

Les Ateliers du Pôle Jules Verne



**Etablissement et Service d'Aide
par le Travail**
« Les ateliers du Pôle Jules Verne »

34 Avenue de l'Etoile du Sud
Z.A.C du Pôle Jules Verne
80440 Glisy

Tél : 03 22 09 50 01

Fax : 03 22 09 51 63

Courriel :

esatpolejulesverne@adsea80.org

Projet d'établissement ESAT « Les ateliers du Pôle Jules Verne »



2018 -2022



TABLE DES MATIERES

<i>Mot du directeur</i>	4
I. HISTORIQUE ET CADRE D’ACTION DE L’ESAT	5
1. L’organisme gestionnaire : L’ADSEA80	5
Les valeurs de l’Association :	6
La vie associative	7
2. L’histoire de l’établissement :	8
3. Le cadre réglementaire :	9
4. Principes d’intervention	13
II. LE PUBLIC ACCUEILLI AU SEIN DE L’ESAT	15
1. Analyse de la population accompagnée :	15
Volet identification	15
Volet familial, social et budgétaire ;	17
Volet habitat et cadre de vie ;	18
Volet parcours de formation / parcours professionnel ;	19
Volet santé ;	20
Volet psychologique ;	21
Volet activités, capacités fonctionnelles ;	22
Volet aides mises en œuvre ;	22
2. Synthèses de l’évaluation	23
III. L’ORGANISATION DE L’OFFRE DE SERVICE	24
1. Prestations & activités : la nature de l’offre de service	24
Les prestations professionnelles	25
Les prestations de soutien	25
Les prestations de formation	26
Le projet personnalisé au cœur du dispositif	26
2. Les modalités d’entrée/sortie	28
Modalités d’entrée	28
Les modalités de sortie	28
3. La politique de rémunération des travailleurs	29
4. Des outils qui favorisent l’expression et la participation des travailleurs	29
Le conseil de la vie sociale (CVS)	29
Les forums	30
La boîte à idées/ questions	30
La réunions d’atelier	30

5.	La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) pour les travailleurs.....	30
6.	La prévention de la maltraitance – protocole et signalement	31
7.	Les partenariats mis en place	32
	La nécessité du partenariat	32
	Les partenariats institutionnels	33
	Les partenariats avec le secteur sanitaire	33
	Les partenariats de prestations avec d'autres associations, structures, réseaux	33
	Les autres partenariats de prestations	33
IV.	RESSOURCES MOBILISEES.....	34
1.	Les ressources humaines	34
2.	Les ressources financières	38
3.	La production au sein de l'ESAT : enjeux & stratégie	39
	Le contexte économique et le travail protégé	39
	La stratégie commerciale.....	39
	Politique qualité.....	40
	Infrastructure.....	40
V.	OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DEVELOPPEMENT	41
1.	Plan des actions d'amélioration continue	41
2.	Plan des actions d'évolution de l'ESAT	41
3.	Les fiches actions d'évolution de l'ESAT	43
4.	Les modalités de conception du Projet d'Etablissement 2018- 2022	51
5.	Révision et actualisation du projet	52
VI.	ANNEXES.....	53

Date	Version	Projet définitif	Validation
		Document original	Conseil d'Administration

La réécriture du Projet d'Etablissement de notre ESAT est le fruit d'un travail impliquant les Travailleurs, les professionnels, le conseil d'administration et les partenaires extérieurs.

Véritable feuille de route au niveau social et pour les activités professionnelles, ce Projet d'Etablissement devient un outil de management partagé, répondant aux besoins et attentes des Travailleurs dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint.

L'ESAT a réactualisé son projet d'établissement en suivant la recommandation de bonnes pratiques de l'ANESM relative à l'élaboration du projet d'établissement, ainsi :

- ✓ Il fait référence aux dispositions légales régissant les établissements sociaux et médico-sociaux ;
- ✓ Il rappelle les orientations et valeurs de l'organisme gestionnaire à partir desquelles le projet a été élaboré ;
- ✓ Il expose les fondements et dimensions de l'accompagnement ainsi que les modalités d'accompagnement ;
- ✓ Il décrit l'ensemble des systèmes d'action à l'intérieur de l'établissement et en décrit les articulations.

Une analyse des besoins et attentes des Travailleurs, ainsi qu'une projection de leurs évolutions dans les prochaines années a été réalisée. Le même travail a été effectué au niveau de l'analyse des ressources et des contraintes internes et externes, notamment budgétaires et humaines afin d'apporter les meilleures réponses possibles dans l'accompagnement des travailleurs de l'ESAT.

Le CVS a été consulté pendant l'élaboration du projet d'établissement, ce qui a permis d'impliquer les représentants des familles ou des représentants légaux. Ce projet d'établissement a été validé par le Conseil d'Administration.

Florian LIRZIN

Directeur d'Etablissement

I. HISTORIQUE ET CADRE D'ACTION DE L'ESAT

1. L'organisme gestionnaire : L'ADSEA80

Juste à la sortie de la seconde guerre mondiale, à Amiens, avait été créé un Centre d'Accueil pour mineurs délinquants qui était géré par le Patronage des enfants moralement abandonnés du Département de la Somme, préfiguration de la mission des maisons d'enfants à caractère social.

Ces deux établissements, le centre d'accueil et le patronage, ont été administrés par L'Association Régionale de Sauvegarde de l'Adolescence du Nord, Pas-de-Calais, Somme et Aisne (A.R.S.E.A.) dont le siège était à Lille. Au fil du temps la spécificité de l'accompagnement de mineurs délinquants va peu à peu s'estomper pour laisser place à un projet principalement orienté vers la protection de l'enfance et de la jeunesse. Significativement, le centre prend le nom de « Foyer Educatif Picard » (FEP).

En 1957, le ministère de la Santé publique et de la Population ainsi que le ministère de la Justice demandent à l'ARSEA, à Lille, de promouvoir des entités associatives départementales.

Dans la Somme, l'ARSEA portait le Foyer Educatif Picard situé à Amiens et un Institut Médico Psycho Pédagogique (IMPP) situé dans l'enceinte de l'hôpital de Péronne. Leur gestion sera dévolue à la nouvelle association départementale créée le 4 avril 1957. Elle a alors pour dénomination : « L'Association Régionale de Sauvegarde de l'Adolescence de la Somme » (A.D.S.E.A. 80). Emile AZEMARD, Président du Tribunal Civil d'Amiens, en est le premier président.

L'ADSEA reprend en 1965 la gestion d'un IMP situé sur la commune de Cottenchy; il deviendra un CAT en 1983 puis après avoir déménagé en Avril 2013 sur la ZAC du pôle Jules Verne à Glisy, il prendra la dénomination : ESAT « Les ateliers du Pôle Jules Verne ».

En 1970, l'IMPP de Péronne devient un Institut Médico-Educatif (IME).

Le Conseil général de la Somme, en 1971, transfère à l'ADSEA 80 la gestion de l'IME de la Somme, situé à Dury.

En 1986, l'ADSEA 80 crée une Maison d'Enfants à Caractère Social dans la commune d'Ayencourt-le-Monchel. Elle accueille 12 jeunes, avec une attention particulière aux fratries.

En septembre 2000, interpellée par la Protection Judiciaire de la Jeunesse, l'association ouvre un Centre Educatif Renforcé à Amiens. Les adolescents accueillis en CER sont âgés de 13 à 18 ans. Ils sont placés par un juge des enfants ou un juge d'instruction dans le cadre de l'ordonnance du 2 février 1945.

L'IME de Péronne est autorisé à se transformer en un IME de 30 places et en un Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique (ITEP) de 60 places, transformation effective en 2012.

L'IME de la Somme, en 2013, transforme un de ces services, en Service d'Education Spéciale de Soins et d'Aide à Domicile (SESSAD). Il accompagne 35 jeunes et se situe à Dury.

L'Association La Clairière, située à Doullens, gère un seul établissement, l'Institut Médico-Educatif (IME) La Clairière qui accompagne 62 jeunes. Consciente de la taille critique à terme de leur institution, elle sollicite l'ADSEA 80 pour une fusion qui sera effective en juillet 2013.

En 2017 l'IME et l'ITEP de Péronne vont être enrichis par un SESSAD de 6 places dès 2017. Sa mission sera particulièrement orientée vers l'accompagnement de jeunes de 17 à 20 ans pour soutenir leur inclusion scolaire et préprofessionnelle, par un redéploiement des places autorisées, par un redéploiement des places autorisées qui amènera l'IME à 44 places et l'ITEP à 40.

Les valeurs de l'Association :

Humanisme, citoyenneté, laïcité et professionnalisme sont les quatre valeurs sur lesquelles l'ADSEA 80 fonde son engagement ; plutôt qu'une approche formelle et abstraite de ces valeurs, ce sont des citations des personnes accompagnées et des professionnels qui les illustrent le mieux.

L'Humanisme	La Citoyenneté	La Laïcité	Le Professionnalisme
« L'amour des autres » (Un jeune du pôle enfance et autonomie) « Faire attention aux gens autour de soi » (Un jeune du pôle enfance et autonomie) « C'est ce qui touche à l'humanité, à l'homme, peu importe les origines et la race » (Un jeune du pôle enfance et familles) « Apprendre à vivre avec l'autre sans jugement » (Un professionnel du pôle enfance et familles) « C'est la fraternité. » (Un professionnel du pôle enfance et autonomie) « C'est l'amour et le respect de tous les hommes, qu'ils soient jeunes, âgés ou malades » (Un travailleur de l'ESAT) « C'est mettre l'humain au centre de nos préoccupations » (Un professionnel de l'ESAT)	« Etre citoyen de la planète » (Groupe de jeunes du pôle enfance et autonomie) « Vivre tous ensemble, égaux, citoyens en paix » (Un jeune du pôle enfance et autonomie) « La citoyenneté, c'est nous » (Groupe du pôle enfance et autonomie) « La façon de faire société ensemble afin de faciliter le vivre ensemble » (Un professionnel du pôle enfance et autonomie) « La citoyenneté est une forme de liberté » (Un professionnel du pôle enfance et familles) « Inscrire l'individu dans la vie en société » (Un professionnel du pôle enfance et familles) « C'est les citoyens, c'est les personnes, c'est nous !!! » (Un travailleur de l'ESAT) « Etre citoyen c'est être acteur du vivre ensemble » (Un professionnel de l'ESAT)	« Une des conditions essentielles de l'existence de la république et de la démocratie » (Un professionnel du pôle enfance et autonomie) « Le respect de chacun dans ses différences » (Un professionnel du pôle enfance et autonomie) « Accepter dans une société les personnes, peu importe leur religion » (Un jeune du pôle enfance et autonomie) « La laïcité, c'est la liberté » (Un jeune du pôle enfance et autonomie) « C'est ce que la société nous dit de faire, mise à part la religion que l'on pratique » (Un jeune du pôle enfance et familles) « Respecter les religions et les croyances de chacun » (Un travailleur de l'ESAT) « Vivre ensemble dans le respect, la tolérance et sans jugement des religions des uns et des autres » (Un professionnel de l'ESAT)	« Savoir ce que l'on a à faire et le faire au mieux » (Un professionnel du pôle enfance et autonomie) « Engagement, motivation et épanouissement » (Un professionnel du pôle enfance et autonomie) « Rentrer dans son travail sans penser à autre chose » (Un jeune du pôle enfance et autonomie) « Faire son métier sérieusement et aimer ce que l'on fait » (Un jeune du pôle enfance et famille) « Donner le meilleur de nous-mêmes » (Un groupe de professionnels du pôle enfance et autonomie) « Faire les choses bien, nickel, proprement, correctement » (Un travailleur de l'ESAT) « Savoir être, savoir faire, savoir devenir » (Un professionnel de l'ESAT) « Adopter une posture éthique afin de servir au mieux l'intérêt des personnes accueillies » (Un professionnel du pôle enfance et familles)

La gouvernance :

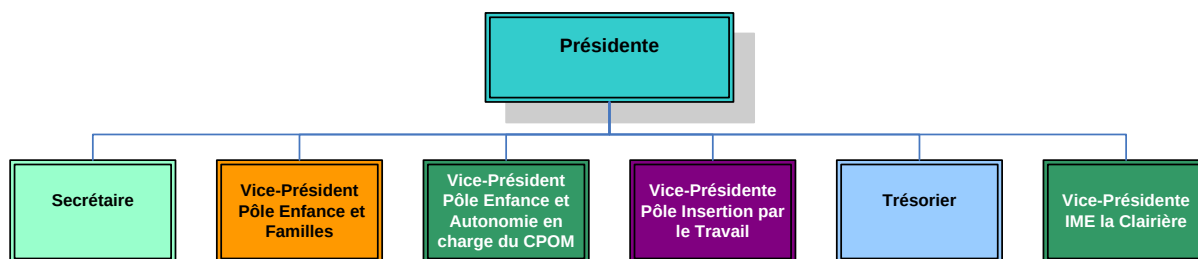
L'Assemblée générale, chaque année, décide des orientations fondamentales et confie au Conseil d'administration la gestion de l'ADSEA 80 tout en déléguant la gestion et l'administration courante au Bureau. Par ailleurs, d'une façon dynamique, elle permet la rencontre des acteurs de l'association, bénévoles, salariés, usagers et leurs représentants.

Le Conseil d'administration :

Les membres du Conseil d'administration sont élus par l'Assemblée générale pour des mandats de trois années renouvelables. Les statuts prévoient que le Conseil d'administration se réunit une fois par trimestre. Il traite des orientations stratégiques de l'association et des projets des établissements, qui en découlent.

Le Directeur général, les Directeurs du Siège et les Directeurs d'établissements sont invités aux séances du Conseil d'administration. De même, peuvent être invités des représentants des salariés et toutes personnes apportant une expertise éclairante.

Le Bureau :



Il se réunit au moins une fois par mois. Le Bureau délibère sur la base des délégations accordées par le Conseil d'administration, gère les affaires courantes et les relations avec les établissements, dont les recrutements des cadres. Il prépare également les Conseils d'administration.

La Dirigeance

Le Siège :

Créé en 2010, le Siège occupe une fonction fondamentale d'harmonisation des processus administratifs et comptables, de fédération des établissements, de mutualisation des moyens et de contrôle de gestion. Il est porteur de la cohérence et de la dynamique associative.

Le Siège est garant des valeurs portées par l'association et de la mise en œuvre de ses orientations. Il facilite la communication interne et externe.

Les établissements :

Pôle Enfance & Familles	Pôle Enfance & Autonomie	Pôle Insertion par le Travail
Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) - Foyer Éducatif Picard (FEP) à Amiens pour 68 jeunes. - MECS d'Ayencourt-le-Monchel pour 12 jeunes. Centre Educatif Renforcé - CER Amiens ressources pour 6 jeunes	Instituts Médico-Educatifs - IME de la Somme à Dury pour 100 jeunes. - IME de Péronne pour 40 jeunes - IME La Clairière à Doullens pour 62 jeunes Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile (SESSAD) - SESSAD « Le trait d'union » pour 35 jeunes - SESSAD de Péronne pour 6 jeunes Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique (ITEP) - ITEP de Péronne pour 44 jeunes	Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) - ESAT « Les ateliers du pôle Jules Verne à Glisy pour 68 travailleurs.

