Traumas crâniens et lésions cérébrales acquises(en dehors de la période périnatale)	2
7	Pathologie génétique connue autre qu'aberration chromosomique	1

TOTAL		56
-------	--	----

### Les troubles associés

Les personnes accueillies ont besoin d'un accompagnement spécifique et bien défini car s'associent bien souvent à la déficience, d'autres troubles qu'il est possible de répertorier.

En effet, à la ferme de Chosal certaines personnes présentent :

- Des troubles de la personnalité qui peuvent se traduire par des troubles du comportement, des troubles relationnels.
- Des troubles psychiatriques.
- Des troubles instrumentaux qui se définissent par des troubles du langage, des troubles visuels, des déficiences motrices...
- Des troubles somatiques qui sont des déficiences viscérales, métaboliques, nutritionnelles.
- Des troubles liés au vieillissement.
- De l'épilepsie.

Tableau des troubles associés :

TROUBLES ASSOCIES ESAT CHOSAL			
	Personnalité	Instrumentaux	Somatiques
Troubles du comportement	11		
Troubles relationnels	18		
Troubles psychiatriques	9		
Troubles de la conscience	2		
Epilepsie	9		
Troubles de la vision		2	
Troubles du langage		11	
Troubles de l'audition		2	
Déficiences motrices		3	1
Plurihandicap	7	2	
Déficiences métaboliques viscérales et nutritionnelles			9
Troubles du vieillissement			7

### **III - 2 - Les limites institutionnelles en matière de profil et de comportement à risques**

La structure particulière de l'activité agricole qui s'exerce par définition en milieu ouvert, nous impose des conditions de non admission.

**Ces conditions sont avant tout des mesures de sécurité** pour le candidat et ses futurs collègues de travail :

- Inadaptation au travail physique en plein air : contre-indication médicale, allergie forte, asthme,...
- Inadaptation au milieu ouvert : pas de repère spatio-temporel, tendance à la fugue...
- Risque de non-respect de l'intégrité de la personne ; mise en danger du candidat (épilepsie lourde, aucune conscience des dangers du milieu, maladie mentale non stabilisée... ) ou mise en danger des autres.
- Non acceptation ou non-respect du règlement de fonctionnement (et en particulier de consignes de sécurité)

### **III - 3 – Modalités d'entrée (orientation et admission)**

#### III-31 – Le rôle et le fonctionnement de la Commission Départementale pour l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

L'Orientation en ESAT et aux Hébergements de la Ferme de Chosal est le fait de la CDAPH qui se prononce sur la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sur l'orientation professionnelle et sur une éventuelle demande de placement en hébergement.

Vous pouvez être aidé dans vos démarches par des techniciens de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de la Haute-Savoie (contact téléphonique) ou par des travailleurs sociaux (Assistante sociale et éducateurs des services du conseil général ou des institutions d'origine).

L'orientation en ESAT peut prévoir une période d'essai (avec possibilité de prolongation à la demande du directeur). Période d'essai qui sera organisée par l'établissement en cas de place disponible. Cette période est rémunérée.

Au niveau des Hébergements, c'est le règlement de fonctionnement des différents lieux de vie qui fixe la durée et les modalités de la période d'essai (l'hébergement est réservé aux travailleurs de l'ESAT)

En cas de place dans l'établissement, l'admission est prononcée par le directeur de l'établissement qui informe la CDAPH, le Conseil Général, le DDASS et les différents services d'allocations de cette entrée (avis d'entrée).

Par la suite, les renouvellements d'orientation et de placement (en Foyer ou en appartement de soutien) sont prononcés par la CDAPH en fonction de l'avis de l'établissement (rapport de comportement)

### III -32 - La liste d'attente

L'établissement gère **une liste des avis d'orientation** au fil des notifications de la CDAPH. C'est la personne concernée par la notification qui prend contact avec l'établissement pour un premier rendez-vous.

La première visite a pour objectif de présenter et de visiter la Ferme et d'échanger sur le projet professionnel ou d'hébergement.

**La liste d'attente est constituée après la visite de premier contact** et après confirmation par écrit de la demande de place par la personne concernée (2 ou 3 lignes manuscrites sur papier libre). Cette organisation permet de déterminer réellement les demandes effectives de place et de prévoir au mieux les entrées possibles.

Une personne en première position sur la liste d'attente ne sera pas nécessairement la première à obtenir une place (en cas de place disponible) car il faut conjuguer demande de place, demande de place en Foyer d'hébergement et demande de place en appartement. Les combinaisons sont multiples et dépendent de l'équilibre budgétaire et des autorisations d'activités accordées par les services du Conseil Général ou de l'Etat.

En cas de notification d'orientation en ESAT par la CDAPH, vous devez donc prendre contact avec l'établissement qui organisera un premier rendez-vous d'entrée (voir procédure N°P2 – 04-2006).

Ce rendez-vous est proposé par le directeur de l'établissement ou son représentant.

Une première présentation du projet d'établissement et une visite de terrain, sont organisées.

### III - 33 – Vos premiers contacts (stage et jour J)

#### III - 331 - Stage préparatoire

A réception de cette confirmation par écrit de la demande de place, la personne est alors inscrite sur la liste d'attente.

Un stage d'observation et de découverte peut-être envisagé pour faciliter le choix de la personne (Convention entre établissement, Evaluation en Milieu de Travail pour les personnes inscrites en l'Agence pour l'emploi)

Des stages de confirmation d'orientation peuvent aussi être envisagés lorsqu'une situation particulière le demande (par exemple, maintien du contact professionnel à la demande de la personne ou de l'institution d'origine en attente de place pour lutter contre le découragement et la perte de motivation).

### III- 332 –l'accueil dans l'établissement

**La réunion d'accueil :** Quand l'admission est prononcée, le directeur propose dans le mois qui suit une réunion d'accueil et d'entrée qui a un double objectif :

- Remettre l'ensemble des pièces obligatoires pour favoriser le bon accueil et la mise en place du dossier administratif (livret d'accueil et autres documents en lien avec la loi du 2 janvier 2002). Il s'agit entre autre, de signer rapidement les différents contrats de soutien et d'aide par le travail (nécessaire au versement de la rémunération) et d'initier la préparation des contrats de séjour.

- Présenter le fonctionnement de l'établissement au quotidien, réaffirmer les droits et les devoirs, faire connaître le lien représentatif des travailleurs et des résidents, faire connaître le mouvement associatif, promouvoir l'esprit participatif.

#### **Le premier jour (jour J):**

La vie de l'établissement est très rythmée et souvent plusieurs problématiques du quotidien doivent être réglées simultanément.

Pour proposer un accueil de qualité, un référent professionnel est donc désigné dès le premier jour pour assurer l'accueil, l'accès au vestiaire, le contact avec sa nouvelle équipe.

Celui-ci restera disponible tant qu'il le faudra pour répondre à l'ensemble des questionnements de la personne.

Par la suite, lorsque le projet professionnel ou de vie se précisera, ce premier référent pourra être remplacé par un autre (moniteur ou éducateur) qui sera alors le garant de la bonne mise en œuvre du projet individualisé.



### **III- 4 – Les modalités de sortie**

#### III- 41 – Sortie à la demande de l'établissement

En cours de période d'essai ou suite à une mesure conservatoire, suite à une inaptitude,... C'est la CDAPH qui donne son accord pour réorientation.

L'ESAT ne peut décider de son propre chef, de mettre un terme à l'accueil d'une ou de plusieurs personnes handicapées.

Une demande de réorientation est préparée par l'établissement et donc soumise à l'accord de la CDAPH. Cette demande de réorientation est un cas extrême qui est envisagé que lorsque toutes les solutions alternatives ont été étudiées et/ou testées.

#### III- 42 – Sortie à la demande du travailleur ou du résident

En cours de période d'essai, suite à un déménagement, des problèmes de santé, ... à l'identique un dossier de réorientation sera présenté à la MDPH.

En cas demande de réorientation vers un autre ESAT, l'admission dans un autre ESAT n'a pas à être précédée d'une nouvelle décision d'orientation en milieu protégé.

#### III- 43 – La procédure de sortie et de transmission de dossier

Une procédure de sortie et de transmission des dossiers des travailleurs et résidents est mis en place (voir procédure N° P3 – 02 2005).

C'est le directeur qui anime cette réunion qui rassemble le travailleur/résident, son représentant personnel (famille, amis, ...), son tuteur (si mesure spécifique), les référents techniques et pédagogiques, les cadres en charge de la mise en œuvre des projets individualisés.

Un bilan global est proposé, le dossier de la personne lui est remis, un état financier est proposé si nécessaire (hébergement),...

Les informations éducatives transmises à l'établissement d'accueil seront limitées aux documents strictement administratifs et de santé qui sont nécessaires à la sécurité de la personne.

Lors d'un rendez-vous de fin de prise en charge (en fin de période d'essai dans le nouvel établissement ou en fin de période de droit au retour), le classeur professionnel pourra être proposé pour lecture et information à la nouvelle équipe éducative (l'exemplaire de la Ferme de Chosal pourra être alors remis au nouvel établissement d'accueil).

Ces temps techniques et administratifs sont nécessairement à compléter d'un temps plus convivial, adapté à la personne, à sa situation professionnelle, à son réseau de connaissance et de reconnaissance.

La présence de la présidente peut-être sollicitée pour un départ à la retraite.

### **III- 5 – Le plan de prévention de la Maltraitance**

#### III-51 –Rappel du cadre légal

**Définition juridique** : Il n'existe pas de définition juridique de la Maltraitance. Les professionnels se réfèrent généralement aux travaux du Conseil de l'Europe (et par extension par les jugements de la cour européenne des droits de l'homme qui font alors jurisprudence).

Pour la cour européenne, « **Est Maltraitant, tout acte ou omission, commis par une personne,**

**s' il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière** ».

Pour prévenir tout acte de maltraitance, **l'établissement suivra les instructions de la Direction Générale de l'Action Sociale** et de la circulaire N° 2002/265 du 30 Avril 2002 relative au renforcement des procédures de traitement des signalements de maltraitance et d'abus sexuels et celle du N° 2001/306 du 3 juillet 2001 relative à la prévention des violences et maltraitance. Ces circulaires sont disponibles sur le serveur informatique de la Ferme de Chosal en référence 1/11 et en annexe du Projet d'établissement

Les recommandations de l'ANESM sur :

- Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance
- La bientraitance : définition et repère pour la mise en œuvre

Serviront de cadre de travail pour adapter et faire évoluer, si nécessaire, les bonnes pratiques professionnelles

#### III –52 – Le protocole associatif de prévention de la maltraitance

Pour renforcer l'idée de la bientraitance, l'établissement reprend aussi le protocole de prévention de la maltraitance qui est appliqué aux différents établissements de l'AAPEI d'Annecy – L'Epanou.

Ce protocole est remis à chaque salarié lors de son recrutement (voir livret d'accueil du personnel – CH VI), c'est aussi un élément clé du dispositif d'accueil des travailleurs et résidents car il est remis à l'entrée dans l'établissement lors de la réunion d'accueil.

Ce protocole est disponible sur les panneaux d'affichages de l'établissement (voir Procédure : N°P20 -01-2007).

### III – 53 – Pour une culture commune de la vigilance et de la confiance

L'objet positif des circulaires et protocoles ci-dessus est qu'il permet, dans le cadre des bonnes pratiques professionnelles, de construire une culture commune de la vigilance et de la confiance

#### III- 531 - Remarque sur les notions suivantes

- Vigilance et prévention : Notions qui font débat mais qui sont admises et reconnues.
- Confiance : il peut s'agir de prévenir les dénonciations calomnieuses et diffamatoires qui sont elles aussi condamnables mais il s'agit surtout d'instaurer le discernement, l'analyse non émotionnelle, la gestion situationnelle...

**En fait, créer une culture de la prévention de la maltraitance, c'est surtout créer une culture de la confiance car l'institution qui doit être capable de s'interroger et de gérer par elle-même les situations qui peuvent conduire à la maltraitance.**

Cette dynamique passe par la formation individuelle et collective, par l'analyse de la pratique, le questionnement et la connaissance des procédures,...). L'idée est de ne pas se réfugier derrière le signalement.

#### III - 532 - Les clignotants (warnings) d'une culture de la vigilance :

- Etre facilement exaspéré par la personne que l'on aide
- Penser que celui que l'on aide n'est pas notre égal
- Quand on se laisse aller à la routine et au fatalisme des prises en charges
- Nommer la personne par son handicap et non par son nom
- Quand la technique prend le dessus au détriment de la relation
- Quand la compétence justifie tout
- L'isolement et la solitude professionnelle
- Si le cadre institutionnel n'est pas rigoureux et structurant

#### III - 533 - Les outils ou les systèmes à mettre en place pour favoriser la bientraitance :

- Rendre possible la prise de parole libératrice (en fonction des systèmes d'organisation de l'établissement)

- Faire vivre la culture des droits des usagers par les outils de parole de la loi du 2 janvier 2002 (CVS, Projet Individualisé, rencontre dans des lieux non institués,... voir CH 4 II)
- Montrer et faire connaître les valeurs partagées à travers les projets associatifs, d'établissement, de services....

### III -54 – Descriptif rapide de l'organisation de l'établissement qui favorise la bientraitance

#### III- 541- Une dynamique de formation et de sensibilisation continue

Quelque soit le poste occupé, l'ancienneté dans l'emploi, la formation initiale ou le diplôme obtenu, les salariés de La Ferme de Chosal sont régulièrement sollicités pour questionner leurs pratiques professionnelles.

Les salariés lors des réunions d'équipes hebdomadaires sont invités par exemple, à exprimer leurs difficultés ou les situations complexes rencontrées.

Si besoin, l'aide d'un cadre ou de la psychologue de l'établissement est mis en place pour aider sur la durée, le salarié en difficulté et élaborer avec lui une situation de sortie de crise.

