



Projet d'établissement

ESAT le Perray

2023 - 2028

The logo for Hestia78 features a stylized blue and yellow icon resembling a house or a flame, followed by the text "Hestia78" in a bold, sans-serif font. The "H" is blue, and "estia78" is yellow.

Table des matières

PREAMBULE	6
CHAPITRE 1 : HESTIA 78, ASSOCIATION GESTIONNAIRE.....	8
HISTOIRE	8
ASSOCIATION GESTIONNAIRE	9
MODALITES DE GOUVERNANCE ASSOCIATIVE	9
IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE DES SITES	10
MISSIONS	10
VALEURS PRINCIPALES	11
CADRE ETHIQUE	11
PROJET ASSOCIATIF	11
CHAPITRE 2 : L'E.S.A.T. LE PERRAY.....	12
PRESENTATION ET HISTORIQUE DE L'ETABLISSEMENT	12
IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE	13
LES VALEURS DE L'ESAT	15
LES MISSIONS ET OBJECTIFS DE L'ESAT	15
CHAPITRE 3 : LES PERSONNES ACCOMPAGNEES A L'ESAT	16
LES PERSONNES ACCUEILLIES	16
LES ORIGINES DES DEMANDES, PARCOURS IDENTIFIES	17
CHAPITRE 4 : LES PROFESSIONNELS, LES COMPETENCES MOBILISEES	19
LES MOYENS HUMAINS	19
<i>Les fonctions de direction</i>	20
<i>Les fonctions administratives</i>	20
<i>Les fonctions éducatives</i>	20
<i>Les fonctions thérapeutiques</i>	21
<i>Les fonctions de service</i>	21
LA DYNAMIQUE D'EQUIPE	23
<i>Les exigences de la pluriprofessionnalité</i>	23
<i>L'éthique de direction</i>	23
<i>Les temps de régulation</i>	24
LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES PROFESSIONNELLES	25
<i>Le recrutement</i>	25
<i>La formation interne</i>	26
<i>La formation externe</i>	26
<i>Les entretiens professionnels</i>	26

<i>L'accueil de stagiaires</i>	26
CHAPITRE 5 : LES PILIERS	27
LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	27
LA PROTECTION PHYSIQUE ET MORALE, LA PREVENTION DE LA MALTRAITANCE ET LA PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE	27
CHAPITRE 6 : LE PARCOURS DES TRAVAILLEURS.....	29
LA POLITIQUE DE STAGES	34
<i>Stages découverte</i>	34
<i>Stages de formation</i>	34
<i>Stage d'admission</i>	34
<i>Les MISPE</i>	35
<i>Stages internes</i>	35
<i>L'admission</i>	36
<i>La traçabilité des actions menées</i>	36
LE PROJET PROFESSIONNEL INDIVIDUALISE	37
<i>Les projets professionnels</i>	37
<i>Les projets de vie</i>	37
<i>L'accompagnement social</i>	38
<i>La forme des PPI</i>	39
UNE DYNAMIQUE D'INTEGRATION PROFESSIONNELLE TOURNEE VERS LE MILIEU ORDINAIRE	40
<i>L'insertion et la formation des travailleurs</i>	40
<i>Le développement des compétences professionnelles, socio-professionnelles et personnelles au sein de l'ESAT</i>	41
<i>Le transfert et développement des compétences professionnelles et socio professionnelles dans d'autres structures spécialisées : ESAT et EA</i>	42
<i>Vers le monde du travail ordinaire : le parcours renforcé en emploi</i>	42
FORMATION DES TRAVAILLEURS	42
<i>Le Compte Personnel de Formation (CPF)</i>	44
PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS	45
<i>La participation des travailleurs, l'exercice de leurs droits citoyens :</i>	45
<i>L'actualisation des outils</i>	46
<i>La diffusion de l'information</i>	46
<i>Le Conseil de la Vie Sociale</i>	46
<i>Groupes de travail</i>	47
<i>Groupes de parole</i>	47

<i>Ateliers vivre ensemble et citoyenneté</i>	48
<i>L'accompagnement psychologique</i>	48
<i>Le partenariat</i>	49
<i>Fin de l'accompagnement</i>	52
CHAPITRE 7 : LA PRODUCTION	52
LES ATELIERS DE PRODUCTION ET DE SERVICE	54
<i>Le conditionnement</i>	54
<i>L'entretien des espaces verts</i>	54
<i>La repasserie/blanchisserie</i>	55
<i>La remise en température</i>	55
<i>L'entretien des locaux</i>	56
<i>Le maraîchage</i>	56
LA FORMATION	56
LA REMUNERATION	57
LES CLIENTS ET LE DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	57
LA PRODUCTIVITE :	59
<i>Atelier entretien des espaces verts</i>	59
<i>Atelier repasserie/blanchisserie</i>	59
<i>Atelier entretien des locaux</i>	59
<i>Ateliers conditionnement</i>	60
<i>Atelier maraîchage</i>	60
CHAPITRE 8 : LES FICHES ACTIONS	60
FICHE ACTION N°1 : FAVORISER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS – AXE 1	62
FICHE ACTION N°2 : FAVORISER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS – AXE 1	63
FICHE ACTION N°3 : FAVORISER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS – AXE 1	64
FICHE ACTION N°4 : SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION – AXE 2	65
FICHE ACTION N°5 : SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION – AXE 2	66
FICHE ACTION N°6 : SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION – AXE 2	67
FICHE ACTION N°7 : SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION – AXE 2	68
FICHE ACTION N°8 : DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE COMMERCIALE – AXE 3	69
FICHE ACTION N°9 : DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE COMMERCIALE – AXE 3	70
FICHE ACTION N°10 : DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE COMMERCIALE – AXE 3	71

FICHE ACTION N°11 : AMELIORATION DE LA QUALITE AU TRAVAIL – AXE 4	72
FICHE ACTION N°12 : AMELIORATION DE LA QUALITE AU TRAVAIL – AXE 4	73
GLOSSAIRE	74

PREAMBULE

Issu de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, l'article L.311-8 du Code de l'action sociale et des familles consacre le projet d'établissement (PE) et le rend obligatoire pour tous les établissements et services.

« Pour chaque établissement ou service-social ou médico-social, 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. Ce projet est établi pour une durée maximale de 5 ans après consultation du Conseil de la Vie Sociale (CVS) ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »

Le présent projet d'établissement tient compte de la recommandation de bonnes pratiques « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service » publié par l'ANESM en mai 2010.

A cela s'ajoutent 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 le Perray : 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 ;
- 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 : favoriser l'inclusion sociale dans le milieu ordinaire professionnel, adapter les agréments aux besoins du territoire pour permettre une fluidification de parcours, respecter une activité conforme aux besoins du territoire, permettre une meilleure prise en charge dans l'avancée en âge des travailleurs en situation de handicap ;
- 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 octobre 2023 par arrêté n°2022-PESMS-285** pour l'ESAT.

Ce document est remis à toute personne accueillie ou à son représentant légal ainsi qu'aux professionnels.

Il est également à disposition dans les locaux de l'ESAT et sur le site internet de l'association :

<https://hestia78.fr/>

Le Conseil de la Vie Sociale a été consulté lors de la réunion du 24 août 2023.

Il a été approuvé par le Conseil d'Administration de l'association Hestia 78 le

CHAPITRE 1 : HESTIA 78, ASSOCIATION GESTIONNAIRE

HISTOIRE

L'association HESTIA 78 est une association de type loi 1901, affiliée à l'UNAPEI et résulte de la fusion en janvier 2022, des deux associations suivantes :

- ALTIA Mauldre et Gally ;
- Confiance-Pierre Boulanger.

Le projet de rapprochement entre ALTIA MAULDRE ET GALLY et CONFIANCE PIERRE BOULENGER est né en 2020 du constat fait par les Présidents des deux structures d'un partage de valeurs ainsi que de la complémentarité des offres de services

Effectivement, la vocation d'ALTIA MAULDRE & GALLY, avec ses 7 établissements situés au centre des Yvelines, était l'accueil et l'accompagnement de personnes adultes et vieillissantes en situation de déficience intellectuelle ou présentant des troubles psychiques. Celle de CONFIANCE PIERRE BOULENGER et ses 9 établissements situés dans le Sud des Yvelines était l'accueil et l'accompagnement dans leur projet de vie des enfants et adultes en situation de handicap mental et/ou présentant des troubles psychiques, et en veillant à leur épanouissement et à leur intégration sociale.

La convergence de vue de ces deux Associations, notamment sur leur complémentarité de l'offre de services dans un même secteur géographique (les Yvelines) et le partage de valeurs communes par leur affiliation mutuelle à la charte UNAPEI, ont rendu leur rapprochement opportun dans un contexte où le parcours de vie d'une personne se résume rarement à une seule association.

C'est sur ce constat qu'ALTIA MAULDRE & GALLY et CONFIANCE PIERRE BOULENGER ont fusionné pour donner naissance à HESTIA 78 au 1^{er} janvier 2022, avec comme objectifs de :

- proposer une offre médico-sociale complémentaire et plus adaptée ;
- poursuivre une gouvernance impliquant les parents des personnes handicapées ;
- renforcer le siège pour améliorer la qualité des services rendus aux personnes accompagnées ;
- se doter d'un système d'information permettant d'améliorer l'efficacité.

HESTIA 78 répond ainsi à un véritable projet commun de valeurs et de développement au profit du monde du handicap.

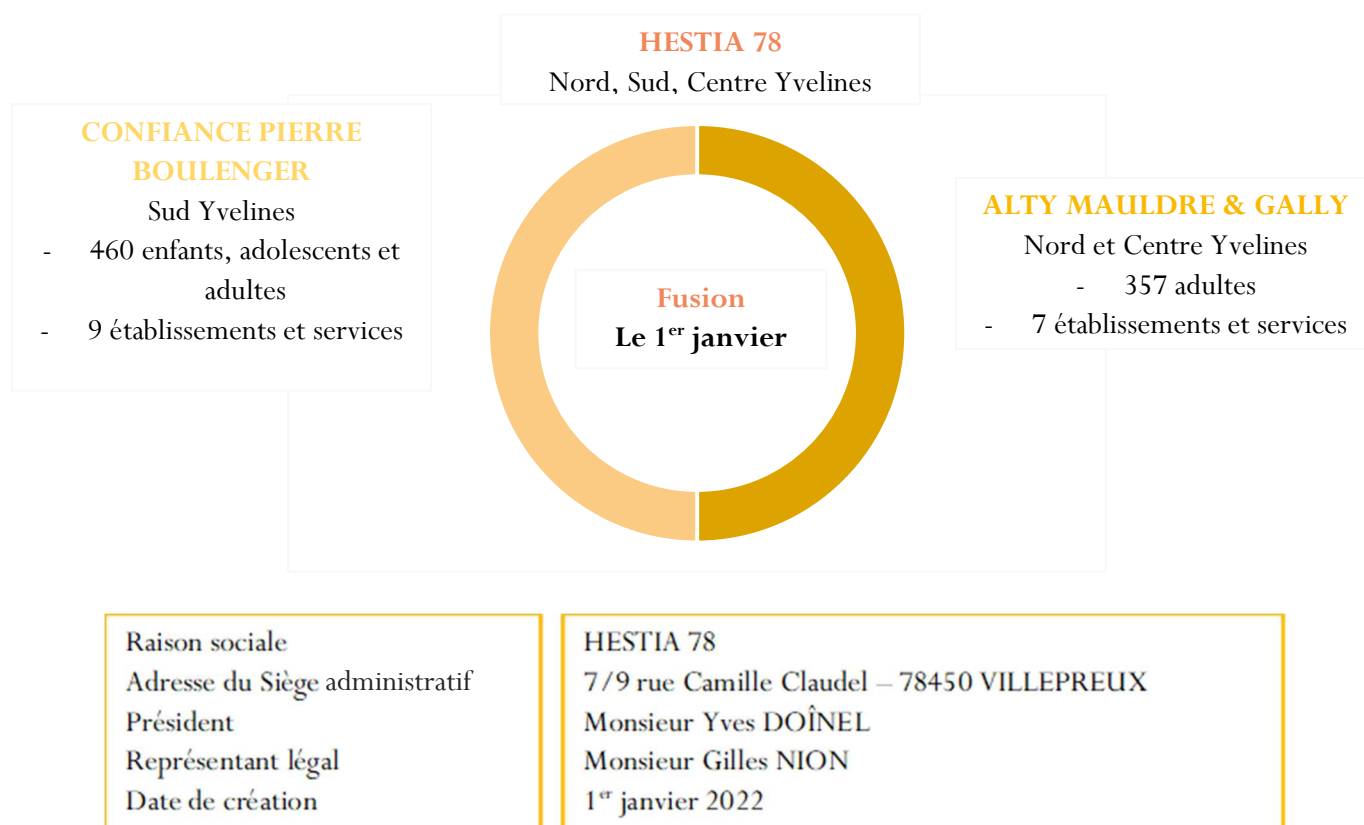
L'association HESTIA 78 administre à présent 16 établissements :

- 4 ESAT (Esat Les Clayes sous-bois – Esat Le Chêne – Esat de la Mauldre et Esat du Perray) ;
- 4 foyer d'Hébergements (FH) ;
- 2 foyers de Vie (FV) ;
- 1 foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) ;
- 1 centre d'Accueil de Jour (CAJ),
- 1 Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ;
- 2 Instituts Médico-Educatifs (IME) ;

- 1 Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile (SESSAD).

Tous répartis sur Maule, Villepreux, Les Clayes-sous-Bois, Le Perray-en-Yvelines, Rambouillet, Les Essarts-le-Roi et Gazeran. Ainsi, dès son appellation, l'association énonce les principales missions à exercer par ses 300 professionnels aux compétences bien établies répartis sur l'ensemble des établissements, et offrant plus de 800 places pour les personnes en situations de handicap allant de la petite enfance aux adultes vieillissants.

ASSOCIATION GESTIONNAIRE



MODALITES DE GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

La gouvernance d'Hestia 78 est structurée autour d'un président, d'un bureau, d'un conseil d'administration et d'un siège.

