association médico éducative chalonnaise

ESAT G. FAUCONNET

PROJET D'ETABLISSEMENT

Etablissement et service d'accompagnement par le travail

ESAT G. FAUCONNET

34, rue des Confréries
71530 CRISSEY
Tel : 03 85 46 88 66
@ :esat.fauconnet@amec.asso.fr

Préambule

Le présent document constitue le projet d'établissement de l'ESAT. Il est établi conformément à l'article L311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles et prend appui sur la Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'HAS (ex ANESM) : *« Élaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service »* (mai 2010).

Finalités et enjeux du projet d'établissement

Le projet d'établissement est un outil visant à garantir les droits des personnes que nous accompagnons.

Plusieurs finalités lui sont par conséquent assignées :

- Clarifier le positionnement de l'ESAT en interne auprès des professionnels (repères dans l'exercice de leur activité) et des personnes accompagnées ainsi qu'à l'extérieur auprès des familles et des partenaires ;
- Indiquer les évolutions en termes de public et de missions ;
- Conduire l'évolution des pratiques et du service dans son ensemble.

Il comporte par conséquent une **dimension descriptive** (photographie de l'existant), **projective** (évolutions souhaitables) et **stratégique** (chemin à parcourir pour atteindre le but recherché).

Méthodologie d'élaboration

Il a été élaboré avec l'appui méthodologique du CREAI BFC (conseils, animation des réunions, aide à la rédaction). Il est la résultante des réflexions et choix menés par l'ESAT. Il a été conçu sur un mode participatif par l'ensemble des professionnels entre janvier 2021 et janvier 2022.

Les personnes accompagnées ont été consultées dans le cadre d'une réunion de travail spécifique, d'une durée de 2h30, avec 5 élus de CVS.

Un groupe de travail composé de professionnels des différents ateliers, de la coordinatrice, de la psychologue et de la direction a assuré le recueil des données, a participé à l'analyse de celles-ci et a rédigé certaines parties du projet.

Ce projet a été présenté au CVS le 26/06/2022.

Puis il a été validé par le CA de l'Association Médico Educative Chalonnaise le 5 octobre 2022.

Bilan du précédent projet

Orientation Projet Etablissement 2015 - 2020		Indicateur	Bilan
1.1	Augmenter le niveau de connaissance de l'ensemble des salariés sur le thème du handicap psychique *Délais – Décembre 2016 et décembre 2017*	100% des salariés sensibilisés à la notion d'handicap psychique	100% Formation 15 : collective générale Formation 16 : collective approfondie encadrant Formation 18 : Sensibilisation des personnels à la notion et à l'approche du handicap Pour SG et administratif Formations 2019 - Attitudes à tenir face aux troubles psychologiques et autistiques - salariés Connaissance et accompagnement des personnes en situation de handicap mental et handicap psychique - MPA
		100% des accompagnants formés aux spécificités d'handicap psychique	
1.2	Augmenter le niveau de connaissance des salariés sur les effets de l'avancée en âge des travailleurs *Délais – Décembre 2017 et décembre 2018*	100% des salariés sensibilisés aux caractéristiques de cette population	Formation 2019 - Actions innovantes face au vieillissement des personnes accueillis – encadrants/MPA
		100% des accompagnants formés aux caractéristiques plus spécifiques de cette population	Formation d'une partie des encadrants en 2018 et finalisation sur début 2019
2.1	Faire connaitre la mission de l'établissement aux familles et tuteurs Préserver le contact par la mise en œuvre d'une information régulière de proximité *Délais - Annuelle*	Offre redécouverte pour 100% des familles/tuteurs manifestant une incompréhension/accompagnent proposé	100% chaque année depuis 2015
		Diffusion à 100% des invitations aux RPP	Non mesuré en 2015 100% chaque année depuis 2016
		Baisse significative du nb de familles/tuteur insatisfaits	Nb de situations d'incompréhension traitées et soldées : En 2015 - 4 En 2016 - 8 En 2017 - 4 En 2018 - 8 En 2019 - 2 En 2020 - 1
2.2	Contribuer à faire reconnaitre les compétences de travailleurs aux familles *Délais – Décembre 2016*	Baisse significative du niveau d'inquiétude des familles/tuteurs au vu des remarques formulées par eux	
3.1	Maintenir la certification ISO 9001 *Délais - Annuelle*	Maintien de la certification	Ok chaque année depuis 2015
3.2	Maintenir la certification RABC *Délais - Annuelle*	Maintien de la certification	Ok
3.3	Maintenir l'agrément CERTPHYTO *Délais - Annuelle*	Maintien de l'agrément	Ok
		Diminution de la quantité de matière active utilisée	2015 - 33.1Kg 2016 - 45.7Kg 2017 – 39.5Kg 2018 – 32.4 Kg 2019 - 21.6Kg 2020 – 4.3Kg
3.4	Ajuster le projet d'établissement aux évolutions réglementaires dans un délai de 5 ans *Délais – Décembre 2019*	Diffusion du nouveau projet au 30/12/19 à 100% des salariés	Reporté sur 2021
		Prises en compte de 100% des évolutions	
		Communication par rapport aux évolutions en 2019 à 100% des salariés	

Orientation PE 2015-2020		Indicateurs	Bilan
3.5	Faire de la revue de direction l'outil de pilotage et de contrôle des démarches d'améliorations continue engagées *Délais - Annuelle*	Edition compte rendu revue de direction annuelle	Ok chaque année depuis 2015
		Taux d'indicateurs Manuel Qualité conforme	2015 – 77% 2016 – 62% 2017 – 65% 2018 – 71% 2019 – 61% 2020 – 68%
		3 actions de prévention annuelle par travailleur en équipe intégrée	3 chaque année depuis 2015
4.2	Créer une charte formalisant l'engagement de l'établissement en termes de respect de l'environnement et de développement durable *Délais – Décembre 2018*	100% des salariés et des travailleurs sensibilisés à la charte environnementale	Repoussé sur 2021
5.1	Poursuivre la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'égard des travailleurs, notamment au travers d'une politique de formation professionnelle qui réponde à leurs aspirations *Délais - Annuelle*	1 travailleur par an et par secteur d'activité bénéficiant d'une RSFP	Ok chaque année depuis 2015 *2 à 3 par secteur Sauf en 2018 - 0 en blanchisserie Et en 2020 - 0
		25% de l'effectif de travailleur bénéficiant d'une formation d'au moins 6h par an	2015 - 51% effectif -15.2 h 2016 - 32% effectif -14 h 2017 - 38% effectif-14 h 2018 - 44% effectif-15.6 h 2019 - 43% effectif-13 h 2020 – 88 % effectif
5.2	Etablir des plans de formation en adéquation avec les aspirations de travailleurs et/ou référentiel métier de l'ESAT *Délais - Annuelle*	25% de l'effectif de travailleur bénéficiant d'une formation d'au moins 6h par an	
6.1	Inscrire l'établissement dans son environnement économique au travers d'une présence aux diverses manifestations lancées par MEDEF, CPME… *Délais - Annuelle*	4 participations par an aux différentes manifestations organisées sur le territoire	2015 - 8 2016 - 9 2017 – 10 2018 – 10 2019 - 10 2020 - 4
6.2	Développer le partenariat avec d'autres ESAT, services d'accompagnement, IME, Foyer d'hébergement… *Délais - Annuelle*	2 réunions d'échange par an et par partenaire	Ok chaque année depuis 2015
		1 action citoyenne par an	Ok chaque année Sauf 2020 et 2015

Conformément aux engagements pris, les orientations fixées à l'occasion du précédent projet d'établissement ont toutes pu être mises en œuvre dans les délais impartis à l'exception de la révision du projet et de l'élaboration d'une charte en matière de responsabilité sociale et environnementale, actions qui auront nécessité un délai supplémentaire.

Les cinq années qui se sont écoulées auront permis d'ancrer et d'ouvrir un peu plus l'établissement sur son environnement, mais également de répondre aux attentes, aspirations et évolutions des publics accompagnés. Parallèlement, les actions engagées auront permis de mettre en valeur et en avant le potentiel des travailleurs présents sur la structure et de développer le niveau de connaissance et d'expertise des professionnels intervenant au quotidien. Malgré les difficultés parfois rencontrées, l'ESAT FAUCONNET aura su se maintenir dans une réelle dynamique d'amélioration continue.

1ère Partie : LE CADRE DE REFERENCE de l'ESAT 7

1. LES TEXTES LEGISLATIFS GENERAUX ET LES ORIENTATIONS DES POLITIQUES NATIONALES, REGIONALES et departementales 7

2. LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES pour l'esat 8

3. LE PROJET ASSOCIATIF 9

4. Présentation générale de l'ESAT 9

4.1. Histoire de l'esat 9

4.2. La situation géographique 10

4.3. Les nouveaux projets entamés 12

5. LES MISSIONS et PRINCIPES D'INTERVENTION 13

5.1. Les missions de l'ESAT 13

5.2. Principes d'action et objectifs 13

5.3. La gestion des paradoxes 14

2ème Partie : PERSONNES ACCOMPAGNEES, ... 16

LEURS BESOINS ET ATTENTES 16

1. Les CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES et leur prise en compte par l'ESAT 16

1.1. Un groupe homogène sur le plan de a répartition de l'âge mais vieillissant 16

1.2. Une répartition de l'ancienneté homogène et un parcours antérieur souvent marqué par un accompagnement médico-social 17

1.3. Une diversité des temps de travail mais qui ne concerne pas tous les ateliers 18

1.4. Des déficiences et pathologies en cohérence avec l'arrêté d'autorisation et qui se diversifient 20

1.5. Des mesures de protection juridique toujours bien présentes 21

1.6. Le domicile personnel comme mode de résidence principal 22

1.7. Une évolution toujours croissante de la proportion de travailleurs parents 23

1.8. Une utilisation majoritairement autonome des moyens de transport 24

1.9. Peu de sorties de l'esat avec une faible hétérogénéité des parcours après la sortie 24

2. LES BESOINS des personnes accompagnées 25

2.1. Besoins sur le plan de la santé 25

2.2. Besoins en matière d'autonomie 27

2.3. Besoins pour la participation sociale 29

3. LeURS ATTENTES 34

3.1. les conditions d'admission et d'accueil 34

3.2. le respect des droits et le projet individualisé dans son ensemble 34

3.3. l'environnement de travail et le travail lui même 35

3.4. les repas 36

3.5. instances de participation 36

3ème Partie : LES PRESTATIONS AU REGARD DES BESOINS 37

1. LES PRESTATIONS DANS LE DOMAINE DES SOINS, du maintien et du développement des capacités fonctionnelles 37

2. LES PRESTATIONS DANS LE DOMAINE DE L'AUTONOMIE 38

2.1. accompagnement pour les actes essentiels (prestation 2.2.1.1) 38

2.2. accompagnement pour la communication et les relations avec autrui (prestation 2.2.1.2) 38

2.3. accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité (prestation 2.2.1.3) 39

3. LES PRESTATIONS DANS LE DOMAINE DE LA PARTICIPATION SOCIALE 40
3.1. accompagnement pour exercer ses droits (prestation 2.3.1)..... 40
3.2. accompagnements pour exercer ses rôles sociaux (prestation 2.3.3) 40
3.3. accompagnements pour participer à la vie sociale (prestation 2.3.4)..... 43
3.6. accompagnements en matière de ressources et d'autogestion (prestation 2.3.5) 44
4. LES PRESTATIONS De coordination renforcée pour la cohérence du parcours (prestation 2.4) 45
4ème Partie : LES MODALITÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DE COORDINATION DU PARCOURS... 46
1. L'accueil et l'admission..... 46
2. La personnalisation de l'accompagnement 47
3. La coordination des parcours 47
4. Les fins d'accompagnement..... 48
5. Garantie des droits 48
5ème Partie : PILOTAGE ET FONCTIONS SUPPORT 52
1. FONCTIONS GERER, MANAGER, COOPERER..... 52
1.1. STRUCTURE HUMAINE ET ORGANISATIONNELLE..... 52
***1.2. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES** (prestation 3.1.1.2)..... 58*
1.3. gestion administrative budgétaire financière et comptable (prestation 3.1.2)..... 59
1.4. information et communication 60
1.5. la démarche qualité et sécurité 61
1.6. relations avec le territoire 63
2. Les fonctions logistiques..... 65
2.1. les locaux, équipements, leur maintenance et leur entretien (prestation 3.2.1) 65
2.2. La fourniture des repas (prestation 3.2.2)..... 66
2.3. l'entretien du linge (prestation 3.2.3)..... 66
2.4. Les transports (prestations 3.1.6+3.2.4+3.2.5) 66
6ème Partie : OBJECTIFS D'EVOLUTION ET DE DEVELOPPEMENT A 5 ANS 68
1.Présentation des orientations strategiques 68
2. fiches action à 5 ans..... 68
3. modalités de diffusion, de revision et d'actualisation du projet..... 75
ANNEXES 76
annexe 1 : autorisations et extensions 76
annexe 2 : formation des travailleurs à la preparation à la retraite..... 77
annexe 3 : enquête de satisfaction auprès des travailleurs realisée par l'esat 79
annexe 4 : formations suivies par les salariés 82
annexe 5 : lettre d'engagement de la direction à l'égard de la qualité 83

1ère Partie : LE CADRE DE REFERENCE de l'ESAT

1. LES TEXTES LEGISLATIFS GENERAUX ET LES ORIENTATIONS DES POLITIQUES NATIONALES, REGIONALES ET DEPARTEMENTALES

Le projet de l'ESAT s'inscrit dans un cadre qui comporte aussi bien des orientations régionales que des recommandations et des textes législatifs et règlementaires nationaux et internationaux, résumés, pour les principaux, dans le schéma ci-dessous :

ORIENTATIONS ONUSIENNES ET EUROPEENNES

- Convention relative aux droits des personnes Handicapées et Protocole facultatif (2006, ratifiée par la France en 2010)
- Charte des droits fondamentaux de l'union européenne (2010)
- Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées

ORIENTATIONS NATIONALES

- **Les textes généraux qui encadrent le secteur** :
  - Lois 2002-2 du 2 janvier 2002 et 2005-102 du 11 février 2005 et leurs décrets d'application
  - Loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé (RAPT)
  - Décret du 6 mai 2017 relatif à la définition du travail social
  - Circulaire 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées,
  - Décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques,
- **Les textes relatifs à la catégorisation de la structure et au public accueilli :**
  - Décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des Travailleurs des ESAT.
  - Circulaire N° DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relative aux ESAT 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 ESAT

ORIENTATIONS REGIONALES

- Plan Régional de Santé (PRS) Bourgogne-Franche Comté 2018-2027

CADRE ASSOCIATIF

- Projet associatif de l'AMEC (2019-2024)

ESAT

- Projet de l'ESAT (2022-2026)

Au-delà de ces textes, une nouvelle vague de réformes est en cours, qui conduit à des réorganisations plus structurelles de l'offre et à une révision des modalités de financement des structures dédiées au handicap. Ces nouvelles orientations nous conduisent à nous réinterroger dans le cadre de ce projet, à la fois sur notre offre (et sa traduction dans un langage commun proposé par les nomenclatures SERAFIN-PH) et nos pratiques professionnelles.

Enfin, le secteur s'est doté depuis une douzaine d'années de recommandations de bonnes pratiques professionnelles, qui, si elles ne constituent pas un corpus de normes à appliquer, sont pour autant

des repères, des orientations, des pistes, pour l'action susceptibles de faire évoluer nos pratiques pour améliorer la qualité des prestations rendues aux personnes concernées.

2. LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES POUR L'ESAT

Compte tenu de la nature de notre établissement et du public accueilli (y compris son élargissement récent aux personnes avec TSA), les recommandations nous concernant sont reprises dans le tableau ci-dessous :

Intitulés des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) et guides édités par l'ANESM ou l'HAS (fusionnées depuis 2018)	Date de diffusion
La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre	Juillet 2008
Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées	Juillet 2008
Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance	Décembre 2008
Ouverture de l'établissement à et sur son environnement	Décembre 2008
Les attentes de la personne et le projet personnalisé	Décembre 2008
La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles	Juillet 2009
Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement	Novembre 2009
Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autre troubles envahissants du développement	Janvier 2010
Élaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service	Mai 2010
Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médicosociaux	Octobre 2010
Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique	Juillet 2012
Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT	Mai 2013
L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	Juillet 2013
L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes	Mars 2015
Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapées psychiques	Mai 2016
Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés : prévention et réponses	Décembre 2016
Troubles du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte	Décembre 2017
Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap	Mars 2018
Evaluation des ESSMS : référentiel et manuel	Mars 2022
Améliorer la participation des usagers dans les commissions des usagers et les conseils de la vie sociale	Mai 2022

Les recommandations figurent toutes sur le réseau informatique de l'ESAT et sont accessibles à l'ensemble des salariés. Toutefois, il n'existe pas à ce jour, de veille organisée ni de politique collective d'appropriation de ces recommandations.

Perspectives d'évolution :

- Organiser une veille de la parution des RBPP de l'HAS
- A l'occasion de tout travail institutionnel autour de thématiques spécifiques, prendre le réflexe de s'appuyer sur les RBPP

L'ensemble de ces textes et le contexte dans lequel l'ESAT évolue (avec également en perspective, de nouvelles orientations[1]), nous conduisent à veiller dans le cadre de ce nouveau projet à :

- Adopter une approche davantage systémique du handicap, prenant en compte les facteurs environnementaux susceptibles de favoriser ou au contraire de restreindre les activités et la participation des travailleurs à la vie en société ;
- S'appuyer sur le recueil des attentes et l'identification des besoins des travailleurs pour proposer avec eux des prestations en lien avec leur projet ;
- Garantir l'exercice de leurs droits et libertés ;
- Identifier les partenariats possibles sur notre territoire en vue de construire des parcours plus fluides et d'accompagner au mieux de nouveaux profils de travailleurs.

3. LE PROJET ASSOCIATIF

L'ESAT est géré par l'Association Médico Educative Chalonnaise (AMEC), association parentale créée en 1959, dont le siège social se situe à Virey le Grand (71). L'association a pour objet social la création, la promotion et la gestion d'établissements et de services à caractère médico-social pour enfants et adultes handicapés. Elle gère ainsi des ESMS organisés en trois pôles :

- Un pôle enfance composé d'un IME avec ses 4 modalités d'accueil,
- Un pôle travail protégé composé de notre ESAT avec ses pôles d'activités professionnelles et ses activités de soutien extra-professionnel,
- Un pôle hébergement composé d'un foyer d'hébergement, d'un accueil de jour et d'un SAVS.

Le nouveau projet associatif[2], défini pour la période 2023-2028, tient compte du contexte en mutation évoqué plus haut et rappelle ses valeurs et son éthique, dans lesquelles s'inscrit l'ESAT.

4. PRESENTATION GENERALE DE L'ESAT

4.1. HISTOIRE DE L'ESAT

L'ESAT a été créé en septembre 1981 au départ sur le site de l'IME et avec une autorisation de 56 places *« déficience intellectuelle sans autre indication- avec troubles associés »*. Au fil des années,

[1] A partir du rapport IGAS d'octobre 2019 sur les ESAT, Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée des Personnes Handicapées annonce de nouvelles orientations selon un triple objectif :

- Consolider la mission d'accompagnement vers l'emploi des ESAT en faisant évoluer d'une part leur modèle économique pour davantage de souplesse, mais aussi leur offre d'accompagnement aux travailleurs, afin qu'ils puissent pleinement participer à l'objectif d'une société du travail pour tous et plus inclusive.
- Répondre à la demande de reconnaissance des travailleurs d'ESAT en faisant évoluer leurs droits et leur capacité à participer à la gouvernance des établissements.
- Accompagner les professionnels des établissements via des actions de formation adaptées aux enjeux actuels : management, spécialisation Trouble du Spectre de l'Autisme…

[2] Le projet associatif peut être consulté sur le site de l'Association Médico Educative Chalonnaise : www.amec.asso.fr

des autorisations d'extension lui ont été accordées, dont 1 place à partir de 2003 dédiée au pôle insertion. Il n'y a pas eu de nouvelle extension depuis 2007[3].

Face à ces extensions et pour procurer de meilleures conditions de travail et d'accueil, l'ESAT a délocalisé au fil du temps certains pôles d'activité, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

VIREY LE GRAND => 1981	**CHALON SUR SAONE => 1998**	**CRISSEY => 1994**
A l'ouverture en 1981 toutes activités	*Depuis Janvier 1998*	*Depuis Janvier 1994*
<u>Actuellement :</u> **Secteur Espaces Verts** Cet ensemble est reconnu sous l'enseigne **« Concept paysage et entretien »** **Secteur horticulture** reconnu **sous l'enseigne** **Les jardins de Virey** **Section annexe** reconnue sous l'enseigne **l'annexe**	Secteur **Blanchisserie** reconnu sous l'enseigne **CAT NET** Sous Méthode **RABC** depuis 2008 (norme 14065)	Secteur **Sous-traitance Industrielle**
		Depuis Septembre 1994 siège administratif de l'ESAT

Depuis 1998, les prestations sociales et commerciales délivrées par l'ESAT sont certifiées ISO 9001.

L'actuel directeur est Mr Badet.

4.2. LA SITUATION GEOGRAPHIQUE

Carte n°1 : l'emplacement de l'ESAT

[3] Pour le détail des dates d'extension, voir annexe 1

Sites et activités

Virey-le-Grand

Atelier Espaces Verts

- Création et entretien d'espaces verts
- Travaux paysagers

Contact

Concept paysages et entretien
tél. 06 75 70 83 60
181 rue Jean-Moulin
71530 Virey-le-Grand
espaces.verts@amec.asso.fr

Virey-le-Grand

Atelier Section Annexe

Permaculture, arboriculture, apiculture, construction bois…

Contact

L'annexe
tél. 07 57 76 25 38
181 rue Jean-Moulin
71530 Virey-le-Grand
sectionannexe@amec.asso.fr

Virey-le-Grand

Cuisine Centrale

Élaboration de repas, plateaux repas, buffet.

Contact

Cuisine Centrale
tél. 03 85 45 91 07
rue du lieutenant putier
71530 Virey-le-Grand
cuisinecentralisee@amec.asso.fr

Virey-le-Grand

Atelier d'horticulture et de floriculture

Contact

Les Jardins de Virey
tél. 03 85 45 75 68
181 rue Jean Moulin
71530 Virey-le-Grand
lesjardinsdevirey@amec.asso.fr

Crissey

- Ateliers de sous-traitance industrielle
- Prestations de service en entreprise

Contact

ESAT G. Fauconnet
tél. 03 85 46 88 66
34 rue des Confréries
71530 Crissey
esat.fauconnet@amec.asso.fr

Chalon-sur-Saône

Atelier de blanchisserie et repasserie
(particulier, hôtellerie, industrie, collectivité, maison de retraite)

Contact

CAT'NET - Blanchisserie
tél. 03 85 46 43 45
9 rue Henri Becquerel - Zone Saôneor
71100 Chalon-sur-Saône
cat.net@amec.asso.fr

4.3. LES NOUVEAUX PROJETS ENTAMES

Nous travaillons actuellement à la mise en place d'une section annexe dont l'objectif est de devenir une passerelle dédiée à l'accompagnement de travailleurs à temps partiel et/ou en préparation de leur retraite. Cette passerelle, prévue pour être opérationnelle en 2022, devrait également permettre à des jeunes d'IME de se familiariser avec l'environnement de travail en ESAT, diminuer le stress et se préparer à occuper pleinement un poste en ESAT mais pas seulement. Elle a également vocation à proposer des rythmes différenciés (sous forme d'activités à caractère professionnel) soit à des travailleurs s'orientant vers une cessation progressive d'activité, soit à des travailleurs dont la pathologie (troubles psychiques, TED…) nécessite une plus grande souplesse dans l'organisation du travail. Elle offrira des possibilités d'aller/retour entre l'ESAT et cet atelier « répit » …

Cette section concernera une dizaine de travailleurs ou futurs travailleurs et sera implantée sur le site de Virey le Grand. Les activités proposées porteront sur deux grands axes :

- Permaculture : maraichage – apiculture – travail du bois ….
- Sous-traitance avec la construction d'un nouveau bâtiment

5. LES MISSIONS ET PRINCIPES D'INTERVENTION

5.1. LES MISSIONS DE L'ESAT

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux au sens de l'article L312-1 du CASF. Ils ont une double fonction : être une unité de production et une structure à caractère social.

Leur vocation est donc de permettre à ces personnes d'occuper des activités professionnelles et d'assurer un accompagnement visant à contribuer à leur épanouissement personnel et social et à leur évolution socio-professionnelle en utilisant comme support le travail (comme l'indique le « AT » de l'acronyme ESAT, signifiant « accompagnement par le travail »). Ils ont également une finalité économique par la production et la vente des biens et services et assurent une partie de la rémunération garantie des travailleurs.

5.2. PRINCIPES D'ACTION ET OBJECTIFS

Nos objectifs sont les suivants :

- L'évaluation, le maintien, la progression par la mise en valeur du potentiel du travailleur grâce à la reconnaissance des savoir-faire et des savoir-être de chacun,
- Proposer une formation professionnelle adaptée aux capacités de chacun, en faisant valider préalablement les acquis de l'expérience des travailleurs,
- Offrir un accompagnement éducatif et un lieu d'épanouissement à travers l'activité professionnelle et les soutiens médico-sociaux et éducatifs, tout en développant une culture de la bientraitance,
- Se positionner comme partenaire d'un réseau d'aide susceptible d'être prolongé par d'autres services et par l'ouverture de l'établissement à et sur son environnement,
- Favoriser l'inclusion : à savoir une inclusion raisonnée, progressive et protéiforme (paliers successifs selon les attentes et besoins des personnes, possibilités de répit...)[4].

Ces objectifs sont guidés par le cadre juridique et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles rappelés en début de chapitre. La manière dont nous mettons en œuvre ces objectifs est quant à elle inspirée des valeurs associatives, mais repose également sur les principes suivants, portés par l'équipe :

- La seule légitimité de nos services est de répondre aux besoins identifiés des travailleurs que nous accueillons,
- Nos actions au quotidien sont conduites dans le respect du travailleur et de son projet,
- Si les droits, devoirs et responsabilités doivent être rappelés au travailleur, nous nous devons de l'aider à bénéficier de ses droits quand il n'est pas en mesure de le faire spontanément,
- Le travailleur, autant que possible, doit être associé ou consulté sur tout sujet le

[4] Tröger Karin et Galan Michel (2019) : les ESAT de Bourgogne Franche Comté- organisation et positionnements autour des enjeux d'inclusion. Recommandations pour une inclusion raisonnée », rapport de recherche, ARS BFC, direction autonomie.

concernant, notamment à propos de son projet personnalisé.

5.3. LA GESTION DES PARADOXES

- **Attentes, désirs des travailleurs versus capacités**

Au quotidien, l'ESAT tente d'apporter une réponse adaptée aux attentes et aspirations des travailleurs. Nous gardons à l'esprit que beaucoup de choses sont possibles et peuvent être tentées en matière d'accompagnement au développement des compétences et savoir-être.
Toutefois, il arrive parfois que les capacités du travailleur ne soient pas en adéquation avec les attendus du poste. Il appartient alors à l'ESAT d'expliquer cette situation au travailleur, de différer la mise en place du projet ou de proposer une solution mieux adaptée au profil et au potentiel de la personne.
C'est à l'occasion des entretiens individuels et bilans que cette démarche est mise en place dans le respect du travailleur et de ses droits.

- **Liberté de choix et autodétermination versus sécurité et organisation**

Nous sommes souvent confrontés à une apparente contradiction entre les souhaits exprimés par les travailleurs et les craintes de leur entourage et/ou des professionnels qui les accompagnent.

Par exemple, lorsqu'un travailleur exprime le souhait de réduire son temps de travail, voire de quitter l'ESAT et que sa famille (qu'elle soit tutrice ou non) redoute ce choix et s'y oppose, ayant le plus souvent une image négative des foyers d'hébergement, foyers de vie ou accueils de jour. Un travail sur le long terme est alors entrepris avec la famille et avec les tuteurs afin d'accompagner ces changements. Pour les rassurer une visite de ces structures peut notamment être organisée.

Un autre exemple de contradiction apparente entre liberté et contrainte organisationnelle concerne la question des repas ; les travailleurs ont l'obligation de prendre leur repas sur place, à l'ESAT, même ceux qui ne le souhaitent pas. Cela facilite l'organisation de la prestation de restauration et assure l'équilibre financier de la cuisine centrale. Le compromis trouvé est la prise en charge partielle du coût du repas par l'établissement et la garantie d'un repas équilibré (élaboré par une diététicienne). En outre, un travail de réorganisation de la cuisine centrale est en cours et les remarques des travailleurs sur la qualité irrégulière des repas ont été prises en compte.

L'utilisation du téléphone portable pendant les temps de repas et dans les ateliers constitue également un exemple de tension entre liberté de communication, impératifs liés au travail et/ou comportement en collectivité. Sur ce point, l'équipe est vigilante sur l'utilisation raisonnée du portable (par exemple, si le travailleur attend un coup de fil important, il peut être autorisé à garder son téléphone dans l'atelier après validation par le moniteur d'atelier) et l'encadrement montre l'exemple.

