

Projet d'Établissement de la SAS Turbulences !

Actualisation en date du 29 Janvier 2014

SOMMAIRE

1 Préambule	5
L'accueil	9
2.1 Ouverture, pathologies et population	9
2.1.1 Ouverture	9
2.1.2 Pathologies	9
2.1.3 Populations	9
2.2 Le parti pris de diversité : une richesse	10
2.3 Formules d'accueil	10
2.4 Procédure d'accueil	11
3 La personne et ses projets	13
3.1 Le respect du sujet	13
3.1.1 Définition des droits fondamentaux	13
3.1.2 Une même dignité, une même valeur	14
3.1.3 L'intimité	15
3.1.4 Respect de l'intégrité physique et psychique	16
3.2 Les droits et devoirs de la personne	17
3.2.1 Confidentialité des informations concernant la personne	17
3.2.2 Les droits et devoirs de la personne	17
3.3 Sa participation à la vie collective	18
3.4 Un projet personnalisé	19
4 Travail et soutiens	20
4.1 L'activité professionnelle	20
4.1.1 La mise au travail	20
4.1.2 Activités et ateliers	20
4.1.3 Ouverture vers l'extérieur	21
4.1.4 Stage d'admission	21
4.1.5 La formation est un soutien	21
4.1.6 La formation au quotidien	21
214.2 La formation	21
4.2.1 Le stage d'admission	21
4.2.2 La formation est un soutien	22
4.2.3 La formation au quotidien	22
4.3 L'épanouissement de la personne	23
4.3.1 Le bien-être de la personne	24
4.3.2 La complémentarité des soutiens	25

5 Cadre et méthodes	27
5.1 L'organisation générale	27
5.1.1 Horaires	27
5.1.2 Les congés	27
5.2 Usage des locaux	27
5.3 Une équipe pluridisciplinaire	28
5.3.1 L'organigramme	29
5.3.2 Les compétences	29
5.3.3 Les fiches de poste	29
5.3.4 Formation permanente, formation en cours d'emploi	29
5.3.5 Une équipe qui soutient	30
5.3.6 Administration et services généraux	30
5.4 Le financement des actions	30
5.5 La sécurité des personnes	31
5.5.1 L'hygiène et la sécurité dans le processus de travail	31
5.5.2 Perspectives	31
5.6 Organisation du fonctionnement de l'établissement	31
5.6.1 Définition d'un cadre adéquat aux missions	31
5.6.2 Construction du cadre institutionnel et de fonctionnement	33
5.6.3 Coopération avec la famille et l'environnement	34
6 Résultats et perspectives	35
6.1 La qualité du service	35
6.2 Les priorités d'action permanentes	35

A large, solid red circle is positioned on the left side of the page, partially overlapping the word "Turbulences".

Turbulences!

'Association' 



L'association Turbulences ! est née en 1992, à Paris, de l'initiative et la volonté de ses créateurs - un réseau de professionnels du soin, des artistes, d'offrir à des personnes souffrant d'autisme ou de troubles apparentés, un projet pédagogique, culturel, qui leur permette de mieux répondre de manière spécifique à un besoin d'intégration dans la vie sociale.

L'association Turbulences ! se donne ainsi, depuis son origine, l'ambition de construire et de développer un projet de vie ouvert sur la société dans son ensemble par la dimension artistique et événementielle de ses activités et qui serve de médiation culturelle entre deux mondes dont Turbulences souhaite progressivement qu'ils établissent des liens durables.

La dignité des personnes, la protection de ceux qui se trouvent ainsi en situation de fragilité dans notre société constituent le devoir d'humanité de tous les acteurs de Turbulences !.

Le projet de l'association Turbulences ! résulte de la considération de la situation des personnes avec autisme dans le monde environnant et de la volonté d'en favoriser les interactions.

La difficulté de construire des interactions sociales, par la nature même de ce handicap et la représentation qu'il suscite, nécessite la mise en œuvre de solutions qui allient accompagnement personnel, suivi thérapeutique et création de situations favorisant l'expression sous toutes les formes possibles. Créer ainsi des passerelles entre la rive des êtres, et favoriser, en conséquence, l'émergence de regards croisés.

L'association Turbulences ! inscrit au centre de sa démarche la recherche des critères matériels, culturels et sociaux qui doivent permettre de reconnaître et valoriser la réussite de ces personnes exclues des canaux habituels de communication, de socialisation.

L'association Turbulences ! constitue ainsi à Paris un lieu de vie et de création avec un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) permettant, à travers le développement d'activités liées aux métiers artistiques et événementiels et dans une relation personnalisée d'accompagnement, d'explorer toutes les voies possibles favorisant la construction d'un rapport à l'autre et aux autres. Offrir, de la sorte, la possibilité d'une inscription de chacun dans le pacte social, avec une implication réelle.

Il s'agit également pour Turbulences ! de mettre à la disposition d'autres bénéficiaires une Section d'Adaptation Spécialisée (SAS) fonctionnant comme espace de formation professionnelle.

Ces deux structures seront en articulation possible pour quelques bénéficiaires avec la création à Paris d'un foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés (FHTH) lieu de vie, d'épanouissement personnel, d'autonomisation par rapport au contexte familial.

Le partage d'un même système de valeurs fondé sur le respect de la personne, la diversité des situations et le droit d'être différent, constituent le ciment d'une volonté de vivre ensemble.

Associer les familles, les bénéficiaires, les membres du personnel, les partenaires publics et privés à ce projet global est une condition essentielle de réussite qui se trouve au cœur du projet de l'association Turbulences !.

