



PROJET D'ETABLISSEMENT

PROJET





Un jour, dit la légende, il y eut un immense incendie de forêt. Tous les animaux terrifiés, atterrés, observaient, impuissants le désastre. Seul le petit colibri s'activait, allant chercher quelques gouttes avec son bec pour les jeter sur le feu.

Après un moment, le tatou, agacé par cette agitation dérisoire, lui dit : « Colibri ! Tu n'es pas fou ? Ce n'est pas avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu ! »

Et le colibri lui répondit : « Je le sais, mais je fais ma part ! »

Cette légende est un appel à l'altruisme et à la générosité.

Parfois nous pouvons nous sentir tout petit dans le monde qui nous entoure. Nous pouvons penser que nos actes n'ont pas d'importance ou qu'ils ne peuvent pas changer les choses.

Nous savons que seul, le colibri ne peut éteindre le feu, et nos actions seules seraient impuissantes à changer les choses, toutefois **il n'y a pas d'actions trop petites ou trop simples pour être menées**. Nos actions, aussi petites soient elles, font une différence autour de nous, à notre échelle, et entraînent des conséquences positives que l'on puisse les voir ou non. Nous avons aussi la possibilité d'inspirer ou d'être une motivation pour autrui par nos actions.



FRANCK RACHID JEROME FREDERIC NABIL FLORENT ABOUBAKAR
 ABED JULIEN KEVIN BENJAMIN PASCAL MANEL JORIS BRENDON
 LAURE YOUSSEF MICKAEL BERTHY AURELIE AZIZ DRISS
 BAPTISTE MAMADOU JACQUES DAVID ÉLODIE THOMAS
 PATRICE SYLVIE LEVI LAURENCE FRANCK WILFRID
 ISABELLE MARIE-ASTRID FLAVIAN ALPHA STEPHANE JEANNETTE GILBERTO
 SOPHIE STÉPHANE AUDREY YOHAN
 HUBERT BEATRICE JEREMIE MICHEL NICOLAS
 BRUNO WILLIAM ROMAIN QUENTIN AUDE JEAN PIERRE ADAM
 ALAIN FABRICE BRANDY FREDERIC FATIMA SYLVIE LUDOVIC
 FREDERIK SAADIA JULIEN DAMIEN PIERRE GRÉGORY AXEL
 JÉRÔME NATHAN JEAN-MIKAËL PHILIPPE ROGER CELESTIN
 JEAN-FRANCOIS MEGANE SOUFIAN- CARLOS MAGALI MEHDI
 FLORIAN SCOTTY MIKAËL FRANÇOISE CÉLINE
 BRAYAN



PROJET D'ETABLISSEMENT DE L'ESAT DE LA MAULDRE

SOMMAIRE



• Préambule P5



• L'association gestionnaire P7



• L'ESAT de la Mauldre P11



• Les personnes accompagnées P17



• Les professionnels et les compétences mobilisées P22



• Les piliers P31



• L'insertion et la formation professionnelle P35



• La production P44



• Le parcours des travailleurs P57



• Les fiches actions P73



PRÉAMBULE :



La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 fait obligation aux établissements et services d'élaborer un projet de structure dans son article L311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF),

Pour chaque Etablissement ou Service Social ou Médico-Social (ESSMS), il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement...

Au-delà de la contrainte légale, la réécriture d'un nouveau projet cumule pour l'ESAT de la Mauldre un certain nombre d'objectifs majeurs et d'opportunités fortes comme :

L'inscription dans un travail écrit collectif, dans un outil de dialogues et de consensus entre les différentes parties prenantes de l'établissement au service de l'amélioration continue de l'accompagnement proposé. Ainsi, un COmité de PIlotage (COPIL) constitué de personnels volontaires et représentatifs de la pluridisciplinarité de l'équipe s'est investi durant une année sur ce travail. Les autres membres de l'équipe ont été régulièrement informés de l'avancée du projet. Chaque réunion du Conseil de la Vie Sociale (CVS) a donné lieu à une présentation du travail en cours et à un recueil de remarques des délégués tant sur le fond que sur la forme de l'écrit. Plus largement, les 78 travailleurs accompagnés à l'ESAT ont participé directement à l'écriture de ce projet en définissant par petits groupes les valeurs incarnées dans l'établissement (partie 5 les piliers).

Un engagement de tous les professionnels autour d'objectifs déterminés pour les 5 années à venir au regard des évolutions souhaitées et matérialisées sous forme de fiche-actions. Les personnes accompagnées seront associées systématiquement aux COPIL mis en place pour s'assurer de l'effectivité des actions menées et des résultats obtenus.

Plus précisément, l'écriture de ce projet revêt un caractère particulièrement porteur de sens en raison des profonds changements internes intervenus depuis 5 ans dans l'établissement.

Pour commencer, **la création d'un siège social** avec une Direction Générale (DG) et des fonctions supports en 2021 a généré un dynamisme collectif et un travail davantage collaboratif avec les autres établissements et services de l'association. Un programme d'Amélioration Continue de la Qualité (ACQ) et le développement des systèmes d'information ont notamment été instaurés dans tous les établissements et services.

Cette mutation de fonctionnement interne s'est accrue, en janvier 2022, quand notre association est devenue **HESTIA78**, résultante de la fusion absorption de l'association Confiance Pierre Boulenger par l'association ALTIA Mauldre et Gally et riche de davantage d'établissements et de services, au profit d'adultes mais aussi d'enfants en situation de handicap, sur un secteur géographique élargi sur les Yvelines.

Enfin, depuis mi-2018, l'association a décidé de rompre avec un fonctionnement ancien et institutionnalisé pour les établissements de Maule en dissociant les directions des foyers et de l'ESAT de cette commune. D'une direction affectée à 80% au foyers d'hébergement et de vie et à 20% affectée à l'ESAT, ce dernier est passé à la présence d'une direction à 50% dédiée à l'ESAT de la Mauldre et à 50% dédiée à l'autre ESAT d'ALTIA, créant ainsi **un pôle d'insertion par le travail**.

Ce changement de vision s'est accompagné **d'une profonde mutation de l'équipe** dont le mouvement de renouvellement a été continu durant 3 ans et a conduit à l'intégration d'un nombre conséquent de nouveaux salariés (60% environ), à des **ajustements de fonctionnement et d'organisation**, notamment en matière d'organigramme (remplacement d'un poste de cadre par la création d'un poste de chargé d'insertion à temps plein et accroissement du temps de travail de la conseillère en économie sociale qui a vu transformer son poste en coordonnatrice de parcours), à la mise en œuvre de davantage de **pluridisciplinarité** et à la **définition des missions et responsabilités de chacun**.

De nouveaux modes de management axés sur la confiance et la communication, sur l'autonomie des acteurs et sur une indispensable exigence éthique, ont modifié les pratiques.

Ce changement culturel a questionné le sens du travail mené et a nécessité un travail collectif d'élaboration de nouveaux repères qui trouve un point d'étape fondateur avec ce nouveau projet d'établissement.



A ces constats internes essentiels pour construire un projet d'établissement doivent s'ajouter les références externes qui conditionnent nos actions et interrogent nos modes opérationnels actuels et à venir :

La refondation de la Loi sur le handicap avec **la loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est venue confirmer et renforcer la nécessaire professionnalisation des travailleurs accompagnés, leur droit à la formation et à l'inclusion : impulsion législative majeure suite à la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et venant renforcer la place d'acteur des personnes accompagnées.

Le rapport d'octobre 2019 relatif aux ESAT dressé par l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) et l'Inspection Générale des Finances (IGF) qui propose un état des lieux du secteur protégé et de ses enjeux et dont les principaux constats coïncident étroitement avec ceux de l'ESAT de la Mauldre : population particulièrement exposée à l'inactivité et au chômage, publics en cours de recomposition (vieillesse, problématiques sociales, pathologies psychiques en hausse...), positionnement économique en transformation, taux de sortie vers le milieu ordinaire bas, contribution importante des ESAT à l'inclusion des personnes.

Ce rapport a donné lieu à l'élaboration du **Plan de Transformation des ESAT** avec l'adoption de l'article 136 de la loi n°2022-217 du 21/02/2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (loi 3DS). Ce plan a fait l'objet de la circulaire, DGCS/SD3/2022/159 en date du 11 mai 2022 et, plus récemment, la mise en application des mesures s'est concrétisée avec les décrets n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours et aux droits des personnes et n°2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH) en cas d'activité simultanée en Milieu Ordinaire (MO) et en ESAT. Pour autant, ce texte majeur vient conforter les ESAT dans leurs missions médico-sociales tout en impulsant une nouvelle dynamique consciente des réalités de terrain et fixant les orientations pour les années à venir : favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs handicapés à l'intérieur de l'ESAT mais aussi vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet, renforcer les droits et le pouvoir d'agir des personnes et accompagner la transformation des ESAT dans un contexte de relance économique solidaire et inclusive.

La signature avec l'Agence Régionale de la Santé (ARS) d'un **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)** en 2020 pour 5 ans et dont il s'agit ici de rappeler le contenu : participer à la mise en œuvre de la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT), optimiser l'activité, gérer les Ressources Humaines (RH) notamment via la formation, mettre en place la réforme des autorisations et accompagner la transformation de l'offre dans une logique inclusive.

Le déploiement en 2024 de **la Réforme pour une Adéquation des Financements aux Parcours des Personnes Handicapées (SERAFIN PH)** constitue également un changement culturel important pour les professionnels qu'il s'agit d'accompagner dans leurs nouvelles pratiques : connaissance des nomenclatures des besoins et prestations, outils d'accompagnement de type projet personnalisé à rendre « SERAFIN compatibles » ...

Dans son article 75, **la loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé** prévoit la fusion des évaluations internes et externes des ESMS sous une procédure d'évaluation unique, élaborée par la Haute Autorité de Santé (HAS).

Les enjeux et valeurs inscrits dans le référentiel commun à tous les ESMS doivent être connus et incarnés par l'équipe qui travaille actuellement son auto-évaluation.

L'évaluation est prévue en 2023 par arrêté n°2022-PESMS-285 pour les établissements et services de l'association HESTIA 78.



L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE

Raison sociale : **HESTIA 78**

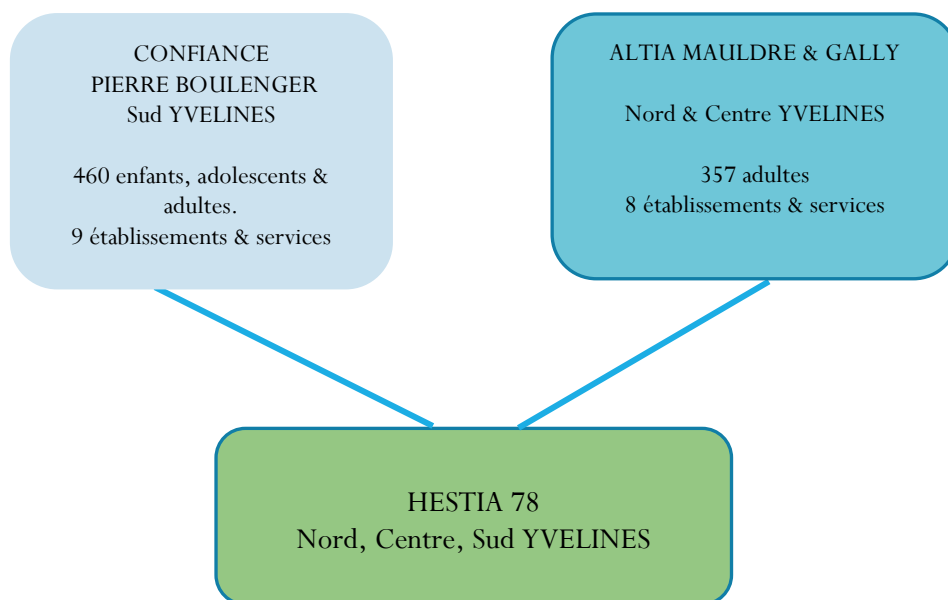
Adresse du Siège administratif : 7/9 rue Camille CLAUDEL-78450 VILLEPREUX

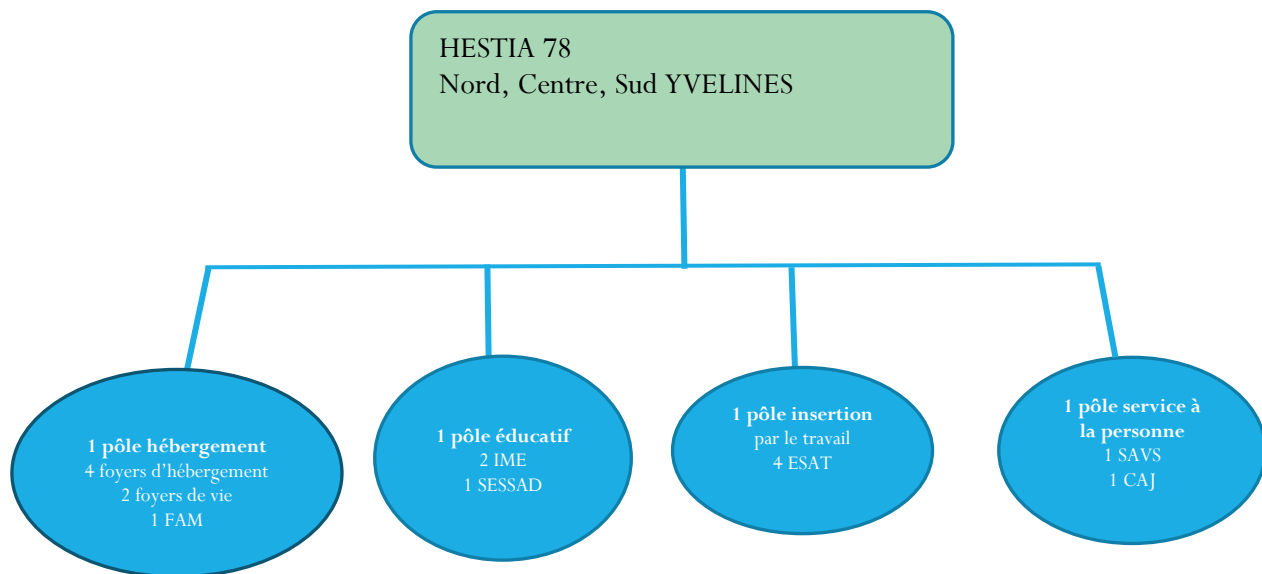
Président : Monsieur Yves DOÏNEL

Représentant légal : Monsieur Gilles NION

Date de création : **1^{er} janvier 2022**

À la suite d'une opération de fusion – absorption, entre l'Association CONFIANCE PIERRE BOULENGER et l'Association ALTIA MAULDRE & GALLY, ces dernières ont pris l'appellation de HESTIA 78, le 1^{er} janvier 2022.





16 établissements & services



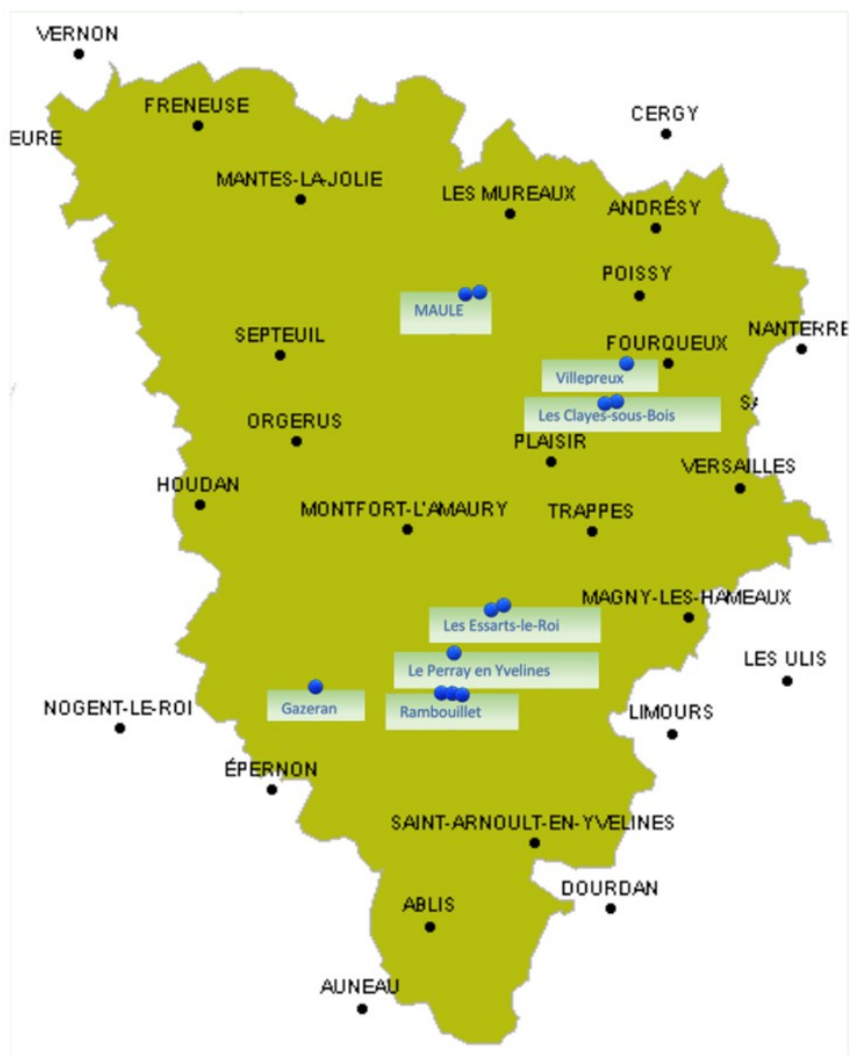
800 personnes accompagnées



+ de 300 professionnels



IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DES SITES



Une vocation

L'accueil, l'accompagnement et l'insertion d'enfants et d'adultes en situation de handicap intellectuel et psychique.

Des missions

- Permettre à chaque personne en situation de handicap intellectuel ou psychique, d'atteindre le plus grand niveau d'autonomie possible.
- Favoriser par le travail et l'accompagnement, l'intégration de toutes les personnes au sein de notre société.
- Faire mieux connaître et changer le regard de la société sur les personnes en situation de handicap intellectuel et/ou psychique.
- Défendre auprès des pouvoirs publics les intérêts des personnes en situation de handicap.
- Relayer l'accueil et l'écoute des parents en développant un esprit d'entraide et de solidarité.

Des valeurs et projets

Le projet associatif qui fédérera les membres actifs de cette nouvelle association est en cours d'écriture.

Au-delà de la recherche de l'atteinte d'un seuil critique souhaitable et du projet de disposer d'un périmètre d'offre de services le plus exhaustif possible, les deux associations CONFIANCE PIERRE BOULENGER et ALTIA MAULDRE & GALLY partageaient avant leur rapprochement, **des valeurs humaines...**

- La solidarité et l'esprit d'entraide
- La bienveillance et la bienveillance
- L'engagement, le respect mutuel et la collaboration harmonieuse entre ses acteurs
- Le respect des droits des personnes accompagnées et des projets
- Le développement de la Pair Aidance
- Le renforcement du concept d'auto-détermination
- La co-construction avec les personnes accompagnées
- Le développement de l'habitat inclusif
- Le renforcement d'une philosophie et d'un modèle d'accompagnement innovateur



L'ESAT de la Mauldre



Nom : ESAT de la MAULDRE
Adresse : 3 chaussée Saint-Vincent, 78580 MAULE
N° SIRET : 447 729 880 00065
Agrément : 78 places
Autorisation d'ouverture : 18/01/1973
Renouvellement d'autorisation : 03/01/2017
Autorité de contrôle : Agence Régionale de Santé
Directrice : Sylvie SCOTTE
Equipe encadrante : 15 Equivalent Temps Plein (ETP)

L'ESAT de la Mauldre se situe en centre-ville de MAULE, commune urbaine dynamique des YVELINES, de 6000 habitants. Proches d'axes routiers majeurs et d'agglomérations importantes, la ville de MAULE est dotée d'infrastructures culturelles, sportives, socio-économiques et commerciales de qualité. La proximité de la gare SNCF (ligne PARIS – MONTMARNASSE) permet au plus grand nombre de travailleurs l'utilisation des transports en commun. La ville de MAULE offre un cadre de travail particulièrement privilégié.



Les locaux d'environ 1100 m², sur un terrain de 4000 m², sont trop exigus et présentent des soucis de sécurité pour certains, en raison de leur proximité avec la MAULDRE, notre terrain étant situé en zone inondable.

Répondre à la sécurité des biens et des personnes, améliorer les conditions ainsi que la Qualité de Vie au Travail (QVT) pour tous et nous ajuster aux besoins de nos clients constituent une priorité. Aussi, un projet d'extension et de reconstruction est en cours d'élaboration et fera l'objet d'une fiche action dans ce présent projet.





L'ESAT appartient au secteur protégé du travail. Il propose à des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), dont les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée ni d'exercer une activité professionnelle indépendante, des activités adaptées diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel, professionnel et social.

Pour ce faire, l'équipe s'appuie sur des textes réglementaires fondateurs (6o AS du 08/12/1978, loi 2002-2, loi 2005-101) ou plus récents (loi 2005-102, loi 2016-1088, réforme de la tarification SERAFIN PH, nouveau référentiel d'évaluation des pratiques professionnelles HAS, circulaire DGCS/SD3/2022 139 du 11/05/2022 relative à la transformation des ESAT).

Ces textes rappellent que les ESAT sont des Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux aux termes de l'article L312-1 du CASF dans lesquels le travail n'est pas une fin en soi, mais un support au service de l'inclusion et de l'épanouissement des personnes accompagnées.



L'établissement s'engage dans un accompagnement professionnel et personnel individualisé, au sein d'un espace collectif en proposant :

L'atelier de Conditionnement sous-traitance industrielle
32 personnes accompagnées.



1 atelier de Restauration interne
6 personnes accompagnées



1 atelier de Nettoyage des Sols et des Surfaces
15 personnes accompagnées

Des activités de production dans 5 secteurs

4 ateliers d'Entretien et de Création d'Espaces Verts
23 personnes accompagnées



1 atelier de Laverie Repasserie
5 personnes accompagnées



La co-construction d'un projet professionnel et personnel avec chacune des personnes accompagnées.

Des actions de formation et d'évaluation professionnelle et sociale, en interne.
Des expériences individuelles ou collectives en Entreprises.



. Des actions d'accompagnement et de soutien à l'autonomie.

. Des espaces de participation divers.



L'ensemble des professionnels de l'ESAT recherche dans ses interventions le bien-être, l'épanouissement et l'autonomie des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, les professionnels s'appuient sur les valeurs républicaines et humanistes d'une :

Liberté individuelle : les personnes accompagnées doivent se sentir libres de choisir, s'épanouir, contredire, se renseigner, proposer, se déplacer, avoir une vie privée...

Egalité : les personnes accompagnées sont traitées avec équité sur leur lieu professionnel et bénéficient des mêmes droits, dont elles sont régulièrement informées, sans crainte d'arbitraire.

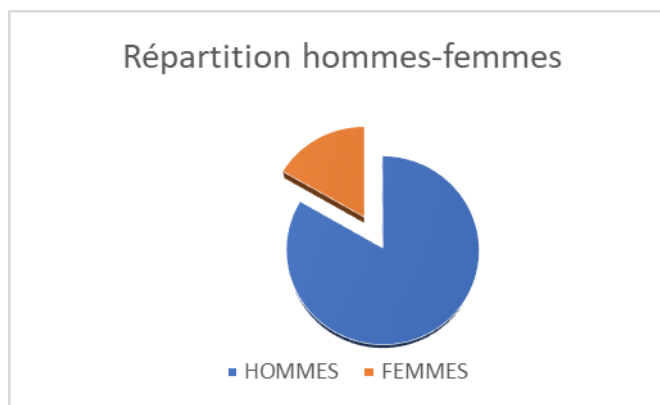
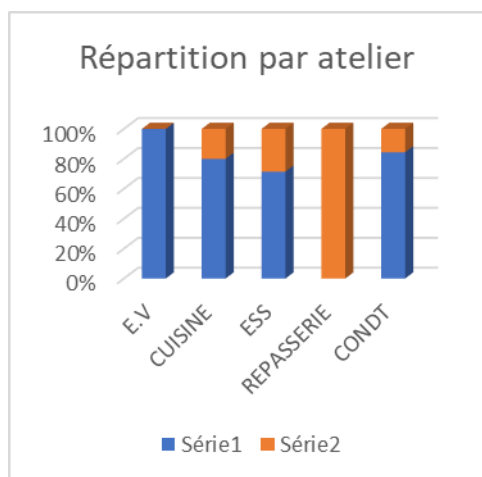
Fraternité : l'entraide, la sollicitude, la solidarité, la tolérance constituent **les bases** de notre intervention.

S'y ajoutent la reconnaissance de l'altérité et le respect qui permettent l'instauration d'une relation qui se doit d'être toujours équilibrée.



Les personnes accompagnées

Au 01/01/2023, l'ESAT de la Mauldre accompagne 79 personnes, pour un agrément de 78 ETP, 66 hommes et 13 femmes. Ce déséquilibre dans la parité s'explique par l'historique de fonctionnement associatif. En effet, l'ESAT a accompagné prioritairement durant des années les personnes résidant sur le foyer d'hébergement de Maule qui n'est devenu mixte qu'en 2017.