Des rencontres collectives sont proposées : Réunion annuelle du personnel, formations spécifiques au niveau associatif, écriture des projets de secteurs et de lieux de vie,... Ces réunions permettent de construire une culture commune de la prévention.

L'analyse de la pratique pour les éducateurs des hébergements, qui sont plus isolés en soirée ou en week-end, permet aussi l'échange et une dynamique de promotion de la bientraitance.

Les entretiens individualisés selon les besoins ou entretien annuel d'évaluation peuvent aussi être assimilés à une démarche de contrôle et de progrès.

#### III- 542 - La parole des usagers en directe

L'organisation même de l'établissement, qui par sa taille et sa configuration reste très adapté au contact direct, permet une rapide remontée d'information. Il n'y a pas de « filtre » structurel. L'utilisateur peut contacter directement et à tout moment, un membre du personnel pour signaler une difficulté.

Lors du Conseil de la Vie Sociale, les questions de délégués des travailleurs et résidents sont traitées en 1<sup>er</sup> point de l'ordre du jour.

Le développement récent d'une offre de soin dans l'établissement (poste d'infirmier créé en 2008) permet lui aussi une veille de « Bientraitance »

### III- 543 - L'ouverture de l'établissement vers l'extérieur

La nature même des activités de production et le système de commercialisation de la Ferme, très axés sur la vente directe, la rencontre au quotidien, les échanges, est un système qui favorise la protection et le signalement si besoin.

Le système d'ouverture basé sur l'accueil des groupes et de différents visiteurs d'horizon très différents est lui aussi un moyen pour garantir la liberté « franche » d'observations et le questionnement sur les pratiques.

## PROJET D'ÉTABLISSEMENT : CHAPITRE 4

### Chapitre IV – L'exercice de la Citoyenneté et l'organisation du quotidien

#### IV-1 – Droits et devoirs des travailleurs et résidants :

##### IV-11- Le cadre législatif

Le droit des usagers des établissements sociaux et médico-sociaux a été renforcé par la loi du 2 janvier 2002 et ses décrets d'application :

L'arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie est consultable sur le serveur en référence : 2/1/2 charte des droits et libertés

Cette charte est affichée sur les lieux de travail de l'établissement.

Les droits des usagers sont aussi mis en avant par la mise en place du Conseil de la vie sociale (voir CH IV - 22),

C'est aussi la loi du 2 janvier 2002 qui introduit l'obligation pour les établissements d'élaborer un dossier d'accueil pour fournir l'ensemble des renseignements nécessaires à l'accueil. Le décret n°2003-1095 a introduit les modalités de réalisation de ce document et les dispositions obligatoires qui y figurent.

L'ensemble des pièces remises à l'accueil sont consultables sur le serveur de la Ferme de Chosal en référence : 2/1/7/1 Liste des pièces remises à l'accueil.

##### IV-12 – Les règlements de fonctionnement

L'ESAT de la Ferme de Chosal et les dispositifs des hébergements de la Ferme de Chosal ont des règlements de fonctionnement qui leur sont propres. Ces règlements ont été élaborés suivant les modalités du décret 2003-1095.

Ils ont été approuvés par le Conseil d'Administration de l'Association après avis du Conseil de la vie sociale de la Ferme de Chosal et des instances représentatives du personnel.

Ces règlements de fonctionnement ont été transmis aux organismes de contrôles (Services du Conseil Général et de la DDASS). Les règlements de fonctionnement sont consultables sur le serveur en référence : 2/1/3/2 (ESAT) et 2/1/4/1 (Hébergement)

Le règlement de fonctionnement est remis à chaque travailleur et/ou résidant lors de la réunion d'accueil (Voir CH III – 332).

Ces règlements de fonctionnement peuvent être modifiés pour s'adapter au contexte juridique et socio-économique. Les modifications sont alors présentées pour avis au Conseil de la Vie sociale et validées par le Conseil d'Administration.

À travers le règlement de fonctionnement, le but recherché est simple. Il doit permettre de pouvoir vivre ensemble dans le respect des personnes, de l'activité, du matériel et des locaux.

Il est destiné avant tout aux usagers mais il doit être connu par l'ensemble des parties prenantes (membres du personnel, bénévoles, familles, ...) car **c'est ce document de référence qui va définir ce que les usagers sont en droit d'attendre mais aussi ce qu'ils sont en devoir d'exiger d'eux-mêmes.**

#### **IV-2 – Le droit d'expression, la représentation et la participation des travailleurs et résidents à la vie de l'établissement**

Le droit à la parole, à l'information et à la consultation revêtent deux formes :  
une directe : c'est la personne concernée qui entend et qui s'exprime.  
une indirecte : c'est l'expression par l'intermédiaire d'un représentant

##### IV - 21- La participation, l'information et la consultation directe

##### IV- 211- Le droit d'information et de consultation

- L'affichage : En salle à manger sont affichées des informations du quotidien. Elles concernent la vie de l'établissement et l'ensemble des travailleurs.

- Les réunions d'équipe : Ce sont des réunions trimestrielles par secteur d'activité qui permettent d'aborder tout ce qui touche à la journée de travail (vie de groupe, organisation, aspects techniques,... ). Ces réunions d'équipe sont des temps de libre parole et médiation (présence de la psychologue de l'établissement, du chef de service et du référent professionnel de l'ESAT)

- La réunion mensuelle des résidents : Au Foyer ou en appartement, ces réunions permettent de faire le point sur les activités prévues et d'aborder les aspects de vie du quotidien et les relations aux autres.

- Les réunions générales exceptionnelles : En cas d'événements importants (modification importante de l'organisation du travail, du cadre de vie, d'événements ou de manifestations exceptionnelles), la direction peut provoquer une réunion générale pour une information ou un débat ouvert à l'ensemble des travailleurs et résidents.

#### IV-212- Le droit de participation

- La réunion annuelle des familles et amis de Chosal : C'est une rencontre entre les travailleurs, les familles et les professionnels. Elle est habituellement programmée le dernier samedi du mois de septembre.

En alternance, l'établissement propose deux types de réunion bien différentes :  
**En année paire**, une réunion en salle propose un bilan d'activités de l'année écoulée et un échange ou une présentation autour d'un projet socio-éducatif, d'une activité marquante de l'établissement,...

**En année impaire**, la réunion annuelle devient " la fête des familles et des amis de La Ferme de Chosal ". Ce rendez-vous festif est aussi un temps de rencontre important, très convivial et festif.

Son organisation n'est possible que grâce à l'investissement de tous les travailleurs et résidents dans la préparation (volontariat pour la préparation ou le temps de gestion des stands).

#### IV- 213- La consultation directe des usagers (établir le niveau de satisfaction)

Deux types d'enquêtes peuvent être organisées auprès des usagers :

- Au niveau consultatif, pour mesurer le niveau de satisfaction sur un sujet particulier (par exemple pour l'évaluation personnelle de satisfaction autour des activités de soutien, d'un retour de vacances,...).

- Au niveau des propositions : afin de savoir s'il émane de la part des travailleurs et résidents de nouvelles demandes ou des idées d'organisation (nom donné à une salle, à un animal, choix d'une destination lors d'une sortie festive,...).

#### IV -22- La participation, l'information et la consultation indirecte (mandat ou délégation)

- **Le Conseil de la Vie Sociale** : lieu d'échange et d'expression privilégié, le conseil de la vie sociale se réunit une fois par trimestre. Il est constitué : d'usagers, de représentants des familles et des tuteurs, de professionnels, de membres de l'organisme gestionnaire.

Le conseil donne son avis et peut faire des propositions sur toutes les questions touchant :

- le fonctionnement de l'établissement,
- les projets de travaux et d'équipement,



- la nature et le prix des services rendus,
- l'entretien et l'affectation des locaux,
- les modifications importantes de la prise en charge.

Les comptes-rendus des conseils de la vie sociale sont transmis par courrier à l'ensemble des familles et représentants ou référents personnels (tuteur, accompagnant proche). Ils sont diffusés et affichés sur l'ensemble des lieux de vie ou de travail. Un exemplaire est transmis à la Direction Générale et à la Présidente de l'Association.

Les éléments du CVS consultables par tous sont disponibles sur le serveur en référence : 1/2/conseil à la vie sociale.

**- Le Conseil des travailleurs et résidants** (groupe des représentants des travailleurs et résidants) : Sont désignés au CVS trois titulaires et trois suppléants pour l'ESAT et un titulaire pour le Foyer et un pour les Appartements.

Lorsque les titulaires et les suppléants travaillent ensemble, ils forment une entité nommée : le

Conseil des travailleurs et résidants.

Le conseil des travailleurs et résidants est convié après une réunion de préparation, chaque trimestre, aux réunions du Conseil de la Vie Sociale.

Il est convoqué à chaque séance de travail de la commission d'interprétation ou de modification du règlement de fonctionnement.

Mais il a aussi sa vie propre et peut se réunir à la demande de ses membres.

## **IV – 3- La participation au fonctionnement de l'établissement**

### IV - 31- Le comité d'animation

C'est une force de consultation, de proposition et d'organisation pour tout l'aspect festif et social lié à la vie de l'établissement (exemple : organisation de la fête des familles).

Le comité n'a pas de rythme précis de réunion régulier.

Son fonctionnement varie au gré des événements festifs et sociaux de l'établissement.

Son animation est confiée à un membre du personnel.

Le comité d'animation est constitué d'un représentant (titulaire ou suppléant) des travailleurs de l'ESAT par équipe ou par secteur d'activité.

### IV - 32- La participation et l'aide au service généraux

Un planning de service à table est mis en place pour que chaque travailleur puisse, un jour à midi par quinzaine, être en situation d'aide pour le repas de midi. Cette tâche éducative est aussi un acte participatif de coopération autour du service à table, de la

desserte et du rangement de la salle repas.

Par ailleurs, après occupation des salles, le personnel d'encadrement et les bénéficiaires (travailleurs et résidants) sont invités à ranger et balayer les lieux. Cette action est une marque d'attention et de sensibilisation autour du « bien vivre ensemble ».

#### **IV- 4 - L'information interne et externe**

##### IV- 41- L'information par courrier :

Les comptes-rendus du CVS, du comité d'animation, différents courriers d'information sur l'évolution de l'organisation et des services de l'établissement, sont envoyés aux familles et aux travailleurs et résidants en fonction des besoins.

##### IV- 42- L'information sur Internet

Le site WEB [www.fermedechosal.org](http://www.fermedechosal.org)

est le vecteur de communication qui permettra dans l'avenir d'informer l'ensemble des parties prenantes sur la vie et les évènements de l'établissement. Le blog des résidants permet lui de relater en photos les événements des lieux de vie ou les activités des équipes. Ce blog est géré directement par les moniteurs et les éducateurs qui ont la responsabilité des thématiques et du choix des photos (photos valorisantes pour les personnes). Ce blog est celui des travailleurs et résidants, il communique autant en interne qu'en externe.

##### IV- 43- L'affichage

Un panneau d'informations générales est réservé aux visiteurs dans le hall d'accueil du secrétariat (information sur les évènements de l'établissement et sur ceux des associations amis et partenaires).

#### **IV-5 - Ouverture, période de fermeture**

Ouverture générale : l'établissement, du fait de sa spécificité autour de la production végétale et des activités d'accueil agro-touristique, est ouvert en quasi permanence.

L'établissement reste fermé complètement entre Noël et le Nouvel An.

Il y a bien un cadre collectif de travail (pour les encadrants et les travailleurs) mais aussi nécessairement des aménagements spécifiques pour maintenir l'offre de l'établissement, le développement commercial, le contrôle et la sécurité des biens et des personnes.

Le développement commercial en vente directe et circuit court oblige aussi le maintien d'une certaine activité les Samedi, Dimanche et Jours Fériés.

Ouverture et Accueil : L'établissement offre un service d'accueil (secrétariat) du lundi au samedi de 8h à 12h et de 13h30 à 17h30.

## **IV-6 - Les horaires**

### IV-61 Le cadre collectif

L'organisation repose sur une annualisation du temps de travail des travailleurs sur la base d'une semaine à 4 jours travaillés en hiver, période basse (15 oct-15 mars) et 5 jours en été, période haute.

La moyenne hebdomadaire est de 35h.

#### **Horaire période basse sur 4 jours :**

8h15 à 12h = 3,75 sur 4 jours

13h à 16h45 = 3,75 sur 3 jours

13h à 16h30 = 3,50 sur 1 jour

Soit  $(7,5 \times 3) + 7,25 = 29,75 \text{ h} \Rightarrow 29,75 \times 4,33 \times 5 = 644,08$

#### **Horaire période haute sur 5 jours :**

8h15 à 12h = 3,75

13h à 17h = 4

Soit  $7,75 \times 5 = 38,75 \text{ h} \Rightarrow 38,75 \times 4,33 \times 7 = 1174,5125$

Période basse + période haute =  $644,08 + 1174,5125 = 1818,60$

Durée hebdomadaire moyenne =  $1818,60 / 12 / 4,33 = 35 \text{ heures}$

### IV-62- Les horaires du vendredi en période basse

**Cette solution permet de personnaliser la journée du vendredi en hiver sur la base d'un engagement sur la durée d'un cycle annuel** (choix qui peut être modifié par le bénéficiaire d'une année sur l'autre).

L'établissement fait 3 propositions d'organisation pour la journée du vendredi en hiver :

- 1<sup>er</sup> cas de figure : possibilité de ne pas travailler le vendredi en hiver (pour les externes et les résidents des appartements qui sont très autonomes => lien au contrat de séjour). Les congés annuels payés correspondent au cadre légal (5 semaines ou 30 jours ouvrables qui peuvent être augmentés de 3 jours mobiles).