Consciente de l'importance des moyens qui lui sont confiés, l'association Turbulences ! soumet à l'évaluation son projet en liaison avec les spécialistes du domaine médico-social, sanitaire, les autorités de contrôle et de tarification.

L'association s'efforce de définir et de mettre en œuvre des moyens d'évaluation des progrès réalisés à partir des projets individualisés, analysés avec chaque bénéficiaire.

L'association s'engage à faire évoluer ses méthodes de travail de façon transparente afin de partager, avec d'autres, son expérience dans l'accompagnement des personnes souffrant d'autisme ou de troubles apparentés.

Dans ses relations avec les familles et les partenaires, l'association veillera à recueillir les interrogations ou les observations, à en analyser les causes et à y apporter des réponses qui permettent à leurs auteurs de suivre les actions de l'association et d'en mesurer la portée.

Turbulences !

'Esat / Sas' 



2.1 Ouverture, pathologies et population

2.1.1 Ouverture

La SAS Turbulences ! a ouvert son établissement, sur agrément du 13 Avril 2005, le 1 janvier 2007.

Elle accueille 12 bénéficiaires.

Il est de 20 ans, avec possibilité de demande de dérogation à 18 ans.

2.1.2 Pathologies

L'agrément spécifique permet de recevoir des personnes atteintes de pathologies liées à

- Autisme et troubles apparentés, Troubles Envahissants du Développement (TED).

Ces pathologies, revêtent différents handicaps et particularismes selon chaque personne, dans le domaine intellectuel, relationnel et celui de l'inscription sociale. Ils doivent rester compatibles avec un désir et une capacité minimale de travailler. Le fonctionnement de l'établissement ne répond pas aux besoins d'accueil de personnes présentant des troubles moteurs appareillés, des troubles majeurs de la conduite et du comportement.

2.1.3 Populations

Deux types de parcours conduisent à l'admission à la SAS, caractérisés par une prise en charge antérieure depuis l'enfance, régulière ou discontinuée, avec scolarité adaptée en UPI, CLIS ou non :

- en établissement médico-social
- en établissement sanitaire.

2.2 Le parti pris de diversité : une richesse

La SAS accueille des apprentis jeunes ou plus âgés, ayant plus ou moins de capacités à travailler, mais chacun en exprimant une forme de perception et de désir.

La diversité des ateliers existants et des travaux à effectuer permet cet accueil de personnes ayant des niveaux de réalisation différents. Une partie du travail de l'équipe accompagnante consiste à proposer un poste de travail adapté à chacun, en fonction de cette diversité d'aptitudes, au service d'un projet collectif.

Les travailleurs de la SAS TURBULENCES !, sont en mesure de suivre une formation à des travaux, avec un rythme satisfaisant. Ils présentent une bonne stabilité dans la durée. Ces personnes peuvent néanmoins présenter des troubles du comportement, des moments de régression et, finalement, une incapacité temporaire ou durable à quitter le milieu protégé.

On peut reconnaître à la majorité des apprentis accueillis une efficacité moyenne et hétérogène au travail, de la performance sur certains types de travaux, des difficultés sur d'autres.

Dans ce contexte de diversité, de complémentarité, le potentiel, le niveau exprimé par les candidats, ne sont pas des critères d'accueil ; la force productive et sa compétitivité ne sont pas les seules finalités de la politique d'admission. Sélectionner exclusivement les meilleurs niveaux serait une dérive, contraire aux orientations de l'association.

2.3 Formules d'accueil

L'accueil s'organise selon un régime d'externat avec une ouverture au public de 220 jours par an, de 9h à 16h, du lundi au vendredi. Certains week-ends et soirées sont mobilisés pour les besoins de mise en situation professionnelle.

Les repas sont pris sur place.

Des temps de pause se prennent à l'intérieur du site. Pour une pause à l'extérieur du site une autorisation orale supplémentaire est nécessaire. Il est convenu trois temps de pause quotidienne :

une le matin (11h/11h15), une après le repas (13h30/14h00), une l'après midi (15h00/15h15). L'accueil peut aussi s'adapter à des nécessités ponctuelles de prise en charge partagée et concertée entre le secteur sanitaire et le secteur médico-social.

2.4 Procédure d'accueil

L'admission et l'accueil font l'objet d'un protocole détaillé : étude de dossiers, rencontres puis stage de quinze jours. Elle permet au bénéficiaire potentiel et aux personnels d'accompagnement :

- de faire connaissance mutuellement,
- d'évaluer l'intérêt du candidat pour le travail et ses capacités,
- d'évaluer sa motivation, son aptitude à respecter les règles, à avoir un comportement compatible avec une vie collective,
- de construire en concertation l'ébauche d'un projet individuel.
- d'évaluer si l'établissement SAS propose des prestations adaptées aux besoins du candidat.

La personne qui envisage son admission à la SAS est informée que celle-ci ne porte pas sur un unique pôle d'activité mais sur l'établissement dans son ensemble. Lui seront proposées des ouvertures afin d'éviter l'usure professionnelle avec la possibilité d'aller découvrir d'autres ateliers. Cette orientation a pour objectif de limiter les phénomènes sclérosants d'appartenance exclusifs qui pourraient se produire et de contribuer à représenter une dimension globale du projet.

L'expérience démontre que le temps d'élaboration constitué par la procédure d'admission est déterminant. Il doit être mené de façon soigneuse, sans précipitation. Le personnel chargé de la prise en charge y participe activement en délivrant une validation clinique et un avis technique motivés qui, dès cette phase, concourent à la pertinence d'une première évaluation, de la décision d'admission et de la définition des premiers éléments de projet.