2. L'histoire de l'établissement :

L'ADSEA80 reprend en 1965 la gestion d'un établissement situé sur la commune de Cottency « le Bon Secours » (IMP) dont le département de la Seine est propriétaire, il est habilité à recevoir des enfants de 6 à 14 ans présentant des troubles du caractère.

La propriété immobilière est transférée au département de Seine Saint Denis à compter du 1^{er} janvier 1968 en application de la loi du 10 juillet 1964.

En 1978, la régression des effectifs amène l'ADSEA80 à envisager la création d'un CAT qui sera créé par arrêté préfectoral du 3 Janvier 1983 pour 50 places.

Par acte notarié des 16 et 18 Mai 1994 le département de Seine Saint Denis vend à l'ADSEA80 la pleine propriété de l'immeuble de Cottency.

En 1996, 5 place supplémentaires sont créées (55).

En 1999, la capacité passe à 62 places.

En 2005, le CAT évolue en ESAT (Loi n°2005-102 du 11 Février 2005) et en novembre 2011 sa capacité passe à 68 places, soit la capacité actuelle.

Par acte notarié du 24 Avril 2012, l'ADSEA80 acquiert une parcelle sur la commune de Glisy, ZAC du pôle Jules Verne pour y délocaliser l'ESAT.

En Avril 2013, l'ESAT s'installera effectivement sur la ZAC du pôle Jules Verne et prendra la dénomination ESAT « Les ateliers du pôle Jules verne ».

L'ESAT a donc évolué d'une implantation en zone rurale vers une zone d'activité commerciale.

Une telle situation géographique offre désormais des opportunités commerciales optimisées à l'établissement ; elle montre aussi la volonté de l'ADSEA80 de favoriser l'inclusion des personnes handicapées par le travail, en leur donnant l'opportunité d'être au cœur d'une zone d'activité dynamique. En ce sens, l'ESAT doit maintenant se vivre comme partenaire des entreprises de la ZAC du pôle Jules VERNE et s'inscrire dans le tissu humain et économique qui l'entoure, tout en gardant une « éthique commerciale » respectueuse des droits et de la dignité des personnes qui y travaillent.

Seul établissement de l'Association accueillant des adultes en situation de handicap, L'ESAT les Ateliers du Pôle Jules VERNE se doit également de développer de nombreux partenariats avec d'autres acteurs associatifs du territoire afin d'apporter la meilleure réponse dans l'accompagnement des usagers, (SAVS, Hébergement, accueil de jour, etc..), notamment lors de changement dans le parcours de ces personnes.

3. Le cadre réglementaire :

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont des Etablissements Médico-Sociaux (ESSMS) accueillants des adultes de plus de 20¹ ans dont la capacité de travail a été reconnue comme inférieure à un tiers de celle d'une personne non handicapée et qui, à ce titre, ne peuvent travailler à temps plein ou partiel dans une entreprise (du milieu) ordinaire ou dans une entreprise adaptée.

L'objectif prioritaire des ESAT est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accueillie tant sur le plan professionnel que sur le plan social. Et cela afin de favoriser une meilleure insertion.

Les Travailleurs d'ESAT ne sont pas des salariés mais au titre de l'accompagnement médico-social, ils sont des Travailleurs. Dans cette logique de valorisation, les Travailleurs d'ESAT sont qualifiés de « *Travailleurs handicapés* » et seront inscrits comme tel dans le Code de l'Action Sociale et des Familles.

La **loi n°2002-2 du 2 janvier 2002** *renovant l'action sociale et médico-sociale* a fixé de nouvelles règles relatives aux droits des personnes. Cette loi majeure s'articule sur 4 grands axes, ayant pour objectif de :

- ✓ Renforcer le droit des Travailleurs² ;
- ✓ Elargir les missions de l'action sociale ;
- ✓ Organiser et mieux coordonner les différents acteurs du domaine médico-social et social ;
- ✓ Améliorer la planification générale (autorisation de fonctionnement, démarche d'évaluation ...).

Suite à la **loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les CAT (Centre d'Aide par le Travail) sont devenus des ESAT. La loi Handicap confirme, quant à elle, l'ESAT dans son statut d'établissement médico-social assurant un soutien médico-social et éducatif, tout en offrant des activités à caractère professionnel à des personnes handicapées ayant une capacité réduite de travail.

La liste ci-dessous présente les principaux textes de référence réglementant et motivant les actions d'un ESAT (liste non-exhaustive)³ :

- ✓ Article L.311-1, L.312-1 (5°), L.314-4 à L.314-5, L.344-2 et suivants du Code de l'Action Sociale et des Familles.
- ✓ Loi n°2002-2 du 02 janvier 2002 *renovant l'action sociale et médico-sociale*.

¹ Ou à titre dérogatoire, de plus de 18 ans

² Cette loi rappelle, précise et organise des droits, mais avant tout elle cherche à assurer l'accès – et le succès – effectif de ces droits. Pour les moyens à mettre en œuvre, la loi énumère et rend obligatoire des documents (Projet d'établissement, Contrat de soutien et d'aide par le travail ...), des instances (CVS ...), des procédures d'évaluation (interne et externe), des sanctions (autorisation, contrôles etc ...).

³ Plus anciennement ces textes étaient considérés comme étant un cadre réglementaire majeur (ces lois et décrets ayant été abrogés) : Loi n°75-534 du 30 juin 1975 (d'orientation en faveur des personnes handicapées) et Circulaire 60AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail.

- ✓ Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- ✓ Décret n°2006-703 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des Travailleurs des ESAT.
- ✓ Loi n°2007-308 du 05 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs.
- ✓ Circulaire N° DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillis.
- ✓ Décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des Travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.
- ✓ Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de la protection juridique des majeurs.
- ✓ Décret n°2006-1752 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation et modifiant le CASF (partie réglementaire) et le code de la sécurité sociale (deuxième partie).
- ✓ Ensemble de Recommandations de Bonnes pratiques Professionnelles (RBPP) de l'ANESM.

Prise en compte particulière de la Recommandation de l'ANESM relative aux attentes et besoins des Travailleurs Handicapés

Cette Recommandation, publiée en juin 2013, était inscrite au programme de l'ANESM au titre du « **Soutien aux professionnels** ». Elle questionne particulièrement les adaptations de l'accompagnement des Travailleurs d'ESAT en fonction des évolutions identifiées dans le secteur : évolution du public en termes d'âge et de handicap⁴.

L'objectif est double :

- ✓ Identifier les modalités de fluidité des parcours adaptés aux attentes et besoins des personnes ;
- ✓ Encourager le développement de pratiques et d'organisation au sein des ESAT susceptibles d'améliorer les réponses apportées.

L'ESAT est particulièrement vigilant sur le respect de ces recommandations de bonnes pratiques et fait en sorte d'appliquer et d'adapter les préconisations.

⁴ Il s'agit d'un constat structurel de diversification, l'ESAT accueille une population mixte et changeante composée de personnes handicapées psychiques, de personnes handicapées vieillissantes et de jeunes handicapés issus d'une scolarisation en milieu ordinaire.

Apporter des réponses territorialisées.	Apporter une dynamique au sein de l'établissement.	Co-construire le projet personnalisé.
Faire connaître l'établissement/service sur son territoire.	Intégrer dans le projet d'établissement les spécificités des publics.	Organiser l'entrée comme processus d'accueil impliquant la rencontre des attentes et besoins de la personne accueillie avec le projet d'établissement.
Valoriser les compétences des Travailleurs handicapés en développant les échanges entre l'ESAT et son territoire.	Organiser l'équipe en fonction des exigences liées aux spécificités du public et de celles relatives aux activités déployées.	Adapter les conditions de travail au Travailleur Handicapé.
Elaborer et conforter des partenariats afin de faciliter les transitions et favoriser la vie sociale.	Accompagner et soutenir les équipes.	Développer et maintenir les potentialités des Travailleurs Handicapés.
		Réajuster le projet personnalisé au fil du temps et en fonction du rythme du Travailleur Handicapé.
		Favoriser l'émergence d'un rôle d'acteur économique et social chez le Travailleur Handicapé.

Une cohérence territoriale

Dans le domaine du travail protégé, l'ESAT est inscrit dans son environnement et reconnu, seul établissement pour adultes de l'association. De nombreux partenariats ont dû être développés avec différents acteurs du secteur médico-social pour permettre d'optimiser la qualité du service rendu aux personnes prises en charge.

Les missions de l'ESAT

Notre mission est d'accueillir et d'accompagner des Travailleurs Handicapés en leur proposant des prestations professionnelles adaptées, qui participent à leur valorisation sociale et professionnelle. L'ESAT met également en œuvre des prestations de formation professionnelle, ainsi que des prestations de soutien visant à développer l'autonomie et l'implication dans la vie sociale des personnes accueillies.

Ces Travailleurs, orientés par la CDAPH⁵, ont une capacité de travail qui ne leur permet pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée. Leur accueil se fait à temps plein ou à temps partiel sous certaines conditions, et leur garantit une rémunération.

Les missions d'accompagnement médico-social sont développées dans le cadre de l'organisation de l'offre de service du présent Projet d'Etablissement et répondent à :

- ✓ Viser à l'intégration professionnelle des Travailleurs Handicapés ;
- ✓ Permettre le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés ;
- ✓ Permettre aux personnes qui en manifestent le désir et les capacités de quitter l'ESAT pour accéder au milieu ordinaire de travail ou d'intégrer une entreprise adaptée.

Pour ce faire, l'ESAT s'attache à :

- ✓ Favoriser l'autonomie et l'intégration sociale des Travailleurs Handicapés ;
- ✓ Avoir un impact relationnel et psychologique à travers un travail effectué dans un cadre contenant et rassurant (réassurance, estime de soi, rompre avec l'isolement) ;
- ✓ Faire bénéficier d'activités de soutien à caractère médico-social et psycho-éducatif les Travailleurs Handicapés.

Le **Service Rendu** au Travailleur s'articule principalement autour d'un accompagnement personnalisé, de la façon suivante :

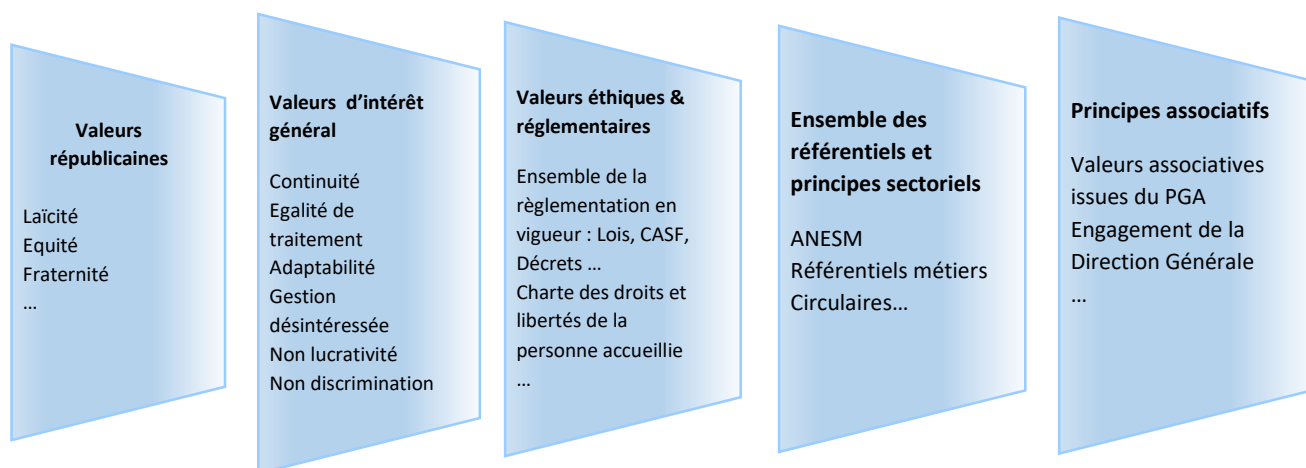
- ✓ Rechercher l'épanouissement maximal, professionnel, personnel et social du Travailleur ;
- ✓ Intégrer en milieu ordinaire les personnes qui en ont le souhait et les capacités ;
- ✓ Intégrer socialement les Travailleurs et favoriser l'insertion dans la cité ;
- ✓ Ne jamais oublier que chaque être humain a une valeur égale à celle des autres.

⁵ CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
Projet d'Etablissement 2018 -2022

4. Principes d'intervention

Les principes d'intervention et leur mise en œuvre au sein de l'ESAT :

L'établissement est aujourd'hui garant de la mise en place d'un certain nombre de valeurs républicaines, éthiques et réglementaires auprès des Travailleurs qu'il accueille. Ces valeurs sont identifiables au sein de notre **Projet Global Associatif** et ne peuvent déroger aux différentes réglementations et bonnes pratiques éthiques opposables à notre secteur.



En cohérence avec les valeurs et engagements portés par le Projet Global Associatif, notre établissement est également guidé par les valeurs fondamentales et principes d'application ci-dessous :

Le travail :

- Recherche d'activités économiques valorisantes et inclusives
- Reconnaissance des acquis de l'expérience,
- Développement de la polyvalence et montée en compétence des travailleurs et professionnels par le biais de la formation

L'esprit d'équipe :

- Développer l'entraide des équipes entre les différentes activités ou sur les différents chantiers
- Etre solidaire
- Travailler en réseau
- Coopérer, partager les compétences et expériences

Le respect :

- Respecter la vie privée des travailleurs, respecter la confidentialité, le secret professionnel
- Respecter les règles de politesse, les règles liées aux différents règlements
- Informer les travailleurs et les professionnels de leurs droits et devoirs

L'écoute :

- Mettre en place des moyens permettant de manière formelle de recueillir les attentes et besoins des travailleurs (CVS, réunion d'équipe, forum, boîte à idées, rencontre avec les professionnels)
- Etre attentif et disponible
- Former sur la notion de bien traitance et appliquer ce principe dans toutes les actions

Intégrité et exemplarité

- Etre irréprochable dans sa conduite, son attitude, ses actes
- Appliquer à soi-même ce qu'on demande aux autres
- Etre juste dans les décisions et les actes

II. LE PUBLIC ACCUEILLI AU SEIN DE L'ESAT

1. Analyse de la population accompagnée :

L'analyse de la population de l'ESAT est présentée en reprenant les différents volets du GEVA, guide d'évaluation des besoins de compensation de la personne handicapée

Les différents volets du guide d'évaluation GEVA sont :

Volet **identification** ;

Volet **familial, social et budgétaire** ;

Volet **habitat et cadre de vie** ;

Volet **parcours de formation / parcours professionnel** ;

Volet **médical** ;

Volet **psychologique** ;

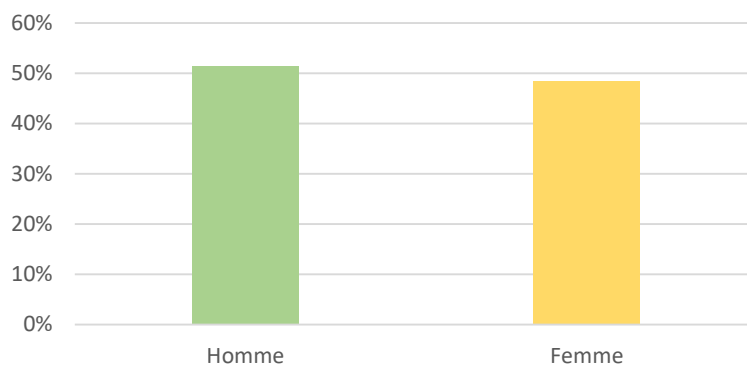
Volet **activités, capacités fonctionnelles** ;

Volet **aides mises en œuvre** ;

Volet **synthèse de l'évaluation**.