Même si ce fonctionnement d'admission limitatif au lieu de vie n'existe plus depuis une dizaine d'années, l'ESAT n'a accompagné une première femme qu'en 2016 et du temps sera encore nécessaire pour rétablir un équilibre.

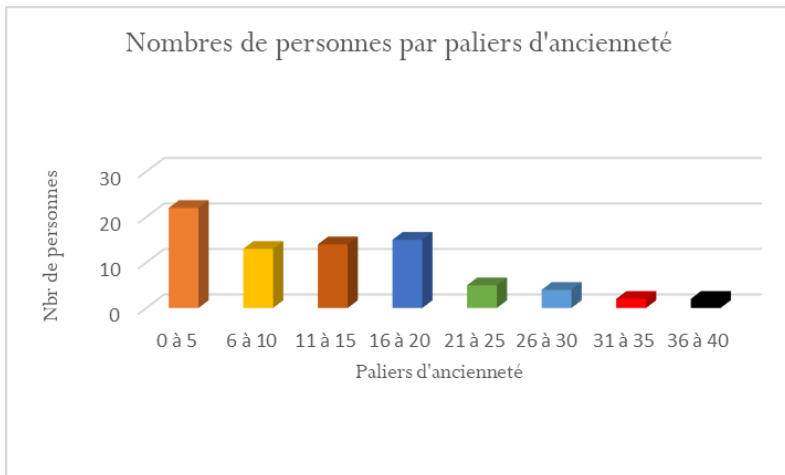
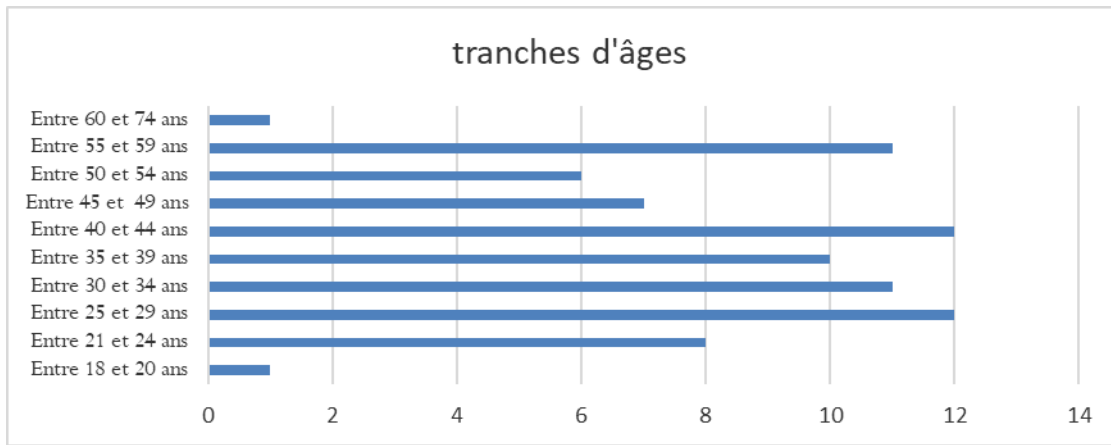
68 personnes exercent une activité professionnelle à plein temps, 11 personnes ont choisi le temps partiel sur des rythmes personnalisés : 1 pour des raisons médicales, 1 dans l'attente d'une nouvelle orientation en foyer de vie, 2 pour raisons familiales et 7 en raison d'une fatigabilité liée à leur avancée en âge : 6 de ces personnes sont accompagnées parallèlement en Centre d'Accueil de Jour (CAJ) ou en Section d'Accompagnement Spécialisée (SAS) en attendant une nouvelle orientation en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) ou en EHPAD, la difficulté d'entrer dans ce dernier lieu, malgré un partenariat engagé avec la Mésangerie à Maule (13 places pour les personnes handicapées vieillissantes) étant accentuée par le fait que ces travailleurs n'ont pas encore atteint 60 ans, âge minimum pour intégrer cette structure.

Une personne bénéficie également d'un mi-temps thérapeutique. 2 sont en arrêt maladie de longue durée et 2 autres présentent des soucis de santé préoccupants pour leur maintien en ESAT.

Les personnes accompagnées sont âgées actuellement de 21 à 60 ans, avec une moyenne d'âge de 38,5 ans et une ancienneté professionnelle moyenne de 14 ans. Elles possèdent une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) délivrée par la CDAPH avec une orientation en ESAT en attendant la réception des orientations en Parcours Renforcé en Emploi.

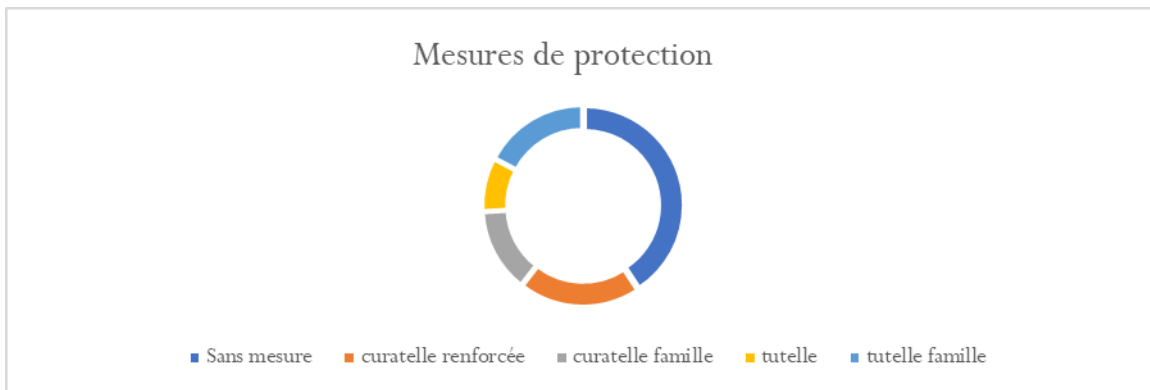
Toutes vivent dans les Yvelines.





Les travailleurs présentent comme déficience principale un handicap intellectuel ou psychique et plus minoritairement des Troubles du Spectre Autistique (TSA).

Des handicaps moteurs, sensoriels et des troubles psycho-sociaux peuvent s'ajouter à la déficience principale. Des mesures de protection de type tutelle, curatelle renforcée ou curatelle simple sont mises en place pour 57,69 % des travailleurs de l'ESAT.



Les demandes d'admission qui sont faites à l'ESAT de la Mauldre continuent de parvenir majoritairement de plusieurs IME partenaires avec lesquels notre ESAT a développé une politique de partenariat, pour permettre à ces jeunes d'expérimenter une prise de contact avec le monde du travail, de vérifier leurs capacités et leur intérêt pour ce type de métier ou pour une orientation professionnelle avant de s'engager dans une démarche d'embauche.

Les demandes peuvent provenir également d'Institut d'Education Motrice (IEM), de CAJ, de Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), de foyer de vie, de Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH)...

Ces établissements ont vu leur public évoluer avec moins de déficits intellectuels et davantage d'aspects déficitaires en relation avec des troubles psychiques ou des difficultés psycho-sociales qui constituent souvent des handicaps moins bien définis avec des comportements qui peuvent rendre plus complexes l'adaptation au monde du travail et les modalités d'accompagnement. Ces jeunes connaissent beaucoup mieux le milieu ordinaire de vie et présentent des capacités intellectuelles qui engendrent des exigences supérieures dans les domaines de la production, de la vie citoyenne et de l'insertion, comparé aux personnes anciennement accompagnées à l'ESAT.

Parallèlement nous avons vu augmenter de façon significative les candidatures spontanées ou émanant de via trajectoire qui représentent environ 40% des demandes depuis 2 ans. Par essence, ces candidatures émanent de personnes dont le parcours institutionnel a été discontinu, voire inexistant, pour diverses raisons liées à leur contexte de vie ou aux spécificités de leur handicap psycho-social ou psychique qui comporte davantage de fluctuations ou de ruptures. L'application des Mises en Situation Professionnelles en ESAT (MISPE) pour ces personnes n'est pas sans présenter de limites, certaines d'entre elles, une fois rencontrées par la coordonnatrice de parcours, ne trouvant pas l'énergie mentale nécessaire pour solliciter la Maison Départementale de l'Autonomie et obtenir une orientation, d'autres bien qu'inscrites sur via trajectoire, ne répondant pas aux sollicitations des professionnels. D'autres encore n'ont pas immédiatement la possibilité de s'engager dans un premier stage de 10 jours et préfèrent y renoncer alors que nous pouvions les accueillir précédemment pour de très courtes périodes plusieurs fois renouvelées via des conventions de stage. Il nous faut nous montrer, dans ces situations insolubles, davantage audacieux que précédemment et embaucher des personnes sans avoir eu recours à une véritable évaluation initiale et en utilisant la période d'essai à cet effet.

Nous veillons à ne pas inscrire en liste d'attente un nombre trop important de personnes (4 à 5 maximum) de façon à ce que l'embauche effective puisse se réaliser dans une temporalité raisonnable. Nous réinterrogeons l'organisation temporelle des stages d'admission pour que le temps d'attente pour obtenir ce dernier ne soit pas trop long afin d'éviter une érosion de la dynamique de la démarche d'embauche.

À l'autre extrémité de la pyramide des âges, nous constatons qu'à partir de 2023, nous devons accompagner environ trois départs à la retraite par an au lieu de 1 par an actuellement. En effet, 17% des travailleurs pourront bénéficier de leurs droits à la retraite de 2023 à 2028. L'incidence de ce constat est immédiate dans la mesure où une anticipation minimale de 5 ans est indispensable pour préparer ces personnes, pour réfléchir avec elles et leurs proches aux solutions de réorientations adaptées, pour assurer sereinement cette transition et pour permettre d'engager progressivement des investissements dans leur futur contexte de vie.

Au-delà de la retraite, se pose bien évidemment la question du vieillissement de la population puisque 21 personnes auront plus de 50 ans en 2023, soit 26 % des personnes accompagnées et connaissent pour beaucoup des problématiques lourdes liées à l'avancée en âge (fatigabilité, perte de mémoire, perte des repères, difficultés dans la gestion des émotions, impossibilité de répondre aux exigences de la production, arrêt maladie...) qui les fragilisent professionnellement et personnellement.



D'autre part, l'évolution de la société et des orientations du médico-social, a une incidence sur les parcours de vie et les parcours professionnels des travailleurs handicapés de notre ESAT.

Grâce au développement du parcours de formation et d'inclusion des travailleurs, ces derniers s'intègrent davantage en milieu professionnel ordinaire. En effet, le nombre de stages ou de mises à disposition qui est réalisé en entreprises, collectivités ou entreprises adaptées... va croissant et représente depuis deux ans 180 périodes supérieures à 20 jours chacune. La demande de formations s'est elle aussi bien développée puisque de quasi-inexistante en 2018, elle fait l'objet de demandes dans le cadre des Projets d'Accompagnement Personnalisés (PAP) pour 56% des travailleurs.

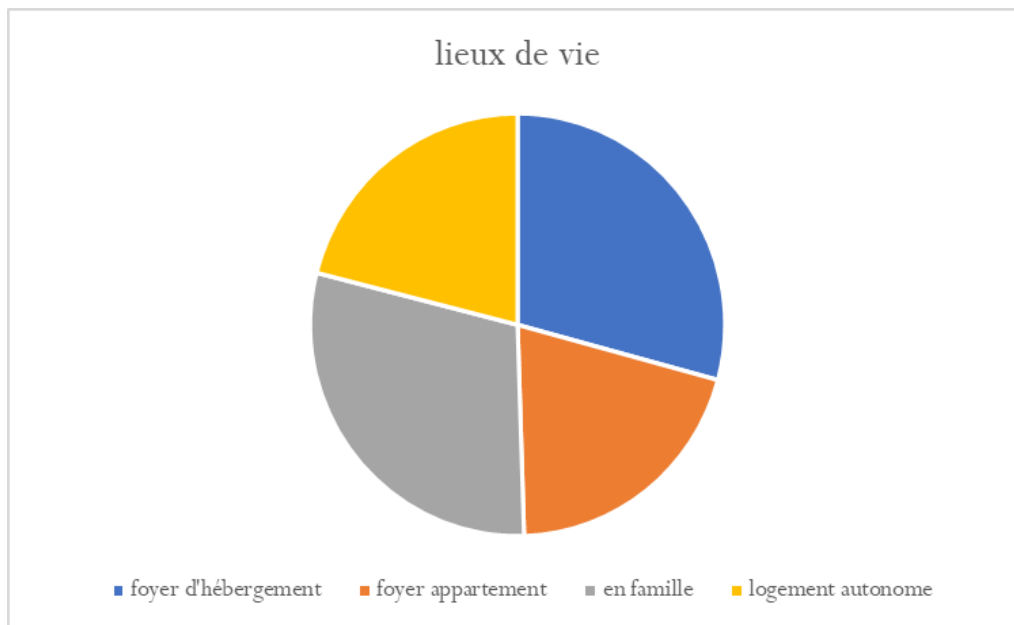
ANNÉE	NBRE DE TRAVAILLEURS	NBRE DE STAGE TOTAL	NBRE DE PERSONNES EN STAGE MO S/28 J	NBRE DE PERSONNES EN STAGE MO S/20 J	NBRE DE PERSONNES EN STAGE MO S/75 J	NBRE DE PERSONNES EN STAGE MO S/130 J	STAGE EN EA
2019	78	4	4				
2020	78	2		2			
2021	78	4				4	
2022	78	10			5		5

ANNÉE	NBRE DE TRAVAILLEURS	STAGE EN ESAT	NBRE DE PERS EN MAD COLLECTIVE	NBRE DE PERS EN MAD INDIVIDUELLE	NBRE DE PERS EN DUODAY	NBRE DE PERS EN FORMATION
2019	78		11	0	5	42
2020	78		7	0	3	20
2021	78		2	0	30	80
2022	81	6	3	3	15	28

En parallèle, un plus grand nombre intègre des structures de logement de plus en plus autonome et individuel (29,5 % en foyer d'hébergement, 20,5% en foyer appartement, 29,75% en famille et 21,25% en logement autonome).

Depuis quelques années, davantage de personnes vivent en couple et sont parents.





L'hétérogénéité des personnes accompagnées à l'ESAT tant en âge, qu'en compétences, parcours de vie ou attentes, nécessite des adaptations spécifiques avec un accompagnement souple et créatif, de la réflexion et de la formation permanentes de l'équipe, davantage de partenariats pour répondre de façon adéquate à un éventail de besoins de plus en plus variés et étendus. Cette réalité, conduite avec une grande vigilance du maintien des équilibres et du respect de chacun, insufflé une dynamique au bénéfice de tous.

Accompagner les travailleurs de notre ESAT dans ces transitions nous engage à renforcer notre vigilance et la personnalisation des accompagnements pour qu'ils acquièrent ou maintiennent autant que faire se peut, un « savoir-faire » technique et un « savoir être » relationnel et social exigé en milieu ordinaire tout en évoluant dans un cadre spécifique, ouvert et respectueux de leurs besoins et attentes individuels.

Actions :

Accentuer les formations à destination des professionnels traitant des spécificités des publics accompagnés : handicap psychique, vieillissement, TSA...

Former la coordonnatrice de parcours et un moniteur principal à la fonction de référent retraite.

Faute d'appels à projets pour l'ouverture d'une SAS, création avec les ressources internes existantes de l'aparté, atelier de répit répondant aux besoins spécifiques ponctuels ou plus durables.

Développement du réseau de partenaires en relation avec le parcours des personnes.



Les professionnels et les compétences mobilisés

Les moyens humains

L'équipe de professionnels en charge de faire vivre ce projet est un collectif humain composé de 17 personnes (15 ETP) exerçant des métiers différents et contribuant, chacun à leur place, à offrir aux travailleurs accompagnés un modèle de vie sociale bienveillant, ouvert et un lieu d'apprentissage et de réussites professionnels.

Chaque professionnel, avec ses compétences, ses savoir-faire et savoir-être est ici responsable de l'accueil, de la sécurité et de l'accompagnement des personnes admises à l'ESAT. Il s'agit donc que tous fassent preuve de respect, d'empathie et de discrétion dans chacune de leurs interventions.

En 4 ans, l'ensemble de l'équipe de direction a changé et l'ESAT a connu un renouvellement important de ses membres du personnel, quelles que soient leurs fonctions, puisque 8 nouveaux salariés ont été embauchés. Un cadre de direction n'a pas été remplacé à sa prise de retraite afin de privilégier l'accompagnement médico-social et le parcours des travailleurs : création d'un poste de chargé d'insertion et de la formation professionnelle, passage d'un poste de 0.35 ETP de Conseillère en Education Sociale et Familiale (CESF) à un poste à temps plein de coordonnatrice de parcours et de projets et création d'un poste à 0.25 ETP de chauffeur livreur afin de libérer les moniteurs d'atelier de ces missions au profit de l'accompagnement en atelier.

Cette période a donc été forte en questionnements, tentatives, créations et ajustements. Il a fallu prendre un cap ensemble, ajuster les modes d'organisation, croiser les compétences entre les anciens membres du personnel et les nouveaux.

Les pratiques se sont modifiées, le management en place est axé sur la communication, l'autonomie des acteurs et le croisement des compétences au bénéfice des travailleurs.

Les différentes fonctions que l'on retrouve à l'ESAT sont les suivantes :

Les fonctions de direction :

- une directrice à mi-temps responsable du fonctionnement administratif, humain et financier de l'établissement ;
- une cheffe de service appelée cheffe d'atelier à temps plein, en charge du développement commercial et du remplacement de la directrice durant ses absences.

Les fonctions administratives :

- une assistante de direction à temps plein en charge de l'accueil physique et téléphonique, de la gestion administrative, commerciale et du suivi RH.

Les fonctions éducatives :

- un chargé de l'insertion et de la formation professionnelle à temps plein, en charge de la mise en œuvre des Projets Personnalisés des travailleurs sur l'axe inclusif ;
- une coordonnatrice de projets et de parcours à temps plein en charge de l'efficacité des Projets Personnalisés, du droit des travailleurs et de leur suivi global (administratif, professionnel, financier...).



- 10 moniteurs d'atelier à temps plein. Coeurs de métier des ESAT, ils sont en charge de l'accompagnement individuel et collectif des travailleurs, de l'animation, de l'organisation et de la gestion de la production de biens et de services, de la gestion et du développement des compétences individuelles au travers des projets de chaque personne accompagnée. A noter que 3 de ces moniteurs d'atelier sont parallèlement moniteurs principaux (de conditionnement, des activités de service et des espaces verts). Ils assurent un relai entre la cheffe d'atelier et les moniteurs concernant l'organisation générale des ateliers, sont en charge des devis des Equipements de Première Intervention (EPI), du petit matériel mais aussi des devis de production pour les demandes ponctuelles et les petits chantiers.

Les fonctions thérapeutiques :

un psychologue à 0.25 équivalent temps plein, en charge d'entretiens individuels, de groupes de paroles auprès des travailleurs et de soutien pour l'équipe éducative.

Les fonctions de service :

un chauffeur livreur à 0.25 équivalent temps plein en charge des livraisons et de l'entretien du parc automobile, poste à pouvoir actuellement.

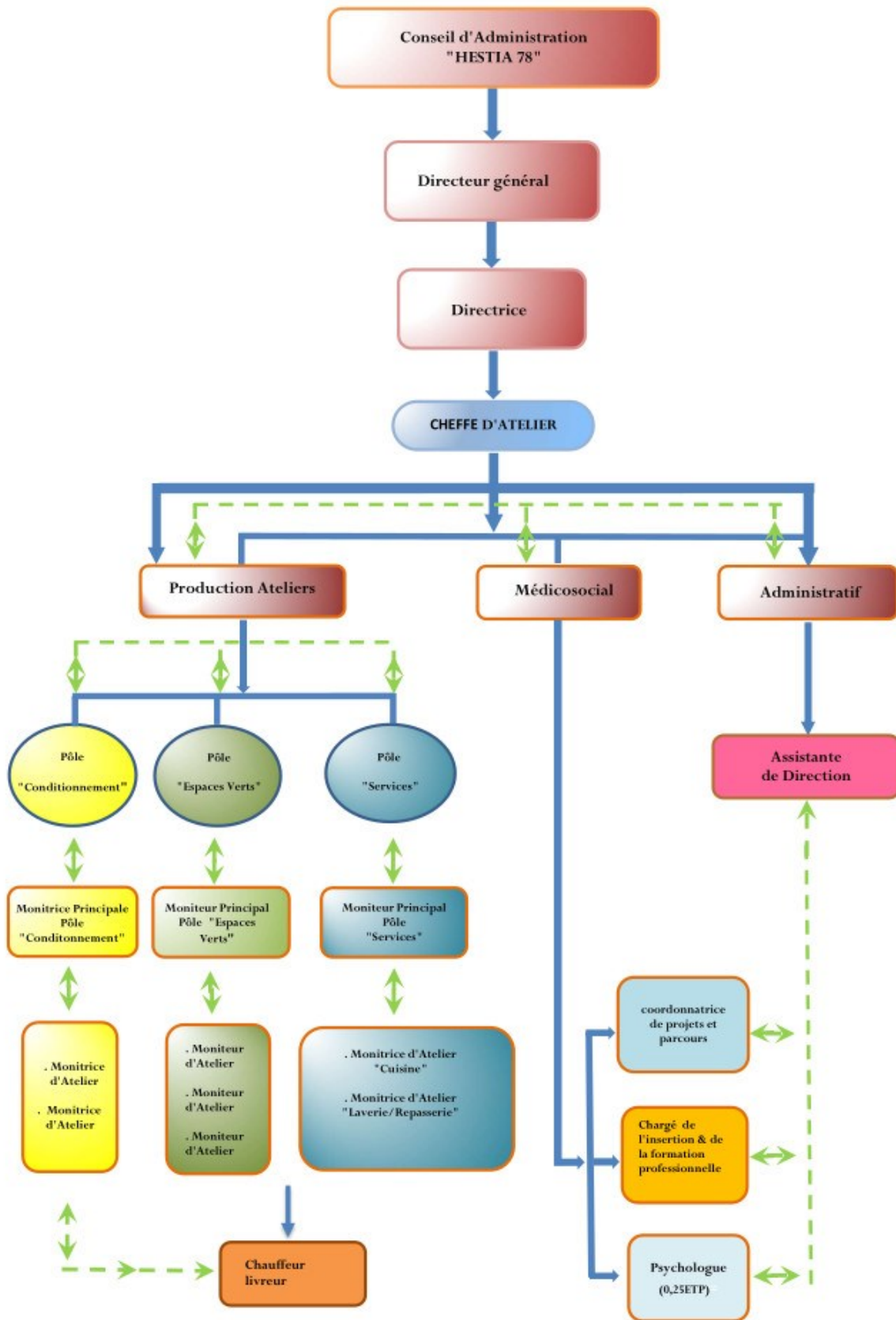
Cette présentation des missions de chacun n'est bien sûr pas exhaustive.

Les différentes fonctions se définissent à partir des référentiels métiers concernés et font l'objet, de fiches de fonction qui donnent de la lisibilité dans les actions et une meilleure compréhension du rôle de chacun.

Ces professionnels, avec leurs missions propres, nouent une interrelation autour du projet d'accompagnement personnalisé de chaque personne accueillie.



ORGANIGRAMME "ESAT DE LA MAULDRE"



Agrément de 78 travailleurs depuis le 01/12/2014

MAJ du 06/01/23

---> lien fonctionnel —> lien hiérarchique



La dynamique d'équipe

Les exigences de la pluriprofessionnalité

Comme dit précédemment, des professionnels aux qualifications ou métiers différents accompagnent ensemble au quotidien les travailleurs de l'ESAT.

Il s'agit que ces derniers soient rassurés par un fonctionnement cohérent, connu et adopté par tous les encadrants.

Pour ce faire, un certain nombre d'exigences est attendu des membres du personnel qui se doivent de « faire équipe » :

- développer une conscience fine de l'engagement de sa responsabilité individuelle et de l'importance des missions confiées puisqu'en lien avec de l'humain ;
- se référer aux principes d'intervention énoncés dans les projets associatifs et d'établissement, dans les procédures qualité mais aussi dans les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'HAS non négociables et applicables quotidiennement ;
- se montrer exemplaire ;
- faire preuve de solidarité et de cohésion face aux décisions prises mais aussi dans ses actions ;
- accepter la polyvalence et la mobilité puisque des changements d'activité ou d'emploi du temps (espaces verts, mises à disposition, repasserie, cuisine, entretien des sols et des surfaces et conditionnement) sont demandés aux encadrants afin d'assurer une permanence dans l'accompagnement mais aussi dans la réalisation des chantiers ;
- pratiquer l'interdisciplinarité au service de la prise en compte de la globalité de la personne, des notions de parcours et de singularité des besoins. Cette démarche implique le partage d'informations et de connaissances, une perception fine des compétences d'autrui, l'ouverture à la richesse et à la difficulté de la collaboration, une position positive face au débat d'idées et à la confrontation, de la modestie et de la remise en question mais aussi de la confiance en ses actions ;
- cultiver une culture de l'éthique qui associe une pluralité de points de vue, aide à analyser et clarifier les complexités de situation, oriente les prises de décision, donne du sens aux pratiques et renforce les relations de confiance entre les acteurs.