Lorsque les effectifs sont au complet, l'examen des candidatures se poursuit néanmoins avec inscription sur une liste d'attente. Cette disposition permet de garder un lien avec la réalité des besoins du département, du nombre de places nécessaires et de la nature de la demande sociale.



3.1 Le respect de la personne

3.1.1 Définition des droits fondamentaux

La SAS promeut les orientations de l'association Turbulences!. La personne en situation de handicap est une personne, avant d'être handicapée. Parce qu'elle est reconnue en tant que personne, il convient de tenir compte de la réalité et de recenser ses difficultés.

Cette bonne connaissance nécessite :

- d'entreprendre des bilans actualisés sur les différents aspects de sa situation, notamment l'entourage immédiat et l'environnement,
- de formuler des objectifs opératoires et hiérarchisés,
- d'actualiser régulièrement bilans et objectifs,
- de prendre un temps de concertation personnalisé avant l'élaboration de la mise à jour du projet individualisé,
- d'organiser pour cet entretien et la formulation préparatoire de la synthèse, une plage horaire de réunion comprenant l'éducateur référent, le psychologue, le psychiatre, les moniteurs concernés et le travailleur dans un lieu à l'écart de la production.

Les droits fondamentaux figurent dans la charte des droits et libertés et le règlement de fonctionnement remis à chaque personne admise qui bénéficie en plus, d'une information et d'explications orales claires et compréhensibles sur ces questions. Une présentation approfondie de l'établissement avec visite des locaux est essentielle. La signature du règlement de fonctionnement par le bénéficiaire intervient après s'être assuré de son consentement éclairé.

3.1.2 Une même dignité, une même valeur

Respecter la dignité de chaque bénéficiaire, c'est porter attention à la personne dans le cadre d'un travail collectif, en équipe et à titre personnel. Ce travail s'effectue dans un esprit d'ouverture, d'entraide et de tolérance qui permet un travail commun et de qualité. On veillera à respecter et faire respecter les positions distinctives, les bonnes distances entre accompagnants et bénéficiaires.

La prise en compte de la dignité de chaque personne est indissociable de la reconnaissance de ses spécificités qui lui permettent de conserver clairement une place de bénéficiaire d'un service.

Le respect de la dignité d'autrui s'exerce dans le cadre spécifique du travail : Participer un service sans nier la réalité d'un cadre productif avec ses contraintes nécessite aussi l'identification d'une autorité, la définition et le maintien d'une hiérarchie. Ces attributions sont exercées par l'équipe accompagnante, sous le contrôle du directeur et directeur adjoint. Elles font l'objet d'une analyse institutionnelle régulière.

La courtoisie, le respect de l'autre, l'adaptation au niveau de compréhension de chacun, les usages actuels dans le cadre du travail (proscription de la familiarité ou de toute forme de condescendance), la promotion d'un compagnonnage bienveillant sont d'usage. A l'autre pôle, les moqueries ou les plaisanteries sur le handicap ou les appellations irrespectueuses sont prohibées.

Des actions de prévention et de traitement de la maltraitance sont développées dans la diversité de ses aspects, en particulier :

- en étant vigilant aux pressions négatives que peut agir l'environnement interne tant qu'externe et en exerçant un droit et un devoir d'alerte aux services compétents,
- en portant la vigilance aux signes d'inadaptation de la prise en charge, à la violence verbale, aux problèmes de promiscuité,
- en recherchant une mixité d'encadrants, en harmonie avec la mixité parmi les travailleurs,

- en recherchant des solutions afin de disposer d'un espace de repos où isoler quelqu'un qui manifeste un problème médical,
- en respectant la confidentialité.

3.1.3 L'intimité

Les bénéficiaires disposent simultanément du droit à exprimer des questions intimes et à voir respecter cette intimité par les personnels qualifiés auxquels ils font appel.

La demande et le besoin peuvent aussi porter sur des aspects qui relèvent des liens du bénéficiaire avec ses autres lieux de prise en charge ou familiaux.

Outre l'attention permanente et la disponibilité quotidienne de l'équipe, il lui est nécessaire d'inciter à ne pas divulguer des informations trop personnelles dans n'importe quel lieu et à n'importe quel moment, et apprendre à différer une demande pour prendre du recul par rapport à un événement vécu.

Ce droit à l'intimité est mis en œuvre par un cadre d'écoute :

- valoriser la fonction de l'accueil du matin,
- définir clairement mais sans rigidité les moments, les lieux, les interlocuteurs relais pertinents,
- savoir qu'écouter, suggère d'établir des relais institutionnels, la disponibilité des cadres, la sollicitation circonstanciée des familles. Il ne peut s'agir de se substituer aux foyers ni aux parents.

Le cadre d'écoute et d'entretien doit s'effectuer dans des locaux respectant tout à la fois la discrétion nécessaire à la préservation de l'intimité et du secret de la personne, ainsi que le caractère professionnel de l'entretien. Dans l'intérêt du travailleur, c'est une nécessité impérieuse que de ne pas s'enfermer dans la confiance d'une personne à caractère privé et partager ces informations en équipe pluridisciplinaire, elle-même soumise au secret professionnel. Mais le travailleur doit savoir que les informations qu'il donne, en dehors de celles qui sont recueillies par le psychologue, sont transmissibles.

Une attention spécifique doit être portée à la compréhension de l'hygiène personnelle et au respect de la communauté. Il convient d'aborder ces sujets dans un esprit de respect qui ne porte pas atteinte à l'estime de soi.