Le président donne par délégation du Conseil d'Administration une délégation au directeur général en définissant ses responsabilités et pouvoirs. Le directeur général définit ensuite les missions des directeurs dans le respect du projet associatif.

Le bureau, issu du conseil d'administration, comprend un Président, un Trésorier, un Secrétaire et 2 autres administrateurs.

Le conseil d'administration constitue l'instance décisionnelle d'HESTIA 78. Les administrateurs sont élus pour 3 ans par l'Assemblée Générale.

L'Assemblée Générale se réunit une fois par an. Elle est composée de membres adhérents à jour de leur cotisation et de membres d'honneur.

Le siège est organisé autour de la Direction Générale et doté de fonctions « support » permettant d'apporter aux établissements un soutien opérationnel.

Chaque établissement, exceptés le Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile et le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), dispose d'un Conseil de la Vie Sociale (CVS) qui est composé d'au moins deux représentants pour les personnes en situation de handicap, d'un représentant des familles, d'un représentant du personnel et d'un représentant de l'association. Un représentant du conseil d'administration peut également y assister en qualité d'observateur.

Le Comité Social et Economique (CSE) est l'instance de représentation du personnel.

IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE DES SITES



MISSIONS

Accompagner et soutenir sur le plan moral et matériel les familles ayant un enfant, un adolescent ou un adulte en situation de handicap, mental et/ou psychique, au sein des établissements et des services spécialisés d'HESTIA 78.

Favoriser le plein épanouissement physique et intellectuel des personnes accueillies par HESTIA 78. L'éducation, la formation, l'accès à l'emploi, l'hébergement, l'organisation des loisirs, les démarches inclusives sociales et professionnelles sont les moyens déployés pour atteindre cet objectif.

Développer et promouvoir l'esprit d'entraide et de solidarité entre les familles, ayant un enfant ou un adulte en situation de handicap mental et/ou psychique, grâce à des informations, des conseils et en les incitant à participer activement à la vie associative ainsi qu'aux instances décisionnelles.

Défendre les intérêts moraux, matériels et financiers des personnes concernées, auprès des élus, des pouvoirs publics, des administrations locales et régionales, incluant les autorités de tutelle et de contrôle.

Établir des liens et partenariats, avec les autres organismes, associations et établissements d'enseignement, qui œuvrent en faveur des personnes en situation de handicap mental et ou psychique.

VALEURS PRINCIPALES

L'association met l'accent sur le respect des droits fondamentaux des personnes et sur le regard qu'elle porte sur le handicap mental et psychique

CADRE ETHIQUE

Au regard de la vulnérabilité des personnes accompagnées, le déploiement de la bienveillance constitue un fondamental incontournable.

Le respect des recommandations de bonnes pratiques de l'HAS conduit chaque professionnel de l'association à s'interroger, face à une situation singulière dans laquelle entrent des conflits de valeurs, à s'appuyer sur une réflexion collective mise en place dans chaque établissement ou service pour étayer son positionnement.

Les formations viennent en appui à cette démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations offertes et des comportements interpersonnels.

PROJET ASSOCIATIF

Le projet associatif d'HESTIA 78 définit l'ensemble des valeurs et des engagements qui fédèrent tous les membres actifs de l'association. Il est régulièrement réexaminé pour être toujours adapté au contexte médico-social en constante évolution, et répondre au mieux aux attentes et besoins des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

La mise en œuvre de ce projet associatif doit permettre à chaque personne en situation de handicap d'aller le plus loin possible dans son développement et son autonomie.

Sur cette base, le projet associatif d'HESTIA 78, qui sera rédigé avant fin 2023, stipulera que les personnes accueillies dans les établissements de l'association :

- sont toujours considérées comme des citoyens à part entière, nécessitant un soutien approprié ;
- bénéficient d'un accompagnement, leur permettant d'avoir leur place dans la société, pour une intégration adaptée en milieu ordinaire ;
- doivent pouvoir accéder à un emploi réel, grâce à l'accompagnement socio-professionnel approprié, qui leur est apporté ;
- sont considérées, en liaison avec leur famille, comme les maîtres d'œuvre de leurs projets de vie individualisés ;
- reçoivent une aide adaptée à la réalisation des actes quotidiens de la vie domestique et sociale ;
- disposent d'un suivi médical approprié ainsi que d'un accompagnement administratif, juridique ou de gestion si nécessaire.

CHAPITRE 2 : L'ESAT « LE PERRYAY »

PRESENTATION ET HISTORIQUE DE L'ETABLISSEMENT

L'ESAT « Le Perray » est un établissement d'aide par le travail mono site situé dans le département des Yvelines, dans la zone d'activité de la commune du Perray-en-Yvelines. Il a pour mission principale de permettre à des personnes en situation de handicap de travailler dans un environnement adapté à leurs besoins, afin de développer leur autonomie et leur insertion sociale et professionnelle.

LE PERRYAY

Création en 1979
Arrêté n°79-812 du 29/10/79
Effectifs : 65 places
FINESS : 78 080 401 9
Code catégorie : 246
Code fonctionnement : 05
Code statut : 60



L'ESAT « Le Perray » propose des services commerciaux tels que :

- Repasserie Blanchisserie / Conditionnement / Entretien des espaces verts / Entretien des locaux / Mises sous Pli / Publipostage / Stockage / Picking / Mise à disposition de personnel.

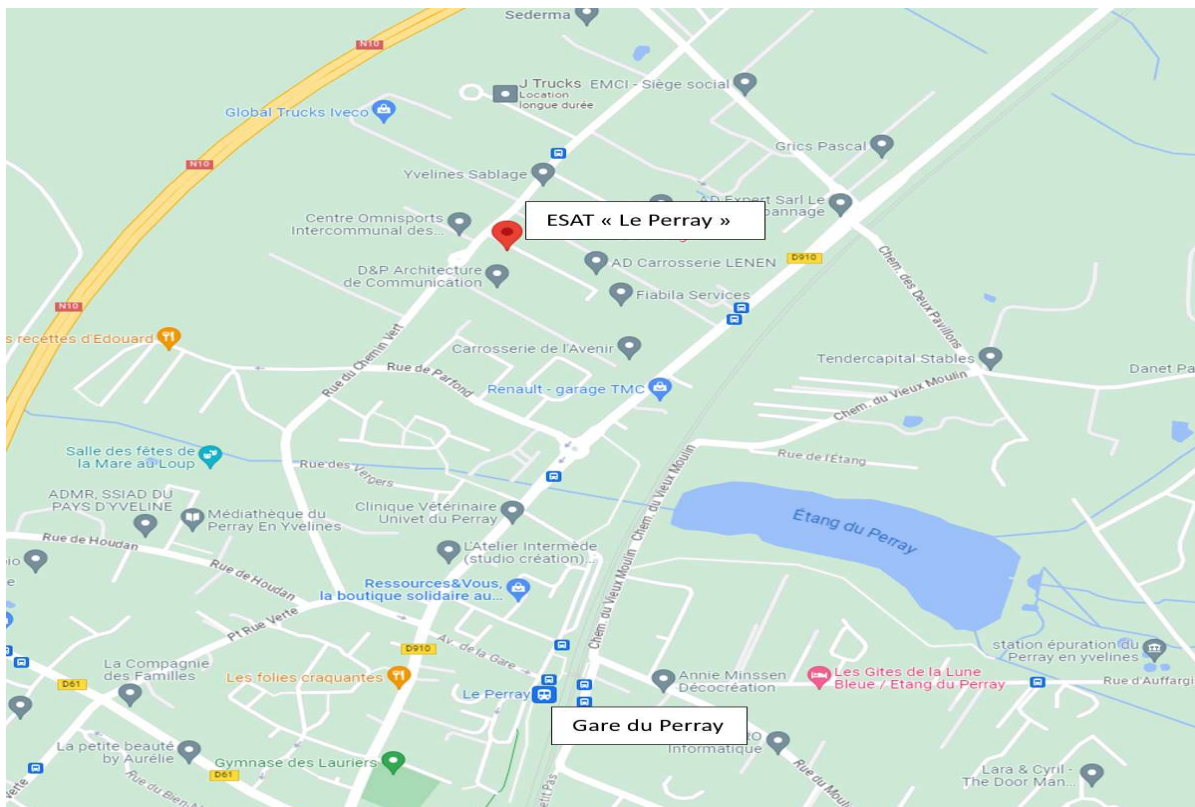
ESAT LE PERRY	Repasserie / Blanchisserie	✓
	Conditionnement	✓
	Entretien espaces verts	✓
	Nettoyage / Entretien locaux	✓
	Stockage / Picking	✓
	Restauration collective	✓
	Mise sous pli / Publipostage	✓
	Mise à disposition de personnel	✓
	Maraîchage Bio	✓

IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE

L'ESAT « Le Perray » se situe au cœur de la région Île-de-France, au Perray-en-Yvelines, au 1 allée des Grèbes, dans la zone industrielle du Chemin vert. Cette localisation offre un environnement paisible, tout en étant à proximité de zones urbaines dynamiques, favorisant ainsi l'inclusion sociale des travailleurs. La facilité d'accès à l'établissement contribue également à renforcer ses liens avec les acteurs locaux, sociaux et économiques. Il est situé en zone police.

Les locaux, trop exigus et vétustes pour répondre à nos missions de manière efficace et confortable ont besoin d'être agrandis et rénovés. Un projet d'extension et de rénovation est en cours d'étude.





EN TRAIN



Ligne N direction
Paris Montparnasse
ou Rambouillet



EN BUS

TRANSDEV

Ligne 19
Gare du Perray-en-
Yvelines (Circulaire)
Arrêt : ASPTT



Accessible par les transports en commun (train et bus et par les transports routiers par l'accès à la Route Nationale 10.

Les transports en commun Ligne de bus 19 au départ de la gare du Perray-en-Yvelines. Arrêt "ASPTT".

Ou 15 mn de marche à pied depuis la gare du Perray.

LES VALEURS DE L'ESAT

Les professionnels de l'ESAT, du fait de leur questionnement éthique permanent, nourrissent une recherche de positionnement le plus adapté possible au parcours individuel de chaque travailleur, en adoptant les principes suivants :

- **promouvoir la bientraitance ;**
- **prévenir la maltraitance ;**
- **garantir le vivre ensemble ;**
- **respecter la confidentialité ;**
- **promouvoir la primauté de la personne sur le handicap ;**
- **accompagner collectivement dans le respect de la singularité individuelle ;**
- **développer la responsabilité individuelle et collective ;**
- **s'inscrire dans l'altérité ;**
- **développer une Qualité de Vie au Travail.**

LES MISSIONS ET OBJECTIFS DE L'ESAT

L'ESAT « Le Perray » accompagne des personnes en situation de handicap possédant des capacités professionnelles présentant des besoins d'accompagnement et d'apprentissage spécifiques qui peuvent limiter leur insertion professionnelle au milieu protégé, mais avec des possibilités d'insertion temporaires ou durables en milieu ordinaire de travail.

L'ESAT « Le Perray » est à la croisée de la production et de l'éducatif. En fournissant un travail adapté aux capacités des différents publics accueillis, l'ESAT répond à sa mission de favoriser leur autonomie sociale.

Spécificités :

Les spécificités de fonctionnement et l'organisation de l'ESAT « Le Perray » s'inscrivent dans le projet associatif global de l'association, dont il relève, en vue de promouvoir la dimension médico-sociale et la poursuite des objectifs économiques de la structure.

Plus précisément, il s'agit pour l'ESAT de :

- s'adapter au rythme et au potentiel de chacun, en développant autant que nécessaire le travail à temps partiel,
- donner la primauté à l'accompagnement médico-social et professionnel des personnes accueillies : parcours professionnels, actions au bénéfice des personnes avançant en âge ou dont les potentialités au travail diminuent, intégration en entreprise adaptée ou ordinaire,
- mettre en place et développer la mission économique de l'ESAT comme un support à l'accompagnement médico-social et professionnel des personnes accueillies.

L'Établissement et Service d'Aide par le Travail revêt donc deux aspects, en premier lieu, il s'agit d'un établissement médico-social qui accueille des personnes en situation de handicap en possession d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). En second lieu, il se situe, comme toute entreprise, dans le secteur marchand concurrentiel.

Aussi, le présent projet d'établissement a pour objet de présenter les modalités d'accueil, la nature des prestations, l'inscription de l'établissement dans les champs médico-sociaux et économiques.

Les objectifs :

Les objectifs de l'ESAT « Le Perray » pour les personnes accompagnées, à travers un suivi personnalisé sont les suivants :

- améliorer l'estime de soi, se revaloriser par l'action ;
- trouver l'énergie, la motivation pour être acteur de sa vie, via un projet personnalisé coconstruit ;
- trouver une identité professionnelle : accéder à un statut professionnel à travers le métier exercé et les formations reçues ;
- développer des compétences à travers des activités concrètes et porteuses de sens ;
- accompagner la personne dans son projet de transition vers le milieu ordinaire.

CHAPITRE 3 : LES PERSONNES ACCOMPAGNEES A L'ESAT

LES PERSONNES ACCUEILLIES

Au 01/07/2023, l'ESAT le Perray accompagne 60 personnes, soit 58,2 ETP pour un agrément de 65 ETP, 34 hommes et 26 femmes.