L'éthique de direction

L'équipe de direction, au-delà d'être soumise aux principes précédents, se doit de leur donner du sens et de se montrer moteur pour le

Conformément à la RBPP intitulée Mission du Responsable d'Établissement et Rôle de l'Encadrement dans la Prévention et le Traitement de la Maltraitance, elle se positionne sur un mode de management respectant trois principes :

- **L'engagement** : Les convictions de l'équipe de direction, la totale adhésion, application des valeurs et principes d'intervention ne doivent faire aucun doute pour les professionnels. Elles doivent être incarnées dans les attitudes des cadres. Ces derniers encouragent la réflexion sur les pratiques, partagent les informations, acceptent la contradiction, développent l'autonomie des acteurs, transmettent le sens de la mission et encouragent un exercice professionnel réfléchi, distancié et responsable.
- **La responsabilité** : les cadres de direction, par délégation ou subdélégation engagent leur responsabilité civile et pénale. Ils sont également pleinement responsables de l'exercice professionnel de chacun des membres de l'équipe dans sa dimension éthique et doivent rendre des comptes à l'association employeur.



- **La justice** : elle est définie comme le juste milieu entre l'excès d'autorité et la permissivité. Les cadres de direction s'engagent à exercer leur fonction dans un positionnement équilibré en termes d'autorité et distancié à l'égard des professionnels. Les positionnements et décisions doivent être gradués, neutres, proportionnels et équitables, les félicitations adaptées sont encouragées tout autant que la critique claire.

Au-delà, l'équipe de direction de l'ESAT est convaincue que pour instaurer comme naturelle une culture de respect et de bien-traitance des personnes accompagnées, l'équipe doit pouvoir travailler dans le même état d'esprit de sérénité et que la qualité du lien entre l'équipe et ses cadres est primordiale et participe grandement à la QVT. La confiance, le dialogue, les encouragements, l'honnêteté et la disponibilité sont en conséquence établis comme principes quotidiens des relations professionnelles. Un questionnaire QVT a été instauré en 2022 et sera adressé annuellement à tous les personnels de l'ESAT qui pourront y répondre anonymement. Un plan d'actions sera établi en fonction des résultats de ce questionnaire.

Action :

Etablir le 1^{er} plan d'action QVT suite à l'enquête réalisée en décembre 2022.



Les temps de régulation

Afin de favoriser la dynamique d'équipe, les espaces de coordination et d'élaboration collectifs sont réguliers et nombreux :

Libellé	Fréquence	Participants	Objectifs
COMité de DIRection (CODIR)	Bimensuel	Directeurs des établissements et responsables du siège	Communiquer, coordonner et décider des actions communes à toutes les structures de l'association. 2 fois par an, un autre type de CODIR associe les chefs de service au CODIR classique.
CODIR de rentrée	Une fois par an	Directeurs des établissements et responsables du siège	Axes de travail pour l'année.
Réunions institutionnelles	Quadri-annuelles	Ensemble du personnel	Dispense des informations relatives à l'association, points RH, & qualité, présentation des événements et travaux à venir.



Libellé	Fréquence	Participants	Objectifs
Réunions Projet Accompagnement Personnalisé (PAP)	Hebdomadaire	Coordonnatrice de parcours, chargé d'insertion & les moniteurs	Travailler sur les PAP des travailleurs
Réunions de fonctionnement	Hebdomadaire	Ensemble du personnel	Evoquer des situations des travailleurs, affiner les pistes de travail & orienter les actions à mener.
Réunions de coordination de production	Hebdomadaire	Cheffe d'atelier et moniteurs principaux	Evoquer les demandes diverses d'organisation des moniteurs d'ateliers
Réunions de coordination	Hebdomadaire	Équipe de direction, coordonnatrice de parcours et le chargé d'insertion	Faire le point de la semaine échu sur le médico-social comme la production et préparer la semaine à venir
Réunions de restitution des PAP	Annuelle	Le travailleur, le moniteur référent, la coordo de parcours et de projets, les professionnels de l'établissement ou partenaires utiles, le représentant légal si nommé et les personnes invitées par le travailleur.	Permettre une présentation officielle & privilégiée du PAP, un étayage commun & d'éventuels changements de l'écrit pour répondre au mieux aux demandes du travailleur.
Réunions d'évaluation de PAP	Bi ou tri-annuelle	Coordonnatrice de parcours, le travailleur & le moniteur référent	Permettre des évaluations et des ajustements réguliers dans la mise en œuvre des PAP.
Réunions partenariales	Quand le parcours du travailleur le nécessite	Coordonnatrice de parcours, le travailleur, le moniteur référent et les partenaires utiles	Etude du parcours du travailleur. En fonction de la gravité de la situation, d'autres professionnels de l'ESAT peuvent être conviés.
Réunions de bilan de stage ou MISPE	Chaque fin de période	Coordonnatrice de parcours, le stagiaire et le moniteur référent du stage	Analyser & réaliser le bilan du stage ou de la MISPE.
Réunions de coordination foyer d'hébergement / ESAT	Trimestrielle	Coordonnateurs du foyer et de l'ESAT, la CESF et l'infirmière des foyers	Faire des points de situation réguliers sur l'accompagnement des travailleurs accueillis par les 2 structures de l'association.
Réunions COmité de PILotage (COFIL) Qualité	Mensuelle (excepté l'été)	Membres du COFIL (direction et 2 membres du personnel qui alternent annuellement)	Prendre connaissance des procédures écrites en groupe de travail et les valider.
Réunions COFIL DUERP	2 fois / an	Membres du COFIL (Directrice et 3 membres du personnel qui alternent tous les 2 ans)	Actualiser le DUERP.



Libellé	Fréquence	Participants	Objectifs
Réunions de COPIL divers	Pas de rythme défini, dépend de l'objet du travail mené	Groupe de professionnels représentatifs de la pluridisciplinarité de l'équipe et parfois des travailleurs dans une démarche collaborative	Réécrire le projet d'établissement, actualiser les outils 2002-2, réfléchir sur les Projets Pluriannuels d'Investissement...
Réunions de CVS	Trimestrielle	Directrice, les délégués élus parmi les travailleurs, un salarié du personnel et les parents désignés par l'association, un représentant du conseil d'administration	Evoquer la vie et le fonctionnement de l'établissement.
Réunions des commissions repas	Trimestrielle	Prestataire de cuisine, la monitrice d'atelier et un travailleur (qui alterne)	Faire le point sur la qualité des menus proposés.
Réunions d'expression	Trimestrielle	Psychologue, les travailleurs en petits groupes et un moniteur d'atelier	Évoquer librement des sujets divers concernant le vivre ensemble et la citoyenneté.
Réunions d'atelier	Biannuelle	Cheffe d'atelier, les moniteurs et les travailleurs de chaque atelier	Discuter de la production (clients, chiffres d'affaires, besoins...).
Réunions d'assistantes de direction	Mensuelle	Directrice des ressources humaines, les assistantes de direction de tous les établissements et une cadre comptable	Faire un point RH, compta et paie. Partager les connaissances et mutualiser les pratiques.
Réunions de coordination des professionnels d'ESAT des YVELINES	2 à 3 fois /an	Chargés d'insertion, psychologues, chefs d'atelier ou directeurs	Partager de connaissances et mutualiser des pratiques.
Réunions d'analyse des pratiques (GAPP) et de co-développement	6 semaines— débuteront en avril 2023	Intervenant extérieur et moniteurs d'atelier	Évoquer sans présence hiérarchique les différentes situations vécues et vectrices de questionnements.
Réunions CSE	Mensuelle	Direction générale, DRH et membres élus	Point sur la Gestion, évolution économique et financière de l'entreprise. Organisation du travail, formation professionnelle et techniques de production.
Réunions qualité	Mensuelle	Responsable qualité, Assistantes de direction, chefs de service	Point sur l'utilisation du logiciel AGEVAL
CSSCT	Trimestrielle	Direction générale, DRH et membres élus	Evoquer les sujets : santé, sécurité au travail.

Le postulat des réunions de fonctionnement, de PAP, de COPIL et de CVS est qu'il n'existe pas de hiérarchie de savoir dans cette instance et que chacun doit contribuer à la réflexion commune. C'est un lieu de respect de la parole de l'autre, un espace de débats riche et constructif. Ces réunions permettent également une formalisation de la coordination des différents professionnels et une complémentarité des disciplines représentées.

Actions :

Réaliser systématiquement un ordre du jour et un compte-rendu de toutes ces réunions dans un souci d'efficacité et de traçabilité.

Promouvoir davantage de participation des travailleurs à ces instances en créant des commissions communes aux professionnels et aux travailleurs : réunions QVT, COPIL autour de la mise en œuvre des objectifs à 5 ans du PE, amplifier la participation des travailleurs à l'écriture des procédures qualité spécifiques à l'ESAT, inscrire les travailleurs dans les COPIL actualisation des outils 2002-2.



Le développement des ressources professionnelles

Le recrutement

Le recrutement de nouveaux personnels fait l'objet d'une procédure RH claire et complète. Les postes à pourvoir sont signalés par annonce et diffusés au sein de l'association puis en externe via pôle emploi, l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) ou INDEED. Les entretiens de recrutement sont réalisés en présentiel (suite à un premier entretien téléphonique) par la directrice et la cheffe d'atelier, pour les non-cadres, afin d'analyser à plusieurs l'intérêt des candidatures.

Les recrutements de cadres sont réalisés par le président de l'association et le Directeur Général après une pré-sélection opérée par la directrice.

La promotion intra-associative est valorisée.

Même si l'équipe est informée de l'embauche d'un nouveau collègue et pratique un accueil convivial et explicite du fonctionnement général, aucune procédure interne n'encadre formellement les recrutements.



Actions :

Créer un livret d'intégration destiné aux nouveaux embauchés

Mettre en œuvre un tutorat structuré et assuré par un membre du personnel

La formation interne

Les échanges nombreux, durant les temps de régulation notamment, enrichissent chacun des professionnels dans sa pratique concrète mais aussi dans sa connaissance du secteur, des politiques publiques, de la notion d'éthique professionnelle.

Sont organisés parallèlement et régulièrement des temps de formation collective en intra sur des sujets très vastes tels que les formations métiers en lien avec la production, la sécurité au travail, le risque incendie et la manipulation des extincteurs, le vieillissement de la population, le risque attentat, l'accompagnement spécifique en ESAT... Ces temps présentent l'avantage d'instaurer une connaissance commune et de renforcer la cohésion de l'équipe.

Depuis deux ans, une journée de formation est réalisée en commun avec l'ESAT Les Clayes sous Bois afin de développer la dynamique de partenariat déjà en œuvre sur les sujets de : croisement des outils à disposition, logistique, politique d'achats, mutualisation des formations, pratiques d'insertion... Cette journée permet d'assurer une veille juridique en informant collectivement les personnels sur le plan de transformation des ESAT, la réforme de l'évaluation, la réforme de la tarification... et ses conséquences sur les fonctionnements des établissements.

La formation passant aussi par la lecture, des abonnements aux revues professionnelles existent, renforcés depuis 1 an environ, par l'achat de livres ayant trait à notre domaine d'intervention et mis à la disposition de professionnels.

Action :

Créer un espace documentaire identifié qui réunirait livres, revues, RBPP.

La formation externe

La formation, qu'elle soit qualifiante ou non, est très fortement valorisée par l'équipe de direction afin de développer les compétences individuelles, d'aller à la rencontre d'autres professionnels et de prévenir l'usure.

Le plan de formation est élaboré annuellement dans le respect des textes du droit du travail et bénéficie à l'ensemble du personnel. Le budget de l'OPCO n'étant pas toujours suffisant pour son financement, le budget commercial vient le compléter si besoin.

Action :

Amplifier l'information des personnels autour de la formation.



Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel de formation constitue une obligation légale. Il est mis en place pour l'ensemble du personnel tous les deux ans et permet, durant un échange individuel qui se veut convivial, de faire le point sur le parcours de chacun, les sources de satisfaction ou d'insatisfaction, les souhaits d'évolution ou de formation. Ces entretiens sont assurés par la directrice tout comme les autres entretiens obligatoires (entretien de seconde partie de carrière, entretien de reprise...).

Ils se complètent au bout de 6 ans d'un bilan des actions menées par l'employeur. Une trame de suivi est en place dans notre logiciel RH.



L'accueil de stagiaires

L'ESAT est reconnu site qualifiant par deux écoles et peut accueillir, par ce biais, des stagiaires moniteur-éducateur, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, moniteur d'atelier, chef de service ou directeur. Au-delà de notre devoir de transmission, cet échange participe pour l'équipe à l'actualisation des pratiques et des méthodologies et amène un autre regard sur le fonctionnement. Depuis la période de COVID, nous n'avons pas accepté de stagiaires par manque de temps, cet accompagnement étant très chronophage pour les professionnels.

Action :

Se réinscrire dans une dynamique d'accueil de stagiaires

Former des moniteurs au tutorat

Créer des outils de suivi des stagiaires

L'amélioration continue de la qualité

Depuis septembre 2020, les professionnels de l'ESAT sous l'impulsion du siège, se sont engagés dans une politique d'Amélioration Continue de la Qualité (ACQ). Le logiciel qualité AGEVAL a été installé et paramétré, l'ensemble des professionnels a été formé avec le soutien de la responsable qualité d'HESTIA 78.

Un plan d'ACQ a été élaboré par la direction pour 5 ans auquel participent les professionnels régulièrement en groupe de travail en rédigeant des procédures, en menant des enquêtes de satisfaction auprès des travailleurs et en participant par roulement aux COPIL qualité.

Ce logiciel permet également aux équipes de travailler collectivement depuis septembre 2022 sur son autoévaluation et le plan d'actions qui sera à mettre en œuvre en fonction des résultats, avant l'évaluation externe.

Les 2 enquêtes d'imprégnation de la démarche qualité menées depuis son instauration démontrent une implication des équipes, un intérêt pour la démarche et une réelle avancée sur la nécessaire traçabilité des actions qualité menées.

Le logiciel AGEVAL constitue parallèlement un outil documentaire riche pour la formation de chaque professionnel qui peut y retrouver les procédures des établissements, les outils de la loi 2002-2, les comptes rendus de CVS ou de réunions institutionnelles, les grilles de bientraitance, les plans d'actions, les objectifs CPOM, les DUERP...

La gestion des plannings

En décembre 2022, les personnels ont été formés à un logiciel de gestion des plannings individuels OCTIME, qui sera opérationnel à compter du 02 janvier 2023. Ce changement de pratiques sera accompagné par l'équipe de direction et le service administratif afin que chaque professionnel puisse s'en saisir progressivement.

Action :

Mettre en place un planning institutionnel accessible à tous afin de fluidifier les différents accompagnements et missions



LES PILIERS

Définition des travailleurs

Définition de l'équipe

L'accompagnement collectif et individuel des travailleurs



- « Aider dans les démarches et dans leurs suivis »
- « Travailler & orienter sur ses propres projets (administratif, formation, stage, le duoday...) »
- « Expérience »
- « Matériel adapté aux difficultés de chacun » - *Pierre*
- « Expliquer et faire des photos pour expliquer aux collègues qui ne savent pas lire » - *Benjamin*
- « Repas adaptés (sans porc/mixés) » - *Driss*
- « En accord avec ses choix »

Accompagner collectivement dans le respect de la singularité individuelle :

Permettre à chaque travailleur, dans un cadre stable, fonctionnant avec des règles claires, connues, sécurisantes et appliquées pour tous, de trouver les ressources lui permettant de faire des choix éclairés et de conduire ses projets de vie autour des idées et valeurs auxquelles il tient. Souplesse et adaptation de l'équipe sont indispensables pour proposer des prestations personnalisées répondant aux besoins de chacun des travailleurs.

La primauté de la personne sur son handicap



- « Nous sommes responsables et poussés, accompagnés à être le plus autonome possible » - *Youssef*
- « Être considéré comme dans le milieu ordinaire » - *Rachid*
- « Nous avons le droit de faire des formations ou de passer le permis de conduire. Faire des stages dans les entreprises et pouvoir avoir une proposition d'embauche » - *Wilfried*

La primauté de la personne sur le handicap :

Aucune personne ne peut être confondue avec son handicap. C'est la reconnaissance de ses compétences, de ses ressources, de son potentiel de responsabilités qui guident les professionnels. L'altérité et le respect de l'autre avec ses forces et ses faiblesses fondent l'espace de la rencontre et insufflent la dynamique de l'accompagnement.

La construction d'une identité professionnelle en qualifiant et professionnalisant



- « Développer ses compétences » - *Frédéric*
- « Capacité d'apprendre afin de savoir faire des choses » - *Aziz*
- « Montrer l'exemple » - *Patrice*
- « Avoir un contrat » - *Patrice*

Construire une identité professionnelle en formant et qualifiant :

L'ensemble des travailleurs est accompagné dans une démarche de professionnalisation inscrite dans une trajectoire de préparation opérationnelle à l'emploi. L'objectif est que chacun puisse aller le plus loin possible dans le développement de ses potentialités et de son efficacité pour renforcer l'estime de soi, optimiser son équilibre personnel et construire son identité professionnelle.



LES PILIERS-suite

Définition des travailleurs

Définition de l'équipe

La responsabilité individuelle et collective, l'altérité, la neutralité.



« Solidarité » - *Pierre*
 « Repas sans porc au self » - *Alain*
 « Le travail en fonction des difficultés » - *Alain*
 « Pas de politique à l'ESAT » - *Jean-François*
 « Pas de jugement » - *Driss*
 « Tous les mêmes » - *Driss*

La responsabilité:

Les personnes accompagnées tiennent une place efficiente et reconnue dans un système économique dont elles sont pleinement actrices. Cette intégration professionnelle exigeante implique des devoirs, définit leur statut de « salariés d'ESAT » et fonde leur utilité sociale.

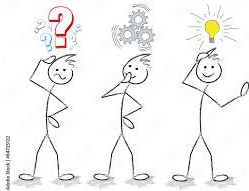
La neutralité :

Les personnes sont respectées dans leurs croyances religieuses, politiques ou philosophiques qu'elles exercent dans le respect des droits et libertés individuelles, du règlement intérieur et du règlement de fonctionnement. Le prosélytisme est strictement interdit dans l'ESAT.

L'altérité :

Voir en l'autre un semblable, un sujet égal auquel je m'oblige au respect et avec lequel j'établis une relation de réciprocité.

La prévention de la maltraitance



« Adaptation de l'encadrement et du rythme de travail »
 « Gestion de l'ESAT (EPI, chauffage) »
 « Les règles, la Charte des Droits »
 « Commission repas »
 « CVS »

Prévenir la maltraitance :

C'est le refus sans concession de toute forme de violence physique, verbale, psychologique ou matérielle, émanant des professionnels ou des personnes accompagnées. C'est s'assurer que chacun se sente en sécurité physique et morale sur son lieu de travail.

La promotion de la bientraitance



« Les primes de production »
 « Garder une bonne ambiance dans l'ESAT »
 « Travail sur l'autonomie pour se rapprocher du milieu ordinaire, se sentir utile »
 « Aide administrative, suivi médical »
 « Apprentissage de l'organisation »
 « Confiance en nous »

Bien traiter :

C'est penser et promouvoir que toute personne existe comme une fin en soit, comme un être libre doté d'une histoire, unique d'une conscience, de droits connus permettant d'exercer des choix, qui mérite considération et respect, quel que soit son statut, son sexe, son âge, ses origines, ses croyances ou ses difficultés ponctuelles ou durables.



LES PILIERS-suite

Définition des travailleurs

Définition de l'équipe

Le rôle d'acteur économique et social des travailleurs : leur pouvoir d'agir



« Augmentation du P.I.B. par la circulation monétaire par les acteurs sociaux » -David
 « Contribution à l'économie locale, petits commerces, transports, TVA » - Roger
 « Contact avec les gens, reconnaissance des compétences. »
 « Permettre une vision différente du milieu protégé »
 « Travail par les stages, contact avec les clients. »
 « Pouvoir voter »

Le pouvoir d'agir :

Décider pour chacun d'exercer la liberté de vivre une vie qui a de la valeur à ses propres yeux, en connaissant ses droits effectifs, en préservant les principes auxquels il tient, en confrontant plusieurs points de vue et jugeant lui-même des bénéfices obtenus ou désagréments créés par les choix qu'il effectue.

Le vivre ensemble



« Essayer de respecter les collègues de boulot, être sympa. De l'entraide entre collègues. Avoir une ambiance. Soutenir les collègues » - Jean-Pierre

« Travailler main dans la main en aidant ses collègues, aider les personnes en difficulté, pallier aux contraintes de ses collègues. Faire des efforts pour bien s'entendre, ne pas être grossier. Ne pas parler derrière le dos des collègues, ne pas faire de ragots » - Alpha

« Respecter les autres, parler correctement, se sentir en confiance avec ses collègues » - Brayan

« De la joie et de la bonne humeur. Essayer d'avoir le sourire. Faire en fonction des humeurs des gens » - Franck

« Il faut de l'écoute entre collègues. Avoir une bonne entraide. » - Mickaël

Vivre ensemble :

Les personnes sont reliées aux autres ; sociales et solidaires, elles sont susceptibles de donner leur appui et de bénéficier de soutien, et ainsi de faire société, dans un établissement où l'ambiance quotidienne se doit d'être conviviale, respectueuse et bienveillante.

La confidentialité



« Respecter la vie privée » - David

« Secret » - Carlos

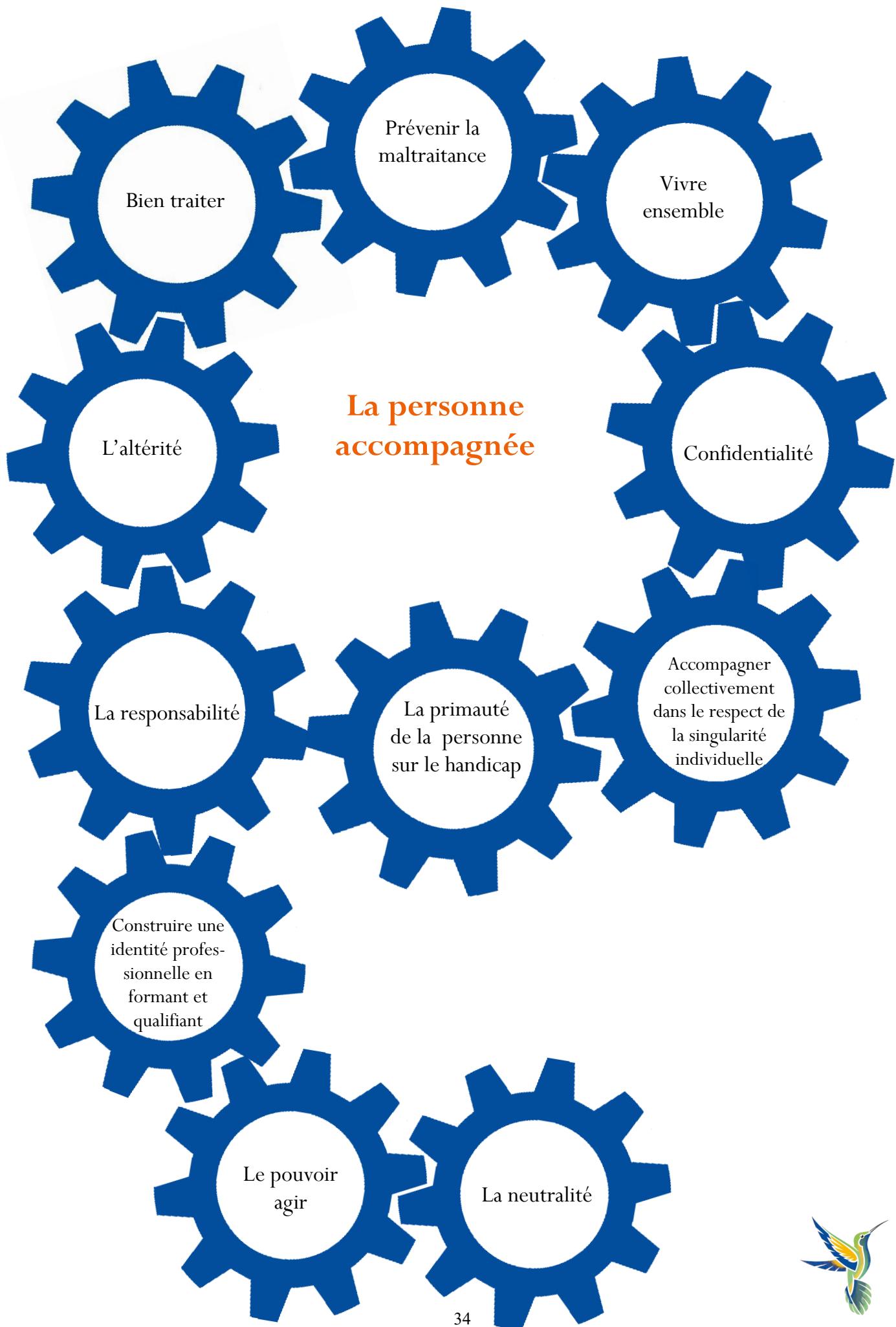
« Ne pas dire à tout le monde » - David

« Dossier » - Carlos

La confidentialité :

Les professionnels recueillent des informations auprès des travailleurs qui sont informés que celles-ci peuvent être partagées avec les autres professionnels de l'équipe ou partenaires, mais avec réserve, mesure et discrétion, la relation de confiance étant le support du travail mené.