- **Impératif de production versus principe d'accompagnement**

  Notre accompagnement par le travail doit permettre l'épanouissement des personnes. Cela suppose que nous puissions offrir un étayage qui prenne en compte la diversité des difficultés rencontrées par les travailleurs, leur intensité, leur variabilité…. Or, l'activité commerciale de l'ESAT, du fait de la logique de convergence tarifaire à l'œuvre depuis plusieurs années, est amenée à financer aussi une partie des charges de fonctionnement « par défaut ». Cela contraint l'ESAT à accepter des marchés dont la technicité appelle parfois performance et efficacité de la part des travailleurs. Une vigilance est à exercer pour répondre à cet impératif de production tout en permettant au plus grand nombre de monter en compétences.

- **Logique d'inclusion versus souci de proximité et de sécurité**

  L'inclusion prend actuellement dans notre ESAT la forme d'un travail hors les murs avec poste adapté au travailleur. Il y a différentes étapes :

  1. Equipe intégrée (avec encadrement)
  2. Stage en milieu ordinaire
  3. Mise à disposition (sans encadrement sur place)
  4. Embauche en milieu ordinaire

L'inclusion conduit parfois à provoquer un changement qui donne au travailleur le sentiment d'être en difficulté ou en insécurité du fait d'une action prématurée. La volonté de protection ne doit pour autant pas interdire une certaine prise de risque raisonnée, sans laquelle il est reconnu que le développement et l'épanouissement de la personne sont compromis. Pour accompagner cette prise de risque et permettre un droit à l'expérimentation et potentiellement à l'erreur, l'ESAT dispose d'un poste de chargée de suivi en entreprise et prend appui sur le suivi et l'aide proposés par le Pôle d'insertion (PDIP71).

2ème Partie : PERSONNES ACCOMPAGNEES, LEURS BESOINS ET ATTENTES

1. LES CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES ET LEUR PRISE EN COMPTE PAR L'ESAT

1.1. UN GROUPE HOMOGENE SUR LE PLAN DE LA REPARTITION DE L'AGE MAIS VIEILLISSANT

Au moment de la réécriture de ce projet d'établissement, l'effectif de l'ESAT s'élève à 121 travailleurs, dont 76 hommes et 45 femmes, soit à un travailleur près, le même effectif qu'en 2013 avec la même proportion hommes/femmes.
Le travailleur le plus jeune est âgé de 20 ans et les deux plus âgés ont 61 ans. La moyenne d'âge de l'effectif se situe à près de 39 ans. Elle est quasiment identique pour les hommes (38,5 ans) que pour les femmes (39,2 ans). En revanche, elle est plus élevée qu'en 2013 où elle s'établissait à 34 ans. Cela s'explique par le fait qu'il s'agit principalement des mêmes personnes qui ont simplement avancé en âge.

Par ailleurs, 34 travailleurs (soit plus d'un quart de l'effectif) sont âgés de 50 ans et plus. La problématique du vieillissement est donc présente, même si elle se révèle un peu moins marquée qu'à l'échelle nationale[5].

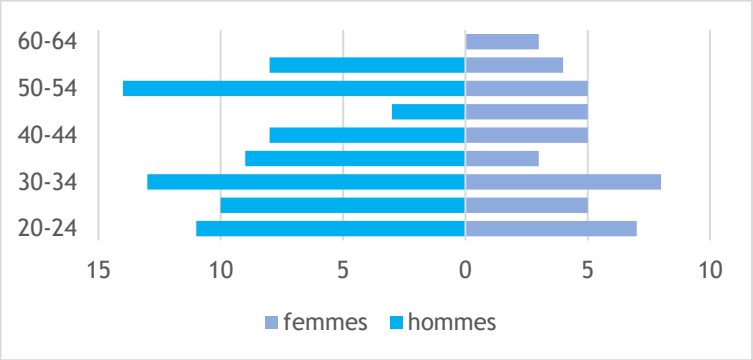
L'ESAT a commencé à mettre en place des actions répondant à certains besoins identifiés :

- Inscription régulière de travailleurs volontaires dans une formation intitulée « le projet de vie après l'ESAT »[6] , proposée en intra ou en inter-ESAT selon le nombre de personnes intéressées ;
- Veille en matière de prévention de la santé et de dépistage pour les travailleurs qui ne bénéficient pas par ailleurs d'un accompagnement par un SAVS, un foyer ou leur famille ;
- Aménagement des temps et des postes de travail pour tenir compte de la fatigabilité croissante des travailleurs. A ce titre, le projet évoqué en chapitre 1, de mise en place d'une section annexe, pourra également proposer des réponses plus souples aux travailleurs vieillissants.

L'ESAT entend poursuivre dans les 5 ans à venir la construction d'une véritable politique institutionnelle sur le sujet

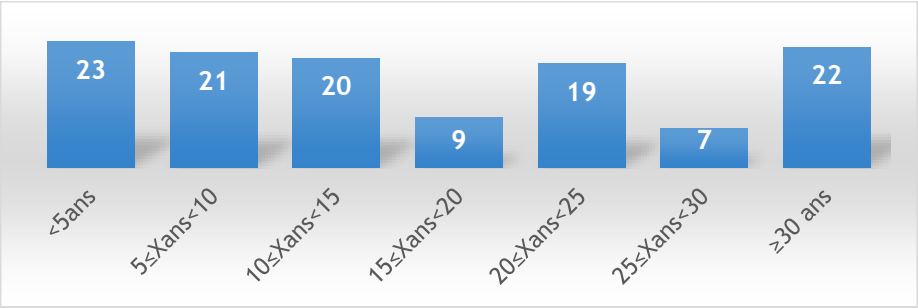
[5] Selon le rapport de l'IGAS et de l'IGF sur les ESAT, publié en octobre 2019, en 2014, la proportion de travailleurs en ESAT âgés de 50 ans et plus était de 22% et d'après les tableaux de bord de l'ANAP, sur la base des ESAT ayant répondu, elle s'établissait à 44% en 2017.
[6] Le détail de la formation est présenté en annexe (annexe n°2)

Graphique n°1 : Pyramide des âges sexuée



1.2. UNE REPARTITION DE L'ANCIENNETE HOMOGENE ET UN PARCOURS ANTERIEUR SOUVENT MARQUE PAR UN ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL

Graphique n°2 : Répartition des travailleurs par ancienneté à l'ESAT G. Fauconnet

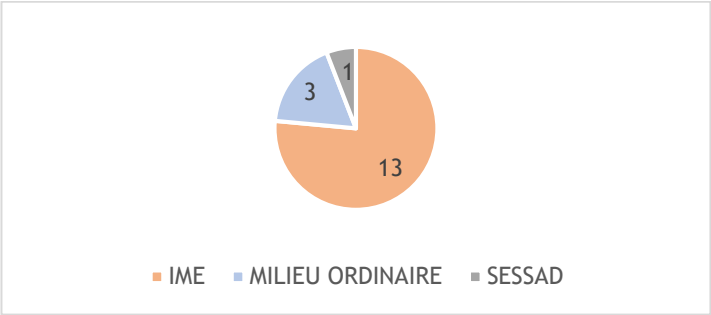


Les personnes ayant le moins d'ancienneté sont rentrées l'année dernière à l'ESAT (elles étaient 3). Celles qui ont le plus d'ancienneté travaillent à l'ESAT depuis 39 ans. L'effectif est réparti de manière assez homogène selon l'ancienneté (ce qui est cohérent avec la répartition par âge du graphique n°1 et par le fait qu'il y a eu peu de départs en retraite).

Cela étant, la forte proportion de personnes dont l'ancienneté est d'au moins 20 ans (46%,) invite à être vigilant quant à notre politique d'évolution des parcours professionnels.

Afin d'éviter un sentiment d'usure au travail, qu'un long parcours au sein de l'ESAT risquerait de générer, l'équipe veille à proposer aux travailleurs des stages sur d'autres sites de l'ESAT ou dans d'autres ESAT, ainsi que des affectations sur d'autres sites ou des mises à disposition pour leur permettre de découvrir d'autres missions, d'enrichir leurs compétences, d'accroitre leurs responsabilités… Cela s'accompagne également de propositions de formations et de reconnaissance des savoir-faire professionnels et/ou d'inscription dans un parcours VAE pour certains.

Graphique n°3 : Origine institutionnelle des personnes arrivées à l'ESAT ces trois dernières années[7]

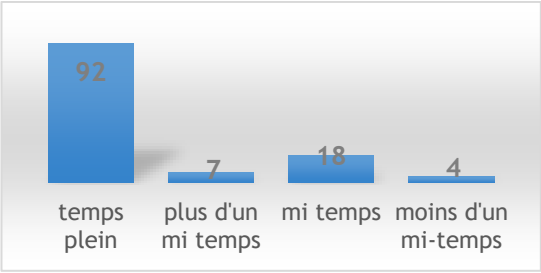


Parmi les 17 nouveaux arrivants depuis 2018, les plus jeunes étaient déjà accompagnés par un ESMS sauf un qui était scolarisé en école de la deuxième chance). Les deux personnes, dont le parcours antérieur n'est pas constitué d'un accompagnement par un ESMS, ont été orientées vers l'ESAT après 40 ans (l'une à 42 ans, l'autre à 51). Ce phénomène n'est pas propre à l'ESAT et a été également repéré dans le rapport de l'IGAS et de l'IGF sur les ESAT de 2019 qui l'a même chiffré à 20% des entrées.

Cela a amené l'ESAT à adapter l'accompagnement des nouveaux arrivants en fonction de leur parcours. Par exemple, pour les jeunes en provenance d'IME : des stages de plus en plus longs sont proposés, ainsi que des périodes d'immersion l'accueil sur la passerelle « section annexe », alors que pour les personnes plus âgées, il peut s'agir simplement d'une période d'essai notamment pour celles ayant déjà une orientation MDPH ou la proposition d'une mise en situation professionnelle en établissement(MISPE) s'il n'y a pas encore d'orientation de la MDPH ou encore d'un stage pour celles suivies par CAP EMPLOI.

1.3. UNE DIVERSITE DES TEMPS DE TRAVAIL MAIS QUI NE CONCERNE PAS TOUS LES ATELIERS

Graphique n°4 : Répartition des travailleurs par durée du temps de travail



[7] Compte tenu de l'ancienneté de la plupart des travailleurs que nous accompagnons, nous ne disposons pas des données sur le parcours antérieur de toutes les personnes.

Près d'un quart (24% exactement) des travailleurs sont à temps partiel toute l'année. Le recours au temps partiel dans notre ESAT répond surtout à la problématique de l'avancée en âge, avec la fatigabilité des travailleurs et la préparation à la retraite. Ainsi, 59% des travailleurs âgés de 50 ans ou plus travaillent actuellement à temps partiel. Sont particulièrement concernés l'atelier conditionnement et l'équipe intégrée. Les autres ateliers, de par leurs conditions de travail (station debout, travail à l'extérieur, horaires…) ne répondent pas aux attentes et possibilités des travailleurs les plus âgés.

A cela s'ajoutent des temps partiels ponctuels pour des motifs thérapeutiques. Ainsi, le mi-temps thérapeutique a concerné :

- 1 travailleur pendant 137 jours en 2017
- 3 travailleurs pour un total de 173 jours en 2018
- 5 travailleurs pour un total de 470 jours en 2019
- 9 travailleurs pour un total de 836 jours en 2020

Certains postes à pourvoir sont parfois, dans un premier temps, seulement proposés à temps partiel (contraintes liées au commanditaire). Il peut ainsi arriver que des travailleurs se retrouvent sur un temps partiel non choisi mais cela est ponctuel et si leur souhait est de travailler à temps plein, cela est pris en compte dans leur projet personnalisé.

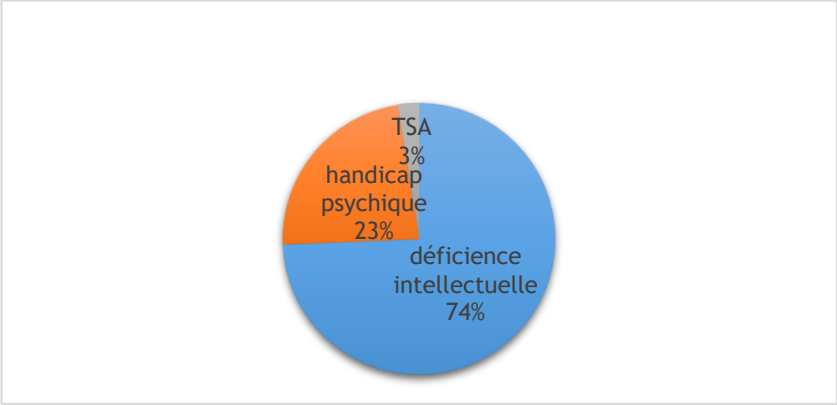
L'ESAT propose une gamme de temps partiels (compris entre 40 % et 80 %). Ces temps partiels s'inscrivent pour certains dans le cadre d'une préparation à la retraite et peuvent permettre de prendre en compte une plus grande fatigabilité en fin de carrière.

D'autres temps partiels sont liés à un motif de santé : il s'agit de mi-temps thérapeutiques qui peuvent être liés à des difficultés psychiques ou à un problème de santé physique.

Les horaires et leur répartition sont en règle générale choisis par le travailleur, mais cela entraîne des contraintes organisationnelles, comme par exemple de veiller à ce que tout le monde ne choisisse pas les mêmes jours d'absence. La mise en place de la passerelle « section annexe », devrait permettre de limiter ces situations de réduction du temps de travail grâce à une plus grande adaptation au rythme de chacun.

1.4. DES DEFICIENCES ET PATHOLOGIES EN COHERENCE AVEC L'ARRETE D'AUTORISATION ET QUI SE DIVERSIFIENT

Graphique n°5 : Répartition des travailleurs par type de déficience ou pathologie principale



Près des ¾ des personnes accueillies ont, comme déficience principale, une déficience intellectuelle, ce qui est en cohérence avec l'arrêté d'autorisation de l'ESAT[8]. Sur les 90 personnes concernées, 30 ont de surcroit des troubles psychiques associés, 2 des déficiences sensorielles et 1 des déficiences motrices.

23%, soit 28 personnes présentent un trouble psychique en trouble principal[9], tous associés à une déficience intellectuelle. Comme pour la tendance constatée à l'échelle nationale, la proportion de personnes avec un handicap psychique dans ses effectifs continue à progresser. Le handicap psychique représente en effet un peu plus de la moitié[10] des nouveaux entrants des 3 dernières années.

Enfin, et il s'agit là d'un fait nouveau, l'ESAT a accueilli dans le même temps 3 personnes avec des TSA. Ces jeunes ont été orientés vers l'ESAT à l'issue d'un parcours à l'IME G. Fauconnet (section autistes).

L'accueil du public avec un handicap psychique nécessite une organisation et un encadrement adapté pour répondre aux problématiques, telles que des expériences en termes de parcours de vie bien différentes de celles du public déficient intellectuel, des phases de décompensation pouvant entrainer des absences, des passages à temps partiel thérapeutique, des troubles de l'humeur et du caractère, une capacité de travail parfois altérée...

Par ailleurs, les professionnels de l'ESAT ont suivi (et vont continuer de suivre) des formations sur le handicap psychique pour être à même d'adapter leur accompagnement à ce public ….

[8] Cette proportion est supérieure à celle résultant des tableaux ANAP qui pour 2017 estimait que seuls 64% des travailleurs d'ESAT avaient à titre de déficience principale une déficience intellectuelle.
[9] Cette proportion est dans la moyenne des chiffres avancés par l'ANAP en 2017.
[10] 9 personnes sur les 17 ayant intégré l'ESAT entre 2018 et 2020.

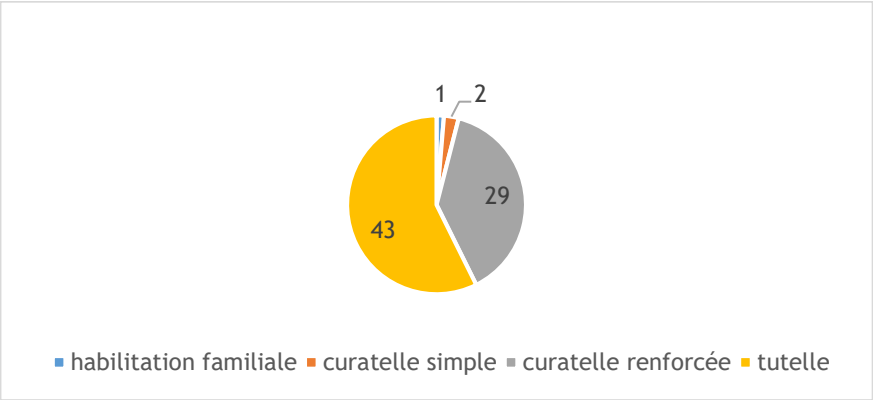
L'accompagnement s'adapte par rapport à la problématique de chacun et en fonction de leurs difficultés.

L'accueil de personnes avec des TSA constitue encore une autre problématique pour l'ESAT : difficultés de communication, particularités sensorielles, besoin d'accompagnement rapproché, difficultés dans les interactions sociales. Là encore, les postes et l'accompagnement s'adaptent pour répondre au mieux aux spécificités de ce public.

Pour accompagner au mieux ce public, des formations des professionnels de l'ESAT sur l'autisme sont prévues et il est déjà possible de solliciter l'équipe mobile autisme située à Chalon pour venir étayer l'équipe en cas de difficulté. L'ESAT compte également se rapprocher de l'équipe de l'IME dans l'idée de partager des outils et savoir-faire. Il pourra également utiliser son projet de section annexe comme support à une intégration progressive de ces travailleurs au sein de l'ESAT. L'équipe reste en veille sur ce sujet par la formation continue, l'ouverture sur l'extérieur et le maintien du lien avec l'établissement d'origine ou les partenaires.

1.5. DES MESURES DE PROTECTION JURIDIQUE TOUJOURS BIEN PRESENTES

Graphique n°6 : Répartition des travailleurs par type de mesure de protection



75 travailleurs sur les 121 (soit 62%) bénéficient d'une mesure de protection juridique. Il s'agit d'une mesure assez forte puisque sont principalement représentées la tutelle et la curatelle renforcée.

Tableau n°1 : Qui exerce la mesure ?

Qui exerce la mesure ? (autre que l'habilitation familiale)	**curatelle simple**	**curatelle renforcée**	**tutelle**	**total**
parents	1	9	10	**20**
autre membre de la famille			2	**2**
MJPM associatif	1	17	30	**48**
MJPM privé		3	1	**4**
total	**2**	**29**	**43**	**74**

Comme le montre le tableau ci-dessus, la majorité des personnes qui bénéficient d'une mesure de protection font appel à un mandataire judiciaire à la protection des majeurs (à plus de 70%) le plus

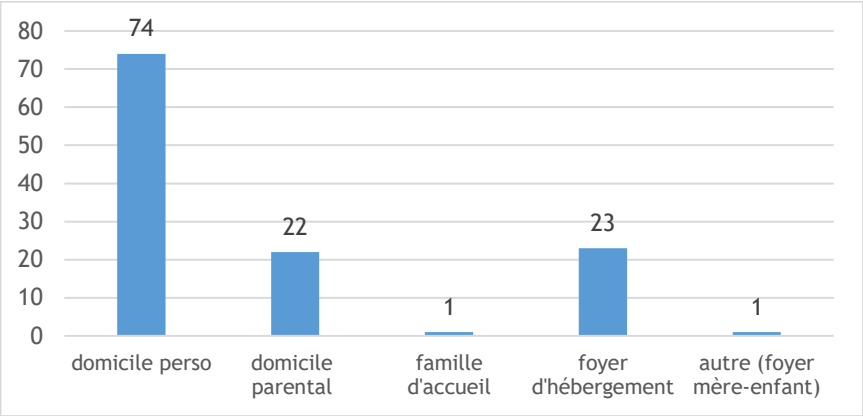
souvent associatif. Dans près de 30% des cas, c'est la famille qui joue ce rôle.

Lorsque la mesure de protection des travailleurs est assurée par les parents, l'ESAT veille à associer ces derniers dès lors qu'un changement significatif survient dans le projet du travailleur mais reste vigilant quant à leur « juste place »[11] dans la détermination de ce projet. En effet, il appartient au travailleur d'exprimer librement ses choix et d'adopter la solution la mieux adaptée à ses attentes.

Lorsqu'il s'agit de mandataires judiciaires à la protection des majeurs, l'ESAT ne relève pas pour le moment de difficultés particulières dans ses relations avec les mandataires tant associatifs que privés.

1.6. LE DOMICILE PERSONNEL COMME MODE DE RESIDENCE PRINCIPAL

Graphique n°7 : Répartition des travailleurs par mode de résidence



61% des travailleurs ont leur propre domicile[12]. Cette possibilité de vivre dans un logement indépendant s'accompagne pour un peu plus de la moitié d'entre eux d'un suivi par un SAVS[13].

Concernant les travailleurs hébergés par leurs parents (18%), l'accompagnement par un SAVS est également parfois nécessaire (4 personnes/22)[14].

En termes d'évolution, si l'on compare ces données avec celles du précédent projet d'établissement, on observe une poursuite de l'augmentation du nombre de travailleurs ayant leur domicile propre : 74/121 aujourd'hui (contre 51/120 en 2014).

[11] Il peut arriver par exemple que des « blocages » surviennent notamment lorsqu'il apparaît qu'une réorientation serait nécessaire et que les parents s'y opposent.
[12] Cette proportion est plus importante que celle indiquée dans la dernière étude de la DREES (même si celle-ci date 2014) à laquelle fait référence le rapport de l'IGAS publié en 2014 qui indiquait 40%. Il en est de même pour la proportion de personnes hébergées chez leurs parents qui était de 30% en 2014 selon les derniers chiffres de la DREES.
[13] Il est à noter que parmi ceux qui n'en disposent pas, deux sont en attente d'une place en SAVS. Une personne est quant à elle en attente d'une place en foyer.
[14] Dont 2 personnes pour lesquelles ce besoin n'est pas encore couvert puisqu'ils sont en attente d'une place.

Cela a nécessairement un impact sur les accompagnements proposés par l'ESAT :

- Travail de coordination avec les SAVS, les mandataires judiciaires et l'entourage du travailleur afin de s'échanger les infos nécessaires à son accompagnement ;
- Accompagnement sur certains domaines de la vie des travailleurs (autres que le travail mais pouvant avoir un impact sur ce dernier) lorsqu'il n'y a pas d'accompagnement par ailleurs, assuré par la coordinatrice.

Le vieillissement des parents est une donnée à prendre en considération par l'ESAT pour les travailleurs qui résident chez ces derniers (tant en termes de prévention que d'accompagnement en cas d'hospitalisation ou de décès des parents). Cette vigilance est exercée par la coordinatrice et la Direction notamment au moment des bilans.

1.7. UNE EVOLUTION TOUJOURS CROISSANTE DE LA PROPORTION DE TRAVAILLEURS PARENTS

En 2014, sur 120 travailleurs, 11 étaient parents (contre 7 en 2008). Aujourd'hui, ils sont 17(sur 121) à être parents[15] de 28 enfants au total. 19 d'entre eux vivent au domicile parental[16], 8 sont placés, 1 vit chez ses grands-parents. Bien que cela représente encore un faible pourcentage des personnes accompagnées par l'ESAT, ce chiffre ne cesse d'augmenter.

Bien que la question de la parentalité soit la plupart du temps accompagnée par d'autres acteurs (SAVS, curateur), l'ESAT peut être ponctuellement amené à :

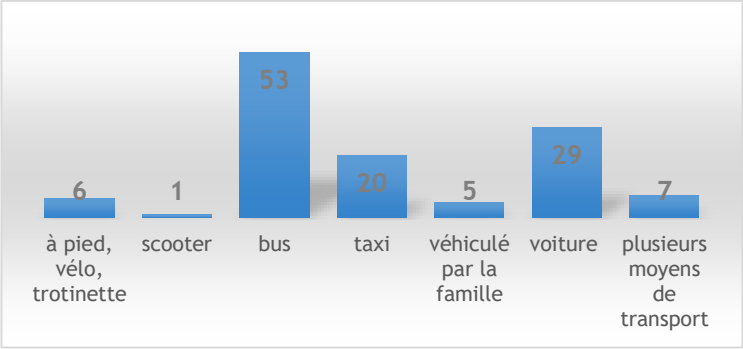
- Se coordonner avec ces acteurs ;
- Intervenir auprès du travailleur (quand il n'a pas d'autre suivi par ailleurs) : rôle de la coordinatrice.

Par ailleurs, la question de la parentalité est prise en compte sur l'ESAT dans le cadre d'ouverture de droits pour les parents ou futurs parents tels que l'aménagement de l'emploi du temps, autorisation d'absence pour les rendez-vous spécialistes, la prise en compte des besoins d'absence pour enfants malades, le noël des enfants.

[15] Dont 2 couples.
[16] Dont 1 en foyer mère-enfant avec sa mère

1.8. UNE UTILISATION MAJORITAIREMENT AUTONOME DES MOYENS DE TRANSPORT

Graphique n°8 : Répartition des travailleurs par mode de déplacement



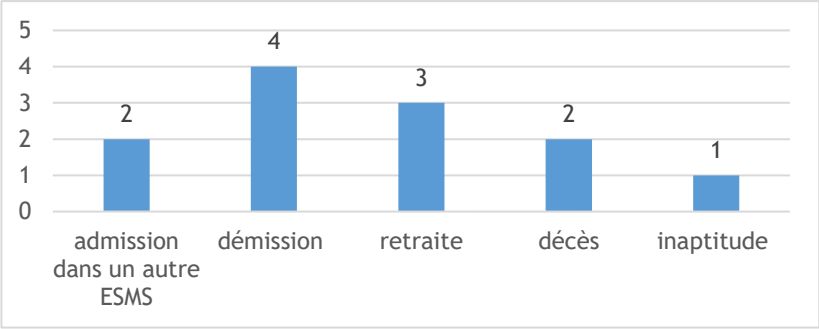
Les principaux modes de déplacement utilisés par les travailleurs sont les transports en commun, suivis de la voiture personnelle (avec permis pour 9 personnes) et le taxi. 7 personnes utilisent plusieurs modes de transport (par exemple bus et trottinette pour 4 d'entre eux).

La grande majorité des travailleurs est donc autonome dans les déplacements (seules 25 personnes, soit 20% de l'effectif dépendent du taxi ou de leur famille pour leurs déplacements).

Pour l'ESAT, cela signifie qu'il importe de poursuivre les actions menées en matière d'accompagnement dans les déplacements avec les transports en commun (notamment dans le cadre de changement de lieux d'exercice du travail) et l'accompagnement des projets d'apprentissage du code de la route pour ceux qui souhaitent passer le permis.

1.9. PEU DE SORTIES DE L'ESAT AVEC UNE FAIBLE HETEROGENEITE DES PARCOURS APRES LA SORTIE

Graphique n°9 :¨Répartition des sorties de l'ESAT par nature de sortie



Sur les trois dernières années, seules 12 personnes ont quitté l'ESAT. Si pour la majorité, cela coïncide avec une fin de carrière (retraite, décès, inaptitude, réorientation en FAM), pour les autres, il s'agit soit d'une admission dans un autre ESAT, plus proche géographiquement de la famille

(1travailleur), soit d'une démission de la part de personnes avec un handicap d'origine psychique qui ne souhaitent plus travailler (3 travailleurs).

Quand il y a des demandes de démission, le travailleur est entendu pour recueillir les motifs de sa demande et pour l'informer des conséquences et/ou des alternatives possibles en fonction des situations, de manière à ce qu'il prenne une décision véritablement éclairée. Il lui est demandé de rédiger un courrier de démission pour formaliser son souhait et c'est la MDPH qui prononce la fin de la notification.

Pour ce qui concerne les départs en retraite, l'ESAT a mis en place un accompagnement spécifique avec la possibilité de suivre une formation « préparation à la retraite » évoquée au point 1.1 et la possibilité d'organiser un pot de départ.

Perspectives d'évolution (pour l'ensemble du point 1) :

- Définir une véritable politique institutionnelle de prise en compte de la problématique de l'avancée en âge des travailleurs handicapés
- Augmenter le niveau de connaissance et de technicité des salariés sur le thème de l'autisme (dont partenariat avec l'IME G. Fauconnet section autisme) par de la formation individuelle et collective
- Adapter l'accompagnement aux spécificités de l'autisme

2. LES BESOINS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Au sens de la nomenclature SERAFIN, les besoins des travailleurs que nous accompagnons correspondent à des limitations d'activité ou restriction de participation auxquelles ils sont confrontés par rapport à d'autres personnes sans problème de santé particulier, en tenant compte de leur projet de vie et de leur environnement. Ils renvoient par conséquent aux moyens à mettre en œuvre par l'ESAT et ses partenaires pour combler cet écart.