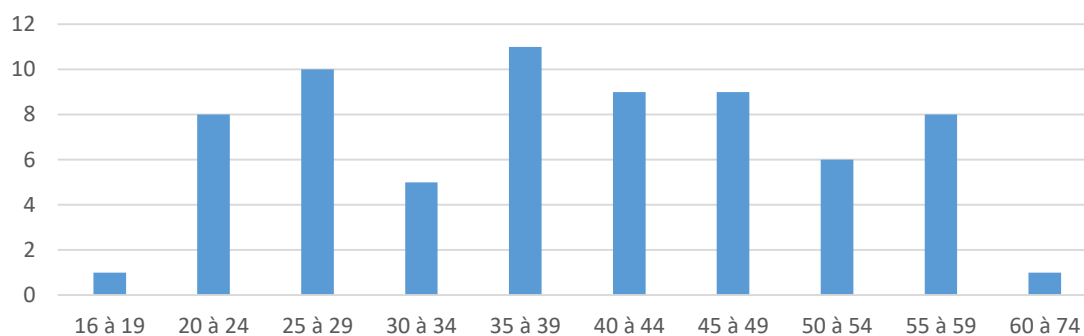
Volet identification

Répartition Homme / Femme au 31/12/2016



Le nombre d'homme et de femme est quasiment identique, si des activités sont traditionnellement plus masculines comme les espaces verts ou plus féminines comme la blanchisserie, les professionnels de l'ESAT s'efforcent de promouvoir la mixité dans chacune des activités proposées.

Tranche d'âge des personnes accompagnées au 31/12/2016



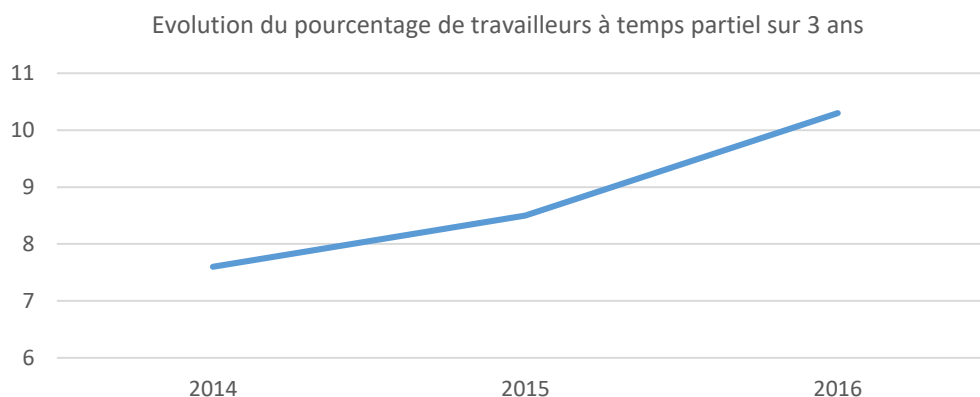
Il apparaît que la population par tranche d'âge est assez bien répartie ; néanmoins la prise en compte du vieillissement de la population des travailleurs est effective à l'ESAT; la mise en place d'un rythme de travail à temps partiel ne cesse d'augmenter (presque 10.3% des travailleurs en 2016 contre 7.6% en 2014) permettant ainsi d'apporter une réponse adaptée à la fatigabilité des personnes les plus âgées.

Aujourd'hui avec 15 Travailleurs de plus de 50 ans soit 22% du total des effectifs, l'ESAT se retrouve face à une situation qu'il conviendra de gérer au niveau des sorties et des réorientations en collaboration avec nos partenaires extérieurs (foyer d'hébergement, maisons de retraite, famille d'accueil...)

L'ESAT mettra tout en œuvre afin d'anticiper au maximum (2 ans semblent nécessaires) la préparation à la retraite avec les Travailleurs, les représentants légaux éventuels ou les familles.

Il est également important de continuer à rechercher des solutions au cas par cas pour les Travailleurs réorientés par la MDPH vers un autre type de structure et maintenus en ESAT en attente d'une place.

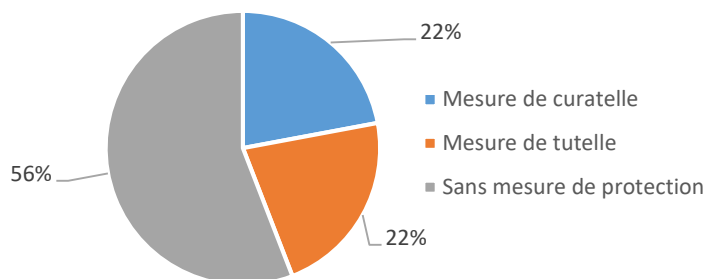
Répartition travailleurs à temps partiel



L'accroissement des besoins de certaines personnes par rapport au vieillissement, à la fatigabilité, nécessitera d'adapter leur rythme de travail, notamment en continuant à faire appel au temps partiel mais également en développant des activités avec un rythme moins soutenu pour les travailleurs vieillissants. L'ESAT devra également veiller à maintenir des partenariats solides avec les établissements pouvant faciliter la prise en charge séquencée des travailleurs vieillissants (CAJ, foyer d'hébergement)

Fiche action n°1 : Accompagner le vieillissement de la population et les départs en retraite

% des personnes bénéficiant d'une mesure de protection



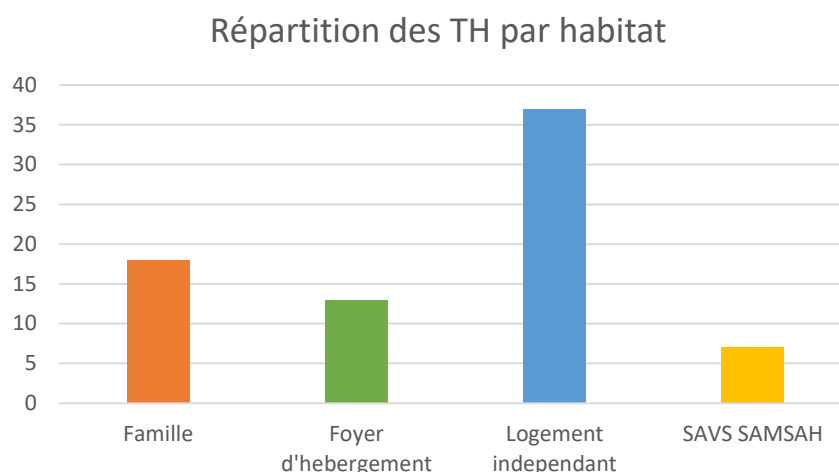
56% des Travailleurs ne bénéficient d'aucune mesure de protection

L'ESAT constate davantage d'autonomie chez les personnes nouvellement admises, ces dernières souhaitent moins avoir recours aux mesures de protection alors même qu'ils éprouvent souvent des difficultés à gérer l'aspect financier et certaines difficultés de la vie quotidienne.

Vis-à-vis de l'augmentation visible des Travailleurs concernés par la parentalité, des aménagements du temps de travail et des orientations vers des services d'aide seront également à prendre en compte dans les 5 prochaines années.

Il paraît plus que jamais nécessaire pour toutes ces raisons de développer ou renforcer les partenariats externes visant à développer l'intégration sociale et l'accessibilité et à prioriser, notamment avec les Services d'Aide à la Vie Sociale locaux et les Centres Médico-Sociaux une prise en charge des personnes rencontrant des difficultés personnelles ou familiales. Des actions de soutien visant à faciliter l'autonomie dans les démarches administratives pourraient également être mise en place.

Fiche action n°2 : Développer l'autonomie et l'intégration dans la vie sociale

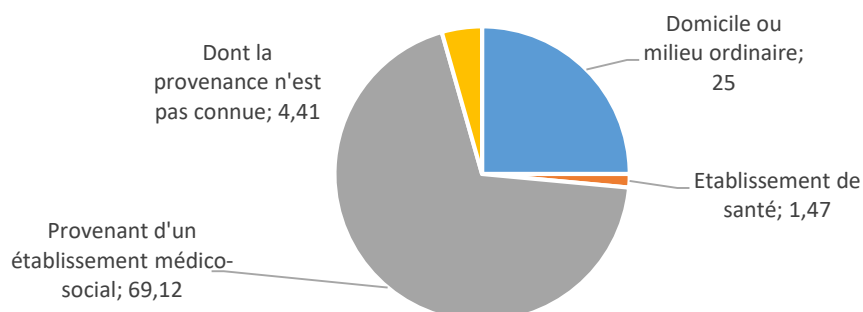


L'ESAT accueille 13 travailleurs pris en charge dans trois foyers d'hébergements différents (foyers d'hébergements des associations : Arassoc, Polygone, ADAPEI). 37 travailleurs vivent en logements indépendants, soit plus de 50% de l'effectif de l'ESAT, avec pour 7 d'entre eux le passage d'un SAVS ou d'un SAMSAH. 18 travailleurs vivent dans leur famille.

On constate que dans la grande majorité des cas les travailleurs sont autonomes dans les transports, que ce soit avec leur véhicules personnels (vélo, scooter, voiture sans permis ou voiture) ou en prenant les transports en commun. L'ESAT devra continuer à promouvoir l'autonomie dans les transports notamment en proposant dans le cadre des activités de soutien des ateliers permettant une bonne orientation dans l'environnement.

Fiche action n°2 : Développer l'autonomie et l'intégration dans la vie sociale

Répartition des personnes accompagnées suivant leur origine en %



Les Travailleurs accueillis aujourd'hui par l'ESAT viennent principalement d'établissements médico sociaux et notamment d'Instituts Médico-Educatifs (IME), néanmoins 25 % des travailleurs viennent du domicile ou du milieu ordinaire et n'ont aucune prise en charge autre que celle de l'ESAT.

Il apparaît, ainsi qu'exposé précédemment, que les travailleurs d'ESAT viennent toujours en majorité d'IME (IMPRO), néanmoins le changement de population au niveau des admissions fait apparaître des niveaux de scolarisation plus élevés qu'auparavant. Il est également observé une inadéquation des activités de certains IMPRO par rapport aux activités de l'ESAT, ce qui complique le potentiel d'admission sur certains métiers, notamment en blanchisserie. Cette dernière observation doit inciter l'ESAT à dialoguer avec les IME afin d'optimiser l'adéquation des parcours-métiers des jeunes en IME avec l'évolution des activités proposées par l'ESAT.

Ces évolutions s'accompagnent également d'une augmentation de la technicité des activités des ESAT et des exigences des clients. Cela se traduit concrètement par l'amélioration de l'organisation du travail, l'adaptation d'activités professionnelles valorisantes (métier), l'adaptation éventuelle des rythmes de travail et la formalisation des différentes tâches au travers de fiches métiers.

Les formations intra-ESAT

Des besoins et attentes d'évolution, de valorisation, d'implication dans les parcours professionnels sont identifiés pour les Travailleurs. Les besoins sont liés à l'évolution des activités (activités métiers), leur technicité et au besoin de développer la polyvalence. Les attentes des Travailleurs sont de pouvoir changer de poste, d'activités, voire d'ESAT.

Afin de répondre à ces attentes et ces besoins, l'ESAT renforcera l'investissement dans la formation des travailleurs en affectant dans les prochaines années une partie de ses résultats commerciaux dans la formation (5K€ annuels). Par ailleurs la formation aux postes de travail se déroule tout au long de l'année dans les différentes activités par les apports des différents personnels éducatifs.

L'ESAT promeut la polyvalence et, à ce titre, interroge chaque année les travailleurs dans le cadre de la revue du Projet Personnalisé sur leur souhait de changer d'activité ou d'équipe.

Valorisation des compétences des personnes accueillies⁶

Au regard de l'obligation réglementaire liée au décret du 20 mai 2009 et dans le but de la valorisation du travail des personnes accueillies, nos ESAT ont intégré le dispositif de Reconnaissance des Acquis d'Expérience « **Différent et Compétent** ».

L'ESAT poursuivra la dynamique instaurée depuis plusieurs années en continuant à former des Moniteurs de manière régulière de 2018 à 2022, afin de pouvoir proposer un accompagnement à la RAE (jury externes, jury internes dans l'ESAT) à tous les travailleurs qui en auraient le souhait.

L'ESAT devra, également, optimiser les outils permettant d'évaluer tout au long de l'année l'acquisition de nouvelles compétences par les travailleurs, notamment en rédigeant des référentiels de compétences métiers pouvant être utilisés lors de la réactualisation du Projet Personnalisé du travailleur.

Intégration en milieu ordinaire de travail

L'ESAT à travers la mise à disposition en milieu ordinaire, permet à des travailleurs d'exercer un métier au sein d'entreprises privées sans accompagnement éducatif quotidien. L'objectif de ces détachements est de développer des compétences pour des métiers non proposés en intra, de développer de nouvelles compétences, de développer l'autonomie, le savoir être ou encore la confiance. Dans certains cas ce dispositif permet aux travailleurs de l'ESAT d'appréhender le travail en milieu ordinaire dans l'objectif d'accéder ensuite à un emploi hors du secteur du travail protégé.

Dans le cadre de l'intégration vers le milieu ordinaire de travail, l'ESAT s'investira davantage en développant des passerelles avec la mise en place de journées découvertes, visites d'entreprises, développement de stages. L'objectif est de concrétiser des projets d'intégration en milieu ordinaire pour les Travailleurs qui en ont le souhait et les capacités, et pour lesquels des possibilités d'insertion existent au niveau local.