L'insertion, une appartenance professionnelle, sociale & inclusive au cœur de la société

L'ESAT a cette double mission, dualité entre une protection du travailleur et une construction identitaire de professionnel.

L'ESAT, par son activité économique et son accompagnement médico-social, est une structure qui permet à chacune des personnes en situation de handicap de construire progressivement un parcours professionnel et des repères sociaux.

L'activité professionnelle est fédératrice, porteuse de notre accompagnement. Elle permet une reconnaissance de soi en qualité de professionnel, ce qui participe à l'épanouissement personnel de chacun. Le statut, quant à lui, permet la reconnaissance de l'autre dans ses possibles. Il donne une identité sociale et professionnelle. Les capacités sont les piliers de l'évolution, et sont transférables vers de nouveaux horizons et inspirations. Envisager d'autres destinations, telles que d'autres structures de travail du milieu protégé (ESAT) ou du milieu ordinaire (EA ou entreprises).

L'hétérogénéité du public accueilli à l'ESAT ne génère donc pas des solutions et réponses uniformes. L'ESAT fonctionne comme un sas, une passerelle d'insertion pour un nombre de personnes, et demeure un lieu de maintien et de développement des compétences pour d'autres.

Le plan de transformation des ESAT du 24 février 2022 (loi 3DS) s'ajoute aux lois précédentes (notamment la loi 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) en préconisant à tout ESAT de favoriser une **dynamique de parcours**. C'est dans ce cadre que l'ESAT de La Mauldre choisit de proposer une offre de formations et la mise en place de dispositifs ayant pour objectifs l'inclusion, le bien-être et l'épanouissement.

Le **chargé d'insertion et de formation professionnelle** a pour mission de développer l'insertion professionnelle en lien avec la dynamique d'inclusion en milieu ordinaire.

Il mène des actions de soutien en lien avec l'insertion professionnelle (rédaction de cv, entretien) il accompagne au développement de l'autonomie (gestion des transports, des repas, de la tenue de travail, de l'hygiène). Il conçoit et anime des ateliers de soutien favorisant l'inclusion sociale et professionnelle à travers des sujets tels que le savoir-être et les savoir-faire professionnels. Le chargé d'insertion participe également à la validation des projets individuels, de leur cohérence et du respect de leur déroulement.

Avec les partenaires :

Le chargé d'insertion est le lien entre les différents partenaires qui accompagnent le travailleur tels que le SAVS, SAMSAH, Centre Médico-Psychologique (CMP), le mandataire judiciaire, les foyers d'hébergement...

Il établit, il entretient et il enrichit un partenariat avec des ESAT des EA et des entreprises du milieu ordinaire pouvant prendre en stage ou embaucher des travailleurs.

Puis au sein de l'ESAT, le chargé d'insertion participe à la mise en oeuvre du projet

d'établissement et contribue à l'amélioration continue des systèmes d'information tels qu'IMAGO, AGEVAL, afin de participer à la politique d'action et d'amélioration continue de la qualité. De plus il contribue à la réflexion collective et pluridisciplinaire concernant l'accompagnement des travailleurs lors de réunions de coordination, des PAP, ou les réunions institutionnelles.



La dynamique de parcours de l'ESAT de La Mauldre repose sur trois axes :



Le développement des compétences professionnelles, socio-professionnelles et personnelles au sein de l'ESAT

Le chargé d'insertion et de formation professionnelle mène différents types d'actions afin de **valoriser et de développer les compétences et savoir-faire** des travailleurs dès leur arrivée au sein de l'ESAT. Le PAP permet de suivre les demandes et d'évaluer les besoins.

L'objectif est de permettre aux travailleurs d'évoluer dans un contexte de travail serein et dynamique, tout en répondant aux préconisations légales.

Exemples :

actions d'apprentissage dans l'activité professionnelle (développement d'un portefeuille de compétences) ;

actions entrant dans la démarche de reconnaissance des savoirs faire professionnels (RSFP, RAE, labellisation « Différent et compétent ») ;

actions permettant d'accéder à l'autonomie et de s'impliquer dans la vie sociale lorsqu'elles sont en lien avec l'activité professionnelle du travailleur concerné ou avec son projet d'insertion professionnelle. (CVS, réunions d'ateliers) ;

formations : bien être.



Transfert et développement des compétences professionnelles et socio professionnelles dans d'autres structures spécialisées : ESAT et EA

Lorsque le travailleur a acquis et démontré certaines compétences, savoir-faire et savoir être, il lui est possible de mettre à profit celles-ci en dehors de l'ESAT de la Mauldre. Certains dispositifs répondent à ce transfert de compétences. Ainsi le travailleur peut prétendre à découvrir d'autres ESAT ou une entreprise adaptée.

L'accompagnement du chargé d'insertion se définit alors par la prise de contact avec ces structures, l'évaluation avec le travailleur et l'équipe pluridisciplinaire de la réalisation de son projet.

Actions :

stages externes en ESAT ;

stages internes dans d'autres ateliers de l'ESAT ;

stages externes en EA - PMSP.



Vers le monde du travail ordinaire : le parcours renforcé en emploi

L'ESAT est le premier lieu d'inclusion et un lieu d'accompagnement vers le milieu ordinaire. Le chargé d'insertion, par ses actions, est au coeur de cette dynamique de parcours. Il propose des formations et des stages, il est à l'initiative d'actions innovantes afin de permettre à tout travailleur de poursuivre son parcours en dehors de l'ESAT. Pour cela, il est essentiel qu'il soit inséré dans le tissu économique local.

Exemples :

stages en entreprise : MAD avec moniteur ;

stage de découverte ou d'immersion ;

prestations en individuel et prestations en collectif ;

contrat Individuel de Mise à Disposition (Article L.344-2-4 du CASF) ;

un dispositif innovant : le DUODAY.



Les indicateurs

Il est nécessaire de définir des indicateurs permettant l'évaluation des actions mises en place dans le cadre de l'insertion professionnelle et de la formation.

Des critères quantitatifs et qualitatifs sont donc à déterminer.



Ainsi d'ici à 2027, les objectifs visés sont ceux-ci :
nombre de contrats signés en entreprises ordinaires ;
nombre de stages réalisés en EA ;
nombre de formations réalisées ;
..
évaluation de la qualité du climat de travail ;
évaluation interne auprès des travailleurs ;
reconnaissance d'entreprises extérieures...



La formation des travailleurs

La loi 2005-102 du 11 février 2005 et ses différents décrets renforcent et réaffirment l'objectif de professionnalisation par l'accès à la formation et à la promotion professionnelle des personnes en situation de handicap, notamment dans l'article L.323-11-1.

À cet effet, l'arrêté du 6 juillet 2007 a rendu obligatoire le dispositif de formation professionnelle et oblige les ESAT à mettre en œuvre des plans de formation au service des travailleurs.

La formation est un levier incontournable pour la mise en œuvre du projet individualisé des travailleurs.

L'ESAT, contribue financièrement au titre de la formation professionnelle des travailleurs handicapés depuis le 01/01/2008 à un organisme OPérateurs de COmpétences (OPCO), structures agréées par l'état, même si ça ne constituait pas une obligation pour les travailleurs exerçant en ESAT. Pour notre part, nous sommes affiliés au fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale. Les cotisations versées à ce fonds volontaire permettent de répondre partiellement aux demandes de formation individuelle ou collective sollicitées par les travailleurs en situation de handicap. Ces formations sont également organisées pour répondre aux nécessités face aux évolutions des activités de production de l'ESAT ou aux obligations sanitaires (restauration, repasserie).

L'ESAT de La Mauldre contribue actuellement à hauteur de 1,6% de la Rémunération Garantie Directement Financée par l'ESAT (RGDFE). Cette contribution donne lieu à une compensation par l'État (3,2%), avancée par l'ESAT, ce qui donne une contribution globale de 4,8%. Pour le plan de formation des travailleurs à l'ESAT de 2022, le montant global estimé disponible pour les actions de formation s'élevait à 5000€, soit 2500€ sur la part mutualisée visant le financement des actions « Priorités Nationales » et « Actions Régionales » et 2500€ consacrés au financement des actions ESAT, pour l'ensemble de l'effectif des travailleurs en situation de handicap (78 ETP).

Le budget consacré à la formation ne se limite pas aux ressources de l'OPCO, le Budget Annexe de Production et de Commercialisation (BAPC) répond également au projet de formation.

L'objectif de ces formations au service des travailleurs de l'ESAT est une inscription identitaire, une reconnaissance de leur engagement professionnel et citoyen. L'accès aux formations prend en compte leurs besoins, leur désir d'apprendre et de progresser, de s'ouvrir aux autres, de changer, d'évoluer.



La formation à destination des travailleurs s'inscrit dans différents registres possibles :

- . actions d'apprentissage/immersion dans l'activité professionnelle ;
- . actions d'adaptation/développement des compétences, d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ;
- . actions visant à s'adapter aux évolutions structurelles et conjoncturelles des activités de l'ESAT ;
- . actions permettant d'accéder à l'autonomie et de s'impliquer dans la vie sociale lorsqu'elles sont en lien avec l'activité professionnelle du travailleur concerné ou avec son projet d'insertion professionnelle ;
- actions entrant dans la démarche de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP, Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) ;
- . actions de préqualification et de qualification au sens de la législation ;
- . actions visant l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

L'ESAT est à la croisée des chemins avec un double défi majeur à relever. L'identité d'un établissement médico-social maintenant un équilibre de sa mission initiale, lieu d'intégration et de socialisation tout en étant repéré comme une entité économique porteuse de savoir-faire en matière de production et de commercialisation. Cela implique du professionnalisme, une démarche qualité établie selon des normes définies par un cahier des charges, une compétitivité économique.

Actions :

[Ajuster le plan de formation aux besoins repérés dans la construction des projets individualisés des travailleurs.](#)

[Mener des actions d'apprentissage/immersion dans l'activité professionnelle](#)

La formation en intra est le premier pilier de l'identité professionnelle. C'est par une multitude de mise en situation lors de la réalisation de travaux confiés par nos clients que les travailleurs vont s'approprier un portefeuille de compétences et ainsi se constituer « un savoir-faire ». Afin de parvenir au résultat du travail demandé, la mise en place d'apprentissages spécifiques permet de manière progressive l'acquisition d'un panel de compétences techniques. Cette construction sur mesure, s'organise au rythme des capacités de chacun des travailleurs accompagnés.

La relation d'accompagnement professionnel demandée par le travailleur ou insufflée par les référents et l'équipe pluridisciplinaire apporte une dynamique de polyvalence. L'accession à divers postes de travail, favorise la croissance des savoirs et permet la traçabilité de l'évolution du travailleur et le recueil des besoins en matière de formation.

[Mener des actions d'adaptation/développement des compétences, d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances](#)

Ces actions de formation sont effectuées en intra soit par un accompagnement des moniteurs d'atelier, soit en faisant appel à un organisme extérieur pour une réalisation de formation. Elles peuvent également se réaliser sur site, dans le cadre de missions externes, en prestations.

Une évaluation fine des besoins est préalablement réalisée pour définir et établir un programme de formation pertinent.

Actions :

[poursuivre le développement de partenariats pour diversifier les actions de formation ;](#)
[accéder à l'autonomie & s'impliquer dans la vie sociale.](#)

Ces formations sont majoritairement liées au développement des attentes professionnelles. Elles favorisent aussi l'accès à une autonomie plus forte et sont un levier pour une projection d'orientation vers le milieu ordinaire. Ces formations sont plus individualisées. Les dossiers de demandes sont traités et finalisés avec une prise en charge individuelle, un travailleur, une formation, un organisme ou une prise en charge en groupe, la recherche de partenaires pour une mutualisation, via le collectif du réseau insertion des ESAT Yvelines.



[Accéder à la démarche de reconnaissance des savoirs faire professionnels \(RSFP, RAE\)](#)

L'ESAT s'est inscrit dans une démarche de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP).

Cette adhésion permet à l'ESAT de La Mauldre de s'inscrire objectivement dans une démarche d'organisation apprenante.

Dans l'accompagnement, il faut penser aux compétences des personnes à former et non plus à leurs limites ou handicap. Le constat est que :

- chacun a le droit au travail et un droit à penser son travail ;
- chacun peut progresser et développer ses compétences professionnelles et sociales ;
- chacun a le droit de s'inscrire dans une démarche d'évolution et de reconnaissance des compétences.



Les objectifs sont multiples, la reconnaissance des Savoir-Faire et des Compétences Professionnelles c'est à la fois :

- dynamiser le parcours professionnalisant ;
- trouver une fierté de la réussite ;
- trouver un gain d'intérêt au travail ;
- amplifier la qualité en production ;
- acquérir ou renforcer la confiance en soi ;
- acquérir ou renforcer l'autonomie ;
- acquérir ou renforcer le sens des responsabilités ;
- changer de posture au travail ;
- être reconnu comme professionnel ;
- faire de l'expérience du travail en ESAT et de l'acquis « un apprentissage ».



La RSFP permet d'adapter au niveau de chacun, les modalités de validation des acquis de l'expérience. Ainsi, pour certains, des modalités internes s'appuient et se limitent à « montrer ce que l'on sait faire » en situation de travail et pour d'autres d'envisager des modalités dites externes qui comprennent un co-positionnement sur le référentiel métier avec la rédaction d'un dossier de preuve et un passage devant un jury professionnel du secteur concerné.

L'objectif de l'ESAT dans l'exploitation de ce projet d'établissement est une extension de la reconnaissance des Savoir-Faire et des Compétences Professionnelles sur les différents secteurs d'activités de l'ESAT.



Le prérequis est une expérience de deux années des personnes dans le secteur d'activité retenu.

Les référentiels métiers prétendants à l'ESAT sont :

- agent Polyvalent en restauration collective ;
- agent de propreté et d'hygiène ;
- ouvrier en travaux paysagers ;
- agent du pressing et de la blanchisserie ;
- agent de conditionnement et de manutention.

Actions :

développer les démarches de reconnaissance des savoir-faire professionnel et de la reconnaissance des acquis de l'expérience à tous les secteurs d'activité.

Viser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail

La projection en milieu professionnel ordinaire demande une attention et un accompagnement soutenu et continu. Une prise de conscience de devenir acteur de son devenir, implique l'acceptation de changements, de conditions. Ce parcours va se construire par paliers. La construction d'un portefeuille de compétences, d'aptitudes et attitudes dans un environnement est primordiale pour se donner les chances de la réussite et le maintien dans l'emploi et passe souvent par la formation.

Le chargé d'insertion et de la formation en coordination avec l'équipe pluridisciplinaire s'assure de la mise en place d'actions adaptées correspondant aux besoins soit par des ressources internes et dans l'entreprise et/ou en faisant appel à des organismes externes de formation et partenaires.

Les formations collectives effectuées et prévisionnées :

- formation propreté et hygiène/entretien des locaux – PHA2 Conseil ;
- formation HACCP restauration - PHA2 Conseil ;
- formation Repasserie – PHA2 Conseil ;
- formation Conduite en sécurité gerbeur électrique – CAC-Formations ;
- formation Fonction de représentation au Conseil de la Vie Sociale – ARERAM ;
- formation Sensibilisation aux gestes de premiers secours – RFPS ;
- formation Incendie - RFPS ;
- formation Sécurité et maintenance matériel horticole - CHEP ;
- formations qualifiantes (CACES chariot élévateur, tondeuses autoportées) -JUNGHEIRICH, IPFAC.

Outre les formations collectives ou plus individualisées définies par l'ESAT dans son plan de formation, les travailleurs participent aux formations inscrites dans les Actions Collectives Régionales (ACR), les formations sur fonds mutualisés inter-ESAT autour de thématiques définies annuellement.



Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Les travailleurs d'ESAT, signataires d'un contrat d'aide et de soutien par le travail peuvent bénéficier d'un CPF selon le principe posé par la loi du 5 mars 2014 mise en œuvre grâce à la loi travail du 08 août 2016.

Le travailleur en ESAT a commencé à acquérir des heures à compter du 1er janvier 2017.

- 24h/année d'emploi dans un ESAT jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120h

- Puis 12h/année d'emploi dans un ESAT dans la limite de 150h

L'acquisition est identique pour le travailleur à temps plein ou à temps partiel.

Les modalités d'utilisation de ces heures sont les suivantes :

- Déblocage par le titulaire ou son représentant légal pour pouvoir suivre à son initiative et avec son accord une formation éligible au CPF

- Nécessité de l'accord préalable de l'ESAT et le calendrier formation

- Maintien pendant la durée de la formation de la rémunération garantie et de la protection sociale

- Les formations éligibles au CPF travailleurs handicapés sont les mêmes que celles des salariés du milieu ordinaire (article L6323-6 du Code du Travail)

Actions :

Accompagner et informer tous les travailleurs dans leurs droits CPF dans les 2 années à venir.

Des chiffres/ Un constat :

Le rapport de 2019 sur l'état des lieux des ESAT

De près 1400 ESAT pour 120 000 travailleurs

Sur les 120 000 travailleurs moins de 1% parviennent à se faire embaucher dans le milieu ordinaire.

Le passage vers le milieu ordinaire de travail concerne environ 500 personnes par an, soit un taux de sortie de 0.47%.

L'inclusion des travailleurs d'ESAT ne peut pas être réduite à leur sortie vers le milieu ordinaire.

Les ESAT sont vécus par les travailleurs eux-mêmes comme inclusifs :

À partir de ces observations, les ESAT, à défaut de taux de sortie élevés de leurs travailleurs vers le milieu ordinaire, « produisent » néanmoins de l'inclusion.

L'ESAT de La Mauldre ne déroge pas à la règle, dans les échanges que nous avons avec les différents travailleurs, ils se considèrent comme inclus grâce à leur travail au sein de l'ESAT.

L'ESAT n'est pas vécu comme un lieu d'enfermement, mais systématiquement comme un lieu d'inclusion à différents titres :

Rompre l'isolement :

Pour la grande majorité des travailleurs handicapés le bénéfice majeur de l'entrée en ESAT est la rupture de l'isolement, l'ESAT constitue la « bouée » qui permet d'échapper au chômage de longue durée et à l'exclusion.

Participer à la reconstruction identitaire :

Le sentiment d'utilité sociale, la fierté de travailler, participent à la reconstruction d'une estime de soi et d'une sécurité identitaire primaire. Travailler en ESAT a un effet structurant. La valeur travail est très forte chez les travailleurs d'ESAT, et se lever le matin pour aller travailler est un point important du développement personnel, de l'équilibre social et familial et du sentiment de dignité.

Socialiser et banaliser le handicap :

La participation à un collectif de travail sécurisant semble avoir des retombées psychologiques importantes. Le GESAT évoque des « solidarités de compensation » qui jouent un rôle majeur de socialisation (entraide entre travailleurs, solidarité dans les tâches, bienveillance et compréhension par rapport aux troubles du comportement liés au handicap). La sécurité du lieu canalise des comportements qui ne seraient pas tolérés dans une entreprise classique, et la gestion de ces comportements est intégrée au quotidien tant par le personnel encadrant que par les collègues travailleurs handicapés.



Bénéficier d'un environnement bienveillant et d'un rythme adapté :

Le fait que, à l'ESAT, le travail s'adapte à la personne permet de reprendre le contrôle de sa vie. Les personnes peuvent travailler selon un rythme qui respecte leurs limites physiologiques et leur laisse du répit.

Avoir un statut sécurisant :

La garantie de pouvoir « garder sa place » en cas de décompensation avec hospitalisation(s) de longue durée est vécue comme une sécurité majeure pour les personnes atteintes de troubles psychiques. De même, le fait de savoir qu'on pourra basculer d'un poste debout à un poste assis etc. en fonction de l'avancée en âge et en fatigabilité, procure un sentiment de sécurité.

« J'étais en difficulté à rester en position debout toute la journée en Repasserie, j'ai demandé un changement d'atelier, j'ai pu intégrer l'atelier conditionnement, je me sens mieux maintenant. » Laurine Travailleuse de l'ESAT de La Mauldre.

Obtenir une autonomie financière :

Le travail en ESAT permet d'accéder à une autonomie financière, laquelle peut permettre d'avoir un chez-soi et de quitter le domicile parental.

Ajuster les temps de travail :

L'ESAT est aussi décrit par les travailleurs comme permettant, notamment grâce au temps partiel, un équilibre entre activité professionnelle et vie privée.

« J'ai bientôt 62 ans, je me sens fatigué en ce moment, j'ai demandé à passer à 80% pour avoir une journée supplémentaire de repos » Ahmed travailleur de l'ESAT de La Mauldre.

Développer les compétences et l'accès à la formation professionnelle :

La mise au travail développe des savoir-faire et des savoir-être professionnels (par exemple : respect des horaires, port de vêtements de travail, respect des consignes de sécurité).

Nous accompagnons les travailleurs dans l'ouverture de leur compte CPF et nous avons mis en place la RAE Reconnaissance des Acquis d'Expérience et dans les domaines du nettoyage professionnel ainsi que dans l'atelier de restauration.

Accéder à un accompagnement social :

L'accompagnement social et l'aide aux démarches administratives proposés à l'ESAT de la Mauldre sont précieux pour des personnes dont le handicap n'est souvent pas la seule problématique (l'illettrisme, la santé, le logement...)

« Quand je reçois du courrier important comme ma banque, une facture etc.... je demande de l'aide à l'ESAT car je ne sais pas lire c'est donc parfois difficile » Grégoire travailleur de l'ESAT de La Mauldre.



Sécuriser les interactions avec le milieu ordinaire de travail :

De nombreux travailleurs de l'ESAT insistent sur le fait que leur activité professionnelle les met en contact régulier non seulement avec des collègues de travail mais aussi avec le milieu ordinaire. Lors de MAD ou avec les différentes prestations extérieures (Ex : Ecole, maison de retraite, particuliers, pour le pôle entretien ou les chantiers espace verts).

Les travailleurs « En prestation » chez des clients sont souvent aussi conscients que sans la médiation de l'ESAT, il leur serait difficile de s'exposer au regard du milieu ordinaire : l'encadrement par un moniteur d'atelier, la possibilité d'un appui médico-social, la possibilité d'ajuster à tout moment la quotité de travail, constituent des facteurs de réassurance pour les travailleurs. Du point de vue de la mission de l'ESAT, ce ne sont donc pas tant les responsables d'ESAT qui retiendraient leurs travailleurs que ces derniers qui, non sans raisons objectives, préfèrent conserver leur appartenance juridique à l'ESAT, les conditions d'un basculement non traumatisant en milieu ordinaire ne leur paraissant pas réunies.

Être accompagné vers le milieu ordinaire :

Parmi l'ensemble des travailleurs de l'ESAT, une dizaine sur les 79 travailleurs a pour projet actuel une sortie vers le milieu ordinaire. Ces derniers sont très déterminés à rejoindre le milieu ordinaire, et se disent soutenus et accompagnés par l'ESAT dans ce projet.

« C'est stressant de partir travailler en EA mais je sais que si j'ai besoin l'ESAT sera là pour moi. » Rodolphe travailleur de l'ESAT de La Mauldre

Mieux accompagner la sortie des travailleurs d'ESAT vers le milieu ordinaire sans pour autant en faire une injonction (conclusion du rapport 2019)

les ESAT sont une passerelle pour certains travailleurs handicapés et un « refuge » pour d'autres. Le milieu protégé a, depuis ses origines (cf. supra), cette double vocation et l'accueil en ESAT ne s'accompagne pas systématiquement d'un projet de sortie vers le milieu ordinaire. À cet égard, il apparaît qu'une très grande majorité des travailleurs d'ESAT ne souhaitent pas rejoindre le milieu ordinaire de travail : selon l'enquête Andicat précitée, seuls 4,94% des travailleurs d'ESAT de l'échantillon ont, dans leur projet personnel, la volonté de sortir vers le milieu ordinaire. La nécessaire recherche d'un parcours inclusif adapté aux besoins et aux aspirations des personnes qui expriment un tel souhait n'impose en aucun cas d'ériger en injonction la sortie des travailleurs d'ESAT vers le milieu ordinaire.

Au total, toute réflexion sur l'évolution du secteur et sur « l'ESAT de demain » passera par une clarification sur ce que l'on entend par « société inclusive ». Pour cela, il pourrait être acté par toutes les parties prenantes que :

une majorité des travailleurs d'ESAT n'ont pas vocation à aller vers le milieu ordinaire de travail ;

les ESAT participent pleinement de la société inclusive ;

il est possible cependant de faire beaucoup mieux que 0,47% de sortie vers le milieu ordinaire. Pour cela, des freins doivent être levés et l'accompagnement vers et dans l'emploi développé (cf. infra).

L'inclusion est recherchée et travaillée pour tous, même pour ceux qui ne souhaitent pas un contrat pérenne en milieu ordinaire.

Les freins à l'inclusion sont souvent nombreux, multifactoriels et entendables. Néanmoins il est de notre mission d'accompagner progressivement tous les travailleurs pour lever ces freins et ainsi favoriser l'accès à davantage d'inclusion en interne comme en externe : ouvrir davantage l'ESAT sur l'extérieur, faire des formations pour tous en milieu ordinaire, participer au DUODAY...



LA PRODUCTION

Nous accompagnons les personnes au niveau social et professionnel vers l'insertion en milieu ordinaire de travail, vers des structures répondants aux besoins et aspirations comme un autre ESAT, un CAJ, un foyer de vie et également une préparation à la retraite.