Les besoins sont classés en trois catégories selon l'approche systémique du handicap : la santé, l'autonomie et la participation sociale. L'éventail des besoins recensés est large. Dans le cadre de ce projet d'établissement, nous avons volontairement restreint le nombre d'indicateurs par rapport à l'élaboration de chaque projet individualisé pour ne retenir que les plus saillants au regard des caractéristiques de la population que nous accueillons[17] et les plus significatifs à l'échelle du projet d'établissement.

2.1. BESOINS SUR LE PLAN DE LA SANTE

Les besoins en matière de santé somatique ou psychique recouvrent dans la nomenclature SERAFIN d'une part les fonctions et structures du corps (autrement dit, les déficiences et incapacités) et d'autre part les besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé.

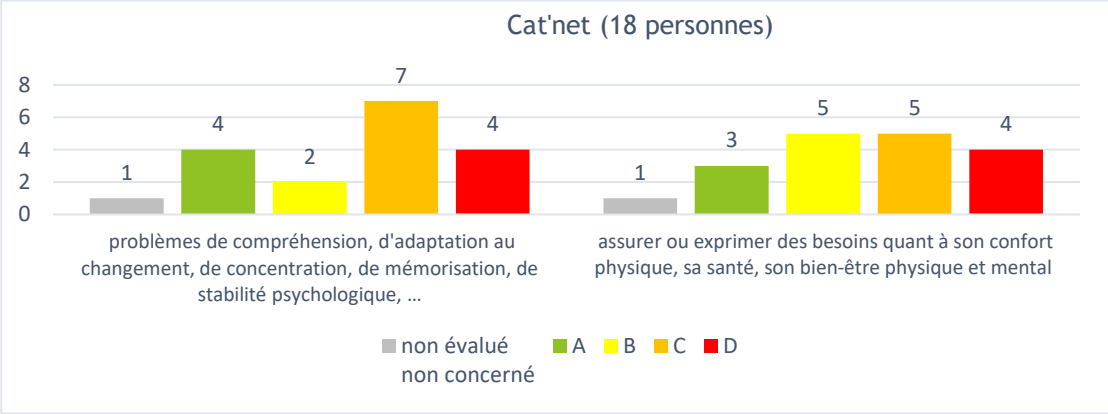
[17] Tous les graphiques correspondants se trouvent dans l'annexe du projet.

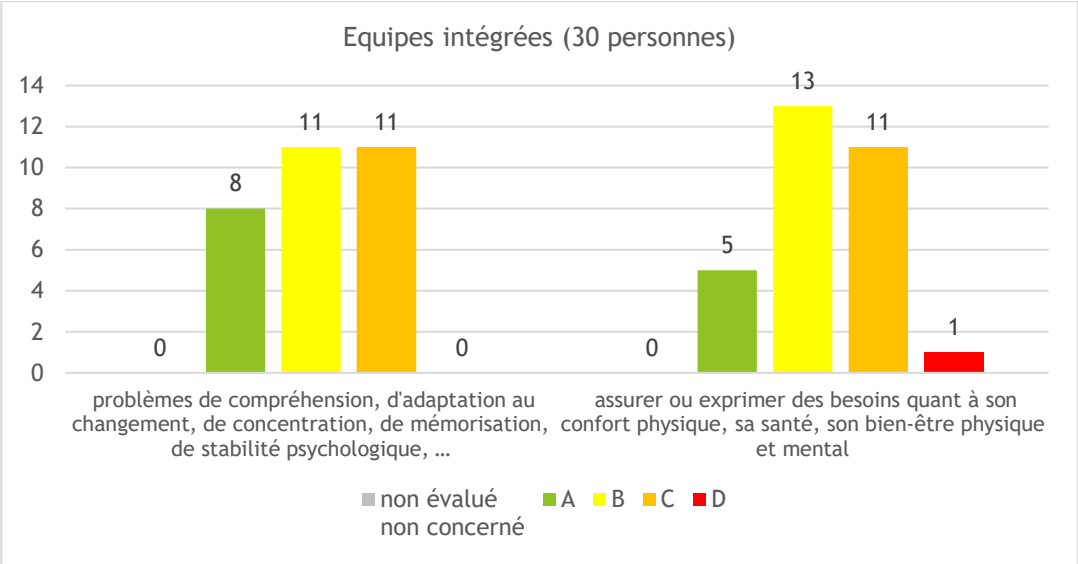
L'ESAT n'étant pas un établissement médicalisé, il ne dispose pas dans son personnel de médecin. L'évaluation des besoins en matière de santé des travailleurs est donc réalisée par leur médecin traitant ou les médecins spécialistes qui les suivent. En revanche, à l'échelle de notre établissement, nous sommes en mesure d'évaluer, sur le plan des fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux (besoin 1.1.1.1) la capacité des personnes à comprendre des instructions plus ou moins élaborées, à s'adapter au changement, à se concentrer, mémoriser, gérer ses émotions… Pour ce qui concerne la question d'entretenir et de prendre soin de sa santé (besoin 1.1.1.10), nous avons retenu un item : la capacité des personnes à exprimer des besoins quant à leur confort physique, leur santé, leur bien-être et/ou à y répondre par eux-mêmes.

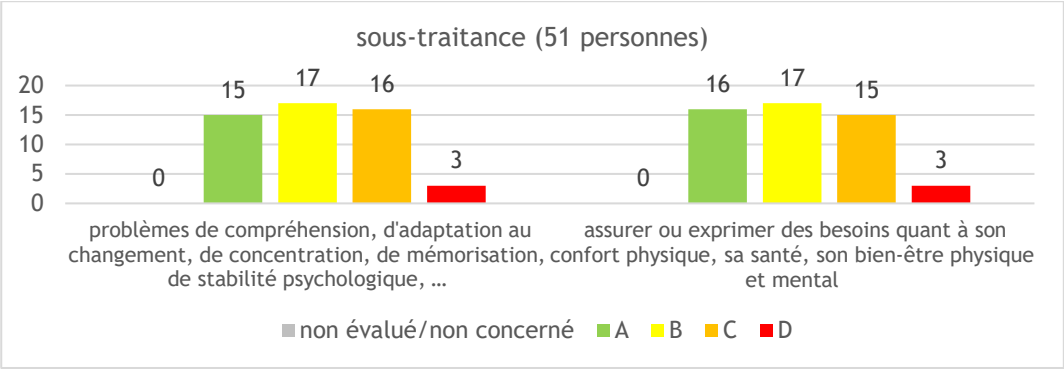
Sur tous les graphiques qui suivent, la légende est la suivante :

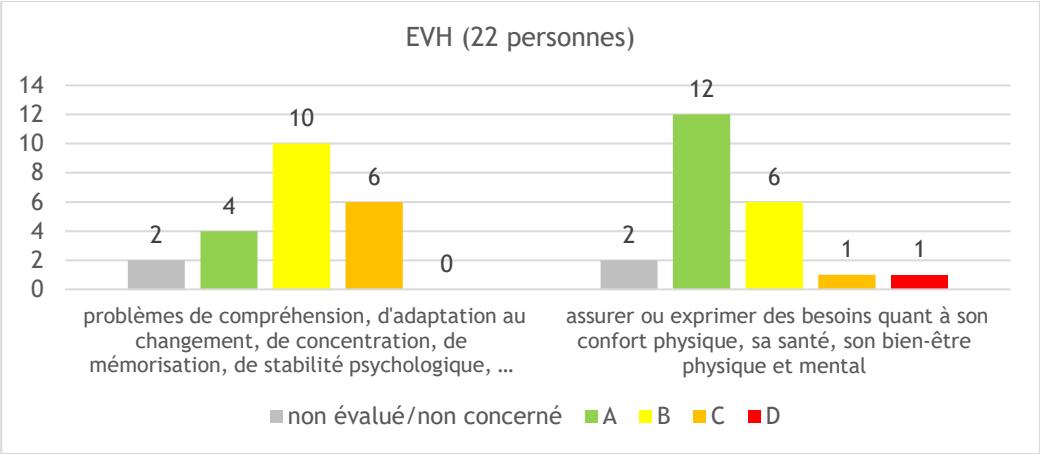
non évalué/non concerné	**A** : indépendance totale : le travailleur peut réaliser l'activité ou y participer totalement seul, sans aide.	**B** : Le travailleur peut réaliser l'activité ou y participer de façon majoritairement seul, mais a besoin d'une aide pour l'accomplir .	**C** : Le travailleur peut réaliser l'activité ou y participer mais doit être majoritairement accompagné.	**D** : Dépendance totale = besoin total Le travailleur ne peut pas du tout réaliser l'activité seul ou y participer seul. A besoin d'être intégralement accompagné ou aidé.

Elle permet de tenir compte de l'environnement de la personne et s'inscrit dans la philosophie de la CIF (classification internationale du handicap et du fonctionnement). Elle constitue également l'échelle utilisée par les MDPH dans le GEVA.









Tous les graphiques montrent, que quel que soit l'atelier, une majorité de travailleurs présentent, du fait de leur déficience, des problèmes plus ou moins importants sur le plan de la compréhension, de la prise de conscience de leurs difficultés, de l'adaptation au changement, de la concentration, de la mémorisation, de confiance en soi, assortis pour certains de troubles psychiques.

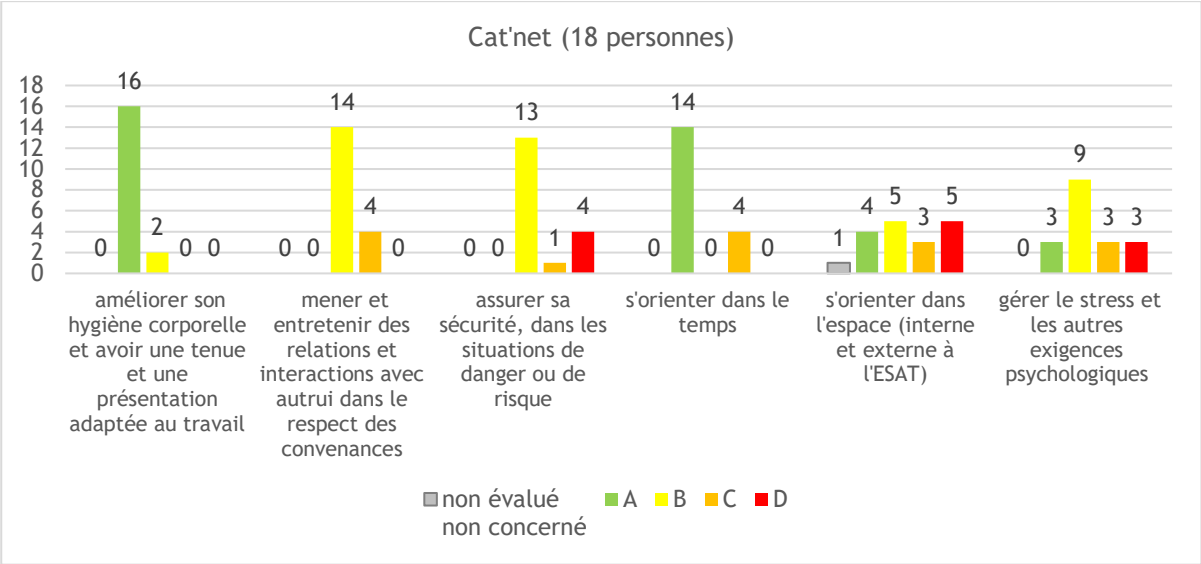
Sur la question de l'entretien et de savoir prendre soin de sa santé, les graphiques montrent que majoritairement les travailleurs parviennent à prendre soin de leur santé, moyennant la plupart du temps quelques rappels et un accompagnement léger par exemple pour prendre un RDV médical. Pour quelques travailleurs, l'intervention de l'équipe est plus soutenue sur le plan de la santé dans la mesure où ils sont en grande difficulté pour identifier leurs éventuels problèmes de santé et ils ne sont pas en capacité de se rendre seul à un rendez-vous médical.

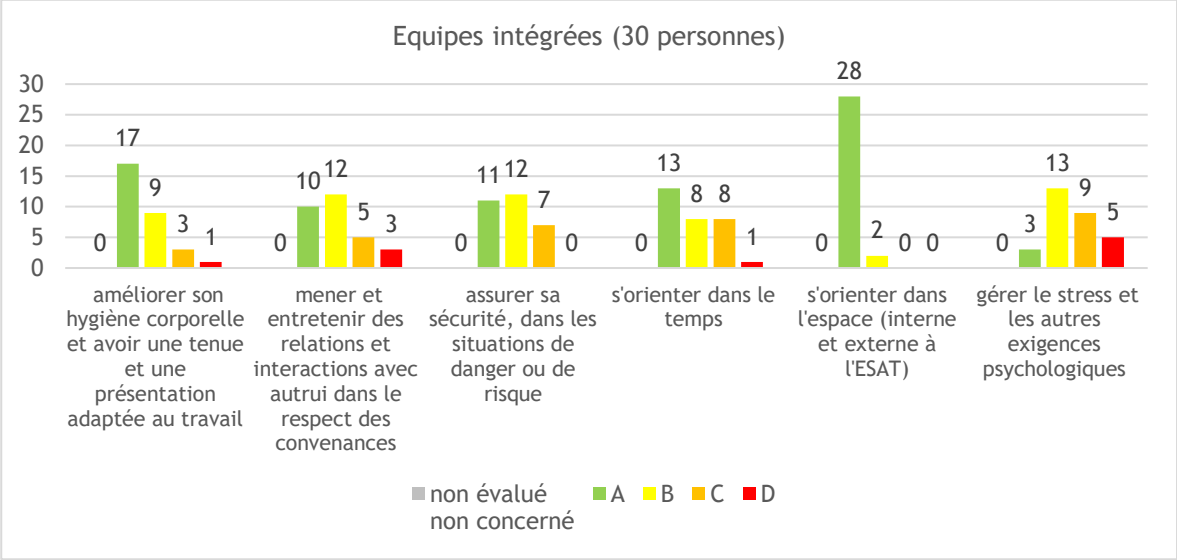
2.2. BESOINS EN MATIERE D'AUTONOMIE

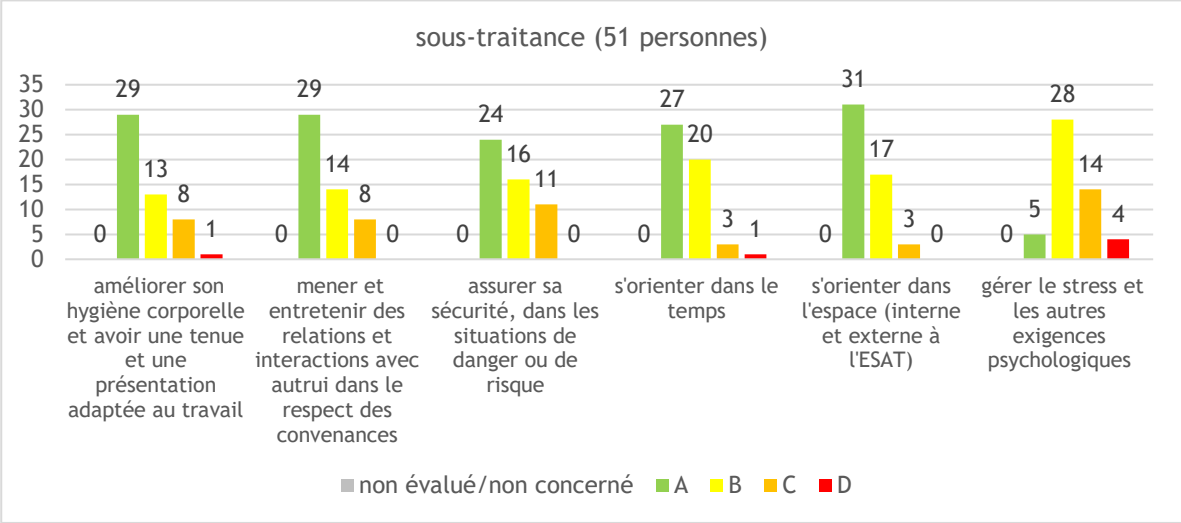
Ce domaine recouvre principalement les activités de la vie quotidienne (se laver, s'habiller, se nourrir…) ainsi que les relations avec autrui, la mobilité et la prise de décisions adaptées, la sécurité. A l'échelle de l'ESAT, au regard de ses missions, les besoins à évaluer portent essentiellement sur les domaines suivants :

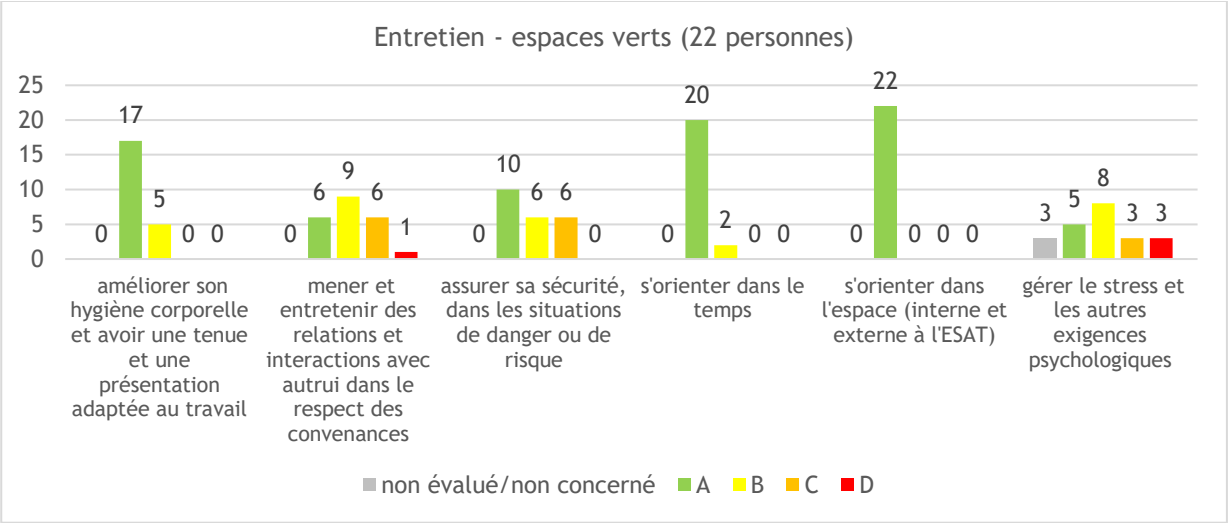
- Pour l'entretien personnel (besoin 1.2.1.1) : l'hygiène corporelle et la tenue vestimentaire
- Pour les relations et interactions avec autrui (besoin 1.2.1.2) : être en capacité de mener et entretenir des relations et interactions avec autrui en respectant les codes sociaux
- Concernant la prise de décisions adaptées et pour la sécurité (besoin 1.2.1.4) :
    - Etre en capacité d'assurer sa propre sécurité et celle des autres
    - S'orienter dans le temps

- S'orienter dans l'espace
- Etre en mesure de gérer son stress et les autres exigences psychologiques









L'hygiène corporelle et la tenue vestimentaire

La majorité des travailleurs parvient à adopter une tenue vestimentaire adaptée à la situation de travail et parvient à assurer son hygiène corporelle de manière satisfaisante dès lors que pour certains d'entre eux (catégorie B) des rappels (sous forme de formation et/ou sensibilisation) sont effectués en cas de négligence et/ou moyennant des fiches récapitulatives.

Les relations et interactions avec autrui

Mener des relations et interactions avec autrui pose des difficultés importantes pour au moins un tiers des travailleurs (à l'exception de ceux qui travaillent en équipes intégrées). Ils ne parviennent pas pour certains à acquérir les codes sociaux usuels, peuvent se montrer très envahissants et ne pas savoir mettre la distance nécessaire.

La prise de décisions adaptées et pour la sécurité

Moyennant quelques adaptations, les travailleurs n'éprouvent pas trop de difficultés pour s'orienter dans le temps et l'espace.
Certains d'entre eux ne semblent pas éprouver la sensation d'avoir trop chaud ou trop froid, ce qui peut conduire à des soucis de santé (déshydratation par ex).
Ils sont majoritairement en difficultés, voire en grande difficulté face à des situations qui génèrent du stress pouvant les conduire à un comportement agité tant ils sont envahis sur le plan psychique ou au contraire à des états de sidération.

2.3. BESOINS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE

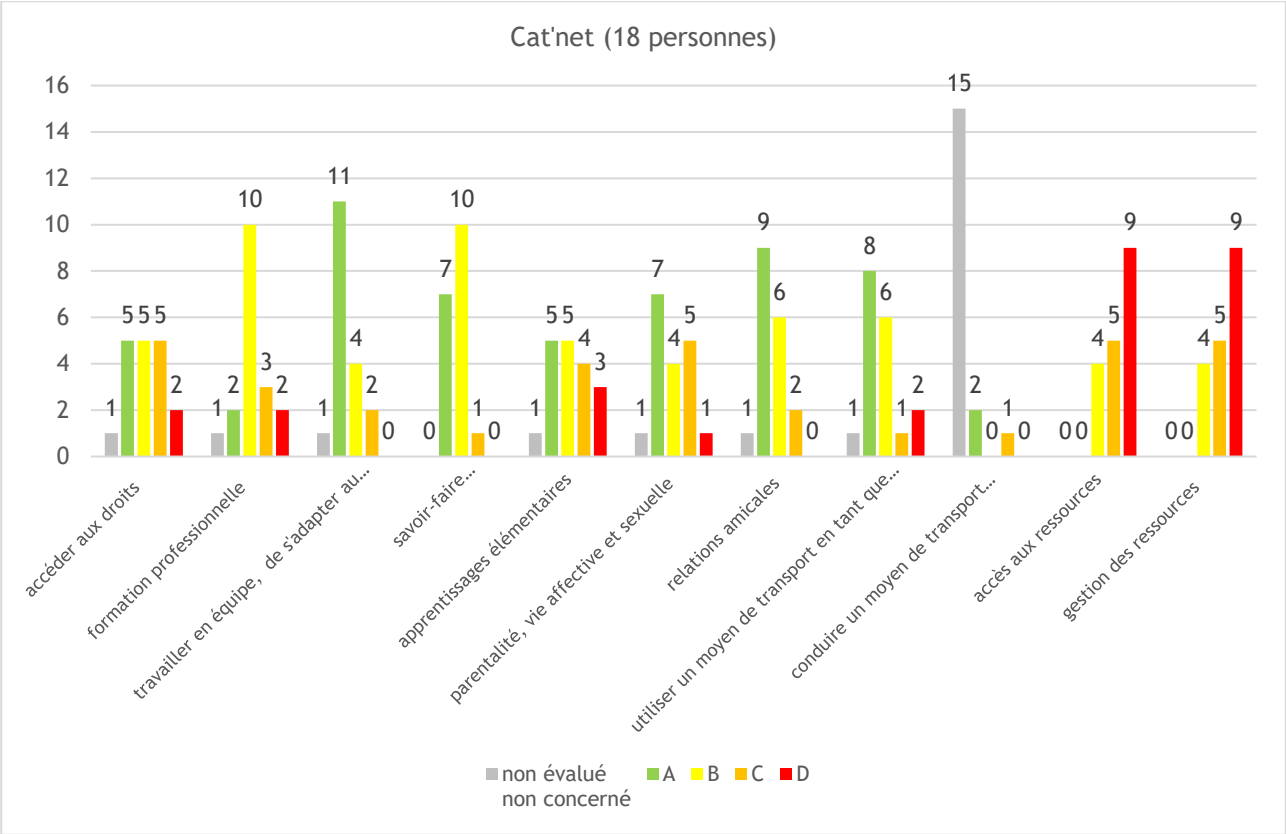
Dans la nomenclature SERAFIN-PH, cela correspond à l'accès aux droits et à la citoyenneté des personnes, leur capacité à vivre dans un logement et à accomplir des activités domestiques, à s'insérer socialement et professionnellement, à exercer ses rôles sociaux, à participer à la vie sociale et à se déplacer et enfin à obtenir et gérer ses ressources. Certains de ces domaines font totalement partie des missions de l'ESAT, d'autres sont davantage pris en considération par d'autres acteurs mais l'ESAT peut avoir aussi un rôle à jouer à la marge.

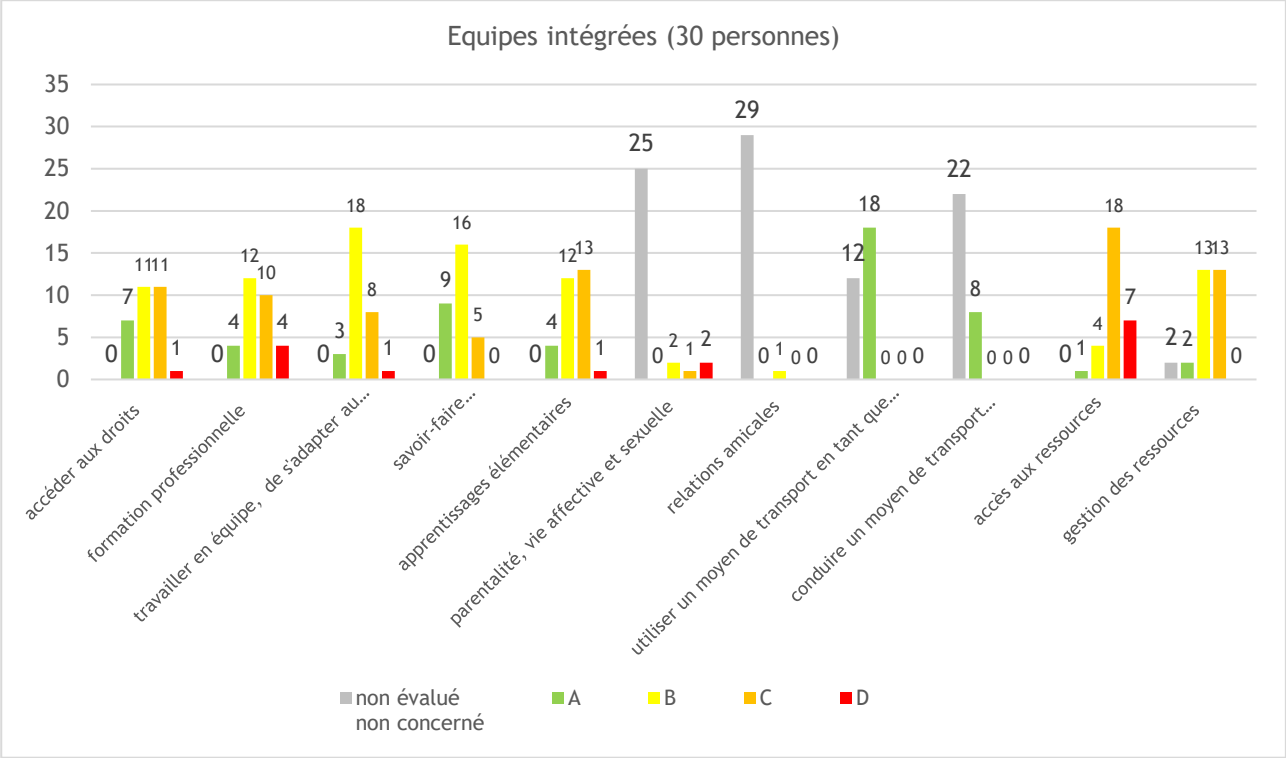
Les items que nous avons donc retenus sont les suivants :