3.1.4 Respect de l'intégrité physique et psychique

Une personne en difficulté ou qui souffre a besoin d'un cadre rassurant, cohérent et solide. Elle a besoin d'être écoutée.

La SAS assure tout à la fois protection physique et psychique aux personnes.

Il a le souci d'offrir :

- un cadre organisé qui donne des repères,
- un cadre stabilisant qui mette en confiance, rassure, et permette de progresser avec des bases solides.
- un cadre défini avec des règles, que l'institution s'engage à faire respecter scrupuleusement. En cas de transgressions par un travailleur ou a fortiori par un accompagnant, les engagements sont ouvertement rappelés, les responsabilités clairement énoncées et, en cas de situation grave, les conséquences fermement prises.

Ce dispositif est assorti d'une vigilance face aux expériences négatives qui mettraient les personnes dans un environnement où elles risqueraient de souffrir et où elles pourraient être en situation d'échec. Cette nécessité vaut en premier lieu pour les conditions de travail internes où il convient de prendre en compte le potentiel physique, les difficultés et assurer la sécurité personnelle en adaptant le poste de travail. Pour autant, la SAS cherche à se rapprocher du milieu ordinaire. En récusant surprotection et maternage, l'institution aide, soutient, suscite les progrès en confrontant chacun à la réalité.

3.2 Les droits et devoirs de la personne

3.2.1 Confidentialité des informations concernant la personne

L'intérêt de la personne nécessite la compréhension et la transmission interne d'informations qui le concernent. Leur élaboration collective et pluridisciplinaire dans un cadre de réunions institutionnelles et de temps de réflexion cliniques est donc indispensable. Elles permettent ainsi un ancrage au travail des équipes. Ce dispositif doit être organisé dans la plus stricte confidentialité vis-à-vis de tiers extérieurs.

Toutefois, avec l'accord du travailleur ou apprenti, et sous réserve de la responsabilité des représentants légaux, les familles peuvent être associées au projet du travailleur ou apprenti et peuvent bénéficier d'une restitution orale des éléments de bilan et de projet.

Il est établi un dossier pour chaque travailleur ou apprenti pour lequel il dispose, avec le concours d'un interlocuteur référent : d'informations, d'un droit d'accès réglementé et clairement formalisé. Son autorisation est requise pour obtenir des compléments auprès des établissements et services qu'il a fréquentés ou qu'il fréquente, ou pour en transmettre des éléments sollicités par d'autres institutions appelés à relayer la SAS.

3.2.2 Les droits et devoirs de la personne

Droits et devoirs éclairent les responsabilités et les engagements pris de part et d'autre. Là encore, l'établissement s'assure de leur bonne compréhension et de l'adhésion du candidat à l'organisation du travail et ses règles. De façon caractéristique, la SAS promeut le droit à une reconnaissance de la qualité du travailleur, à la formation et au soutien professionnel, aux choix d'orientation, dans une perspective qui le rapproche du statut commun.

On insistera sur quelques autres principes :

- le droit à la différence, au soutien physique et moral, à un suivi médical adapté,
- le droit à la parole et l'expression, au respect et à l'écoute, à la communication des informations,
- le droit de recours : délégués, direction, association, gendarmerie, services sociaux, personne qualifiée...
- le devoir de respecter les règles et l'organisation du travail, les engagements de travail et l'exécution de la mission,
- le devoir de respecter l'intimité des autres travailleurs,
- le devoir de réserve entre travailleurs, vis-à-vis de l'extérieur,
- le devoir de dignité pour soi-même.

3.3 Sa participation à la vie collective

Participer à la vie collective, c'est faire partie activement d'un atelier, d'une équipe, d'un groupe de travail. Les travailleurs sont représentés par leurs élus au Conseil de la Vie Sociale (CVS). Ils participent à des groupes de parole par des réunions hebdomadaires.

Cette participation s'inscrit dans un cadre de respect de l'outil de travail, d'intervention dans l'entretien des ateliers, de respect des règles civiques internes et externes, appuyée par des réunions d'informations qui la favorisent : formations professionnelles et sociales, autonomie dans les transports, civisme, citoyenneté, sécurité, droits juridique, prévention des risques, hygiène et sécurité...

Au-delà du pôle de compétence défini, l'ouverture à des ateliers complémentaires contribue à l'élaboration d'un projet d'avenir qui renforce la capacité de participation à une vie collective. Dans le même esprit, en favorisant la vie sociale, par l'accès à l'information pour des activités de loisir en dehors de la SAS, des séjours de découverte professionnelle pour susciter l'envie de changement et l'autonomie dans la vie quotidienne, l'établissement contribue à ce que chaque individu soit partie prenante de diverses formes de vie collective.

3.4 Un projet personnalisé

Le droit à un projet personnalisé est inscrit dans la loi, le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, remis à chacun avec explications à l'admission.

Un contrat de séjour est remis aux bénéficiaires SAS. Celui-ci pose les engagements respectifs de l'établissement et de la personne.

Une synthèse régulière est effectuée pour chaque travailleur : c'est un temps de bilan qui pose les bases du projet ou de sa révision pour l'année suivante. La négociation de projet précède et suit la synthèse. Elle est organisée avec l'apprenti, assisté s'il le souhaite par sa famille.

L'avancement de ce projet personnalisé est évalué lors des réunions de synthèses de l'équipe accompagnante.

Les troubles psychiques que présentent certains travailleurs peuvent poser la nécessité de soins réguliers et contrôlés, inscrite dans son projet dès l'admission et/ou par la suite, si nécessaire.