Fiche action n°3 : Continuer à développer la professionnalisation des Travailleurs

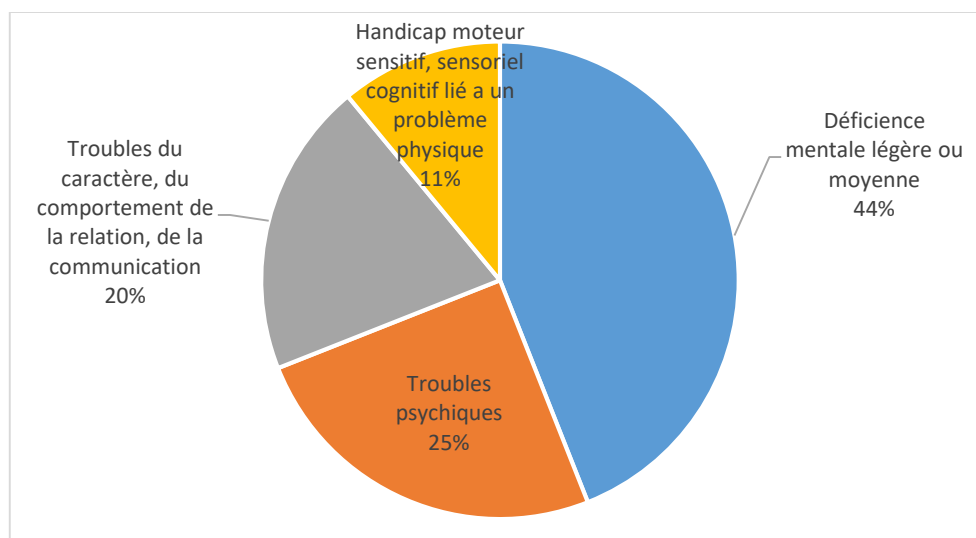
Volet santé ;

Même si la dimension médicale n'est pas à proprement parlé évoquée dans le cadre des missions proposées par l'ESAT, il paraît néanmoins essentiel que l'ESAT rappelle aussi souvent que possible l'importance d'avoir une bonne hygiène et puisse mettre en place des actions visant à alerter les travailleurs sur l'importance des conduites préventives concernant la santé (hygiène bucco-dentaires, risques liés à une consommation excessive d'alcool, etc...)

L'ESAT devra mettre en place des actions de prévention concernant les risques sur la santé des addictions ou du non-respect des règles élémentaires d'hygiène.

⁶ Obligation réglementaire (décret du 20 mai 2009) pour les TH d'ESAT relatives à la formation, la RAE (Reconnaissance des acquis de l'expérience), la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Principales pathologies des personnes accompagnées



Aujourd'hui, l'ESAT accueille 45 % de Travaillleurs présentant des troubles du caractère, du comportement de la relation et de la communication ou des troubles psychiques. L'ESAT est autorisé pour accueillir des adultes présentant tous types de déficience.

Par ailleurs, au-delà de la pathologie principale 48% des travailleurs ont des troubles psychologiques associés (hors schéma).

La tendance actuelle montre une accélération de la baisse du nombre de personnes admises avec un handicap mental simple léger ou moyen et l'augmentation du nombre de personnes admises avec un Handicap psychique ou des troubles du comportement.

L'ESAT doit continuer à être un acteur majeur de l'accompagnement de cette évolution avec notamment un renforcement des partenariats avec les réseaux du secteur psychiatrique ainsi qu'avec le secteur sanitaire (hôpitaux, CMP).

Si la structure intègre un poste de psychologue à temps partiel, il n'y a cependant plus de psychiatre alors que le besoin d'un support psychiatrique est identifié. En effet, l'ESAT peut être confronté à des difficultés importantes d'accompagnement des personnes avec un handicap psychique si l'articulation avec la psychiatrie de secteur n'existe pas ou est insuffisante.

L'ESAT doit également renforcer ses compétences dans le domaine de la prise en charge des personnes présentant des troubles psychiques, notamment en formant ses personnels à la prise en charge de ces profils et en adaptant son organisation à cette prise en charge spécifique, une activité permettant un accompagnement intramuros et séquencé devra être mise en place pour servir de « SAS » en cas de crise d'un travailleur.

Fiche action n°4 : Adapter les moyens de prise en charge au regard du public accueilli

Volet activités, capacités fonctionnelles ;

Comme énoncé dans le volet parcours de formation, davantage de Travailleurs bénéficient aujourd'hui de bonnes bases scolaires (capacités de lecture, comptage) et de capacités cognitives en augmentation (par exemple la mémoire ou le langage).

L'ESAT constate que les besoins et attentes des Travailleurs évoluent, notamment concernant le maintien des acquis scolaires, l'alphabétisation, et le soutien visant à développer l'intégration et l'autonomie dans la vie sociale. Comme vu précédemment, l'ESAT continuera à adapter sa prise en charge aux nouveaux besoins des travailleurs, notamment par les activités de soutien.

Les travailleurs sont très demandeurs concernant la notion de « respect », respect des règles de l'ESAT, de la propreté des lieux, du respect des travailleurs entre eux, etc... ils émettent souvent des remarques sur ce sujet lors des différents moments de rencontre (forum, CVS, réunions d'atelier, etc...) Ils souhaitent que la vie en collectivité soit la plus apaisée possible. L'ESAT continuera, par le biais des différents moments d'échange avec les travailleurs à rendre les conditions de vie dans l'établissement les plus respectueuses possibles.

Volet aides mises en œuvre ;

Les nouveaux travailleurs admis sont plus autonomes (moins de mesures de protection), mais avec des difficultés d'ordre social et dans les démarches administratives ou financières. Il existe donc un réel besoin d'accompagnement au niveau social, ce qui pourra être accompagné par le biais d'activités de soutien spécifiques.

D'autre part, les informations ne sont pas toujours accessibles pour les Travailleurs (droits et devoirs, ...) du fait de moyens de communications inadaptés. Il existe une réelle attente en matière d'accessibilité de l'information et de la communication et un réel besoin d'encourager l'expression des Travailleurs. La méthode FALC (Facile A Lire et à Comprendre) ou toute autre méthode similaire devra être mise en œuvre. L'ensemble des documents consultables et/ou obligatoires seront mis progressivement sous cette forme.

Par ailleurs, l'ESAT continuera à favoriser les moyens de recueil de la parole des Travailleurs grâce à différentes instances telles que les réunions d'ateliers, Conseil de la Vie Sociale, ...

Fiche action n° 5 : Faciliter la communication et l'accessibilité des documents pour les travailleurs

2. Synthèses de l'évaluation

Si on observe, d'une part, le vieillissement d'une frange de la population de l'ESAT, on observe surtout un renforcement de l'arrivée de nouvelles populations (handicap psychique, troubles du comportement, personnes issues du milieu ordinaire ou ayant réalisé sa scolarité dans le système scolaire classique).

L'ESAT, dans la période 2018-2022, orientera également sa prise en charge vers des personnes avec un handicap psychique. Pour cela l'ESAT devra trouver des solutions essentiellement en termes de partenariats et de formation des professionnels, permettant un meilleur soutien thérapeutique.

La professionnalisation des Travailleurs restera un axe majeur de l'action de l'ESAT face à l'évolution de la population, de ses acquis et compétences, de ses besoins, mais aussi de la technicité des activités professionnelles.

Dans ce contexte où devront cohabiter ces différents types de population et de génération, l'ESAT doit poursuivre sa mission d'accompagnement médico-social par l'insertion professionnelle, mais aussi par l'adaptation continue des activités de soutien dans le respect des besoins et attentes de chacun, ainsi qu'un accompagnement social faisant appel à des partenaires extérieurs autant que nécessaire.

L'ESAT devra également faire évoluer son organisation et certains outils comme la méthodologie d'élaboration du Projet Personnalisé dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, de la politique associative et des valeurs de l'ESAT :

- ✓ Adaptation de certains modes de prise en charge (notamment séquentiel) ;
- ✓ Formation et accompagnement des professionnels ;
- ✓ Révision des différentes procédures : accueil admission, PP, sortie, ... ;

L'établissement devra également apporter une attention particulière au respect des valeurs associatives de l'ESAT, notamment le respect et l'exemplarité (respect entre collègues, respect des règles de fonctionnement, exemplarité des encadrants, ...) qui est des valeurs fondamentales de l'ESAT et une attente majeure des Travailleurs.

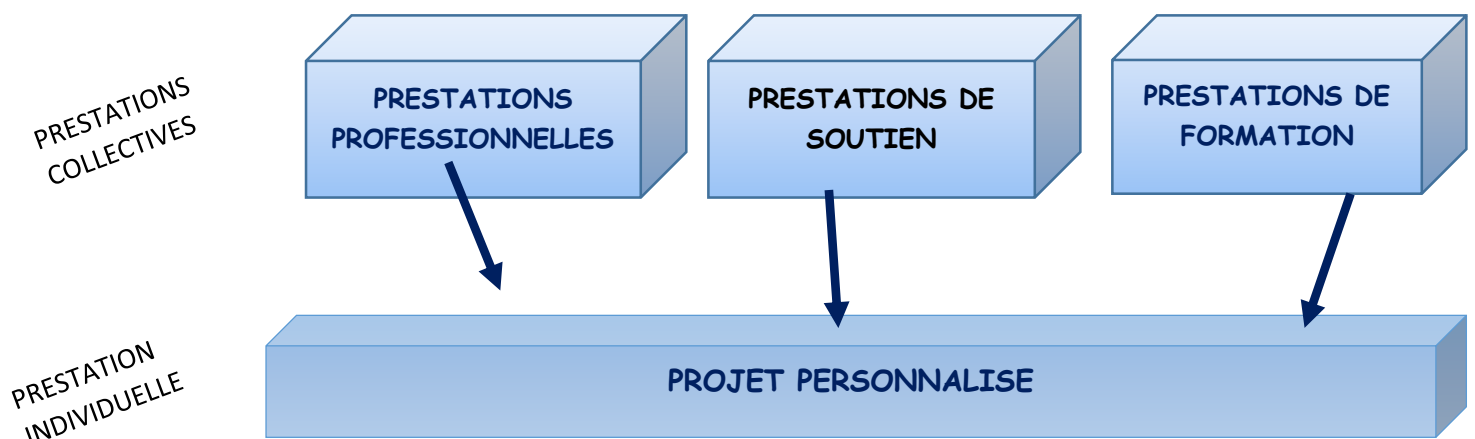
III. L'ORGANISATION DE L'OFFRE DE SERVICE

1. Prestations & activités : la nature de l'offre de service

La démarche s'inscrit dans le service à rendre aux Travailleurs en réponse à leurs besoins et à leurs attentes.

L'offre de service peut se définir comme les caractéristiques générales de l'accompagnement, prestations et activités mises en œuvre par l'établissement.

Au sein de l'ESAT, les prestations offertes aux Travailleurs sont articulées de la façon suivante :



Les prestations collectives sont intégrées au Projet Personnalisé (PP) afin de personnaliser l'accompagnement. Ces prestations sont classées suivant les 3 catégories définies dans les paragraphes suivants.

D'autres prestations comme la prise des repas sont proposées aux travailleurs. Ces prestations « annexes » ne sont pas intégrées au Projet Personnalisé mais font partie intégrante des moyens mis en œuvre pour permettre une prise en charge de qualité des travailleurs. A ce titre, la préparation des repas sur place permet de fournir une alimentation équilibrée et de qualité aux travailleurs et contribue à ce qu'ils aient la meilleure hygiène alimentaire possible. Les temps de repas font partie intégrante de la prise en charge des travailleurs et constituent des moments d'échanges et de convivialité permettant aux personnels éducatifs et aux travailleurs d'échanger en dehors des temps consacrés aux activités professionnelles.

Les prestations professionnelles

Elles ont pour but l'insertion par le travail de la personne accueillie, favorisent la construction d'une identité professionnelle du travailleur et permettent dans certains cas de « contenir » les troubles psychiques de la personne accueillie. L'ESAT veillera en tenant compte des capacités de chaque travailleur à toujours essayer de le mettre dans les conditions les plus proches possibles du milieu ordinaire.

Ces prestations se caractérisent par des activités professionnelles qui sont diversifiées :

- ✓ Activités de services centrées sur l'entretien des espaces verts et le nettoyage des locaux, activités réalisées principalement hors les murs
- ✓ Les activités de blanchisserie et de restauration réalisées dans les murs de l'ESAT ;
- ✓ La mise à disposition en milieu ordinaire de travail.

L'appropriation des postes de travail par les Travailleurs se fait par un apprentissage au poste réalisé par le personnel éducatif. Cet apprentissage est permanent et fait partie intégrante des prestations professionnelles, il est réalisé en tenant compte des évolutions du poste et des capacités du Travailleur.

L'affectation au poste de travail se fait en fonction des souhaits et motivation du Travailleur, de ses capacités, et également des contraintes liées à l'organisation des activités économiques. Elle est revue périodiquement dans le cadre du PP dans un objectif de maintien des acquis, de développement et de valorisation de ses compétences.

Les prestations de soutien

Elles sont centrées sur le développement des compétences individuelles et le maintien des différents acquis, et doivent être en lien avec les prestations professionnelles, le développement de l'autonomie sociale et l'intégration dans la cité. Elles comprennent les activités extraprofessionnelles qui sont diversifiées :

- ✓ Activités à caractère éducatif : alphabétisation, informatique, ...
- ✓ Activités visant à développer l'autonomie dans la vie quotidienne : Code de la route, pâtisserie, savoir s'orienter en dehors de l'ESAT,...

Ces activités sont mises en œuvre de manière collective ou individuelle essentiellement par les professionnels de l'établissement ou par des prestataires extérieurs.

Elles doivent répondre aux besoins identifiés dans les PP des Travailleurs, faire l'objet de projets et être planifiées de manière régulière en tenant compte des contraintes d'organisation de l'ESAT, elles font l'objet d'évaluations annuelles.

Elles sont financées par le budget social de l'ESAT, mais également par l'affectation d'une partie du résultat net consolidé de l'activité économique de l'ESAT en faveur des Travailleurs.

EN ANNEXE 2 : LISTE DES PRINCIPALES ACTIVITES DE SOUTIEN DE L'ESAT

Les prestations de formation

Elles comprennent l'ensemble des actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles des Travailleurs.

Les formations sont généralement collectives, mais peuvent aussi être individuelles, dispensées par des prestataires extérieurs agréés ou des formateurs internes spécialisés. Elles sont financées soit :

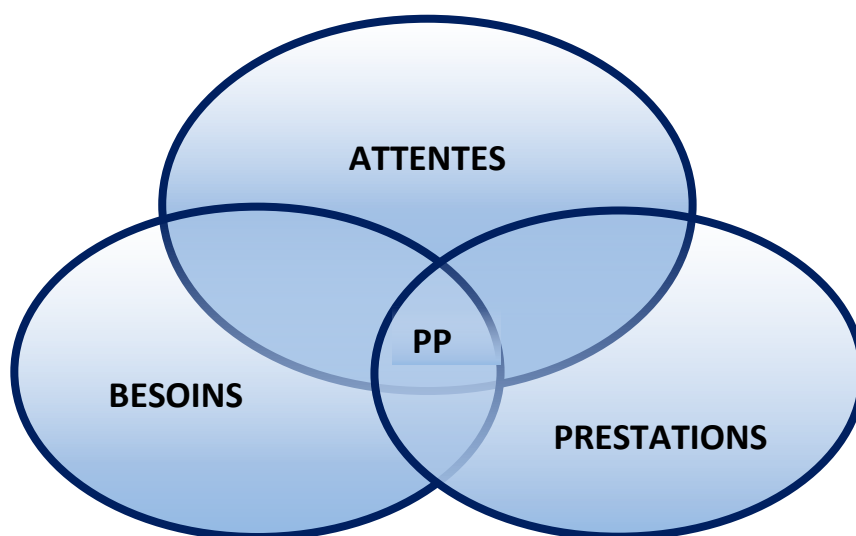
- ✓ Dans le cadre du plan de formation des Travailleurs, par des fonds UNIFAF (OPCA organisme collecteur) ;
- ✓ Dans le cadre des actions prioritaires régionales (APR) ;
- ✓ Par affectation d'une partie du résultat net consolidé de l'activité commerciale de l'ESAT en faveur des Travailleurs.