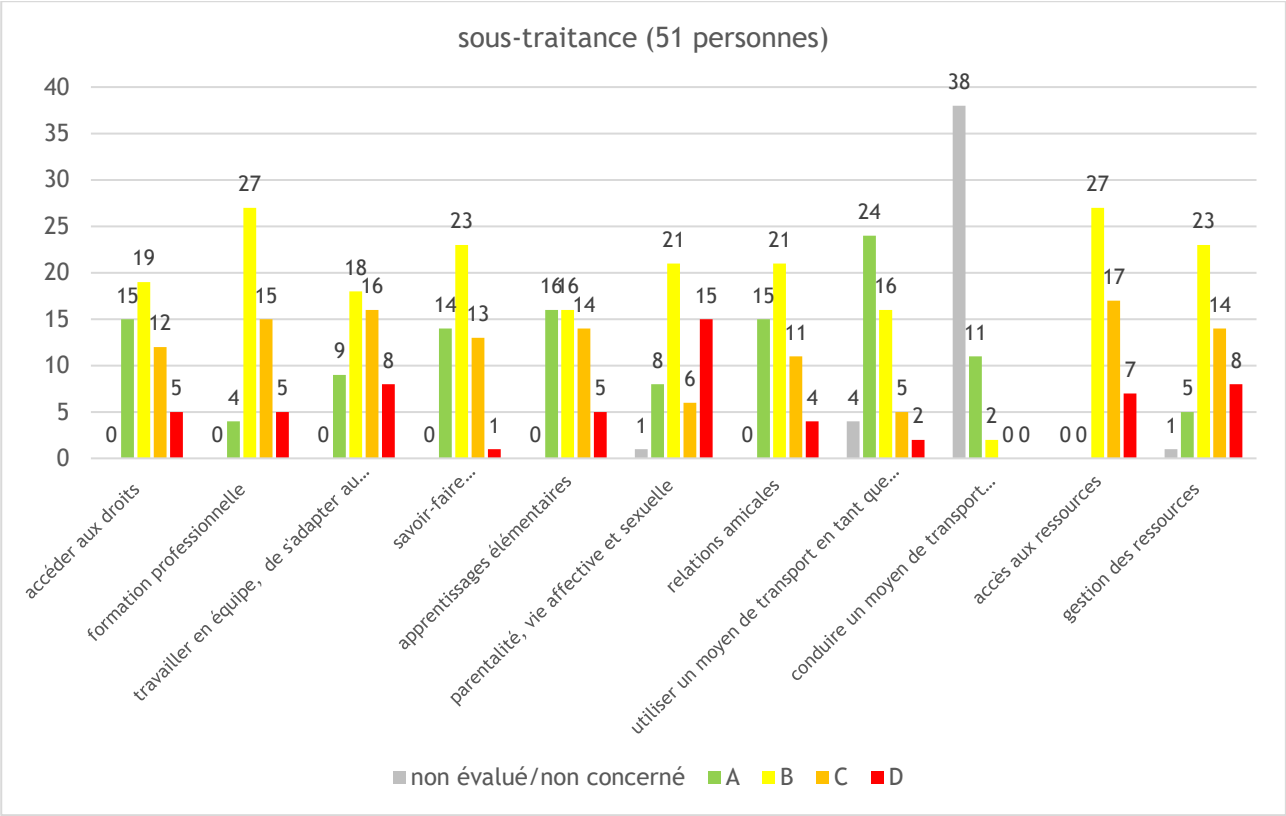
- Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté (besoin 1.3.1) : capacité à accéder à ses droits
- Besoins en lien avec l'insertion sociale et professionnelle ainsi que l'exercice des rôles sociaux (besoin 1.3.3) :
    - Capacité à travailler en équipe, à s'adapter au changement
    - Capacité à suivre des formations
    - Savoir-faire, capacité à appliquer des consignes, à organiser son travail
    - Capacité à apprendre, lire, compter, appliquer ses connaissances élémentaires
    - Capacité à gérer ses relations familiales, à exercer son rôle de parent et à gérer sa vie affective et/ou sexuelle

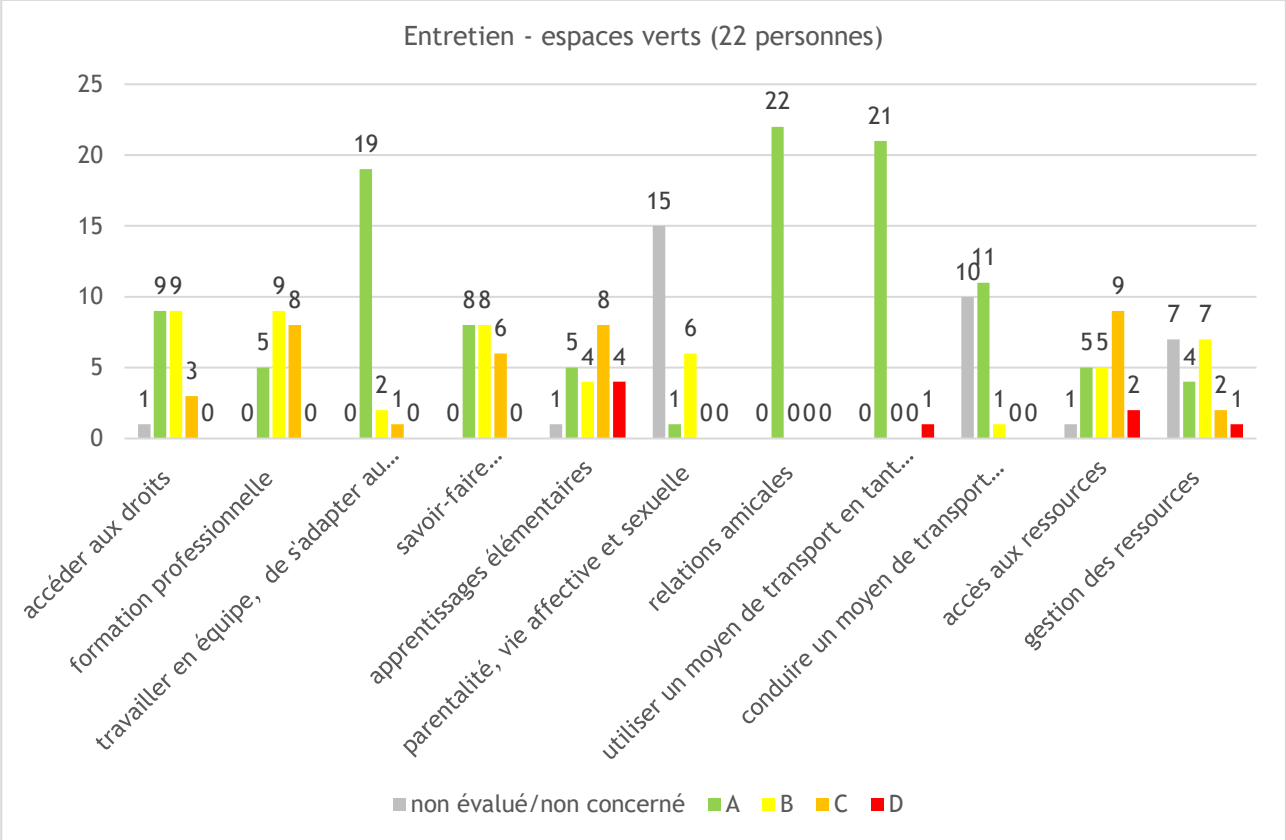
- Besoins pour participer à la vie sociale et se déplacer avec un moyen de transport (besoin 1.3.4). Nous avons retenu les items suivants, pour lesquels l'ESAT peut être amené à intervenir :
    - Capacité à nouer et/ou conserver des relations amicales
    - Capacité à prendre des transports en tant que passager
    - Capacité à conduire un moyen de transport individuel

- Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique (besoin 1.3.5). Bien que ce soient principalement les services mandataires à la protection des majeurs qui répondent à ces besoins, les travailleurs n'en bénéficient pas tous et l'ESAT (via son service de soutien) peut être amené à intervenir plus ou moins à la marge. C'est pourquoi il nous a semblé nécessaire de prévoir deux items pour évaluer les besoins des personnes sur ces questions :
    - Capacité à accéder aux ressources/allocations auxquelles le travailleur a droit
    - Capacité à gérer ses ressources


Cat'net (18 personnes)
16
14
12
10
8
6
4
2
0
accéder aux droits
formation professionnelle
travailler en équipe, de s'adapter au...
savoir-faire...
apprentissages élémentaires
parentalité, vie affective et sexuelle
relations amicales
utiliser un moyen de transport en tant que...
conduire un moyen de transport...
accès aux ressources
gestion des ressources
non évalué non concerné
A
B
C
D


Equipes intégrées (30 personnes)
35
30
25
20
15
10
5
0
accéder aux droits
formation professionnelle
travailler en équipe, de s'adapter au...
savoir-faire...
apprentissages élémentaires
parentalité, vie affective et sexuelle
relations amicales
utiliser un moyen de transport en tant que...
conduire un moyen de transport...
accès aux ressources
gestion des ressources
non évalué non concerné
A
B
C
D





<u>Accéder aux droits et à la citoyenneté</u>

La situation des travailleurs au regard de la connaissance de leurs droits apparaît comme très hétérogène, quel que soit l'atelier où ils se trouvent actuellement. Certains semblent connaitre leurs

droits et savoir comment les faire valoir mais d'autres ne les connaissent pas et/ou ont besoin que leurs démarches soient accompagnées (en interpellant par exemple la coordinatrice lorsqu'ils reçoivent des courriers) voire faites à leur place.

S'insérer socialement et professionnellement et exercer un rôle social

Les difficultés rencontrées par les personnes déficientes intellectuelle et/ou avec des troubles psychiques pour exercer un emploi et s'y maintenir est la raison d'être des ESAT. Il est donc logique de retrouver une majeure partie du public concerné par un besoin d'accompagnement sur toutes les dimensions du travail (savoir-faire, mobilisation des connaissances, adaptation au changement, travail en équipe, respect des consignes…).

Concernant la vie familiale, la parentalité et la vie affective et sexuelle, il est difficile d'évaluer les besoins des travailleurs dans la mesure où ce sujet n'est pas systématiquement abordé. Pour autant, on peut dire que les situations sont différentes selon que les travailleurs vivent déjà en couple ou pas, sont en foyer ou chez les parents ou seuls, sont à la recherche d'un partenaire ou pas, ont des enfants ou non... Les difficultés rencontrées par les travailleurs peuvent ainsi revêtir une diversité de situations pas toujours repérées au demeurant. Il peut s'agir de besoins spécifiques quand on est en couple au sein de l'ESAT (questions d'emplois du temps, d'ateliers différents ou pas, d'attitude vis-à-vis des autres travailleurs). Il peut également s'agir de comportements déplacés (dans les vestiaires ou ailleurs) quand des personnes sont en prise à des envies. Les besoins des travailleurs qui sont parents sont identifiés (par exemple, besoin d'être présent à un rendez-vous médical pour son enfant ou encore visite à son enfant placé...).

Nous n'avons pas évalué les besoins des personnes pour apprendre à être pair-aidant mais dans la mesure où ces pratiques se développent, il serait intéressant d'intégrer cette dimension dans l'évaluation des prochains projets.

Se déplacer avec un moyen de transport

Globalement, une grande majorité de travailleurs savent se déplacer en toute autonomie en utilisant les transports en commun mais peuvent avoir besoin d'aide dès lors qu'il s'agit de sortir d'un itinéraire connu. Quelques-uns sont en capacité de conduire un véhicule sans permis, plus rares sont ceux qui ont le permis[18].

Gestion des ressources

Les travailleurs ne connaissent pas pour la plupart l'ensemble des prestations sociales auxquelles ils peuvent prétendre (par exemple au moment du départ à la retraite, la question des primes…).

Ils sont également nombreux à ne pas savoir gérer seuls les ressources, ce qui explique la proportion élevée de personnes bénéficiant d'une mesure de protection. Pour autant, certains sont en capacité de gérer l'argent mis à leur disposition (qu'il s'agisse de l'ensemble de leurs ressources pour celles qui ne bénéficient pas de mesure de protection ou du budget mensuel ou hebdomadaire qui leur est attribué pour les autres). D'autres ont besoin d'un étayage parce qu'ils n'ont pas la notion des prix, de la gestion d'un budget…

[18] Il s'agit principalement de travailleurs avec un handicap d'origine psychique

3. LEURS ATTENTES

L'équipe a souhaité procéder à un recueil spécifique des attentes des personnes accompagnées dans le cadre de la réécriture du projet de l'ESAT. Ce recueil a été mené de deux manières : d'une part par la passation d'une enquête de satisfaction[19] et d'autre part par la participation de 5 travailleurs élus au CVS, à une réunion d'échange avec la formatrice du CREAI à propos de leur cadre de travail, des conditions de leur accompagnement et des possibilités de participation qui leur sont offertes. Voici ce qu'il ressort de ces attentes :

3.1. LES CONDITIONS D'ADMISSION[20] ET D'ACCUEIL

Tous les travailleurs entrés dans les effectifs de l'ESAT ces trois dernières années et ayant répondu à l'enquête (14/17), estiment avoir été bien accueillis à l'ESAT. 9 d'entre eux se souviennent que des documents leur ont été remis à leur arrivée et indiquent en comprendre le sens.

Concernant les conditions d'accueil, 70,5% des travailleurs ayant répondu à l'enquête estiment que l'ESAT est facile à joindre et quasiment tous trouvent que les horaires et jours d'ouverture sont adaptés.

3.2. LE RESPECT DES DROITS ET LE PROJET INDIVIDUALISE DANS SON ENSEMBLE

53 travailleurs (soit 56%) disent connaître leurs droits au travail (rémunération - durée temps de travail - droit à congé dont congé exceptionnel – formation – contrat de soutien /avenant – prévoyance collective). Parmi ces derniers, 35, soit 66% estiment que ces droits sont respectés. Dans l'ensemble, ils estiment être bien informés concernant leur projet personnalisé. Par contre, le domaine dans lequel ils estiment être insuffisamment informés concerne la transmission des plannings. Ils indiquent que le fait de ne pas être informés suffisamment tôt des changements de planning génère du stress voire de l'anxiété pour certains. C'est le cas notamment après les week-ends, quand ils ne savent pas le lundi matin où ils vont être affectés et également après un arrêt de travail ou de retour de congés.

Près de 90% des répondants estiment que leurs avis, besoins et/ou demandes sont pris en compte par les professionnels et ils sont également 88% à être satisfaits du bilan de leur projet personnalisé (déroulement, gestion du projet et mise en œuvre). D'après les élus de CVS, certains travailleurs trouvent toutefois que des encadrants qui les accompagnent de longue date ne sont plus vraiment attentifs à leurs demandes. Certains s'estiment surprotégés et affirment que cela les met en difficultés lorsqu'ils se retrouvent en mise à disposition parce qu'on ne leur a pas laissé assez l'occasion de faire seuls. A l'inverse, ils déplorent que parfois en arrivant sur un nouveau poste (pour un remplacement par exemple), on ne prend pas assez le temps de leur expliquer ce qu'il faut faire.

[19] Voir annexe n° 3. Sur les 121 travailleurs, 95 ont répondu à l'enquête (soit 78,5%). Tous les sites de l'ESAT (sous-traitance, EVH-serre, blanchisserie, équipe intégrée et MAD) sont représentés

[20] La question de la satisfaction quant aux conditions d'admission à l'ESAT n'ayant véritablement de sens que pour les arrivées les plus récentes, elle n'a été posée qu'aux travailleurs entrés depuis 2017.

Les travailleurs disent qu'on leur propose régulièrement des formations et ils apprécient cela. Ils estiment être plutôt entendus sur leurs demandes de formations même si parfois ils trouvent qu'il faut attendre trop longtemps entre le moment où ils demandent une formation et le moment où elle a lieu.

Un bémol est à apporter sur les activités de soutien : s'ils sont 63% à être satisfaits, une proportion non négligeable (22%) ne sait pas[21], ce qui peut interroger sur le repérage du sens de ces activités pour eux et près de 15% sont mécontents. A ce sujet, les élus de CVS précisent que selon eux, les activités proposées dans ce cadre ne sont pas toujours assez diversifiées voire parfois infantilisantes (mais pas pour tous). Ils attendraient de ces activités de soutien qu'elles soient aussi le lieu de mise en place de groupes de parole sur des sujets qui les concernent soit dans le cadre de l'ESAT soit pour plus tard (sans arriver à donner d'exemple précis).

3.3. L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET LE TRAVAIL LUI MEME

L'environnement de travail proposé par l'ESAT est apprécié par plus de 90% des travailleurs tant sur le plan des conditions de travail à l'atelier (propreté, entretien, confort, bruit, température), que sur le plan de la sécurité des bâtiments et des équipements de travail. Les pourcentages de satisfaction sont également très élevés concernant l'ambiance dans les ateliers et dans l'équipe (86%), le rythme de travail (89,5%) et l'organisation des temps de pause (y compris sur la question matérielle de la salle de pause : plus de 80%). Un peu moins d'un tiers des travailleurs ne sont par contre pas satisfaits des vestiaires/sanitaires (espace et propreté). A ce sujet, les élus du CVS indiquent que les sanitaires sont trop étroits, pas assez nombreux et très souvent sales. Ils suggèrent de remplacer certaines douches (a priori trop nombreuses au regard de leur utilisation sur site) par des toilettes et d'augmenter la fréquence de nettoyage de ces sanitaires. Ils indiquent au passage que certains travaileurs ne respectent pas non plus les lieux mais que c'est difficile de les reprendre car on ne sait pas la plupart du temps de qui il s'agit. Pour autant, ils se souviennent que suite à un travail de sensibilisation à la propreté et au respect des lieux communs il y a quelque temps, la situation s'était améliorée pendant un temps.
Une remarque a également été faite au sujet des toilettes des encadrants sur Crissey : le sens d'ouverture des portes a été qualifié de dangereux : quand un encadrant sort de ces toilettes et ouvre vivement la porte, cela peut blesser quelqu'un passant dans le couloir à ce moment là.

A près de 92%, les travailleurs jugent qu'ils disposent d'une bonne autonomie sur leur poste de travail. En revanche, 36%, soit plus d'un tiers estiment ne pas avoir la possibilité de changer d'atelier ou de secteur d'activité si souhaité.[22] Une réponse favorable est donnée la plupart du temps, mais les délais sont longs certaines fois en raison de la charge de travail.

Selon les élus au CVS, il pourrait être intéressant de confier à certains travailleurs (sous des conditions précises : que la personne soit d'accord, qu'elle en soit capable…) la responsabilité d'accompagner un travailleur moins expérimenté sur certaines tâches. Ils disent être en capacité d'expliquer les choses différemment, « montrer des astuces »

[21] Sachant qu'actuellement les personnes à mi-temps ou en mise à disposition ne sont pas concernées par les activités de soutien, il pourrait s'agir pour partie de certains d'entre eux.
[22] Il est à noter néanmoins que 20% disent ne pas savoir, ce qui invite à peut-être davantage communiquer sur cette possibilité, à moins que cela ne concerne des personnes qui n'ont pas de projet en la matière.

3.4. LES REPAS

Sur le plan matériel et organisationnel, le temps de repas est très apprécié. A plus de 90% les répondants estiment que la salle de restauration est satisfaisante (bruit, luminosité, décoration, facilité de circulation…) et ils estiment à 83% que le temps du repas est adapté. C'est sur la quantité et/ou qualité des repas que les taux de satisfaction sont moindres : pas loin de 30% des travailleurs ne sont pas satisfaits. Les élus du CVS notent que la qualité a progressé. Néanmoins, il est souligné que le fait de devoir réchauffer des plats élaborés la veille change la texture et le goût de certains aliments : cela durcirait la viande et sècherait le poisson. Ils indiquent souhaiter avoir plus de choix au niveau des fromages et trouvent que certains aliments reviennent trop souvent au menu. Il y a bien des élus aux commission repas, mais d'après eux, ces élus ne consulteraient pas les travailleurs pour recueillir leurs souhaits en matière de menus. Ils constatent par ailleurs un gaspillage alimentaire qu'ils déplorent et indiquent que cela relève aussi pour partie de la responsabilité des personnes *« quand on n'aime pas, ça ne sert à rien de prendre une assiette pleine et de tout jeter »*

3.5. INSTANCES DE PARTICIPATION

45 travailleurs sur les 95 ayant répondu à l'enquête (soit un peu plus de 47%) connaissent les missions du CVS. Ils sont un peu plus nombreux (54, soit près de 57%) à connaitre les missions du comité de travailleurs. 39 travailleurs connaissent les missions de ces deux instances, mais parmi ces derniers, seuls 19 (soit un peu moins de la moitié) se disent satisfaits de ces instances. Les élus au CVS ont indiqué que pour eux les enquêtes de satisfaction étaient importantes et souhaiteraient qu'elles aient lieu plus fréquemment car ils apprécient qu'on leur demande leur avis sur leur cadre de travail et leur accompagnement. Par contre, ils ont des pistes d'amélioration à suggérer sur la manière de conduire ces enquêtes de satisfaction : ils apprécieraient que soit proposée la possibilité de les renseigner seuls pour ceux qui le peuvent et le souhaitent. Ils estiment également, être plus à l'aise si elle est conduite par quelqu'un d'extérieur à l'ESAT, qu'ils ne connaissent pas.

Perspectives d'évolution :

- Etudier en équipe la possibilité de communiquer de manière plus systématique aux travailleurs leurs plannings dès que ces derniers sont connus
- Mener un travail de réflexion autour du développement du tutorat au sein de l'ESAT
- Organiser et/ou accompagner les modalités de recueil des attentes des travailleurs en matière de menus via les élus à la commission des menus
- Améliorer la qualité de la prestation repas
- Travail de sensibilisation autour de la question du gaspillage
- Se réinterroger sur les modalités d'entretien des locaux
- Un travail pédagogique est certainement à renouveler auprès des travailleurs pour les sensibiliser à la propreté et au respect des lieux communs.
- Mieux communiquer auprès des travailleurs sur les prestations liées aux activités de soutien : à quels besoins elles peuvent répondre notamment.
- Mieux informer les travailleurs sur le rôle de chacune des instances (CVS et comité des travailleurs)
- Envisager de conduire autrement les enquêtes de satisfaction (par ex une réunion par site présentant les grands domaines de consultation puis la possibilité de renseigner seul l'enquête ou accompagné par une personne extérieure à l'ESAT)

3ème Partie : LES PRESTATIONS AU REGARD DES BESOINS

Les prestations directes dans la nomenclature SERAFIN sont organisées, comme les besoins, autour de trois grands domaines : les soins, l'autonomie et la participation sociale. Seules les prestations relevant des missions du service ont été développées dans cette partie.

1. LES PRESTATIONS DANS LE DOMAINE DES SOINS, DU MAINTIEN ET DU DEVELOPPEMENT DES CAPACITES FONCTIONNELLES

Si les questions de santé et de soins ne font pas partie des missions d'un ESAT[23] (hormis celle liées à la santé au travail), les besoins des travailleurs dans ce domaine, comme nous l'avons vu, existent et peuvent avoir des répercussions importantes sur le travail. L'accompagnement par l'ESAT sur ce volet prend donc principalement les formes suivantes :

- Visite médicale, par la médecine du travail tous les 3 ans en général[24]. Ces visites permettent de vérifier l'aptitude de la personne à son poste de travail ;
- Attention portée à l'ergonomie des postes de travail, à l'adaptation du matériel, aux gestes et postures : chaque Moniteur d'atelier a dans son cursus une sensibilisation à l'ergonomie et à l'adaptation au poste. Nous pouvons également ponctuellement solliciter la médecine du Travail si besoin. Des travailleurs participent également annuellement à tour de rôle à une formation gestes et postures ;
- soutien apporté par la psychologue lors d'entretiens individuels de soutien psychologique ;
- adaptation de l'organisation pour permettre aux travailleurs de se rendre à des rendez-vous médicaux importants ;
- mise en lien avec un médecin par la coordinatrice pour les personnes sans suivi médical.

Concernant spécifiquement la santé psychique, les personnes avec un handicap d'origine psychique peuvent avoir besoin d'un soutien psychologique plus important sur certaines périodes et un recours à des soins extérieurs comme un CMP (mais souvent saturé), des psychiatres et psychologues libéraux. Ils peuvent également connaître des périodes d'hospitalisation et un accès aux soins médicaux plus intenses que pour le public avec une déficience intellectuelle. Cela suppose de la part de l'ESAT, un travail important de coordination avec les professionnels du secteur sanitaire (mais également avec le foyer et le SAVS) et l'aménagement des temps de travail pour permettre aux personnes concernées de bénéficier de ces accompagnements. Les travailleurs avec TSA n'ont pas de besoins autres ou spécifiques concernant leur santé par rapport aux autres travailleurs.

Perspectives d'évolution :

- Sensibilisation et/ou formation des salariés à l'ergonomie sur poste de travail
- Formation de la psychologue à l'utilisation du photolangage pour mettre en place des groupes de parole

[23] Concernant le bloc santé de la nomenclature SERAFIN, l'ESAT n'assure par conséquent par vocation que quelques prestations aux travailleurs accompagnés. Ces dernières se situent dans le sous-bloc « soins somatiques et psychiques » exclusivement. Ils comportent des soins médicaux à visée préventive (prestations 2.1.1.1) et les prestations des psychologues (prestations 2.1.1.3).

[24] Ce peut être tous les deux ans pour les personnes qui ont un suivi renforcé (CACES, Certiphyto) ou après un arrêt de travail de plus d'un mois à la demande soit du travailleur, soit de l'ESAT.

2. LES PRESTATIONS DANS LE DOMAINE DE L'AUTONOMIE

Les prestations en matière « d'autonomie » s'inscrivent dans une logique de compensation privilégiant chaque fois que possible l'objectif d'acquisition et de maintien d'un maximum d'autonomie, mais qui peut aussi aller jusqu'à la suppléance lorsque la personne n'est pas en mesure d'assurer seule, même avec une sollicitation ou un accompagnement certains de ces actes.

2.1. ACCOMPAGNEMENT POUR LES ACTES ESSENTIELS (PRESTATION 2.2.1.1)

Dans ce domaine, l'ESAT est surtout concerné par les accompagnements pour prendre soin de sa santé. Il propose dans le cadre des activités de soutien, des pratiques sportives, une veille sur l'équilibre alimentaire, des informations autour des principales addictions, mais également des séances de sophrologie et de relaxation pour lutter contre le stress…

Pour ce qui concerne le suivi des traitements, les travailleurs qui prennent des médicaments le midi sont accompagnés si nécessaire par la personne de service (à partir de piluliers préparés en amont)[25].

En matière de suivi de santé, la coordinatrice peut également être amenée, pour ceux des travailleurs qui ne sont pas accompagnés par ailleurs par un SAVS et/ou ne sont pas hébergés en foyer, à les orienter vers des professionnels du soin (psychiatre, médecin, spécialistes) et à les accompagner à la prise de rendez-vous et/ leur rappeler ces rendez-vous.

L'accompagnement pour les actes essentiels comprend également les actions menées par l'équipe autour de l'hygiène corporelle et vestimentaire avec selon les ateliers et les besoins des personnes accompagnées, des rappels quant aux règles d'hygiène (écrits et oraux). En lien avec le contexte de la pandémie liée au COVID 19, ces conditions d'hygiène ont encore été renforcées avec le port du masque et de visières, la mise à disposition de gel hydroalcoolique et l'intervention de deux infirmières pour l'apprentissage des gestes barrières et du lavage des mains.

2.2. ACCOMPAGNEMENT POUR LA COMMUNICATION ET LES RELATIONS AVEC AUTRUI (PRESTATION 2.2.1.2)

Selon la nomenclature SERAFIN, il s'agit des actions qui visent à encourager, favoriser ou permettre les moyens de communication et les interactions des travailleurs avec d'autres personnes. L'ESAT propose de nombreux accompagnements en la matière.

Du fait des déficiences portées par le public accompagné, l'adaptation des supports de communication est indispensable dans le cadre du travail pour permettre aux travailleurs de comprendre les instructions données. Les supports de communication sont adaptés en conséquence (phrases simplifiées, photos, pictos…).

Sur les questions de la relation à l'autre, susceptible de susciter de l'irrespect, des conflits, des comportements inadaptés, la vigilance et l'intervention des professionnels est importante, quotidienne et s'exerce à la fois sur les temps d'ateliers, de pause, de repas.... Des reprises individuelles (et/ou parfois collectives en appui sur le règlement de fonctionnement) sont généralement faites pour rappeler le cadre, les règles… Si besoin, des entretiens individuels peuvent être proposés pour répondre à des questions que des travailleurs pourraient se poser en lien avec les interactions avec autrui. Des médiations dans les conflits sont régulièrement assurées.

L'ESAT propose par ailleurs aux travailleurs qui seraient intéressés, de s'inscrire à des formations

[25] Uniquement sur le site de Crissey.

inter ESAT portant sur des thématiques telles que « gérer son agressivité », « gérer ses émotions » qui peuvent apporter des clés de compréhension et des outils pour adapter sa relation aux autres.

2.3. ACCOMPAGNEMENT POUR PRENDRE DES DECISIONS ADAPTEES ET POUR LA SECURITE (PRESTATION 2.2.1.3)

Concernant la sécurité, les travailleurs sont sensibilités aux risques incendie, au plan de prévention quand ils interviennent chez des clients (port des EPI) et à la signification des différents logos figurant sur les matériels et machines utilisés.

Des formations sont proposées sur la manipulation des extincteurs, les gestes et postures, les premiers secours. Un soutien dans les démarches pour passer le code de la route est également proposé.

Des préventions contre les dangers d'une mauvaise utilisation d'internet et des réseaux sociaux ont été organisées fin 2020.

Toutes les actions menées pour aider les travailleurs qui en ont besoin à mieux se repérer dans le temps et l'espace contribuent également à préserver leur sécurité en ce qu'elles amènent à supprimer certaines situations de stress. Pour cela, de nombreux supports visuels sont utilisés (plannings avec des codes couleur pour distinguer par exemple les temps de travail des temps de pause ou les divers ateliers ; élaboration de supports adaptés pour les déplacements à l'extérieur de l'ESAT avec trajet, photos, pictos…). L'ESAT essaie dans la mesure du possible d'anticiper tout changement de lieux ou d'horaire afin de préparer les travailleurs à ces modifications, souvent sources de stress pour eux.

Les formations proposées autour de la prévention du stress et de la gestion des émotions ainsi que les activités de relaxation, théatre, sport… contribuent également à combattre ces situations de stress.