La définition, la mise en œuvre du projet personnalisé mobilise les ressources internes de l'établissement, mais conduit aussi à multiplier les coopérations, les conventions, le travail en réseau et les relais.

Le respect du projet individuel, établi en synthèse, discuté et validé lors de l'entretien annuel de négociation est prioritaire.



4.1 L'activité professionnelle

4.1.1 La mise au travail

Le processus concret de travail développé à la SAS fait appel à la pensée. Cette exigence vaut, tant pour la personne que pour ses accompagnants. La mise au travail par des personnels chargés d'animer des équipes de personnes atteintes de déficits intellectuels ou souffrant de troubles psychiques, est un ensemble d'opérations complexes, préparées, réfléchies, conceptualisées, faisant appel à l'anticipation et qui ont l'ambition de mobiliser les ressources d'intelligence de la personne, valorisante au sein de l'organisation sociale.

Il convient d'éviter de voir un apprenti se précipiter sur la tâche sans en avoir intégré le sens ni l'aboutissement et de se mettre en échec. La mise au travail est la question méthodologique prégnante posée à chacun : elle précède le processus de production même et en détermine la qualité.

4.1.2 Activités et ateliers

La SAS a pour vocation d'animer un espace culturel et artistique.

Pour ce faire, il dispose de 6 pôles de compétence.

Cette activité permet globalement de disposer d'un travail réel, adapté au handicap et à l'envie de chacun.

Un pôle de compétence est privilégié pour chaque bénéficiaire en diversifiant toutefois quelques centres d'intérêt. Il s'agit d'offrir un cadre diversifié, de développer les capacités de chacun dans diverses activités.

La variété des travaux traités est un facteur de maintien de l'intérêt.

Sur l'ensemble des activités, les acquis antérieurs sont mis en valeur dans un cadre productif. Diverses formations sont assurées quotidiennement au travers des travaux à réaliser.

4.1.3 Ouverture vers l'extérieur

L'établissement met en œuvre un dispositif progressif, permettant au bénéficiaire de s'inscrire dans un processus d'insertion sociale et professionnelle adapté à ses projets et son évolution. La faculté de découvrir de nouvelles tâches est ouverte à chacun. Le travail est un mode d'insertion pour tous et la question du changement est cruciale. La SAS est un lieu d'évolution : on y vient pour opérer des modifications dans son existence, et l'on y poursuit des mutations en son sein. Le projet personnel de chaque travailleur correspond à un trajet que chacun suit sur le réseau des ateliers en empruntant un parcours singulier et en utilisant chaque strate comme un tremplin pour la suivante. Ce réseau continu balisera les étapes entre un point initial et un point final dont on ne connaît ni le contenu ni la limite. A l'occasion, le parcours permet de franchir une frontière. Cette densité du réseau est donc un réel outil pour tous les projets d'insertion professionnelle.

4.2 La formation

4.2.1 Stage d'admission

Inscrit dans la procédure d'admission, le stage doit permettre de répondre à la question de savoir si la structure correspond au profil de la personne.

Il a également pour objectif d'identifier et d'évaluer les besoins et compétences acquises du candidat.

Ce temps permet de définir le profil du projet du candidat, dans l'hypothèse d'une admission, et ce qu'il faudra mettre en œuvre afin de proposer, à la personne, un poste de travail dans les meilleures conditions et garantir la cohérence de son accompagnement. Ce stage permet aussi de faire le point sur son comportement et ses possibilités de relations sociales. En appui, une synthèse d'évaluation du stagiaire permet d'apprécier le déroulement du stage, au plan professionnel et comportemental. Un bilan de stage est transmis et discuté avec le candidat et les professionnels de sa prise en charge.

4.2.2 La formation est un soutien

La formation constitue une des formes du soutien, dispensé par l'établissement, organisé en modules de formation in situ (CAPRO : Compagnonnage Autisme Profession) ou en partenariats (artistes extérieurs, lieux culturels, associations...). Les perspectives de formations individuelles ou collectives s'organisent en fonction des réalités de chaque pôle de professionnalisation. Elles s'articulent aux évolutions de l'atelier, des compétences, elles font appel si besoin à des formateurs extérieurs. La SAS reste attentive dans l'élaboration d'un plan de formation des apprentis plus spécifique, dans la mesure où des organismes proposeraient des sessions adaptées au type de pathologie et aux pôles d'activités de la SAS.

4.2.3 La formation au quotidien

Avec l'admission à la SAS, l'apprentissage et la formation se poursuivent. Indissociables du processus concret et quotidien de travail, et s'appuyant sur lui, ils s'opèrent dans une démarche progressive en matière :

- d'apprentissage des activités générales,
- d'apprentissages spécifiques pendant lesquels on observe, et qui peuvent durer le temps nécessaire à l'individu,
- de connaissance réelle,
- d'acquisitions au cours desquelles les travailleurs développent leur autonomie dans le travail et leur assurance en face des situations rencontrées,
- de formations qui peuvent être spécifiques et individuelles,
- de vigilance sur les risques de perte éventuelle des acquis, temporaire ou dans un processus de régression.

La formation dans les ateliers est collective et individuelle. Elle est permanente et dispensée auprès de tout travailleur par les moniteurs d'atelier par la transmission de savoir-faire, ou dans le contexte de formations exceptionnelles en lien avec des partenaires extérieurs, issus du milieu professionnel ordinaire.

Tous n'accèdent pas nécessairement à chaque formation.

La durée des formations est variable dans le quotidien de production et selon les travaux.