Nos missions sont donc de leur apprendre un métier et un savoir-faire en fonction de l'atelier de référence mais également toutes les règles de savoir-être (respect des horaires, des consignes, comportement, hygiène au travail...) et savoir-vivre en collectivité (respect des autres, travailler en équipe, solidarité, entraide, bienveillance...).

Le rôle de l'équipe disciplinaire est d'accompagner les personnes en situation de handicap dans l'apprentissage d'un métier, de développer une motivation, de donner un sens au travail, de permettre l'expression et une manifestation de la personnalité grâce à la transmission d'un savoir-faire et d'un support technique. Elle veille à développer les compétences, l'autonomie et l'intégration sociale et professionnelle des personnes accompagnées.

L'une des vigilances est de procurer de la satisfaction dans le travail, la durée passée dans l'espace professionnel étant important, il est souvent nécessaire de lutter contre la lassitude ou le manque de motivation, conséquence directe pour certaines personnes de la nature de leur handicap ou de leurs histoires de vie scolaire, sociale ou familiale.

Les missions des moniteurs s'articulent autour de 3 axes :

- accompagner les personnes dans l'atelier, au sein d'une équipe pluriprofessionnelle ;
- animer, organiser et gérer la production ou les prestations de service d'une équipe dans la structure et/ou hors des murs ;
- gérer, développer les compétences individuelles et participer à leur évaluation.

Sous la hiérarchie de la cheffe d'atelier et opérationnellement des moniteurs principaux, les moniteurs travaillent avec l'ensemble des travailleurs de l'atelier et non pas uniquement avec ceux dont ils sont référents.

Tout au long de la journée les moniteurs ont la responsabilité de la qualité du travail dont ils sont responsables. Ils peuvent aussi recevoir individuellement ou collectivement les travailleurs afin d'échanger sur leur PAP, une situation préoccupante, un besoin particulier et mettre en place des actions de formations techniques.

L'ESAT de la Mauldre est articulé autour de 5 Ateliers dont 4 prestations commerciales :

- atelier Cuisine – Non commercial, réservé à usage interne à l'ESAT + MAD au foyer ;
- atelier Entretien des Sols et des Surfaces dédié aux entreprises ainsi que le nettoyage de l'ESAT ;
- atelier Laverie/Repasserie dédié aux particuliers ainsi qu'aux entreprises, collectivités, restaurants... ;
- atelier Entretien des Espaces Verts dédié aux Entreprises et aux particuliers ;
- atelier Conditionnement dédié aux entreprises et auto-entrepreneurs.



L'ESAT ouvre à 8h30 chaque jour pour permettre aux travailleurs de se rendre à leur vestiaire, de se changer pour une prise de poste à 8h45.

Les ateliers ont tous les mêmes horaires de travail.

HORAIRES DES ATELIERS :

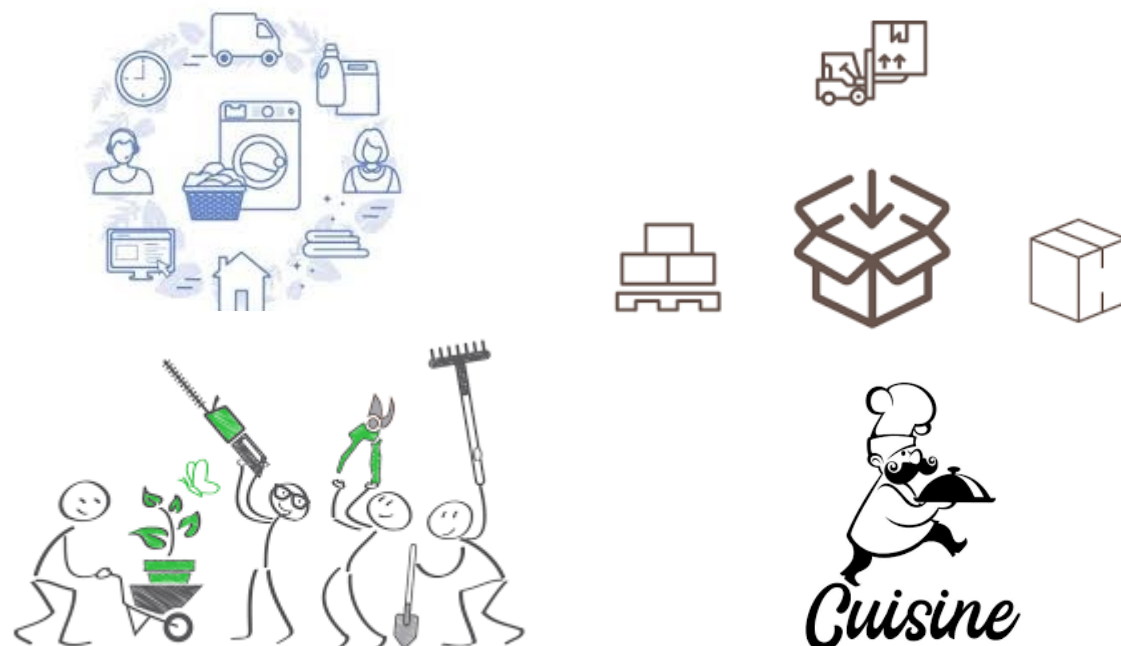
	ENTRÉE	PAUSE MATIN	DU	PAUSE PAS	RE-	PAUSE MIDI	APRÈS-	SORTIE
LUNDI	8 h 45	15 mn		45 mn		15 mn		16 h 30
MARDI	8 h 45	15 mn		45 mn		15 mn		16 h 30
MERCREDI	8 h 45	15 mn		45 mn		15 mn		16 h 30
JEUDI	8 h 45	15 mn		45 mn		15 mn		16 h 30
VENDREDI	8 h 45	15 mn		45 mn		15 mn		13 h 30

Exception : Le vendredi, un roulement a été mis en place sur les activités de service (ESS, Cuisine et Repasserie) pour assurer la continuité de service. Ces travailleurs terminent leur journée de travail à 15h30 et récupèrent ce temps par la suite, à leur convenance.

La pause déjeuner de 45 minutes se scinde en 2 services : le premier de 11h45 à 12h30 et le deuxième de 12h30 à 13h15.

Les horaires de certains ateliers peuvent être ponctuellement modifiés pour le bien être des travailleurs en cas de fortes chaleurs, de protocoles sanitaires ou d'impondérables.

Au-delà des horaires, les postes de travail peuvent également être aménagés en fonction des pathologies et des difficultés/capacités de chaque travailleur ; aménagement du poste de travail, des missions confiées, des horaires...



Déroulement de la journée de travail par atelier :

Pôle « CONDITIONNEMENT » :

L'atelier de conditionnement permet d'accompagner 32 travailleurs (5 femmes et 27 hommes) accompagnés par 3 monitrices d'atelier dont 1 monitrice principale. Il est situé au « bâtiment A »

La sous-traitance industrielle s'effectue principalement dans les locaux de l'ESAT pour assurer l'assemblage, l'étiquetage, l'ensachage, la mise sous film... de tous produits, l'insertion de documents, la distribution d'un journal dans la commune.

Des équipes de travailleurs peuvent être détachées dans les locaux des entreprises demandeuses avec ou sans la présence de monitrice.

La tenue de travail exigée est le port de chaussures de sécurité.

L'activité porte sur des acquisitions de compétences telles que :

- approvisionnement de son poste de travail ;
- pose d'étiquettes ;
- ensachage de produits ;
- utilisation de l'agrafeuse ;
- utilisation des soudeuses ;
- mise en cartons ;
- palettisation ;
- réceptions de marchandises ;
- préparation des commandes ;
- aide à la livraison chez le client ;
- distribution du bulletin municipal « Maule Contact ».

Un tableau de polyvalence référence l'ensemble des compétences des travailleurs, il est mis à jour par les référentes. Les monitrices travaillent sur l'apprentissage des techniques au quotidien.

Ces travaux permettent aux personnes en situation de handicap d'organiser leur travail dans le temps et dans l'espace, de respecter les consignes de travail et de sécurité, les horaires, et de devenir plus autonomes dans un travail d'équipe.

Le travail de production exige un certain nombre de contraintes comme celles de qualité, finition et délai. Chaque travailleur apprend également que la conformité est indispensable pour que l'ESAT soit reconnu comme un vrai partenaire économique.



Pôle « ESPACES VERTS » :

L'Atelier Espaces verts accompagne 23 travailleurs (uniquement des hommes à ce jour). Ils sont repartis en 4 équipes de 5 à 6 agents encadrées par 4 moniteurs dont 1 moniteur principal. Nous avons également constitué une équipe autonome. Cette équipe se rend sur les chantiers avec un véhicule de l'établissement conduit par un des travailleurs ayant le permis de conduire.

Les bureaux, les vestiaires et les outils sont situés au « bâtiment C »

Les agents de jardinage interviennent pour des collectivités, des entreprises ou des particuliers. Des prestations en jardinage, paysagisme, élagage et d'entretien de voiries sont proposées.

La tenue de travail exigée est le port d'une tenue de travail adaptée et le port de chaussures de sécurité. Les travailleurs disposent également d'équipements de protection individuelle (gilets haute visibilité, casques, gants, lunettes, visières...).

L'activité de cet atelier porte sur :

- préparation du matériel/plein d'essence des bidons ;
- chargement/déchargement du camion ;
- utilisation de la tondeuse ;
- utilisation de la débroussailleuse ;
- utilisation du souffleur ;
- utilisation du taille-haie ;
- utilisation d'outils de terrassement (bêche, râteau, pelle, pioche, griffe, etc.);
- utilisation d'outils de taille (cisaille, sécateur, sécateur de force, scie à main, etc.) ;
- désherbage manuel ;
- entretien quotidien du matériel (plein de carburant et nettoyage de l'outillage thermique/changement du fil de la débroussailleuse...).

L'activité est fortement mécanisée avec des autoportées, des tondeuses tractées, des débroussailleuses ou des taille-haies. Des outils manuels sont utilisés malgré tout pour la finition tels des brouettes, des râtaeux.

La mécanisation de ces tâches permet de responsabiliser le travailleur au-delà de fournir du confort de travail.



Pôle « SERVICES »

Il regroupe 3 activités de service : la Laverie/Repasserie, la Cuisine et l'Entretien des Sols et des Surfaces. L'ensemble de ces services se situe au « bâtiment C ».

LAVERIE / REPASSERIE

L'atelier Laverie/Repasserie accueille une équipe de 5 travailleurs (4 femmes et 1 homme) encadrée par 1 monitrice. Il se trouve au rez-de-chaussée permettant un accès direct de la rue. Il est ouvert aux particuliers et aux professionnels pour des prestations de lavage, séchage, repassage...

La tenue de travail exigée est le port d'une blouse et de chaussures de sécurité. La clientèle est diverse (particuliers, établissements médico-sociaux, entreprises, clubs sportifs, etc...). Cette activité porte sur l'acquisition de compétences telles que :

RECEPTION DU LINGE

- Accueil des Clients
- Réception, contrôle et enregistrement du linge puis restitution après traitement au client
- Tarage de la balance et pesage du linge si besoin
- Remplissage du bon et remise en main propre de son exemplaire au client
- Identification de la panier du client
- Repérage du linge

LAVAGE DU LINGE

- Utilisation de la machine à laver
- Utilisation du sèche-linge

REPASSAGE DU LINGE

- Placement et étirage du linge sur la table
- Utilisation de la pédale de soufflerie avec le fer à repasser
- Repassage des tee-shirts/ des chemises/ des pantalons/shorts/ des robes / des vestes

CALANDREUSE

- Passage des torchons/serviettes de table
- Passage des nappes/ des housses de couette/ des draps housse

PLIAGE / GABARIT

- Utilisation du gabarit pour plier le linge

CONTROLE QUALITE / AUTOCONTROLE

FILMAGE / ETIQUETAGE / NUMEROTATION CLIENT



Le savoir-faire : tous les opérateurs ont suivi la formation RABC et sont accompagnés par l'encadrant pour une formation continue.



CUISINE

Cet atelier accueille une équipe de 6 travailleurs (1 femme et 5 hommes) encadrée par 1 monitrice. L'équipe assure les 2 services du self de l'ESAT. Nous mettons également à disposition un travailleur sur la cuisine centrale du foyer du Bois Mesnuls. Cet atelier est une cuisine de réchauffage et de mise en place uniquement. Les repas sont préparés dans la cuisine du foyer central du Bois Mesnuls et transportés à l'ESAT par la monitrice cuisine et 1 travailleur dans un véhicule isotherme. La cuisine et le réfectoire se trouvent au rez-de-chaussée du bâtiment C.

La tenue de travail exigée est le port de pantalon et veste de restauration, de chaussures de sécurité, d'un tablier, d'une charlotte, d'un masque à usage unique et de gants à usage unique.

Les activités de cet atelier sont diverses :

- préparation et dressage du self (table froide) ;
- liaisons chaude et froide avec la cuisine centrale pour le transfert des denrées au moyen de conteneurs ;
- prise de températures des aliments ;
- mise en place des denrées ;
- dressage des entrées en ramequins individuels ;
- dressage du fromage en ramequins individuels ;
- dressage des desserts en ramequins individuels ;
- manipulation des fours (l'utilisation des gants de protection est obligatoire) ;
- manipulation des bains-marie ;
- manipulation du chauffe assiettes ;
- service en salle ;
- préparation des sachets témoins du jour ;
- plonge, ménage/rangement de l'espace cuisine et du réfectoire ;
- manipulation du lave-vaisselle ;
- nettoyage de toute la cuisine (sols, espace plonge, réfrigérateurs, dessert réfrigérée...).



La prestation de mise à disposition sur le Foyer d'hébergement du Bois Mesnuls : le travailleur détaché sur cette prestation doit être prêt lorsque les navettes du foyer central arrivent à l'ESAT vers 8h30 pour déposer les travailleurs. Il peut ainsi remonter sur le foyer en navette et prendre son poste de travail. Il déjeune sur place avec l'équipe cuisine du foyer central et est ensuite redescendu à l'ESAT vers 14h30 par la monitrice cuisine après la dépose des conteneurs. Il rejoint ensuite l'équipe cuisine à l'ESAT pour terminer sa journée.

Le savoir-Faire : tous les opérateurs ont suivi la formation HACCP et sont accompagnés par l'encadrant pour une formation continue.



ENTRETIEN DES SOLS ET DES SURFACES

Ce service accompagne 15 travailleurs (4 femmes et 11 hommes) encadrés par un moniteur qui est également le moniteur principal du pôle service. Les interventions des équipes de nettoyage professionnel se font dans divers locaux, entreprises, particuliers, administrations publiques, établissements médicosociaux...

La tenue de travail exigée est le port d'une blouse, d'un pantalon et de chaussures de sécurité.

L'activité porte sur :

- l'entretien des locaux de l'ESAT ;
- l'entretien des locaux d'entreprises extérieurs clientes.

L'objectif de ces apprentissages est de permettre au travailleur d'être autonome dans son travail :

- installation du poste de travail (préparation des chariots de nettoyage/ménage) ;
- utilisation de l'aspirateur ;
- utilisation du lave-linge / sèche-linge ;
- balayage traditionnel (balai) ;
- technique du balayage humide ;
- lavage des sols ;
- finalisation du travail (remettre les objets, mobiliers etc... à leur place) ;
- vidage des corbeilles à papiers ;
- nettoyage des vitres ;
- nettoyage des sanitaires, éviers, lavabos ;
- nettoyage et désinfection des poignées de portes et des interrupteurs ;
- approvisionnement des distributeurs de papier toilette ;
- approvisionnement des distributeurs de savon et d'essuie-mains.

Les travailleurs suivent annuellement les formations initiales et de recyclage de techniques de nettoyage.



Formation :

Les travailleurs bénéficient de plusieurs types de formations tout au long de l'année.

Formations communes à tous les ateliers de type premiers secours, incendie, gestes et postures, risques routiers pour les conducteurs...

Formations obligatoires spécifiques aux ateliers type HACCP pour l'atelier cuisine, conduite d'autoportée, conduite de gerbeur, RABC...

Formations non obligatoires, individuelles ou collectives, en fonction des objectifs professionnels des travailleurs.

Le psychologue assure également des groupes d'expression sur des sujets divers qu'il définit en fonction d'un contexte ou qui sont choisis par les travailleurs. Les moniteurs y sont généralement associés.

Les moniteurs font des rappels réguliers sur le règlement, les savoir-être et le savoir-vivre ensemble à l'ESAT et en situation de travail en général.



Rémunération :

Pour le travail effectué à l'ESAT les travailleurs perçoivent une rémunération fixe.

L'ESAT de la Mauldre a également mis en place une « prime de production » versée en complément du salaire de base.

Les primes de production versées aux travailleurs permettent de valoriser un comportement approprié au sein de l'établissement ainsi que la productivité du travailleur en fonction de ses capacités et compétences.

Elles sont alimentées par le chiffre d'affaires de la production et tiennent compte de plusieurs éléments :

Le comportement global de la personne au travail – incluant le comportement (Politesse/présentation au travail/hygiène/port des EPI), motivation (Ponctualité/prise d'initiative/constance-régularité), cohésion/entraide/solidarité et productivité.

L'entretien du matériel : casses, vols... Le montant de ce deuxième item est différent en fonction de l'atelier car il tient compte du prix du matériel à l'achat.

L'atelier cuisine n'a pas de prime de production car les travailleurs de cet atelier bénéficient déjà d'un avantage propre à leur atelier, avec la gratuité du repas.

Les primes sont calculées proportionnellement au taux de présence (sont décomptés les CA, Absences Autorisées Payées, Sans Solde, Arrêt Maladie...).

Une surprime peut exceptionnellement être attribuée si un travailleur a effectué une tâche exceptionnelle mais elle ne peut en aucun cas être récurrente.

La prime ne peut être négative mais peut être mise à zéro si le comportement le justifie.

Une feuille de prime est mise à disposition en début de mois dans chaque atelier, elle doit être remplie par les moniteurs de l'atelier avant le 25 de chaque mois.



Les travailleurs qui réalisent des MAD bénéficient d'une prime particulière à cette activité hors les murs.

Les travailleurs de l'ESAT de la Mauldre ont également d'autres avantages pendant l'année en plus de leur rémunération fixe et de leur prime de production ou de MAD.

Chèque vacances : s'ils ont fait le choix de cotiser et de souscrire à l'épargne vacances, chaque mois 10 ou 12.50 € (en fonction de l'option choisie) sont prélevés sur leur salaire et mis sur un compte épargne vacances. Au bout d'un an, l'ESAT de la Mauldre double ce montant (ce complément est pris sur le chiffre d'affaires de la production) et remet aux travailleurs souscripteurs des chèques vacances à hauteur du montant défini soit 240 ou 300 euros.

Carte cadeau: si le chiffre d'affaires de l'établissement le permet, l'établissement distribue une carte cadeau à chaque travailleur en fin d'année. Le montant tient compte de leur temps de présence à l'ESAT.

Autre avantage : les travailleurs réalisant des MAD individuelles plus contraignantes en termes d'autonomie, de temps de travail, de déplacements que les travaux réalisés sur site, reçoivent mensuellement une carte cadeau (culture, alimentaire) d'un montant de 80 euros pour un temps plein.

Clients et développement commercial :

Pour pouvoir former les travailleurs à leurs différentes missions, un portefeuille clients étayé est indispensable.

Au-delà des contrats annuels, il nous faut chercher et convaincre en permanence de nouveaux clients et donc prospecter le marché pour les 4 ateliers commerciaux.

Cette mission est assurée par la cheffe d'atelier avec le soutien des moniteurs principaux.

Le démarchage commercial peut prendre différentes formes et utiliser de nombreux outils :

Démarchage téléphonique :

Recherche sur Internet des entreprises/collectivités... dans un rayon d'environ 30 minutes en camion autour de l'ESAT. Prise de contact téléphonique ou envoi d'un mail, avec le responsable ou le directeur de l'établissement, pour présenter le ou les ateliers de l'ESAT et convenir d'un rendez-vous. Etudier la faisabilité de la demande en fonction des besoins et établir un devis sur mesure.



Action :

Accentuer la prospection de nouveaux marchés pour l'activité de conditionnement et réfléchir à la diversification de cette activité en perte de vitesse en volume clientèle tout en tenant compte de la spécificité de la population qui y est accompagnée (apiculture, création de menuiserie de type hôtels à insectes, nichoirs à chauves-souris, maisons pour hérissons, décorations de Noël, ouverture d'un relai colis, orientation vers l'industrie alimentaire...)

Veille et réponse aux appels d'offres :

Nous sommes inscrits sur un certain nombre de sites de veille des appels d'offres (DEMATIS, LES MARCHES PUBLICS, GESAT, HANDECO...). La sélection des offres se fait par mots clés définis dans la base au préalable. Des alertes mails sont mises en place et préformatées pour qu'elles soient envoyées dès qu'une annonce correspond à nos critères. Il y a une date butoir pour déposer sa candidature et envoyer sa réponse par mail. Un certain nombre de documents sont à compléter ou rédiger (mémoire technique, références clientèles...) avant d'établir le devis. C'est ensuite le client demandeur qui reprend contact avec l'ESAT s'il est sélectionné.



Réseau GESAT :

Nous sommes inscrits sur le réseau GESAT ce qui nous permet de recevoir des annonces sur tous les ateliers où nous avons référencé des mots clés. Exemple : Espaces Verts – mots clés : Jardin, espaces verts, taille, tonte...

La publicité :

Nous avons réalisé de la publicité pour nous faire connaître sur la commune de Maule mais également sur les communes avoisinantes.

Nous avons acheté des Espaces/encarts publicitaires au sein du Guide pratique de Maule édité chaque année et distribué aux Maulois.

Nous avons également acheté un espace sur le plan de la commune de Crespières.

Nous avons créé, édité et distribué des flyers sur l'atelier Laverie/Repasserie notamment lors du lancement de la laverie, sur la commune de Maule mais également sur les communes proches.

Actions :

accentuer la visibilité de l'ESAT en développant les affichages sur les façades, les véhicules, les uniformes ;

moderniser les flyers ;

créer un site internet commercial commun aux 4 ESAT de l'association ;

s'inscrire davantage sur les réseaux sociaux professionnels.

publicité

Bouche à Oreille :

Des clients satisfaits de notre travail communiquent nos coordonnées à leurs voisins, amis, familles, collègues ...

Le relai moniteur sur les chantiers :

Les travailleurs et les moniteurs sont la vitrine de l'ESAT à l'extérieur de l'établissement. Ils sont donc aussi un relai de présentation et de renseignements important pour les prospects. Ils sont systématiquement munis de la carte de visite de la Cheffe d'Atelier pour prise de contact téléphonique suivi de RDV.

Les réunions du collectif des chefs d'ateliers des ESAT du 78 :

La cheffe d'atelier participe aux trois réunions annuelles de ce collectif permettant un échange de savoirs, un partage d'expériences mais aussi une mutualisation des compétences sur certains marchés ne pouvant être assurés par un seul ESAT.

Participation à des événements :

Nous participons chaque année à des événements nous permettant de nous faire connaître et créer de nouveaux contacts avec des entreprises du type JOBWIN, Le Club Handicap & Compétences... L'objectif étant de présenter notre établissement et nos différentes compétences : contrats d'entretien sur différents ateliers, mises à disposition individuelles ou collectives, insertion et embauche de travailleurs en milieu ordinaire...

Action :

Organiser des portes ouvertes au sein de l'ESAT qui s'adresseront aux entreprises, collectivités locales, associations, réseaux professionnels...



La productivité :

Nous constatons une hétérogénéité de la productivité des ateliers en fonction de leur nature, les activités de service étant bien plus lucratives que l'activité de conditionnement.

Action :

Mettre en place une comptabilité analytique par atelier en 2023 pour affiner et améliorer nos analyses, prospections et propositions de contrats.

Ateliers Espaces Verts :

La clientèle est diversifiée et nombreuse : entreprises, communes, particuliers... Nous répondons aussi bien à des demandes de contrats d'entretien annuel qu'à des demandes d'interventions ponctuelles. Les prestations proposées sont larges, allant de la remise en état d'un espaces verts à la tonte, la taille de haies ou encore l'élagage.

En 2022, nous avons plus d'une trentaine de contrats annuels dont 85 % d'entreprises et une quinzaine de clients ponctuels dont 63 % de particuliers.

Malgré une perte importante de client en 2019 et 2020, suite au traitement par la direction d'une situation critique découverte en début 2019 et l'apparition du COVID, nous avons réussi à maintenir l'activité à flot et constatons une nette amélioration en volume clientèle depuis 2022. Nous sommes cependant toujours à la recherche de nouveaux clients et réfléchissons à une nouvelle stratégie visant à réduire nos interventions auprès des particuliers car ces prestations sont très chronophages, exigeantes et peu rentables.



Nous rencontrons également une forte saisonnalité sur cet atelier. En effet, sur les mois d'hiver, en fonction de la rudesse des températures, l'activité peut être à l'arrêt pendant plusieurs semaines. Pour pallier cette situation, nous nous sommes ouverts à de nouvelles prestations telles que la remise en état de sous-bois mais aussi l'élagage qui est une prestation principalement réalisée en hiver. Nous nous sommes pour cela appuyés sur les compétences d'un de nos moniteurs ayant une formation d'élagueur. Cela nous a également permis de développer de nouvelles compétences pour les travailleurs.