L'accompagnement à la prise de décisions adaptées (susceptibles de concerner tous les domaines de vie de la personne) repose quant à lui sur la mise en place de conditions favorables à la compréhension des alternatives existantes, des tenants et aboutissants des différentes options et aux échanges avec les personnes concernées. Il s'agit par exemple de choisir un lieu calme et contenant, où la personne se sent en sécurité, pour évoquer avec elle des choix à opérer. Les professionnels prennent le temps d'expliquer, de reformuler et adoptent une posture empathique. L'équipe veille également à solliciter les personnes les plus timides, celles qui spontanément se mettent à l'écart, pour qu'elles puissent aussi prendre part à des décisions collectives par exemple. Enfin, les supports éducatifs sont aussi pensés sur certains ateliers de manière à susciter la prise d'initiatives des travailleurs. Par exemple, rangement de l'atelier avec photo des produits/ du matériel pour mieux se repérer, gamme opératoire en appui à la réalisation d'un produit ; attribution d'un code couleur par client ; repérage des matériels de chaque équipe aux espaces verts par un système de couleurs…

Perspectives d'évolution :

- Proposer aux travailleurs une formation sur la sécurité dans les déplacements
- Renouveler la formation sur les dangers liés à l'utilisation d'internet et des réseaux sociaux
- Faire intervenir la gendarmerie pour mener une action de prévention pour un rappel à la loi auprès des nouveaux arrivants

3. LES PRESTATIONS DANS LE DOMAINE DE LA PARTICIPATION SOCIALE

Il s'agit ici des prestations que l'ESAT met en œuvre pour permettre aux personnes accompagnées l'exercice de leur citoyenneté, en lien bien sûr avec ses missions. Certaines dimensions de l'accompagnement permettant à la personne d'accéder à ses droits et d'exercer ses rôles sociaux sont au cœur des missions des ESAT (notamment l'exercice d'une activité professionnelle), tandis que d'autres relèvent principalement ou exclusivement d'autres acteurs comme l'accompagnement au logement[26], la gestion de ses ressources…

3.1. ACCOMPAGNEMENT POUR EXERCER SES DROITS (PRESTATION 2.3.1)

Les accompagnements pour exercer leurs droits proposés par l'ESAT aux travailleurs comprennent deux types de prestations : l'aide à l'expression du projet personnalisé et l'aide à l'exercice des droits et libertés.

L'ESAT a établi et met en œuvre une procédure d'élaboration du projet personnalisé prenant en compte les souhaits des travailleurs, leur avis et leur environnement.[27] Le livret d'évaluation et la dernière trame du contrat de service et d'aide par le travail (CSAT) servent de support aux échanges entre le travailleur et le référent ou le travailleur et la psychologue en amont de la réunion de projet.

Concernant les prestations permettant l'exercice des droits et des libertés, à leur arrivée à l'ESAT, les travailleurs sont sensibilisés par la coordinatrice à la citoyenneté, en lien notamment avec les documents de référence (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, …). L'ESAT organise au besoin des interventions de la gendarmerie sur le sujet (droits et devoirs des citoyens).

Lors de l'admission, le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement et la charte des droits et libertés de la personne accompagnée leur sont remis. Ils leur sont présentés, lus et expliqués. Un travail est en cours pour en proposer une version en facile à lire et à comprendre (seul le contrat de soutien et le règlement de fonctionnement ont été traduits en FALC pour le moment).

En cas de réorientation, de demande de démission et pour la préparation à la retraite, l'ESAT accompagne les travailleurs n'ayant aucun autre accompagnement par ailleurs, dans les démarches administratives à entreprendre (en lien avec les tutelles) afin d'éviter les ruptures de droits.

Des formations sur le CVS ont été proposées aux élus afin que ceux-ci connaissent davantage le rôle de cette instance et la place qu'ils y occupent.

3.2. ACCOMPAGNEMENTS POUR EXERCER SES ROLES SOCIAUX (PRESTATION 2.3.3)

[26] Cette prestation (2.3.2) comporte deux types d'accompagnement : ceux pour vivre dans un logement (l'acquérir, le meubler, l'entretenir) et ceux pour accomplir des activités domestiques (faire les courses, le ménage, préparer ses repas…). Ces accompagnements ne font pas partie des missions de l'ESAT et ne sont donc pas proposés.

[27] Voir 4ème partie du projet

Les ESAT jouent un rôle important dans l'accompagnement des personnes dans l'exercice de leurs différents rôles sociaux. A minima, cela couvre 4 domaines : la préparation de la vie professionnelle, le déroulement de la vie professionnelle et dans une moindre mesure la vie familiale, affective et sexuelle (en tant que facilitateur) d'une part et la représentation des pairs (via le CVS notamment).

1. Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle (prestation 2.3.3.2)

En accueillant des stagiaires en vue d'une admission ou d'une confirmation d'orientation, l'équipe de l'ESAT contribue à préparer la vie professionnelle de jeunes actuellement accompagnés par des structures médico-sociales pour enfants. En plus des stages, des périodes d'immersion sont proposées pour approfondir les apprentissages pendant un an à raison d'une journée par semaine par exemple.

Il lui arrive également d'accueillir des adultes dans le cadre de MISPE. Dans ce dernier cas, il s'agit pour la personne de découvrir le travail et les activités en ESAT et de confirmer une orientation ESAT. En fonction des problématiques et projets de la personne, d'autres objectifs peuvent également être établis. Ce dispositif est proposé lorsque l'établissement d'origine ne peut pas faire de convention et est limité à deux fois 10 jours.

L'ESAT accueille enfin des publics divers orientés par cap emploi, les dispositifs de l'école de la deuxième chance, des lycées…

2. Accompagnements pour mener sa vie professionnelle (prestation 2.3.3.3)

Il s'agit d'une part de soutenir la personne dans l'exercice de son activité professionnelle et d'autre part, de susciter, préparer et accompagner son évolution professionnelle.

Pour l'exercice de son activité professionnelle, l'ESAT propose plusieurs modalités aux travailleurs selon leurs souhaits et leurs possibilités au cours de leur parcours au sein de l'ESAT :

- L'accompagnement au sein des ateliers « internes » de l'ESAT, sur l'un de ses sites (atelier blanchisserie, atelier sous-traitance…). Cet accompagnement est adapté aux spécificités de chacun. Ainsi par exemple, pour les travailleurs avec des TSA, l'environnement de travail doit particulièrement être adapté pour prendre en compte leurs spécificités (par exemple en termes de besoin de temps et d'espaces de détente, en termes de bruit et de luminosité, etc). Pour les travailleurs vieillissants, des adaptations sont également prévues pour faire face à leurs problématiques spécifiques (fatigabilité, moindre force physique…)
- **Les équipes intégrées (= prestations en entreprises avec encadrement sur place)** : au sein des entreprises, ces prestations sont effectuées par un groupe. Ils travaillent au sein d'une entreprise selon une durée définie en fonction des besoins de celle-ci.
- **Les mises à disposition** : le travailleur est seul au sein d'une entreprise, mais avec un suivi de l'entreprise et du travailleur assurés par la chargée de suivi en entreprise puis dans un deuxième temps par le PDIP 71 lorsque le projet d'embauche en milieu ordinaire est voulu par le travailleur. Cette possibilité de mise à disposition est limitée à 2 ans, renouvelable sur autorisation de la CDAPH pour une durée de 2 x 12 mois (en cumul de contrats), l'objectif étant à terme une embauche du travailleur par l'entreprise. En cas d'embauche dans le milieu ordinaire de travail, le PDIP assure alors l'accompagnement du travailleur et de l'entreprise pendant une période de 3 ans.

Concernant l'accompagnement à l'évolution professionnelle :

- L'ESAT propose aux travailleurs un soutien pour passer **la RSFP** (reconnaissance des savoir-faire professionnels) ou l'inscription et l'accompagnement dans le **dispositif Access' VAE** en vue de l'obtention d'un diplôme. Même si la reconnaissance de compétences ou l'acquisition d'un diplôme ne conduit pas nécessairement à une progression sur le plan de la carrière professionnelle, l'expérience montre qu'elle joue un rôle essentiel dans la prise de confiance en soi et la valorisation des personnes concernées.
- Les travailleurs peuvent également passer des formations certifiantes type CACES.
- Des stages inter ESAT visent à développer la polyvalence et à découvrir d'autres espaces de travail contribuant au parcours professionnel de la personne et à une éventuelle mobilité professionnelle ultérieure.
- Pour ceux qui ont un projet de réorientation vers le milieu ordinaire de travail, après une période effectuée en mise à disposition ou dans le cadre d'une équipe intégrée, l'ESAT assure le relais vers le PDIP71.
- Enfin, une préparation à la cessation d'activité est proposée aux futurs retraités avec une réduction du temps de travail pour ceux qui en ont besoin et le souhaitent ainsi qu'une formation à la préparation à la retraite.

Quelle que soit la modalité d'accompagnement, l'équipe de l'ESAT veille à adapter le travail aux capacités des travailleurs tout en mettant en place les moyens de les faire progresser (via des stages, des formations…).

3. Accompagnement de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle (2.3.3.5)

L'ESAT mène des actions de sensibilisation sur le thème de la vie affective et sexuelle menées par la psychologue et la coordinatrice. Un groupe « parlons d'amour » a été mis en place en 2021, des accompagnements individuels sont proposés ainsi que des formations externes sur le sujet. Les travailleurs peuvent être orientés vers le planning familial ou autre, si besoin.

La vie familiale des travailleurs qui sont parents est prise en compte par l'ESAT avec par exemple la possibilité de s'absenter de leur poste de travail pour des raisons liées à la parentalité (visite PMI, RDV scolaire, enfant malade…). L'association accorde la possibilité de poser 5 jours non planifiés pour des besoins en lien avec leur enfant et 3 jours supplémentaires peuvent être octroyés dans le cadre de la circulaire de 2008[28].

Les professionnels de l'ESAT sont en lien avec différents professionnels du SAVS, du Foyer d'hébergement, des mandataires judiciaires... Ce sont le plus souvent ceux-ci qui sont amenés à accompagner les travailleurs sur ces questions.

[28] Circulaire NDGAS/3B n°2008-259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.

4. **Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation de pairs, la pair-aidance (prestation 2.3.3.6)**

La représentation des pairs au sein de l'ESAT s'exerce notamment dans le cadre du fonctionnement du CVS, du comité des travailleurs, ou encore de la commission repas… Pour les y aider dans cette fonction, l'ESAT avait inscrit des travailleurs volontaires dans une formation intitulée « être élu de CVS », qui n'a pas pu encore avoir lieu en raison du contexte sanitaire mais qui est toujours à l'ordre du jour.

L'ESAT n'a pas mené pour le moment d'action pouvant être assimilé à de la pair-aidance mais s'en approche avec un système de tutorat déjà pratiqué dans certains secteurs d'activité (par exemple en blanchisserie), à l'occasion de l'arrivée d'un nouveau travailleur ou d'un jeune venant effectuer un stage. Pour les autres ateliers, il n'y a pas de référence désignée mais cette forme de tutorat se fait spontanément.

3.3. ACCOMPAGNEMENTS POUR PARTICIPER A LA VIE SOCIALE (PRESTATION 2.3.4)

Les accompagnements proposés par l'ESAT pour permettre aux travailleurs de participer à la vie sociale, recouvrent essentiellement la question de l'autonomie dans les transports. Les 2 autres types de prestations entrant dans ce domaine (entretien des liens avec les proches et le voisinage, participation aux activités sociales et de loisirs), sont davantage assurés par d'autres acteurs, même si l'ESAT peut y contribuer à la marge.

Un travail important est réalisé autour de la thématique du déplacement.

Concernant l'utilisation des transports en commun,

- Impression et repérage des déplacements sur les plans des réseaux de bus ;
- Accompagnement si besoin sur un nouveau lieu de travail ;
- Un travail de sensibilisation sur les codes sociaux à adopter dans le bus a été réalisé en 2019 (y compris avec la société de bus de Chalon venue faire une action de sensibilisation). Des rencontres avec des collégiens qui prennent également cette ligne de transport ont été organisées afin de faciliter la cohabitation des deux populations et de faire tomber certaines représentations.

Pour les travailleurs qui auraient le projet de passer le permis de conduire, un test psychotechnique préalable est effectué par un psychologue à la maison des associations. Il a pour but de vérifier l'aptitude du travailleur à conduire et à réagir de manière appropriée aux diverses situations rencontrées sur la route. L'ESAT a orienté des travailleurs vers une auto-école qui garantissait proposer des cours de code aménagés mais dont l'équipe s'est aperçue que l'adaptation ne convenait pas. La coordinatrice tente donc d'adapter ces cours lors des séances de soutien auprès des travailleurs concernés. Un partenariat avec une auto-école ou un moniteur à la retraite pourrait être une piste pour coconstruire un parcours d'apprentissage mieux adapté.

Concernant les autres domaines de la participation à la vie sociale, l'ESAT intervient peu :

- Néanmoins, en cas d'incompréhension entre le travailleur et ses proches et à la demande de celui-ci, l'ESAT peut cependant être amené à intervenir afin de l'aider à exposer ses désirs, ses besoins et l'intérêt d'y répondre favorablement.

- Il peut également, via les activités de soutien, contribuer à l'inscription de travailleurs dans des activités sportives, culturelles ou de loisirs, mais en général, ce sont surtout les SAVS et les foyers qui accompagnent ces activités.

3.6. ACCOMPAGNEMENTS EN MATIERE DE RESSOURCES ET D'AUTOGESTION (PRESTATION 2.3.5)

Ces accompagnements comportent à la fois un soutien dans l'ouverture des droits, dans la gestion des ressources et dans l'accès aux mesures de protection si nécessaire.

- Sur les questions d'**ouverture des droits** (prestation 2.3.5.1), l'ESAT accompagne si besoin la personne dans ses démarches concernant les aides, allocations, droits en lien avec son statut de travailleur d'ESAT. Il peut s'agir par exemple des démarches pour faire valoir ses droits à la retraite, pour obtenir une médaille du travail, la prime d'activité ou encore pour renouveler son orientation en ESAT ou au contraire obtenir une réorientation. Pour les personnes qui ne bénéficient pas d'un accompagnement extérieur, cette prestation est assurée par la coordinatrice. L'accompagnement pour les dossiers de demande d'AAH, de PCH ou encore la CMI est quant à lui généralement assuré par le SAVS ou le FHT ou le mandataire judiciaire. Mais lorsqu'un travailleur ne dispose d'aucun accompagnement, la coordinatrice peut également être amené à assurer cette aide.

- Pour la **gestion des ressources** (prestation 2.3.5.2), les accompagnements de l'ESAT se font très à la marge, car le plus souvent réalisés par le SAVS et FHT quand la personne en bénéficie et/ou par les mandataires judiciaires. Cela étant, certains travailleurs expriment une demande d'accompagnement à la gestion de leur budget car ils ont besoin d'être rassurés tout en refusant une mesure de protection. La coordinatrice peut alors faire un bilan mensuel de leur budget avec eux, leur apprendre à faire des économies…

- Sur les **mesures de protection des adultes** (prestation 2.3.5.3), des informations sur l'existence des différentes mesures, des conseils, voire un accompagnement dans les démarches nécessaires pour mobiliser ces mesures sont proposés par la coordinatrice en fonction des besoins des personnes pour ceux qui n'ont pas d'accompagnements extérieurs.

Perspectives d'évolution :

- Prévoir des formations des travailleurs sur leurs droits en général
- Renouveler l'opération de sensibilisation sur les codes sociaux à adopter dans le bus avec la société de bus de Chalon
- Poursuivre la traduction en FALC des documents de référence
- Prévoir une formation « être élu de CVS et/ou du comité des travailleurs » aux nouveaux élus après les élections de juin 2021
- Sensibilisation des entreprises à l'intérêt de la MAD
- Proposer à une auto-école ou à un moniteur d'autoécole à la retraite un travail partenarial pour adapter l'apprentissage du code de la route pour le public accueilli
- Formaliser la fonction tutorat auprès de « pairs »

4. LES PRESTATIONS DE COORDINATION RENFORCEE POUR LA COHERENCE DU PARCOURS (PRESTATION 2.4)

En présence d'une situation complexe, l'ESAT organise des réunions de concertation avec les partenaires afin de clarifier la situation rencontrée et élaborer un plan d'actions adapté.

A la date de rédaction de ce nouveau projet d'établissement, l'ESAT a peu d'expérience puisqu'il a été confronté une seule fois à ce type de démarche. Néanmoins, l'ESAT FAUCONNET a identifié clairement les partenaires à solliciter face à des situations complexes.

4ème Partie : LES MODALITÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DE COORDINATION DU PARCOURS

1. L'ACCUEIL ET L'ADMISSION

Les modalités d'admission au sein de l'ESAT font l'objet d'une procédure (PMS1) qui comprend l'actualisation des informations sur le logiciel VIATRAJECTOIRE.

La procédure comporte 3 grandes étapes :

- La demande d'admission
- L'entretien d'admission
- L'admission avec une période d'essai de 6 mois

Pour chaque étape, les différents acteurs et leur rôle sont précisés.

Une information sur l'ESAT et les critères d'admission est donnée aux candidats. L'ESAT s'assure notamment qu'il y ait une adéquation entre les attentes des travailleurs candidats à l'admission en période d'essai et les besoins des différents secteurs d'activité. Il est en effet nécessaire de veiller à respecter un équilibre des effectifs sur chacun des domaines d'activité professionnelle, de même que sur celui des niveaux de potentiel des travailleurs présents.

En amont d'une admission à l'ESAT, les personnes peuvent demander à réaliser un stage. Leur mise en place fait également l'objet d'une procédure (PMS2), qui précise les différents types de stage possibles en fonction du but visé dans le parcours de la personne (stage de découverte, d'orientation, de confirmation, de motivation…) et les modalités de son déroulement.

Un dossier du travailleur est constitué selon des règles faisant elles aussi l'objet d'une procédure (PMS15). Pour l'heure, deux types de dossiers coexistent : un dossier papier et un dossier informatisé. Une informatisation des dossiers est en cours de déploiement.

Les candidats admis (avec leur famille et/ou des partenaires si souhaité) sont reçus par la direction, la coordinatrice et la psychologue qui lui remettent le dossier d'accueil comprenant les documents relatifs à la loi du 2/01/2002, ainsi que des documents nécessaires pour son accompagnement (droits à congés, mutuelle, possibilité de désigner une personne de confiance, droit à l'image…). Son référent (désigné parmi les encadrants pour la durée de la période d'essai). Il signe son contrat de soutien et d'aide par le travail, dont un exemplaire lui est remis. Il réalise ensuite une période d'essai de 6 mois éventuellement renouvelable une fois puis son admission est actée. A l'issue de cette période d'essai, il est prévu d'envoyer une réponse argumentée au candidat s'il n'était pas retenu et si l'accord de la CDAPH a été obtenu, mais cela ne s'est pas produit jusqu'à présent.

Perspectives d'évolution :

- Organiser un temps d'appropriation des documents relatifs à la loi de 2002, en appui sur les référents

2. LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le projet personnalisé de chaque travailleur est co-construit avec lui. Il prend en compte à la fois ses capacités et savoirs, ses souhaits, ses besoins et son environnement, comme le précise la procédure (PMS3). Il assiste à l'intégralité de la réunion qui le concerne. Sont présents, la famille ou tuteur si le travailleur le souhaite, le référent ou co-référent, le/les partenaires, la psychologue, le directeur et/ou l'adjoint technique, la coordinatrice.

Le premier projet personnalisé est élaboré dans les 6 mois qui suivent l'accueil du travailleur. Il prend appui sur un livret d'évaluation dont le contenu et les modalités de renseignement sont prévus dans la procédure. Une révision annuelle de chaque projet est réalisée sous forme de bilan intermédiaire afin d'en faire l'évaluation et de procéder à des ajustements si nécessaire. Une réactualisation complète est réalisée tous les deux ans.

Perspectives d'évolution :

- Formation des nouveaux référents à l'élaboration du livret d'évaluation et de l'avenant au contrat de soutien en interne dans un 1er temps et via un titre de moniteur d'atelier dans un 2nd tps.

3. LA COORDINATION DES PARCOURS

L'ESAT s'inscrit dans le parcours de vie des personnes accueillies. La prise en compte de ce parcours est importante pour aménager des transitions et une certaine continuité entre les accompagnements qui ont pu être proposés en amont et ceux qui prendront le relais de l'ESAT.
Partant de ce principe, l'ESAT a repensé ses modalités d'accueil des plus jeunes (immersions, stages longs) en provenance d'IME pour les aider à se familiariser à l'environnement de travail de l'ESAT. Parallèlement, l'ESAT favorise la mise en place de stages découverte dans des structures d'aval afin de proposer la solution la mieux adaptée aux nouveaux besoins.
Enfin, l'ESAT est en mesure de mettre en place un accompagnement plus individualisé encore, dans le cadre de sa section annexe.

Le cheminement à l'ESAT est également à concevoir comme un parcours dans lequel le travailleur doit pouvoir se voir proposer un déroulement de carrière, évitant des phénomènes de lassitude ou d'usure prématurée. C'est au travers du projet personnalisé et à partir de l'échange entre le travailleur et les professionnels autour de ses attentes, ses besoins, et des possibilités offertes par l'environnement que ce parcours va se dessiner. Il comporte des activités de production, des apprentissages, des soutiens spécifiques tant sur le plan professionnel que social.

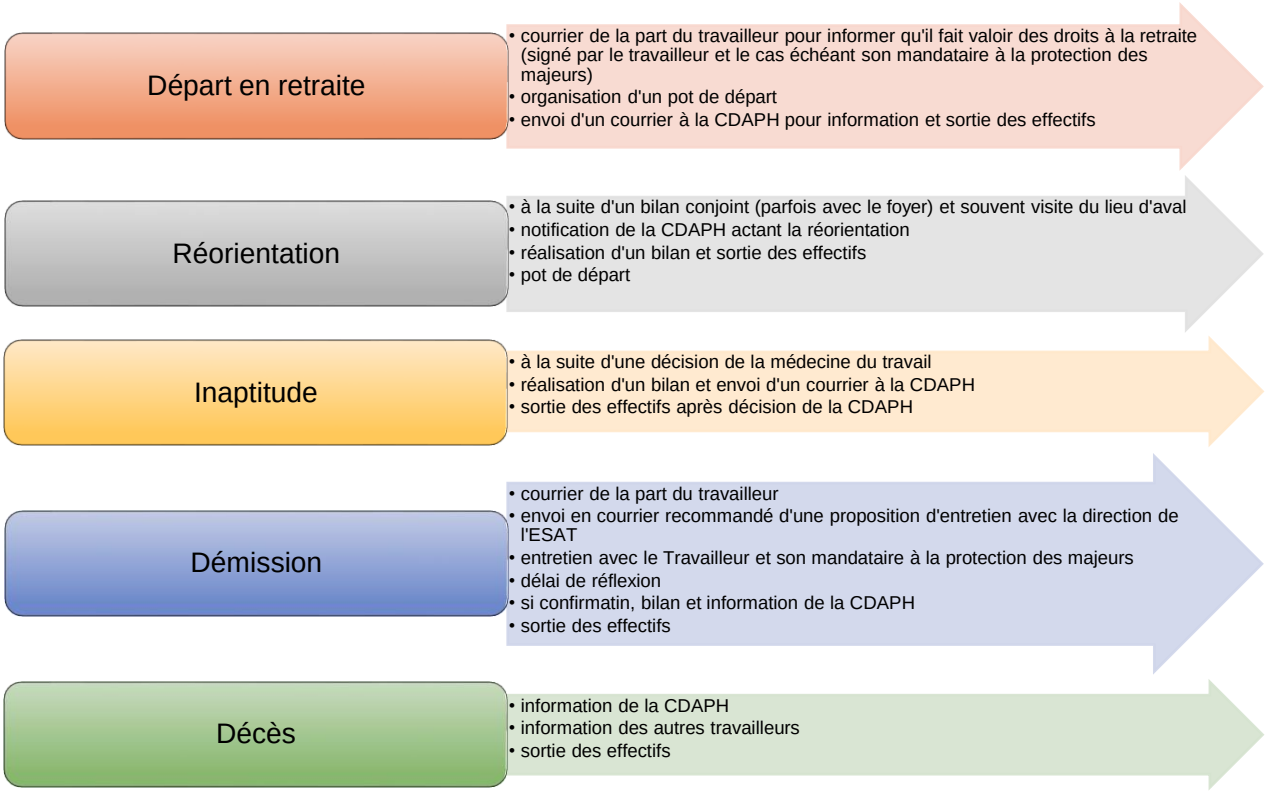
La coordinatrice est en charge de la planification des diverses évaluations (bilans intermédiaires, bilans pour la CDAPH) et de l'articulation avec les partenaires (SAVS, foyer d'hébergement et mandataires judiciaires). Le référent quant à lui, établit et communique toutes les informations nécessaires liées au champ professionnel. Il propose de nouvelles actions et assure leur planification et mise en œuvre en lien avec le travailleur.

Perspectives d'évolution :

- Conventionner avec les autres structures de l'Association Médico Educative Chalonnaise co-intervenant auprès des travailleurs que nous accompagnons pour mieux envisager nos complémentarités et mieux coordonner nos actions
- Conventionner avec les structures en amont et en aval de l'ESAT pour mieux préparer les transitions dans une logique de continuité des parcours

4. LES FINS D'ACCOMPAGNEMENT

Les motifs de sortie de l'ESAT peuvent être divers. De cette diversité dépendent les modalités de ces fins d'accompagnement (cf schéma ci-dessous, élaboré à partir de la procédure PMS11). En tout état de cause, et conformément à la réglementation, la sortie de l'ESAT ne peut être effective qu'après une notification de sortie prononcée par la CDAPH.



5. GARANTIE DES DROITS

Le livret d'accueil

Le livret d'accueil actuellement remis aux personnes se présente sous forme d'un document illustré pour partie. Revu en 2010, il est aujourd'hui en partie obsolète. Sa réactualisation tant sur le fond que sur la forme est en cours de réflexion.

La charte des droits et libertés de la personne accueillie

Elle est remise avec le livret d'accueil lors de l'admission. Il s'agit d'une version élaborée par l'UNAPEI qui comporte deux colonnes : l'une correspondant au texte original, l'autre à une explication pour en favoriser son accessibilité cognitive au plus grand nombre et est accompagnée par des illustrations.

Le règlement de fonctionnement

Le règlement de fonctionnement existe en deux versions, l'une datant de 2013 ; l'autre dans une version en « facile à lire et à comprendre » datant de 2018). Les deux versions sont actuellement distribuées selon le niveau de compréhension des travailleurs.

Il est également remis à l'admission du travailleur et comporte un rappel sur les droits et les devoirs des travailleurs ainsi qu'une présentation de l'organisation de l'ESAT. Le cadre des procédures disciplinaire est précisé.

Les outils qui favorisent la participation et l'expression des personnes accompagnées

L'expression collective et la participation des travailleurs sont mises en œuvre au travers de plusieurs instances : le CVS, le comité des travailleurs, la commission repas et des enquêtes de satisfaction notamment.

Le Conseil de la vie sociale (CVS)

Il se compose de 9 personnes[29]titulaires (et de suppléants) et il se réunit 3 fois par an (généralement en février, juin et décembre). Il est renouvelé tous les 3 ans et les dernières élections ont eu lieu en juin 2021. Avant chaque réélection, la Direction rappelle ce qu'est le CVS et quels sont les rôles de chacun dans cette instance.

Les élus sont accompagnés par la coordinatrice pour recueillir les attentes, questionnements et suggestions de leurs collègues en amont de la réunion. Le CVS est présidé par un travailleur de l'ESAT et les réunions sont animées par le Directeur de l'ESAT. Après la validation du précédent compte rendu (rédigé par le Directeur), la parole est toujours donnée en premier lieu aux travailleurs élus du CVS. Dans les jours qui suivent la réunion, le Directeur rédige le compte rendu. Ce dernier est communiqué par mail aux représentants des salariés et des familles et imprimé et remis sous enveloppe aux représentants des travailleurs. Ces derniers font souvent un retour informel dès la sortie de la réunion à leurs collègues. Après sa validation à la séance suivante il est plus largement diffusé.

Le Comité des travailleurs

Il est composé de 8 membres représentant chaque atelier et se réunit tous les deux mois avec le Directeur. Il a pour mission de traiter des problématiques liées au fonctionnement des ateliers (conditions de vie et d'accueil, conditions de travail, hygiène et sécurité, besoins en matériel…).

Les élus sont accompagnés par la coordinatrice du service médico-social afin d'exprimer au mieux leurs besoins et demandes. Chacun des membres s'exprime tour à tour et les réponses sont dans la majorité des cas apportées pendant la réunion par le directeur. Dans le cas contraire, lorsqu'un complément de recherches ou un besoin d'informations supplémentaires est nécessaire, la réponse est formulée par écrit dans un second temps au travers du compte rendu remis sous pli cacheté à chaque élu dans les jours qui suivent le temps d'échange.

[29] 6 travailleurs, 2 représentants des familles, 2 de l'Association Médico Educative Chalonnaise, 2 du personnel de l'ESAT.

