

# ***PROJET D'ÉTABLISSEMENT***

Établissement et service d'aide par le travail

**2023 - 2027**



# SOMMAIRE

Avant propos	3
--------------	---

## **PRÉSENTATION**

<b>VALEURS ET IDENTITÉ</b>	4
----------------------------	---

Présentation de l'Association	4
-------------------------------	---

Valeurs associatives	5
----------------------	---

<b>L'ÉTABLISSEMENT ET LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES</b>	6
------------------------------------------------------	---

Les caractéristiques des personnes accompagnées	7
-------------------------------------------------	---

Les missions légales et réglementaires	8
----------------------------------------	---

La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques	9
------------------------------------------------------------	---

Les orientations du schéma régional de santé (SRS) 2018-2023 et des politiques publiques	10
------------------------------------------------------------------------------------------	----

<b>LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES</b>	11
---------------------------------------------------------	----

Les ressources organisationnelles et humaines	11
-----------------------------------------------	----

Les outils et la dynamique du travail d'équipe	14
------------------------------------------------	----

La démarche qualité sécurité	17
------------------------------	----

## **AUJOURD'HUI ET DEMAIN**

<b>LES BESOINS ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE</b>	20
-----------------------------------------------	----

Les besoins d'accompagnement	20
------------------------------	----

Les moyens mis en œuvre - les réponses aux besoins identifiés	21
---------------------------------------------------------------	----

<b>LES MODALITÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT ET LA COORDINATION DES PARCOURS</b>	25
--------------------------------------------------------------------------	----

Le parcours de l'admission et l'accueil	25
-----------------------------------------	----

La personnalisation de l'accompagnement - participation et garantie des droits	26
--------------------------------------------------------------------------------	----

<b>TENDANCES ET ORIENTATIONS</b>	33
----------------------------------	----

Les tendances : l'évolution des profils	33
-----------------------------------------	----

L'orientation des politiques publiques pour une société inclusive	34
-------------------------------------------------------------------	----

Développement partenarial et réponses innovantes	35
--------------------------------------------------	----

Les axes d'amélioration et plan d'actions	36
-------------------------------------------	----

### **Etablissement et service d'aide par le travail**

756, Chemin du Marais

76580 Le Trait

Tél 02 35 33 02 91 - [esat@asso-essor76.fr](mailto:esat@asso-essor76.fr)

# AVANT PROPOS

Le projet d'établissement ou service s'appuie sur le projet associatif de l'organisme gestionnaire.

Il constitue un texte de référence dont la finalité principale est de clarifier le positionnement institutionnel de l'établissement ou service, de donner des repères aux professionnels et de conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble à travers son plan d'actions.

Cette nouvelle version du projet d'établissement prend appui sur l'évolution des politiques sociales en pleine mutation. Elle réinterroge autant les principes d'intervention, que les modalités d'accompagnement, les modes organisationnels et managériaux.

Cette évolution se fonde sur la priorité accordée aux notions de parcours, d'inclusion, de proximité, de coordination, de coopération, d'efficacité et de contractualisation avec les personnes accompagnées en situation de handicap. Elle implique plus de réactivité, de modularité, de diversité dans les réponses, d'optimisation dans les ressources et enfin de sécurité dans les parcours.

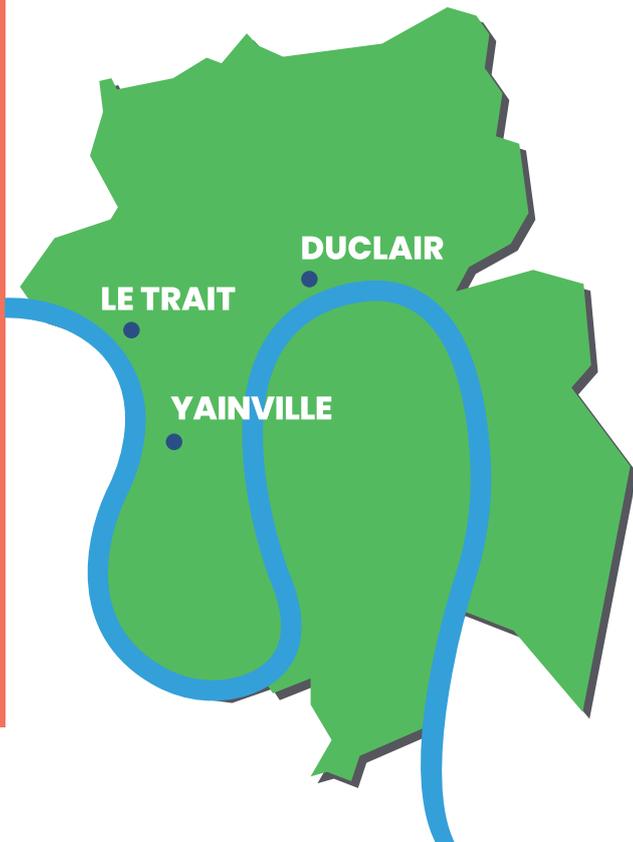
Ce projet, à partir de l'état des lieux des besoins repérés et en appui des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles, définit les objectifs en matière de qualité du service rendu des prestations. Il précise les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'établissement. En lien avec l'évolution des politiques sociales, il souligne l'importance de la coordination, la coopération et l'évaluation des actions menées et enfin il dégage des objectifs d'amélioration à travers un plan d'actions pour les 5 ans à venir.