54 personnes exercent une activité professionnelle à plein temps, 6 personnes ont choisi le temps partiel sur des rythmes personnalisés entre 0.50 et 0.80 ETP pour des raisons médicales, familiales ou en raison d'une fatigabilité liée à leur avancée en âge : aucune de ces personnes n'est accompagnée parallèlement par un autre service de type Centre d'Accueil de Jour (CAJ) ou Section d'Adaptation Spécialisée (SAS). **La coordonnatrice de parcours et de projets travaille actuellement cette possibilité avec les travailleurs intéressés et les partenaires de proximité dans le cadre de leur Projet Individualisé.**

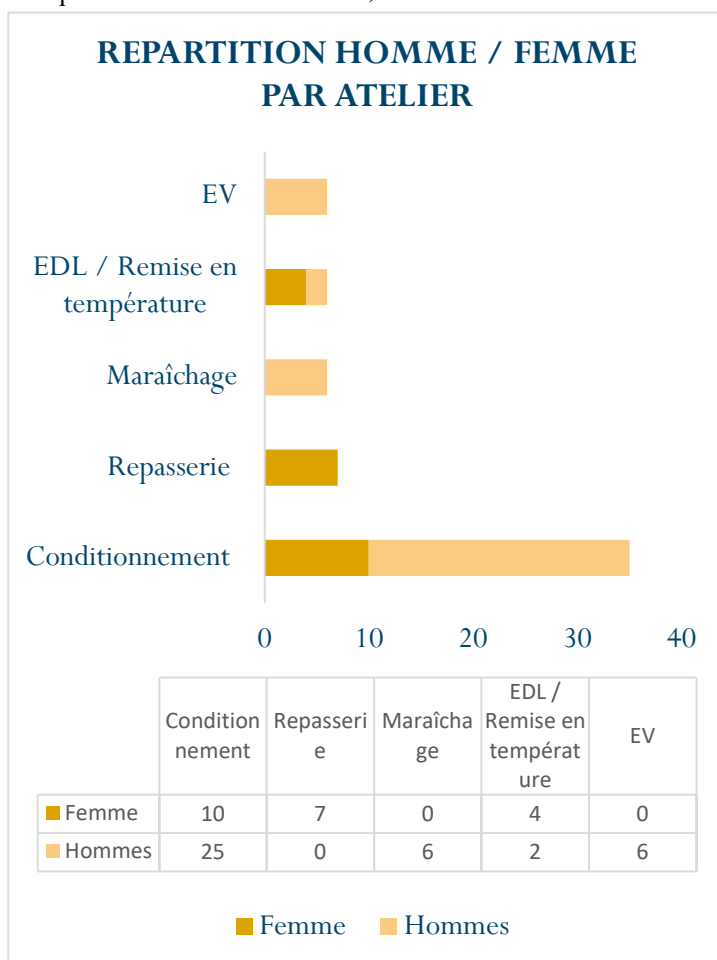
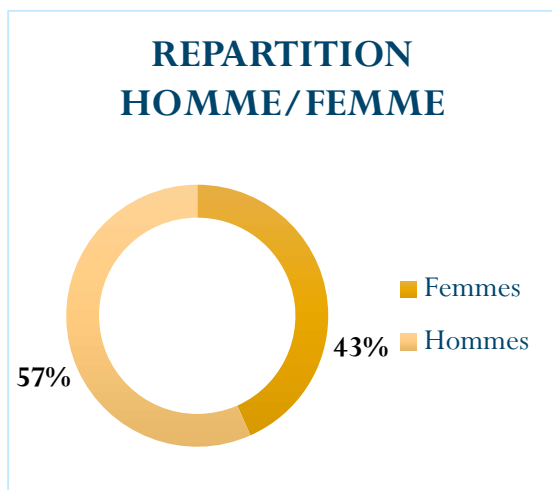


Figure n°1 : Nombre de femmes et d'hommes au sein de l'ESAT le Perray

Figure n°2 : Répartition homme / femme par atelier : actuellement de 23 à 59 ans, avec une moyenne d'âge de 40 ans et une moyenne de 14 ans. Elles possèdent une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé délivrée par la CDAPH avec une orientation en ESAT.

59 personnes vivent dans les Yvelines, 1 en Eure et Loir.

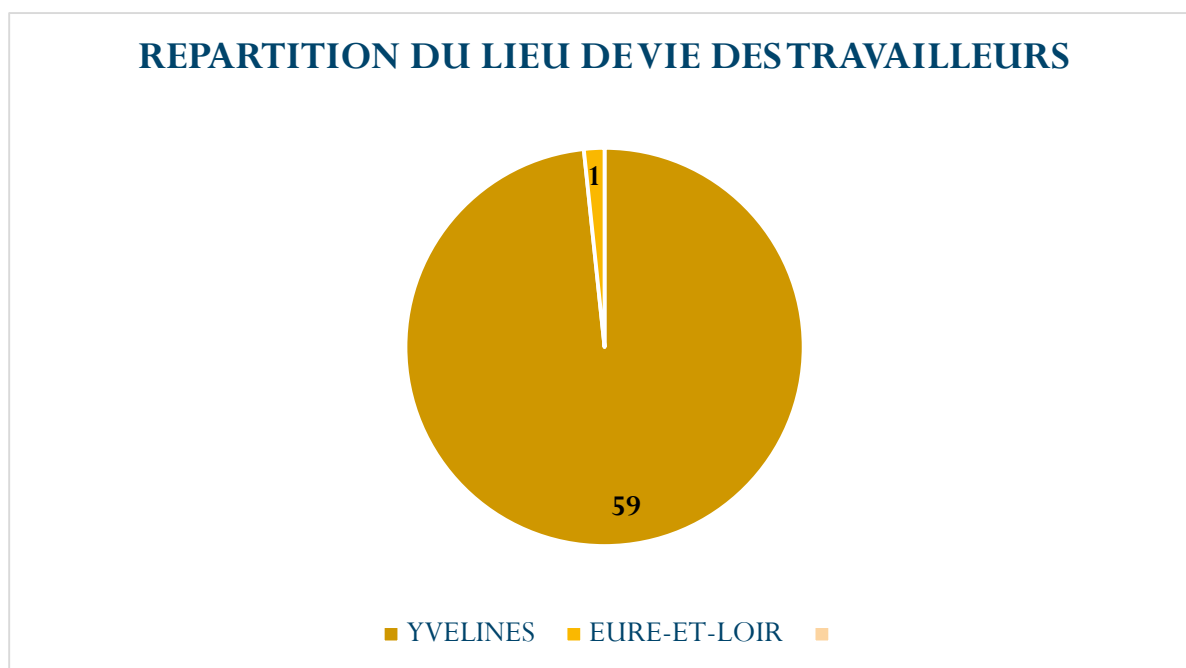


Figure n°3 : Répartition du lieu de vie des travailleurs au sein de l'ESAT « Le Perray »

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, curatelle simple ou habilitation familiale sont mises en place pour 50 % des travailleurs de l'ESAT.

LES ORIGINES DES DEMANDES, PARCOURS IDENTIFIES

Les demandes d'admission qui sont faites à l'ESAT « Le Perray » parviennent majoritairement de plusieurs IME 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 tel ou tel type de métier ou pour telle orientation professionnelle avant de s'engager dans une démarche d'embauche proprement dit.

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

Force est de constater pourtant que ce partenariat a besoin impérativement d'être relancé, ce qui est fait activement depuis le mois d'avril 2023 avec l'embauche de la coordonnatrice de parcours

et de projets. En effet, le nombre de stages a été nul depuis 2 ans à la demande de l'ancienne direction, aucun travailleur n'a été admis depuis la même période alors que 6 travailleurs sont sortis.

Respecter notre agrément de 65 ETP accompagnés constitue un axe prioritaire de ce Projet d'Établissement.

Ces établissements partenaires 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 30% 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 des 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 adapter nos procédures actuelles de stages en **embauchant des personnes sans avoir eu recours à une véritable évaluation initiale et en utilisant la période d'essai à cet effet.**

Nous constatons qu'à partir de 2023, **nous devons accompagner davantage de départs à la retraite.** En effet, 7 % 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 12 personnes ont plus de 50 ans en 2023, soit 20 % des personnes accompagnées et connaissent pour beaucoup des problématiques lourdes liées à l'avancée en âge (fatigabilité, perte de mémoire, perte des repères, irritabilité, 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 émettent le souhait de s'intégrer davantage en milieu professionnel ordinaire et nombre en ont les compétences. **L'ESAT « Le Perray » doit développer absolument sa politique inclusive** (2 personnes ont réalisé une Mise A Disposition (MAD) en milieu ordinaire en 2022, aucune n'a bénéficié de formation ou n'a participé au Duoday) notamment en recrutant un professionnel chargé de l'insertion et de la formation des travailleurs.

En parallèle, un plus grand nombre intègre des structures de logement de plus en plus autonomes et individuelles (23,4 % en foyer d'hébergement et foyer appartement, 36,6 % en famille et 40 % en logement autonome). Depuis quelques années, davantage de personnes vivent en couple ou sont parents.

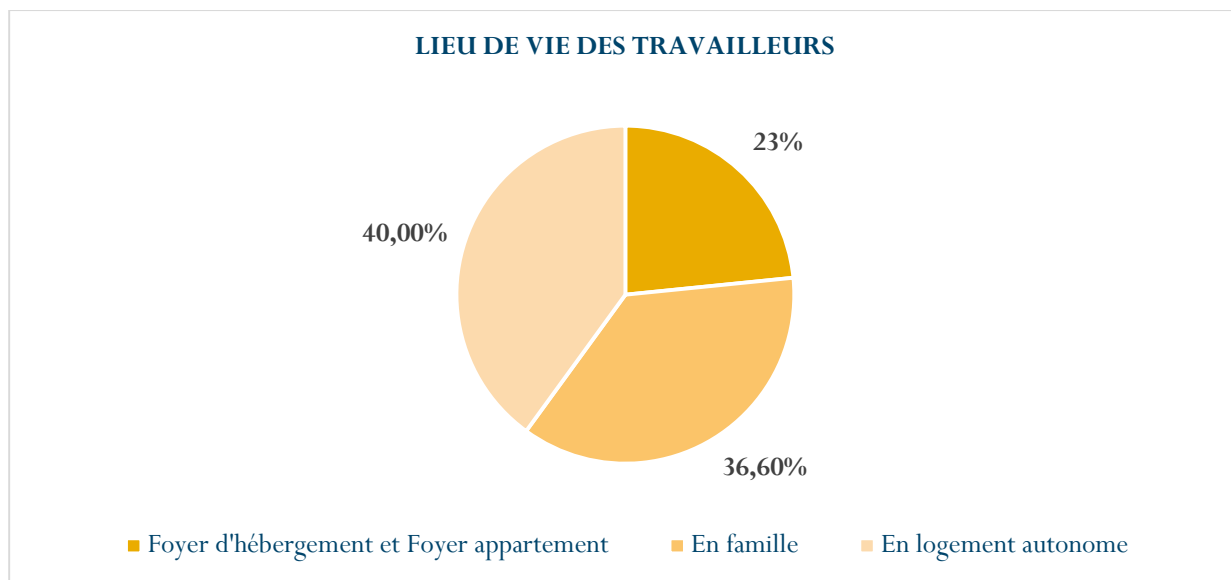


Figure n°4 : Lieu de vie des travailleurs de l'ESAT « Le Perray »

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, insuffle une dynamique au bénéfice de tous. Accompagner les travailleurs de l'ESAT « Le Perray » 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.

CHAPITRE 4 : LES PROFESSIONNELS, LES COMPETENCES MOBILISEES

LES MOYENS HUMAINS

L'équipe de professionnels en charge de faire vivre ce projet est un collectif humain composé de 15 personnes (13,09ETP) exerçant des métiers différents et contribuant, chacun à leur place, à offrir aux travailleurs accueillis 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.

Depuis 2 ans environ, l'ESAT connaît des dysfonctionnements importants parmi son personnel, néfastes au climat social et à la Qualité de Vie au Travail (QVT) : de nombreux départs de personnels en 2021, licenciement du directeur en février 2023, licenciement du responsable du développement commercial en avril 2023, licenciement d'un moniteur d'atelier en avril 2023, départ négocié de la psychologue en juillet 2023, absence de recrutement des postes de chargé(e) d'insertion et de coordonnatrice de parcours et de projets, enquête interne en 2021 puis de nouveau en mai 2023 suite à des dénonciations de 3 membres du personnel de faits d'empêchements de travailler, de dénigrement, représailles, d'absence de communication entre collègues.

A ce jour, une direction par intérim a été nommée en février, des recrutements ont été réalisés pour remplacer le moniteur licencié en mai et pourvoir le poste de coordonnatrice de parcours et de projets en avril. Les postes de chargé(e) d'insertion, de psychologue et de responsable du développement commercial restent en cours de recrutement. Une décision d'organisation pérenne sera prise en septembre par la Direction Générale concernant les postes de direction.

Cette période est donc forte, souvent difficile, en questionnements, tentatives, créations et ajustements. Il nous faut prendre un cap ensemble, poser un cadre, ajuster les modes d'organisation, croiser les compétences entre les anciens membres du personnel et les nouveaux, redonner du sens aux missions des professionnels, développer le dialogue, le travail en confiance et sans jugement, créer une cohésion d'équipe aujourd'hui inexistante...

Les pratiques doivent se modifier, 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 par intérim à temps partiel, responsable du fonctionnement administratif, humain et financier de l'établissement avec le soutien des fonctions support du siège (RH et responsable qualité) et de la cheffe de service médico-social d'un ESAT de l'association ;
- un(e) responsable du développement commercial à temps plein (chef(fe) de service), en charge de la relation clients, du développement des activités de production et du remplacement de la directrice durant ses absences.

Les fonctions administratives

Une assistante de direction à 0,79 ETP en charge de l'accueil physique et téléphonique, de la gestion administrative, commerciale et du suivi RH.

Les fonctions éducatives

- un(e) chargé(e) de l'insertion et de la formation professionnelle à temps partiel, en charge de la mise en œuvre des Projets Personnalisés des travailleurs sur l'axe inclusif, en cours de recrutement ;
- une coordonnatrice de projets et de parcours à 0,80 ETP en charge de l'efficacité des Projets Personnalisés, du droit des travailleurs et de leur suivi global de parcours (administratif, professionnel, financier...);
- 8 moniteurs d'atelier à temps plein, de formations différentes puisque moniteurs d'ateliers diplômés ou faisant fonction. Cœurs de métier des ESAT, les moniteurs d'atelier ont la 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.

Les fonctions thérapeutiques

Un(e) psychologue à 0.50 équivalent temps plein, en charge d'entretiens individuels, de groupes de paroles auprès des travailleurs et de soutien pour l'équipe éducative.