Elles sont ouvertes à tous les Travailleurs qui en expriment le souhait dans le cadre de leur PP et sont ajustées en fonction des activités professionnelles proposées et des caractéristiques des publics (potentialités d'apprentissage, d'abstraction, ...)

Le projet personnalisé au cœur du dispositif

La mission et le service rendu de l'établissement concernant « l'accompagnement » s'articule principalement autour de la construction du PP (Projet Personnalisé).

Le PP résulte de l'adéquation entre les souhaits du travailleur, l'évaluation de ses besoins par les professionnels et les prestations collectives proposées par l'ESAT.



Le Travailleur doit être acteur de son PP. A cet effet, il est impliqué dans la **co-construction** de son PP ainsi que dans les différentes parties prenantes, notamment par :

- ✓ Des rencontres régulières avec Travailleur / personnel éducatif référent : la coordinatrice médico-sociale et la psychologue.
- ✓ Des échanges entre les professionnels.
- ✓ Des échanges avec le représentant légal éventuel et la famille (Si nécessaire suivant la teneur des éléments à traiter dans le PP).

Les modalités d'élaboration, suivi et évaluation du PP au sein de l'ESAT fait l'objet du processus suivant :

Le premier PP du Travailleur est élaboré après la fin de la période d'essai de 6 mois (mentionnée dans la notification MDPH). Une révision annuelle de chaque PP est ensuite planifiée par l'établissement afin d'en faire l'évaluation et de procéder à sa réactualisation.

Des bilans intermédiaires et ajustements sont éventuellement mis en œuvre pour répondre aux évolutions.

L'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire intervient dans la mise en œuvre du PP de chaque Travailleur :

- ✓ La coordinatrice médico-sociale est garante de l'élaboration, et de la mise en œuvre du projet, elle assure également la coordination des différentes actions liées au projet, elle prépare un bilan de l'évolution du Travailleur à partir de l'évaluation réalisée par le personnel éducatif référent ; elle recueille ses besoins et attentes, collecte les faits significatifs.
- ✓ Le personnel éducatif référent du Travailleur évalue la progression du travailleur et fait des préconisations quant au développements de nouvelles compétences.
Il présente ces éléments lors de la réunion de projet.
Il est également le garant de la mise en œuvre sur le terrain du plan d'actions.
- ✓ Le psychologue participe également à la réunion de projet et à sa préparation (bilan psychologique, accompagnement spécifique, ...).
- ✓ L'ensemble des autres professionnels côtoyant le Travailleur (notamment lors des activités de soutien) peut également apporter sa contribution à l'élaboration du projet pendant la réunion de projet.
- ✓ A l'issue de la réunion de projet une restitution des objectifs est réalisée par la coordinatrice médico-sociale au travailleur en présence du personnel éducatif référent et du directeur.

2. Les modalités d'entrée/sortie

Modalités d'entrée

Au-delà des mentions réglementaires d'admission en ESAT⁷ les modalités d'admission au sein de l'ESAT font l'objet d'une procédure d'accueil/admission.

Des personnes avec orientation ESAT peuvent faire directement acte de candidature auprès de l'ESAT, mais une personne est en règle générale mise sur liste d'attente après avoir effectué une ou des périodes de stage au sein de l'ESAT, ceci afin de vérifier et de prendre en compte :

- ✓ Son choix de projet de vie cohérent avec un accompagnement en ESAT (orientation travail protégé).
- ✓ Son souhait professionnel en terme d'activité professionnelle.
- ✓ Les bilans professionnels établis par l'équipe de l'ESAT à l'issue de ces stages.

A cet effet, l'ESAT conventionne avec des partenaires pour des dispositifs de découverte ou journées d'application, des périodes de stage, de mise en situation professionnelle. L'ESAT est donc un lieu d'accueil privilégié pour des stagiaires.

En cas de place vacante, la liste d'attente est examinée par la coordinatrice, la psychologue et le directeur, l'équipe de professionnels est ensuite consultée lors d'une réunion institutionnelle.

Un dossier d'admission est, ensuite, remis à la personne retenue en situation d'admission. Après examen de la complétude de son dossier, la personne est admise pour une période d'essai de 6 mois maximum, renouvelable si besoin une fois par décision de la CDAPH (sur proposition de l'ESAT).

L'admission définitive du Travailleur est prononcée à l'issue du bilan et de la validation de la période d'essai avec information de la MDPH. Dans le cas contraire, dans le mois précédent la date de fin de période d'essai, le dossier accompagné du bilan est transmis à la MDPH pour demande de sortie du travailleur à l'issue de la période d'essai.

Le CSAT (Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail) est signé dans le mois suivant le jour de l'admission du Travailleur. Celui-ci est rémunéré à partir du premier jour de l'admission.

Les modalités de sortie

La sortie d'un Travailleur de l'ESAT est conditionnée soit à sa demande liée à une démission ou à un changement de projet de vie (retraite, admission dans un autre ESAT ou autre type d'établissement suite à une réorientation), soit à une demande motivée par l'ESAT auprès de la MDPH. Conformément à la réglementation, la sortie de l'ESAT ne peut être effective qu'après une notification de sortie prononcée par la MDPH.

Une sortie à la demande du Travailleur est prise en compte à réception d'un écrit confirmant cette demande. Elle entraîne au minimum un entretien préalable entre le Travailleur, son représentant légal éventuel, la direction de l'ESAT et le professionnel référent du Travailleur. Ces échanges ont pour but de

⁷ Les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) accueillent des personnes en situation de handicap, orientées par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), âgées de plus de 20 ans ou plus de 18 ans avec dérogation.

L'orientation peut être complétée d'une orientation vers un foyer d'hébergement d'ESAT.

La CDAPH prend une décision provisoire d'orientation en ESAT, valable pour une période d'essai de 6 mois au plus, renouvelable une fois sur proposition du directeur de l'établissement.

vérifier les motifs de la demande, de contrôler le consentement éclairé du Travailleur, de lui rendre accessible les explications sur les conséquences de son choix.

Lorsque la décision de sortie est notifiée par la MDPH, un courrier de confirmation est remis au Travailleur lui précisant la date et les modalités de sortie : reprise des effets personnels, remise du solde de tout compte, remise de documents, ...

Dans tous les cas de sortie, l'équipe de l'ESAT, avec l'aide de ses partenaires et des représentants légaux éventuels, cherchera à mettre à disposition du travailleur les informations et aides nécessaires pour affiner son projet et préparer son avenir après sa sortie : solutions adaptées, besoins d'accompagnement, (familles d'accueil, maisons de retraite...).

3. La politique de rémunération des travailleurs

La rémunération directe est individuelle. Elle est financée par le budget commercial de l'ESAT, exprimée en pourcentage du SMIC brut, avec un minimum à 5.01 % et une limite maximum à 20 % du SMIC.

Une aide au poste financée par l'Etat, égale à 50 % du SMIC brut, est versée à l'ESAT pour chaque Travailleur. Au total, la rémunération garantie versée par l'ESAT au Travailleur est comprise entre 55.05 et 70 % du SMIC pour 35 heures de travail hebdomadaires.

La politique de rémunération des travailleurs n'ayant pas été réinterrogée récemment, elle fera l'objet d'une réflexion collective pendant la durée de ce présent projet.

Fiche action n° 6 : Mettre en place une politique de rémunération des Travailleurs

4. Des outils qui favorisent l'expression et la participation des travailleurs

En parallèle des outils décrits ci-dessous, **l'ESAT poursuit sa réflexion sur la participation des Travailleurs à la vie de l'établissement**. Plusieurs pistes sont étudiées, dans le respect des recommandations de l'ANESM⁸, notamment celle d'adapter les documents de la loi 2002.2 (RF, Charte des droits et libertés de la personne accueillie, CSAT) et les comptes rendus de réunions afin de les rendre plus accessibles pour les Travailleurs.

Le conseil de la vie sociale (CVS)

Dans le cadre de la réglementation en vigueur (CASF, loi 2002), un Conseil de la Vie Sociale (CVS) a été mis en place au sein de l'ESAT, élu pour une durée de 3 ans et qui se réunit au minimum 3 fois par an.

Les membres du CVS ont pour mission de faire des propositions et d'être source de consultation et d'échanges sur le fonctionnement de l'établissement (conditions d'hygiène et de travail, organisation intérieure, travaux vie quotidienne, activités de soutien, animations socioculturelles ...).

La présidence est assurée par un Travailleur. Un règlement intérieur du CVS (fonctionnement) est adopté après chaque élection. Cette procédure indique les modalités de fonctionnement (Ordre du jour, convocation, compte-rendu, affichage, renouvellement des membres ...).

⁸ Particulièrement la Recommandation sur « **L'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT** » (Juin 2013).

Avant chaque CVS, les Travailleurs sont consultés par leurs représentants élus au CVS sur les questions et thématiques qu'ils souhaitent aborder, l'établissement met en place les moyens pour que l'ensemble des Travailleurs puisse s'exprimer.

Les forums

Chaque mois l'ensemble des Travailleurs et professionnels est convié à un Forum, ce forum est un lieu d'échange où librement l'ensemble des personnes peuvent échanger sur le fonctionnement de l'établissement, le respect des règles, la qualité des prestations proposées, etc...

A l'issue du forum un compte rendu est rédigé

La boîte à idées/ questions

Une boîte à idée a été installée dans l'établissement afin de pouvoir recueillir de manière anonyme les demandes des travailleurs, les questions sont lues lors des forums.

La réunions d'atelier

Régulièrement, sont mises en place des réunions d'atelier, en présence des travailleurs de l'atelier, de l'éducateur référent, de la psychologue, de la coordinatrice médico-sociale, du directeur. Ces échanges portent sur l'activité professionnelle mais également sur les conditions de travail, les projets en cours et à venir. Lors de ces réunions, des thématiques liées à la dynamique du groupe peuvent émerger ou encore en lien avec l'hygiène, la sécurité, etc...

L'objectif est de recueillir la parole des Travailleurs afin d'ajuster les prestations/activités, d'apaiser des tensions dans le groupe ou d'expliquer des décisions

5. La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) pour les travailleurs

La reconnaissance des compétences professionnelles des Travailleurs est une obligation réglementaire, en application du décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences (RSCF) et à la VAE des Travailleurs handicapés accueillis en ESAT.

L'ESAT a choisi le dispositif « Différent et Compétent », pour permettre de réaliser des RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience).

Le travailleur constitue un dossier de preuves qu'il présente à un jury, accompagné de son moniteur formé à la démarche, qui reconnaît les compétences présentées par rapport aux attendus des référentiels métiers de droit commun et fait une mise en perspective de leur parcours professionnel.

Ces jurys se déroulent suivant 3 modalités qui ont été élaborées pour permettre aux Travailleurs de s'inscrire sereinement dans la démarche :

- ✓ Jury interne sur le poste de travail : je montre ce que je fais (concret) ;
- ✓ Jury externe en salle : j'explique ce que je sais faire (abstrait) ;
- ✓ Jury externe après un stage en milieu ordinaire : j'explique comment je mets en œuvre ailleurs en comparant avec l'environnement ESAT (transfert).

Pour la période du projet 2018- 2022, l'ESAT s'engage à rendre ce dispositif accessible et à le proposer à tous les Travailleurs volontaires pour faire une RAE.

Au regard de la dynamique instaurée qui influe sur l'ensemble de l'établissement et renforce ainsi son « organisation apprenante », notre objectif est de :

- ✓ Former de nouveaux moniteurs à la démarche
- ✓ Que chaque professionnel formé (3 actuellement) accompagne au moins un Travailleur par an

6. La prévention de la maltraitance – protocole et signalement

Dans sa recommandation de décembre 2008 sur la « Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance », l'ANESM définit la violence comme se caractérisant « par 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 ».

Le terme de « maltraitance » recouvre « l'ensemble des violences, abus ou négligences commis par les professionnels envers les Travailleurs, mais non par les Travailleurs envers les professionnels, qui seront, eux, qualifiés de « violences ». La maltraitance s'entend ici comme une situation de violence, d'abus, de privation ou de négligence survenant dans une configuration de dépendance d'une personne vulnérable à l'égard d'une personne en situation de pouvoir, d'autorité ou d'autonomie plus grande »⁹

Un dispositif d'écoute téléphonique est mis à disposition de tous, particuliers comme professionnels en vue d'alerter sur une situation de maltraitance d'une personnes handicapées adultes. : le 3977

Ces informations seront rappelées lors de la l'actualisation des documents obligatoires de la loi du 02 Janvier 2002 et seront affichées dans l'ESAT.

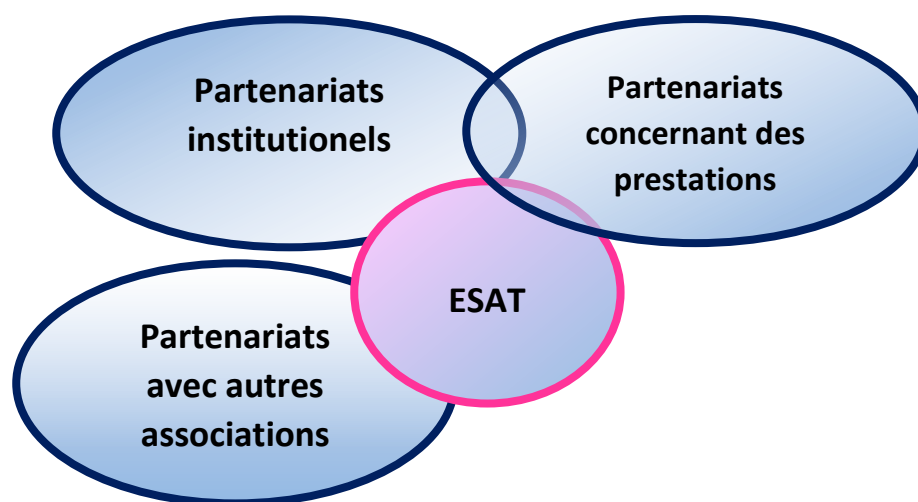
⁹ Cette définition, donnée par le Conseil de l'Europe (1987) est complétée en 1992 par la classification des différentes formes de maltraitance : violences physiques, psychiques ou morales, médicale ou médicamenteuses, négligences actives ou passives, privation ou violation de droits, violences matérielles ou financières.