« Une société inclusive ne défend pas seulement le droit de vivre mais celui d'exister. »

**C. GAROU - Anthropologue**

# VALEURS ET IDENTITÉ

## Présentation de l'association



L'ESSOR est une association à but non lucratif. Fondée en 1965 à l'initiative d'un groupe de parents militants pour favoriser l'éducation, l'épanouissement, la citoyenneté et l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de déficience intellectuelle, elle s'implique dans la défense de leurs droits et de leurs intérêts.

Afin de répondre à leurs besoins et demandes spécifiques, l'association développe un dispositif technique et humain adapté à chacun.

Gérée par un Conseil d'Administration, l'Association l'ESSOR se compose aujourd'hui de cinq établissements implantés sur trois communes : Le Trait -Yainville-Duclair. Elle accueille 186 enfants, adolescents et adultes.

### Situation géographique :

La zone géographique rurale comporte huit communes, enclavées entre deux grandes villes, Rouen et le Havre. Peu de transports en commun sont proposés.

ÉTABLISSEMENT	SECTEUR D'INTERVENTION	LIEU	NOMBRE DE PLACES
IME	Secteur enfant	Le Trait	70
ESAT	Secteur adulte	Le Trait	75
SAVS	Secteur adulte	Le Trait	30
Atelier de jour	Secteur adulte	Yainville	30
Foyer d'hébergement	Secteur adulte	Duclair	30

En décembre 2022, l'association c'est...

- Accompagne **243** enfants, adolescents et adultes sur **5** lieux différents,
- Gère **238** prises en charge,
- Emploie **84** professionnels.\*

\*(cf annexe 1 : organigramme général)



## Valeurs associatives

L'ESSOR inscrit son action dans le respect de valeurs partagées qui prennent appui sur l'histoire et les références théoriques et humaines impulsées par les fondateurs :

- Le respect de la personne dans toutes ses composantes humaines :
- Dignité, identité, droit à la différence, autonomie... fondé sur le respect des droits fondamentaux.
- La non-discrimination afin d'accueillir les enfants, adolescents ou adultes en situation de handicap mental dans un cadre respectueux de la personne, de son histoire et de son avenir.
- La citoyenneté, avec l'accès égal pour tous aux structures de droit commun et la reconnaissance de droits et devoirs résultants de la participation à une communauté.

- Le droit à la compensation au moyen d'aides humaines, techniques, financières.
- La solidarité, par la mise en œuvre d'un accompagnement adapté pour tous favorisant le libre choix.
- Le développement et la diversification de l'offre de service afin de répondre aux besoins de personnes sans solution adaptée en valorisant les modes d'aide et d'accompagnement dans le milieu ordinaire de vie sociale.
- Le développement de la vie associative, de l'engagement militant des familles et de la solidarité entre elles.

L'association reste attentive à l'évolution des politiques sociales et s'inscrit avec engagement dans la dynamique inclusive des personnes accompagnées.

Elle veille à la participation et à l'expression tant individuelle que collective au sein des établissements. Les Conseils à la Vie sociale en sont une illustration et compte parmi leurs membres des représentants de l'Association.

La garantie des droits, en référence au cadre réglementaire et aux valeurs portées par l'Association, prend appui sur les 7 outils contractuels qui servent de référence pour guider l'action.