- 2<sup>ème</sup> cas de figure : possibilité de travailler le vendredi en production (journée complète : maraîchage, espaces verts, ...). Ce travail du vendredi donne droit à des journées de récupération à hauteur des 15 journées nécessaires pour programmer in fine 8 semaines de congés annuels (solution pour ceux qui ne peuvent pas, ou ne veulent pas travailler en horaires décalés : animations en WE, déplacements professionnels ,...) et pour ceux qui ne peuvent pas rester seul au foyer ou seul en famille.

- 3<sup>ème</sup> cas de figure : une journée mixte entre activités de soutien qui conditionnent bon exercice professionnel (1/2 journée) et autres activités de soutien qui ne se rattachent pas directement au bon exercice de l'activité professionnelle (1/2 journée). Pour les activités « soutien professionnel » ce temps de soutien est récupérable (ouverture de droits à récupération à programmer).

Pour les activités qui ne se rattachent pas au professionnel, temps non récupérable, participation financière maintenue (1/2 de la participation actuelle soit 6 € par mois ).

A noter pour tous les travailleurs, que les temps de travail décalés : animation en WE, déplacements professionnels, dépassement d'horaire accepté dans le cadre du contrat de soutien et d'aide par le travail, seront récupérables en heures cumulées (= ouverture de droit à récupération à programmer).

Cette personnalisation pourra être contractualisée dans le cadre d'un avenant au contrat d'aide et de soutien par le travail.

#### **IV-7 - Les lieux d'activités**

Ce chapitre renvoie au chapitre II-32,

A noter spécifiquement que les lieux de travail sont « éclatés sur le territoire », que les déplacements professionnels sont parfois longs et que des chantiers de plantations peuvent conduire les travailleurs sur l'ensemble du territoire français.

L'établissement conduira aussi, autant que faire se peut, une politique de détachement individuel ou collectif pour favoriser le développement de l'autonomie et le contact avec le milieu ordinaire.

## **IV- 8 - Capacité de travail et niveau de rémunération**

### IV-81- Capacité de travail

Ce chapitre renvoie aussi au chapitre II-32.

A noter que l'ESAT de la Ferme de Chosal, propose du travail à des personnes de différents niveaux. Les différents postes de travail proposés permettent d'accueillir des personnes ayant des petites compétences techniques ou des petites autonomies.

Néanmoins, dans un souci d'équité entre les travailleurs et dans une logique de cohérence économique et de projet d'insertion, les personnes accueillies doivent être préparées à l'entrée, à produire une rémunération à minima équivalente à 5 % d'un SMIC (base légale de rémunération pour obtenir l'aide au poste).

Cette capacité pourra être évalué avec l'aide d'outils d'observation des capacités professionnelles.

### IV- 82 - Rémunération et cotisations

- Rappel sur le statut : Les personnes accueillies en ESAT ne relèvent pas du code du travail (mais du code des familles). La rémunération versée ne leur confère donc pas la qualité de salarié.

On parle donc de Rémunération (et non de salaire) et de travailleur pour désigner le statut de la personne accueillie en ESAT.

La seule extension limitée du code du travail est celle qui soumet les ESAT aux dispositions du code du travail pour les règles en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du Travail et à celle facultative de la formation professionnelle

- La rémunération

Ce n'est qu'à partir de l'entrée effective en ESAT (après le stage de préparation ou de confirmation), qu'une décision d'admission sera prononcée par l'établissement.

Cette admission donnera alors **droit à une rémunération que l'on appelle la Rémunération Garantie dès la période d'essai.**

Le travailleur va percevoir une rémunération. Elle est formalisée par un bulletin de paie et composée de deux parties :

- d'une part le salaire direct financé par l'activité de production dont le montant peut varier de 5 à 20 % du SMIC selon son propre travail.

- d'autre part, l'aide au poste financée par le ministère du travail, vise à porter la rémunération totale à 70 % du SMIC.

Revenu minimum du travail à la ferme de CHOSAL (base temps plein) = 100 € BRUT/mois.

Cette rémunération est aussi celle des nouveaux entrants (sauf reprise d'ancienneté) pour une période d'un an. Elle évoluera par la suite en fonction des capacités de chacun et des résultats économiques de la ferme.

Parallèlement, le travailleur peut continuer de bénéficier de l'Allocation Adulte Handicapé.

Le montant de cette allocation est calculé en fonction du salaire versé par l' E.S.A.T. et des revenus annexes de la personne.

- Bulletin de paie et règlement.

Un bulletin de paie est fourni par l'établissement, le règlement de la rémunération se fait par virement bancaire (fournir un RIB). Pour des raisons administratives (délai de versement du complément de rémunération de l'Etat), les règlements se font autour du 20 du mois suivant.

- Grille de salaire

Une réflexion sur l'élaboration d'une grille de rémunération (évolution des salaires en fonction de l'ancienneté, du niveau de responsabilité ou des résultats du travail) pourra être mis en place après avis du CVS et du Conseil d'Administration.

L'objectif affiché aujourd'hui, est de tendre vers une rémunération minimum moyenne de la part travail (production ESAT) proche de 10 % du SMIC.

#### **IV-9 - Les congés**

Les congés payés correspondent au cadre légal et aux directives de la circulaire 3 B. Chaque travailleur bénéficie en année pleine de 5 semaines de congés + 3 jours (= 28 jours ouvrés).

En fonction de la forte pénibilité du travail l'été, 3 semaines de congés sont automatiquement programmées sur les mois de juin, juillet, août et septembre.

La quatrième semaine étant celle de Noël (période de fermeture complète de l'établissement).

Les jours restants sont programmés par l'établissement en fonction des demandes personnelles et différentes contraintes de fonctionnement des lieux de vie (voir

règlement de fonctionnement du Foyer et des Appartements) ou impératif de fonctionnement de l'ESAT.

Enfin les jours supplémentaires pour récupération : déplacements professionnels, animations extérieures et autre capital temps cumulé (voir Ch IV-6) sont programmés dans les mêmes conditions suivant un planning établi à l'avance.

## **IV-10 - La sécurité**

### IV- 11 – Document Unique d'Evaluation des risques professionnels

Conformément au décret N° 2001-1016 du 5 décembre 2001, l'établissement a mis en place dès 2004 avec l'ensemble des salariés son document unique d'évaluation des risques professionnels.

La méthodologie de mise en place de ce document s'est construite dans le cadre d'un partenariat autour d'un groupe de travail régional des directeurs d'établissement animé par l'URIOPSS et l'APAVE. La méthodologie s'appuie sur une participation active de l'ensemble des acteurs, chacun à son niveau de responsabilité.

Le Diagnostic « sécurité » est suivi d'un plan d'actions annuelles.

Un comité de suivi constitué du Directeur, de l'infirmière de l'établissement, d'un moniteur et d'un éducateur se réunit 3 fois par an. Les Comptes rendus sont diffusés à l'ensemble du personnel.

Le document unique est disponible pour consultation au secrétariat, en salle du personnel et sur le serveur de l'établissement en référence : 1/3/9/1

### IV- 12 – Plan Bleu

- le plan anti pandémie et canicule Associatif : **Le plan bleu associatif** contient un volet canicule et un volet « risques pandémiques » : il est disponible sur le serveur en référence 1/3/11. Un comité de suivi et de pilotage est mis en place au niveau associatif. L'infirmière de l'établissement participe à ce suivi et relaie les informations au niveau de l'établissement.
- le plan canicule de la Ferme de Chosal : en raison des nombreuses activités extérieures, un effort particulier est réalisé par l'établissement pour prévenir des fortes expositions au soleil (activités professionnelles ou de loisirs). Le personnel encadrant doit appliquer les directives en la matière (affichage et notes de services) – Le plan protection canicule Chosal est disponible sur le serveur en référence serveur : 1/3/11

### IV- 13 – Plan de prévention de la maltraitance : Voir chapitre III-5

## PROJET D'ÉTABLISSEMENT : CHAPITRE 5

### Chapitre V – L'accompagnement éducatif et le projet personnalisé

Pour mémoire, l'approche éducative ne peut pas être dissociée des repères, missions et références institutionnelles qui animent la projet associatif et le projet d'établissement.

Avant d'engager toute démarche éducative, il est important de se réappropriier les repères éducatifs décrits au CH I-14 et les repères autour d'un modèle de développement décrits au CH I-13 et les éléments de méthode du projet d'établissement (voir CH II –23)

Par ailleurs, l'accompagnement est un acte éducatif qui est posé, mesuré et évalué. Il est mis en place dans le cadre d'une discussion d'équipe sur l'opportunité et l'intérêt de la démarche en recherchant l'avis éclairé de la personne concernée.

Le travail social a pour but d'accompagner les personnes handicapées dans des apprentissages qui peuvent être parfois longs et répétitifs. Ils entretiennent l'idée qu'une progression est toujours possible et qu'il existe des potentialités au fond de chaque être.

Le travail des professionnels doit être recentré sur la demande des personnes accueillies en fonction des opportunités d'apprentissage qu'offre le site (principes de réalité et de cohérence)

Dans ce dispositif, le plus important est la question de la mise en œuvre des projets et contenus – **mettre en œuvre, dire son projet et évaluer les résultats pour réajuster si besoin.**

#### **V-1 - Le contrat de séjour et le contrat d'aide et de soutien par le travail**

##### V-12- Le contrat de Soutien et d'Aide par le Travail

Il définit les droits et obligations réciproques entre l'établissement et la personne accueillie afin d'encadrer l'exercice des activités à caractère professionnel et les apprentissages.

L'état propose un modèle type qui doit être utilisé et proposé à la signature dans le mois qui suit l'admission.



Sa signature est obligatoire pour que l'établissement obtienne l'aide au poste (50 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance). La non signature du Contrat d'Aide et de Soutien (modèle type à minima) entraîne une non entrée dans l'établissement (rupture de la période d'essai après information de la MDPH)  
Par la suite, un avenant peut être proposé pour préciser les aménagements particuliers ou spécifiques à l'exercice du métier ou du suivi médico-social (heures de travail régulièrement exercées en dehors du cadre collectif, détachement individuel ou collectif, aménagement d'horaire pour suivi médical,...).  
Ces documents sont transmis à la DDASS et à la MDPH.

### V-13- Le Contrat de séjour

Dans le cadre du projet d'établissement et de service (lieux de vie), ce contrat définit les objectifs et la nature de la prise en charge ou de l'accompagnement des personnes qui sont hébergées à La Ferme de Chosal.  
Il détaille la liste et la nature des prestations offertes, ainsi que leur coût prévisionnel.

Il est établi avec la participation de la personne accueillie lors de l'admission, remis dans les quinze jours pour avis et signé dans le mois qui suit l'admission.

## **V-2 - Le projet personnalisé**

### V- 21- Accompagner

La fonction symbolique (voir aussi CH I -14)

Une personne handicapée mentale éprouve des difficultés à réfléchir, à conceptualiser, à communiquer.

Accompagner la personne handicapée (à travers les apprentissages et les soutiens), c'est l'aider à développer la fonction symbolique c'est-à-dire de l'aider à se représenter de façon plus claire et de façon plus cohérente la réalité.

Selon Piaget, la fonction symbolique, c'est « la capacité d'évoquer des objets ou des situations non perçus actuellement en se servant de signes ou de symboles ».

Au cours d'une activité de soutien ou d'apprentissage, l'intervenant va aider la personne à construire une image mentale d'un objet, d'une situation ou d'un événement. Cela à l'aide d'explications, de démonstrations, de mises en situation, de modèles et de créations (ex : dessin, bricolage...).

Ainsi l'activité de soutien et d'apprentissage permet à la personne handicapée mentale de mieux « penser » le monde environnant et de mieux se représenter la réalité, ce qui lui fait défaut.

## V-22- Définition et enjeux

Le projet personnalisé est la pièce maîtresse du suivi de la personne accueillie. Ce projet se construit dans le respect d'une procédure très précise avec les participations :

- du bénéficiaire (travailleurs – résidants),
- des référents professionnels et éducatifs,
- du référent personnel (famille, amis, tuteur)
- de la psychologue et du chef de service.

Un temps d'échange avec l'intéressé permet de lui expliquer en amont ce qu'est le travail engagé, et aussi de connaître ses attentes, ses souhaits ou les insatisfactions qu'il peut vivre dans son quotidien.

Cet échange prend alors toute son importance car il est l'ébauche d'une première demande et d'un premier cadre de réflexion.

Le Projet Personnalisé a une dimension « Travail » pour l'ESAT et « Vie sociale » pour les Hébergements.

La construction du projet se fait à l'aide d'un outil d'évaluation pour déterminer les besoins d'accompagnement.

le MAP (Modèle d'Accompagnement Personnalisé) est utilisé par les professionnels de l'établissement pour évaluer les besoins d'accompagnement.

Ce travail permettra de fixer avec la personne concernée des objectifs et moyens, en bonne adéquation entre ses capacités réelles et ses aspirations.

La mise en place du Projet Personnalisé correspond :

- Au processus N°PS 2- 2002 – Protocole projet Personnalisé
- A la procédure N° PI -05-2008 mise en place projet personnalisé

Un tableau synoptique présente aussi le cadre de mise en place et de suivi du Projet Personnalisé.

Il est disponible en référence serveur :

## V-23- Présentation et suivi du Projet Personnalisé

Après construction, le projet Personnalisé est présenté officiellement à l'ensemble des parties prenantes (bénéficiaire, référent personnel, professionnels concernés) lors d'une réunion officielle. Pour limiter les écrits, le Projet est présenté avec l'aide d'un document imagé (utilisation d'un fichier power point). Une large place est laissée aux photos ou pictogrammes pour faciliter la compréhension et le suivi de la mise en œuvre.

Ce document n'a pas de valeur contractuelle mais il est signé par les parties prenantes pour favoriser l'engagement et le soutien de tous autour du projet personnalisé.

Ce projet est établi sur la durée de la notification d'orientation de la MDPH, il est néanmoins revisité systématiquement annuellement par l'équipe des professionnels (vérification des états d'avancement, légers ajustements).