Cependant, nous allons dès 2023 être confrontés à la problématique du vieillissement des travailleurs. Cette équipe a connu peu de turnover ces dernières années et un certain nombre d'agents rencontrent des difficultés physiques grandissantes et une fatigabilité qui vont à terme contre-indiquer leur travail sur l'atelier Espaces verts. Ainsi, il nous faut anticiper pour les trois années à venir un renouvellement d'environ un tiers de notre effectif.

Nous souhaitons également mettre en avant une prestation plus « écologique » en recyclant nos déchets verts au maximum et en investissant progressivement dans du matériel électrique à la place de thermique.



Atelier Laverie-Repasserie :

Depuis 2019 cet atelier a subi de nombreuses évolutions.

Tout d'abord, dans l'optique de développer le « Pôle Services » (regroupant les ateliers Cuisine, Entretien des Sols et des Surfaces et la Laverie/Repasserie), nous avons détaché un moniteur sur chacun des 3 ateliers. L'atelier Repasserie était précédemment géré par la monitrice de Cuisine qui devait partager son temps entre les 2 ateliers d'où une faible productivité de cette activité de service qui peinait.

A la fin du premier trimestre 2021, le Repasserie s'est transformée en Laverie/Repasserie. Pour cela nous avons repensé les locaux et investi dans du matériel plus performant (calandreuse, un lave-linge et un sèche-linge). L'objectif de ces investissements était de nous permettre de diversifier nos activités et d'accéder à une nouvelle clientèle telle que les restaurants, les entreprises/collectivités ayant des tenues de travail, des uniformes, du linge de maison mais aussi des écoles, des crèches... Nous avons en 2022 5 contrats annuels principalement des restaurants et des entreprises et une centaine de clients particuliers.

Cette conversion nous a permis de développer notre chiffre d'affaires ces 2 dernières années sur cet atelier et **le volume clientèle demandeur pour 2023 entre les résultats de nos prospections et le partage de volume avec l'ESAT Les Clayes nous amène à concrétiser dès cette année un nouvel agrandissement de l'espace disponible, un investissement dans de nouveaux matériels (presse à repasser, robot chemises, caisse enregistreuse) et le recrutement d'au moins deux travailleurs supplémentaires.**



Atelier Entretien des Sols et des Surfaces :

Nous devons améliorer la rentabilité de cette activité porteuse. En effet, cet atelier accompagne aujourd'hui 15 travailleurs mais nous n'avons pas assez de clients pour le rentabiliser. **Il faut donc renforcer notre prospection** en tenant compte d'une réelle contrainte : les travailleurs ne sont pas tous autonomes dans les transports et Maule est assez mal desservie par les transports en commun. Les équipes doivent donc systématiquement partir en véhicules de l'ESAT. Cette contrainte à elle seule ne nous permet pas d'optimiser au maximum le temps passé sur chaque chantier.



Atelier Conditionnement :

C'est l'atelier de notre ESAT qui accompagne le plus de travailleurs (32 personnes). Même s'il n'a jamais vraiment été rentable, cet atelier a fonctionné pendant des années avec 2 principaux clients qui permettaient d'assurer un revenu constant et un fil rouge d'activité tout au long de l'année. Cette situation fragile n'a pas trouvé de solutions concrètes et pérennes ces trois dernières années malgré une prospection constante de nouveaux clients potentiels. En 2022, cette fragilité s'est confirmée quand un de ces 2 clients a été racheté et délocalisé en Seine Maritime, l'obligeant à stopper ses commandes auprès de notre établissement et engendrant une baisse d'activité et du désœuvrement pour les travailleurs.

Nous devons par conséquent nous réinventer sur cet atelier et redynamiser cette activité en tenant compte impérativement de la population et des profils des travailleurs.

En effet, le conditionnement est l'atelier historique de l'ESAT et la moitié des travailleurs de cet atelier va partir à la retraite dans les cinq prochaines années ou est actuellement en attente d'une place vers d'autres établissements de types foyers de vie ou FAM.

Les compétences des travailleurs sur cet atelier sont très hétérogènes et il faut donc diversifier le travail pour pouvoir occuper et respecter les compétences de chacun.

En 2022, nous avons développé un partenariat avec un autre ESAT pour nous lancer dans le recyclage de papier, cette activité étant accessible à tous les profils.

D'autres projets sont en cours : point de collecte Mondial Relay ouvert en janvier 2023, décorations de Noël en bois, hôtels à insectes, nichoirs à chauves-souris, maisons à hérissons et à papillons, apiculture, industrie alimentaire...

Nous devons également travailler sur notre espace de stockage qui est à repenser dans le cadre des futurs travaux. Malgré le remplacement et l'optimisation des racks de stockage en 2020 et le partage depuis 2021 d'un lieu de stockage avec l'ESAT Les Clayes sous Bois, notre espace n'est pas encore suffisant en volume et nous contraint à perdre certaines opportunités.

Action :

Mettre en place une comptabilité analytique par atelier en 2023 pour améliorer nos analyses et prospections.



LE PARCOURS DES TRAVAILLEURS

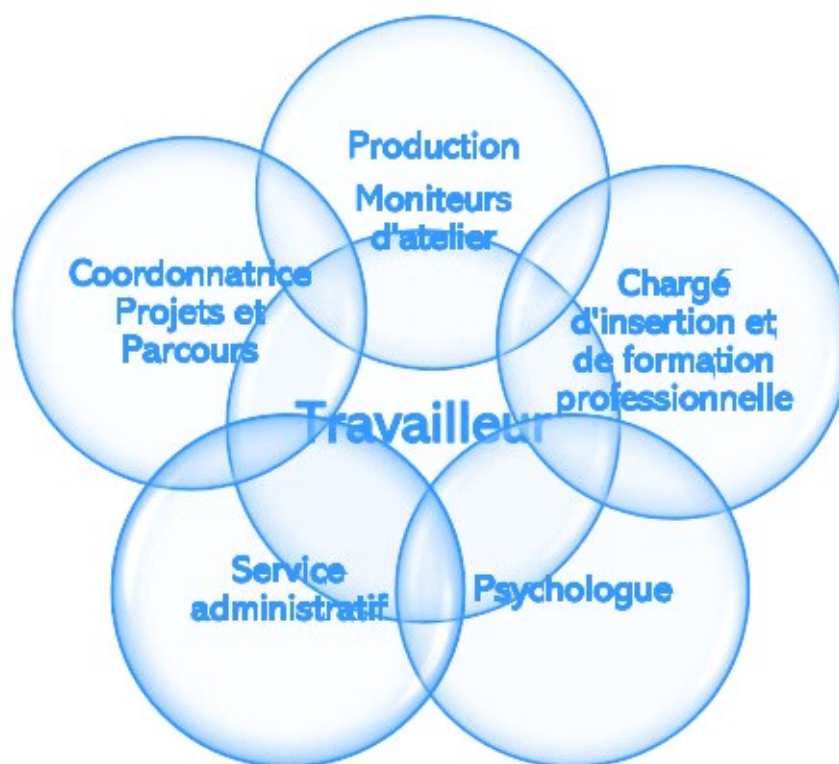
L'ESAT de la Mauldre est un Etablissement Médico-Social dont la vocation première est d'accompagner la personne en situation de handicap dans son intégration globale dans la société et dans le développement de son autonomie et de ses compétences.

Les activités professionnelles et de soutien sont des supports au développement de ces objectifs.

Dès que cela a été possible d'un point de vue RH et financier (septembre 2021), la direction a choisi de modifier l'organigramme en profitant du départ à la retraite d'un cadre (directeur adjoint) pour ne pas le remplacer et lui préférer la création d'un poste dédié spécifiquement à l'accompagnement du parcours professionnel et personnel des personnes. Ainsi, une coordinatrice de parcours et de projets a été embauchée et le poste de chargé d'insertion et de formation professionnelles a pu être redéfini dans ses missions et s'y consacrer à plein temps.

L'ESAT de la Mauldre est ainsi en situation de relancer la dynamique de l'accompagnement global des travailleurs en situation de handicap et de respecter les mesures du plan de transformation des ESAT, notamment la poursuite de trois objectifs opérationnels :

- . renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT ;
- . favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT, mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet ;
- . accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs.

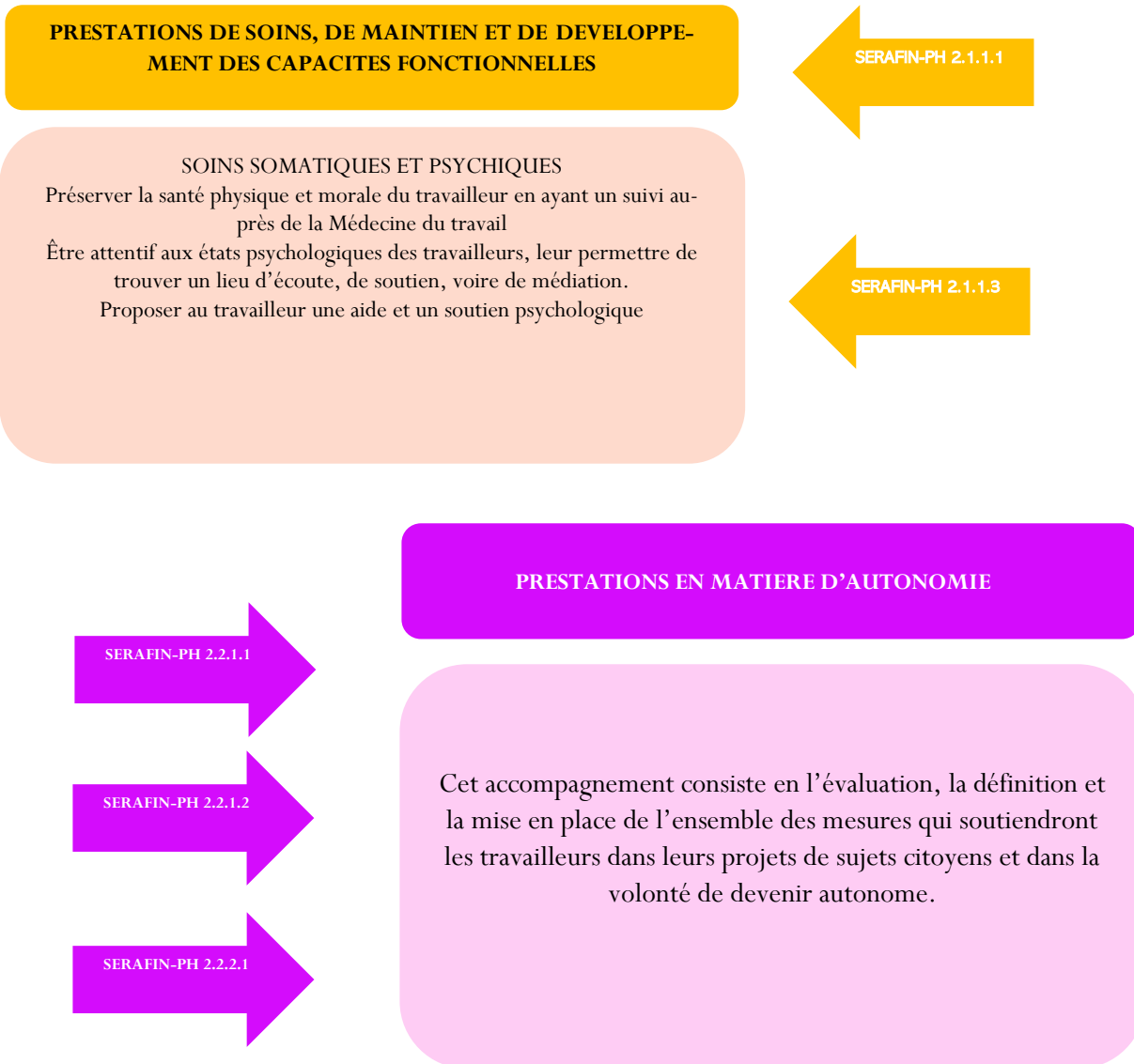


Les différentes compétences de chacun des professionnels (éducatif, social, psychosocial, production, insertion professionnelle, administratif) se mettent au service des travailleurs accompagnés et permettent de répondre au plus près à leurs besoins.

L'axe essentiel de l'accompagnement est la prise en compte des attentes et des besoins du travailleur, à qui nous proposons des prestations issues de la nomenclature Sérafin PH.

Il est alors partie prenante de son projet et l'accompagnement mis en place lui permet d'être acteur de son parcours.

La mission de l'ESAT de la Mauldre est définie par l'ensemble des prestations suivantes :



PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE

SERAFIN PH 2.3.1.1

ACCOMPAGNEMENTS POUR EXERCER SES DROITS

Les droits et devoirs éclairent les responsabilités et les engagements pris de part et d'autre.
S'assurer de leur bonne compréhension et de l'adhésion du travailleur.

SERAFIN PH 2.3.1.2

ACCOMPAGNEMENTS AU LOGEMENT

L'accompagnement social lié au logement se réalise par une approche spécifique de la problématique logement du travailleur au moyen d'entretiens individuels.

Le travailleur est accompagné dans ses démarches en favorisant son intégration dans son nouvel environnement.

SERAFIN PH 2.3.2.1

SERAFIN PH 2.3.2.2

ACCOMPAGNEMENTS POUR EXERCER SES RÔLES SOCIAUX

Les stages de découverte, qui visent principalement les personnes souhaitant découvrir une activité professionnelle et le fonctionnement de l'ESAT.

Les stages d'évaluation, qui permettent aux personnes de prendre conscience de leurs capacités.

Les stages en vue d'admission, qui sont mis en place à la suite d'un stage d'évaluation qui confirme le projet professionnel du stagiaire.

Dans le cadre d'une évaluation pour une éventuelle réorientation, le stage permet au stagiaire :

- * de travailler temporairement dans des conditions de vie professionnelle ou pratique dans un autre ESAT afin d'apprécier ses aptitudes et ses capacités face à des tâches concrètes
- * de se confronter à d'autres apprentissages professionnels, à d'autres personnes (encadrement et collègues de travail)
- * d'apprécier ses capacités d'adaptation au sein d'une structure externe.

SERAFIN PH 2.3.3.1

SERAFIN PH 2.3.3.2

SERAFIN PH 2.3.3.3

SERAFIN PH 2.3.3.5

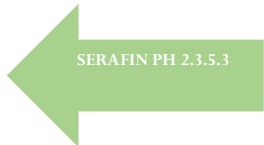
SERAFIN PH 2.3.3.6



**ACCOMPAGNEMENTS POUR PARTICIPER
A LA VIE SOCIALE**
Favoriser l'accès à la vie sociale et citoyenne.
Permettre aux travailleurs de sortir de leur environnement
quotidien et de créer du lien social. Accompagnement dans des
démarches pour participer à des activités culturelles et de
loisirs.



**ACCOMPAGNEMENTS EN MATIERE DE RESSOURCES
ET D'AUTOGESTION**
Soutenir le travailleur afin qu'il ait accès à l'ensemble des
droits et aides dont il peut bénéficier, qu'il soit en capacité de
gérer ses ressources et qu'il bénéficie, le cas échéant, d'une
mesure de protection.



**PRESTATIONS DE COORDINATION RENFORCEE POUR LA
COHERENCE DU PARCOURS**



L'équipe pluridisciplinaire accompagne chaque travailleur au
quotidien dans la réalisation de son projet professionnel qui
consiste à identifier avec lui ses besoins pour mettre en place,
ensemble, les moyens d'y répondre.



LES OBJECTIFS A POURSUIVRE :

Donner les moyens au travailleur d'être acteur de son parcours.
Respecter l'équilibre entre le projet de vie et le projet professionnel.
Réajuster le PAP au fil du temps et en fonction du rythme du travailleur.



EFFETS ATTENDUS SUR LES TRAVAILLEURS

Une réponse personnalisée à chacun.
Une valorisation du rôle social de la personne.
L'inclusion dans la cité.

Selon la Caisse Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), « *La notion de parcours de vie recouvre le cheminement individuel de chaque personne dans les différentes dimensions de la vie : personnelle et relationnelle, professionnelle et sociale, familiale et citoyenne. Utilisée dans le champ de la santé (au sens de l'Organisation Mondiale de la Santé), la notion de parcours de vie désigne l'ensemble des événements intervenant dans la vie d'une personne et les différentes périodes et transitions qu'elle connaît. Ces derniers affectent son bien-être physique, mental et social, sa capacité à prendre des décisions ou à maîtriser ses conditions de vie, ses interactions avec son entourage, sa participation à la vie sociale* ».

A l'ESAT de la Mauldre, la coordonnatrice de projets et de parcours s'assure de l'effectivité du respect des droits des travailleurs et de leur parcours qui s'articule de la manière suivante : découverte de l'ESAT par le biais de périodes de stages, admission, définition du PAP actualisé tous les 18 mois maximum, inscription dans la réalisation des différents objectifs du PAP (objectifs professionnels, sociaux, de vie, d'insertion, de formation...), fin de l'accompagnement.

La politique de stages :

Depuis quatre ans, l'ESAT de la Mauldre s'est engagé dans une politique active d'accueil des stagiaires extérieurs. L'ESAT est en effet attaché à la transmission de valeurs professionnelles, même si l'ensemble des stages ne débouche pas sur des admissions. Ces périodes de découverte permettent aux stagiaires accompagnés par des établissements médico-sociaux (IME, IEM, Foyers de vie...) d'expérimenter le travail et son organisation, mais également d'acquérir un positionnement professionnel. Ils permettent également parfois aux plus jeunes de vivre leur première expérience professionnelle et d'obtenir des évaluations croisées afin qu'ils définissent au mieux leurs projet et orientation professionnels futurs.

Chaque demande, qu'elle soit faite par téléphone, par courrier, par mail ou par le biais de via trajectoire donne lieu à une proposition d'entretien avec la coordonnatrice de projets et de parcours.

Cet entretien a pour objectif de faire connaissance et se déroule en trois temps. Tout d'abord le demandeur se présente ainsi que la démarche dans laquelle il fait cette demande de stage. Ensuite la coordonnatrice de projets et de parcours présente l'ESAT et les procédures de stage. Enfin, si la personne confirme son intérêt pour un stage de découverte à l'ESAT, la professionnelle règle les questions d'ordre pratique (calendrier, élaboration du dossier et de la convention de stage, création de la fiche individuelle sur IMAGO DU, fixation des premiers objectifs...) et procède à la visite de l'établissement.



L'ESAT propose trois types de stage : stage de découverte, de formation et d'admission.

Le stage de découverte permet au stagiaire de découvrir l'ESAT, son fonctionnement, l'activité qu'il a choisie. La durée de ce stage est le plus souvent de deux semaines. Il peut s'il est nécessaire être plus court, afin de proposer l'accompagnement le plus adapté possible au projet et à la situation de vie de la personne.

Le stage de formation, permet de poursuivre les apprentissages commencés en fonction des objectifs relevés lors du bilan du stage de découverte. La durée de ce type de stage varie de deux semaines à un mois. En fonction des besoins du stagiaire ou des disponibilités d'admission il peut y avoir plusieurs stages de formation.

Lorsque le stagiaire émet le souhait d'être embauché à l'ESAT et que l'équipe le sent prêt, en termes d'attitudes professionnelles (assiduité, prise d'initiatives, autonomie dans le travail, attitude adaptée, ...), nous l'invitons à adresser à la direction une lettre de candidature. Il est alors placé sur liste d'attente.

Le stage d'admission intervient quand le stagiaire a fait au moins un stage de découverte et qu'il est placé premier sur la liste d'attente de l'activité désirée. L'ordre de la liste d'attente est déterminé en fonction de la date de réception du courrier de candidature. Le stage d'admission dure au minimum 15 jours et peut être renouvelé pour vérifier le souhait du candidat.

Chaque accueil en stage donne lieu à un bilan de stage oral et écrit dont la trame a été réalisée par l'équipe et qui est transmis au stagiaire. Ce dernier est réalisé à la fin de la période en présence :

- du stagiaire ;
- du moniteur de l'atelier qui l'a accueilli ;
- de la coordonnatrice de projets et de parcours.

Un partenariat différent a également été établi avec un IME et un CAJ du département via une convention. Chaque semaine, un groupe de stagiaires accompagné d'un professionnel de ces établissements est reçu dans les ateliers de conditionnement ou d'espaces verts pour découvrir le fonctionnement, les exigences d'un lieu professionnel et générer un partage d'expériences et de compétences.

Les MISPE ont été mises en place suite au décret 2016-1347 du 10 octobre 2016 qui précise la mise en œuvre opérationnelle du dispositif MISPE et les modalités de gestion de la couverture Accident du Travail et Maladie Professionnelle (AT/MP) pour les stagiaires. Pour chaque stagiaire entrant dans ce dispositif, une déclaration auprès de l'URSSAF et le versement par l'ESAT des cotisations sociales « accidents du travail » sont effectués.

Par ailleurs, ce dispositif limite le nombre et la durée des périodes d'accueil en stage pour toute personne n'étant pas orientée par un établissement médico-social ou un établissement rattaché à l'Éducation Nationale. Les stagiaires relevant des MISPE ne peuvent bénéficier que de deux fois 10 jours de période de stage la même année dans le même ESAT, délai court pour fournir une évaluation suffisamment étayée et s'engager sur une admission pour les professionnels comme pour les stagiaires MISPE souvent très éloignés de l'emploi.

Ce dispositif nous a donc amené à modifier, pour ces personnes, notre procédure d'accueil en stage. Ainsi, si les deux périodes de MISPE génèrent un bilan incertain mais encourageant, l'ESAT propose une embauche avec application d'une période d'essai définie par la MDPH, en général de trois mois renouvelables une fois.

L'admission :

L'admission à l'ESAT de la Mauldre se déroule en plusieurs étapes : le bilan de stage d'admission, l'entretien de présentation des droits et des devoirs mené par la coordonnatrice de projets et de parcours et par le chargé d'insertion et la signature du contrat d'aide et de soutien par le travail avec la direction.

Lors du bilan de stage d'admission :

- . une date d'admission est proposée ;
- . le rendez-vous de présentation des droits et devoirs avec le futur embauché, son représentant légal et/ou une personne de confiance s'il le souhaite, est fixé ;
- . le dossier unique est complété avec l'ensemble des documents à fournir (fiche de renseignements, fiche médicale d'urgence, droit à l'image, liste des pièces à joindre au dossier).

L'entretien de présentation des droits et devoirs est primordial puisque qu'il permet au futur embauché d'appréhender plus concrètement ses droits et devoirs ainsi que les prestations qui lui seront proposées et ainsi, en connaissance, de confirmer ou d'infirmier son consentement pour une admission. La coordonnatrice avec l'appui du livret d'accueil et du livret de fonctionnement (remis au moment de l'entretien préalable aux stages), lui présente le changement de statut de stagiaire à travailleur d'ESAT, ses droits (rémunération, congés, PAP, ...) et ses devoirs (travail, absences, respect du règlement, ...). Cet entretien permet également de faire connaissance avec les familles et de poursuivre la construction d'une « alliance dynamique » ([ANESM, Les Attentes de la Personne et le Projet Personnalisé, Déc. 2008](#)) entre le travailleur et l'ESAT, initiée dès les premiers stages.

Dans le mois qui suit son admission, un rendez-vous est fixé avec la direction pour la signature du contrat d'aide et de soutien par le travail. Le travailleur peut se faire accompagner d'une personne de confiance ou de son représentant légal. A l'occasion de la signature de son contrat, la direction lui remet le projet d'établissement.

Action :

Actualiser les outils de la loi 2002-2, en améliorer la traçabilité de remise. Les rendre accessibles à tous en les transformant en Facile A Lire et à Comprendre (FALC).



La traçabilité des actions menées :

La Loi du 2 Janvier 2002-2 a introduit la nécessité pour les Etablissements Médico-Sociaux d'instaurer le Dossier Unique de l'utilisateur. Ce dernier doit contenir l'ensemble des informations administratives, professionnelles et socio-éducatives de la personne accompagnée. Il est accessible au travailleur.

Pour ce faire, l'ESAT de la Mauldre s'est doté du logiciel IMAGO DU, lequel permet de :

- centraliser et simplifier l'accès aux informations et documents concernant chacun des travailleurs et stagiaires ;
- assurer le suivi des PAP ;
- disposer d'un outil pour analyser et piloter les activités (ANAP, SERAFIN PH, tableaux de bord, rapports d'activité, etc.) ;
- partager les informations relatives à l'accompagnement, avec une gestion des alertes.

En 2022, tous les personnels ont été formés à l'utilisation des fonctions « gestion des plannings des travailleurs » et « journal de bord ». **En 2023, sera ajoutée l'utilisation des fonctions « tableaux de présence et des absences » et « Projet d'Accompagnement Personnalisé ».**

Les emplois du temps des moniteurs d'atelier ont été modifiés en 2022 pour leur octroyer du temps destiné à la tenue journalière de ce dossier informatique.



Le Projet D'accompagnement Personnalisé :

Dès la première prise de contact avec l'ESAT, les professionnels construisent avec le stagiaire puis le travailleur une alliance dans un projet commun qui favorise « *le partage, l'échange et modifie le rapport dominant-dominé souvent à l'œuvre en institution, plus par habitude et facilité que par volonté réelle de puissance.* » (LADSOUS J. *L'Usager au Centre du Travail Social*. Empan, 2006, n°64 p.38). Cette alliance est favorisée d'autant plus que l'équipe pluridisciplinaire sait instaurer un climat de confiance. C'est uniquement sous ces conditions que le travailleur peut énoncer librement ses demandes et ses attentes en termes d'accompagnement.