- 1 • La charte des droits et des libertés de la personne accueillie \***
- 2 • Le projet institutionnel**
- 3 • Le contrat de séjour ou Document Individuel de prise en charge (DIPC)**

- 4 • Le livret d'accueil**
- 5 • Le règlement de fonctionnement**
- 6 • Le Conseil à la vie Sociale**
- 7 • Le recours à la personne qualifiée sur la liste établie**

L'Association s'est fixée **6 objectifs prioritaires** à mener durant la période de 2020 à 2024 :

- Se mobiliser pour de nouvelles réponses face à de nouveaux besoins dans une logique de parcours sans rupture et inclusif (parcours scolaire, vie dans la cité, habitat inclusif...).
- Poursuivre la réflexion sur le vieillissement à partir de situations observées dans les établissements et service.
- Assurer le développement et la pérennité de la vie associative par la communication interne et externe.

- Valoriser la triple expertise «bénéficiaire - proche - professionnel» et développer la communication entre ces parties prenantes.
- Soutenir le libre choix dans le cadre d'un accompagnement global en favorisant l'autonomie.
- Adapter l'organisation aux enjeux sociétaux et notamment au virage numérique.

# L'ÉTABLISSEMENT ET LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

L'ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) accueille de 78 à 83 travailleurs en situation de handicap pour 75 équivalents temps-plein autorisés. L'ESAT met en place des activités à caractère professionnel ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social des travailleurs.

L'accompagnement social prend appui sur la nomenclature SERAFIN pour décliner ses prestations et intervient sur les 3 domaines de référence :

- Suivi de la santé : promotion, entretien de sa santé, prévention et soutien psychologique
- Autonomie (communication, transmission d'informations ...)
- Participation sociale qui s'articule autour du maintien et du développement des compétences personnelles, de l'inclusion de la participation sociale ainsi que de la formation professionnelle.

L'activité économique s'articule autour de **5 activités de productions** :

Les **espaces verts** avec des travaux de création, d'aménagement et d'entretien des espaces paysagers. Les prestations sont proposées aux particuliers et aux entreprises du secteur. Elles se font en individuel ou en équipe, encadrée par un moniteur. En complément, un travail de renforcement des équipes en autonomie a été entrepris, pour une meilleure adaptation aux compétences des travailleurs, développer l'autodétermination et l'adaptabilité avec un cadrage bienveillant et personnalisé.

La **sous-traitance** propose des prestations diversifiées pour les entreprises cherchant à externaliser certaines tâches de leur production tels que le conditionnement et assemblage à façon, la mise sous film, le tri qualité, et l'étiquetage, le démantèlement ou la mise sous pli (des plus simples aux plus complexes).

La **blanchisserie** offre des prestations d'entretien global du linge : tri, lavage, repassage, pliage. Les équipes peuvent également organiser la collecte et la livraison du linge pour les entreprises (service de conciergerie) ou pour les collectivités.

L'**équipe MHL** (maintenance et Hygiène de Locaux) nettoie les bureaux et parties communes. Les prestations peuvent être externalisées, en entreprise et chez des particuliers. Ainsi en individuel ou en équipe, accompagnés par un moniteur, les travailleurs en situation de handicap se déplacent pour nettoyer et entretenir les locaux.

La **restauration** gère le service interne pour les personnes accueillies à l'IME et à l'Atelier de jour et les travailleurs de l'ESAT (200 repas), ce qui permet de professionnaliser des opérateurs potentiellement mobilisables sur des restaurants d'entreprises en milieu ordinaire.

« J'ai d'abord travaillé une première fois à l'ESAT que j'ai ensuite quitté pour aller travailler à l'extérieur. J'ai travaillé plus de 12 ans dans une usine avant qu'elle ne ferme. Par la suite, je suis revenue à l'ESAT de l'Essor au Trait. J'ai d'abord commencé en 2017 en blanchisserie puis suite à des douleurs physiques, j'ai demandé de passer en atelier sous-traitance. Je n'ai pas vraiment de préférence entre les milieux, je fais mon travail.

En blanchisserie je pouvais développer ma communication et ma compréhension avec ma monitrice d'atelier, on faisait également des activités de soutien.

Je m'occupais de recevoir les clients, prendre

le téléphone, j'assurais aussi la communication avec les clients. J'aimais aussi avoir des formations pour lire, écrire, des mathématiques, de la couture, c'était sympa.