Leur mise en place se fait selon le projet individualisé de l'apprenti et selon la nature des travaux des ateliers : lors de la négociation annuelle de projet, le programme de formation est établi en accord avec le travailleur, l'équipe et le directeur de l'établissement. La demande de formation procède d'une volonté de progression du travailleur, ou de l'observation des accompagnants sur les capacités de l'apprenti.

La formation n'est pas toujours officialisée par un emploi du temps ou des horaires spécifiques, elle se fait de manière naturelle et continue dans le quotidien de production et selon les travaux.

Un principe de mise en situation professionnelle, inscrit dans le cadre de la réalité de production ESAT, est régulièrement proposé aux bénéficiaires SAS.

4.3 L'épanouissement de la personne

Accompagnement, écoute, travail sont les constituants de la mission. Ceux-ci forment un ensemble consubstantiel et rigoureux. Proposer un soutien consistant des bénéficiaires pour leur vie quotidienne et leur épanouissement personnel est une condition nécessaire pour offrir un cadre de travail efficient et adéquat. Il convient donc de veiller attentivement à la mise en œuvre des soutiens pour l'ensemble des personnels de prise en charge de porter attention aux bénéficiaires, à leurs pensées, en créant un espace inventif et fertile, un espace qui ne se réduit pas aux seules obligations de production.

Le soutien est un levier, il aide à porter de l'intérêt et de l'aide réelle aux personnes – lesquelles deviennent en retour de plus en plus visibles, stimulantes et intéressantes. Il a un effet bénéfique, profitable pour la pratique de l'ensemble des intervenants, sorte de spirale ascendante, pour autant que l'organisation de la vie institutionnelle offre suffisamment de moments valables de mise en commun de la communication.

L'attention portée aux difficultés extra-professionnelles des personnes améliore leur capacité de s'inscrire dans un processus de travail. Et tout autant, le soutien professionnel qui développe les compétences et élargit le champ de l'insertion, appelle lui-même un besoin accru de soutiens au plan psychique, social et culturel. Enfin, la réduction des décalages entre les capacités professionnelles et l'adaptation aux exigences et aux codes sociaux consolide les avancées professionnelles dans la durée.

4.3.1 Le bien-être de la personne

Il est pris en compte en intégrant trois dimensions :

1) Celle d'un travail adapté, rémunéré et valorisé offrant :

Au plan des perspectives : une fierté de soi, une dimension de formation et d'évolution personnelle, de responsabilité personnelle, un regard porté vers l'extérieur, une recherche de l'autonomie la plus large possible,

Au plan de l'expression : la prise en compte des desirs des travailleurs (ateliers, activités, soutiens), leur écoute individualisée ou collective,

Au plan des accompagnements : un soutien personnalisé dans le cadre du travail.

2) Celle de l'appui technique :

Un personnel qualifié et disponible formant une équipe de travail soudée, soucieuse des évolutions techniques de l'équipement et de l'accès réel à la formation.

3) Celle du soutien dans des activités proposées, choisies et revues annuellement :

Soutien individuels médico-sociaux internes dispensés par le psychiatre et la psychologue, et en externes sur le temps de travail ; des accompagnements éducatifs et sociaux dispensés par l'équipe éducative.

4.3.2 La complémentarité des soutiens

La SAS organise, dans un esprit de continuité, les soutiens en complémentarité avec les activités de formation. Les soutiens, en lien direct avec le travail, portent notamment sur la mise en place au travail. Les soutiens couvrent le champ médico-éducatif, psychologique et social, ainsi que celui de l'insertion sociale. Selon des approches spécifiques, les divers personnels interviennent dans chaque type de soutien.



Turbulences!

'Chapiteaux Turbulents' 



5.1 L'organisation générale

5.1.1 Horaires

Les horaires sont précisés dans le règlement de fonctionnement. Ils intègrent des temps d'écoute et d'entretien en fonction du projet du travailleur.

Ces soutiens peuvent être effectués par les professionnels de l'établissement, ou à l'extérieur de la SAS, sur le temps de travail.

5.1.2 Les congés

Le droit à congés des travailleurs et ses modalités d'exercice sont aussi traités dans le règlement de fonctionnement. Les demandes spécifiques sont remises aux responsables, validées par la direction.

5.2 Usage des locaux

Sur le site du 12 Bd de Reims Paris 17ème, l'établissement, espace Chapiteaux, en conformité ERP (établissement recevant du public) veille à ce que les locaux soient maintenus dans le meilleur état possible pour permettre des prestations de qualité. Il est demandé aux bénéficiaires de participer activement, dans le cadre de leur projet professionnel ou de leur projet d'apprentissage professionnel, au maintien de cet entretien en veillant à ne pratiquer aucune dégradation. Cette participation à l'entretien du site fait partie intégrante d'un projet individuel.

Circulation dans les locaux

Le principe de base est celui de la libre circulation au sein de l'établissement. Cependant certaines restrictions d'accessibilité sont édictées en raison d'obligations :

- De discrétion (roulotte administrative, espace d'entretiens de la psychologue et du médecin psychiatre),
- De sécurité (cuisine, chaufferie, local technique),

Pour ces lieux précités, les conditions d'accessibilité ne sont possibles qu'en étant accompagné ou autorisé par une personne compétente et responsable.

- Déplacement à l'extérieur de l'établissement

Déplacements accompagnés :

Dans le cadre des ateliers, les bénéficiaires sont sous la responsabilité des accompagnants. Tous les déplacements organisés par l'établissement se déroulent sous son entière responsabilité.