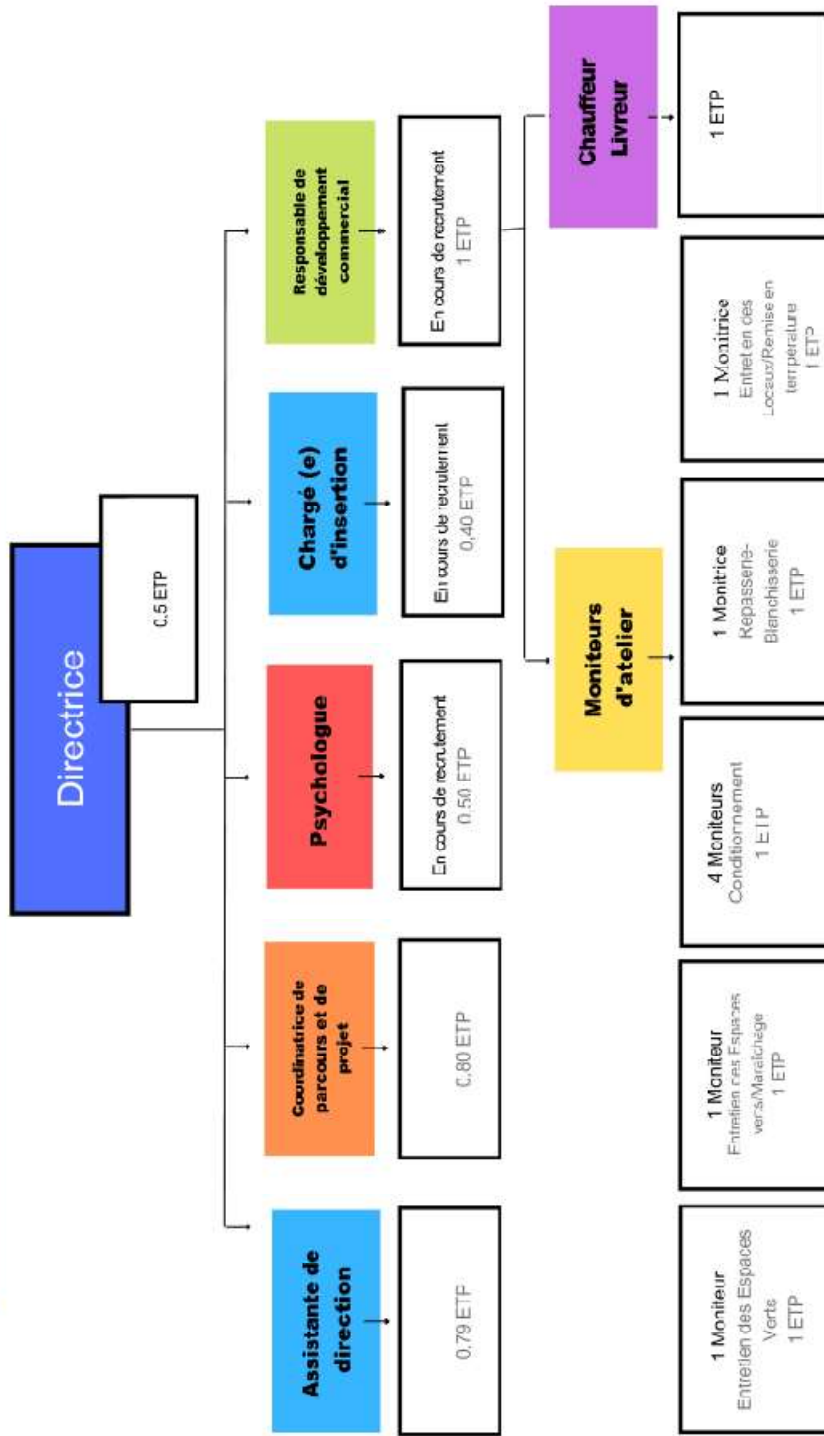
Les fonctions de service :

Un chauffeur livreur à temps plein en charge des livraisons, de l'entretien du parc automobile et des locaux.

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 LE PERRY



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 associatif 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, maraichage, MAD, repasserie, self, entretien des sols et des surfaces et conditionnement) peuvent être 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 précédemment évoqués, se doit de leur donner du sens et de se montrer moteur pour le personnel. 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 et la totale adhésion et application des valeurs et principes d'intervention ne doivent faire aucun doute pour les professionnels. Ils doivent être incarnés 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 bienveillance 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 Qualité de Vie au Travail. 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 2023 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.

Les temps de régulation

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

- Les **CODIR** pilotés par le siège sont bimensuels. Ils réunissent les directeurs des établissements et les responsables du siège afin de communiquer, coordonner et décider des actions communes à toutes les structures de l'association. Deux fois par an, un autre type de CODIR associe les chefs de service aux CODIR classiques. Une fois par an, le CODIR de rentrée, plus long, présente les axes de travail pour l'année.
- Les **réunions institutionnelles** se tiennent trois fois par an et réunissent l'ensemble du personnel pour dispenser les informations relatives à l'association, faire le point sur les sujets RH et qualité et présenter, sur ces mêmes sujets, les événements et travaux à venir.
- Les **réunions de fonctionnement** sont hebdomadaires et réunissent l'ensemble du personnel afin d'évoquer les situations des travailleurs, de présenter les Projets Professionnels Individualisés (PPI), d'affiner les pistes de travail et d'orienter les actions à mener.
- Les **réunions de coordination** qui débiteront avec l'embauche du professionnel en charge de l'insertion et seront hebdomadaires. Elles réuniront les cadres de direction, la coordonnatrice de parcours et de projets et le chargé d'insertion pour faire le point sur la semaine échue et préparer la semaine à venir, tant sur le plan médico-social que sur le plan commercial.
- La **réunion de restitution de PPI** est annuelle et réunit le travailleur, le moniteur référent, la coordonnatrice de parcours et de projets, les professionnels de l'établissement ou partenaires utiles aux objectifs énoncés, le représentant légal si nommé et les personnes invitées par le travailleur. Elle permet une présentation officielle et privilégiée du PPI de chaque personne accueillie, un étayage commun et d'éventuels changements de l'écrit pour répondre au mieux aux demandes du travailleur.
- Les **réunions d'évaluation de PPI** ont lieu deux à trois fois par an. Elles réunissent la coordonnatrice de parcours, le travailleur et le moniteur référent et permettent des évaluations et des ajustements réguliers dans la mise en œuvre des PPI.
- Les **réunions partenariales** qui ont lieu quand le parcours d'un travailleur le nécessite, en dehors de sa réunion de restitution de PPI et qui réunissent au minimum la coordonnatrice de projets, le travailleur, le moniteur référent et les partenaires utiles. En fonction de la gravité de la situation, d'autres professionnels de l'ESAT peuvent être conviés.
- Les **réunions de bilan de stage ou de MISPE** qui ont lieu à chaque fin de période d'accompagnement d'un stagiaire en situation de handicap et qui réunissent la coordonnatrice de parcours, le stagiaire et le moniteur désigné référent de stage.
- Les **réunions de coordination foyer d'hébergement/ESAT** qui vont se mettre en place trimestriellement et qui réunissent le chef de service des foyers et la coordonnatrice de l'ESAT, éventuellement les directrices, afin de faire des points de situation réguliers sur l'accompagnement des travailleurs accompagnés par les trois structures de l'association.
- Les **réunions de COPIL Qualité** sont mensuelles à l'exception des mois d'été. Elles réunissent les membres du COPIL (direction et 4 membres du personnel qui alternent annuellement) pour prendre connaissance des procédures écrites en groupe de travail et les valider.

- Les **réunions de COPIL DUERP** ont lieu deux fois par an et réunissent les membres du COPIL (directrice et trois membres du personnel qui alternent tous les deux ans) afin d’actualiser le DUERP.
- Les **réunions de COPIL divers** n’ont pas de rythme défini puisqu’elles dépendent de l’objet du travail mené : réécriture du projet d’établissement, actualisation des outils 2002, réflexion sur les Projets Pluriannuels d’Investissement... Elles réunissent un groupe de professionnels représentatifs de la pluridisciplinarité de l’équipe mais aussi parfois des travailleurs dans une démarche collaborative.
- Les **réunions de CVS** sont trimestrielles et réunissent les délégués élus parmi les travailleurs, le personnel et les parents et la directrice et le représentant du Conseil d’Administration désignés par l’association. Elles ont pour objectifs d’évoquer la vie et le fonctionnement de l’établissement.
- Les **réunions vivre ensemble et bientraitance** sont trimestrielles et réunissent le psychologue, les travailleurs en petits groupes et un moniteur d’atelier pour évoquer librement des sujets divers concernant le vivre ensemble et la citoyenneté.
- Les **réunions d’ateliers** sont se tiennent chaque semestre et réunissent le (la) responsable du développement commercial, les moniteurs et travailleurs de chaque atelier afin de discuter de la production (clients, chiffres d’affaires, besoins...).
- Les **réunions de coordination des professionnels d’ESAT des Yvelines** qui ont lieu deux à trois fois par an, qui réunissent certains corps de métiers : réunions des chargés d’insertion, des psychologues, des chefs de service ou des directeurs et qui pour but un partage de connaissances et une mutualisation des pratiques.
- Les **réunions d’analyse des pratiques (GAPP)** débuteront en 2024. Elles réuniront toutes les 4 à 6 semaines les moniteurs d’atelier et un intervenant extérieur afin d’évoquer sans présence hiérarchique les différentes situations vécues et vectrices de questionnements.
- Les **réunions d’assistante de direction** sont mensuelles et sont animées par la Responsable des Ressources Humaines (RRH). Y assistent les assistantes de direction de toute l’association et une cadre comptable pour faire un point RH, compta et paie.
- Les **réunions de CSE** sont mensuelles et réunissent les membres élus, la Direction Générale et la RRH. Y sont discutées la gestion, l’évolution économique et financière de l’association, l’organisation du travail et la formation professionnelle.
- Les **réunions de CSSCT** sont trimestrielles et rassemblent les membres élus, la DG et la RRH pour évoquer les sujets de la santé et de la sécurité au travail.

Le postulat des réunions de fonctionnement, de coordination, de GAPP, 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 débat riche et constructif. Ces réunions permettent également une formalisation de la coordination des différents professionnels et une complémentarité des disciplines représentées.

LE DEVELOPPEMENT 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 (par suite d’un premier entretien téléphonique) par la directrice et la cheffe de service, 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.

La formation interne

Les échanges, 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 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.

La formation passant aussi par la lecture, des abonnements aux revues professionnelles et l'achat de livres ayant trait à notre domaine d'intervention seront réalisés à compter de 2023 pour mise à disposition des professionnels.

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.

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 de l'actualisation des pratiques et des méthodologies et amène un autre regard sur le fonctionnement.

CHAPITRE 5 : LES PILIERS

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Malgré le fait que les personnes accompagnées à l'ESAT « Le Perray » ne sont pas considérées comme des salariées, elles relèvent pour l'aspect hygiène et sécurité, du code du travail.

Aussi, devons-nous accorder une grande importance aux aspects suivants afin de garantir la sécurité professionnelle de tous les individus présents dans nos ateliers, espaces communs et zones de stockage :

- élaboration et mise à jour régulière d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour chaque zone de travail, en identifiant les risques spécifiques et en proposant des mesures préventives adaptées ;
- mise en place d'un plan pluriannuel visant à améliorer continuellement les conditions de travail et l'esthétique des locaux, en tenant compte des besoins et des suggestions émanant des professionnels et des travailleurs ;
- exigence stricte quant au port des Équipements de Protection Individuelle (EPI), afin d'assurer une protection adéquate contre les risques liés aux tâches réalisées ;
- organisation de formations professionnelles annuelles, telles que l'HACCP, les premiers secours et les interventions d'urgence, le travail en hauteur... destinées aux encadrants et à certains travailleurs, afin de renforcer leurs compétences et leur sécurité dans l'environnement de travail ;
- collaboration étroite avec le médecin du travail, qui est notre principal interlocuteur en matière de santé et de sécurité. En plus des visites médicales individuelles, le médecin effectue des visites des locaux, formule des recommandations pour l'amélioration des conditions de travail et apporte son expertise dans ce domaine ;
- engagement permanent à maintenir un environnement de travail accueillant et confortable, en veillant à ce que les infrastructures et les installations répondent aux besoins et souhaits des travailleurs et personnels.

LA PROTECTION PHYSIQUE ET MORALE, LA PREVENTION DE LA MALTRAITANCE ET LA PROMOTION DE LA BIEN-TRAITANCE

Bien traiter : C'est penser et promouvoir que toute personne existe comme une fin en soi, 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.

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, au quotidien, que chacun se sente en sécurité physique et morale sur son lieu de travail.

L'ESAT « Le Perray » condamne fermement toute forme de violence, qu'elle soit physique, morale, matérielle, active ou passive, qu'elle émane des professionnels ou des travailleurs. Nous nous engageons à prendre des mesures rigoureuses pour prévenir de tels comportements, notamment en :

- diffusant le règlement intérieur d'HESTIA 78 à l'ensemble du personnel, qui prévoit des sanctions en cas de violence envers les personnes accompagnées ;
- informant le personnel de son obligation légale de signaler les actes de maltraitance dont ils seraient témoins, tout en leur garantissant la protection appropriée dans de tels cas ;
- rappelant aux membres du personnel, ainsi qu'aux travailleurs dès leur arrivée, qu'aucune forme de violence ne sera tolérée au sein de notre établissement ;
- mettant à disposition du personnel les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) de l'HAS sur la bientraitance et la prévention de la maltraitance, ainsi que d'autres textes pertinents ;
- organisant des formations internes et encourageant une réflexion continue sur les pratiques professionnelles et l'éthique ;
- encourageant une attitude de bienveillance et de respect de l'altérité de la part des professionnels dans leurs interactions quotidiennes (évitant l'usage systématique du tutoiement, l'utilisation de surnoms, observant les variations de comportement pour prévenir les situations problématiques, etc.) ;
- développant des partenariats pour remettre en question le fonctionnement de l'équipe et renforcer sa capacité d'innovation ;
- diffusant et rendant accessible le règlement intérieur de l'ESAT aux travailleurs, exposant clairement les sanctions encourues en cas de violence ;
- affichant la charte des droits et des libertés, ainsi que le numéro d'assistance téléphonique "allo maltraitance" ;
- informant les travailleurs de leurs droits, devoirs et possibilités de recours ;
- abordant ouvertement les sujets de la bientraitance et de la maltraitance avec les personnes accueillies lors de réunions du Conseil de la Vie Sociale (CVS) et de groupes de discussion "vivre ensemble", animés par la psychologue de l'établissement ;
- organisant régulièrement des échanges professionnels avec des intervenants extérieurs pour les travailleurs ;
- complétant toute sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un travailleur par un accompagnement éducatif individualisé ;
- mettant en place un processus de traitement systématique, documenté et proportionnel à la gravité des actes constatés ;
- signalant les cas nécessaires aux autorités compétentes ;
- tenant un registre des signalements d'événements indésirables ;
- informant les victimes des mesures prises à la suite d'un acte de maltraitance ;
- évaluant de manière réfléchie tout acte de violence, dans un souci d'amélioration continue de notre service.