7. Les partenariats mis en place

La nécessité du partenariat

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement, l'établissement a développé, depuis plusieurs années, des partenariats avec d'autres associations et structures intervenant dans le champ du Handicap (IME/IMPRO, SAVS, ...), avec le secteur sanitaire (MDPH, ARS ...) et avec des partenaires pour des prestations généralement rémunérées (ex : Association le cardan pour activité de soutien)

L'objectif pour l'établissement est d'une part de s'ouvrir sur l'extérieur pour faciliter le positionnement de l'ESAT sur le plan de la coopération territoriale (Loi 2002.2, recommandations ANESM, etc ...), d'autre part de bénéficier de moyens dont il ne dispose pas en interne.



La politique partenariale de l'établissement est fondée sur l'analyse de l'environnement et des ressources locales, elle permet de définir essentiellement les partenariats à développer en fonction des ressources locales disponibles, dans le but de répondre à l'évolution des besoins des personnes accueillies.

Les partenariats institutionnels

Les partenariats avec les différents organismes de tutelle sont établis et fonctionnent généralement bien. Leur maintien est primordial pour l'ESAT puisque de nombreux travailleurs sont sous mesure de protection avec un organisme de tutelle.

La MDPH du département de la Somme est également un partenaire privilégié. Le directeur de l'ESAT peut être amené à travailler sur des groupes de travail, réunion d'information initiés par la MDPH, ou en équipe pluridisciplinaires (EP) dans le but d'améliorer les procédures de traitement des dossiers, la connaissance du travail protégé, etc...

L'objectif est de poursuivre activement cette collaboration constructive. L'ESAT collabore également avec différents organismes pour des stages d'évaluation, Ex : missions locales.

Le dialogue avec l'ARS est régulier et constructif dans le souci de partager sur les évolutions, besoins et contraintes de l'établissement.

Les partenariats avec le secteur sanitaire

Ainsi qu'indiqué dans la partie II « Le public accueilli au sein de l'ESAT », l'ESAT accueille 65 % de Travailleurs présentant des troubles du comportement et de la communication ou des troubles psychiques et la tendance actuelle montre une accélération de la baisse du nombre de personnes admises avec un handicap mental simple léger ou moyen et l'augmentation du nombre de personnes admises avec un Handicap psychique ou des troubles du comportement.

Dans ce contexte l'ESAT doit développer des partenariats avec les réseaux du secteur psychiatrique ainsi qu'avec le secteur sanitaire (hôpitaux, CMP), notamment pour renforcer ses compétences dans le domaine de la prise en charge des personnes présentant des troubles psychiques en formant ses personnels à la prise en charge de ces profils.

Les partenariats de prestations avec d'autres associations, structures, réseaux

La collaboration est étroite avec les IME/IMPRO de notre association, et avec ceux des autres associations du département de la Somme. Elle se traduit par différents dispositifs :

- ✓ Journées d'application en ESAT pour des groupes de jeunes d'IME (journées de découverte) ;
- ✓ Périodes de stages individuels permettant d'évaluer le projet d'orientation en ESAT ;
- ✓ Périodes de stage individuels permettant de définir le projet professionnel du jeune.

Par un dialogue constant, l'ESAT et les IMPRO travaillent sur l'adaptation et la cohérence entre les activités enseignées en IMPRO et celles de l'ESAT, notamment pour les activités spécifiques telles que la blanchisserie et la cuisine.

Les autres partenariats de prestations

Des partenariats rémunérés ont également été développés avec des associations ou intervenants afin de bénéficier de certaines prestations récurrentes dont ne dispose pas l'ESAT en interne, notamment pour les activités de soutien. Ces partenariats sont rémunérés et font généralement l'objet d'un contrat ou d'une commande.

IV. RESSOURCES MOBILISEES

1. Les ressources humaines

Indicateurs de genre, d'âge

Au 1er septembre 2017, l'établissement comptait 18 professionnels dont 17 CDI et 1 CAE, la répartition homme/femme est identique. La répartition par âge homogène. Les 2 professionnels des services généraux partiront à la retraite dans les 5 ans. Ces deux départs en retraite devront être anticipés et les postes réinterrogés en fonction du projet de l'ESAT, notamment en terme de développement économique et concernant la prise en charge intramuros des travailleurs présentant des troubles psychiques, deux axes qui pourraient nécessiter la présence de personnels éducatifs supplémentaires.

Femmes	8
Hommes	8

Age minimum	28 ans
Age maximum	59 ans
Age moyen	45.1 ans
20 – 30 ans	3
31 – 40 ans	4
41 – 50 ans	4
51 – 55 ans	4
+ 55 ans	3

Indicateur de métier

Métiers	Direction	Coordinatrice	Administratif	Agent d'entretien	Psychologue	Médecin	Educateur technique spécialisé	Educateur spécialisé	Moniteur d'atelier	Total structure
Nombre	1	1	3	2	1	1	4	1	4	18
ETP	1	1	2.571	2	0.37	0.07	4	1	4	16.011
%	6.25 %	6.25 %	16%	12.5%	2.35%	0.4%	25 %	6.25 %	25%	100 %
Taux d'encadrement (nombre de professionnels en ETP pour 68 places)										

L'établissement fonctionne avec un taux d'encadrement global de 23.55% pour 100 places.

Les personnels éducatifs (Moniteur d'Atelier, Educateur Technique Spécialisé, Educateur Spécialisé) accompagnent les travailleurs au quotidien sur l'ensemble des activités commerciales et assurent le suivi de leur PP,

Le taux d'encadrement en personnel éducatif s'élève à 13.23 ETP pour 100 places, ce qui est supérieur à la moyenne nationale évaluée à 12.8 ETP (source enquête DREES 2010), ceci s'explique par la nature des activités réalisées à l'ESAT quasiment toutes réalisées « hors les murs » et qui nécessitent pour la plupart un taux d'encadrement important, ex : Présence d'un éducateur pour chaque équipe de 6 Travailleurs en Espaces verts.

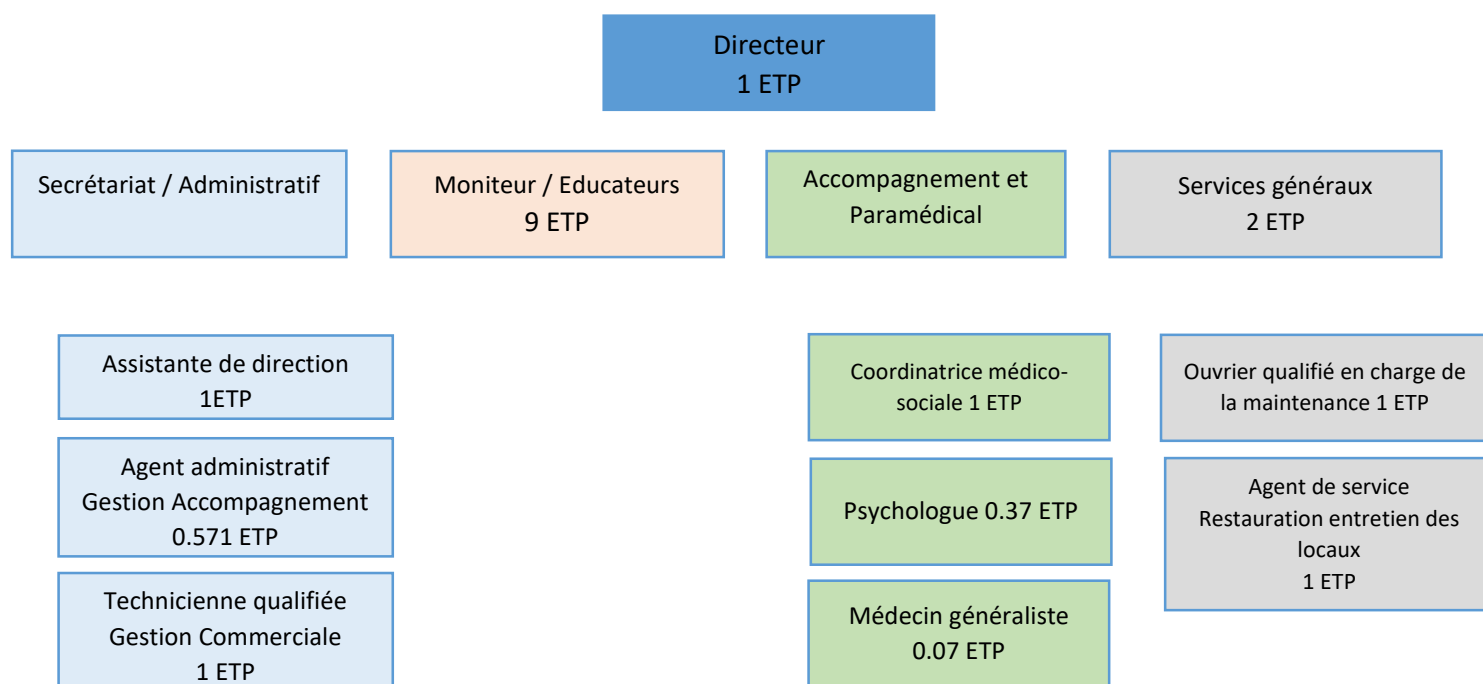
L'établissement est souvent amené à recruter des professionnels qui viennent du monde de l'entreprise pour répondre à ses besoins métiers. Ces professionnels ont besoin de formations permettant de corréler l'accompagnement de personne en situation de handicap avec des activités professionnelles se rapprochant du milieu ordinaire.

Par ces formations, les professionnels doivent être en mesure d'appréhender les ajustements nécessaires de leurs actions au sein de l'ESAT. Par ailleurs ils s'appuient sur une organisation permettant des échanges en équipe pluridisciplinaire. Cette organisation, le travail en équipe, l'entraide et la solidarité (une des valeurs de l'ESAT) doivent permettre de répondre aux différentes interrogations des professionnels (notamment les nouveaux embauchés) sur l'adaptation et l'amélioration continue nécessaire pour garantir la qualité de l'accompagnement dans un contexte économique et social en pleine évolution.

Dans le contexte budgétaire actuel, l'ESAT devra prendre en compte la recherche d'efficience dans l'ensemble des domaines et notamment dans la gestion de l'organisation de ses ressources humaines. Pour cette raison le taux d'encadrement du pôle administratif élevé au regard du nombre de Travailleurs à accompagner devra être réinterrogé.

Fiche action n° 7 : Adapter l'organisation des ressources humaines en fonction des nouveaux besoins

L'organigramme fonctionnel type de l'ESAT (Septembre 2017)



Les rôles et missions de l'équipe de professionnels

Les rôles et les missions de l'équipe de professionnels ne sont pas à ce jour formalisés par des fiches de poste.

La réalisation de ces fiches de poste, en cohérence avec la démarche associative, fait partie des objectifs de l'année 2018, basées sur les référentiels métiers de chaque fonction.

La direction de l'ESAT est composée d'un Directeur qui sous la responsabilité directe du Directeur Général gère la totalité du personnel de l'ESAT.

La formation professionnelle

La construction du plan de formation de l'établissement se fait à partir des orientations stratégiques associatives partagées par l'ensemble des directeurs des établissements, puis est complété par les besoins de formation propres à l'établissement après arbitrage du directeur général et avis des Instances Représentatives du Personnel.

L'association cherche à mutualiser les formations entre les établissements dans un souci de rationalisation des coûts mais surtout, afin d'encourager le partage d'expériences, la création d'une culture et d'une identité commune.

Les formations mutualisées et individuelles peuvent être financées par l'organisme collecteur UNIFAF, ou pour les formations propres à l'ESAT, financées à partir du budget social ou commercial : formations techniques, qualité,

Les personnels peuvent émettre leur souhait de formation individuelle lors des entretiens annuels.

L'ESAT mettra l'accent dans les prochaines années sur les formations liées à :

- La sécurité,
- La connaissance des nouveaux publics accueillis en ESAT (handicap psychique),
- L'accompagnement de la reconnaissance des compétences des Travailleurs (Différent et Compétent)
- Promotion de la bientraitance,
- Au métier de Moniteur d'atelier pour les nouveaux embauchés hors du secteur médico-social ;
- Aux méthodes d'organisation de production pour améliorer les conditions de travail ;
- La qualité.

Action et dispositifs de régulation

L'équipe pluridisciplinaire vient d'horizons variés, avec des compétences reconnues dans leurs champs d'actions. Dans ce contexte, l'établissement s'attachera au partage des expériences, des informations ou des représentations, avec le souci constant d'un dialogue constructif.

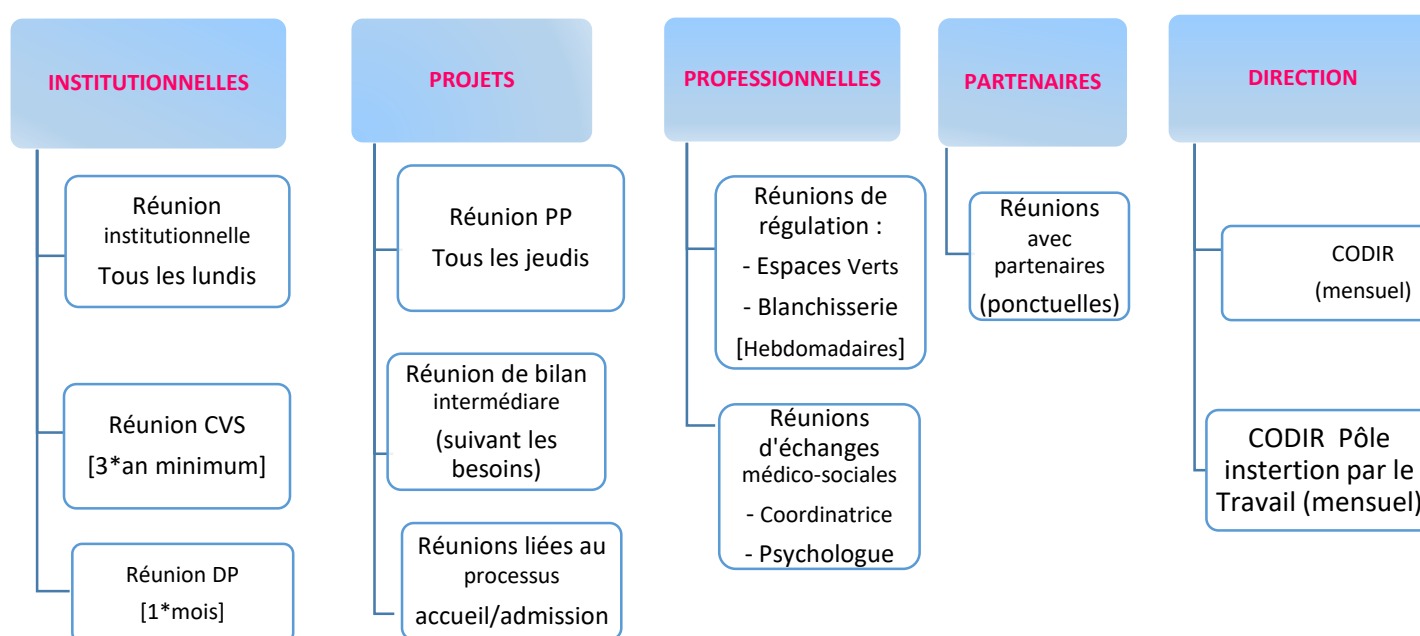
L'éthique est au cœur des pratiques de l'établissement. La coordination des actions de l'accompagnement se fait dans le respect des réponses aux besoins identifiés pour les personnes prises en charge (cf. loi de 2002 « *Le Travailleur au centre des préoccupations* »).