Le projet peut être modifié à tout moment en fonction de nouveaux paramètres importants (changement de lieu de vie, détachements professionnels réguliers, ...). L'équipe de Chosal se détermine alors sur la forme à donner à cette réorganisation : refonte complète et réactivation de la procédure complète ou avenant au projet.

### **V-3 - Le projet personnalisé : Formation professionnelle et soutiens**

#### V- 31- Le Projet Personnalisé et la Formation Professionnelle

La formation professionnelle est, à la Ferme de Chosal, un outil essentiel de la mise en œuvre du projet personnalisé (lien avec le Travail).

Promouvoir la formation professionnelle, c'est reconnaître l'idée même du développement des compétences et des savoir-faire. C'est reconnaître les potentiels et les ressources.

La dynamique de la formation professionnelle est présente à deux niveaux :

- La formation professionnelle inscrite au plan de formation : Chaque année, l'établissement dégage sur ses budgets des moyens financiers pour organiser des formations en lien avec les projets de développement de l'établissement et les engagements des projets personnalisés.

L'établissement sollicite aussi des fonds complémentaires (appel d'offre, fonds européens, ...) pour renforcer cette dynamique.

- La formation professionnelle en cours d'activité : le moniteur reste le référent technique et le responsable formation sur le terrain. C'est lui qui, au quotidien, met en place les orientations d'aide et d'accompagnement définies au niveau du PP.

#### V-32- Le Projet Personnalisé et les Soutiens à la vie sociale et au développement de l'autonomie

(voir aussi CH IV-6 et les projets de secteurs et de lieu de vie au CH VII)

Le projet personnalisé est avant tout un projet d'intégration et d'insertion socio-professionnel. Ce projet est donc centré sur l'humain et la question du bien être et du bien vivre ensemble.

Au niveau de l'ESAT, des activités de soutien à caractère professionnel peuvent être organisées pour faciliter la mise en œuvre du projet professionnel ou « ouvrir » d'autres horizons métiers : Activité de préparation et de récupération physique, dextérité et gestes techniques, création d'équipement d'intérêt collectif,...

L'ESAT de la Ferme de Chosal peut aussi proposer, en dehors du cadre collectif de travail, des activités qui contribuent au développement personnel et au bon développement de l'autonomie (activités artistiques et maintien des acquis).

Au niveau des Hébergements, les activités de soutien, assimilables à la mise en œuvre d'apprentissage, sont liées aux besoins d'accompagnement et aux projets d'insertion dans la vie de la cité.

#### **V- 4 - Le projet personnalisé : Reconnaissance et valorisation des compétences**

##### V- 41- Le classeur professionnel

A l'image d'un classeur de compétence (passeport métier), le classeur mis en place pour chaque travailleur à La Ferme de Chosal, permet d'identifier les expériences et apprentissages des travailleurs afin de :

- Mieux communiquer sur leurs savoir-faire,
- Permettre un suivi des compétences afin de permettre leur maintien et leur développement,
- Construire un meilleur parcours professionnel au sein de l'ESAT.

Le classeur professionnel est aussi un outil mémoire (à l'image d'un CV) et de lien social (présentation soignée et de grande qualité) qui doit permettre le contact et la discussion lors d'échange avec des visiteurs ou avec la famille.

Un exemplaire Classeur est disponible sur simple demande pour consultation au secrétariat.

Il est mis à jour annuellement par le moniteur référent avec l'aide du secrétariat.

Un exemplaire est la propriété directe de la personne concernée (à demeure au domicile), un autre exemplaire est en bibliothèque dans l'établissement pour faciliter le travail de mise à jour.

##### V- 42 – Promotion de la mobilité professionnelle (interne et inter-établissement)

La question de la mobilité peut-être abordée sous deux aspects.

Le premier est celui de l'adaptation au contexte socio-économique et aux nouvelles orientations de l'établissement (maintien dans l'emploi, professionnalisation, développement des compétences,...). Cette question est évidemment importante et nécessaire mais elle ne peut se satisfaire à elle seule.

Le deuxième aspect est plus lié à la question de la mobilité valorisante (c'est in fine, le lien avec le mieux être et l'identité reconnue). Cette mobilité permet de proposer des tâches diverses, non monotones, porteuses de sens. Il s'agit de répondre aux demandes des travailleurs, de les encourager et de favoriser les initiatives, de gratifier les responsabilités prises et de valoriser les dispositifs qui permettent cette mobilité. Un déplacement professionnel, un travail Hors Centre, un travail en horaires décalés, sont autant d'exemples qui, sous cet angle, rapprochent les travailleurs des dispositifs professionnels ordinaires. Cette mobilité, bien « orchestrée », est source d'appartenance au groupe de valorisation et de reconnaissance sociétale.

## **V-5 - Le projet personnalisé : temps de travail aménagé**

### V-51 - Les Périodes de récupération

La nature des activités marquées par une forte saisonnalité, l'organisation particulière des horaires largement marqués par une pratique hors horaires collectifs, obligent l'établissement à organiser des plages de récupération sur site pour les travailleurs qui ne peuvent pas rester seuls chez eux (résidants du foyer, personne externe ne pouvant récupérer seule chez elle).

L'établissement a mis en place une section « temps de travail aménagé » pour prendre en compte cette difficulté (voir aussi CH VII – projet de section temps de travail aménagé)

Un(e) Conseiller(e) en économie sociale et familiale présent(e) à mi-temps sur l'établissement propose des activités diverses basées sur la récupération et la détente. Ce poste est financé par le Conseil Général car la section accueille aussi des personnes vieillissantes qui ont besoin d'un rythme de travail et d'horaires différents

### V-52 - Prise en compte du vieillissement

En cas de grandes difficultés (fatigue chronique, vieillissement avéré, ...) un aménagement du temps de travail est possible.

- Les tâches professionnelles demandées aux personnes concernées sont alors les moins physiques possibles, l'établissement s'appuie sur les prescriptions de la Médecine du Travail et un aménagement de poste est étudié
- En compensation, les personnes bénéficiant d'horaires aménagés pour leur avancée en âge, seront mobilisées sur des prestations décorations,

embellissement du cadre de travail, petit entretien afin de maintenir la totalité de leur rémunération sans dégrèvement.

- En cas de vieillissement très avancé et sans possibilité de réorientation immédiate en EPADH ou Foyer d'Accueil Médicalisé (attente de place), une demande d'orientation temporaire en ESAT à temps partiel pourra être exceptionnellement demandée à la MDPH. La réduction de la rémunération pour ces travailleurs sera alors proportionnellement réduite à la hauteur de la réduction du temps de travail (nouvelle donne légale).

A noter que d'une façon générale et sauf cas exceptionnel, l'établissement n'accueille que des personnes à temps plein.

## **V- 6 - Le projet personnalisé : Les services et prestations individualisées**

### V- 61 - Le Service de Préparation de Transition et de Suivi (SPTS)

Ce service associatif permet d'aborder avec les familles et les travailleurs / résidents l'avancée en âge et un projet de retraite ou d'inaptitude au travail. Ce service est basé sur une convention annuelle de financement (reconductible 2 fois) entre le Conseil Général et l'établissement. Il n'est pas prévu par le Conseil Général de récupération d'aide sociale pour service rendu. Ce temps « perlé » d'accompagnement est réalisé par un professionnel qui personnalisera son cadre de travail au cas par cas.

La procédure SPTS est mise en place sur simple demande de la personne concernée et sur avis de la famille ou du tuteur après questionnement de l'équipe de direction sur l'opportunité d'une telle mesure.

### V- 62 - L'accueil temporaire

Cette forme d'accueil permet de « tester » pour un futur résident une offre d'hébergement et offre aussi un droit aux familles pour « souffler ». C'est aussi une offre associative possible en partenariat avec le service des hébergements Adultes de l'Epanou. L'accueil total maximum est de 90 jours à l'année.

### V - 63 – L'offre de séjour vacances

Cette dernière prestation peut-être mise en place directement par le dispositif des hébergements de Chosal (pour les résidents du Foyer et des Appartements) ou par le service Cap vers de l'Epanou (service vacances).

- Les demandes des résidents de Chosal sont directement étudiées par l'établissement en fonction des périodes de fermeture des lieux de vie. Un lien peut être fait avec les offres du service Cap vers (coordination Chef de service Chosal et responsable Cap Vers)

- Pour les Externes, prendre directement contact avec le service Cap Vers en n'oubliant pas de demander au secrétariat les plages de vacances programmées. Ne

pas oublier que l'étalement des vacances est une nécessité (activité agricole) et que chaque travailleur ne peut pas bénéficier de ce fait de congés en août

- Pour minimiser les coûts, le service Cap Vers pourra étudier des échanges inter établissements au niveau inter régional et promouvoir l'échange de chambre pour des séjours sur site.

## Chapitre VI - Le Personnel de l'établissement et approche managériale

### VI-1 - L'organigramme

VI- 11 – Consultation de l'organigramme de l'établissement (ESAT et Hébergement) est consultable sur le serveur en référence 2/14 ou sur simple demande au secrétariat.

VI- 12 – Groupe du personnel ESAT : Eléments quantitatifs et qualitatifs

- 21 personnes travaillent pour l'ESAT pour 13,64 Equivalents Temps Plein (ETP) : Sur le terrain, 6,05 ETP de moniteurs d'atelier sont mobilisés pour l'encadrement soit un ratio de 1 ETP pour 9,26 Travailleurs.
- Ratio Moyen :  $13,64 \text{ ETP} / 56 \text{ travailleurs} = 0,24$

A noter que ce ratio supérieur à la moyenne nationale s'explique :

- ◆ Par la nécessité de maintenir un service transport collectif des domiciles au lieu de travail sur 2 dessertes (Annecy et Cruseilles),
- ◆ Par le choix de maintenir un service restauration en lien avec la production de l'établissement (présence d'un cuisinier dans le groupe du personnel)
- ◆ Par la prise en compte des besoins d'entretien et de maintenance pour cet établissement qui propose des activités intérieures et extérieures qui sont très tributaires des incidences météorologiques.

Par ailleurs, une grande polyvalence et souplesse de travail, est demandée à l'ensemble du personnel pour « couvrir » la large période d'ouverture de l'établissement et la sécurisation du dispositif (amplitude d'ouverture forte sans fermeture annuelle et activité en milieu ouvert sur site et hors site).

Par ailleurs, les résultats de la production permettent de financer un mi-temps de moniteur « tournant » assurant aussi un rôle de chauffeur et un autre demi-poste de collaborateur chargé du soin des animaux de la ferme pédagogique.

## VI- 13 – Groupe du personnel Hébergement : Eléments quantitatifs et qualitatifs

- 12 personnes travaillent pour le service Hébergement pour 10,32 Equivalents Temps Plein. Sur le terrain, 7 éducateurs pour 6,45 ETP sont mobilisés pour l'encadrement des résidants au foyer et aux appartements.
- Les éducateurs sont les référents d'un ou plusieurs résidants (voir Annexe 6 pour la présentation de la référence éducative).
- Le taux d'encadrement au foyer est de 3,38 ETP d'éducateur pour 10 résidants. Les éducateurs sont mobilisés après le travail en journée à l'ESAT, en soirée et la nuit et pour le levé (rythme de travail souhaité par tous pour rationaliser les coûts de déplacement pour rejoindre la Ferme de Chosal).
- Le taux d'encadrement en appartement de soutien est de 3,07 ETP d'éducateur pour 19 résidants. Les éducateurs sont mobilisés après le travail en journée à l'ESAT, en soirée jusqu'à 22h.
- Chaque lieu de vie s'appuie sur le travail d'un éducateur coordinateur (voir fiche de poste en référence Serveur Chosal : 3/9/5/2/7/ES)
- Un chef de service assure la mission de coordination globale, de programmation et de suivi du travail éducatif.
- Une astreinte éducative est organisée chaque soir et week-end dès la fermeture de l'établissement. Le calendrier des astreintes est établi à l'année et disponible sur simple demande au secrétariat. Il est affiché sur chaque lieu de vie.

Au niveau des profils professionnels, le personnel éducatif de la Ferme de Chosal doit nécessairement être en capacité de travailler en équipe restreinte, sur des plages horaires de soirée, de nuit ou de week-end. Cette contrainte implique une forte autonomie et une forte responsabilité des éducateurs.

L'encadrement doit faire preuve d'une grande maturité professionnelle pour ne pas souffrir de l'isolement et garder le lien avec l'ensemble des autres acteurs professionnels de la Ferme de Chosal. Pour « Cultiver » ce lien et ce sentiment d'appartenance, les éducateurs de Chosal doivent être en capacité de participer à la



vie de l'ESAT (de la Ferme) et de s'investir dans les projets de développement du site.

Par ailleurs, la communication interne des services des hébergements (rendre compte, faire savoir) doit être promue (affichages, supports graphiques, blog des résidants,...) pour « Cultiver » aussi une identité propre au service.

#### VI- 14 – Les remplaçants et les stagiaires (ESAT et Hébergement)

Pour des raisons diverses, nécessité de maintien du service, renforcement des équipes, contribution à l'effort de formation, ouverture de l'établissement à de futurs possibles collaborateurs, l'établissement fait régulièrement appel à des renforts.

- Les remplaçants sont, dans la mesure du possible, des personnes qui présentent des références sérieuses en lien avec l'emploi temporaire (expérience similaire dans l'emploi proposé, formation de base minimum, maturité professionnelle,...). Un accompagnement spécifique est nécessaire pour accueillir et permettre « l'entrée dans l'emploi » rapide. Un cadre « référent » doit prévoir un temps d'accueil et remettre une fiche d'accueil du remplaçant qui fixe les premières directives, donne les éléments de contact et de secours et positionne les bonnes pratiques attendues.