La bientraitance des travailleurs doit devenir une obligation absolue. L'équipe doit être consciente que chaque individu a le droit d'être traité avec respect, dignité et considération. Nous valoriserons la participation active des travailleurs dans toutes les décisions qui les concernent, en favorisant une communication ouverte et transparente.

Nos équipes s'efforceront de créer un environnement chaleureux et bienveillant où chacun se sent accueilli et soutenu. Nous encouragerons la diversité des compétences et des talents de nos travailleurs, reconnaissant que chacun apporte une contribution unique et précieuse à notre communauté.

La bientraitance doit être ancrée dans toutes nos interactions quotidiennes avec les travailleurs. Il est exigé dorénavant de l'équipe d'adopter une approche respectueuse et attentive, veillant à répondre aux besoins individuels de chacun. Nous devons favoriser une relation de confiance et d'écoute mutuelle, où les travailleurs peuvent exprimer leurs préoccupations, leurs souhaits et leurs objectifs. Nous croyons également en l'importance de développer les compétences et l'autonomie des travailleurs. Nous mettrons en place des formations professionnelles et des opportunités d'apprentissage adaptées à leurs besoins et aspirations. Nous encouragerons collectivement leur progression personnelle et professionnelle, en veillant à ce qu'ils puissent s'épanouir et atteindre leur plein potentiel.

Garantir le 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.

Respecter 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.

Promouvoir 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.

Accompagner collectivement dans le respect de la singularité individuelle : C'est permettre à chaque travailleur, dans un cadre relationnel stable, fonctionnant avec des règles claires, connues, sécurisantes et appliquées pour tous, de trouver les ressources en lui et dans son environnement, 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.

Développer la responsabilité individuelle et collective : les personnes accompagnées à l'ESAT 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 « salarié d'ESAT » et fonde leur utilité sociale.

S'inscrire dans l'altérité : C'est voir en l'autre un semblable, un sujet égal auquel chacun (membres du personnel et travailleurs) s'oblige au respect et avec lequel j'établis une relation de réciprocité.

CHAPITRE 6 : LE PARCOURS DES TRAVAILLEURS

L'ESAT « Le Perray » 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.

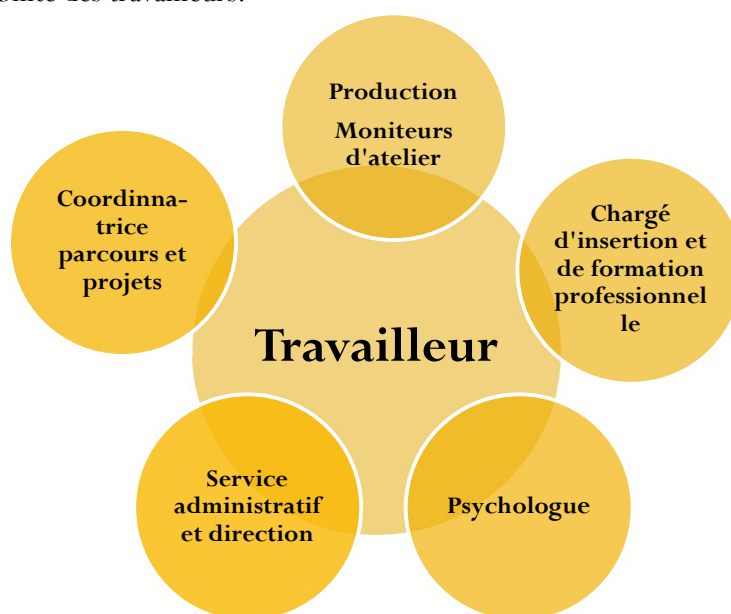
Les activités professionnelles et de soutien sont des supports au développement de ces objectifs.

La direction a choisi dès mars 2023 de modifier l'appellation et les missions du poste existant de Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF) afin qu'il soit dédié spécifiquement à l'accompagnement du parcours professionnel et personnel des personnes. Ainsi, une coordonnatrice de parcours et de projets a été embauchée en mai.

Le poste de chargé(e) d'insertion et de formation professionnelles, encore non pourvu, va être recalculé budgétairement. En effet, initialement prévu à 0,40 ETP, les récents mouvements du personnel nous permettent d'envisager d'augmenter le temps de travail de ce professionnel indispensable en ESAT.

L'ESAT « Le Perray » sera 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 Le Perray est définie par l'ensemble des prestations suivantes :

PRESTATIONS DE SOINS, DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DES CAPACITES FONCTIONNELLES

SOINS SOMATIQUES ET PSYCHIQUES

Préserver la santé physique et morale du travailleur en ayant un suivi auprès de la Médecine du travail

Être attentif aux états psychologiques des travailleurs, leur permettre de trouver un lieu d'écoute, de soutien, voire de médiation.

Proposer au travailleur une aide et un soutien psychologique

SERAFIN-PH 2.1.1.1

SERAFIN-PH 2.1.1.3

PRESTATIONS EN MATIERE D'AUTONOMIE FONCTIONNELLES

Cet accompagnement consiste en l'évaluation, la définition et la mise en place de l'ensemble des mesures qui soutiendront les travailleurs dans leurs projets de sujets citoyens et dans la volonté de devenir autonome.

SERAFIN-PH 2.1.1.1

SERAFIN-PH 2.2.1.2

SERAFIN-PH 2.2.2.1

PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE

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 2.3.1.1

SERAFIN-PH 2.3.1.2

SERAFIN-PH 2.2.2.1

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)

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 au travailleur de sortir de son environnement quotidien et de créer du lien social. Accompagner dans des démarches pour participer à des activités culturelles et de loisirs.

SERAFIN-PH 2.3.4.3

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 ait la capacité de gérer ses ressources et qu'il bénéficie, le cas échéant, d'une mesure de protection.

SERAFIN-PH 2.3.5.1

SERAFIN-PH 2.3.5.2

SERAFIN-PH 2.3.5.3

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.

SERAFIN-PH 2.4.1

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 PI au fil du temps et en fonction du rythme du travailleur.



EFFETS ATTENDUS SUR LES TRAVAILLEURS

Une réponse personnalisée pour 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, la coordonnatrice de parcours et de projets 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 PPI dans un délai de trois mois et actualisation tous les 18 mois maximum, inscription dans la réalisation des différents objectifs du PPI (objectifs professionnels, sociaux, de vie, d'insertion, de formation...), fin de l'accompagnement.

LA POLITIQUE DE STAGES

L'ESAT « Le Perray » engage une nouvelle politique active d'accueil des stagiaires extérieurs. D'une part, pour respecter son taux d'activité en baisse depuis quelques années mais aussi d'autre part car l'équipe doit s'attacher 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.

Stages découverte

Ils permettent au stagiaire de découvrir l'ESAT du Perray, 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'accueil le plus adapté possible au projet de la personne.

Stages de formation

Ils permettent de poursuivre les apprentissages élaborés 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.

Stage d'admission

Il intervient quand le stagiaire a fait au moins un stage de découverte. Le stage d'admission dure au minimum 15 jours et peut être renouvelé pour s'assurer du souhait du candidat.

Chaque accueil en stage donne lieu à un bilan de stage oral et écrit 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 ;
- des partenaires familiaux ou institutionnels éventuels ;

Les MISPE

Elles ont été mises en place à la suite du 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 trop 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, renouvelable une fois.

Stages internes

Dans le cadre des projets professionnels individualisés, nous encourageons les travailleurs de l'ESAT du Perray à réaliser des stages dans d'autres ateliers ou même dans d'autres activités, sur demande. Ces stages ont plusieurs objectifs :

- développer de nouvelles compétences en découvrant d'autres tâches et techniques de travail ;
- s'inscrire dans une dynamique de groupe différente, favorisant ainsi les interactions et l'enrichissement mutuel ;
- retrouver une motivation face à la routine parfois présente dans un atelier spécifique ;
- explorer d'autres possibilités en changeant d'atelier ou en découvrant une autre activité, favorisant ainsi la mobilité interne ;
- offrir un regard différent sur les capacités relationnelles et professionnelles du salarié, permettant de valoriser ses compétences variées.

Les stages internes sont proposés aux travailleurs qui ont passé au moins une année à l'ESAT, afin de s'assurer de la pertinence de leur projet. Ces stages favorisent la mobilité entre les différents ateliers et activités. Ils permettent aux travailleurs, notamment ceux travaillant dans le conditionnement, de prendre conscience que leur carrière professionnelle n'est pas figée. Ils réalisent ainsi qu'ils peuvent apprendre de nouveaux métiers ou découvrir d'autres activités, que ce soit pour changer de voie ou simplement prendre un temps de respiration.

Dans le cadre de certains projets et pour encourager la mobilité interne, les travailleurs peuvent également apporter leurs compétences dans d'autres ateliers, en fonction des besoins des travaux offrant ainsi une plus grande flexibilité dans les possibilités d'échanges et de collaborations.

Ces stages internes sont un moyen pour les travailleurs de découvrir de nouvelles perspectives, d'élargir leurs compétences et de favoriser leur épanouissement professionnel au sein de notre établissement. Nous encourageons activement ces opportunités d'apprentissage et de mobilité, qui contribuent à l'évolution personnelle et à la valorisation des travailleurs de l'ESAT « Le Perray ».

L'admission :

L'admission 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 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'infirmer son consentement pour une admission. La coordonnatrice avec l'appui du livret d'accueil et du règlement 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, PPI, personne de confiance ...) et ses devoirs (travail, absences, respect du règlement, ...). Cet entretien permet également de faire éventuellement connaissance avec les familles (si c'est le choix du travailleur) 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 travailleur. 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.

La traçabilité des actions menées :

Le Dossier Usager Informatisé doit contenir l'ensemble des informations concernant la personne accompagnée, à savoir administratives, professionnelles et socio-éducatives. Il est accessible au travailleur.

Pour ce faire, l'ESAT 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 PPI ;
- 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 Professionnel Individualisé ». Les difficultés RH évoquées précédemment n'ont pas facilité l'appropriation de cet outil qu'il est maintenant indispensable d'utiliser au quotidien.

Les emplois du temps des travailleurs sont modifiés à compter de septembre 2023 afin de permettre aux moniteurs d'atelier de se consacrer à la tenue journalière de ce dossier informatique.

LE PROJET PROFESSIONNEL INDIVIDUALISÉ

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 PPI 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 PPI sont renouvelés tous les ans et demi. Au cours de l'année de mise en œuvre des projets, deux entretiens d'évaluation au moins 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 travailleur 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 (référent 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.

Si l'ensemble des personnels de l'établissement est concerné par les PPI, 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.

La coordonnatrice travaille par conséquent 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 dans leur travail, 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 seront 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 représente 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 les missions sont 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 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, ...).

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.

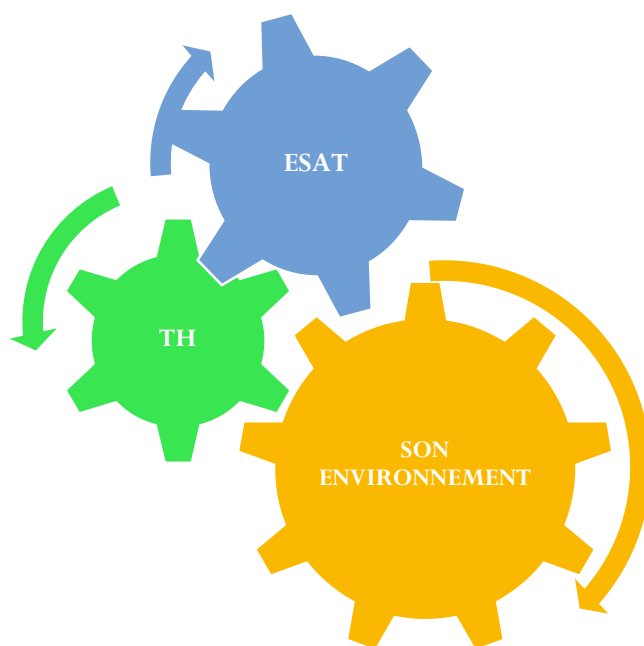
L'accompagnement des travailleurs dans certains actes de la vie quotidienne est essentiel. Il permet de mobiliser les ressources de la personne, d'accompagner certaines étapes de sa vie et de renforcer ses capacités, ses compétences à agir seul. En effet, l'accompagnement proposé a pour but de :

- 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 œuvre des PPI ;
- 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 PPI

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 et en dehors 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 travailleur 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.

UNE DYNAMIQUE D'INTEGRATION PROFESSIONNELLE TOURNEE VERS LE MILIEU ORDINAIRE

L'insertion et la formation des travailleurs

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, 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. Envisager d'autres destinations, tels d'autres structures de travail du milieu protégé (ESAT), ou du milieu ordinaire (Entreprise Adaptée (EA), collectivités, entreprises privées) sont des possibilités qui doivent être offertes à tous les travailleurs.

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 pérenne 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 Le Perray choisira de proposer une offre de formations plurielles aux travailleurs et la mise en place de dispositifs ayant pour objectifs l'inclusion professionnelle.

La priorité est de recruter un professionnel en charge de ces missions. En effet, même si des actions inclusives existent du fait de la volonté et de la dynamique de certains membres de l'équipe (MAD), elles demeurent marginales et ne font pas l'objet d'une stratégie institutionnelle claire et construite.