Le premier Projet d'Accompagnement Personnalisé est élaboré dans les trois mois qui suivent l'admission. Ce sont les moniteurs qui élaborent les projets avec les personnes dont ils ont la référence dans un souci de co-construction. Le moniteur, interlocuteur privilégié, contribue à générer le climat de confiance pour faire émerger les attentes, besoins et demandes du travailleur.

Les PAP sont renouvelés tous les ans et demi. Au cours de l'année de mise en œuvre des projets, deux entretiens d'évaluation sont réalisés avec le travailleur, son moniteur référent et la coordonnatrice. Ces entretiens ont pour objectif de faire le point sur l'avancée du projet. Le salarié et le moniteur échangent formellement sur ce qui a été fait, ce qu'il reste à faire, les points de progression et ceux qui restent à développer pour mener à bien les objectifs posés. Ces échanges permettent au travailleur de mesurer l'avancée et la construction de son parcours.

Le moniteur référent, qui à la suite de l'entretien d'évaluation a rédigé le projet, le lit en réunion d'équipe, ce qui permet aux autres professionnels de se maintenir informés sur la progression du travailleur dans l'ESAT, d'échanger et d'apporter d'éventuelles modifications. Une fois que la coordonnatrice de projets et de parcours a validé le projet, elle organise une réunion de restitution du projet à laquelle sont invités le travailleur, le moniteur référent, le représentant légal du travailleur et/ou les personnes du choix du travailleur (réfèrent du foyer, famille, ...). Cette réunion est l'occasion de maintenir le lien avec la famille et les partenaires qui travaillent autour de la personne et de valoriser son rôle d'acteur social.

Actions :

- mettre en œuvre le carnet de parcours et des compétences pour chaque travailleur ;**
- mener un entretien annuel avec chaque travailleur sur le suivi de ce carnet.**

Si l'ensemble des personnels de l'établissement est concerné par les PAP, la coordonnatrice est, par délégation de la direction, la garante de la qualité des projets, de leur mise en œuvre et de leur suivi. Elle veille à ce qu'ils correspondent aux attentes et aux besoins de la personne.

Avec l'organisation « matricielle par projet » de l'ESAT, la coordonnatrice travaille en collaboration avec l'ensemble des personnels de l'équipe pluridisciplinaire. Elle puise ainsi les ressources nécessaires à l'aboutissement des projets des personnes parmi les personnels les plus à même de les faire aboutir. Cette organisation permet ainsi de placer le travailleur au cœur de l'établissement.



Les projets professionnels

L'activité principale de l'ESAT étant la production commerciale, la majorité des accompagnements sont centrés sur les apprentissages liés aux travaux des différentes activités. Ce sont les moniteurs qui mettent en œuvre ces objectifs de projets au sein des ateliers. Ces objectifs s'axent sur des apprentissages techniques et l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire liés à l'activité professionnelle. Les projets ont également pour but de développer l'autonomie des travailleurs, en vue de se rapprocher le plus possible des exigences du milieu ordinaire. Les projets peuvent aussi être l'occasion d'approcher le milieu ordinaire par le biais de stages ou de mises à disposition collectives ou individuelles mais aussi de développer les compétences par le biais de la formation professionnelle. Ces objectifs sont mis en œuvre par le chargé d'insertion.

les projets de vie

Dans le cadre de leur construction professionnelle, il arrive que les besoins des personnes soient indirectement liés au champ professionnel, comme l'acquisition de l'autonomie dans les transports, ou des projets plus personnels comme un changement d'orientation, une entrée dans un foyer, etc. Ce type de projets concerne essentiellement les travailleurs ne bénéficiant de l'accompagnement d'aucun autre service médico-social que celui de l'ESAT.

La coordonnatrice est chargée de la mise en œuvre de ces projets de vie qui se font à la demande du travailleur. Il s'agit de l'accompagner sans être intrusif, tout en respectant ses choix. La population concernée par les projets de vie concerne une petite minorité de l'ensemble des travailleurs de l'ESAT, ces accompagnements sont en revanche très chronophages et occupent une grande partie de l'emploi du temps de la coordonnatrice.

Ce type d'accompagnement n'a pas pour but de s'installer dans le temps, il s'agit à terme de passer le relais à un autre type de service dont la mission est l'accompagnement dans la vie quotidienne des personnes.

Dans le cas où une personne vivant en foyer ou bénéficiant d'un accompagnement par un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) fait la demande d'un accompagnement plus personnel, la coordonnatrice se rapproche des partenaires afin de relayer la demande.

Les projets de vie peuvent concerner des domaines divers tels que la gestion administrative (élaboration et suivi des dossiers dans le cadre des retraites, accompagnement de parents nommés curateurs ou tuteurs dans l'exercice de leur fonction, ...), la gestion du temps personnel (organisation de périodes de vacances, ...), la gestion d'une nouvelle orientation, la gestion de la vie quotidienne (suivi médical, courses, aménagement et entretien du lieu de vie, ...).

Action :

[Introduire dans la nouvelle trame des PAP une partie projet de vie.](#)

L'accompagnement social :

L'accompagnement social s'inscrit dans le champ de la prévention et de la lutte contre les exclusions. Il vise à optimiser les capacités de la personne en situation de handicap, à développer ses potentiels et son autonomie.

L'accompagnement des travailleurs dans certains actes de la vie quotidienne est essentiel. Il permet de mobiliser les ressources de la personne, d'accompagner certaines étapes de sa vie et de renforcer ses capacités, ses compétences à agir seul. En effet, l'accompagnement proposé a pour but de :

- . aider le travailleur à s'inscrire dans une situation de travail au quotidien ;
- . favoriser son autonomie de vie et son rôle dans la société ;
- . faciliter la mise en oeuvre des PAP ;
- . soutenir le travailleur dans son parcours de vie sociale et professionnelle ;
- . informer, prévenir les situations à risque ;
- . orienter, trouver le bon interlocuteur ;
- . prioriser, planifier les actions.

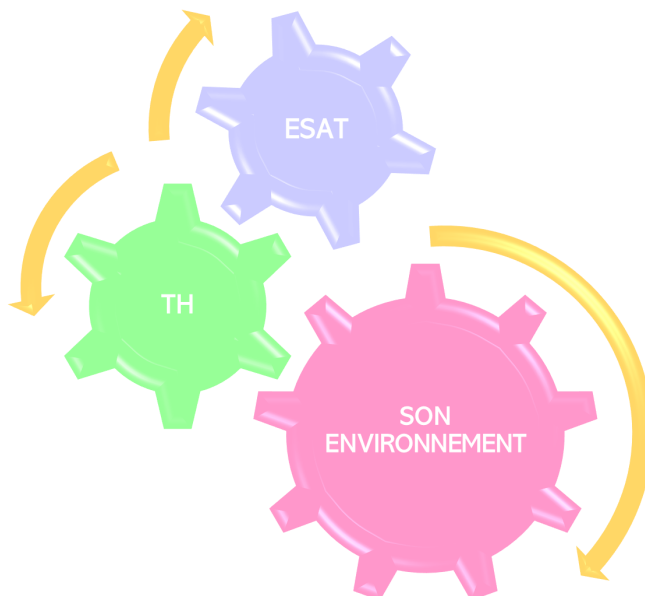


L'objectif de l'accompagnement social assuré par la coordonnatrice est de favoriser l'émergence et la réussite du parcours de la personne accueillie au regard d'une inclusion sociale et professionnelle dans la Société. En effet, les échecs d'inclusion sociale et professionnelle tiennent autant aux raisons de difficultés sociales que de problèmes purement professionnels.

La première étape de l'accompagnement consiste à permettre l'émergence de demandes et une prise de conscience par le travailleur de ses besoins. La coordonnatrice a pour mission d'évaluer la situation sociale des travailleurs et de proposer dans un second temps un plan d'actions permettant de répondre à leurs besoins. Les besoins ou les problématiques abordées sont de différentes natures : logement, mobilité, autonomie, santé, loisirs, familial, administratif, financier.

Les démarches sont toutes réalisées en collaboration et en présence du travailleur.





La forme des PAP

La trame des projets est construite et révisée régulièrement par la coordonnatrice en lien avec l'équipe.

L'un des objectifs de cette trame, au-delà de faciliter l'écriture des projets par les moniteurs, est de faire apparaître de façon plus évidente la parole des travailleurs concernant leur projet, leur travail et leur vie à l'ESAT et de les rendre encore plus acteurs de leur projet. Le second objectif est de permettre à l'ensemble des professionnels et des acteurs (représentants légaux) d'apporter leur regard sur l'accompagnement des personnes. Ces regards croisés permettent d'avoir une vision plus globale de la personne et de son évolution au sein de l'ESAT

Cette trame comporte deux parties : une première partie dans laquelle est développée une évaluation des objectifs du précédent projet, tout en faisant état du positionnement professionnel et relationnel du salarié ainsi que des éventuels événements auxquels il a pu participer pendant l'année (mises à disposition collectives ou individuelles, formations, participation au CVS ou autres instances...) et qui ne seraient pas inscrits dans le précédent projet. Loin d'être une description exhaustive de l'année que le travailleur a passé à l'ESAT, elle synthétise les éléments notables tout en faisant état des compétences acquises du travailleur et des éventuels points à travailler. C'est dans cette partie qu'apparaissent également le recueil de la parole du travailleur et les observations des autres professionnels de l'ESAT. Dans la seconde partie le nouveau projet est décliné en plusieurs objectifs à atteindre. Les différents objectifs ne constituent pas une obligation de résultats, mais une « obligation » d'essayer. L'incitation à essayer relativise les éventuels échecs qui deviennent « un problème à résoudre ensemble et non l'échec de la personne malgré l'aide apportée » (ANESM, Les Attentes de la Personne et le Projet Personnalisé).

L'écriture de chacun des projets reflète également les valeurs de l'établissement. Le projet est rédigé de façon positive, en ayant à cœur la valorisation des forces de la personne accompagnée.

Actions :

Réaliser une nouvelle trame de projet Sérafin PH compatible intégrée dans notre logiciel IMAGO DU, former les professionnels à son utilisation pour la rendre effective.



La participation des travailleurs, l'exercice de leurs droits citoyens :

La loi 2002-2 a placé le travailleur au cœur de l'action sociale, les établissements ne s'organisent plus sur une logique institutionnelle mais autour des besoins des personnes accompagnées.

Le plan de transformation des ESAT vient renforcer ce paradigme en développant les droits des travailleurs, créant de nouvelles instances ou fonctions participatives et développant les notions d'autodétermination des personnes.

L'AUTODETERMINATION

« Être acteur de sa vie, c'est exercer le droit propre à chaque être humain de gouverner sa vie sans influence externe indue et à la juste mesure de ses capacités. Avoir le pouvoir de décider pour soi-même est un apprentissage qui se développe. »

Actions :

former l'ensemble du personnel à l'autodétermination ;

former de manière plus approfondie deux personnels à ce concept afin qu'ils organisent des actions de formation accessibles à l'ensemble des travailleurs accompagnés.

Des outils pour favoriser la participation des travailleurs ont été mis en place à l'ESAT.

Nous souhaitons faire en sorte que les travailleurs soient davantage inscrits dans ces instances et qu'ils deviennent de véritables acteurs de la vie de leur entreprise.

Dans la mesure de leurs moyens, chaque personne accompagnée participe à divers espaces d'expression, de discussion et d'échanges afin de favoriser une atmosphère de participation à laquelle même les travailleurs les plus déficitaires sont réceptifs.

Un des prérequis fondamentaux à la participation des travailleurs est de s'assurer que tous aient accès à l'information.

L'actualisation des outils :

La charte des droits et des libertés a fait l'objet, en 2022, d'un travail collaboratif entre des professionnels et des travailleurs qui ont décidé de la rendre accessible à tous en la présentant sous forme de tableaux comportant à la fois les articles tels qu'écrits dans la charte, les articles simplifiés et des dessins ou photos représentant les principes énoncés.

Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement ont été actualisés et simplifiés dans leur présentation début 2023.

Dans ce projet d'établissement figure la partie « piliers » co-écrite avec tous les travailleurs.

Actions :

rendre accessibles en FALC le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement et le projet d'établissement ;

réunir une fois par an le COPIL suivi des outils loi 2002-2 pour leur actualisation auquel seront associés trois travailleurs.

La diffusion de l'information :

Le livret d'accueil et le projet d'établissement, après consultation du CVS et validation du CA, feront l'objet d'une présentation détaillée (en petit groupe) par les moniteurs d'atelier et la coordonnatrice.

Il en sera de même pour le règlement de fonctionnement mais la présentation sera assurée par l'équipe de direction.

Les outils actualisés seront remis ensuite à chacun des travailleurs en version papier ou informatique (choix du travailleur). Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement sont présentés et remis à tous les stagiaires et partenaires.

Les informations sont diffusées essentiellement à l'oral via les moniteurs, affichées sur quelques panneaux peu identifiés ou par des communications écrites jointes aux fiches de paie.

Actions :

Créer avec les travailleurs plusieurs espaces d'information à différents endroits stratégiques, choisis et identifiés par tous.



Le Conseil de la Vie Sociale :

Le Conseil de la Vie Sociale est un lieu d'échanges, ayant pour objectifs de favoriser l'expression et la contribution des travailleurs au fonctionnement de l'établissement, et développer leur participation citoyenne au sein de l'ESAT.

Le CVS permet de définir de nouveaux rapports entre les professionnels et les travailleurs. Il ne s'agit pas d'ériger la participation des travailleurs comme une sorte de contre-pouvoir mais bien comme une nouvelle forme de collaboration.

« Le CVS doit être un espace de débat original, d'échange de pensées, de considération de l'autre dans toutes ses différences. Il est un lieu d'apprentissage de la démocratie, d'expression des conflits dans la reconnaissance des compétences et des capacités de chacun. » (Roland JANVIER & Yves MATHO, Comprendre la Participation des Usagers, Dunod).

Notre volonté est d'instaurer une « culture participative » parmi les travailleurs. Lors des dernières élections en 2021, nous avons défini de la façon suivante les conditions de fonctionnement du CVS :

Chaque activité a élu parmi ses membres des représentants en respectant la proportion du nombre de travailleurs :

- 2 représentants et 2 suppléants pour le conditionnement ;
- 4 représentants et 4 suppléants pour les activités de service.

Un représentant parmi les membres du personnel a été élu afin de respecter une symétrie dans la désignation des membres du CVS.

L'association et les familles ont élu respectivement un représentant pour siéger au CVS.

Lors de la première séance, le Conseil a formalisé son règlement et a désigné un président et un secrétaire chargé de la rédaction des comptes-rendus et de leur diffusion à l'ensemble des travailleurs. Le président et le secrétaire élus sont des représentants des travailleurs.

Le membre du personnel élu au CVS accompagne les représentants des travailleurs si besoin dans leurs missions, notamment pour la formalisation des questions et la rédaction de l'ordre du jour et du compte-rendu.

L'ordre du jour de la réunion du CVS, validé par le président du CVS, est rendu public avant la réunion.

Le compte-rendu est diffusé à tous les travailleurs et affiché dans l'établissement.

Le CVS se réunit au moins une fois par trimestre et davantage pour des CVS extraordinaires si besoin. Les sujets traités sont nombreux : bienveillance, point financier 2 fois par an, organisation des services, travaux, sécurité, point sur le personnel, droits des travailleurs, actualisation des outils moi 2002-2...

Les délégués disposent des outils nécessaires à l'exercice de leur délégation comme ordinateur portable, accès au photocopieur, clés USB...

Actions :

Instaurer l'instance QVT, former les délégués à cette nouvelle fonction et réaliser les réunions une fois par trimestre.

Mettre en place un registre des plaintes et des réclamations sous une forme décidée par les travailleurs (au-delà du registre papier) et mettre le traitement de ces plaintes à l'ordre du jour des réunions de CVS.

Informers les travailleurs de la nouvelle fonction « délégué des personnes », organiser les élections et former le délégué élu.

Mettre en place les réunions trimestrielles avec la direction et planifier les 5 heures de délégation mensuelle prévues.



Groupes de travail :

Les réunions d'informations prennent des formes diverses en fonction des messages à partager et des obligations liées à l'activité. Pour certains moniteurs, ces réunions sont régulières pour d'autres elles s'organisent de façon plus spontanée, en fonction des demandes des travailleurs et des informations à diffuser. Les thèmes abordés en réunion d'atelier peuvent être aussi variés que l'organisation de l'ESAT, le travail au sein de l'atelier, le bien vivre ensemble...



Des groupes de travail sont organisés avec les moniteurs d'atelier et les travailleurs. Ils permettent de réfléchir et élaborer ensemble des procédures qualité ou les règles internes à l'atelier par exemple.

Les réunions d'atelier sont animées par la cheffe d'atelier et ont lieu deux fois par an sur chaque pôle d'activité. Elles permettent un échange avec les travailleurs sur la production : chiffre d'affaires, investissements, équipements et uniformes, travaux, perspectives...

Les commissions repas ont lieu 4 fois par an. La monitrice de l'atelier cuisine y rencontre les équipes des foyers et le prestataire restauration pour faire un point sur ce service. Depuis une année, deux travailleurs accompagnent la monitrice à tour de rôle afin que tous s'y investissent.

Actions: Etablir un planning annuel des différentes réunions d'informations et d'échanges, en assurer la traçabilité (émargement des présences et compte-rendu).

Mettre en place des réunions de sensibilisation sur les thématiques de la citoyenneté et de la santé.

Intégrer un groupe de trois travailleurs à deux nouveaux comités de pilotage : COPIL suivi des travaux dans la cadre de l'extension prévue et COPIL suivi de la mise en œuvre du projet d'établissement.

Groupes de parole :

La participation des travailleurs peut se matérialiser au sein des groupes de parole.

Les groupes de parole sont facultatifs et ont pour objectif l'apprentissage des débats, de la vie de groupe, de la prise de parole à travers un collectif. Ces groupes favorisent les essentiels de la vie en société cités par l'ANESM pratiques professionnelles que sont : la citoyenneté, la capacité à prendre la parole et à se confronter à un collectif, le pouvoir de prendre des initiatives, d'agir et d'influer sur son propre environnement, le pouvoir de revendiquer une qualité de service en tant que travailleur d'ESAT.



également se matérialiser au sein des groupes de parole.

ont pour objectif l'apprentissage des débats, de la vie de groupe, de la prise de parole à travers un collectif. Ces groupes favorisent les essentiels de la vie en société cités par l'ANESM pratiques professionnelles que sont : la citoyenneté, la capacité à prendre la parole et à se confronter à un collectif, le pouvoir de prendre des initiatives, d'agir et d'influer sur son propre environnement, le pouvoir de revendiquer une qualité de service en tant que travailleur d'ESAT.

Afin d'enrichir le contenu de ces réflexions et d'éviter un désinvestissement de ce temps, une thématique de groupe de parole est proposée une fois tous les deux mois, soit à la demande des travailleurs, soit en réponse à des événements d'actualité.

Le groupe est aussi pensé dans une forme de cohérence de dynamique au travers des personnalités de chacun.

Chaque travailleur est sollicité à devenir pleinement acteur de l'échange : aucun thème n'est à priori défini, chacun peut aborder les sujets qui retiennent son intérêt. Ils sont ainsi initiateurs du contenu.

Le fonctionnement de ce groupe nourrit plusieurs objectifs :

- être un moment privilégié d'échanges sur les sujets de la vie quotidienne (enjeux géopolitique, politique, les discriminations, la bienveillance, le handicap, les relations amoureuses, la sexualité, les faits de société...) pour réussir à s'approprier son propre positionnement plutôt que de le subir passivement ;
- offrir la possibilité de penser et d'échanger librement, sans jugement, ni censure ;
- pouvoir changer de « rôle », oser, se permettre des réflexions, des prises de positions, montrer de nouvelles facettes de soi ;
- se confronter au regard de l'autre, prendre confiance en soi, étayer son propre discours ;
- s'ouvrir aux autres, à d'autres réflexions ou positions, pouvoir les entendre avec respect sans nier sa propre individualité ;
- veiller à sa propre manière d'être tolérant et prendre part à l'attention d'autorégulation du groupe.

Pour permettre au groupe de parole d'être ce lieu d'interactions vivantes, positives et étayantes, le psychologue :

- veille au cadre dont chacun est informé : respect fondamental de l'autre dans sa différence, confidentialité des échanges ;
- est attentif aux possibles résonances des problématiques individuelles et facilite une suffisante prise de recul, une réelle distanciation et rappelle l'inscription dans le collectif ;
- favorise la participation, soutient l'expression de chacun ;
- est contenant des interactions au sein du groupe pour en assurer la cohérence et la fluidité ;
- participe à la régulation des réactions individuelles de défense ou de retrait (chacun est libre de s'exprimer et le silence parfois ne signe pas un désintérêt pour le sujet) ;
- facilite la qualité de l'écoute réciproque et se préoccupe de l'accès de tous à un niveau suffisant de compréhension.



L'accompagnement psychologique :

La mission première du psychologue consiste à accompagner les travailleurs de l'ESAT par le biais d'entretiens individuels. En second lieu, il assure un rôle de conseil auprès des équipes de l'établissement, lors des réunions ou en dehors, que ce soit pour parler d'un travailleur en particulier (difficultés, comportement alarmant...) ou d'une problématique en rapport avec l'accompagnement des personnes (pathologie, traitement, etc.).

En priorité, et en raison d'une présence à temps partiel (0,25 ETP), son accompagnement concerne les travailleurs ne bénéficiant pas d'un hébergement dans un établissement médico-social géré par HESTIA 78, les travailleurs y vivant pouvant bénéficier des interventions des psychologues de ces structures d'Hébergement. Il reste néanmoins disponible pour ces travailleurs s'ils en font la demande, notamment pour aborder des thématiques professionnelles. Les thématiques plus personnelles (famille, vie privée, intimité...) seront davantage relayées aux psychologues des Foyers, avec lesquels un partenariat est institué.

Les entretiens se font à la demande des travailleurs, des équipes (en cas de conflit ou de difficulté observée), ou à la propre initiative du psychologue. Lorsque la demande n'émane pas directement du travailleur, l'entretien est simplement proposé, il n'est en aucun cas imposé, le but étant pour le travailleur de se saisir de ce dispositif, non pas de le subir (ce qui pourrait se montrer contreproductif).

En tant que psychologue du travail d'orientation clinique, l'accompagnement proposé aux travailleurs vise à travailler autant sur des problématiques psychiques (affirmation de soi, gestion des troubles psychiatriques, relation aux autres, relations familiales, histoire de vie...) que sur des problématiques professionnelles (élaboration du projet, analyse des aspirations professionnelles et des centres d'intérêt, intégration du milieu ordinaire, etc.).

Depuis 2013, le psychologue a également mis en place une activité de cinéma-thérapie, qui consiste à aider les travailleurs à surmonter leurs difficultés par l'utilisation du cinéma. Cette activité se compose à la fois de débats sur des films projetés en groupe, afin d'en dégager les « messages » susceptibles de faire écho aux problématiques des travailleurs ; et de réalisations de courts-métrages dans lesquels les participants occupent tantôt des postes techniques, tantôt des rôles d'acteurs ou de figurants. Ces séances visent à aborder sous un angle pragmatique les thématiques personnelles évoquées en consultation individuelle (image de soi, affirmation de soi, confiance en soi, acceptation de la différence et du regard de l'autre...).

Cette activité participe enfin grandement à l'inclusion dans la cité des travailleurs et à la valorisation de leurs compétences puisque les tournages se déroulent à l'extérieur de l'ESAT, permettent des rencontres avec des partenaires très divers et génèrent des sélections à des festivals et des projections auxquels participent et sont mis en avant les travailleurs.