- Les stagiaires : Ils sont essentiels à la bonne vie de l'établissement (coup de main, ouverture de l'établissement, possible remplacement suivant leur niveau de formation,...). Un dossier « stagiaire » est ouvert (aspects administratifs, sécurité, comportements attendus, convention de formation,...). Un livret d'accueil doit être proposé.

#### VI- 15 – Les saisonniers et l'emploi occasionnel

L'établissement peut être amené à proposer quelques petits jobs saisonniers ou occasionnels, centrés sur les productions et la commercialisation des produits agricoles (ventes fleurs, ramassage, plantations de phragmites,...). Ces jobs sont prioritairement réservés aux enfants des membres du personnel, en âge de travailler. A l'image de la fiche d'accueil du remplaçant, une fiche accueil « Job saisonnier » doit être mise en place pour faciliter l'intégration aux seins des équipes. A noter que ces emplois sont intéressants pour faire naître de nouvelles vocations professionnelles autour du secteur médico-social.

### **VI-2 – Recrutement et accueil du personnel**

#### VI - 21 - Diffusion des offres d'emploi et sélection des CV

Les offres d'emploi de l'établissement sont diffusées prioritairement en interne et sur l'ensemble des établissements de l'association. En parallèle, le pôle emploi de secteur est sollicité pour la diffusion de l'offre.

Pour certains postes à responsabilité (cadres, collaborateurs très spécialisés dans une tâche), l'offre d'emploi peut être diffusée dans les réseaux ou dans la presse spécialisée.

La sélection des candidats est réalisée par un duo ou trio de cadres de l'établissement et/ou de l'association, qui sélectionne sur l'adéquation entre qualification et expérience recherchée (un descriptif profil est présenté sur les offres d'emploi).

Ces offres d'emploi sont disponibles sur le site Internet de la Ferme de Chosal.

#### VI - 22 - Procédures de recrutement et niveau de qualification

L'établissement applique les procédures de recrutement de l'association (disponibles sur le serveur en référence 1/14... Annexes),

L'établissement convoque les candidats et leur fournit une liste de document à consulter pour préparer l'entretien (fiche de poste, projet de secteur, coordonnées site internet, ...)

Lors de l'entretien un guide d'entretien et une grille d'évaluation des candidats sont utilisés par le comité de sélection (duo ou trio de cadre) pour limiter les risques de subjectivité ou le risque discriminatoire.

#### VI – 23 – Accueil et dossier du personnel

Un dossier du personnel est ouvert pour chaque salarié suivant une liste de documents obligatoires à fournir (voir liste en référence serveur ...). Ce dossier reste protégé et consultable à tout moment par le salarié. Les éléments concernant la vie privée du salarié ne sont pas divulgués.

Un dossier d'accueil et un guide des bonnes pratiques seront remis aux entrants, un parrain dans l'établissement sera nommé pour faciliter l'intégration et l'appropriation des projets.

Le personnel « entrant » bénéficie sur la durée de sa période d'essai d'une réunion bilan intermédiaire. Une note bilan est réalisée et transmise à la personne concernée. Cette note est aussi classée dans le dossier du salarié

### **VI – 3 Approche managériale**

#### VI - 31 – Un mémoire universitaire pour un socle commun

Pour préciser la commande sociale et les attentes de l'établissement en matière de stratégie et de projet de développement durable, un effort particulier a été fait par le directeur en 2003 pour fixer un cadre projet à court et moyen terme. Ce document « source » est consultable sur le serveur en référence : 1/14/4/mémoire EMDMS2003

## VI - 32 – Accompagner le personnel

Cette démarche managériale doit permettre l'engagement du personnel vers une stratégie de la triple performance (économique, sociale et environnementale).

On sait que le travail réalisé aujourd'hui, par le personnel en place depuis quelques années, porte en interne une force de « portage » du projet d'établissement (motivation constatée, participation positive aux discussions stratégiques, appropriation des différents paramètres autour du développement durable). Cette force est aussi perceptible dans la qualité des nouvelles procédures d'accompagnement proposées aux travailleurs ou aux résidants.

L'établissement met ses ressources et ses compétences et la qualité humaine développée au service des salariés nouvellement entrés pour les accompagner dans cette démarche et leur présenter les directives cadres du projet d'établissement.

Pour parvenir réellement à changer notre façon de penser en matière de gouvernance, car c'est bien de cela dont il est question dans le développement durable, il est essentiel de créer, de manière dynamique, entre les différents secteurs d'activité, une véritable culture du transversale.

Il s'agit d'aider le personnel à prendre en compte la dimension complexe du dispositif, de le sensibiliser aux interdépendances des différents secteurs (vision transversale), de l'aider à communiquer et à établir un relationnel adapté à cette complexité.

## VI – 33 - Favoriser la complémentarité et l'interculturalité professionnelle

En complément de ce qui a été développé au point VI-32, Il s'agit de :

- Faire de la prise de conscience des différences culturelles une opportunité et non un obstacle,
- Distinguer les différents styles de management possibles et leur influence sur les personnalités et la motivation en situation de travail.

Le management des ressources humaines à La Ferme de Chosal doit s'imprégner fortement de ces principes. Dans un premier temps, il faut admettre qu'il existe des cultures différentes autour du travail, que l'investissement des salariés est souvent lié à une bonne ou mauvaise communication, que chaque personne est différente et qu'il faut savoir investir du temps en relation pour accompagner le changement.

## **VI- 4 - La Gestion Préventive des emplois et des compétences**

La **Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences** (GPEC) permet d'avoir une vision instantanée des **compétences requises** et des **compétences existantes** dans

l'établissement, d'en effectuer la comparaison et d'en mesurer l'évolution c'est un outil du management de l'établissement.

Différents outils doivent être mis en place pour accompagner et faciliter le travail du personnel de la Ferme de Chosal pour concilier enjeux, stratégie de développement de l'établissement et adhésion des collaborateurs au projet.

#### VI – 41 - L'entretien annuel d'évaluation

Il est institué depuis 2003 à la Ferme de Chosal. Cet entretien comprend aujourd'hui 2 parties distinctes. La première est essentiellement centrée sur le bilan de l'année (regard sur l'année écoulée et analyse des écarts entre engagements et résultats). La deuxième partie est plus prospective et aborde des projets d'avenir, les attentes et besoins en formation.

Les entretiens sont réalisés par le supérieur hiérarchique, communiqués au directeur et remis au salarié (avec copie au dossier du personnel).

#### VI – 42 - Les rendez-vous professionnels « bilan, programmation et débriefing »

- Les bilans de secteur ou de lieu de vie sont réalisés à minima chaque année par le directeur ou par les cadres de référence avec le moniteur ou l'éducateur de référence (le plus souvent en présence aussi de la psychologue, des travailleurs et/ou résidents).
- Les réunions plénières : les orientations stratégiques décidées par la Direction Générale, le Directeur ou les cadres de direction, sont expliquées si nécessaire en assemblée plénière, lors de comité de suivi (regroupement des personnes directement concernées).
- Les réunions de « Calage » : Les orientations et commandes professionnelles peuvent être précisées si besoin en cours d'année lors d'entretiens individualisés pour définir un cadre particulier ou un positionnement adapté.
- Les débriefings sont nécessaires et réalisés le plus souvent, après une rencontre avec des prestataires ou des partenaires extérieurs, pour établir ensemble le nouveau cadre de fonctionnement. Un relevé de décision est réalisé pour mieux communiquer sur le projet. Une information sur le sujet peut être diffusée par la biais de la réunion inter-service.

#### VI – 43 - La formation continue (dont visite extérieure et réseau)

Le principe de la formation continue tout au long de la vie professionnelle est promue par l'établissement. C'est un gage d'adaptabilité aux contraintes et évolution du secteur médico-social et aux évolutions socio-économiques (calage de l'offre sur la demande).

- Le plan de formation de l'établissement : Mis en place en concertation avec la Direction Générale de l'AAPEI et avec les instances représentatives du personnel. Le plan est construit en fonction des orientations de formations fixées par l'association et par la direction de l'établissement.

Les demandes de formation des collaborateurs en phase avec les orientations, demandes repérées lors de l'entretien annuel, sont autant que faire se peut, retenues. Les formations collectives en intra sont prioritaires (optimisations des moyens et rationalisation des coûts).

Les financements de type CIF, VAE, Action Prioritaire nationale et régionale de l'OPCA de branche (UNIFAF) sont recherchés pour compléter le dispositif de formation.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est mis en place. Dans le cadre de ce droit, la formation hors temps de travail est encouragée pour tout ce qui concerne le développement ou les projets personnels.

- Les formations complémentaires proposées par les réseaux : l'établissement est membre actif de nombreux réseaux de développement des territoires qui proposent de nombreuses formations qui peuvent être suivies par les collaborateurs (sur le temps de travail si lien directe avec la mission ou hors temps de travail si pas de lien direct). Les formations proposées sont issues des réseaux suivants : Le réseau empreintes 74 (éducation à l'environnement), le réseau bienvenue à la Ferme (agri-tourisme), les financements régionaux ou européens (Contrats thématiques, Fonds Social Européens, Fond Européen d'Aide au Développement Rural, Mesures INTERREG franco-suisse), les réseaux CTDESI et ANDICAT, ...

## **VI- 5 - L'information et la communication managériale**

### VI – 51 - La réunion hebdomadaire Inter-Services

Pilier central du dispositif managérial, la réunion hebdomadaire regroupe l'ensemble des cadres de l'établissement et des responsables de secteur (administration, services généraux, santé, ...). L'objet de cette réunion est de faire circuler très rapidement les nombreuses informations qui concernent la vie de l'établissement (information associative, activité générale et particulière de l'ESAT et des Hébergements, information non confidentielle sur le personnel et les travailleurs). Le compte rendu est diffusé largement dans la journée à l'ensemble des collaborateurs qui doivent lire ce document et mettre en place les projets et les directives retenues. Cette réunion est aussi un lieu d'échange et de confrontation de point de vue pour faciliter la gestion et la mise en cohérence transversale des projets. Ce compte rendu est transmis à la DG pour information.

## VI – 52 - Les réunions d'équipes pour l'ESAT

L'adjoint de direction de l'ESAT réunit chaque semaine les moniteurs lors d'une réunion pour commenter les comptes-rendus de la réunion inter-service. Les sujets plus directement liés au bon fonctionnement d'un atelier ou d'une équipe sont discutés et critiqués. Des amendements ou contres propositions peuvent ainsi remonter. Un relevé de décision ou des fiches d'intervention sont transmises au directeur ou aux secteurs concernés (administratif, cuisine, transport,...). A l'identique, le secrétariat et les services généraux se rencontrent avec leurs représentants de la réunion inter service, pour favoriser la communication et cultiver leur propre identité professionnelle.

## VI – 53 - Les réunions des équipes des hébergements

Cette réunion hebdomadaire animée par le Chef de service des hébergements permet aussi de détailler ou de compléter l'information diffusée par le compte rendu de la réunion inter service. Cette réunion permet d'organiser et de caler le fonctionnement des lieux de vie, de revenir sur les besoins d'accompagnement des résidants. L'ensemble des éducateurs participe à cette réunion. La psychologue de l'établissement participe au temps de réunion sur les besoins d'accompagnement. Un relevé de décisions est transmis au directeur par le chef de service lors de leur réunion hebdomadaire (rencontre spécifique Directeur/chef de service)

## VI – 54 - La réunion annuelle des personnels de la Ferme de Chosal

Chaque année autour de mi-avril, l'ensemble du personnel de la Ferme de Chosal est invité à prendre connaissance du rapport d'activités du directeur pour l'année antérieure. Un document basé sur un diaporama permet de fixer les résultats économiques, sociaux et environnementaux. Cette réunion permet aussi aux différents délégués et responsables de projets de faire un petit compte rendu d'activités et de refixer les objectifs des mandats.

Dans un deuxième temps, cette réunion permet d'aborder en discussion ouverte un thème d'actualité autour du travail social. Cette réunion fixe aussi les orientations pour l'année à venir.

## **VI – 6 – Représentation du personnel et délégation au sein de l'établissement**

### VI – 61 - Les représentations DP/CE et CHSCT (salariés de l'AAPEI d'Annecy)

L'établissement suit les directives et préconisations de l'AAPEI d'Annecy en matière d'élection et de participation à ces instances. L'information pour tous est disponible aux heures d'ouverture de l'établissement sur le lieu de travail de l'ESAT (Maison Leconte). Un membre du personnel est chargé chaque matin de l'ouverture de cette maison et de sa fermeture en fin de journée. Une clé de cette maison peut être

proposée aux délégués non salariés de l'établissement qui souhaiteraient intervenir hors créneaux horaires d'ouverture (soirée, week-end).

#### VI – 62 - Les représentations et mandats divers (pour les collaborateurs de la Ferme)

La liste des différents mandats ou représentations est disponible sur le serveur en référence 3/8/2/2009. Cette liste est mise à jour annuellement. Une présentation du travail des délégués est réalisée lors de la réunion annuelle de mi-avril.

## Chapitre VII - Les projets de secteurs ou de services

Les projets de secteurs ou de lieux de vie sont concrètement les « terrains d'application » et de mise en œuvre du projet d'établissement. Ils déclinent les valeurs, les principes méthodologiques autour de la valorisation du rôle social, les enjeux autour du développement durable,...

Les projets de secteurs ou de lieux de vie sont construits et élaborés par les acteurs de terrain (moniteurs, éducateurs, parties prenantes et chef de service). C'est le niveau de la concrétisation : Comment on fait, comment on vérifie que cela a été fait.