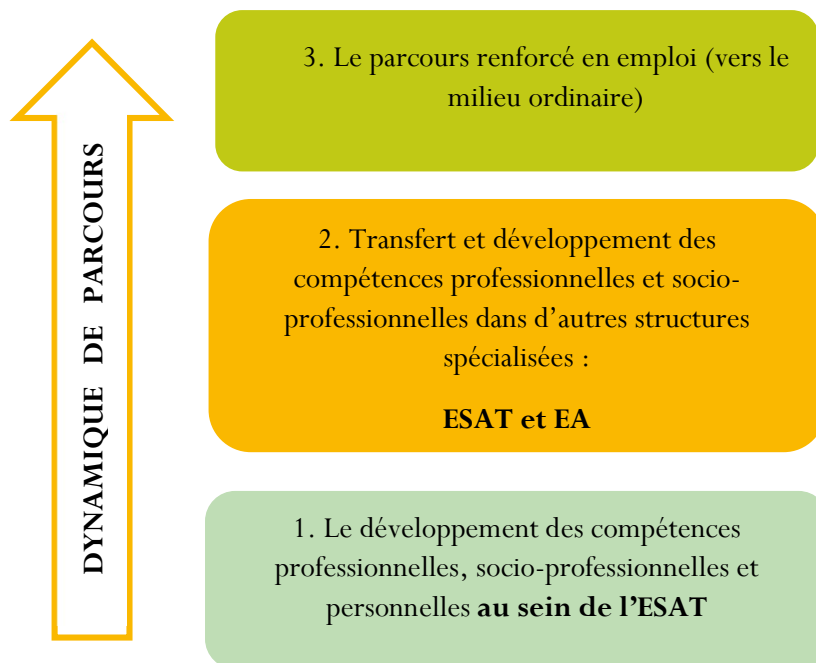
Le chargé d'insertion et de formation professionnelle aura pour mission de développer la dynamique d'inclusion en milieu ordinaire.

Il mènera des actions de soutien en lien avec l'insertion professionnelle (rédaction de cv, préparation aux entretiens...) il accompagnera au développement de l'autonomie (gestion des transports, des repas, de la tenue de travail, de l'hygiène...). Il concevra et animera des ateliers de soutien favorisant l'inclusion sociale et professionnelle à travers des sujets tels que le savoir-être et le savoir-faire professionnel. Le chargé d'insertion participera également à la validation des PPI, à leur cohérence et au respect de leur déroulement sur le plan inclusif.

Le chargé d'insertion établira, entretiendra et enrichira un partenariat avec des ESAT, des EA des entreprises du milieu ordinaire, les services publics de l'emploi pouvant prendre en stage ou embaucher des travailleurs.

Enfin, le chargé d'insertion participera à la mise en œuvre du projet d'établissement et contribuera à l'amélioration des outils internes afin de participer à la politique d'action et d'amélioration continue de la qualité. Il participera à la réflexion collective et pluridisciplinaire concernant l'accompagnement des travailleurs lors de réunions de coordinations, de PPI ou de fonctionnement.

La dynamique de parcours de l'ESAT reposera 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 mènera différents types d'actions afin de **valoriser et de développer les compétences, savoir-faire et savoir être** des travailleurs dès leur arrivée au sein de l'ESAT. Il animera des ateliers en ce sens. Le PPI et la grille d'évaluation de l'autonomie et des compétences en cours de rédaction permettront de suivre les demandes et d'évaluer les besoins.

Exemples :

- actions d'apprentissage dans l'activité professionnelle (développement portefeuille de compétences) ;
- actions entrant dans la démarche de reconnaissance des savoirs faire professionnels (Reconnaissance des Savoirs Faires Professionnels, Reconnaissance des Acquis de l'Expérience, 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) ;
- actions de formations individuelles et collectives diverses.

Le 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 en interne, il lui est possible de mettre à profit celles-ci en dehors de l'ESAT. Ainsi le travailleur peut prétendre à découvrir d'autres ESAT ou une entreprise adaptée.

L'accompagnement du chargé d'insertion se définira alors par la prise de contact avec ces structures, l'évaluation avec le travailleur et l'équipe pluridisciplinaire de la réalisation de son projet. Le chargé d'insertion veillera au suivi de ce projet avec le concours de la coordonnatrice de parcours et de projets.

Exemples :

- *stages externes en ESAT ;*
- *stages internes dans d'autres ateliers de l'ESAT ;*
- *stages externes en EA – Périodes de Mises en Situations Professionnelles...*

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

Le chargé d'insertion proposera des expériences différentes, collectives et personnalisées de découverte du Milieu Ordinaire de travail, en restant l'interlocuteur privilégié des entreprises (disponibilité et réactivité)

Exemples :

- *stages en entreprise ;*
- *MAD collectives avec moniteur ;*
- *MAD individuelles ;*
- *prestations en individuel et prestations en collectif ;*
- *un dispositif innovant : le DUODAY ;*
- *signature de Contrat à temps partiel ou à temps plein, pérenne ou non pérenne...*

Il sera 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, les objectifs visés sont ceux-ci :

- *nombre de contrats signés en entreprises ordinaires ;*
- *nombre de stages réalisés en EA ;*
- *nombre de formations réalisées ;*
- *nombre et durée des MAD ;*
- *nombre et durée des prestations ;*
- *évaluation de la qualité du climat de travail ;*
- *évaluation interne auprès des travailleurs ;*
- *nombre de Duoday ;*
- *reconnaissance d'entreprises extérieures...*

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.

La formation en intra est le premier pilier de l'évolution professionnelle.

C'est par une multitude de mises 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.

Parallèlement, l'ESAT, contribue financièrement au titre de la formation professionnelle des travailleurs handicapés depuis le 01/01/2008 à un organisme (OPCO) Opérateurs de Compétences structures agréées par l'état, même si ça ne constitue une obligation pour les travailleurs exerçant en ESAT que depuis fin 2022. Pour notre part, nous sommes affiliés au fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, l'UNIFAF. Les cotisations versées à ce fond 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, entretien des locaux).

L'ESAT le Perray 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%.

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

Le budget consacré à la formation ne se limitera pas aux ressources de l'OPCO insuffisantes pour 100 travailleurs, le Budget Annexe de Production et de Commercialisation (BAPC) répondra également aux projets de formation.

L'objectif de ces formations pour les 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'inscrira 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 savoirs faire professionnels (RSFP, RAE) pour l'ensemble des métiers de l'ESAT ;

- actions de préqualification et de qualification.
- actions visant l’insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail...

Ces actions de formation internes et externes permettront à l’ESAT 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 formation 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 » .

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Les travailleurs d’ESAT bénéficient 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.

Les travailleurs en ESAT ont commencé à acquérir des heures à compter du 1er janvier 2017.

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).

Il conviendra d’informer l’ensemble des travailleurs de ce droit et de les accompagner dans l’ouverture de leur CPF.

La conclusion du rapport d’octobre relatif aux ESAT énonce que la sortie des travailleurs d’ESAT vers le milieu ordinaire mérite d’être mieux accompagnée sans pour autant être érigée en injonction :

Les ESAT sont une passerelle pour certains travailleurs handicapés et un « refuge » pour d'autres. Le milieu protégé a, depuis ses origines, 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. Le 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.

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 de multiples expériences.

L'inclusion sera 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 et multifactoriels. Néanmoins, il est de notre devoir de professionnels d'ESAT d'accompagner progressivement tous les travailleurs pour lever, même partiellement ces freins et ainsi favoriser l'accès à davantage d'inclusion en interne comme en externe : ouvrir davantage l'ESAT sur l'extérieur, proposer des formations pour tous, participer au Duoday...

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

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 appuyer ce paradigme en renforçant 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. »

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 ses 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. Tous bénéficieront d'une formation à l'autodétermination.

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 est affichée dans son texte classique et Facile A Lire et à Comprendre (FALC).

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

Ces outils et le présent Projet d'Etablissement feront l'objet d'une mise en forme FALC en 2024.

La diffusion de l'information

Le livret d'accueil et le projet d'établissement 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 les panneaux sur les deux sites ou par des communications écrites jointes aux fiches de paie.

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 de 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 2022, 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 pour le conditionnement ;
- 4 représentants pour les activités de service.

Des suppléants viennent les remplacer si besoin.

Deux représentants parmi les membres du personnel ont été élus.

Les familles ont élu 2 représentants, l'association a également désigné 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 loi 2002-2, bilan des plaintes et réclamations...

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

Ils ont été informés du contenu du plan de transformation des ESAT notamment des prochaines élections à venir du délégué à la personne et de l'instauration de l'instance mixte QVT.

Groupes de travail

Les réunions d'atelier prennent des formes diverses en fonction des messages à partager et des obligations liées à l'activité. Ces réunions sont hebdomadaires mais elles peuvent s'organiser 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 de production sont animées par la responsable du développement commercial 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...

Groupes de parole

La participation des travailleurs peut également se matérialiser au sein des groupes de parole animés par la psychologue.

Les groupes de parole sont facultatifs et visent l'apprentissage des débats, de la vie de groupe, de la prise de parole à travers un collectif. Ces groupes favorisent les échanges autour des quatre registres essentiels de la vie en société cités par l'ANESM dans les recommandations des bonnes 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 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 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.

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, la psychologue :

- veille au cadre dont chacun est informé : respect fondamental de l'autre dans sa différence, confidentialité des échanges ;
- est attentive 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.

Avec cet accompagnement et cette vigilance, le groupe de parole renforce pour chacun la perception tangible de son rôle participatif, de son inscription dans la réalité du monde et de la société.

Ateliers vivre ensemble et citoyenneté

Coanimés par la psychologue et les moniteurs d'atelier, ces ateliers vivre ensemble sont obligatoires pour les travailleurs. Ils leur permettent d'échanger sur des sujets de bienveillance, de prévention de la maltraitance, de discrimination, de respect des droits individuels...

Des ateliers peuvent également être animés par des partenaires extérieurs.

L'accompagnement psychologique

La mission première de la psychologue consiste à accompagner les travailleurs de l'ESAT par le biais d'entretiens individuels. En second lieu, elle 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.). Elle anime des groupes de parole et coanime des ateliers vivre ensemble et citoyenneté. Elle est enfin l'interlocuteur privilégié des partenaires de santé mentale.

Les entretiens se font à la demande des travailleurs, des équipes (en cas de conflit ou de difficulté observée), où 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.

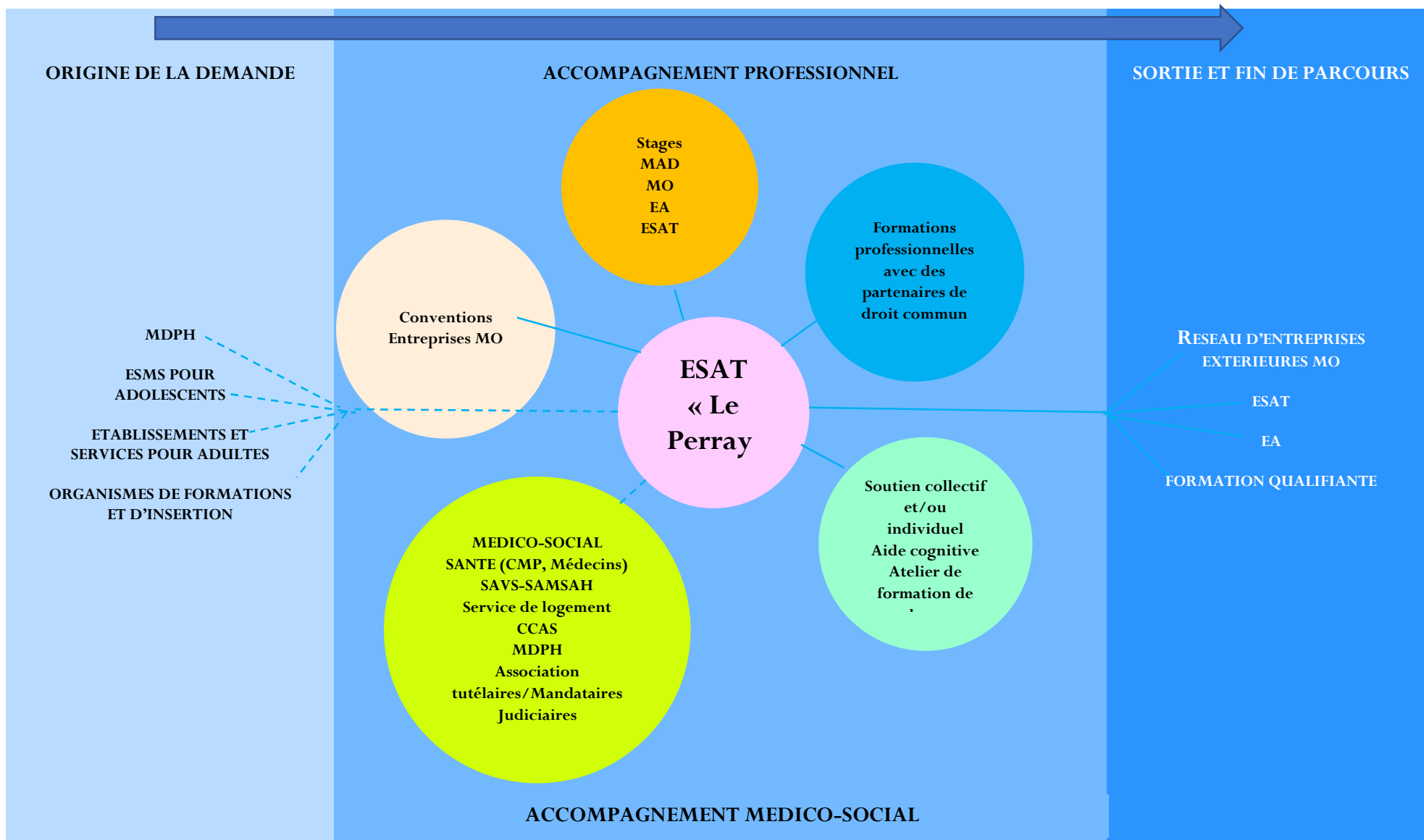
L'accompagnement proposé aux travailleurs vise à travailler autant sur des problématiques psychiques (affirmation de soi, gestion des troubles psychiatriques, relation aux autres, relations familiales, histoire de vie...) que sur des problématiques professionnelles (élaboration du projet, analyse des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

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 « Le Perray » 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 (ACMS) Caisse de Prévoyance	Police Nationale
PARTENARIATS DU CHAMP MEDICO-SOCIAL (DEPARTEMENTAL)	Associations Tutélaire / Mandataires Judiciaires Service d'Aide à la Vie Sociale-SAVS SAMSAH Institut Médico-Educatif-IME / Institut Médico Professionnel-IMPro FH 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 psycho sociale Sud Yvelines Territoire d'Action Départementale Pôle santé
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 nouer et formaliser des partenariats pour répondre au projet professionnel du travailleur 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 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 Spécialisé, 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 pot de départ est systématiquement proposé au travailleur et financé par l'ESAT afin de clôturer positivement ce temps de vie.