La commission repas

Cette commission contribue à l'élaboration des menus et vise à rendre le temps de repas agréable tant sur le plan de l'organisation que de la qualité et du contenu des repas. Elle a lieu trois fois par an. Elle est organisée en deux temps :

Dans un premier temps, la coordinatrice accompagne les élus[30] de cette commission dans le recueil des remarques, questions et attentes des travailleurs concernant les repas. Dans un second temps, ces éléments sont transmis au directeur qui participe à une commission rassemblant les directions des différentes structures de l'Association Médico Educative Chalonnaise, le prestataire de service, un diététicien et le chef cuisinier. Il rédige un compte rendu de cette réunion qui est ensuite repris par la coordinatrice, les élus et le chef de cuisine dans une autre réunion pour être restitué aux travailleurs.

Les enquêtes de satisfaction et groupes de travail

Des enquêtes de satisfaction peuvent être organisées ponctuellement (par exemple à l'occasion de la révision du projet de l'ESAT, d'un travail qui s'est mené dans le cadre de la commission bientraitance mise en place à l'échelle de l'association ou encore après des formations collectives).

Il n'y a pas eu jusqu'à présent de groupe de travail à proprement parler mais c'est une réflexion que nous aurons à mener comme moyen d'associer davantage encore les travailleurs aux divers projets de l'ESAT dans une visée d'empowerment collectif[31].

Le respect des libertés individuelles

Les salariés de l'ESAT veillent au respect des droits fondamentaux des travailleurs tels que la dignité, l'intimité et la vie privée. La liberté d'avoir une vie affective et sexuelle est respectée à l'ESAT. Des actions de sensibilisation voire de soutien sont proposées en fonction des besoins. Le droit au culte est également respecté, que ce soit sur le plan des régimes alimentaires ou par la prise en compte de certaines demandes individuelles.

La liberté d'aller et venir est quant à elle conditionnée par les horaires de travail. Les travailleurs qui souhaitent s'absenter de leur atelier pour des rendez-vous médicaux doivent en faire la demande.

La possibilité est offerte aux travailleurs d'accéder à leur dossier s'ils le souhaitent et l'information leur est donnée. Cela fait l'objet d'une procédure (PMS15). Ils peuvent également déposer des demandes ou réclamations concernant le travail, la formation, les repas, la rémunération, les stages, les congés, le soutien, l'accompagnement ou encore leurs droits auprès de l'ESAT selon une procédure également établie (PMS9).

Les personnes qualifiées

---

[30] Les élections ont lieu tous les trois ans en même temps que les élections des élus de CVS et des élus du comité des travailleurs.

[31] Pour mémoire, le décret n°2017-877 du 6 mai 2017 rénovant le travail social prévoit que les structures médico-sociales œuvrent dans ce sens *« Art. D. 142-1-1.-Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté…Il participe au* ***développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement. »***

La liste des personnes qualifiées est communiquée aux travailleurs lors de leur admission en période d'essai de même que leur rôle. Parallèlement, la liste est affichée.

Perspectives d'évolution :

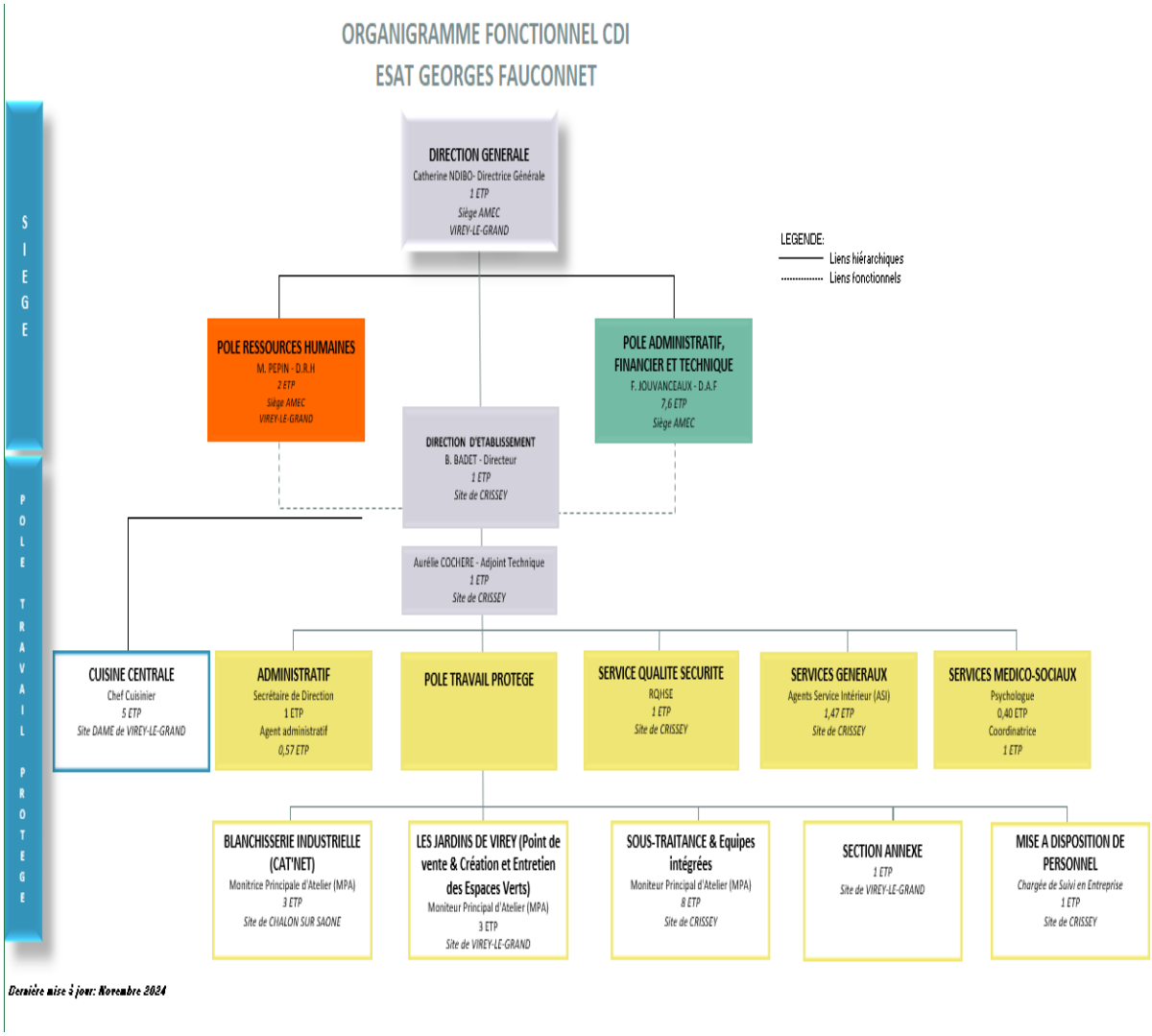
- Procéder à une actualisation (tant sur le fond que sur la forme) du livret d'accueil, du règlement de fonctionnement et de la charte des droits et libertés visant notamment à en rendre le contenu plus accessible aux travailleurs.
- Proposer dans un premier temps une formation au FALC à la coordinatrice, en collaboration avec des travailleurs de l'ESAT puis dans un second temps une sensibilisation à l'ensemble des salariés de la méthode FALC.
- Formaliser les modalités d'organisation des commissions repas.

5ème Partie : PILOTAGE ET FONCTIONS SUPPORT

1. FONCTIONS GERER, MANAGER, COOPERER

1.1. STRUCTURE HUMAINE ET ORGANISATIONNELLE

1.1.1. Organigramme fonctionnel et hiérarchique (prestation 3.1.1.1)



L'ESAT est rattaché à une direction générale qui supervise et fédère les différents établissements et/ou services gérés par l'Association Médico Educative Chalonnaise. La directrice générale a pour mission de proposer, d'animer et de mettre en œuvre la politique de l'association, l'ensemble de ses actions et de ses activités. À ce titre, elle est responsable du projet de l'association.

Parallèlement l'ESAT dispose d'un accompagnement au travers de différents pôles :

- Le pôle administratif, financier et comptable, pilote les missions de planification, de gestion et s'assure des suivis comptables et financiers de chacun des établissements gérés par l'Association Médico Educative Chalonnaise.

- Le pôle ressources humaines apporte un soutien en matière RH aux directions des établissements gérés par l'Association Médico Educative Chalonnaise notamment sur le volet administration du personnel, appui en droit social & veille règlementaire, recrutement

& intégration, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, gestion des procédures disciplinaires en appui de la direction générale, pilotage des relations sociales.

- Le pôle technique assure le suivi et l'entretien des infrastructures gérées par l'Association Médico Educative Chalonnaise notamment celles appartenant à l'ESAT FAUCONNET.

1.1.2. Le tableau fonctionnel des services

Poste	ETP	Missions
		Direction
Directeur	1	Le directeur est responsable du projet, des activités et actions pour lesquels l'ESAT est autorisé à fonctionner. Il assure la représentation technique de l'établissement et avec l'accord de l'association, la politique générale qu'elle s'est fixée. Il entretient des relations et travaille avec tous les organismes, structures, administrations et personnes concernées par les activités de l'ESAT. Dans le cadre des accompagnements des travailleurs, il prononce les admissions et sorties dans le respect des orientations de l'association, des textes réglementaires et procédures obligatoires. Il assure également la mise en œuvre et le suivi des projets individualisés, la mise en place et le fonctionnement du conseil de la vie sociale et veille au respect du secret professionnel. Il entretient toutes relations et concertations nécessaires avec les familles et tuteurs légaux. Il s'assure de la qualité de l'accueil, des prestations et services dus aux travailleurs. Dans le cadre de ses délégations, il assure la gestion du personnel et des équipements de même que la gestion budgétaire. Il veille au respect et à l'application des dispositions légales et/ou réglementaires dans les domaines suivants : • Réglementation du travail et dispositions conventionnelles : cela concerne les obligations liées au recrutement, à la conclusion et au suivi des contrats de travail, la mise en place et le fonctionnement des instances représentatives du personnel, l'initiative et le suivi des négociations relevant du niveau de l'ESAT avec les instances représentatives du personnel, la réalisation des affichages obligatoires dans l'ESAT, la durée et l'organisation du temps de travail et des congés payés, la mise en œuvre des dispositions du règlement intérieur de l'association et du règlement de fonctionnement de l'établissement, les salaires et l'ensemble des affiliations, déclarations et paiements qui en résultent, la formation, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. • Le signalement des actes de maltraitance à l'autorité administrative et/ou judiciaire. • Les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité sur l'ensemble des sites de l'ESAT : les bâtiments, les installations, les matériels et les agencements de toute sortes, l'existence, l'entretien et le bon état des dispositifs de sécurité et de protection individuelle ou collective, la formation du personnel, la médecine du travail, l'intervention d'entreprises extérieures, les essais et exercices réguliers en lien avec la sécurité. • Dans le domaine fiscal : il veille à l'établissement des déclarations. • Dans le domaine comptable : il veille à l'établissement de l'ensemble des documents obligatoires relatifs à l'ESAT. Le directeur participe par une attitude projective à l'élaboration et à la promotion des activités et projets en collaboration avec l'association médico éducative chalonnaise.
Adjoint technique	1	L'adjoint technique est sous la responsabilité du directeur de l'ESAT qu'il remplace lors que celui-ci est absent. Il a donc sous son autorité l'ensemble des encadrants moniteurs d'ateliers et personnels intervenant dans le cadre des activités de l'unité de production de l'ESAT. Il contribue à la mise en œuvre du projet d'établissement sur le plan éthique, réglementaire et organisationnel en garantissant le bon fonctionnement et le développement de l'ensemble

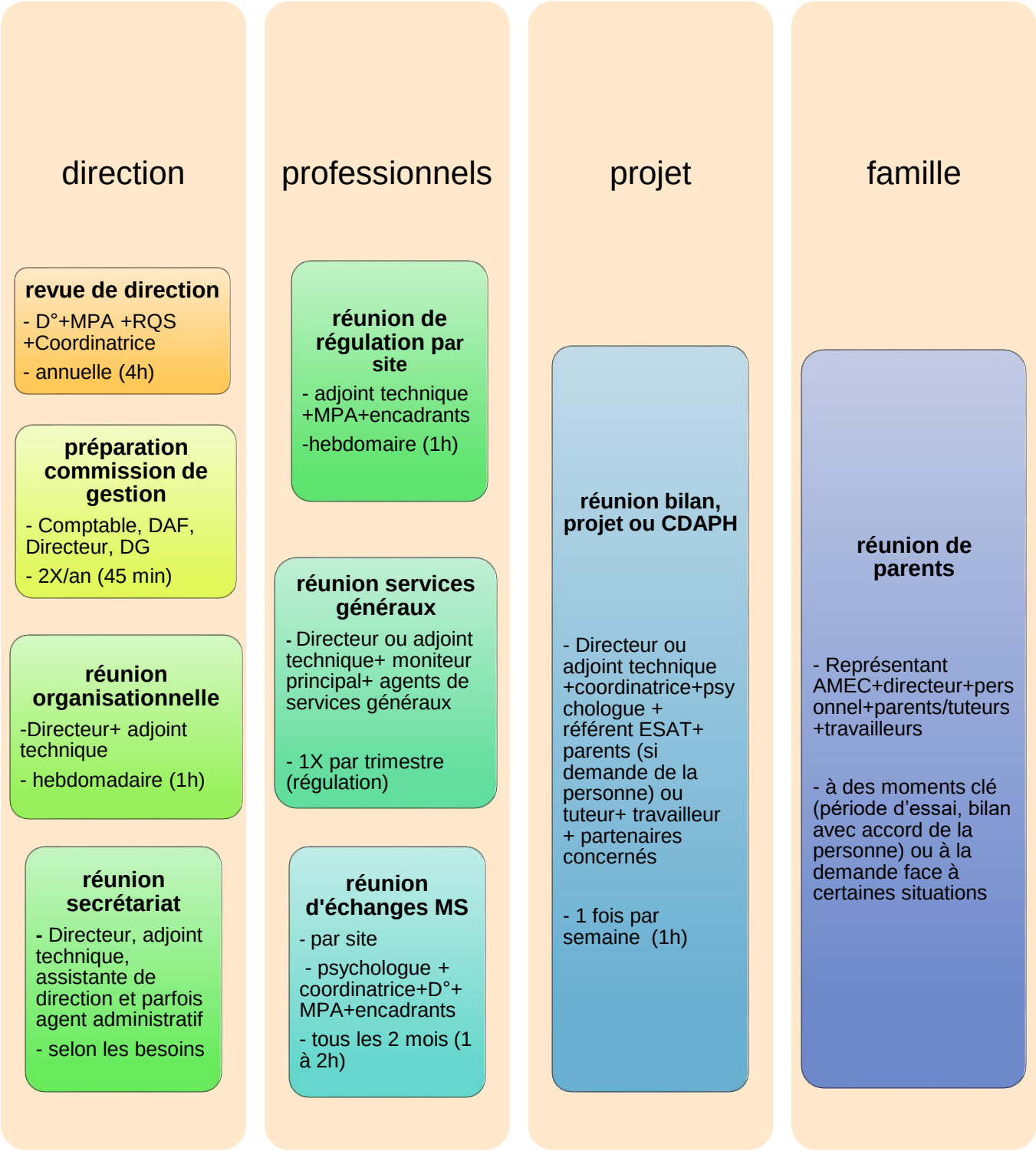
		des services proposés par les différents sites de l'ESAT. Ainsi il coordonne l'ensemble des équipes en lien avec les partenaires et contribue au développement du réseau. Il est responsable de l'optimisation des ressources diverses qu'il s'agisse des moyens humains ou matériels afin de garantir des résultats en termes d'objectif de travail mais aussi dans le respect des délais, charges de travail, maîtrise des coûts ainsi que dans le contrôle qualité et sécurité. Il supervise et veille à maintenir une dynamique d'amélioration continue afin d'assurer la pérennité de l'activité commerciale tout en préservant la qualité de l'accompagnement des travailleurs tant dans le domaine professionnel que médico-social.
Service administratif		
Assistante de direction	1	Le travail de l'assistante de direction s'articule autour de 4 axes (administration du personnel, secrétariat, formation, recrutement et intégration). Elle effectue toutes les tâches administratives afférentes au personnel salarié ou stagiaires : gestion des dossiers du personnel, suivi des fiches horaires et contractuelles, coefficients et contrats de travail…). Elle assure les tâches de secrétariat (rapports, courriers divers, traitement de l'information…). Elle intervient dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan de formation salariés et le plan de développement des compétences des travailleurs de l'ESAT. Elle gère les candidatures spontanées, l'offre CDD et favorise l'intégration des nouveaux arrivants.
Agent administratif	0.5	L'agent administratif gère l'accueil physique et téléphonique des personnes. Elle effectue un suivi des présences des travailleurs (présences-absences, congés). Elle réalise un suivi des candidatures travailleurs et de la liste d'attente. Elle a en charge toutes les déclarations mutuelle, prévoyance des travailleurs et gère les invitations des partenaires (familles, tuteurs) aux bilans des travailleurs. L'agent administratif gère les élections des représentants des travailleurs aux différentes instances (organisation, dépouillement).
Santé		
Psychologue	0.4	Le travail du psychologue s'inscrit dans l'accompagnement des travailleurs de l'ESAT, à travers des entretiens concernant l'élaboration de leur projet professionnel et des entretiens individuels de soutien psychologique à leur demande ou à la demande des encadrants. Le psychologue rencontre également les futurs travailleurs de l'ESAT avant leur admission à travers un ou plusieurs entretiens psychologiques visant à rendre compte de leur problématique psychique auprès de l'équipe encadrante afin de cerner certains axes de l'accompagnement à venir. Il peut intervenir dans des actions collectives suivant les besoins repérés au sein de l'ESAT (ex : « Vie sexuelle et affective » dernièrement). Le psychologue assure l'orientation des travailleurs auprès de professionnels de la santé mentale lorsque cela s'avère nécessaire. Il fait le lien avec des partenaires extérieurs si nécessaire (SAVS, foyer, famille). Le psychologue intervient auprès des équipes par le biais d'échanges concernant des problématiques rencontrées sur les ateliers dans l'accompagnement au quotidien. Il participe également aux réunions pluridisciplinaires où sont abordées des problématiques psychiques des travailleurs accompagnés (EPP, réunions SMS, points situations avec des partenaires extérieurs notamment).
Service d'aide par le travail		
Moniteur principal d'atelier	3	Le moniteur principal a un rôle de gestion et de coordination de la production et d'accompagnement. Il a en charge la partie commerciale et les achats liés à la production. Il établit les devis et est garant du cahier des charges élaboré avec les clients. Il coordonne la charge de travail sur les différents ateliers tout en assurant la sécurité pour l'ensemble du personnel et supervise la maintenance des installations et du matériel. Il participe et/ou anime les différentes réunions d'équipe et pluridisciplinaire Il a un rôle éducatif en représentant l'autorité avec pour appui le règlement de fonctionnement Il accompagne les travailleurs dont il a la référence dans leurs projets professionnels Il gère les plannings de ses équipes
Educateurs techniques spécialisés et moniteurs d'atelier	14.4	Les ETS et MA présents à l'ESAT FAUCONNET réalisent au quotidien des tâches identiques dans le domaine de l'accompagnement, la mise en place des apprentissages ou la gestion de production. Toutefois de par leur parcours de formation, les ETS se voient confier des missions complémentaires dans le cadre de leur activité professionnelle : référent RSFP, accompagnement d'équipes intégrées en entreprise, référent VAE, tuteur d'élèves ou étudiants stagiaires, chargé de suivi en entreprise.

		L'ETS ou MA travaille au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et est en lien avec des partenaires économiques, du secteur médico-social et du domaine de la formation. En lien avec les projets dans le domaine d'activités et/ou la formation et les apprentissages, l'ETS ou MA met en œuvre une pédagogie adaptée tant dans la démarche que dans la façon de faire. Il innove et crée des situations et des outils favorisant le développement et l'épanouissement personnel et professionnel des personnes qu'il accompagne. L'ETS ou le MA exerce des fonctions éducatives auprès de publics diversifiés. Il élabore des parcours d'insertion, met en œuvre des actions de formation professionnelle et assure l'encadrement technique d'activités professionnelles. Il repère et évalue les aptitudes sociales et techniques des personnes et identifie leurs besoins. Il veille à l'équilibre entre l'épanouissement des personnes et les exigences de l'activité et ou de travail. Il met en œuvre des apprentissages, réalise des actions de formations professionnelle et assure l'encadrement technique des activités. A cet effet il porte des projets et contribue à leur réalisation. Dans un but de transmission de connaissances et de savoir-faire professionnels, et après l'acquisition d'une expérience significative, le professionnel participe au processus de professionnalisation y compris en exerçant des fonctions de référent professionnel auprès des personnes.
Chargé MAD	0.4	La chargée de suivi en entreprise est l'interlocutrice privilégiée des travailleurs intervenant dans les entreprises sous la forme de mises à disposition et des clients (collectivités, entreprises, établissements…) qui les accueillent. Elle est chargée d'assurer la prospection commerciale, la gestion administrative des mises à disposition et l'accompagnement des travailleurs candidats à une intervention dans le milieu ordinaire de travail sans encadrement. Elle travaille en étroite collaboration avec le PDIP afin de favoriser l'embauche des travailleurs dans le milieu ordinaire.
Services médicosociaux		
Coordinatrice	1	Pour l'ensemble des travailleurs, elle assure le suivi du projet personnalisé et fait le lien avec les différents partenaires. Elle organise notamment la planification des réunions SMS et des bilans des travailleurs, auxquelles elle participe par ailleurs. Elle planifie également les bilans intermédiaires. Elle s'occupe de la rédaction des avenants et des renouvellements MDPH. Elle gère l'organisation des stages (internes et externes) et participe au bilan des stagiaires. Elle participe également aux entretiens d'admissions. Elle a la responsabilité de la mise en place des activités de soutien : ces dernières ont pour but de favoriser l'épanouissement personnel et social du travailleur et de maintenir ou développer des acquis. Elles sont définies et revues chaque année, en collaboration et avec l'accord des travailleurs en fonction de leurs besoins (cf projets individualisés). Des actions collectives peuvent être aussi organisées sur des thèmes particuliers en fonction des besoins repérés (vie sexuelle et affective, l'équilibre alimentaire, …). Ces activités sont réalisées par des intervenants extérieurs dont la mission est d'assurer la coordination. Enfin, pour les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un suivi extérieur de type hébergement ou SAVS, elle assure l'accompagnement social lié à la vie quotidienne pour favoriser l'autonomie des travailleurs (administratif, budgétaire, logement, santé, retraite, loisirs…) et elle complète l'accompagnement lorsqu'il y a un mandataire judiciaire.
Service qualité-sécurité		
Responsable qualité sécurité	1	Il est le représentant de la direction sur les questions de qualité. Il veille au déploiement de la politique d'amélioration continue dans le domaine de l'accompagnement et de la production. Il assure la mise en œuvre et le suivi du système qualité à travers la rédaction, la mise à jour et la diffusion du Manuel Qualité, des procédures générales et des fiches d'enregistrement associées. Il planifie et gère les audits qualité internes, il informe la direction des résultats obtenus Il suit et analyse les différents indicateurs qualité Il valide les documents (procédure spécifique – enregistrement associé – Fiche d'instruction) émis par les ateliers et autres services. Il analyse les non-conformités détectées de manière à identifier les causes et faire mener les actions correctives et préventives qui en découlent Il propose les évolutions et améliorations éventuelles Il est chargé du suivi des instruments de mesure présents dans l'établissement.

		Il est chargé du suivi des normes de sécurité au sein de l'ESAT concernant : les personnes, les locaux, les machines-outils et les véhicules de transport. Pour mener à bien cette mission, il a en ce domaine sous son autorité l'ensemble du personnel intervenant au sein de l'ESAT. Il rend régulièrement compte de sa mission à la Direction. Il propose les améliorations nécessaires à l'évolution et aux exigences liées aux normes de sécurité.
Services généraux		
Agent des services intérieurs	1	Il assure l'entretien des locaux et réalise quotidiennement le service repas des travailleurs présents sur le site de Crissey. Il veille à l'approvisionnement régulier des fournitures liées à l'entretien des locaux ou la restauration. Il effectue le transport des travailleurs dans le cadre des suivis médecine du travail.
Agent de livraison ou maintenance	1,4	Il réalise des opérations d'enlèvement et livraison de marchandises auprès des clients de l'ESAT. Il effectue des opérations de maintenance ou d'entretien des équipements ou locaux.

1.1.3. La dynamique de travail en équipe

La régulation du travail s'opère au travers de réunions et de l'élaboration de procédures ou protocoles. Des temps d'échange formalisés au travers des réunions permettent d'apporter de l'information, du dialogue, de la coordination et de la co-construction selon le type de réunions. Certaines sont institutionnelles, d'autres concernent les projets des travailleurs, d'autres des régulations entre professionnels et certaines ne concernent que les cadres.



Les groupes de travail

Des groupes de travail sont ponctuellement mis en place dans le cadre de l'amélioration continue ou pour répondre à des problématiques rencontrées (démarche RSE, bientraitance, montée en compétences, audits internes…). Ces groupes sont constitués d'ETS, MA, représentant de la direction, du service médico-social et de la qualiticienne.

1.2. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (prestation 3.1.1.2)

1.2.1. Recrutement, accueil et intégration des nouveaux salariés

L'ESAT fait appel à des contrats de travail de type CDD et CDI. Les recrutements en CDD sont directement gérés par le directeur de l'établissement (entretiens, sélection). L'assistante de direction vient en appui pour la diffusion de l'offre et la gestion des candidatures spontanées.
Les recrutements en CDI sont gérés par le service RH qui diffuse à la fois l'offre en interne et en externe auprès de pôle emploi, des médias spécialisés et sélectionne les candidats.
Une commission de recrutement rencontre les candidats.
Les contrats établis dans le cadre des CDD ou CDI font l'objet d'une période d'essai qui peut varier.

Lors de l'accueil de tout nouveau salarié, lui sont présentés l'Association Médico Educative Chalonnaise et l'ESAT. Un temps est également consacré à la présentation des risques généraux et spécifiques liés à son poste de travail et la planification des formations « sécurité ».

Il se voit également remettre différents documents institutionnels de l'association (règlement intérieur, projet associatif, livret d'accueil, plaquette) et de l'ESAT (charte informatique, règlement de fonctionnement, manuel qualité, organigramme, projet d'établissement, plaquette, listing CSE/CRAM/inspection du travail, gestion et traitement des évènements indésirables, procédure accident de travail, document unique).

Chaque nouvel arrivant est accompagné dans sa prise de fonction (visite du site, présentation des travailleurs et autres intervenants. Parallèlement, il est demandé au nouvel embauché de se présenter en réunion mensuelle.
Le salarié est accompagné dans sa prise de fonction et des échanges réguliers sont organisés au cours des premières semaines. Si nécessaire, un accompagnement spécifique ou une offre découverte est mise en place (exemple de la découverte du rôle de référent, réalisation d'un bilan).

1.2.2. Gestion des compétences

Le directeur assure une gestion prévisionnelle des emplois et compétences au travers de l'analyse de la pyramide des âges des salariés, des prévisions de départs à la retraite, des qualifications-habilitations nécessaires...) une fois par an. Cette veille sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences s'exerce également à l'encontre des travailleurs.
Chaque année, un recueil des demandes de formation salariés est réalisé.

Plusieurs critères sont pris en compte dans le choix des formations retenues afin de permettre à chacun à un moment ou à un autre de son parcours professionnel d'enrichir ses connaissances : pertinence de la demande par rapport au public accueilli ou besoins identifiés, nombre de formations déjà acceptées, coût…

Parallèlement aux formations individuelles, l'établissement met en place chaque année des formations collectives[32] qui permettent de répondre aux nouveaux besoins des publics accueillis, aux nouvelles pratiques à mettre en œuvre, aux demandes des salariés énoncées dans le cadre des entretiens professionnels.

Des formations sont régulièrement proposées aux travailleurs : un plan de formation annuel est construit à partir des demandes individuelles et collectives des ouvriers avec deux principaux objectifs : l'acquisition de nouvelles compétences pour un parcours professionnel qualifiant et l'adaptation à de nouvelles activités de production, en appui sur le CPF et la VAE (y compris pour les travailleurs par le biais du dispositif ACCESS'VAE).

La gestion de la formation professionnelle continue du personnel de l'ESAT et des travailleurs est assurée par l'assistante de direction.

1.2.3. Le dialogue social

Il existe un comité social et économique (CSE) à l'échelle de l'association. Les réclamations des salariés présents sur l'ESAT sont enregistrées par l'agent de proximité élu et siégeant au CSE. Ces données sont transmises par le CSE à la directrice générale de l'Association Médico Educative Chalonnaise puis une réponse est apportée par le directeur de l'ESAT dans le cadre du CSE. Les réponses données, font ensuite l'objet d'un écrit qui est transmis au CSE pour affichage, conformément à la réglementation en vigueur.