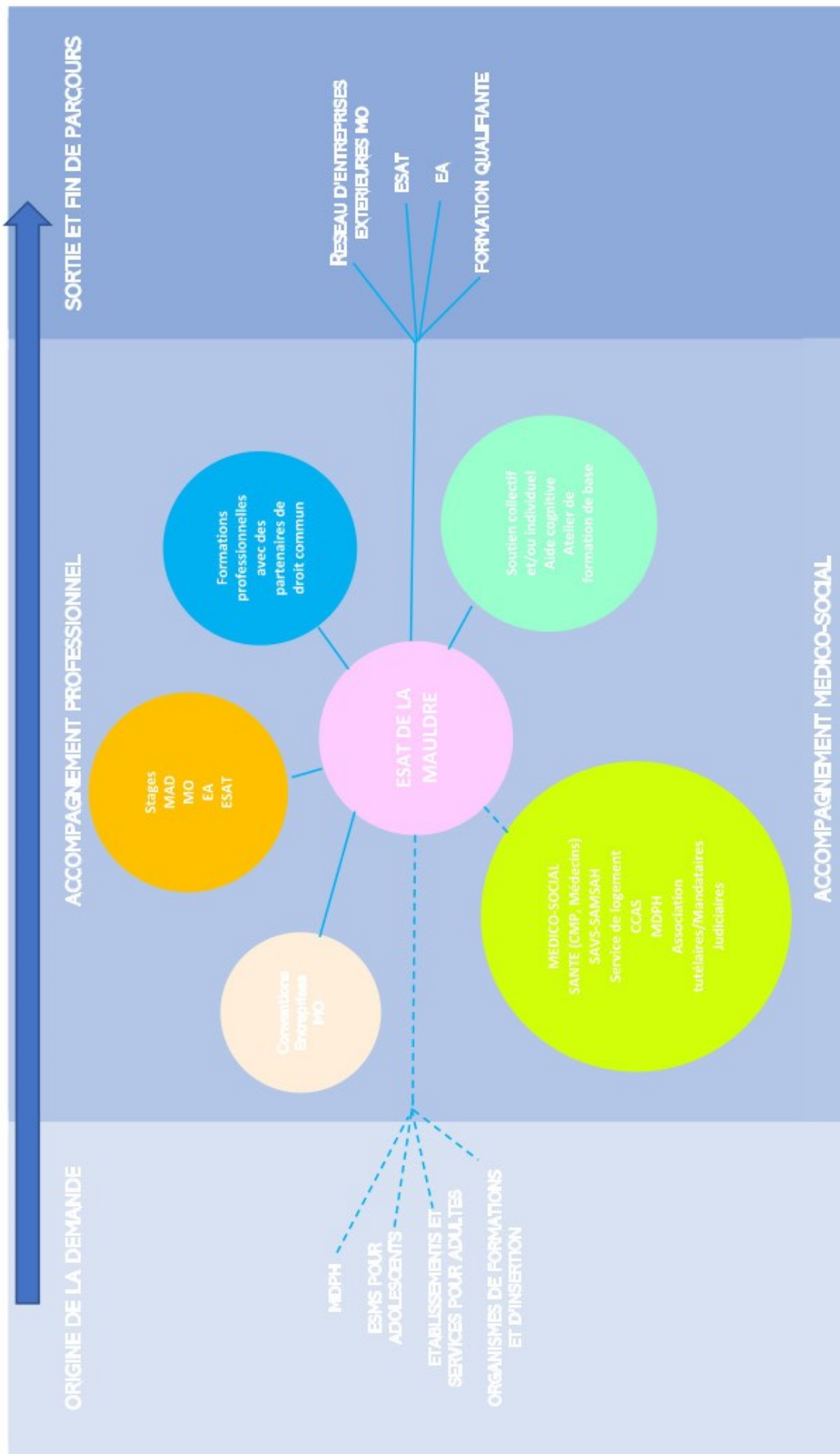
Le partenariat :

Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM « Adaptation de l'accompagnement des travailleurs handicapés en ESAT » préconisent de :

- . développer un réseau de partenaires sociaux, médico-sociaux, sanitaires et économiques » ;
- . créer des relations privilégiées avec les entreprises du territoire qu'elles soient clientes ou non de l'ESAT ;
- . proposer des visites et rencontres au sein de l'ESAT dans le cadre des relations entre l'ESAT et la MDPH dans le but d'améliorer les orientations et de fluidifier les parcours ».

Dans ce sens, l'ESAT de la Mauldre développe et s'appuie sur de nombreux partenariats pour accompagner les travailleurs et répondre à leurs besoins et attentes :





LES TYPES D'ETABLISSEMENTS		
LES SECTEURS	PARTENARIATS EXISTANTS	PARTENARIATS A DEVELOPPER OU A RENFORCER
PARTENARIATS INSTITUTIONNELS	Agence Régionale de la Santé d'Ile de France Maison Départementale des Personnes Handicapées Caisse d'Allocations Familiales 78 Médecine du Travail (OSTRA) Caisse de Prévoyance	
PARTENARIATS DU CHAMP MEDICO-SOCIAL (DEPARTEMENTAL)	Associations Tutélaires / Mandataires Judiciaires Service d'Aide à la Vie Sociale-SAVS Service d'Accompagnement Médicosocial pour Adultes Handicapés-SAMSAH Institut Médico-Educatif-IME/ Institut Médico Professionnel-IMPro Foyers de Vie-FV Foyers d'Accueil Médicalisé-FAM ESAT	Instituts Thérapeutique Educatif et Pédagogique Etablissements scolaires spécialisés : Etablissements Régional de l'enseignement adapté, Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire Centre d'hébergement et de Réadaptation Sociale EHPAD
PARTENARIATS DU CHAMP SANITAIRE	Centre Médico Psychologique-CMP Etablissements Public de Santé Mentale	CMP Equipe Mobile de REHABILITATION psychosociale nord yvelines
PARTENARIATS DU LOGEMENT	CCAS Foyers d'hébergement	Foyer pour Jeunes Travailleurs Agence Départementale d'Information sur le Logement des Yvelines-ADIL
PARTENARIATS DU CHAMP ECONOMIQUE	Entreprises Adaptées locales Entreprises dans le MO	Entreprises dans le MO et Entreprises Adaptées à l'échelle Départementale Prospection des Entreprises dans le but de faire connaître l'ESAT de la Mauldre, de nouer et formaliser des partenariats pour répondre au projet professionnel de l'usager et d'ancrer l'Etablissement dans la vie économique et sociale
PARTENARIATS DU CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	CAC formations, ARERAM, CHEP, JUNGHEIRICH, IPFAC...	Service de Formation et d'Education Routière-SFER Centre d'Education à la Sécurité Routière Association pour la Formation Professionnelle des Adultes-AFPA
PARTENARIATS DU CHAMP DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	OPCO ANDICAT POLE EMPLOI GESAT	CAP EMPLOI PLATE FORME DEPARTEMENTALE EMPLOI ACCOMPAGNE



Fin de l'accompagnement :

La durée du parcours du travailleur au sein de l'ESAT de la Mauldre est variable, en fonction de son projet de vie.

Une fin d'accompagnement peut être motivée par :

Un départ volontaire du travailleur, à savoir :

- une réorientation vers un autre ESAT ;
- une réorientation vers une Entreprise Adaptée ;
- une réorientation vers le Milieu Ordinaire ;
- un déménagement ;
- un départ à la retraite ;
- une démission pour mettre fin à son activité professionnelle ;
- une réorientation vers un Etablissement Médico-Social de type Foyer de Vie, Foyer d'Accueil Médicalisé, Maison d'Accueil Spécialisée, EHPAD.

Ces départs volontaires sont le plus souvent accompagnés par la coordonnatrice de projets et de parcours et par le chargé d'insertion qui ont préparé avec le travailleur et les partenaires la suite de son parcours professionnel et de vie.

Un départ contraint, à savoir :

- une sanction disciplinaire pour un évènement indésirable grave amenant à une mise à pied à titre conservatoire rémunérée ;
- une absence de longue durée sans justification équivalent à un abandon de poste.

Toute sortie contrainte définitive de l'ESAT doit être validée par une décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées qui, seule, décide dans le respect du Contrat d'aide et de soutien par le travail.



FICHES ACTIONS

L'ensemble des professionnels s'engage, pour les cinq années à venir, dans l'amélioration continue des prestations proposées à l'ESAT de la Mauldre au travers de la mise en oeuvre des actions suivantes :



FAVORISER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS

AXE 1

OBJECTIF 1

Professionnalisation et inclusion

Responsable : chargé de l'insertion

Participants : Chargé de l'insertion ,
moniteurs d'ateliers, moniteurs principaux & coordonnatrice de parcours

Échéance : 2023-2025

ACTIONS :

- . développement du portefeuille des compétences en atelier : **2023** ;
- . poursuite de la Reconnaissance des savoirs professionnels RAE, RABC : **2023** ;
- . poursuite des Actions pour développer l'autonomie (CVS, réunions d'atelier, réunions de savoir être...) : **2023**.

Hors des murs :

- . développement des Stages en externe, stages internes dans un autre atelier, stages en EA, PMSMP : **2023**.

Vers le milieu ordinaire :

- . développement des stages en entreprises : **2023** ;
- . développement des stages de découverte et immersion : **2023** ;
- . développement des contrats de MAD : **2023** ;
- . signature des conventions de partenariat exigées dans le plan de transformation des ESAT : **2023** ;
- . poursuite et accroissement des journées de duoday : **2023**.

Inclusion :

- . accueil des entreprises sur des temps particuliers à l'ESAT : **2024** ;
- . organisation des Portes ouvertes : **2024** ;
- . élaboration d'un carnet de parcours et de compétences pour chaque travailleurs : **2023** ;
- . élargissement de l'utilisation du tableau de bord à l'ensemble des activités (déjà en place en CDT et EV) : **2023** ;
- . rédaction de fiches de poste par corps de métiers des travailleurs : **2025** ;
- . assurance d'une veille auprès des travailleurs sur l'actualité juridique des ESAT : **2025**.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

grille d'évaluation PAP ;
compte rendu des réunions ;
rapport annuel d'activité (nbre de formations, MAD, stages..) ;
l'analyse des objectifs CPOM ;
nombre de conventions signées
fiches de postes ;
suivi et analyse du tableau de compétences ;
orientation Parcours Renforcé en Emploi
livret de carrière professionnelle ;
ACQ.



FAVORISER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS

OBJECTIF 2:

Participation

Responsable : Coordinatrice de parcours
Participants : Chargé de l'insertion ,
moniteurs d'ateliers, moniteurs
principaux , psychologue & Cheffe d'ate-
lier, délégués du CVS & le délégué du
personnel des travailleurs

Échéance : 2023-2024

ACTIONS : planning de mise en œuvre/échéances

- . organisation de formations pour les délégués du CVS : **2023 ;**
- . création d'instances participatives supplémentaires: commissions repas, qualité de vie au travail et conditions de travail événements festifs, travaux: **2023 ;**
- . organisation de réunions de sensibilisation/ informations régulières à la santé et à la citoyenneté puis affichage : **2023 ;**
- . élaboration d' un planning semestriel ou annuel des différentes réunions : CVS, savoir-être; Ateliers vivre ensemble , instance QVT : **2023 ;**
- . instauration d' un registre des plaintes et des réclamations : **2023 ;**
- . organisation de l'élection et de la formation du délégué du personnel des travailleurs: **2023 ;**
- . instauration de réunions trimestrielles entre direction et délégué du personnel: **2023 ;**
- . élargissement des moyens techniques mis à la disposition des délégués: ordinateurs, téléphones portables pour tous les véhicules , clés USB... : **2024.**

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

plan de formation, calendrier de formation et rapport d'activités ;
ordres du jour et comptes rendus des différentes réunions ;
Plannings des différentes réunions ;
écriture d'une procédure registre des plaintes et des réclamations ;
comptes rendus CVS ;
PPI.



FAVORISER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS

OBJECTIF 3 :

Droits et autodétermination

Responsable : Coordinatrice de parcours

Participants : Toute l'équipe

Échéance : 2023-2024

ACTIONS : **planning de mise en œuvre/échéances**

- . *formation des équipes de professionnels à l'autodétermination (lundi de pentecôte) : 2023 ;*
- . formation plus spécifique de 3 professionnels à l'autodétermination pour être tuteurs de formation de travailleurs: 2023 ;
- . formation de l'ensemble des travailleurs (sur 5 ans) à l'autodétermination à partir de 2024 ;
- . création et animation d'espaces d'informations (diversifiés en termes de supports) : 2023 ;
- . actualisation des outils de la loi 2002-2 et restitution systématique : 2023 ;
- . adaptation des outils loi 2002-2 en FALC : 2023 ;
- . organisation en amont pour tout futur travailleur embauché d'une réunion d'information et de présentation des droits et devoirs de la personne : 2023.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

attestation de formation pour les encadrants ;
émargement de participation pour les travailleurs ;
factures des achats, des abonnements aux magazines ;
tableau de tous les contacts pris avec les différentes associations ;
les Outils en FALC ;
les feuilles d'émargement pour la remise des outils ;
planning IMAGO ;
IMAGO.



FAVORISER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS

OBJECTIF 4 :

Ouverture de l'aparté

Responsable : Coordinatrice de parcours de l'ESAT de MAULE et la cheffe de projets de l'ESAT des CLAYES

Participants : directrice, moniteurs d'ateliers des ESAT de MAULE et des CLAYES

Échéance : 2023-2027

ACTIONS : planning de mise en œuvre / échéances

- . formation des moniteurs à l'animation: **2023** ;
- . élaboration du projet : financier, logistique, organisationnel avec les 2 équipes : **2023** ;
- . rencontre des partenaires qui ont déjà mis en place ce type d'atelier : **2023** ;
- . recherche de Mécénats : **2024** ;
- . rencontre avec l'ARS pour défendre le projet SAS : **2023** ;
- . analyse des coûts financiers : **2024** ;
- . aménagement des locaux pérennes : **2026-2027**.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

attestations de formation ;
comptes rendus des réunions ;
courriers de recherche de Mécénats ;
diaporama préparé pour l'ARS ;
tableau d'analyse des coûts.



SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION

AXE 2

OBJECTIF 1

Poursuivre la formalisation de la politique RH

Responsable : directrice
Participants : ensemble du personnel

Échéance : 2023-2024

ACTIONS :

- . poursuite de la rédaction des procédures RH **2024** ;
- . amélioration de l'accueil des nouveaux professionnels embauchés par l'instauration systématique d'un tutorat : **2023** ;
- . amélioration de l'accueil des nouveaux professionnels embauchés par l'écriture et la remise d'un livret d'accueil du personnel: **2024** ;
- . instauration d'un planning institutionnel: **2023** ;
- . uniformisation des dossiers du personnel: **2023** ;
- . montée en compétences des professionnels par la formation interne et externe, qualifiante ou non qualifiante en instaurant deux réunions annuelles sur le sujet: **2023** ;
- . amélioration de la Qualité de Vie au travail en adaptant les locaux dans l'attente des travaux (Algeco, extension et modernisation de la salle de réunion) et poursuivant les rénovations (accueil, bureaux individuels): **2023 à 2025** ;
- . assurance d'une veille auprès des travailleurs sur l'actualité juridique des ESAT : **2025**.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

plan de formation, calendrier de formation et rapport d'activités ;
plan d'actions et GED AGEVAL ;
planning institutionnel ;
dossiers du personnel ;
livret d'accueil du personnel ;
PPI ;
remise de travaux.



SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION

OBJECTIF 2

DEVELOPPER LES COMPE-
TENCES DES PROFESSIONNELS

Responsable : directrice
Participants : directrice, assistante de
direction, cheffe d'atelier

Échéance : 2023-2028

ACTIONS :

- . formation des professionnels au tutorat d'étudiants : 2025 :
- . formation de deux personnels à l'accompagnement du vieillissement et à l'animation retraite: 2023 :
- . formation de deux personnels à l'accompagnement du handicap psychique: 2024 :
- . formation de l'ensemble du personnel à l'autodétermination et de deux personnels plus spécifiquement pour transmission aux travailleurs: 2023 :
- . formation de deux personnels aux TSA: 2024 :
- . poursuite de la veille juridique auprès de l'ensemble du personnel: 2023 à 2028 :
- . création d'un lieu de ressources documentaires pour le personnel : 2023 :
- . développement de l'autonomie, des prises d'initiatives et de paroles par une démarche participative: 2023 à 2028 :
- . poursuite des actions de formations individuelles et collectives, en interne et en externe, qualifiantes et non qualifiantes : 2023 à 2028.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

plan de formation, calendrier de formation et rapport d'activités ;
conventions avec les écoles de formation ;
nombre d'étudiants accompagnés ;
lieu de ressources et investissements réalisés ;
entretiens de formation.



SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION

OBJECTIF 3

L'AMELIORATION CONTINUE
DE LA QUALITE

Responsable : directrice

Participants : ensemble du personnel

ACTIONS :

- . accompagnement de l'assimilation et de l'utilisation des nouveaux logiciels IMAGO et OCTIME: **2023** ;
- . création d'une trame de PAP sérafin PH compatible sur IMAGO, formation des personnels à son utilisation pour mise en œuvre : **mars 2023** ;
- . poursuite de l'imprégnation de la démarche qualité en cours : **2023** ;
- . création d'une enquête de satisfaction à destination des clients **2024** ;
- . poursuite de la seconde étape des enquêtes de satisfaction à destination des travailleurs et élaborer d'un nouveau plan d'actions: **2023** ;
- . organisation de l'ESAT en pôle travail en mutualisant des ressources avec les ESAT de l'association: **2023 à 2028** ;
- . Participation de l'équipe à la dynamique des CPOM: **2023** ;
- . finalisation à l'autoévaluation: **juin 2023** ;
- . réalisation de l'évaluation externe: **2023** ;
- . mise en place les groupes d'analyse des pratiques: **2023**.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

suivi de l'appropriation des logiciels ;
nombre d'Enquêtes de satisfaction clients et plan d'action ;
nombre d'Enquêtes de satisfaction travailleurs et plan d'action ;
plan de formation ;
résultats des auto-évaluations et de l'évaluation externe ;
nombre de groupes de travail et de mutualisation inter-ESAT.



OBJECTIF 3

DEVELOPPER LE PARTENARIAT

Responsable : coordonnatrice de projets et de parcours

Participants : ensemble du personnel

Échéance : 2023-2028

ACTIONS :

- . développement de la coordination avec les professionnels partenaires et les familles: **2023 à 2028** ;
- . signature d' une convention de partenariat avec la plate-forme de réhabilitation en santé mentale: **mars 2023** ;
- . signature des conventions avec Cap emploi/pôle emploi, avec la plate-forme pour l'emploi accompagné et avec une Entreprise Adaptée: **2023** ;
- . formalisation du partenariat avec les ESMS spécialisés dans l'accompagnement des personnes présentant des TSA afin d'affiner les compétences des professionnels: **2024** ;
- . rédaction d' un projet commun avec l'ESAT Les Clayes sous Bois pour l'ouverture d'un espace mutualisé d'accueil pour les travailleurs vieillissants et/ou en situation de fragilité temporaire: **septembre 2023**.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

rapport d'activité ;
rapport spécifique ARS ;
nombre de conventions signées ;
nombre de réunions de coordination ;
nombre de groupes de travail et de mutualisation inter-ESAT.



DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE COMMERCIALE

AXE 3

OBJECTIF 1

Améliorer notre visibilité

Responsable : Cheffe d'atelier responsable du développement commercial

Participants : chargé d'insertion, directrice, assistante de direction, moniteurs principaux.

Échéance : 2023-2024

ACTIONS : planning de mise en œuvre/ échéances

- . création d' un site internet commercial, des plaquettes + flyers, affichage véhicules et bâtiments : **2023** ;
- . organisation d'une porte ouverte : **2024** ;
- . développement de la visibilité sur les réseaux sociaux : **2024**.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

Flyers ;
ouverture du site ;
prise de contact avec l'imprimeur ;
organisation de la porte ouverte.



DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE COMMERCIALE

OBJECTIF 2

Diversification de l'offre

Responsable : Cheffe d'atelier responsable du développement commercial

Participants : chargé d'insertion, directrice, assistante de direction, moniteurs principaux.

Échéance : 2023

ACTIONS : planning de mise en œuvre / échéances

- . développement de la prospection, réponse aux marchés publics : **2023** ;
- . création de nouveaux ateliers : ruches, Mondial Relay, décorations de Noël, hôtel à insectes, nichoirs à chauves-souris, maisons à hérissons et à papillons... **2023** ;
- . extension de la laverie-repasserie, embauche de nouveaux travailleurs EV, repasserie et nettoyage **2023** ;
- . formation de la monitrice de l'atelier cuisine pour développer sa polyvalence sur d'autres ateliers **2023**.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

nombre de réponses aux Marchés ;
nombre de mémoires techniques ;
chiffre d'affaires ;
PPI ;
rapport d'activité.



DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE COMMERCIALE

OBJECTIF 3

Améliorer la qualité des prestations

Responsable : Cheffe d'atelier responsable du développement commercial

Participants : moniteurs principaux, moniteurs.

Échéance : 2023

ACTIONS : planning de mise en œuvre / échéances

- . formation des contrôleurs parmi les travailleurs - **2023** ;
- . rédaction des fiches de postes pour les travailleurs-**2023** ;
- . rédaction des procédures de fonctionnement pour les équipes autonomes - **2023** ;
- . mise en place des fiches de suivi incident-**2023**.

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

PAP ;
livret de parcours ;
fiches de poste ;
procédures ;
fiches de suivi : trames.



AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ AU TRAVAIL

AXE 4

OBJECTIF 1

Reconstruction des locaux

Responsable : Directrice
Participants : Cheffe d'atelier,
assistante de direction, moniteurs
principaux , 1 administrateur
HESTIA, commune, architecte et
maire d'œuvre

Échéance : 2023-2026

ACTIONS : planning de mise en œuvre/ échéances

- . poursuite du travail collaboratif d'étude de projet entre personnels de direction, architectes, maître d'ouvrage, commune de Maule, administrateur HESTIA 78: **avril 2023** ;
- . présentation du projet architectural et financier au CA: **juin 2023** ;
- . étude et réalisation du projet de financement, demandes de subventions: **2023** ;
- . dépôt du permis de construire: **2023** ;
- . début des travaux: **2024** ;
- . suivi des travaux: **2024 à 2025** ;
- . réception de travaux: **2026**.

Indicateurs de résultats

étude prévisionnelle et financière ;
comptes-rendus de réunions du
groupe de travail ;
power point de présentation en CA ;
projets d'Aide à l'Investissement ;
permis de construire ;
fiches de suivis de chantiers ;
fiches de réception de travaux
garantie décennale.



AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ AU TRAVAIL

OBJECTIF 2

Engagement écologique

Responsable : Directrice

Participants : ensemble de l'équipe

Échéance : 2023—2028

ACTIONS : planning de mise en œuvre/échéances

- . tri des déchets, dépôt à la déchetterie-**2023** ;
- . emploi de produits lessiviels et entretien des sols et des surfaces - **2023** ;
- . achat de matériel électrique pour l'atelier espaces vert -**2023** ;
- . construction écologique -**2027** ;
- . baisse des températures de chauffage au sein des bâtiments -**2023** ;
- . plantation de plants « d'essences locales » nécessitant peu d'arrosage -**2028** ;
- . tri papier -**2023** ;
- . tri du verre -**2023** ;
- . réduction du bitume -**2027** ;
- . achat de véhicules électriques - **2023** ;
- . fin des achats de consommables en plastiques (assiettes, gobelets, couverts...) **2023** ;
- . mutualisation des achats avec l'ESAT des CLAYES -**2023**.

Indicateurs de résultats

bon SEPUR ;
fiches de sécurité + commandes ;
PPI ;
comptes-rendus des travaux ;
matériaux utilisés ;
analyse des factures ;
paysagiste ;
partenariat de recyclage papier avec l'ENVOL
+ bons de livraison.



AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ AU TRAVAIL

OBJECTIF 3

Adoption d'un chat

Responsable : Directrice

Participants : monitrice principale de l'atelier conditionnement , un moniteur de l'atelier espaces verts & les travailleurs

Échéance : 2023—2024

ACTIONS : planning de mise en œuvre/échéances

- . élaboration du projet d'adoption, étude logistique, organisationnelle, financière: **2023** ;
- . information auprès des moniteurs sur la bien-être et la médiation animale : **2024** ;
- . sensibilisation des travailleurs par une association féline : **2024** ;
- . nommer 2 travailleurs par pôle « responsables » du bien-être de l'animal : **2024** ;
- . visite du refuge de la CIPAM : **2024** ;
- . achat de matériel : panier, litière, cage de transport. . **2024** ;
- . adoption du chat : **2024**.

Indicateurs de résultats

projet écrit de l'adoption du chat ;
comptes-rendus CVS ;
plaquettes d'informations ou autres supports sur la bien-être animale
factures ;
carnet de santé ;
contrat d'adoption.



GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adulte Handicapé
ACQ : Amélioration Continue de la Qualité
ACR : Actions Collectives Régionales
ARS : Agence Régionale de Santé
BAPC : Budget Annuel de Production et de Commercialisation
CAJ : Centre d'Accueil de Jour
CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles
CDAPH : Commission Départementale
CESF : Conseillère en Education Sociale et Familiale
CMP : Centre Médico-Psychologique
CODIR : COmité de DIRection
COPIL : COmité de PILotage
CPF : Compte Personnel de Formation
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CVS : Conseil de la Vie Sociale
DG : Direction Générale
DUERP : Document unique Evaluation des Risques Professionnels
EA : Entreprise Adaptée
EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EPI : Equipement de Première Intervention
ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESSMS : Etablissement et Service Social et Médico-Social
ETP : Equivalent Temps Plein
FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé
FH : Foyer d'Hébergement
FV : Foyer de Vie
HAS : Haute Autorité de Santé
IEM : Institut d'Education Motrice
IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales
IGF : inspection Générale des Finances
IME : Institut Médico-Educatif
MAD : Mise A Disposition
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
MISPE: Mise en Situation Professionnelle en Esat
MO : Milieu Ordinaire
PAP : Projet d'Accompagnement Personnalisé
PDEA : Plate-forme Départementale d'Emploi Accompagné
PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
QVT : Qualité de Vie au Travail
RAE : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous
RBPP : Reconnaissance des Bonnes Pratiques Professionnelles
RETEX : RETour d'EXpériences
RGDFE : Rémunération Garantie Directe Financée par les ESAT
RH : Ressources Humaines
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSFP : Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels
SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SAS : Section d'Accompagnement Spécialisé
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SESSAD : Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
TSA : Troubles du Spectre Autistique



PROJET D'ETABLISSEMENT DE L'ESAT DE LA MAULDRE

Les délégués du Conseil de la Vie Sociale de l'ESAT de la Mauldre ont été consultés sur la forme et le fond de ce projet d'établissement le 16 janvier 2023.

Ils ont émis un avis favorable.

Le Conseil d'Administration d'HESTIA 78 a validé ce projet d'établissement le 23 mai 2023.