- Un départ contraint, à savoir :
 - une sanction disciplinaire pour un événement 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.

CHAPITRE 7 : LA PRODUCTION

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

L'un des axes importants à l'ESAT 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 d'atelier 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 dans le respect des délais et de la qualité ;
- Gérer, développer les compétences individuelles et participer à leur évaluation.

L'ESAT est articulé autour de 6 Ateliers de production et de service dont 5 proposent des prestations commerciales payantes :

- l'atelier de remise en température – Non commercial, réservé à l'usage interne des travailleurs ;
- l'atelier d'entretien des locaux dédié aux entreprises, associations, collectivités ainsi qu'au nettoyage de l'ESAT ;
- l'atelier de repasserie/blanchisserie dédié aux particuliers ainsi qu'aux entreprises, collectivités, restaurants, hôtels, EHPAD ;
- l'atelier d'entretien des espaces verts dédié aux entreprises, collectivités et particuliers ;
- l'atelier de maraichage qui réalise la vente de sa production à des particuliers ;
- les ateliers de conditionnement dédiés aux entreprises, associations, collectivités.

L'ESAT ouvre ses portes 10 minutes chaque jour avant l'horaire de prise de poste officiel pour permettre aux travailleurs de se rendre à leur vestiaire, de se changer et de prendre un café.

Les horaires pour les travailleurs sont les suivants

	ENTREE	PAUSE MATIN	DU	PAUSE REPAS	PAUSE MIDI	APRES-	SORTIE
LUNDI	9 h 00	15 mn		45 mn	15 mn		15 h45
MARDI	9 h 00	15 mn		45 mn	15 mn		16 h 45
MERCREDI	9 h 00	15 mn		45 mn	15 mn		16 h 45
JEUDI	9 h 00	15 mn		45 mn	15 mn		16 h 40
VENDREDI	9 h 00	15 mn		45 mn	15 mn		13 h 45

Pour assurer la continuité de service, le vendredi, les travailleurs de remise en température, entretien des locaux terminent à 14h15. Ceux de repasserie/blanchisserie, à tour de rôle, terminent leur journée de travail à 15h45 et récupèrent ce temps par la suite, à leur convenance.

La pause déjeuner se scinde en 2 services.

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 divers.

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...

Les horaires des membres du personnel diffèrent en fonction de leur statut où de l'activité professionnelle qu'ils encadrent.

LES ATELIERS DE PRODUCTION ET DE SERVICE

Le conditionnement

Les ateliers de conditionnement accompagnent 35 travailleurs (13 femmes et 22 hommes) accompagnés par 4 moniteurs et monitrices d'atelier à temps plein.

La sous-traitance industrielle s'effectue principalement dans les locaux de l'ESAT.

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

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

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

- approvisionnement des postes de travail ;
- pose d'étiquettes ;
- ensachage de produits divers ;
- utilisation de balances ;
- utilisation des soudeuses ;
- agrafages ou enroulage de tapis ;
- utilisation du petit matériel : cutters, paires de ciseaux, pistolets à agrafes... ;
- mise en cartons ;
- palettisation ;
- réceptions de marchandises ;
- préparation des commandes ;
- aide à la livraison chez le client...

L'entretien des espaces verts

L'atelier espaces verts accompagne 6 travailleurs (uniquement des hommes à ce jour), encadrés par 1 moniteur.

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

Le port d'une tenue de travail adaptée et de chaussures de sécurité est indispensable. 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 tailles-haies. Des outils manuels sont utilisés malgré tout pour la finition tels des brouettes, des râteaux.

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

La repasserie/blanchisserie

L'atelier de repasserie accompagne 1 équipe de 7 travailleuses encadrée par 1 monitrice. 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, d'un pantalon et de chaussures de sécurité. La clientèle est diverse (particuliers, établissements médico-sociaux, entreprises...). Cette activité porte sur l'acquisition de compétences telles que :

- Réception du linge avec accueil des clients, réception, contrôle et enregistrement du linge puis restitution après traitement au client, pesage du linge si besoin, remplissage du bon et remise en main propre de son exemplaire au client, identification de la panier du client, tri du linge ;
- lavage du linge ;
- séchage du linge ;
- repassage du linge ;
- utilisation de la calandreuse ;
- pliage ;
- contrôle qualité ;
- filmage...

Toutes les travailleuses ont suivi la formation RABC et sont accompagnées par la monitrice pour leur formation continue.

La remise en température

Cet atelier accompagne 1 équipe de 6 travailleurs (4 femmes et 2 hommes) encadrée par 1 monitrice. Ces travailleurs exercent parallèlement en entretien des locaux.

Cet atelier est une cuisine de réchauffage et de mise en place. Les repas sont préparés par les travailleurs de la cuisine centrale de l'ESAT le Chêne 1 et transportés à l'ESAT par le chauffeur livreur.

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 les suivantes :

- préparation et dressage de la table froide ;
- liaisons 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) ;
- service en salle ;
- préparation des sachets témoins du jour ;
- plonge, ménage/rangement de l'espace cuisine et du réfectoire ;
- nettoyage de toute la cuisine (sols, espace plonge, réfrigérateurs, dessert réfrigérée...)

Tous les travailleurs ont suivi la formation HACCP liaison froide et sont accompagnés par l'encadrante dans leur formation continue.

L'entretien des locaux

Cet atelier accompagne 6 travailleurs (4 femmes et 2 hommes) encadrés par une monitrice. Les travailleurs de cette équipe interviennent également en remise en température.

Les interventions des équipes d'entretien des locaux 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.

Les différentes missions confiées aux travailleurs sont les suivantes :

- installation du poste de travail (préparation des chariots de nettoyage/ménage) ;
- utilisation de l'aspirateur ;
- balayage traditionnel ;
- 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 savons et d'essuies mains.

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

Le maraîchage

Cet atelier accompagne 6 travailleurs (1 femmes et 5 hommes), encadrés par un moniteur.

La tenue de travail imposée est la même que pour les espaces verts.

Les missions confiées aux travailleurs sont les suivantes :

- préparation et entretien de la terre à l'accueil d'une culture ;
- acheter ou créer ses semis ;
- planter les légumes ;
- entretenir les légumes ;
- récolter la production ;
- conditionner la production ;
- assurer la vente directe auprès de la clientèle.

LA 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...

Formation obligatoires spécifiques aux ateliers type HACCP pour les ateliers de remise en température, conduite d'autoportée pour les espaces verts, conduite de gerbeur pour le conditionnement, RABC pour la repasserie...

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

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.

LA REMUNERATION

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

L'équipe de l'ESAT réfléchit actuellement au versement de primes de production en complément du salaire de base.

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

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

- Le comportement global de la personne au travail – incluant le comportement (politesse/présentation au travail/hygiène/port des EPI), la motivation (ponctualité/prise d'initiative/constance-régularité), la 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.

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

Une surprime pourrait exceptionnellement être attribuée si un travailleur effectuait une tâche exceptionnelle.

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

Les travailleurs ont également d'autres avantages pendant l'année :

Mutuelle : elle est financée à 40 % par l'ESAT.

Carte Noël : si le chiffre d'affaires de l'établissement le permet, l'établissement distribue une carte cadeau Noël à chaque travailleur sur le mois de novembre. 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, recevront mensuellement une carte cadeau (culture, alimentaire) d'un montant de 80 euros pour un temps plein.

LES CLIENTS ET LE DEVELOPPEMENT COMMERCIAL

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

Au-delà des contrats annuels déjà acquis, il nous faut chercher et convaincre en permanence de nouveaux clients et donc prospecter le marché pour les 5 ateliers commerciaux.

Cette mission est assurée par le responsable du développement commercial dont le recrutement est en cours.

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.

Veille et réponse aux appels d'offres

Nous sommes inscrits sur un certain nombre de site 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...

Publicité

Nous devons impérativement dynamiser nos actions pour accentuer la visibilité de l'ESAT en créant de l'affichage sur les sites, les véhicules, en élaborant un flyer commercial ainsi qu'un site internet. Nous devons parallèlement nous inscrire sur les réseaux sociaux professionnels.

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 du responsable du développement commercial pour prise de contact.

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

Le responsable du développement commercial participera 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 évènements

Nous participons chaque année à des évènements 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 : contrat d'entretien sur différents ateliers, mises à disposition individuelles ou collectives, insertion et embauche de travailleurs en milieu ordinaire...

Nous organisons régulièrement une porte ouverte pour présenter nos locaux et prestations.

LA PRODUCTIVITE

Nous constatons une hétérogénéité de la productivité des ateliers en fonction de leur nature. Toutefois, dans sa globalité, le chiffre d'affaires est en baisse constante depuis 4 ans et 2022 a généré un déficit commercial conséquent.

L'ESAT a absolument besoin de recruter rapidement un responsable du développement commercial et de revoir, en équipe, sa stratégie commerciale globale.

Atelier entretien des 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 haie ou encore l'élagage.

La clientèle s'adresse assez spontanément et directement à nous et nous sommes parfois contraints d'orienter celle-ci vers d'autres ESAT ou prestataires, nos plannings étant pleins.

Nous souhaitons maintenir absolument le niveau de prestations de cette activité tout en permettant aux travailleurs de s'inscrire davantage dans des projets d'inclusion en milieu ordinaire au regard de leur niveau de compétence et d'autonomie.

Nous proposerons des prestations plus écologiques notamment en investissant progressivement dans du matériel électrique à la place de thermique.

Atelier repasserie/blanchisserie

Cet atelier, bien équipé mais exigu, possède une clientèle diversifiée de professionnels en contrat annuel et de particuliers.

L'activité de cet atelier a besoin d'être valorisée par de la publicité car beaucoup méconnaissent encore le lieu. Il est indispensable également d'actualiser rapidement les grilles tarifaires des particuliers et de pratiquer des hausses pour les contrats annuels, ces sujets ayant été délaissés.

Enfin, des travaux d'agrandissement, de modernisation et d'accessibilité de cet atelier sont prévus dans le projet de rénovation et d'extension de l'ESAT.

Atelier entretien des locaux/remise en température

Nous devons améliorer la rentabilité de l'activité entretien des locaux très porteuse tout en maintenant l'activité de l'atelier de remise en température indispensable en semi-internat.

La problématique actuelle pour développer l'entretien des locaux est organisationnelle. Il n'est plus concevable que les 6 travailleurs et la même monitrice exerce conjointement sur les deux activités dans la mesure où les premières parties de journée sont très chargées pour l'atelier de remise en température et ne libère que peu de temps pour les travailleurs pour répondre à d'éventuels chantiers d'entretien des locaux. La monitrice est également peu disponible sur cette période au regard de la charge de travail consacré à la réception, le réchauffage et le service des repas.

Il s'agit donc, avant de renforcer la prospection indispensable pour accroître la clientèle, de repenser l'organisation en interne afin qu'un professionnel soit affecté à temps plein à l'entretien des locaux et un autre à mi-temps à la remise en température. Le nombre de travailleurs, à moyen terme, en entretien des locaux, pourra être revu à la hausse.

Ateliers conditionnement

Ce sont les ateliers de notre ESAT qui accueillent le plus de travailleurs sur une même activité (35 personnes). Actuellement, nous ne parvenons pas à occuper tous les travailleurs à temps plein.

Nous devons par conséquent nous réinventer sur ces ateliers et redynamiser et diversifier cette activité en baisse de vitesse en tenant compte impérativement de la population et des profils des travailleurs, très hétérogènes.

Des travaux de rénovation intérieure participeront à l'avenir à rendre ces ateliers plus attractifs et confortables au quotidien.

Atelier maraîchage

Cet atelier se réengagera dès 2024 dans le développement de son cœur de métier. En effet, depuis 2 années environ, la direction avait souhaité une baisse de cette activité au profit de chantiers espaces verts pour lesquels l'équipe est également formée. Il s'agit d'y revenir progressivement (tout en respectant la réalisation des contrats espaces verts en cours), cette activité professionnelle étant vectrice d'inclusion professionnelle et porteuse de sens d'un point de vue écologique.

LES FICHES ACTIONS

L'ensemble des professionnels s'engagent, pour les cinq années à venir, dans l'amélioration continue des prestations proposées à l'ESAT « Le Perray » au travers la mise en œuvre des actions suivantes :

FICHE ACTION N°1 : FAVORISER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS – AXE 1

OBJECTIF 1

- **Professionnalisation et inclusion**
- **Responsable** : chargé de l'insertion
- **Participants** : ensemble de l'équipe

Échéance : 2023-2028

ACTIONS :

- Développement du portefeuille des compétences en atelier : **2024**
- Mise en oeuvre de la Reconnaissance des savoirs professionnels RAE, RSFP : **2024**
- Poursuite des Actions pour développer l'autonomie (CVS, réunions d'atelier, réunions de savoir être...) : **2023/2028**
- Embauche du chargé d'insertion après analyse budgétaire de l'ETP : **2023**
- Instauration de primes de production : **2024**
- Développement des Stages en externe, stages internes dans un autre atelier, stages en EA, PMSMP : **2024**
- Développement des stages en entreprises : **2024**
- Développement des stages de découverte et immersion : **2024**
- Développement des contrats de MAD : **2024**
- Signature des conventions de partenariat exigées dans le plan de transformation des ESAT : **2024**
- Poursuite et accroissement des journées de Duoday **2023**
- 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 travailleur : **2023**
- Élaboration et mise en oeuvre de la grille de l'autonomie et des compétences : **2023/2024**
- Rédaction de fiches de poste par corps de métiers pour les travailleurs : **2025**
- Assurance d'une veille auprès des travailleurs sur l'actualité juridique des ESAT : **2025.**
- Réalisation et mise en oeuvre d'un plan de formation pour les travailleurs : **2024**
- Ouverture des CPF pour les travailleurs : **2024/2028**
- Respecter le taux d'activité : **2023/2025**

INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Grille d'évaluation PPI
- 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.