Ces projets de secteurs et de lieux de vie sont consultables sur le serveur informatique en référence 1/14/3/3

A découvrir :

### VII-1 - Les projets d'atelier de l'ESAT :

- Le maraîchage,
- L'horticulture,
- Les espaces verts,
- L'atelier de conditionnement et d'assemblage,
- La ferme éco-pédagogique

### VII-2 - Les projets de secteur :

- Les services généraux,
- La restauration

### VII-3 - Les projets des lieux de vie et d'hébergement :

- Le foyer,
- Les appartements de Chosal,
- Les appartements de Cruseilles



## Chapitre VIII – Coopération et partenariat en lien avec l'environnement de l'établissement

### VIII-1 - Le travail avec les familles, la place des bénévoles,...

#### VIII- 11 - Familles et Amis

Le travail avec les familles est l'un des socles de l'établissement. Au premier chef, l'organisation même de l'AAPEI (voir CH I-2), Association gestionnaire de l'établissement, nous rappelle le cadre particulier et sa caractéristique principale : cette association est une association familiale. La place des familles est donc importante, mais celle des amis doit aussi être encouragée pour permettre la création d'un lien particulier entre un travailleur ou un résidant qui lui, n'aurait pas de famille. Les amis « intimes », la communauté villageoise (voisin proche, petit commerçant de proximité, associatifs,..), tuteurs, ... sont potentiellement des personnes qui peuvent devenir des Référénts Personnels qui doivent être, au même titre que les familles, invités à suivre les projets personnalisés, la vie et le fonctionnement de l'établissement.

#### VIII- 12 - Les lieux d'expression et de participation des familles et des amis de la Ferme de Chosal

- Les Premiers contacts (Voir CH III-33),
- L'organisation autour du Projet Personnalisé (voir CH V-2),
- La constitution même du Conseil de la Vie Sociale qui renforce par 3, en comparatif du cadre obligatoire, les niveaux de représentation des différents collègues (voir CH IV-22),
- Le fonctionnement du Comité d'Animation qui est largement ouvert à toutes les bonnes volontés et à toutes les familles (voir CH IV-31)
- La place laissée au bénévolat, la valorisation de ce véritable partenariat et la disponibilité de l'ensemble du personnel aux questionnements des familles,

Sont autant d'indicateurs qui témoignent d'une volonté forte de l'établissement de travailler pour et avec les familles.

#### VIII- 13 – Le bénévolat

- Le bénévolat des familles et amis de la Ferme de Chosal est possible pour aider l'établissement et renforcer les effectifs pour des occasions bien particulières :

Evènementiels, sorties d'établissement, renforcement de la sécurité sur le terrain lors d'assemblée plénière du personnel (une ou deux fois par an), aide à la mise en place d'activités socio-culturelles ou sportives (hors temps de travail ou vie des hébergements).

Le bénévole peut bénéficier de formations proposées par les différents réseaux de l'établissement : Empreinte 74, Bienvenue à la Ferme, Acteurs du territoire Usse et Bornes,...(voir CH VIII-7).

Le bénévole, de part son positionnement extérieur aux fonctionnements habituels (ce n'est pas un salarié), est un témoin intéressant pour l'établissement. Face à la spirale du quotidien, le bénévole doit apporter de la pondération et de la distanciation qui ne peuvent être que profitables à tous. Le bénévole enrichit Humainement le système.

- La convention de bénévolat : Si une personne prend contact par écrit avec l'établissement pour souhaiter participer à la vie de l'établissement en tant que bénévole, une convention de bénévolat peut être proposée. Cette relation d'aide, non rémunérée, bénéficie néanmoins d'une assurance couvrant les risques d'accident du travail et la responsabilité civile. Il est précisé que le bénévole n'intervient jamais seul auprès des travailleurs et résidents et que la charte de l'AAPEI sur la bientraitance lui est remise. Un bilan de bénévolat est réalisé après chaque intervention.

## **VIII-2 - Le partenariat avec les autres établissements de l'association**

### VIII- 21 - Promouvoir l'opportunité des choix pour les travailleurs et résidents

- L'AAPEI gère deux ESAT qui offrent chacun des opportunités « métiers » très différents. Les orientations de « départ » peuvent, en fonction des demandes des travailleurs être ponctuées de stage de découverte d'un autre horizon, d'un autre métier (stage d'aération, stage de découverte,...). L'évolution des projets de vie des résidents ou des travailleurs peut aussi « déboucher » sur une ré-orientation d'un ESAT à l'autre, d'une prise en charge éducative d'un lieu d'hébergement à un autre. Cette force des choix est promue par l'établissement.

- Le lien entre Foyers de vie et Foyer d'Accueil Médicalisé et L'ESAT de la ferme de Chosal : Il est important en matière d'insertion de préciser ce que l'on cherche à promouvoir. Les économistes et sociologue s'entendent aujourd'hui sur l'idée que l'on différencie : l'insertion par l'emploi (accès au premier marché de l'emploi), l'insertion par l'activité (accès au second marché ou marché protégé), l'insertion par le travail (dans sa dimension anthropologique : dignité, appartenance, sens de la vie), et l'insertion par le vivre ensemble, vivre avec les autres.

La Ferme de Chosal, très présente sur le second marché (insertion par l'économique) essaie de promouvoir aussi des valeurs autour de l'insertion par le travail et autour de l'insertion par le vivre ensemble. L'établissement est donc naturellement ouvert à des partenariats avec le secteur adultes des Foyer de vie et Foyer d'accueil médicalisé. Ce partenariat doit se construire dans cette logique d'insertion par le travail (collaboration possible sur certaines prestations) et l'insertion par le vivre ensemble (mise en place d'une offre d'animation adaptée, co-construction d'événementiels,...). L'idée est aussi de promouvoir l'organisation et le dynamisme des projets des foyers de vie pour faciliter les ré-orientations nécessaires de certains travailleurs (refus du travail, vieillissement,..) autour d'une identité ou d'un statut social différent mais bien réel et dans tous les cas plus adapté.

Concrètement, des stages inter-établissements peuvent être organisés, des activités mixtes proposées sur chacun des établissements (promenades à la ferme, petits chantiers en commun, offre de spectacles,...).

- Le lien entre « secteur enfants » de l'EPANOUE et l'ESAT de la Ferme de Chosal :

La relation avec l'IMPRO ne peut s'inscrire sous le seul effet filière autour de l'entrée à l'ESAT des jeunes adultes qui relèvent encore aujourd'hui, pour la plupart, de l'amendement CRETON (jeunes adultes de + de 20 ans). L'ESAT de la Ferme de Chosal doit être un partenaire de l'IMPRO pour favoriser leur préparation aux métiers qui seront proposés à la Ferme (mise en adéquation entre la réalité socio-économique du second marché, la demande en capacité métier de l'ESAT, et l'offre de formation de l'IMPRO). L'ESAT doit aider l'IMPRO à caller son offre de formation et d'apprentissage sur la demande métier. A cet effet, une recherche action doit être mise en œuvre pour adapter les processus de formation en amont (mise à disposition des lieux pédagogiques de la ferme, formation des jeunes de l'IMPRO avec les moniteurs de la Ferme, participation à des chantiers écoles en commun, intégration des rythmes d'un ESAT en matière d'autonomie et de responsabilité.

Concrètement, des stages de découvertes devraient être mis en place dès l'âge de 16 ans (semaine de découverte) et des stages d'apprentissage individuels ou collectifs devraient s'organiser en vue des préparations à l'orientation (stage de confirmation). Un protocole de collaboration entre les deux établissements devrait permettre de fixer le cadre de ce partenariat.

#### VIII - 22 - promouvoir l'opportunité des choix pour le personnel

En complément du CH VI-3 et VI-4, il est intéressant de rappeler ici que le partenariat inter-établissements offre des opportunités de formations partagées au niveau du plan de formation, des opportunités d'évolution de carrière et d'enrichissements possibles au contact des systèmes de fonctionnement des établissements qui sont différents. Les manifestations des établissements sont aussi largement ouvertes à l'ensemble des salariés des établissements (communication associative) et le personnel est encouragé à y participer.

### VIII - 23 - Mutualiser les moyens matériels et les équipements

Au niveau associatif, une recherche d'opportunité doit être conduite pour valoriser au mieux les offres d'équipements et les prestations des différents établissements. De part sa taille critique (effectif limité), le dispositif des hébergements de la Ferme de Chosal, peut souffrir d'un manque d'équipement thérapeutique ou de détente qui n'est pas à la hauteur des besoins actuels (vieillesse de la population, demande en temps de travail aménagé pour permettre les récupérations). Des solutions de partage d'équipement sont envisageables pour améliorer l'offre et promouvoir une certaine rationalisation des dépenses d'investissements qui restent très coûteuses pour tous les établissements. En échange, la Ferme de Chosal peut offrir son cadre de vie et certains de ses équipements : salles multi médias pour des animations spécifiques ou des rencontres spécifiques (journée ou rencontre nature, week-end à thème,...), équipement autour de l'accompagnement avec l'animal (AAA).

En parallèle, une réflexion complémentaire est à conduire sur la constitution d'un parc de matériel « tournant », et peut-être sur un fond commun autour de documents vidéo, audio ou papier qui existent en bibliothèques dans chaque établissement (principe d'un pôle ressource partagé).

### **VIII-3 - Les coopérations entre établissements du secteur médico-social et le système de protection de la santé**

#### VIII - 31 - Les demandes de places

- De longue date, la Ferme de Chosal a entretenu **des relations d'échanges et de préparation à l'entrée avec différents établissements du secteur médico-social** : Centre Vallon, IME de Faverges,... mais aussi parfois avec d'autres établissements des départements voisins. C'est le projet professionnel de la personne autour des offres métiers du monde agricole qui est le facteur déterminant à l'entrée (voir CH II-32 et II-33)
- Une opportunité d'accueil pour des personnes handicapées accompagnées par des travailleurs sociaux : Différentes personnes « isolées » ont été présentées à l'établissement par les Assistantes Sociales de secteur. Après avis et notification de la CDAPH, périodes de stages ou d'Evaluation en Milieu de Travail, ces personnes ont pu être admises car elles avaient un projet professionnel et des capacités en adéquation avec l'offre de l'établissement. A noter que les services associés au Pôle emploi (cap emploi, mission locale jeunes) peuvent eux aussi rentrer directement en contact avec la Ferme de Chosal pour une demande de place.

### VIII - 32 - Les partenariats à développer autour de certaines pathologies ou différents types de handicap

- La Ferme de Chosal est adhérente à l'association « Epilepsie France » : ce réseau permet de mieux comprendre l'épilepsie et les mesures à prendre en cas de crise. Différentes formations sur site ont été dispensées déjà par un intervenant de l'association : formation du personnel, formation des résidents, ... Ce partenariat doit être renforcé.
- Le Centre Ressource pour Personnes Cérébro-lésées de Haute-Savoie permet aux professionnels de la Ferme de Chosal, potentiellement concernés professionnellement par ce Handicap, de s'informer et d'engager si nécessaire un travail en réseau. Ce partenariat est à construire pour accueillir dans l'avenir différentes catégories de handicap.

### **VIII- 4 - Le secteur hospitalier et médical**

VIII - 41 - Le Centre Médico –Psychologique de Cruseilles est, de par sa proximité et sa bonne connaissance de l'établissement, un partenaire essentiel et central dans le dispositif. Le travail avec les infirmières du centre est marqué par leur compréhension des enjeux et une bonne connaissance de la population. Ce partenariat doit être valorisé et entretenu dans cette logique de proximité et de reconnaissance mutuelle.

VIII – 42 - Le Secteur des soins spécialisés autour du handicap psychique nécessite la mise en place et une coordination autour des parcours de santé.

- Des personnes handicapées, accueillies à la Ferme de Chosal, bénéficient en cas d'hospitalisation d'un suivi psychiatrique à l'hôpital de Seynod.
- D'autres personnes sont suivies au niveau psychologique et d'autres par un médecin psychiatre de ville en libéral.
- Certains travailleurs et Résidents n'ont pas ou plus de suivi extérieur (alors qu'en cas d'admission cette clause est obligatoire pour permettre l'accueil de personnes handicapées psychiques).

La mission du nouveau médecin psychiatre rattaché à l'établissement à hauteur de 3,5 h par mois est donc de généraliser ces parcours de soins pour l'ensemble des personnes ayant des troubles psychiques ou comportementaux. Le médecin psychiatre est mandaté pour établir et proposer autant que faire se peut, une convention de partenariat, en soins spécialisés, avec le secteur hospitalier ou les médecins psychiatres de ville.

### VIII- 43 - Le secteur hospitalier urgentiste

L'établissement proposera la mise en place de convention pour prévenir les risques liés à la santé suite à de forte période caniculaire ou suite au développement du risque pandémique. L'établissement suivra en la matière les orientations et préconisations associatives. A noter que l'établissement est à la fois tourné vers le Centre Urgentiste d'Annecy et sur celui de Saint Julien en Genevois.

### **VIII- 5 - Coopération avec les professionnels de la santé du Canton**

#### VIII - 51 – Relation avec les médecins de familles

La relation avec les médecins de familles est essentielle dans la qualité de l'accompagnement proposé. Un travail en communication auprès des médecins est à encourager autour de la connaissance des différents types de handicap accueillis à la Ferme de Chosal, autour de nos activités métiers, autour de notre organisation « santé ». L'établissement doit aussi engager un travail de communication en direction des médecins de famille pour mieux expliquer le fonctionnement d'un ESAT et en particulier son lien à l'entreprise et à la médecine du travail. Médecine du travail qui est rattachée aujourd'hui à la Mutualité Sociale Agricole. C'est le médecin du travail qui est le seul habilité aujourd'hui à prononcer la reprise du travail ou les aménagements de poste nécessaires.

#### VIII - 52 – La médecine spécialisée et le para-médical

Autant que faire ce peut, les personnes hébergées sont invitées à organiser leur suivi « santé » autour de Cruseilles (infirmiers, dentistes, kinésithérapeutes, ...). Certains soins très spécialisés nécessitent des rendez-vous parfois à l'extérieur du Canton et parfois hors du département en journée de travail. Dans ce cas, l'établissement qui encourage ce suivi de qualité ne décompte aucun horaire en temps de travail non réalisé pour cette absence.