1.3. GESTION ADMINISTRATIVE BUDGETAIRE FINANCIERE ET COMPTABLE (PRESTATION 3.1.2)

Dans la nomenclature SERAFIN-PH, cet intitulé recouvre :

- Des prestations administratives correspondant à des tâches d'accueil, de suivi de courrier, de gestion des appels téléphoniques, de reproduction et classement de documents ;
- Des prestations budgétaires correspondant à la gestion du budget prévisionnel, des comptes administratifs, du dialogue de gestion... ;
- Des prestations financières et comptables recouvrant la facturation et l'enregistrement des produits, le paiement et l'enregistrement des charges.

En la matière, rappelons que l'ESAT fonctionne avec 2 budgets :

- Un **budget commercial** qui correspond au chiffre d'affaires réalisé au travers de l'activité commerciale complété par l'aide au poste financée par l'aide sociale d'Etat. Ce budget sert à financer la rémunération des personnes handicapées charges comprises, le coût d'achat des manières premières liées à la production, les dotations aux amortissements et provisions en lien avec l'activité de production et de commercialisation, la réalisation de travaux, l'achat de matériel ou d'équipements, la mise en place d'actions de formation travailleurs et salariés, l'analyse de la pratique, les activités de soutien, les tenues vestimentaires, les manifestations ESAT, les œuvres sociales travailleurs….

[32] A titre illustratif, les formations suivies par les salariés aux cours des 3 dernières années figure en annexe 4 du projet.

- Un **budget social** financé par une dotation globale de l'ARS et les recettes liées à la participation des travailleurs et des salariés aux frais de restauration. A noter que l'ESAT prend à sa charge la moitié du coût des repas à la fois pour les travailleurs et les salariés. Il sert également à financer les dépenses de fonctionnement et les salaires du personnel.

La gestion administrative (prestation 3.1.2.2) est assurée par l'agent administratif et l'assistante de direction.

La gestion budgétaire, financière et comptable (prestation 3.1.2.1) est principalement assurée par la directrice financière et la comptable (gestion du bâti, gestion budgétaire et financière), le directeur (gestion du bâti, achats). Selon leur montant et leur nature, l'adjoint technique et les moniteurs principaux peuvent également être en charge des achats (négociation, sélection des fournisseurs, commandes...) dans une limite de montant fixée par l'association.

Le contrôle de gestion est effectué par la directrice financière et le commissaire aux comptes. Présentation des bilans au conseil d'administration en mars de chaque année puis aux salariés et représentants des travailleurs en situation de handicap en juin.

1.4. INFORMATION ET COMMUNICATION

1.4.1. Communication (prestation 3.1.3.1)

Dans la nomenclature SERAFIN-PH, cette prestation correspond à la :

- Communication interne et externe (conception, édition et diffusion de journaux, revues, plaquettes, conception et maintenance d'un intranet ou d'un site web…), conception de supports multimédia, relation avec les médias, notamment sur le territoire d'intervention ;
- Gestion des statistiques, conception, édition et diffusion des rapports annuels ;
- Conception, édition et diffusion des documents collectifs de la loi 2002-2 (projet d'établissement ou de service, règlement de fonctionnement, livret d'accueil...).

L'Association Médico Educative Chalonnaise assure sa communication via la gestion d'un site web. Un magazine paraît semestriellement.

Le Directeur de l'ESAT contribue également à faire connaitre son établissement par la participation à des réunions ou manifestations organisées par l'association ADEDIS[33], par l'IRTESS ou encore au travers de manifestations sportives...

Une revue de direction est réalisée chaque année et fait l'objet d'un rapport d'activité qui est transmis à la direction générale.
Il retrace le déroulement de l'année écoulée, fait l'analyse des actions menées, le bilan des objectifs définis, identifie les nouveaux axes de travail et les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

[33] Il s'agit d'un club d'entreprises du domaine industriel « Saôneor » à Chalon sur Saône visant à faire connaître l'activité des entreprises implantées sur la zone nord (constitué d'environ entreprises) et favoriser les échanges et retours d'expérience.

Enfin la conception du projet de l'ESAT, du livret d'accueil et du règlement de fonctionnement a fait l'objet d'un travail en équipe, associant les travailleurs et leur diffusion est assurée par la direction, la coordinatrice et la responsable qualité.

1.4.2. Système d'information et gestion des données des personnes accompagnées (prestation 3.1.3.2)

Cette prestation correspond notamment à :

- La gestion des données des personnes accueillies et des salariés en format papier et au format informatique et de leur sécurité ;
- La conception et le développement des systèmes d'information selon les besoins de la structure ;
- La connexion aux réseaux et développement de l'intranet ;
- L'archivage des données informatisées et gestion électronique des documents ;
- La maintenance en lien avec la gestion des informations et la communication ;
- Le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD.)

L'ESAT a informatisé une bonne partie des dossiers des travailleurs via le logiciel « Dossier Usager ». Certains documents comme l'avenant au contrat de soutien et le livret d'évaluation sont encore des documents papiers, conservés au siège de l'établissement dans une armoire sécurisée.

L'ensemble des salariés a reçu une sensibilisation au traitement des données à caractère personnel début 2021 et un récapitulatif des traitements (informatiques et manuscrits) a été réalisé à la suite. Les salariés ont quasiment tous un accès à un poste informatique avec une adresse mail personnelle (sauf pour les équipes intégrées mais des changements sont en cours). Malgré l'installation récente de la fibre, la connexion internet peut s'avérer encore difficile.
Un prestataire externe est en charge de l'entretien du parc informatique, des évolutions de logiciel et des dépannages. Les demandes sont centralisées auprès de l'assistante de direction.

Un délégué à la protection des données (DPD) a été désigné à l'échelle de l'association. Un plan de mise en conformité RGPD va être mis en place (pilote RQS/DPD).

1.5. LA DEMARCHE QUALITE ET SECURITE

1.5.1. Politique d'amélioration continue de la qualité (prestation 3.1.4.1)

Cette prestation correspond :

- Au pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations réalisées par la structure, incluant la préparation et à la mise en oeuvre des évaluations internes et externes et la veille sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles, leur diffusion et appropriation au sein de la structure ;
- A la promotion de la bientraitance (conception de la politique, diffusion et appropriation, amélioration des procédures de gestion des incidents et événements indésirables) ;
- A la gestion des risques, y compris infectieux (la conception et l'actualisation du plan de continuité de l'activité de l'organisme en cas de crise), et à la gestion des crises (conséquences organisationnelles des mouvements sociaux, des incidents, de crises épidémiques, terroristes, environnementales...) ;

- A la sécurité des biens des personnes accompagnées, des visiteurs et des collaborateurs (évaluation des risques de vols ou de destructions des biens) et à la sécurité des personnes ;
- Aux préconisations en toute matière sur ces sujets.

A ce sujet, le Directeur a rédigé une lettre d'engagement[34], dans laquelle il présente une partie de sa politique d'amélioration de la qualité (engagements envers les travailleurs d'une part et engagements envers les clients d'autre part). L'ESAT est certifié ISO 9001 sur les versants « prestations Médico-sociales » et « prestations industrielles ».

La politique d'amélioration continue de l'ESAT est menée par le Directeur et la responsable qualité sécurité qui préparent et mettent en œuvre les évaluations selon les échéances prévues. La dernière évaluation externe date de septembre 2014. La prochaine dépendra du nouveau calendrier défini dans le cadre de la réforme des évaluations en cours par la HAS.

La promotion de la bientraitance est conduite par la direction.
Un protocole de lutte contre la maltraitance est en place sur l'établissement.
Les évènements indésirables sont transmis au directeur pour analyse, gestion et mise en place d'un plan d'actions. Certains signalements sont diffusés aux partenaires en cas de gravité et de mise en danger des victimes d'évènements indésirables.

La responsable qualité sécurité en lien avec la direction a mis en place deux documents uniques relatifs à l'évaluation des risques, qui sont régulièrement mis à jour (au moins une fois par an). L'un concerne tous les services de l'ESAT et tous les salariés et stagiaires sous la responsabilité de l'employeur ; l'autre les travailleurs de l'ESAT. Ils comprennent l'ensemble des risques définis par l'INRS et donnent des indications sur les moyens mis en œuvre pour maitriser ces risques.
En cas d'évènement majeur, un plan de continuité de l'activité est mis en place. En fonction de la situation, il peut être revu et adapté aux nouvelles conditions.

Un plan de continuité de l'activité de l'ESAT a été rédigé en mars 2021 dans le cadre de la crise Covid.

La sécurité des biens et des personnes est assurée par :
- Des contrôles réglementaires réguliers des installations et locaux,
- Une sensibilisation des occupants (salariés, travailleurs handicapés, intervenants extérieurs et prestataires extérieurs) à travers des formations sécurité
- Des exercices d'évaluation
- Des affichages
- Une analyse des risques sur les postes de travail avec le CSSCT

1.5.2. Analyse des pratiques, soutien au personnel et supervision (prestations 3.1.4.2 et 3.1.4.3)

Cette prestation renvoie à la mise en place :

- De séances d'analyse des pratiques professionnelles.

[34] Cette lettre figure en annexe 5 du présent projet.

- D’espaces-ressources de soutien aux professionnels réguliers ou ponctuels.
- D’instances de réflexion éthique.
- De temps de supervision.

Des séances d’analyse de la pratique sont proposées à l’équipe éducative et aux cadres de direction par demi-équipe. Elles sont assurées par des prestataires externes et ont lieu tous les mois. Un changement d’intervenant est prévu de manière à apporter un nouveau souffle à ces séances.

Les réunions SMS animées par la direction, en appui de la psychologue constituent des espaces ressource pour les professionnels ayant besoin de soutien ou d’éclairages sur certaines situations.

Perspectives d’évolution :

- Planifier le travail préparatoire aux prochaines évaluations dès la parution du nouvel échéancier par la Haute Autorité de Santé (HAS)
- Chercher un nouvel intervenant pour les séances d’analyse de la pratique et reprogrammer des séances
- Envisager la mise en place de séances de supervision

1.6. RELATIONS AVEC LE TERRITOIRE

1.6.1. Coopérations, conventions avec les acteurs spécialisés et du droit commun (prestation 3.1.5.1)

Selon la nomenclature SERAFIN-PH, cette prestation correspond aux démarches que l’établissement mène auprès des acteurs spécialisés et de droit commun de son environnement, pour développer des coopérations et conventionner avec les partenaires, afin de rendre plus efficientes les prestations de soins et accompagnements, mais aussi les fonctions de pilotage et fonctions support.

En ce sens, l’ESAT coopère avec de nombreux acteurs de son territoire relevant de champs d’intervention divers (formation, emploi, santé, médico-social, administrations, secteur marchand).

	Exemples de partenaires	Type de partenariat (formalisé ou pas, régulier ou ponctuel.)
Acteurs de la formation - Pour les salariés de l'ESAT - Pour les travailleurs	IRTESS, médecine du travail 71, INFIPP, CREAI, GERFI+… TETRAFORMATION, La Croix Rouge, médecine du travail 71, CREAI…	Formalisé et régulier Non formalisé et ponctuel
Acteurs de l'emploi	Pôle emploi, mission locale, autres ESAT, cap emploi	Non formalisé et ponctuel
Acteurs de la santé	Médecine du travail 71	Formalisé et régulier
Acteurs d'interventions au domicile	SAVS, tutelles	Non formalisé et régulier
Acteurs de la vie sociale, culturelle, de loisirs	Hors limites, Blue Peps, Bruno Jolly, Inspire-Expire	Formalisé et régulier
Acteurs institutionnels	IME, ITEP, lycées professionnels (pour des stages)	Formalisé et régulier
Acteurs financiers	ARS	Formalisé

1.6.2. Appui-ressources et partenariats institutionnels (prestation 3.1.5.2)

Dans la nomenclature SERAFIN-PH, cette prestation correspond à l'action des ESMS :

- En matière d'appui/ressources sur le territoire : l'ESMS est identifié comme expert sur son territoire, il répond aux sollicitations de tiers en matière de conseil, sensibilisation ou de formation et/ou met à disposition du matériel spécifique.
- En matière de partenariat avec les administrations et autorités de tarification et/ou avec des collectivités locales (dont la MDPH) en participant par exemple à des instances et groupes de travail

En la matière, l'ESAT est bien une ressource pour les entreprises clientes via des actions de sensibilisation au handicap en direction des salariés de ces entreprises avant même l'arrivée de travailleurs en leur sein. Le directeur participe par ailleurs à des matinées ou manifestations à thèmes organisées par différents acteurs du territoire (visite de l'ESAT, visites d'entreprises, handimarket…)

Au sujet de partenariats avec les administrations et autorités de tarification, l'ESAT a contribué à l'enquête ESAT 2019 et participe régulièrement à des réunions d'équipes pluridisciplinaires d'évaluation de la MDPH.

Perspectives d'évolution :

- Conventionner avec les structures partenaires pour formaliser les partenariats et clarifier les rôles et responsabilités de chaque structure
- Poursuivre le développement des prestations appui-ressources aux acteurs du territoire pour contribuer à rendre ce dernier plus inclusif

2. LES FONCTIONS LOGISTIQUES

2.1. LES LOCAUX, EQUIPEMENTS, LEUR MAINTENANCE ET LEUR ENTRETIEN (PRESTATION 3.2.1)

L'ESAT met à disposition des locaux, équipements et matériels adaptés sur chacun des secteurs d'activité pour les activités professionnelles des travailleurs.

Sont également mis à disposition des locaux et équipements pour les tâches administratives, comptables, organisationnelles.

Chacun des salariés présents sur l'établissement dispose d'un poste et accès informatique, de même qu'une messagerie électronique.

Site sous-traitance de Crissey :

Type de locaux	Quantité
Ateliers	5
Bureaux	13
Salle de réunion	2
Salle de pause	1
Réfectoire	1
Infirmerie	1
Principaux équipements : banderoleuse, soudeuse semi-automatique, tunnel de lavage, chariot élévateur, gerbeur, perceuse à colonne, scie circulaire, véhicule de livraison…	

Site de Virey le Grand :

Type de locaux	Quantité
Ateliers	4
Bureaux collectifs	3
Salle de réunion	2
Salle de pause	2
Principaux équipements : tondeuses auto-tractées, tondeuses auto-portées, broyeur, taille haies, débrousailleuses, tronçonneuses, souffleurs, micro tracteur, camions benne…	

Site de CAT'NET :

Type de locaux	Quantité
Atelier	1
Bureaux	2
Salle de pause	1
Principaux équipements : Machines à laver, calandres, sèches linge, système de traçabilité code-barres, chariots à fond mobile, autolaveuse, véhicule de livraison…	

L'ESAT dispose d'une « infirmerie » (blanchisserie, sous-traitance) où en cas de petite blessure sans gravité les salariés ou travailleurs peuvent être pris en charge, besoin de s'allonger... et pour les espaces verts situés à proximité de l'IME, il est possible de recourir à l'infirmerie de l'IME en cas de besoin.

L'entretien de l'hygiène de l'ensemble des locaux est assuré par un agent en interne ou un prestataire externe selon les sites.

L'entretien général et la maintenance des équipements sont assurés par des agents du service de maintenance de l'Association Médico Educative Chalonnaise ou des prestataires externes (travaux complexes, habilitations) et la veille est assurée par la responsable qualité sécurité (par rapports aux contrôles réglementaires ; réseaux électriques, gaz, sécurité incendie, véhicules).

Enfin, l'entretien des espaces verts est réalisé en interne par les équipes espaces verts de l'ESAT ou par l'agent de maintenance-livraison.

2.2. LA FOURNITURE DES REPAS (PRESTATION 3.2.2)

Cette prestation comprend l'élaboration des repas mais également les activités liées au service des plats à table ou au self-service et la gestion de la vaisselle (disposition, nettoyage des effets des *repas, vaisselle…).*

Pour l'ESAT, cette prestation est effectuée par la cuisine centrale, située sur le site de l'IME et par des cuisines satellites (CAT'NET, sous-traitance) pour les ateliers dans leurs murs. Concernant les équipes intégrées, les repas sont livrés dans des points de livraison. Selon les sites, il peut s'agir d'un self ou de salles de repas avec service à l'assiette.

2.3. L'ENTRETIEN DU LINGE (PRESTATION 3.2.3)

L'entretien du linge des travailleurs est réalisé par la blanchisserie de l'ESAT pour l'ensemble des secteurs d'activité.

2.4. LES TRANSPORTS (PRESTATIONS 3.1.6+3.2.4+3.2.5)

La nomenclature SERAFIN-PH distingue les transports selon qu'ils sont mobilisés pour la mise en oeuvre des prestations indirectes « gérer, manager, coopérer » ou des prestations liées à l'accueil des personnes, à la délivrance de prestations de soins ou à l'autonomie et la participation sociale.

Les prestations de transport liées aux projets individualisés (pour se rendre à l'ESAT ou pour des prestations de soins ou des prestations liées à l'autonomie et à la participation sociale) sont marginales : elles peuvent être proposées à titre exceptionnel pour accompagner à un RDV médical un travailleur s'il y a un caractère d'urgence et qu'il ne bénéficie pas d'un accompagnement extérieur ou pour se rendre à la médecine du travail. Elles peuvent également être proposées toujours à titre exceptionnel pour accompagner un travailleur à une première rencontre ou séance en cas d'activité de loisirs.

Nous assurons essentiellement des prestations de transport de biens liés aux prestations de restauration et d'entretien du linge. Ainsi, l'agent de livraison, salarié de l'ESAT ou les encadrants blanchisserie collectent le linge et le livrent aux différents clients. Quant à la livraison des repas, elle est assurée également par un agent de livraison, qui utilise pour cela un véhicule réfrigéré.

Dans le cadre ce projet, nous avons pris le parti de ne pas distinguer les véhicules en fonction des prestations pour lesquelles ils sont utilisés. Pour l'ensemble de l'ESAT, nous disposons de 14 véhicules de 5 et 9 places mais également des véhicules utilitaires de livraison (- de 3.5 T.), camions bennes de – 3.5 T. pour les équipes espaces verts.

Perspectives d'évolution :

- Envisager de laisser des travailleurs handicapés, en fonction de leur projet assurer de nouvelles tâches comme faire des livraisons, s'occuper des bordereaux de livraison, imprimer des étiquettes, utiliser l'outil informatique...)

6ème Partie : OBJECTIFS D'EVOLUTION ET DE DEVELOPPEMENT A 5 ANS

1.PRESENTATION DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Un plan de transformation des ESAT a été annoncé à la suite d'une grande concertation menée début 2021 par Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargée des personnes handicapées. Tout en confortant la mission des ESAT d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle, des transformations sont à prévoir, dans la continuité des résultats de cette concertation et du rapport de l'IGAS publié fin 2019.

Au moment où nous terminons la rédaction de notre projet d'établissement, ce plan a conduit à l'adoption de l'article 136 de la loi n° 2022- 217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (« loi 3DS »). Un projet de décret d'application est actuellement examiné pour avis par la Section sociale du Conseil d'Etat.

Nos fiches actions prennent en compte à la fois ce contexte et les pistes d'amélioration identifiées tout au long de la rédaction de notre projet d'établissement. Elles seront complétées par des actions en lien avec le décret et les circulaires à venir.

2. FICHES ACTION A 5 ANS

Fiche Actions 1 – le soutien à l'autodétermination et à la participation des travailleurs

CONSTATS :

Pour que les travailleurs que nous accompagnons puissent réellement participer à la vie sociale et se sentir citoyens à part entière, il importe que l'on puisse les accompagner pour pouvoir exercer leur droit de choisir et de décider par eux-mêmes ce qui compte fondamentalement pour eux. Autrement dit, de les accompagner sur le chemin de l'autodétermination.

L'autodétermination désigne la capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérées (Wehmeyer et Sands en 1996). Cela implique d'avoir la possibilité :

- De s'exprimer et de s'affirmer dans ses choix
- D'apprendre à évaluer les conséquences de ses décisions et à les assumer
- De multiplier les expériences pour connaître ses capacités et ses envies
- D'oser prendre des risques pour pouvoir apprendre aussi de ses erreurs

Sur certains ateliers, une fonction de tutorat entre travailleurs a été mise en place et donne des résultats intéressants du point de vue de l'accompagnement par des pairs mais a besoin d'être davantage structurée et déployée.

OBJECTIFS :

- Permettre aux travailleurs un meilleur accès à l'information sur leurs droits en général, leurs droits en tant qu'usagers de l'ESAT, les prestations offertes, etc
- Permettre que les travailleurs soient considérés comme des interlocuteurs à part entière par les professionnels, dans l'élaboration de leur projet personnalisé comme dans les projets collectifs les concernant (recueil des attentes)
- Favoriser la reconnaissance d'une expertise d'usage des travailleurs et leur permettre d'en faire profiter d'autres travailleurs

PLAN D'ACTIONS :	Début	Fin	Référent	Modalités et moyens
Action 1 : amélioration des outils et modalités d'information et de sensibilisation				
Révision des outils de l'ESAT pour les rendre plus accessibles	Novembre 22	Juin 23	Coordinatrice	Formation de la coordinatrice au FALC Refonte des outils de la loi 2002 sur le fond et la forme avec traduction en FALC Mettre en place un groupe de travail avec des travailleurs pour déterminer les modalités de transmission des informations les mieux adaptées (écrit, affichage, vidéo, oral.... et leur temporalité)
Mettre à disposition des ressources accessibles sur les droits des personnes	Janvier 23	Décembre 24	Directeur	Formation des travailleurs sur leurs droits Formation des travailleurs sur les nouvelles politiques du handicap Référence à des sites d'information tels que cap'acité, handicap.gouv.fr...
Sensibiliser les travailleurs à leurs responsabilités en tant que citoyens	Septembre 22	Décembre 24	Directeur	Mettre en place des actions de sensibilisation autour de la question de la propreté et du respect des lieux communs, du comportement à adopter dans le bus, à la bonne utilisation d'internet et des réseaux sociaux...
	Septembre 22	Décembre 23	Coordinatrice	Mettre en place des actions de sensibilisation autour de la question du gaspillage alimentaire Faire intervenir la gendarmerie pour des actions de prévention (notamment des rappels à la loi)
Action 2 : développer le recueil des attentes des travailleurs				

Réappropriation des outils d'élaboration des projets individualisés afin d'homogénéiser les pratiques	Juin 22	Décembre 25	Directeur	Sensibilisation des référents à l'utilisation des outils : auto-évaluation – retour d'expérience … Audit interne
Systématiser le recueil des attentes et des avis des travailleurs sur les dimensions du projet d'établissement qui les concerne	Janvier 23	Décembre 23	Directeur	Formalisation tableau récapitulant les moyens de recueil existant Au besoin, amélioration /mise en place de nouvelles modalités de recueil des attentes des travailleurs en matière de restauration, d'association aux décisions importantes concernant l'ESAT...
Action 3 : donner les moyens aux travailleurs d'expérimenter				
Ouvrir le champ des possibles	Mars 23	Décembre 24	Directeur	Etude des demandes nouvelles qui émanent des projets individualisés Mise en œuvre d'un groupe de travail pluriprofessionnel pour étudier l'opportunité de proposer de nouvelles missions à des travailleurs selon leurs souhaits (assurer des livraisons, saisie informatique, saisie de bordereaux par ex) et les conditions de mise en œuvre (formation, acquisition de nouveau matériel...) Mise en place d'un retour d'expérience avec les travailleurs concernés
Action 4 : renforcer la fonction de tutorat et la représentation des travailleurs				
Formalisation de la fonction de tutorat entre travailleurs	Janvier 23	Décembre 23	Directeur	Constitution d'un groupe de travail (comprenant des travailleurs ou consultant des travailleurs sur leurs attentes à cet égard) à partir des enseignements tirés par les ateliers où ce tutorat est déjà mis en place
Former les travailleurs désireux d'exercer cette fonction	Janvier 24	Décembre 24	Directeur	Formation externe
Proposer aux nouveaux élus du CVS et du comité des travailleurs une formation « être élu du CVS et/ou être élu du comité des travailleurs »	Mai 22	Décembre 22	Directeur	Formation externe
Sensibiliser les travailleurs au rôle du CVS et du comité des travailleurs	Juin 22	Décembre 22	Directeur	Formalisation tableau récapitulant le rôle et le fonctionnement de chaque instance

Indicateurs d'évaluation :

Psychologue et coordinatrice formées
Nbre de documents traduits en FALC
Processus de transmission des informations formalisé (qui transmet quelles informations et sous quelle forme aux travailleurs)
Nbre de nouveaux élus au CVS ou au comité des travailleurs formés
Nbre de travailleurs formés sur leurs droits
Nbre d'actions de sensibilisation menées sur l'ensemble des thèmes évoqués dans cette fiche
Date d'intervention de la gendarmerie
Résultats enquête de satisfaction des travailleurs /nouveau mode d'accompagnement dans l'élaboration de leur projet

Fiche descriptive de la fonction de tuteur et nombre de personnes formées à cette fonction

Fiche Actions 2 – une offre adaptée et accompagnant le parcours de vie des travailleurs
CONSTATS :
L'offre de l'ESAT s'est adaptée au fil de l'évolution des publics. Il s'agit de redonner une cohérence d'ensemble à l'ensemble des actions menées et de vérifier si des besoins demeurent insuffisamment couverts. Dans le cadre de la réforme des ESAT, de nouvelles prestations seront probablement à mettre également en place en lien avec nos partenaires.
OBJECTIFS :
• Proposer une offre adaptée aux nouvelles problématiques rencontrées (vieillissement, troubles psy, autisme) • Permettre des parcours plus fluides

PLAN D'ACTIONS :	Début	Fin	Référent	Modalités et moyens
Action 1 : définir une véritable politique institutionnelle de prise en compte de la problématique de l'avancée en âge des travailleurs handicapés				
Faire un état des lieux des besoins liés à cette problématique et des actions menées	Juin 22	Décembre 22	Psychologue	En appui sur la RBPP concernant l'adaptation de l'accompagnement à l'avancée en âge des personnes handicapées
Planifier les nouvelles actions à mettre en place	Janvier 23	Décembre 23	Directeur	Mise en place groupe de travail Formalisation du plan d'actions
Action 2 : définir une véritable politique institutionnelle de prise en compte de la problématique de l'autisme				
Faire un état des lieux des besoins liés à cette problématique et des actions menées	Janvier 23	Juin 23	Psychologue	En appui sur les RBPP consacrées à l'autisme
Accroitre les compétences des professionnels	Mars 23	Décembre 23	Directeur	Rapprochement avec la section autisme de l'IME et du DATSA pour bénéficier de conseils Poursuite de la formation de professionnels Mise en place d'un groupe de travail Formalisation d'un plan d'action
Action 3 : éviter les ruptures de parcours				
Formaliser le fonctionnement de la section annexe	Juin 22	Septembre 22	Directeur	Définition des procédures (public visé, modalités d'accueil, de fonctionnement, d'évaluation...)
Etendre la possibilité pour des travailleurs d'effectuer des A/R entre milieu ordinaire et milieu protégé et/ou de cumuler temps partiel à l'ESAT et en entreprise ordinaire	Juin 23	Décembre 25	Adjoint Technique	En fonction de la parution des décrets d'application Suivre les nouvelles dispositions législatives et règlementaires sur le sujet et organiser un groupe de travail pluridisciplinaire pour réfléchir aux modalités de mise en œuvre au sein de l'ESAT

Conventionner avec les structures partenaires pour formaliser les partenariats	Janvier 23	Décembre 27	Directeur	Recenser les partenaires (actuels et nouveaux à prospecter) en distinguant les différentes catégories (notamment MS d'une part, économiques d'autre part) Organiser des rencontres, des périodes d'immersion, des formations croisées pour mieux identifier les domaines de compétences, contraintes, attentes de chacun Formaliser des conventions
Etendre la possibilité pour les personnes à temps partiel en en MAD de bénéficier de prestations « activités de soutien »	Janvier 23	Décembre 23	Coordinatrice	Etat des lieux des besoins et souhaits des travailleurs concernés Négociation auprès des sites de MAD pour l'aménagement des plannings Formation de la psychologue au photolangage pour déployer des groupes de parole au sein de l'ESAT ?
Mise en place de groupes de travail transversaux aux structures gérées par l'Association Médico Educative Chalonnaise	Mai 22	Décembre 22	Adjoint Technique	Mise en place de période d'immersion du personnel éducatif en vue de partage de pratique entre les différents établissements Définir des thématiques à travailler en transversalité avec les autres structures de l'Association Médico Educative Chalonnaise et contribuant à la continuité des parcours

Indicateurs d'évaluation :

Plan d'action en lien avec les problématiques de vieillissement et d'accueil de personnes souffrant de trouble du spectre autistique
Nb de convention mise en place avec partenaires
Mise en place action de soutien pour les travailleurs en MAD, temps partiel
Procédure Section annexe

Fiche Actions 3 – l'ESAT comme lieu ressources

CONSTATS :

L'ESAT s'est inscrit depuis plusieurs années dans une démarche inclusive via notamment un travail hors les murs (équipe intégrée, stages en milieu ordinaire, mise à disposition, accompagnement vers l'embauche en milieu ordinaire). Pour que la démarche inclusive puisse avancer, il est nécessaire que l'ensemble des acteurs joue le jeu. Or les acteurs des dispositifs de droit commun ont encore souvent des a priori, des craintes... par méconnaissance du public que nous accompagnons. Il nous semble que nous pouvons contribuer à ouvrir le champ des possibles.