Comme toute organisation, l'établissement est amené à gérer des situations et problématiques pouvant être ponctuelles, non reproductibles et imprévisibles. Pour toutes ces raisons, elles pourront être débattues en équipe pluridisciplinaire et arbitrées si nécessaire, par le directeur de l'établissements. La variété des situations et problématiques, l'urgence, parfois, à apporter des réponses adaptées conduit le directeur de l'établissement à susciter au maximum le partage d'expérience, dans le but de voir émerger une culture commune induisant des comportements et réponses adaptées chez l'ensemble des professionnels de l'ESAT.

La régulation du travail pourra se faire également par l'élaboration de procédures, protocoles et conduites à tenir (règles de sécurité, procédures administratives, ...). Le cas échéant, la régulation peut également être d'ordre disciplinaire (rappel à la loi, règlement de conflit, ...).

Des temps d'échanges formalisés ont été mis en place afin d'apporter de l'information descendante et ascendante, du dialogue, de la coordination et de la co-construction (coordination production, projet Travailleur, projets de l'ESAT, qualité, ...).

Les temps de réunion des professionnels



La mesure de l'environnement social

Une enquête sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) a été réalisée dans le cadre de la rédaction du DUERP en 2017 et un plan d'actions a été réalisé.

L'établissement a un délégué du personnel qui rencontre a minima une fois par mois la direction de l'ESAT.

2. Les ressources financières

Les ressources de l'ESAT

En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), l'ESAT fonctionnent avec 2 budgets distincts :

- ✓ **Le budget social¹⁰**
- ✓ **Le budget commercial¹¹**

Au niveau des ressources financières, les ressources sont les suivantes :

Pour le budget social de l'ESAT :

- ✓ La dotation globale financée par la CPAM, arrêtée annuellement par l'ARS au terme de la procédure budgétaire.
- ✓ Les recettes liées à la participation des Travailleurs et professionnels aux frais de restauration (repas du midi)

Pour le budget commercial de l'ESAT :

- ✓ Le chiffre d'affaires de l'activité commerciale ;
- ✓ L'aide au poste financée par l'aide sociale de l'Etat (garantie de rémunération des Travailleurs)

Au niveau du budget social, des efforts constants de gestion ont permis ces dernières années de contenir les dépenses de fonctionnement (Groupe 1) et de personnel (Groupe 2) le déficit a été contenu sur les 3 derniers exercices et l'équilibre budgétaire global de l'établissement devrait être atteint en 2017.

La signature d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de moyens (CPOM) entre l'ARS et l'ESAT devrait être effective en 2018.

Au niveau de l'activité commerciale, après une augmentation du chiffre d'affaire en 2016 d'environ 10%, le chiffre d'affaires devrait être stable en 2017, le résultat est excédentaire de manière pérenne. L'objectif est de mettre en œuvre une stratégie commerciale (voir dans paragraphe ci-dessous) permettant de développer le chiffre d'affaires et le résultat tout en maintenant un accompagnement de qualité au profit des personnes accueillies dans l'ESAT.

¹⁰ Budget Principal de l'Activité Sociale de l'Etablissement (BPAS). Le budget social sert à financer notamment (charges) :

- Le Coût du soutien médico-social et éducatif de la personne dans son activité à caractère professionnel. Il s'agit des dépenses de personnel d'encadrement des activités de production et de personnel assurant la prise en charge médico-sociale ;
- La part résultant de la ventilation des charges communes aux 2 budgets, social et commercial.

¹¹ Budget Annexe de l'Activité de Production et de Commercialisation (BAAPC). Le budget commercial sert à financer les seuls frais directement entraînés par l'activité de production et de commercialisation, il s'agit notamment :

- La rémunération des personnes handicapées et les charges sociales et fiscales afférentes ;
- Le coût d'achat des matières premières destinées à la production ;
- Les dotations aux comptes d'amortissement et de provision imputables à l'activité de production et de commercialisation ...

3. La production au sein de l'ESAT : enjeux & stratégie

Le contexte économique et le travail protégé

L'évolution du contexte économique a un impact sur les activités du travail protégé en France. Ce phénomène amène l'ESAT à se réinterroger régulièrement sur ses pratiques et routines de production¹². Fort de ce constat l'association a fait le choix en 2011 d'implanter l'ESAT dans une zone d'activité périurbaine dynamique (ZAC du pôle Jules VERNE) alors qu'il se trouvait initialement en zone rurale dans la commune de Cottenchy. Cette nouvelle implantation a permis, dès son ouverture en 2013, à l'ESAT de se positionner comme un véritable acteur économique local pour les entreprises de la ZAC : l'ouverture de sa blanchisserie ouverte aux particuliers, le développement des activités dites « Traiteur », la mise à disposition en milieu ordinaire des travailleurs sont venues compléter les activités traditionnelles de l'ESAT (entretien des locaux / activités en lien avec les « Espaces verts »).

Le contexte budgétaire contraint dans lequel se trouve l'établissement nécessite d'en augmenter son efficacité dans l'ensemble des secteurs de l'ESAT. Pour se faire la direction de l'établissement devra réinterroger dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de son fonctionnement, le pilotage, la gestion et l'organisation des activités commerciales. Cette recherche d'efficacité nous obligera également à nous réinterroger sur la fonctionnalité des locaux, essentiellement sur les zones dédiées au stockage des matériels espaces verts. Une étude devra évaluer la pertinence et la faisabilité notamment en terme de coût de la création d'une extension pour le stockage des matériels espaces verts.

La stratégie commerciale

A l'instar de l'ensemble du secteur, l'ESAT devra être vigilant quant à l'évolution de son environnement économique et continuer à engager les nécessaires adaptations visant à maintenir un bon niveau d'activité commerciale.

La stratégie commerciale de l'ESAT est fondée sur les axes suivants :

- Continuer le développement des activités de la blanchisserie, notamment en contractualisant avec des clients grands comptes
- En Espaces verts, l'ESAT devra rechercher de nouveaux clients « entreprises » de manière à étoffer le portefeuille client tout en diversifiant sa clientèle initialement constituée quasi exclusivement de particuliers.
- Développer de nouvelles activités intramuros (ex : restauration, nettoyages de véhicules, etc...) afin de favoriser l'apprentissage de nouvelles compétences pour les travailleurs, de permettre plus de souplesse dans le fonctionnement de l'ESAT tout en diversifiant ses sources de revenus.

¹² **EXTRAIT LETTRE DE CADRAGE, Recommandation ANESM sur l'accompagnement de travailleurs en ESAT**, Juin 2013 « Les évolutions économiques remettent en cause le modèle traditionnel de fonctionnement de l'ESAT avec une diminution structurelle des marchés de conditionnement. Par ailleurs, les entreprises ont tendance à organiser globalement leurs achats et l'environnement concurrentiel international impacte fortement les relations entre l'ESAT et l'entreprise. Les ESAT attentifs aux exigences des clients réinterrogent leur fonctionnement, leur organisation, leurs services et pour certains profitent de ce mouvement pour repositionner de nouvelles activités de production et de services.

- Continuer une politique d'investissements raisonnée en fonction des capacités financières d'investissements afin de conserver un outil de production performant et respectant la réglementation en matière de qualité/sécurité/environnement.
- Développer, gérer et valoriser les compétences des Travailleurs.
- Accompagner le personnel éducatif dans l'évolution de leur métier où la qualité et la gestion de leur production, notamment par la formation et la mutualisation des expériences.
- La création ou l'actualisation des outils de prospection et d'image : identité, plaquettes commerciales, valorisation de nos savoir-faire.

Fiche action n° 8 : Mettre en place une stratégie commerciale

Politique qualité

Le système de management de la qualité permet de structurer l'organisation et d'améliorer de manière continue nos pratiques, nos processus.

L'implication et la responsabilisation de tous dans cette démarche offre également une garantie supplémentaire quant à la qualité de l'accompagnement des Travailleurs, la satisfaction des clients, et l'efficience globale de l'établissement.

Si l'ESAT intègre de manière informelle de nombreux outils de la qualité et de l'amélioration continue (rédaction de procédures, retour d'expérience, traçabilité des réunions, etc...) L'ESAT n'a pas, à ce jour entamé de démarche de certification qualité. L'ESAT devra dans les prochaines années faire certifier ces activités commerciales par l'obtention de la certification ISO9001

Fiche action n° 9 : Obtenir une certification qualité pour les activités Commerciales de l'ESAT

Infrastructure

Comme indiqué dans le paragraphe « le contexte économique et le travail protégé », il sera important d'optimiser les différents espaces utilisés pour des opérations de production ou de stockage, éventuellement, de créer un nouveau bâtiment de stockage pour les véhicules et le matériel espaces verts afin de faciliter le départ et le retour des équipes.

Fiche action n° 10 : Adapter les locaux aux nouveaux enjeux de l'ESAT

V. OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DEVELOPPEMENT

Le repérage des actions d'amélioration continue et de développement liées au positionnement de la structure par rapport aux exigences légales et réglementaires, aux pratiques professionnelles en place ou à venir, aux orientations associatives est issu des écarts relevés lors de la dernière évaluation externe et de l'analyse réalisée lors de la réécriture du présent projet.

1. Plan des actions d'amélioration continue

Il s'agit de la correction des écarts pour améliorer les pratiques professionnelles. Ces actions sont issues de l'analyse des recommandations de l'évaluation externe qui a eu lieu en Novembre 2015 et qui n'ont pas, à ce jour, été mises en place en totalité.

- Continuer la mise en conformité des outils issus de la loi 2002-2
- Mieux formaliser les procédures internes et les conventions passées avec les partenaires
- Mettre en place des projets de promotion et d'insertion professionnelle
- Mieux formaliser et finaliser les actions relatives à la bientraitance
- Assurer le respect de l'intimité des travailleurs

2. Plan des actions d'évolution de l'ESAT

Il s'agit des adaptations à apporter à l'offre de services actuelle afin de répondre à l'évolution des besoins et attentes des travailleurs identifiés dans le chapitre II (diagnostic de public accueilli au sein de l'ESAT), de répondre aux besoins des professionnels liés à cette évolution.

Ce plan d'actions prend également en compte les actions de développement commercial en cohérence avec la stratégie commerciale de l'ESAT ainsi que les projets d'aménagement des locaux et d'amélioration des conditions de travail issues des conclusions des différentes réunions de terrains.

OBJECTIFS	DELAIS	Comité de pilotage	Equipe Projet	FICHE-ACTION N°
Accompagner le vieillissement de la population et les départs en retraite	2018-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur + RH + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue	1
Développer l'autonomie et l'intégration dans la vie sociale	2018-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur + Coordinatrice + Educateurs + psychologue	2
Continuer à développer la professionnalisation des travailleurs	2018-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur + RH + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue	3
Adapter les moyens de prise en charge au regard du public accueilli	2018-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue	4
Faciliter la communication et l'accessibilité des documents pour les travailleurs	2018-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue	5
Mettre en place une politique de rémunération pour les travailleurs	2019-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue + FI +RH	6
Adapter l'organisation des ressources humaines en fonction des nouveaux besoins	2018-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur +FI +RH	7

OBJECTIFS	DELAIS	Comité de pilotage	Equipe Projet	FICHE-ACTION N°
Mettre en place une stratégie commerciale	2018-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur + Educateurs +FI	8
Obtenir une certification qualité pour les activités Commerciales de l'ESAT	2020-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur + Educateurs	9
Adapter les locaux aux nouveaux enjeux de l'ESAT	2018-2022	Directeur + DG+ Vice-président	Directeur + Educateurs +FI	10

3. Les fiches actions d'évolution de l'ESAT

Fiche Action n°1 : Accompagner le vieillissement de la population et les départs en retraite	
Objectifs :	Anticiper sur un horizon de 2 ans les départs en retraite pour aboutir aux solutions les mieux adaptées. Adapter le travail en ESAT au vieillissement des travailleurs, notamment le travail à temps partiel Accompagner les Travailleurs avec réorientation maintenus en ESAT.
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + RH + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue
Actions à mettre en œuvre :	Renforcer les partenariats territoriaux avec les structures locales pour apporter des perspectives aux départs en retraite (Foyer hébergement, familles d'accueil, maisons de retraite). Identifier avec une anticipation de 2 ans les personnes en âge de retraite, travailler au cas par cas avec l'environnement aidant (représentants légaux, familles) à la recherche d'une solution adaptée pour leur retraite. Continuer à rechercher au cas par cas des solutions pour les personnes réorientées par la CDAPH et maintenues en ESAT par manque de place. Identifier les personnes qui ont un besoin ou souhait de temps partiel non satisfait. Adaptation de l'organisation du travail pour les personnes vieillissantes, notamment en développant une nouvelle activité intramuros permettant aux travailleur d'avoir un rythme moins soutenu
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Nombre de travailleur de plus de 50 ans et % avec prise en charge spécifique Nombre de personnes réorientées par CDAPH et maintenues en ESAT % de Travailleurs accueillis à temps partiel dans l'ESAT

Fiche Action n°2 : Développer l'autonomie et l'intégration dans la vie sociale	
Objectifs :	Apporter une aide aux besoins et attentes des Travailleurs en matière d'autonomie dans la vie sociale. Favoriser leur intégration dans la cité.
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue
Actions à mettre en œuvre :	Développer ou renforcer les partenariats dans le but d'apporter un soutien aux Travailleurs en matière d'autonomie et d'intégration dans la vie sociale : SAVS (Service Aide à la Vie Sociale), CMS (centres médico-sociaux), Continuer à mettre en œuvre, de manière pérenne et régulière, des prestations de soutien favorisant l'intégration dans la vie sociale. Développer des actions de prévention en santé et hygiène. Favoriser l'orientation vers des services d'aide, soutien à la parentalité, Ecriture progressive en FALC (Facile à Lire et à Comprendre) des différents documents utilisés par les Travailleurs : CSAT, Livret projet et avenant, enquêtes de satisfaction, règlement de fonctionnement, livret d'accueil, Suivre l'évolution des besoins en matière d'autonomie et intégration dans la vie sociale en favorisant les moyens de recueil de la parole des Travailleurs.
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Nombre de partenariats actifs Nombre d'heures de soutien par catégorie. Nombre de documents écrits en FALC.