L'infirmière de l'établissement, présente chaque matin, aide et coordonne le suivi médical. Elle prépare et assiste, si nécessaire, la prise de médicaments.

### **VIII- 6 - Le partenariat avec les institutions du secteur médico-social**

VIII – 61 - Le Conseil Technique des Directeurs d'Etablissements et Services pour Inadaptés de Haute-Savoie (CTDESI) : permet la rencontre et les échanges entre directeurs et directeurs adjoints de différentes structures médico-sociales de Haute-Savoie (secteur enfant, adultes et personnes âgées). Différentes séances et rencontres en plénière permettent de s'informer ou de se former sur l'actualité juridique et législative du secteur médico-social. C'est aussi un lieu d'information et d'échange lors de rendez-vous annuels avec la DDASS ou le Conseil Général pour préparer la campagne budgétaire et contribuer à la mise en place ou au suivi des schémas

départementaux pour les personnes handicapées (enfants et adultes). La Ferme de Chosal est un membre actif de ce réseau.

#### VIII - 62 - Sous groupe « travail protégé » du CTDESI des directeurs d'ESAT de Haute Savoie

Ce groupe de travail qui regroupe l'ensemble des ESAT de Haute-Savoie intervient indifféremment sur les aspects administratifs et budgétaires, les aspects pédagogiques et formatifs, les aspects commerciaux, en fonction de l'actualité du secteur et des demandes des participants à ces rendez-vous. Ce groupe de travail se réunit tous les 2 mois sur invitation de l'un de ces membres. La Ferme de Chosal est membre actif de ce réseau.

#### VIII – 63 - Délégation Nationale et Régional d'ANDICAT

Cette association nationale des cadres et directeurs d'ESAT (près de 800 adhérents en France) propose différentes rencontres annuelles autour de l'actualité sociale des ESAT autour des enjeux ministériels et du lien au pédagogique ou au développement des structures commerciales des ESAT. Cette association propose aussi des formations en séminaire sur des thématiques liées aux lois de refonte de l'action sociale et médico-sociale (loi 2002-2 et du 11/2/2005 sur l'égalité des chances). La ferme de Chosal participe aux réunions régionales et le directeur ou son adjoint en alternance aux rencontres de printemps au niveau national.

### **VIII -7 - Réseau et partenariat avec les acteurs du territoire**

#### VIII – 71 - Les Communes et Communautés de Communes

La Ferme de Chosal s'investit dans les réseaux communaux et intercommunaux en tant que conseil en matière de prise en compte du handicap dans les projets (promotion de l'égalité des droits et des chances, de l'accessibilité, reconnaissance et participation à la vie de la cité). Cette proximité « politique » permet aussi d'être au plus près des attentes de ces collectivités qui sont des donneurs d'ordre potentiel (accès marché) ce qui facilite le positionnement stratégique et commercial de la ferme.

La Ferme de Chosal est partenaire principalement des Communes de Cruseilles, Meythet, Sevrier et de la Communauté de Communes de Cruseilles.

#### VIII - 72 - Acteur du territoire « Usses et Bornes »

La Ferme de Chosal suit les travaux des différentes commissions du Contrat de Développement Usses et Bornes. Son investissement autour des projets de développement agricole et touristique lui permet d'obtenir différents financements

d'équipements pour améliorer les conditions d'accueil et de travail de l'ESAT. Ce réseau est aussi un réseau de connaissance et de reconnaissance pour la Ferme de Chosal qui se positionne comme un acteur majeure de ce territoire de développement.

Des liens forts sont créés avec des associations importantes : Bienvenue à la Ferme, Association d'Andilly Loisirs qui gère les médiévales, Maison et Syndicat Mixte du Salève,...

#### VIII – 73 – Le réseau Empreinte 74

La Ferme de Chosal est membre actif de ce réseau départemental d'éducation à l'environnement qui est soutenu financièrement par le Conseil Général.

L'information complète sur ce réseau est disponible sur le site [www.reseau-empreinte.com](http://www.reseau-empreinte.com). Ce réseau propose des formations et des appels à projets (recherche et développement) et une dynamique de promotion et de commercialisation des offres d'animations de la ferme éco-pédagogique (carte nature et patrimoine, revue nature et patrimoine).

#### **VIII - 8 - Le partenariat franco-suisse**

La proximité de la frontière Suisse nous invite à échanger et à construire des projets en partenariat avec des structures de l'insertion socio-professionnelle en Suisse voisine : Association REALISE (insertion sociale), la SGIPA (insertion de la personne handicapée mentale), la Fondation AIGUE VERTE (handicap) et la Fondation TRAJET (insertion socio-professionnelle des personnes avec handicap psychique). L'ensemble de ces contacts est une opportunité d'échanges de pratiques, de visites, de formations diverses qui enrichit mutuellement le fonctionnement et les projets d'établissements. Des programmes financiers européens (Fonds INTERREG) peuvent venir soutenir ces initiatives.



## **Chapitre IX : Les moyens financiers et techniques nécessaires pour conduire le projet**

### **IX - 1 - Les Moyens financiers pour conduire le projet d'établissement**

#### IX - 11 – La dotation globale de fonctionnement (DGF) pour l'ESAT

Le financement de l'ESAT (action sociale) est assuré par une dotation globale par places autorisées. La Direction Départementale de l'Action Sociale est l'organisme de tutelle financière et de contrôle qui fixe chaque année le montant de la dotation globale (dans le cadre d'une procédure contradictoire). La dotation globale de l'ESAT de la Ferme de Chosal a toujours été supérieure à la moyenne départementale en raison de sa large période d'ouverture (près de 365 jours par an ce qui induit des charges fixes non compressibles : ouverture secrétariat, ménage, cuisine,...) et par des charges spécifiques propres à l'établissement : transport des personnes matin et soir pour rejoindre un lieu de travail excentré et non desservi par les réseaux de transport en commun. La dotation globale annuelle de l'établissement est aujourd'hui de 12 400 €/ Place.

La dotation globale doit évoluer à minima pour tenir compte de l'évolution des prix à la consommation (inflation) et prendre en compte l'évolution du cadre réglementaire (accords conventionnels agréés et mesures de protection des personnes).

#### IX - 12 – Le Budget Annexe de Production et de Commercialisation (BAPC)

C'est la dynamique commerciale de Ferme de Chosal qui peut assurer aujourd'hui, dans un contexte de crise et de rationalisation des budgets de l'état, le développement du site. Les résultats de la production sont importants pour assurer la rémunération des travailleurs sur la part directe de l'ESAT et aussi pour envisager une politique plus amicale en matière de rémunération et d'indemnités suivant les contraintes subies (prime de panier, prime de soin aux animaux le dimanche et les jours fériés, prime exceptionnelle de fin d'année, ...).

Le BAPC permet aussi d'améliorer l'offre d'accompagnement des travailleurs. Des moyens financiers sont dégagés à hauteur d'1 ETP pour compléter le temps de transport, renforcer l'équipe des moniteurs sur le terrain (0,50 ETP de moniteur financé par la production), assurer le suivi du cheptel de la ferme éco-pédagogique.

Les résultats de la production sont autant de moyens pour assurer le renouvellement du matériel de production, l'investissement mobilier et immobilier, le développement de la formation pour le personnel et les travailleurs / résidents, la sécurité au travail,...l'amélioration générale du cadre du vie au travail. La recherche de résultat

est donc primordiale dans le schéma stratégique de la ferme et de son projet d'établissement.

#### IX - 13 – Les prix de journées pour le Foyer et les Appartements de Soutien

Le financement du dispositif des hébergements (Foyer et appartements) est assuré par le Conseil Général sur la base d'un prix de journée accordé par les services de la Gérontologie et du handicap. Le prix de journée au foyer d'hébergement tient compte d'un ratio éducateurs/résidents qui est directement lié à la petite capacité d'accueil du foyer (10 places) et à des rationalisations de taux d'encadrement impossible le week-end quelque soit le niveau de présence des résidents. Le financement actuel ne permet pas la refonte totale de l'offre d'hébergement du foyer (vétusté et inadaptation d'un bâtiment de 1988, propriété d'un office public d'HLM).

Le prix de journée en appartement de soutien est lui aussi non corrélatif au besoin d'encadrement de la population actuellement prise en charge. En effet, depuis de nombreuses années, on note pour certaines personnes, par défaut de place en foyer, un placement en appartement. La proposition à étudier est celle d'une refonte à court terme de l'offre d'hébergement en Foyer sur Cruseilles (autour d'une vingtaine de places : regroupement et création pour répondre aux besoins).

#### IX - 14 – Les subventions Région et Europe

Les subventions Régionales et Européenne viennent compléter les moyens budgétaires de La Ferme de Chosal. L'établissement peut rechercher des financements en matière de fonctionnement (étude, aide au poste, formation, ...) ou en matière d'investissement (création d'un nouvel équipement, matériel, ...).

#### IX - 15 – Le mécénat d'entreprise et des fondations

Financements complémentaires nécessaires, ces soutiens financent plus particulièrement, en fonction de critères parfois très précis, des actions spécifiques et innovantes. L'établissement doit engager un travail plus suivi autour des appels à projets et programmes divers de soutien aux actions de développement et de mécénat d'entreprise.

### **IX – 2 - L'amélioration et le maintien de la qualité des équipements**

#### IX - 21 – Sécurité et cadre de vie professionnel

L'établissement doit poursuivre sa politique d'amélioration des conditions de travail et d'accueil en créant des espaces sécurisés et définir, au sein de la Ferme, les circuits techniques, commerciaux et celui des visiteurs. Ces circuits différenciés seront autant d'occasion de ne pas se faire croiser des véhicules de livraison, des engins agricoles, des piétons, des enfants en visite pédagogique, des animaux au retour des

pâtures,... Ces circuits doivent clairement être identifiés en communication aidée à partir d'un grand panneau d'accueil sur un nouveau parking à structurer. Concernant le cadre de vie, une charte paysagère globale doit préciser les caractéristiques des zones paysagères de la Ferme en tenant compte des spécificités et des vocations des lieux.

#### IX - 22 - Qualité du parc matériel (informatique, véhicules,..)

Concernant le parc informatique, le projet consiste à donner les meilleurs outils possibles aux collaborateurs pour les aider en matière de communication. Autant que faire se peut, ces outils seront partagés, les adresses en messageries électroniques généralisées.

Concernant les véhicules, le renouvellement des véhicules de transports en commun (foyer et appartements, transport des usagers matin et soir) est essentiel pour des raisons de sécurité. Les véhicules d'exploitation, de type fourgon ou fourgonnette à usage agricole resteront, en fonction des conditions d'exploitation agricole, des véhicules achetés d'occasion. Le parc sera nécessairement développé en fonction de l'évolution des besoins.

#### IX - 23 - Les bâtiments d'accueil autour de l'objet social

Le niveau d'équipement de la Ferme (hors Foyer : voir chapitre 913) est maintenant correcte (Hors partie production). Reste à créer une lingerie pour le linge, les vêtements de travail du personnel et le linge de quelques travailleurs dans l'incapacité de réaliser seuls cette tâche. Par ailleurs, une chaufferie bois en plaquette doit être prévue en couplage avec la chaufferie fuel existante pour prévoir les économies d'énergie nécessaires.

#### IX - 24 - les bâtiments techniques de la production

Les évolutions nécessaires tiennent aussi compte des aspects conformité, sécurité et contrôle des coûts énergétiques. Un nouveau bâtiment technique doit être construit pour remplacer les zones de stockage perdues lors de l'aménagement des combles, une éco-boutique doit favoriser le bon développement de la vente directe sur place, une serre écologique doit être construite pour accueillir le public et mieux mettre en valeur nos produits.

#### IX - 25 – Les lieux de vie et d'hébergement

Comme précisé plus haut, le point essentiel pour favoriser un accompagnement éducatif de qualité, adapté aux besoins d'intégration dans la vie de la cité, reste la création d'un nouveau foyer sur Cruseilles (capacité 20 places). Bâtiment en Haute Qualité Environnementale qui pourrait proposer des espaces privatifs de type T1, associés à des espaces communs de jour et de convivialité. Ce projet doit être étudié en s'interrogeant en parallèle sur la réaffectation du foyer actuel (centre de formation pour travailleur et résident, centre d'hébergement social touristique,...).

Concernant les appartements, le rafraîchissement et l'amélioration de certains espaces sont nécessaires (salles d'eau, chambres et sol à reprendre) mais globalement le parc locatif est actuellement de bonne qualité.

### **IX-3 – L'aménagement du temps de travail et des horaires**

#### IX - 31 – Des plannings adaptés pour conduire le projet d'établissement dans un cadre agricole :

L'activité de production agricole de l'ESAT de la Ferme de Chosal est marquée par le caractère saisonnier, l'adaptation du travail à la météorologie, des chantiers à l'extérieur de la Ferme :

**La saisonnalité** impose une organisation autour d'une période de haute activité (l'été) et une période de basse activité (l'hiver)... Les plannings de travail de l'ensemble du personnel et des travailleurs/résidents s'adaptent à cette réalité (principe de l'annualisation du travail par cycle ou de l'étalement de la charge de travail sur l'ensemble de la semaine).

**L'adaptation à la météo** est aussi une caractéristique majeure du travail agricole, le personnel et les travailleurs doivent pouvoir adapter leur temps de travail en fonction de la canicule, des précipitations ou froids importants et réduire ainsi pour tous la pénibilité du travail et être en adéquation avec la pratique réelle du métier. Les plannings de travail peuvent donc s'adapter pour répondre au besoin de se protéger de la météo ou au contraire au besoin de réaliser des heures complémentaires en fonction d'une météo propice (sol plus facile à travailler, récolte qui demande moins d'exigence physique,...), ou d'une urgence de récolte (fenêtre météo pour les foins, risque de gel,...).