OBJECTIFS :

- Etre identifié comme un lieu ressource par les entreprises du territoire afin de les encourager à s'ouvrir au public que nous accompagnons.
- Proposer des prestations aux acteurs du territoire.

PLAN D'ACTIONS :	Début	Fin	Référent	Modalités et moyens
Action 1 : développer la communication auprès des ressources du territoire				
Recensement des ressources du territoire auprès desquelles communiquer	Septembre 23	Décembre 27	Adjoint Technique	Etat des lieux des clients existants et potentiels Etat des lieux des circuits de communication existants et potentiels
Recensement du type d'information à donner	Septembre 23	Décembre 27	Adjoint Technique	Pour les entreprises clientes MAD : sensibilisation à l'intérêt, aux limites, au bon déroulement – via la Chargée en entreprise Pour les entreprises clientes EI via les encadrants sur site Pour les entreprises clientes des autres secteurs
Action 2 : proposition de prestations aux acteurs du territoire				

Elaboration d'une fiche ou d'un catalogue de prestations à destination des acteurs du territoire	Juin 22	Décembre 27	Directeur	Mise en place d'un groupe de travail Ex : lieu de stages, ouverture de places de formation à d'autres acteurs du territoire, intervention dans des centres de formation.... Mise à jour du site Internet de l'Association Médico Educative Chalonnaise

Indicateurs d'évaluation :

Mise à jour du site internet de l'Association Médico Educative Chalonnaise
Résultats enquête de satisfaction des partenaires par rapport à la communication avec l'établissement

Fiche Actions 4 – des pratiques et des postures professionnelles en adéquation avec les changements de paradigme en cours

CONSTATS :

Les changements de paradigme en cours (approche systémique du handicap, citoyenneté des personnes, pouvoir d'agir, expertise d'usage, logique de parcours...) amènent à des évolutions nécessaires dans les pratiques et postures professionnelles : passage d'une logique de protection à une logique d'émancipation ; d'une logique de compensation à une logique d'accessibilité universelle, travail en réseau, logique de prestations, souplesse des réponses... Les salariés de l'ESAT doivent être accompagnés dans ce changement à la fois dans l'appropriation de ces nouveaux paradigmes et dans leur traduction au niveau des pratiques professionnelles.

OBJECTIFS :

- Permettre aux salariés de l'ESAT de saisir les enjeux des transformations actuelles et à venir
- Les accompagner dans leurs interrogations et inquiétudes
- Les faire monter en compétences dans les nouvelles pratiques à mettre en œuvre

PLAN D'ACTIONS :	Début	Fin	Référent	Modalités et moyens
Action 1 : informer/former les salariés aux évolutions en cours				
Sensibilisation des salariés aux nouvelles orientations en cours	Juin 22	Décembre 27	Directeur	Présentation en RG en fonction des parutions de décrets Formation/information externe
Inscription de salariés à des JE, GT et/ou commissions régionales sur la réforme des ESAT	Janvier 23	Décembre 27	Directeur	Plan de formation
Action 2 : mettre en place des actions de soutien pour accompagner le changement				
Mise en œuvre de séances d'analyse de la pratique	Mai 22	Décembre 22	Directeur	Trouver un nouvel intervenant Programmer les dates
Mise en place de séances de supervision	Décembre 22	Juin 23	Directeur	Informer les salariés de la possibilité de mettre en place des séances de supervision pour ceux qui le souhaitent Intervenant pratiquant la supervision à rechercher
Recenser les besoins des salariés en lien avec les évolutions en cours	Novembre 22	Décembre 27	Directeur	Identifier les besoins en termes de formation sur les évolutions en cours : autodétermination, bientraitance… Via Enquête salarié - retour entretien professionnel – fiche de souhait de formation

Indicateurs d'évaluation :

Calendrier Analyse de la pratique
Nb de séance de supervision mise en place
Nb de formation mise en place en lien avec les évolutions en cours

Fiche Actions 5 – démarche qualité

CONSTATS :

Une démarche qualité est déjà en place au sein de l'ESAT et devra se poursuivre en intégrant notamment les nouvelles dispositions concernant les nouvelles modalités d'évaluation et les nouvelles recommandations de bonnes pratiques professionnelles.
La qualité de vie au travail est également une préoccupation de l'ESAT, qui au vu des résultats de l'enquête de satisfaction menée auprès des travailleurs, a pu dégager de nouvelles pistes d'amélioration.

OBJECTIFS :

- Renforcer la fonction de veille au regard de toutes les évolutions en cours
- Poursuivre la dynamique qualité/sécurité/environnement en associant tous les acteurs
- Poursuivre le développement de la qualité de vie au travail

PLAN D'ACTIONS :	Début	Fin	Référent	Modalités et moyens
Action 1 : organisation d'une fonction de veille				
Organiser une veille de la parution des RBPP de l'HAS	Juin 22	Décembre 27	RQS	Annuellement, identifier les sorties prévues Présenter au fur et à mesure chaque nouvelle recommandation en RG Utiliser les recommandations au besoin Continuer de mettre les liens des recommandations sur le « listing des documents »
Organiser une veille de la parution des textes en lien avec la réforme des ESAT	Juin 22	Décembre 27	Directeur	Suivre les prévisions et évolutions via les retours d'information : Direction générale AMEC – ARS – HANDICAT – Partenaires autres… Regrouper les nouveaux textes sur le réseau informatique ESAT/AMEC
Action 2 : réalisation de l'évaluation de l'ESAT				
Planifier le travail préparatoire aux prochaines évaluations	Juin 22	Décembre 27	Directeur	Organiser une veille sur la publication des nouvelles échéances et modalités d'évaluation via Direction Générale de l'Association Médico Educative Chalonnaise Organiser la prochaine évaluation
Mettre en place les modalités d'association des travailleurs à l'évaluation de projet de l'ESAT	Mai 22	Décembre 27	RQS	Dans le cahier des charges du prestataire « évaluation », demander un entretien - échange avec les représentants des travailleurs des différentes instances de l'ESAT Prévoir un retour des résultats de l'évaluation en CVS
Action 3 : veiller à la qualité de vie au travail				
Maintenir la sécurité	Mai 22	Décembre 27	RQS	Former les travailleurs à la sécurité dans les déplacements Sensibiliser/former à l'ergonomie au poste via Médecine du travail Améliorer la sécurité des locaux/aménagement/matériel /organisation via le document unique

Améliorer les conditions d'accueil et de travail	Mai 22	Décembre 27	Directeur	Améliorer la qualité des repas Être vigilant à l'entretien des locaux Associer les travailleurs lors des changements/travaux dans les locaux Inciter les travailleurs à faire remonter leurs attentes en termes de conditions d'accueil et de travail, via les différentes instances
Développer la dynamique environnementale	Mai 22	Décembre 27	RQS	Suivant les axes définis dans la charte environnementale : Diminuer les consommations énergétiques Réduire nos déchets Sensibiliser aux enjeux environnementaux

Indicateurs d'évaluation :

Taux de fréquence et de gravité des incidents et accidents
Résultat évaluation de la qualité de l'ESAT
Satisfaction des travailleurs par rapport aux conditions d'accueil et de travail
Formalisation de l'organisation mise en place pour les veilles réglementaires

3. MODALITES DE DIFFUSION, DE REVISION ET D'ACTUALISATION DU PROJET

Ce projet d'établissement sera présenté aux membres du bureau de l'Association Médico -Educative Chalonnaise pour validation.
Une présentation du document sera également effectuée auprès des salariés et professionnels de la structure, de même qu'auprès des membres du conseil de la vie sociale de l'établissement.
Ce document pourra être consulté en ligne sur le serveur de l'établissement mais également sur le site internet de l'association dans la rubrique ESAT.
Le projet d'établissement sera revu annuellement à l'occasion de la rédaction du rapport d'activité et de la revue de direction. Il pourra donner lieu, en cas d'évolutions significatives à une actualisation.

Sa révision s'appuiera notamment sur :

- Un suivi des indicateurs de chaque fiche action.
- Un recueil d'avis auprès des travailleurs ou de leurs élus pour les actions qui les concernent.
- Les résultats de l'évaluation qui sera réalisée par un organisme accrédité.

ANNEXES

ANNEXE 1 : AUTORISATIONS ET EXTENSIONS

Créé par arrêté préfectoral de septembre 1981, l'ESAT Georges Fauconnet a été ouvert pour recevoir 56 travailleurs dans un premier temps sur le même site que l'IME à Virey-le-Grand.

Dates-Autorisations	Extensions	Total Places
SEPTEMBRE 1981		56 places
AVRIL 1985	+9 places	= 65 places
MARS 86	+ 7 places	= 72 places
JUILLET 1990	+14 places	= 86 places
OCTOBRE 1997	+14 places	= 100 places
JUILLET 2003	+ 1 place allouée au *pôle d'insertion*	= 101 places
OCTOBRE 2005	+ 7 places	= 108 places
JUIN 2006	+ 1 place	= 109 places dont 1 allouée au pôle d'insertion
SEPTEMBRE 2007	+ 2 places	=111 places dont 1 allouée au pôle d'insertion

ANNEXE 2 : FORMATION DES TRAVAILLEURS A LA PREPARATION A LA RETRAITE

Le projet de vie après l'ESAT

MODULE 1

LA RETRAITE : MES DROITS, QUELLES ACTIVITES ?

Objectifs	Contenu
Entrer dans une démarche de formation	Accueil et Présentation des participants et de leurs attentes
Appréhender les représentations de l'entrée en retraite	« Entrer » plutôt que « Partir » à la retraite
	MICRO PAUSE
Activer ses connaissances sur les principes de la retraite	La retraite : ce que c'est : d'où ça vient ? Que dit la Loi, à partir de quand ? Quelles démarches auprès de qui ? Quels revenus ?
	PAUSE REPAS
Se projeter à la retraite et appréhender la notion de temps et de rythme différent	Du temps pour soi, du temps « pour faire tout ce que je n'ai jamais le temps de faire », ou pour « tourner en rond » Mais : des pertes de repères : plus de réveil Construction d'une journée de temps libérée : - ce qui sera difficile : le budget, - les copains qui travaillent n'auront pas le même rythme
	MICRO PAUSE
Se projeter à la retraite et appréhender le changement d'espace	Les lieux de vie possibles : . Logement autonome, maison de retraite, famille, Accueil Familial, foyer d'hébergement adapté, etc. . Les services qui peuvent accompagner : SAVS, SAMSAH, SSIAD et SAAD
	MICRO PAUSE
Consolider les apprentissages	Fiches Memo pour se souvenir : . Ce qu'est la Retraite, les institutions ? . Les différents lieux de vie possibles

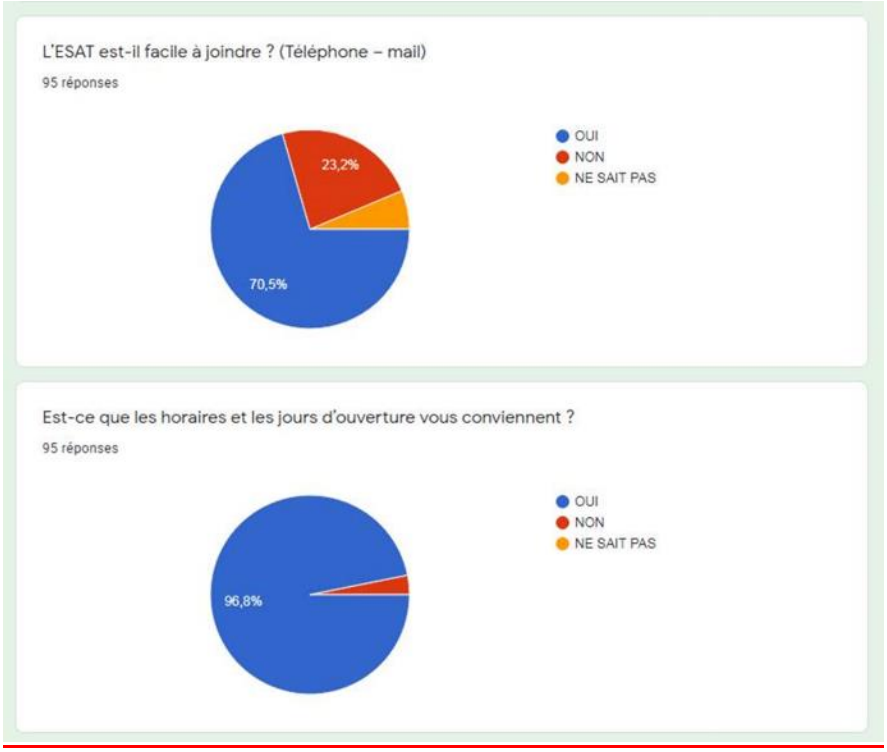
MODULE 2

NOUVEAU RYTHME, NOUVEL ESPACE, NOUVEAUX AMIS

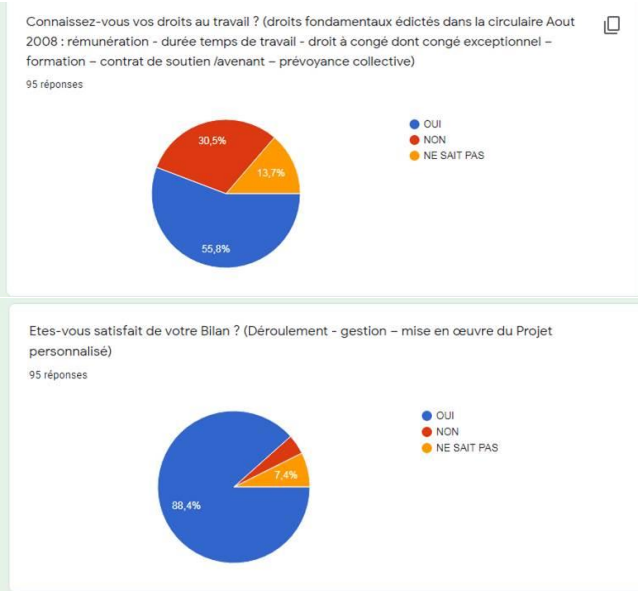
Objectifs	Contenu
Mener des recherches sur les acteurs locaux	L'habitat ? La demande de retraite ?
	MICRO PAUSE
Sensibiliser aux questions de la santé	. Entretenir son corps et son esprit . Un rythme de vie à se donner, l'hygiène alimentaire, l'hygiène corporelle . La nécessaire surveillance médicale
	PAUSE REPAS
Développer son projet de vie autour de nouvelles activités	Travail sur son projet de vie : . Les activités nouvelles (rêvées, envisageables, possibles) ou à renforcer . Les réseaux à activer . La vie de famille à réinterroger Repérage dans son environnement des activités, structures existantes
	MICRO PAUSE
Découvrir et activer de nouvelles formes de vie sociale	La vie familiale, associative et citoyenne: comment participer, ce qui existe ? . Ma famille . Etre bénévole : c'est quoi ? Les associations locales : sport, culture, nature, quartier, social. Quel budget de ces activités ? Les risques et pièges à éviter
	MICRO PAUSE
Evaluer l'évolution des apprentissages et des acquis	*Clôture de l'action de formation*

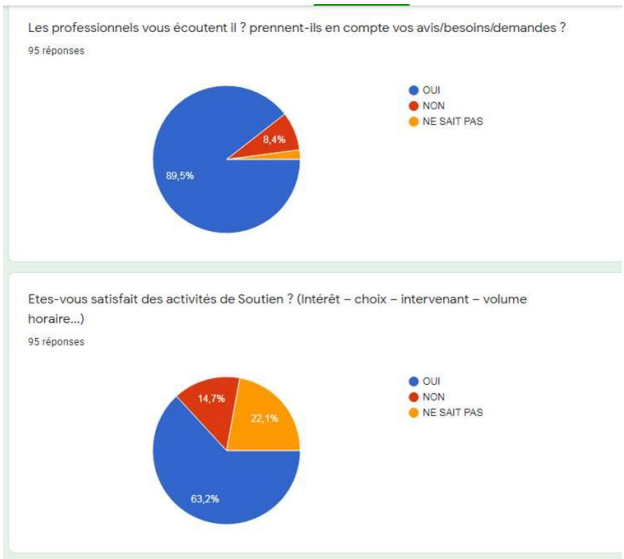
ANNEXE 3 : ENQUETE DE SATISFACTION AUPRES DES TRAVAILLEURS REALISEE PAR L'ESAT

Concernant les conditions d'admission et d'accueil :



Concernant le respect des droits et le projet individualisé dans son ensemble :

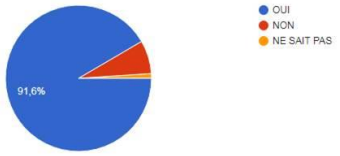




Concernant l'environnement de travail et le travail lui-même :

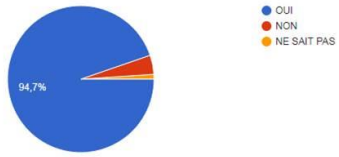
Etes-vous satisfait des conditions de travail de l'atelier ? (Propreté – entretien – confort – bruit - température)

95 réponses



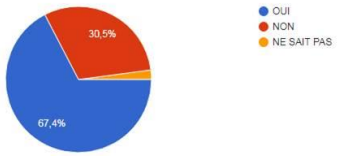
Etes-vous satisfait des équipements de travail ? (Qualité – fiabilité –facilité de prise en main)

95 réponses



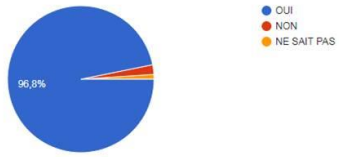
Etes-vous satisfait des vestiaires/sanitaires ? (Propreté – entretien – confort)

95 réponses



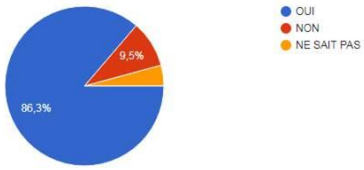
Vous sentez-vous en sécurité dans les bâtiments de l'ESAT ? (Par rapport aux conditions de travail)

95 réponses



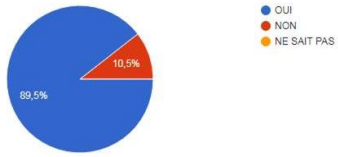
Est-ce qu'il y a une bonne ambiance dans les ateliers/sur le site/dans l'équipe ?

95 réponses



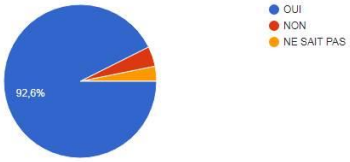
Etes-vous satisfait du rythme de travail ?

95 réponses



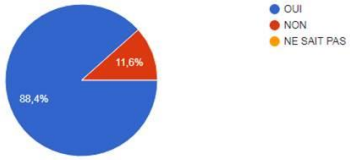
Avez-vous de bons échanges et de bonnes relations avec vos encadrants ?

95 réponses



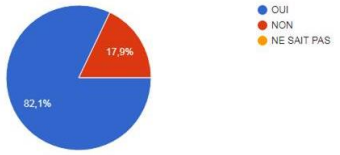
Etes-vous satisfait des temps de pause (matin / après-midi) ?

95 réponses



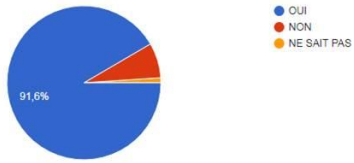
Etes-vous satisfait de la salle de pause ? (Propreté – entretien – confort – bruit - température)

95 réponses



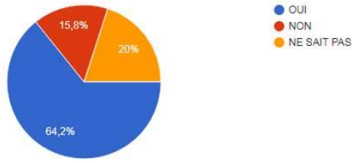
Vous sentez vous suffisamment autonome dans le cadre de votre activité professionnelle ?

95 réponses

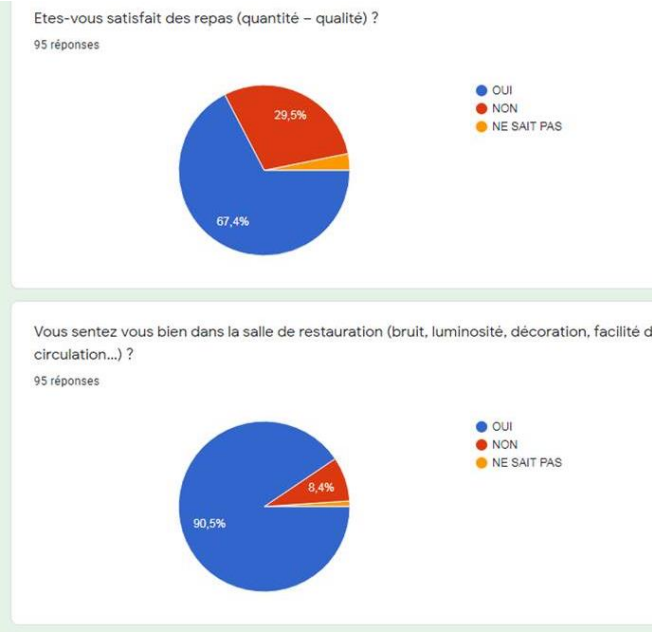


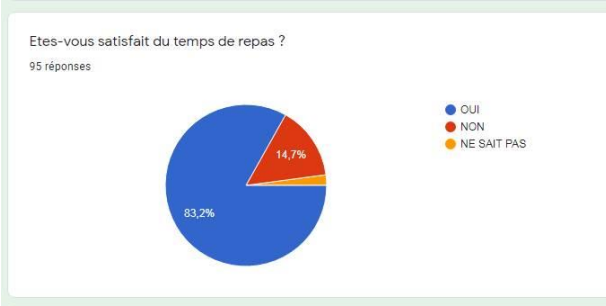
Avez-vous la possibilité de changer d'atelier ou de secteur d'activité lorsque vous le souhaitez ?

95 réponses

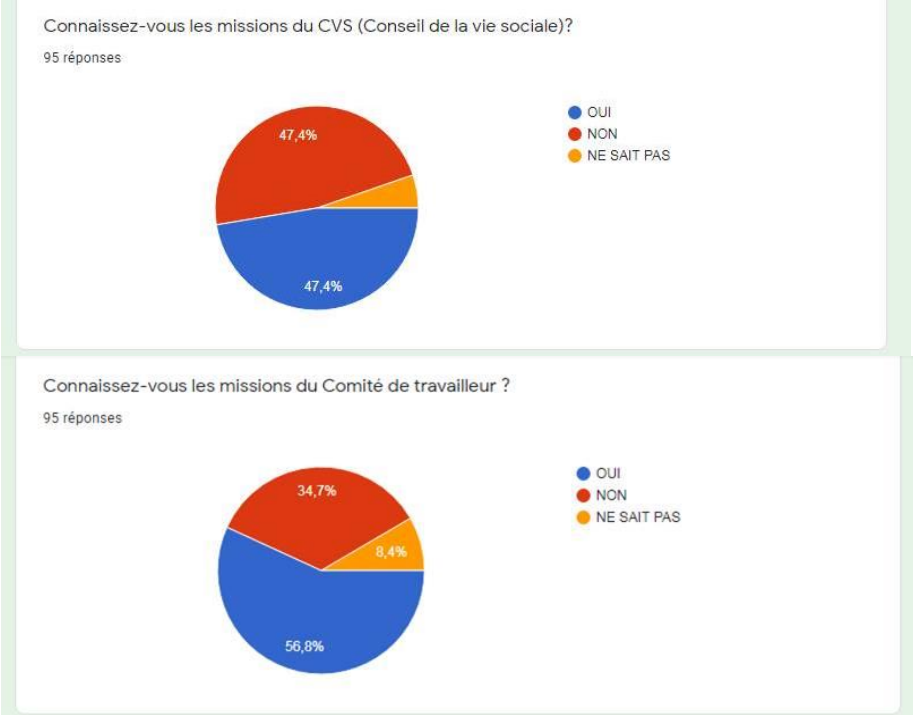


Concernant le repas :





Concernant les instances de participation :



ANNEXE 4 : FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIES

Formations 2018	Formations 2019	Formations 2020	Formation 2021	Formation 2022
La distance, positionnement professionnel	Quelles actions innovantes face au vieillissement des personnes accueillies	SS/AP3 Sécurité incendie	Premiers secours en santé mentale	Prises en charge des troubles du comportement
Avancée en âge	Attitudes à tenir face aux troubles psychologiques et autistiques	Référent VAE	Accompagner une personne avec autisme	Accompagner une personne avec autisme
Diriger, encadrer, coordonner	RSF Référents	Négocier le placement professionnel des travailleurs en situation de handicap en entreprise ordinaire	Etre tuteur	Rendre les écrits accessibles
Gérer votre stress	La sexualité et ses manifestations chez le sujet handicapé mental et psy	Analyse des pratiques professionnelles	Sensibilisation à la notion de handicap	Permis de conduire remorque
Droit du travail pour la gestion des ressources humaines	Connaissance et accompagnement des personnes en situation de handicap mental et psy	Actualités sociales	Découverte et pratique de la permaculture	
Connaître : appliquer les recommandations GEMRCN	Power point	Certiphyto	Dossier usager - perfectionnement	
Gestion des situations à problème	Gagner ses appels d'offres	CACES	Formation juridique	
Analyse des pratiques professionnelles	Référent santé et sécurité	Recyclage SST	Recyclage SST	
Certiphyto	Référent handicap	VAE ETS	CACES	
Planning FIRST	Certiphyto	TMA en apprentissage	Habilitation électrique	
Dossier usager informatisé	CACES		Sécurité incendie - extincteur	
CACES	Actualités sociales		Planning FIRST	
CBMA	Analyse des pratiques professionnelles		CEGI PAYE FIRST	
	RGPD ISO27001 et protection des données		Fondement et connaissance des différents types de handicap	
	CSE		Diplôme moniteur atelier	
	Recyclage SST		TMA en apprentissage	

ANNEXE 5 : LETTRE D'ENGAGEMENT DE LA DIRECTION A L'EGARD DE LA QUALITE

« Dans le cadre de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale, le législateur réaffirme la reconnaissance des droits fondamentaux de la personne en situation de handicap en ce qui concerne :

- *La qualité des prises en charge et la sécurité des personnes*
- *Le libre choix, l'information, la confidentialité*
- *Le respect de la dignité, des croyances, de l'intimité, de la vie privée et de l'intégrité physique et morale »*

La direction de l'ESAT G. FAUCONNET, dans le cadre de sa politique

:

- Ouvre pour satisfaire : - les besoins présents et futurs des travailleurs de l'établissement
  - les exigences de ses clients
- S'efforce d'aller au-devant des attentes des travailleurs et de ses clients
- Connait et travaille avec un réseau de partenaires

Concernant les travailleurs : Mon équipe et moi-même nous nous engageons à respecter trois grands principes :

- Offrir un accompagnement de qualité grâce à une équipe de professionnels formés à l'écoute et à l'accompagnement dans le respect de la citoyenneté.
- Proposer un projet évolutif et personnalisé à travers un suivi individuel assuré par un référent, mais également grâce à un dispositif d'aide par le travail, où sont proposées des activités professionnelles socialement valorisantes ainsi que des actions de soutien professionnelles, sociales et culturelles.
- Fournir une organisation efficace à travers un accompagnement personnalisé, actualisé et évalué tous les ans.

Concernant l'unité de production et les clients (industriels, collectivités, particuliers) : Je m'engage personnellement :

- A ce que tous les produits et services fournis soient réalisés conformément au système de management de la qualité (SMQ) et à leurs exigences.
- A veiller à apporter les adaptations requises par les contraintes externes et à donner le temps, les moyens, les ressources à l'équipe, pour assurer le bon fonctionnement et l'amélioration continue.

Je nomme Emilie DAVID comme représentant de la Direction pour développer, mettre en œuvre, entretenir, améliorer, vérifier les processus du SMQ, sensibiliser le personnel aux exigences client, développer l'esprit /dynamique Qualité et rendre compte de son fonctionnement.
Je demande à l'ensemble du personnel de s'impliquer dans la démarche qualité afin d'assurer la réussite de la politique engagée. »

4ème de couverture

Ce nouveau projet d'établissement est issu d'un travail collectif autour des principes d'accompagnement mis en œuvre sur la structure.

Il s'inscrit dans une perspective d'avenir et s'adapte au rythme des évolutions, constats, besoins et attentes des travailleurs en situation de handicap accompagnés par les différents services de l'établissement.

Ces nécessaires évolutions se traduisent autour de 4 grands thèmes :

- Le soutien à l'auto-détermination et à la participation des travailleurs en situation de handicap.
- La mise en œuvre d'une offre adaptée et accompagnant le parcours de vie des travailleurs.
- L'ESAT comme lieu ressources.
- La démarche qualité.

Ces orientations stratégiques conditionneront la vie de l'établissement et son organisation au cours des cinq années à venir.