OBJECTIF 2 : PARTICIPATION

- **Responsable** : Coordonnatrice de parcours
- **Participants** : Chargé de l'insertion, direction, moniteurs d'ateliers, psychologue, délégués du CVS & le délégué des personnes des travailleurs

Échéance : 2023-2028

ACTIONS : planning de mise en œuvre/échéances

- Organisation de formations pour les délégués du CVS : 2024
- Création d'instances participatives supplémentaires : commissions repas, qualité de vie au travail et conditions de travail évènements festifs, travaux : 2023/2024
- Organisation de réunions de sensibilisation/informations régulières à la santé et à la citoyenneté puis affichage : 2023
- Elaboration d'un planning semestriel ou annuel des différentes réunions : CVS, savoir-être ; Ateliers vivre ensemble, instance QVT : 2024
- Instauration des ateliers vivre ensemble et des groupes de parole : 2023
- Organisation de l'élection et de la formation du délégué des personnes des travailleurs : 2023
- Instauration de réunions trimestrielles entre direction et délégué des personnes : 2023
- Elargissement des moyens techniques mis à leur disposition des délégués : ordinateurs, accès au photocopieur, 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,
- Procès-verbaux des élections,
- Comptes rendus CVS
- PPI

FICHE ACTION N°3 : FAVORISER LES PARCOURS DES TRAVAILLEURS – AXE 1

OBJECTIF 3 : DROITS ET AUTODETERMINATION

- **Responsable** : Coordonnatrice de parcours
- **Participants** : Toute l'équipe

Échéance : 2023-2028

ACTIONS : planning de mise en œuvre/échéances

- Formation des équipes de professionnels à l'autodétermination : **2023**
- Formation de l'ensemble des travailleurs à l'autodétermination : **2024/2028**
- Création et animation d'espaces d'informations (diversifiés en termes de supports) : **2023**
- Actualisation participative des outils de la loi 2002-2, mise en œuvre d'un groupe de travail mixte (travailleurs et personnels) : **2024/2028**
- Adaptation des outils loi 2002-2 en FALC : **2024**
- Organisation pour tout futur travailleur embauché d'une réunion d'information et de présentation des droits et devoirs de la personne : **2023**
- Désignation d'un référent bientraitance : **2023**
- Désignation d'un référent violence : **2023**
- Création d'un comité éthique : **2024**

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 ;
- CR de réunions de travail
- Réunions institutionnelles

FICHE ACTION N°4 : SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION – AXE 2



OBJECTIF 1 : Poursuivre la formalisation de la politique RH

Responsable : directrice et siège

Participants : ensemble du personnel

Échéance : 2023-2028



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 ;
- Etude de faisabilité et suivi travaux.

ACTIONS :

- Poursuite de la rédaction des procédures RH **2024/2028**
- Amélioration de l'accueil des nouveaux professionnels embauchés par l'instauration systématique d'un tutorat : **2024**
- 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 : **2024**
- 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 : **2024**
- Amélioration de la Qualité de Vie au travail en rénovant les locaux et développant un management participatif basé sur la confiance des acteurs : **2023/2028**
- Enquête QVT annuelle et plan d'actions : **2023/2028**
- Assurance d'une veille auprès des personnels sur l'actualité juridique des ESAT : **2025.**
- Finalisation de l'écriture des fiches de poste pour l'ensemble des personnels et lecture en réunion de fonctionnement : **2023**

FICHE ACTION N°5 : SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION – AXE 2



OBJECTIF 2 : Développer les compétences des professionnels

Responsable : directrice
Participants : directrice, assistante de direction, responsable du développement commercial

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 : 2024/2025
- Formation de deux personnels à l'accompagnement du handicap psychique : 2024/2025
- Formation de l'ensemble du personnel à l'autodétermination : 2023
- Formation de deux personnels aux TSA : 2024/2025
- Création d'un espace documentaire pour le personnel : 2023
- Développement de l'autonomie, des prises d'initiatives et de paroles par la valorisation d'une démarche participative: 2023/2028
- Poursuite des actions de formations individuelles et collectives, en interne et en externe, qualifiantes et non qualifiantes : 2023/2028
- Réalisation de l'ensemble des entretiens de formation : 2023/2028
- Instauration d'une journée annuelle de cohésion et de formation d'équipe : 2024/2028



INDICATEURS DE RÉSULTATS :

- Plan de formation, rapport d'activités
- Conventions avec les écoles de formation ;
- Nombre d'étudiants accompagnés ;
- Lieu de ressources et investissements
- Entretiens de formation.
- Calendrier de fonctionnement

FICHE ACTION N°6 : SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION – AXE 2



OBJECTIF 3 : L'amélioration continue de la qualité

Responsable : directrice
Participants : ensemble du
personnel

Échéance : 2023-2028

ACTIONS :

- Accompagnement de l'assimilation et de l'utilisation des nouveaux logiciels IMAGO et AGEVAL : **2023 / 2024**
- Création d'une trame de PPI sérafin PH compatible sur IMAGO, formation des personnels à son utilisation pour mise en œuvre : **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 élaboration d'un nouveau plan d'actions : **2023**
- Organisation de l'ESAT en pôle travail en mutualisant des ressources avec les ESAT de l'association : **2023/2028**
- Participation de l'équipe à la dynamique des CPOM : **2023**
- Finalisation à l'autoévaluation : **2023**
- Réalisation de l'évaluation externe : **2023**
- Mise en œuvre du plan d'actions suite à l'évaluation : **2024/2028**
- Poursuite de l'imprégnation de la démarche qualité : **2024/2028**
- Mise en place des 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.



FICHE ACTION N°7 : SOUTIEN DES PROFESSIONNELS DANS LEUR DOUBLE MISSION – AXE 2

OBJECTIF 4 : Développer le partenariat

Responsable : coordonnatrice de projets et de parcours

Participants : ensemble du personnel

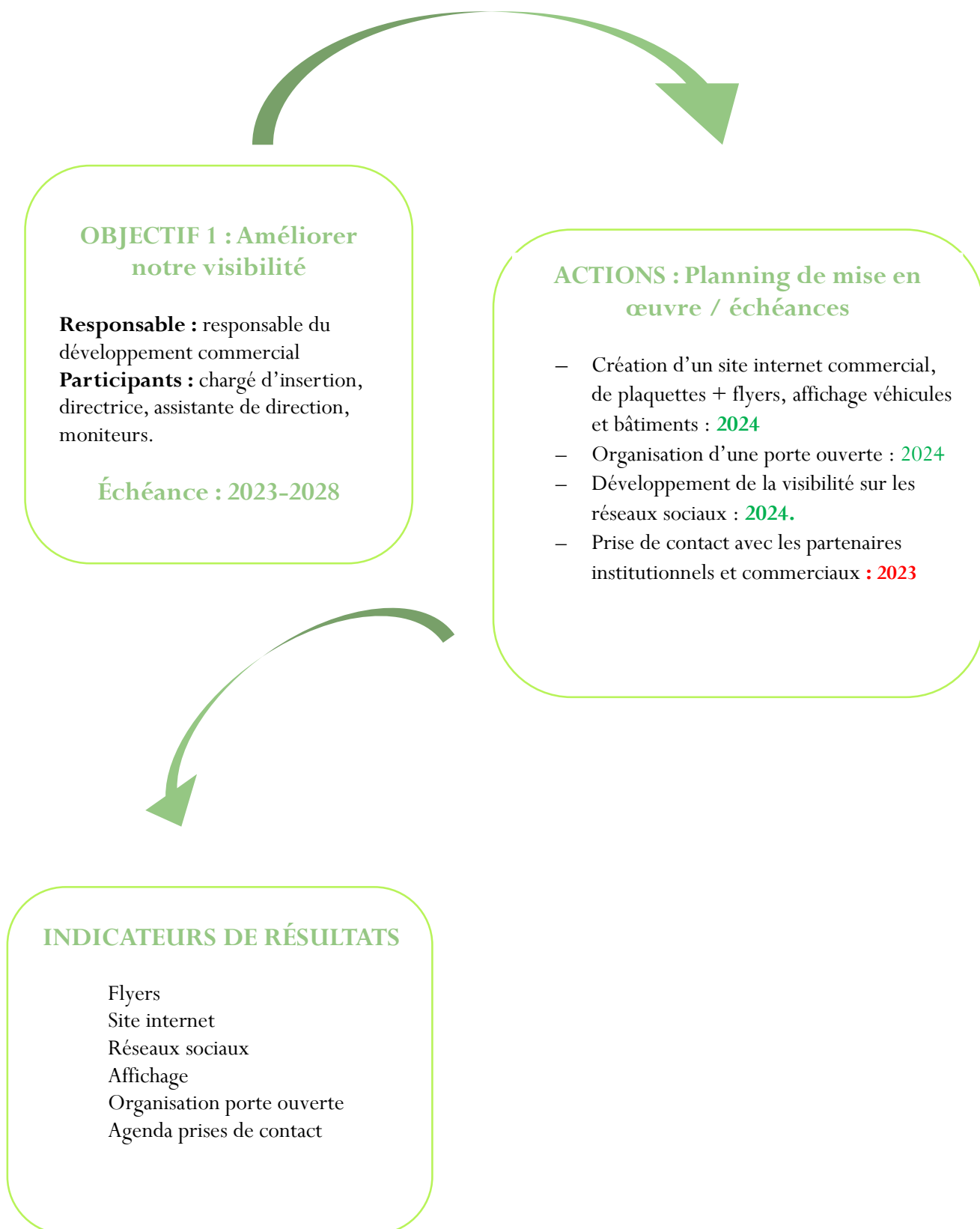
Échéance : 2023-2028

ACTIONS :

- Développement de la coordination avec les professionnels partenaires et les familles : **2023/2028**
- Signature d'une convention de partenariat avec la plate-forme de réhabilitation en santé mentale : **2024**
- Signature des conventions avec Cap emploi/pôle emploi, avec la plate-forme pour l'emploi accompagné et avec une Entreprise Adaptée : **2024**
- Formalisation du partenariat avec les ESMS spécialisés dans l'accompagnement des personnes présentant des TSA afin d'affiner les compétences des professionnels : **2024**
- Participation de tous les personnels concernés aux réunions des collectifs des ESAT : **2023/2028**
- Implication dans un projet commun avec l'ESAT le chêne d'ouverture d'une SAS si appel à projets : **2024/2028**

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.
- Ecriture projet SAS





OBJECTIF 2 : Diversification de l'offre

Responsable : responsable du développement commercial

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

Échéance : 2023 / 2028

ACTIONS : Planning de mise en œuvre / échéances

- Développement de la prospection, réponse aux marchés publics : 2023 / 2028
- Travail collaboratif du responsable du développement commercial avec les moniteurs d'atelier : 2023 / 2028
- Collaboration avec les autres ESAT du territoire : 2023 / 2028
- Formation des binômes pour assurer la continuité des activités : 2023
- Révision des grilles tarifaire : 2023
- Extension de la laverie-repasserie : 2025
- Diversification des activités en conditionnement : 2023 / 2028
- Ré-organisation interne des activités remise en température et entretien des locaux : 2023 / 2024
- Développement de l'activité maraîchage : 2024
- Amélioration du suivi clientèle : 2023 / 2028
- Amélioration de la politique d'achats : 2023 / 2028
- Rédaction d'un PPI commercial en lien avec les moniteurs : 2023 / 2028



INDICATEURS DE RÉSULTATS :

- Nombre de réponses aux Marchés Publics
- Nombre de mémoires techniques
- Chiffre d'affaires
- PPI
- Rapport d'activité.

OBJECTIF 3 : Améliorer la qualité des prestations

Responsable : responsable du développement commercial

Participants : moniteurs

Échéance : 2023/2028

ACTIONS : Planning de mise en œuvre / échéances

- Formation des contrôleurs parmi les travailleurs - **2024**
- Rédaction des fiches de postes pour les travailleurs : **2025**
- Rédaction des procédures de fonctionnement pour les équipes autonomes : **2024**
- Mise en place des fiches de suivi incident : **2023**
- Mise en place de réunions d'atelier responsable du dev commercial/moniteurs /travailleurs : **2024**

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

- PAP ;
- Livret de parcours ;
- Fiches de poste ;
- Procédures ;
- Fiches de suivi : trames.

OBJECTIF 1 : Reconstruire/Rénover les locaux

Responsable : Directrice

Participants : ensemble de l'équipe,
administrateurs HESTIA78, siège, commune,
architecte, travailleurs

Échéance : 2023/2028

ACTIONS : Planning de mise en œuvre / échéances

- Instauration d'un groupe de travail mixte (travailleurs et personnels) attaché aux travaux : **2023**
- Etude de faisabilité extension et rénovation : **2023**
- Réalisation du Plan d'Aide à l'Investissement : **2024**
- Permis de construire : **2024**
- Travaux : **2024/2026**

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

OBJECTIF 2 : engagement écologique

Responsable : Directrice

Participants : ensemble de l'équipe et travailleurs

Échéance : 2023/2028

ACTIONS : Planning de mise en œuvre / échéances

- Tri des déchets, verre, papiers et emploi de produits lessiviels et entretien des locaux éco-responsables : **2023**
- Achat de matériel électrique pour l'atelier espaces verts : **2023/2028**
- Rénovation énergétique : **2023/2026**
- Baisse des températures des locaux : **2023**
- Réduction des impressions papier : **2023/2028**
- Achat de véhicules électriques : **2024/2028**
- Fin des achats de consommables en plastique : **2023**
- Mutualisation des achats avec les autres ESAT/établissements d'HESTIA78 : **2023/2028**

INDICATEURS DE RÉSULTATS :

Bons déchetterie
Commandes fournisseurs
PPI
Analyse des factures
Matériaux utilisés
Partenariat recyclage papiers

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