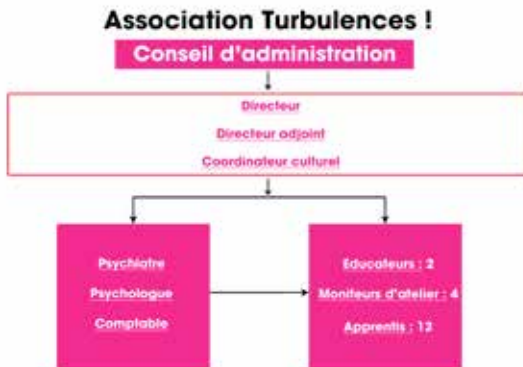
Déplacements sur des sites d'atelier extérieur (artistiques, liés à la restauration,...) :

Les modalités de déplacements autonomes de la part des bénéficiaires font l'objet au préalable d'un document écrit signé par la personne ou ses représentants légaux.

5.3 Une équipe pluridisciplinaire

Elle constitue le bien le plus précieux, le patrimoine de l'institution, permettant de centrer les interventions de cette dernière sur les rapports humains, sur la trame dans laquelle ils s'inscrivent en cohérence avec les activités économiques. L'existence d'une équipe pluridisciplinaire, riche de ses spécificités et de ses complémentarités, du partage de ses compétences, d'un esprit d'équipe acceptant sa diversité, pose la question de l'altérité, c'est-à-dire aussi l'acceptation de la personne en tant que sujet pensant et autonome par chacun des acteurs sociaux qui entretient avec lui des relations affectives et des liens intellectuels.

5.3.1 L'organigramme (affiché dans l'établissement)



5.3.2 Les compétences

Turbulences ! assoieit la qualité de son action sur le recrutement de personnel qualifié et expérimenté. Outre la qualification conventionnelle nécessaire à la fonction d'accompagnant direct auprès des travailleurs, la diversité des formations techniques et des expériences initiales des moniteurs est recherchée, dans un esprit d'enrichissement et de complémentarité dans les ateliers. Elle facilite la formation des travailleurs.

5.3.3 Les fiches de poste

Dans la prise en charge, chaque fonction doit être clairement identifiée, dans la précision, la souplesse et l'esprit de continuité, de telle sorte que les travailleurs disposent d'apports multiples et différenciés. Les fiches de postes permettent de définir les champs d'interventions respectifs.

5.3.4 Formation permanente, formation en cours d'emploi

Elles constituent un outil d'actualisation des connaissances, de mise en œuvre des projets. Les actions individuelles, en se conjuguant aux actions collectives, sont des facteurs de motivation et de mobilisation institutionnelle. Après un fort investissement sur la formation en cours d'emploi nécessitant une cohésion d'équipe, une analyse des possibilités et des contraintes devra déterminer le niveau auquel pourra être maintenu cette formule.

5.3.5 Une équipe qui soutient

L'équipe est au contact direct, dans la diversité de ses composantes liées ou non à la production. En son centre, l'atelier. Elle utilise, accompagne et complète le cadre de la formation dans une perspective pluridimensionnelle de valorisation de chacun et de promotion des projets personnels.

5.3.6 Administration et services généraux

Tout en différenciant avec netteté l'administration de la prise en charge directe, il importe que le service rendu soit un service intégré sur le site et dans l'action, articulé à la prise en charge des travailleurs et sous l'autorité du directeur. Des qualités humaines sont indispensables pour exercer ces fonctions, en relation directe avec les travailleurs.

L'appartenance à un lieu de travail où chacun prend sa place paraît une piste de meilleure intégration. L'existence de contacts entre les personnels des services généraux et les travailleurs nécessite une écoute et une attention à prévenir des difficultés de part et d'autre.

5.4 Le financement des actions

2 sources de financement permettent la mise en œuvre des projets institutionnels :

un budget social financé par les pouvoirs publics,

un budget commercial.

Un budget complémentaire spécifique dédié au développement artistique et culturel fait l'objet de recherches annuelles de partenariats. Ces budgets sont clairement différenciés quant à leur usage.

Les frais de personnel embauché pour l'établissement SAS sont entièrement intégrés au budget social.

Les résultats de la production sont prioritairement affectés à l'amélioration globale des conditions de travail et au développement des projets.

5.5 La sécurité des personnes

La configuration des locaux et les affectations fonctionnelles font l'objet d'une signalétique adaptée.

La SAS met en œuvre de façon permanente la législation concernant le droit du travail et celle relative aux établissements médico-sociaux dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

5.5.1 L'hygiène et la sécurité dans le processus de travail

La SAS veille à l'hygiène des locaux, à préserver un environnement de travail propre, fonctionnel, adapté à chaque personne et en bon état. Les vestiaires et sanitaires hommes/femmes sont séparés.

5.5.2 Perspectives

Dans un souci permanent d'assurer une prise en charge et un accueil de qualité, une dynamique d'équipe veille à proposer de nouveaux aménagements pour apporter plus de sécurité et de confort aux travailleurs.

Une sensibilisation des bénéficiaires aux normes d'hygiène et aux consignes de sécurité est assurée par le biais d'une participation aux ateliers entretiens de locaux, maintenance et cuisine.

5.6 Organisation du fonctionnement de l'établissement

5.6.1 Définition d'un cadre adéquat aux missions

Le cadre général est défini par la réglementation, indiqué dans le livret d'accueil, développé, en termes d'objectifs généraux par le projet institutionnel et les projets annuels remis aux autorités de tarification et de contrôle, pour la préparation de chaque exercice budgétaire.

Le fonctionnement d'un établissement regroupant 12 personnes bénéficiaires, et des salariés, confrontés aux effets du handicap des troubles envahissants du développement, présupposent la coexistence :

- d'aspects organisationnels évidents propres à toute communauté de travail. Doivent y être traités de façon rationnelle et satisfaisante : l'autorité et la responsabilité.