**L'adaptation aux contraintes des chantiers extérieurs** : la Ferme de Chosal est régulièrement sollicitée pour des travaux à l'extérieur qui sont parfois très demandeurs en temps passés sur la route (chantier espaces verts, chantier phragmites, ...). Là aussi, une certaine forme de réalité socio-économique s'impose pour limiter la pénibilité des déplacements et optimiser au mieux leurs coûts et leur charges. A cet effet, les plannings de travail peuvent être modifiés pour permettre des journées plus longues (dans le cadre du maximum conventionnel) et donner droit, en compensation, à des heures de récupération et des primes exceptionnelles de déplacement.

#### IX - 32 - Un suivi horaire individualisé et les plages de récupération

Du fait de l'organisation particulière et spécifique autour des plannings de travail, le suivi individualisé des horaires s'articule autour d'une fiche de suivi. Cette fiche est mensuelle et préparée par le secrétariat en fonction du planning habituel. Les horaires

réalisés en dépassement sont notés par le salarié et acceptés après contrôle par l'adjoint technique avant enregistrement au secrétariat.

Pour les travailleurs, une fiche mensuelle de suivi est aussi mise en place par le secrétariat et modifiée en fonction par le moniteur (avec le travailleur) avant contrôle par l'adjoint technique.

Ce suivi individualisé donne droit à des jours de récupération qui peuvent être cumulés sur la base d'un décompte annuel. Le salarié ou le travailleur peut proposer une période de récupération (projet personnel) qui ne sera acceptée par la direction qu'après étude d'opportunité en fonction des aspects saisonniers et contrats d'engagement de la Ferme de Chosal.

### **X-1-Evaluation du travail social (référentiel interne associatif)**

#### X-11-Rappel réglementaire

C'est le décret N° 2007-975 du 15 mai 2007 qui fixe le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

L'évaluation interne est annuelle et demande la production d'un document écrit tous les 5 ans.

Elle doit être produite pour le 4/01/2009 au plus tard. L'évaluation interne est un élément de l'identité de l'établissement.

C'est un outil (le référentiel et ses fondamentaux).

Les recommandations de l'ANESM en matière d'évaluation interne forment aussi la base de référence en matière de construction du référentiel.

#### X-12- Le référentiel interne (document source)

L'établissement utilise le référentiel associatif consultable sur le serveur en référence 1/16/2/1

### **X-2 – Evaluation interne de la Ferme de Chosal (ESAT et Hébergement)**

#### X-21-L'évaluation de la Ferme de Chosal et son Plan d'action et d'amélioration de la qualité

L'évaluation réalisée en 2009 est consultable sur le serveur en référence 1/16/2/1 ou sur simple demande au secrétariat.

#### X-22 Le Comité de pilotage et de suivi :

Un comité de pilotage de prise en compte et de suivi de la demande d'amélioration est mis en place (voir aussi CH XI-11 et XI-12 et XI-13). Les comptes rendus de suivis sont régulièrement transmis à l'Association et à la Direction Générale.

## **Chapitre XI : Projets 2009 - 2014, perspectives à moyen terme, évaluation et suivi du Projet d'établissement**

En préambule, il est important de rappeler que la loi du 5 février 2005 et ses décrets d'application, ont réaffirmé l'action sociale et médico-sociale des ESAT et des services liés à l'hébergement des personnes accueillies, tout en renforçant les actions de formation, de participation, de développement des compétences professionnelles et sociales des personnes accueillies et de leur insertion en milieu ordinaire ou dans la vie de la cité.

La dimension « métier » en ESAT est aujourd'hui mise en avant. C'est une question d'identité et de reconnaissance. L'action économique doit donc être pertinente et dégager les moyens nécessaires pour conduire ces projets.

Les ESAT ont donc toujours une place particulière et pas commune dans le « paysage » médico-social français.

Pour dépasser le constat habituel qui dénoncerait une certaine injonction paradoxale à vouloir faire cohabiter une offre sociale de qualité et une activité économique dynamique, l'établissement souhaite être, à travers son projet d'établissement réactualisé pour la période 2009-2014, toujours porteur d'un message positif et dynamique.

Ce message est celui de la promotion, pour l'ESAT et les Hébergements de la Ferme de Chosal, d'un modèle de développement durable. Modèle de développement qui donne du sens au projet d'établissement et qui valorise les personnes associées à ce dispositif.

Sur la période 2009-2014, l'établissement doit consolider son projet de développement durable et répondre à plusieurs sollicitations ou obligations :

### **XI -1 Promouvoir la démarche qualité autour de l'objet social :**

#### XI -11 - Suivi de l'évaluation interne

A partir de l'évaluation interne, l'établissement doit mieux décrire ses processus et procédures, enregistrer les données et améliorer la présentation des bilans. Un comité de suivi de l'évaluation est mis en place pour suivre l'état d'engagement du plan stratégique sur la période concernée.

Pour renforcer sa démarche qualité, l'établissement s'imprégnera au maximum, des recommandations existantes ou à venir de l'ANESM. En particulier celle sur l'expression et la participation des usagers des établissements, la citoyenneté, l'ouverture de l'établissement à et sur son environnement, et enfin celle qui traite de

stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées.

### XI -12 - Agenda 21 local

Cette démarche qualité autour de l'évaluation interne pourrait être complétée par une certification environnementale de type Iso 14 001 ou Agenda 21 local.

Le principe même d'une politique de développement durable impose à l'établissement une sorte de planification autour des enjeux (responsabilité sociale, responsabilité environnementale). Le dispositif d'évaluation social pourrait donc être complété d'un référentiel de bonnes pratiques environnementales qui viendrait compléter notre recherche de cohérence et d'optimisation des moyens entre logique sociale, logique économique et logique environnementale.

A titre d'exemple, le livret d'accueil des stagiaires apportera l'ensemble des éléments et informations nécessaires pour qu'un stagiaire mette en œuvre l'ensemble des bonnes pratiques professionnelles attendues (la commande sociale). En parallèle, il est possible de sensibiliser le stagiaire aux bonnes pratiques de l'établissement en matière d'économie d'énergie, de tri ou de réutilisation du papier pour favoriser les bonnes pratiques environnementales, qui sont aussi, pour le cas présenté, des bonnes pratiques économiques.

Pour promouvoir cette recherche de cohérence, l'établissement proposera annuellement un rapport d'activités de développement durable (bilan social, économique et environnemental) et transmettra ce rapport à l'ensemble des parties prenantes.

L'idée d'un agenda 21 ou agenda local pour le 21<sup>ème</sup> siècle pourrait permettre à la Ferme de Chosal de fixer et de planifier un cadre de fonctionnement stratégique à venir en matière de développement durable. Le projet d'établissement resterait l'ossature directive sur la période, mais la vision « projet » pourrait s'enrichir à titre d'exemple d'une charte et d'un plan paysager pour l'établissement. Ces directives et recommandations paysagères pourraient par exemple lister des végétaux compatibles avec les préceptes du Développement Durable (plantes indigènes ou endémiques aux différents biotopes, plantes hôtes), définir des localisations et fonctionnalités des différents espaces pour améliorer le cadre de vie et le cadre de travail, favoriser le choix de matériaux ou de fournitures écologiques lors des constructions ou aménagement, ...

### XI -13 - Mise en place d'un comité de suivi du projet d'établissement

Pour assurer le suivi du Projet d'Etablissement (et de l'agenda 21) **un comité de pilotage semestriel** doit être mis en place sur la durée des 5 ans à venir. Ce comité sera composé de la Présidente ou d'un délégué de l'AAPEI, du Directeur général de l'Association, d'un collège de 4 membres du CVS (représentant des travailleurs, représentant des résidants, représentant des familles et du personnel), d'un cadre salarié des Hébergements et de l'ESAT, d'une secrétaire de direction.



### XI - 14 - Création d'un poste de responsable qualité

En fonction des opportunités de redéploiement de temps de travail sur la période 2009 - 2014, un poste à temps partiel pourrait être créé pour le suivi de l'évaluation interne et de l'agenda 21. Ce poste permettrait aussi de suivre les évaluations professionnelles nécessaires à la constitution des classeurs professionnels.

## **XI – 2 Développer les partenariats et les projets sur le territoire de développement**

### XI – 21 - Répondre au mieux aux orientations du schéma départemental en faveur des adultes en situation de handicap

L'ESAT proposera à court terme, la création d'un atelier hors centre pour favoriser l'ouverture de 7 nouvelles places dans le cadre d'une expérimentation autour des détachements individuels et collectifs. Un dossier CROSMS est constitué et soumis à autorisation en fin d'année 2009.

Dans le cadre de ce schéma, l'établissement peut aussi devenir une force de proposition innovante et/ou d'expérimentation en matière de formation professionnelle et développement des portefeuilles de compétences pour les travailleurs handicapés.

Au niveau des Hébergements, l'établissement souhaite développer un nouveau foyer sur le centre bourg de Cruseilles pour répondre aux besoins de développement et de regroupement de l'offre d'hébergement (sécurisation des prises en charge, accès pour tous à la vie de la cité, développement « raisonné » de l'autonomie,...). Ce projet répondra aussi de façon innovante aux préconisations du schéma départemental en faveur des personnes handicapées adultes en développant une offre d'hébergement qui favorise à la fois l'espace privatif et les espaces partagés dans une architecture – Bâtiment Basse Consommation – BBC et à Haute Qualité Environnementale – label HQE) Voir aussi CH XI-31.

### XI – 22 - Répondre aux sollicitations des programmations Régionales et Européennes

L'établissement poursuivra ses partenariats de coopération et de développement qui permettent des co-financements mais qui enrichissent surtout Culturellement et Professionnellement la structure (échange de pratiques et de savoir- faire, découverte d'innovation, échange et valorisation du travail réalisé,...). Ces partenariats sont aussi des lieux de reconnaissance des compétences et ressources développées par l'ensemble des collaborateurs et par les travailleurs et résidents (expertise, VRS, ...)

## XI - 23 - Répondre aux nouvelles demandes sociétales : L'économie à taille humaine

Le système économique actuel sera renforcé sur la base de la transparence et de la confiance dans l'échange.

Le système « classique » de production et de service en milieu rural (production maraîchère, florale, paysagère, environnementale,...) restera la base structurante de l'activité économique. Par ailleurs, l'activité de l'établissement doit aussi se renforcer et se tourner encore plus fortement vers l'accueil à la ferme et l'offre d'activité d'éducation au développement durable (éducation citoyenne) ... avec des projets « phare » et vitrine en perspective

- La promotion d'une Ferme respectueuse de l'environnement (bio et moins consommatrice en énergie)
- Le développement d'action citoyenne et participative dans la cité (lien social et culturel pour les personnes hébergées, ouverture de l'établissement dans et à son environnement).
- L'ouverture à l'écotourisme
- La création d'activités de loisirs et tourisme adapté

## **XI – 3 Projet d'investissement pour la période 2009-2014**

### XI - 31 - Au niveau de l'hébergement : Projet de créer sur Cruseilles un foyer résidentiel (voir aussi CH 11-21)

Le constat de l'inadéquation entre l'offre d'hébergement du Foyer de Chosal et les attentes des personnes a déjà été présenté. Il s'agit ici de réaffirmer que le redéploiement de cette offre et son adaptation au contexte sociétal est une nécessité et deviendra une priorité sur la période 2009-2014. Urgence qui est renforcée par l'étude des flux et profils de population attendus qui a été réalisée par l'AAPEI en 2009 (forte demande de places en foyer)

Par ailleurs, la requalification du foyer doit être étudiée pour déterminer le devenir du bâtiment actuel (si la population actuelle du foyer de Chosal déménage pour rejoindre un nouveau foyer sur Cruseilles) :

A titre d'exemple, ce bâtiment pourrait être requalifier en centre de formation pour les travailleurs handicapés. **Cette proposition, en réponse à l'axe 4 du schéma départemental en faveur des adultes handicapés**, permettrait de proposer une offre de formation innovante pour les travailleurs autour de métiers « verts » et nouveaux services en milieu rural. Formations qui pourraient associer le moniteur (formation de formateur) et son équipe. Ce dispositif pourrait aussi favoriser

l'évaluation professionnelle et la valorisation des parcours professionnels (à partir de l'expérience des classeurs professionnels).

Ce centre de formation pourrait aussi favoriser la mobilité, la préparation à l'emploi et les essais en milieu ordinaire pour les 16/25 ans.

#### XI -32 - Créer de nouveaux équipements pour l'ESAT

Pour finir les travaux d'aménagement de l'ESAT de la Ferme de Chosal, il reste important de réaliser différents travaux pour créer un bâtiment technique, aménager les parkings, créer une éco-boutique et une serre de vente aux normes de sécurité pour l'accueil des clients.

En effet, l'aménagement récent (tranche A, travaux réalisés en 2008/2009) de vestiaires et de diverses salles de réunion, d'une infirmerie et d'une salle de repos dans les combles se sont réalisés en lieu et place des espaces de stockage de l'atelier, de la lingerie de l'établissement. Par ailleurs les mises en conformité « sécurité et accessibilité » nous imposent de créer une serre spécifiquement dédiée à la vente, des parkings et un point de vente fonctionnel. Le projet consiste aussi à coupler la chaudière existante au fuel avec un système bois déchiqueté pour minimiser, dans l'avenir, l'augmentation des charges de chauffage.

**En fonction des nécessités, l'établissement et l'AAPEI d'Annecy engageront aussi, sur la période de référence, tous les projets nécessaires pour améliorer la sécurité et la mise en conformité des équipements.**

Le Projet d'établissement de l'ESAT et des Hébergements de la Ferme de Chosal a été présenté au Conseil de la Vie Sociale de l'établissement lors de la séance du lundi 19 octobre 2009

Le projet d'établissement a été présenté et approuvé par le Conseil d'Administration de l'AAPEI d'Annecy lors de sa séance du 25 mai 2010

Chapitre XII – Liste des procédures, processus, dispositifs et documents  
 joints en annexe