Fiche Action n°3 : Continuer à développer la professionnalisation des travailleurs	
Objectifs :	Améliorer l'adéquation entre les métiers des ESAT et ceux enseignés en IMPRO. Faire accéder un maximum de Travailleurs à la formation professionnelle. Gérer les compétences des travailleurs et développer la polyvalence. Réaliser entre 2 et 4 RAE / an) de 2018 à 2022 dans le cadre du dispositif Différent et compétent afin de répondre aux demandes des Travailleurs. Favoriser l'intégration en milieu ordinaire des Travailleurs de l'ESAT et concrétiser 2 intégrations pour la période 2018-2022
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + RH + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue
Actions à mettre en œuvre :	Elaborer et diffuser aux IMPRO des fiches métier décrivant les nouvelles technicités attendues en ESAT, travailler en partenariat. Favoriser les changements de poste et d'activité. Améliorer l'identification des besoins de formation des Travailleurs dans l'élaboration des PP afin de mieux cibler les besoins et attentes. Renforcer les formations aux postes de travail, les formations techniques. Développer un outil opérationnel (et simple) de gestion des compétences des Travailleurs afin de suivre et de développer la polyvalence puis de satisfaire aux besoins des PP. Mettre en œuvre les moyens pour réaliser l'objectif de 10 à 20 RAE : formation de 5 Moniteurs (1/ an) et demande à tous les Moniteurs de s'investir progressivement dans le dispositif afin de pouvoir répondre aux demandes des Travailleurs. Maintenir la dynamique du dispositif : inscriptions, jury, remise attestations, ... Développer des moyens permettant de favoriser et suivre des projets d'intégration en milieu ordinaire de travail : journées découverte, visites d'entreprises, stages de professionnalisation. Mettre en œuvre les moyens pour réaliser l'objectif de concrétisation de 2 intégrations en milieu ordinaire : identification des personnes qui en ont le souhait et les capacités, accompagnement dans leur projet, suivi.
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Nombre d'heures de formation réalisées par catégorie (techniques, au poste, ...) Nombre de RAE réalisées par an. Nombre d'intégration en milieu ordinaire de travail.

Fiche Action n°4 : Adapter les moyens de prise en charge au regard du public accueilli	
Objectifs :	Adapter les modes et moyens d'accompagnement à l'augmentation du nombre de personnes accueillies avec un handicap psychique ou des troubles du comportement
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue
Actions à mettre en œuvre :	Développer ou renforcer, suivant les territoires, des partenariats avec le sanitaire (CMP, CHS Pinel), mais également avec les réseaux du secteur psychiatrique Renforcer les missions de la psychologue dans l'accompagnement individuel de ces publics. Continuer prioritairement à sensibiliser et former les professionnels à l'accompagnement de ces publics. Utiliser les supports qui peuvent constituer une aide pour les professionnels : recommandations de bonnes pratiques ANESM, analyses de pratiques professionnelles Disposer des services d'un psychiatre à temps partiel
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Nombre de personnes admises avec un handicap psychique Nombre de partenariats effectifs Nombre d'heures de formation réalisées spécifiques à l'accueil de ce public

Fiche Action n°5 : Faciliter la communication et l'accessibilité des documents pour les travailleurs	
Objectifs :	Permettre la compréhension des documents institutionnels (Document issus de la loi du 2-2002, compte rendu de réunion, etc...) par le plus grand nombre de travailleur en utilisant la méthode FALC (Facile A Lire et à Comprendre) ou toute autre méthode similaire
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + Coordinatrice + Educateurs + Psychologue
Actions à mettre en œuvre :	Former en interne ou choisir un prestataire susceptible d'adapter les documents institutionnels à la compréhension du plus grand nombre de travailleurs
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Nombre de documents institutionnels rédigé en FALC

Fiche Action n°6 : Mettre en place une politique de rémunération pour les travailleurs	
Objectifs :	Mettre en œuvre une politique de rémunération des travailleurs
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + RH + FI+ Coordinatrice + Educateurs + Psychologue
Actions à mettre en œuvre :	Etudier la faisabilité de mettre une politique de rémunération équitable en étudiant : - Les textes réglementaires - L'impact d'une variation de rémunération sur les différentes aides perçues par les travailleurs, -La création une grille de critères de cotation
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Rédaction de la politique de rémunération

Fiche Action n°7 : Adapter l'organisation des ressources humaines en fonction des nouveaux besoins	
Objectifs :	Disposer de professionnels formés Disposer d'un organigramme en adéquation avec les besoins de la structure
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + RH + FI
Actions à mettre en œuvre :	Intégrer dans le plan de formation une enveloppe supplémentaire de 10000€ par an sur la durée du projet d'établissement pour adapter les compétences des professionnels aux nouveaux enjeux de l'ESAT Réinterroger l'organigramme de l'établissement à chaque départ « naturel » de salarié, notamment sur le pôle administratif (nombre de salarié, type de poste) et des services généraux
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Nombre de formation réalisées Modification de l'organigramme

Fiche Action n°8 : Mettre en place une stratégie commerciale	
Objectifs :	Définir une stratégie commerciale réaliste
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + FI + Educateurs
Actions à mettre en œuvre :	Définir pour les activités existantes, les axes de développement et de diversification ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Définir une politique de prix. Définir les possibilités de développement de nouvelles activités et le coût des investissements associés (étude de marché). Mettre en place des outils de prospection et d'image Identifier pour les personnels éducatifs et les Travailleurs les compétences à acquérir ou à renforcer en lien avec les activités économiques
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Etude des axes de développement de chacune des activités Actualisation des prix et révision annuelle Nombre de formation réalisées en lien avec les activités économiques Outils de prospection et d'image réalisés

Fiche Action n°9 : Obtenir une certification qualité pour les activités Commerciales de l'ESAT	
Objectifs :	Obtenir une certification qualité en lien avec nos activités économiques dans le but de garantir à nos clients un haut niveau de qualité et de mettre en place une démarche d'amélioration continue susceptible d'améliorer nos pratiques de manière constante.
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + Educateurs
Actions à mettre en œuvre :	Définir le type de certification recherchée et le périmètre couvert, ex : RABC pour la blanchisserie ou ISO 9001 pour l'ensemble des activités économiques. Définir le groupe de travail et de pilotage, Voir si externalisation du pilotage
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Obtention de la certification recherchée Identification d'un référent qualité pour l'établissement Nombre d'action d'amélioration continue ouvertes /fermés par an

Fiche Action n°10 : Adapter les locaux aux nouveaux enjeux de l'ESAT	
Objectifs :	Etudier au regard des objectifs de développement commercial de l'ESAT les possibilités de modification de l'infrastructure actuelle (modification des bâtiments actuels, création de nouveaux espaces).
Equipe	Animé par : Le directeur Suivi par le comité de pilotage : Directeur + DG+ Vice-président Equipe Projet : Directeur + FI + Educateurs
Actions à mettre en œuvre :	Définition des besoins et étude budgétaire Validation du conseil d'administration Recherche d'entreprise Assurer le suivi de chantier
Echéancier :	De 2018 à 2022
Indicateurs :	Modification

4. Les modalités de conception du Projet d'Etablissement 2018- 2022

Le Projet d'Etablissement a été construit dans le cadre d'une démarche projet impliquant les travailleurs et les professionnels.

Les principales ressources ont été le rapport d'évaluation externe, les Projets d'Etablissement 2012 -2017, ainsi que les différentes réunions organisées avec les Travailleurs et les Professionnels dans le cadre d'une démarche participative de construction du projet.

Un comité de pilotage, constitué du Directeur général, du Directeur de l'ESAT et de la vice-présidente en charge de l'ESAT.

Les représentants des Travailleurs au CVS ont été impliqués dans la démarche de recueil de leurs attentes et de celles de leurs collègues. Ce recueil a été également réalisé auprès des Travailleurs dans le cadre de réunions d'atelier ou de réunions spécifiques, dont les conclusions ont été présentées lors d'un CVS.

Les professionnels ont collaboré à la démarche lors de réunions animées par le Directeur d'établissement.

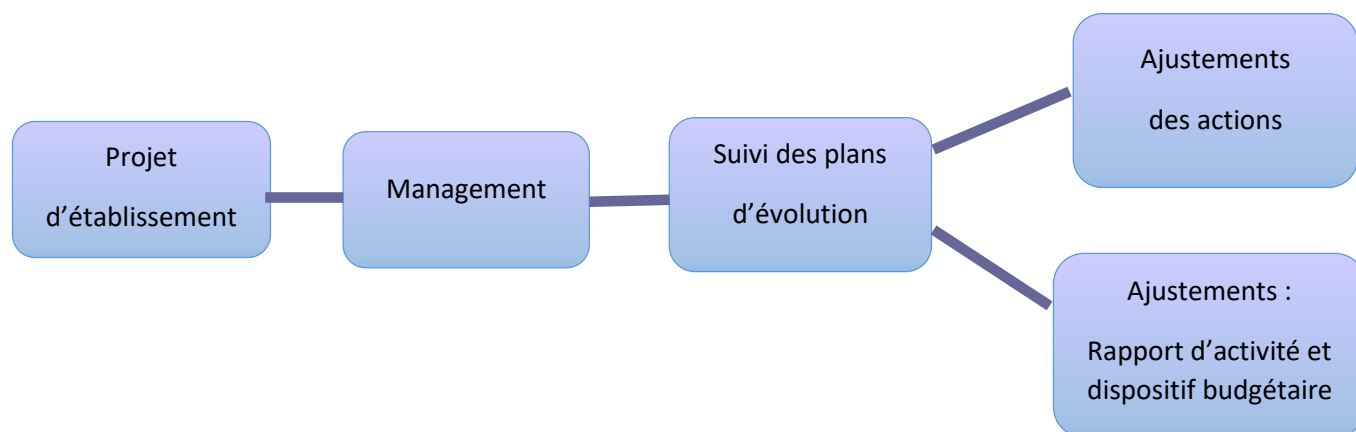
Le projet d'établissement a été soumis à consultation du CVS et validé par le Conseil d'Administration de l'association.

Date de consultation CONSEIL DE LA VIE SOCIALE
Date de validation CONSEIL D'ADMINISTRATION

5. Révision et actualisation du projet

Le projet d'établissement sera revu chaque année par le Directeur de l'ESAT avant la période budgétaire dans le cadre d'une évaluation et du suivi des actions. Il donnera lieu, en cas d'évolutions significatives, à une actualisation.

Les modalités de révision du projet sont nécessaires à deux niveaux :



La révision du projet d'établissement s'appuiera sur les indicateurs suivants :

- ✓ Etat d'avancement des objectifs par thématique (respect des délais) ;
- ✓ Résultats des évaluations des activités et prestations proposées (tableaux de bord) ;
- ✓ Synthèse des rapports d'évaluation interne et externe réalisés pendant cette période ;
- ✓ Analyse des besoins et attentes des Travailleurs ;
- ✓ Résultats des enquêtes de satisfaction des Travailleurs et/ou familles ;
- ✓ Suivi des plans d'amélioration et d'évolution ;
- ✓ Ajustement des actions selon la réalisation des objectifs du projet.

La révision annuelle, après validation par le Directeur, fera l'objet d'une information aux CVS et aux équipes de professionnels, celle-ci intégrant le bilan des réalisations de l'année, la présentation des priorités et objectifs pour l'année suivante et à moyen et long terme.

VI. ANNEXES

Annexe 1 : Surfaces des terrains et bâtiment

Annexe 2 : Liste des principales activités de soutien au sein de l'ESAT.

Glossaire

A ANESM : Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux ARS : Agence Régionale de Santé	M MA : Moniteur d'Atelier MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
C CA : Conseil d'administration CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles CDAPH : Commissions de droits et de l'autonomie des personnes handicapées CG : Conseil Général (ou Départemental) CMP : Centre Médico-Psychologique CSAT : Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail CE : Comité d'Entreprise CVS : Conseil à la Vie Sociale	P PP : Projet d'Accompagnement Personnalisé PE : Projet d'Etablissement PGA : Projet Global Associatif PRIAC : Programme interdépartemental d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie
D DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnel	R RAE : Reconnaissance des Acquis d'Expérience RF : Règlement de Fonctionnement RH : Ressources Humaines RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés
E ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail (anciennement CAT-Centre d'Aide par le Travail) ESSMS : Etablissement et Services Sociaux et Médico-Sociaux ETP : Equivalent Temps Plein	S SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale SESSAD : Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile
F FI : FINANCE (Pôle financier du siège)	T TH : Travailleurs Handicapés
I IME : Institut Médico-Educatif	V VAE : Validation des Acquis d'Expérience
L LA : Livret d'Accueil	

ANNEXES 1

SURFACE DU TERRAIN ET BÂTIMENT DE L'ESAT

ESAT	SURFACE BÂTIMENT	SURFACE TERRAIN
Les Ateliers du Pôle Jules Verne	1430m ²	7500m ²

ANNEXES 2

LISTE DES PRINCIPALES ACTIVITES DE SOUTIEN AU SEIN DE L'ESAT

Maintien des Acquis/ autonomie

Objectif : Maintien des acquis cognitifs dans un but de progression professionnelle, de rendre accessible la vie quotidienne, de lire les différents affichages, documents, consignes.

- **Apprentissage des savoirs essentiels** : travail cognitif autour de l'orthographe, lecture, comptage ;
- **Savoir s'orienter en dehors de l'ESAT**
- **Pâtisserie**
- **Code de la route** : Permettre aux Travailleurs de se déplacer de manière autonome en veillant à une sécurité optimale. Apprentissage du code de la route avec une pédagogie différenciée

Sport

Objectif : Acquérir le sens de l'effort, développer la motricité, la confiance en soi, apprendre à se dépasser, prendre soin de son corps, participer à des rencontres.

- **Activité multisport**

Développer ses compétences professionnelles

Objectif : Développer ses compétences professionnelles, suivre une procédure, savoir chercher dans de la documentation

- **Entretien du petit matériel espaces verts**
- **Reconnaissance des végétaux**

Informatique / Autonomie

Gagner en autonomie par le biais d'une meilleure connaissance de l'outil informatique

- **Atelier informatique** : Saisir du texte et connaissance de l'environnement « Windows », Travail technologique sur la connaissance d'un ordinateur, de logiciel de traitement de texte, Création d'un document comme un CV, rapport de stage, Utilisation Internet, sensibilisation & information aux risques.

Activités ponctuelles

Objectif : Participation à des manifestations, salons, visites à thèmes, développer sa culture générale, savoir adapter sa façon de s'habiller en fonction du type de manifestation, adapter son comportement.

- Visite de parcs paysagers ;
- Visites d'entreprises ou autres établissements ...
- Comprendre et remplir ses documents administratifs : Elaboration de divers documents administratifs et Gestion de