- la prise en compte des informations et des processus hétérogènes : sociaux, culturels, économiques, psychiques. Des logiques différentes y fonctionnent dans des espaces qui communiquent et interfèrent.

Ayant vocation à incarner le bien commun, la structure possède des normes particulières et des systèmes de références servant de loi organisatrice aussi bien de la vie physique que de la vie mentale et sociale des personnes qui les fréquentent.

Aussi, la SAS se donne un cadre évolutif de réflexion et de décisions correspondant étroitement à la tâche qui lui incombe. Ce cadre permet un fonctionnement créateur, animé par une équipe dirigeante incarnant les échanges d'idéaux qui forgent le projet institutionnel, laissant une place différenciée à l'expression de ses membres et la pluralité des points de vue. En maintenant un désir d'amélioration, la SAS a mis en place des instances de mise en commun nombreuses, riches et variées, bien repérées par ses agents et ses bénéficiaires qui font partie des fonctions préventives et saines du groupe institutionnel.

Responsabilisation des personnes, délégation des tâches d'une manière contrôlée, vérification des pratiques mises en œuvre, planification des projets soumis à des révisions périodiques, confrontation à d'autres groupes, consentement à se mesurer à de nouveaux problèmes qui n'ont pas encore été pris en compte, ces éléments forts d'un lien avec la réalité extérieure caractérisent le fonctionnement institutionnel.

5.6.2 Construction du cadre institutionnel et de fonctionnement

1) Le cadre général est assuré par Turbulences ! qui fixe les orientations générales, les valeurs à défendre Turbulences dispose d'un siège associatif, avec un Conseil d'Administration qui organise les procédures générales de travail mises en œuvre. Elle garantit l'application d'un cadre législatif et réglementaire et en confie, pour partie, la responsabilité au directeur. L'équipe dirigeante organise le travail de l'équipe pluridisciplinaire, en cohérence avec la mission dévolue par Turbulences.

2) La SAS dispose de documents de référence

Projet associatif de Turbulences !

Document unique de délégation

Règlement intérieur

Règlement de fonctionnement

Documents élaborés pour l'accueil et l'évolution de la personne accueillie : livret d'accueil, document individuel de prise en charge actualisé régulièrement.

3) Les réunions SAS

Les réunions d'équipe hebdomadaires sont des réunions de synthèse clinique puis d'information, d'organisation, de réflexion, de décisions pour la semaine à venir, après un bilan de la semaine passée.

Les réunions SAS mobilisant la participation de l'ensemble des usagers constituent des espaces de paroles, d'échanges et de réflexions. Elles font aussi l'objet de dynamique spécifique pour des thématiques institutionnelles ou d'information à l'adresse des usagers.

Une réunion d'information générale réunissant bénéficiaires et salariés ouvre chaque semaine.

5.6.3 Coopération avec la famille et l'environnement

1) L'entourage : la famille ou représentants légaux :

- Sont impliqués au cours de la procédure d'admission dans un 2nd temps puis à l'entretien d'admission et signature du contrat
- Peuvent être présents lors des négociations de projet qui suivent la synthèse à la demande ou avec l'accord du bénéficiaire. En général elle est représentée par les parents, la fratrie, parfois si nécessaire la famille plus lointaine, voire par alliance
- Peuvent être reçus en entretien à sa demande ou à celle du personnel.

Les représentants élus des familles participent au conseil de vie sociale (CVS)

2) L'environnement :

Il s'agit :

des autres services du secteur médico-social : ESAT, IMPRO, Services d'accompagnement à la vie sociale, Sections d'accueil spécialisé, Services d'accueil de jour, ...

les équipes d'insertion et de suivi de la personne

les services publics

les services de soins

les associations

le réseau pôle autisme



6.1 La qualité du service

A intervalles réguliers une appréciation qualitative est portée sur la mise en œuvre concrète du projet institutionnel. Cette appréciation est prévue sous les deux formes définies par la loi.

- Une évaluation qualitative interne.
- Une évaluation qualitative externe

L'évaluation qualitative interne est engagée par l'ensemble du personnel de l'établissement. Cette disposition permet une meilleure appréciation de la réalité, une appropriation des projets par chacun et une implication dans la mise en œuvre des décisions et des évolutions. Elle constitue enfin un outil indissociable du projet institutionnel : par la mise en lumière des écarts entre la pratique et les nécessités elle en est, à échelons réguliers, l'instrument de révision.

6.2 Les priorités d'action permanentes

La cohérence des diverses orientations à mettre en œuvre et le choix des méthodes sont développés dans le corps du projet

Parmi celles-ci, et pour les années à venir, prévalent les priorités suivantes :

- Finaliser les évaluations interne et externe
- Diversifier les réponses aux besoins des bénéficiaires : renforcer les soutiens à la vie concrète, intégrer les nécessités de soins, de droit et d'informations juridiques.

- Mieux évaluer les potentialités de chacun pour construire les projets : créer une grille pour l'entretien préalable à la synthèse. Mettre en place une grille d'évaluation avec un tronc commun à l'ensemble des ateliers.
- Actualiser le plan de formation des apprentis.
- Généraliser la politique de formation collective pour chaque atelier.
- Améliorer la qualité du cadre de vie.
- Généraliser les protocoles en matière d'hygiène des matériels et locaux.
- Poursuivre la mise en conformité réglementaire.
- Assurer la mise à jour des mesures de prévention des risques.
- Finaliser le projet de Foyer.