J'aime tout en atelier, j'aime toucher à tout, du moment que je reste occupée. En arrivant ici, je connaissais déjà du monde donc ça m'a fait du bien après une période difficile et j'ai bien été intégré. Ma fille est également au sein de l'IME de l'Essor ce qui me permet d'être rassurée, et quand elle n'était pas encore suffisamment autonome, l'ESAT m'a permis d'adapter mes heures pour que je puisse m'occuper de ma fille. »

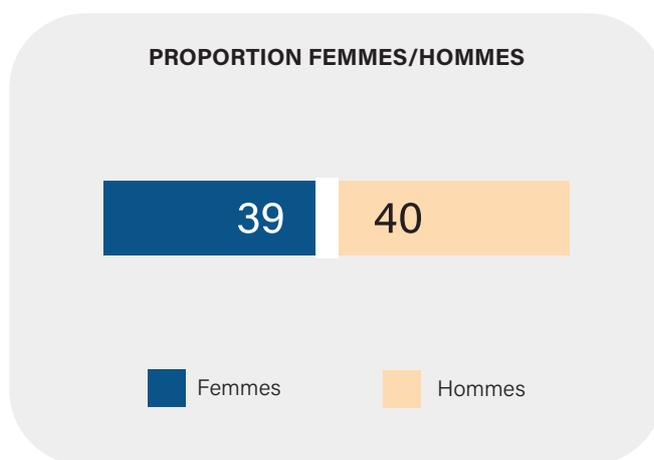
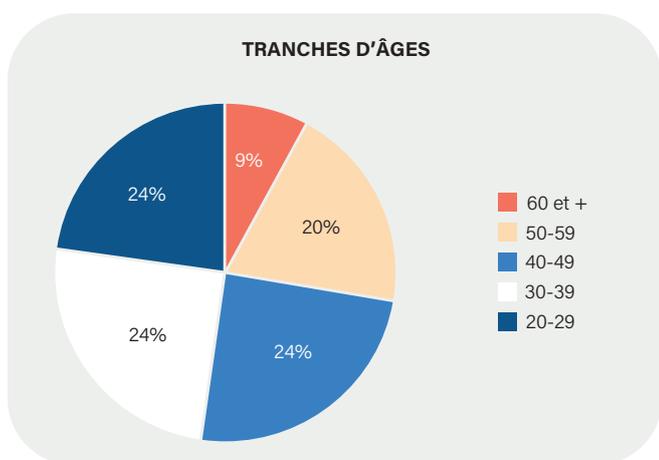


Faire appel à un ESAT, c'est s'engager dans des emplois de proximité, participer à la dynamique économique du territoire, soutenir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap tout en bénéficiant d'avantages fiscaux.

L'ESAT offre aux bénéficiaires la possibilité d'exercer des métiers aussi variés que spécialisés dans des conditions de travail adaptées et aménagées. Une équipe de 14 professionnels apporte un soutien psycho-médico-éducatif et permet la bonne marche de cette structure à double finalité, médico-social et commerciale.

## Les caractéristiques des personnes accompagnées

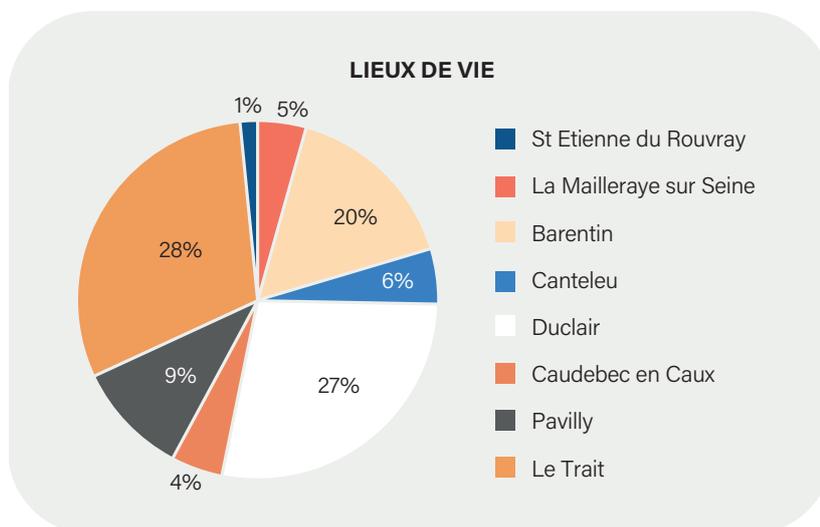
En 2022, l'établissement accompagne 79 personnes, 40 hommes et 39 femmes. Le plus jeune travailleur a 21 ans et le plus âgé 63. Deux personnes sont à l'ESAT depuis 39 ans, alors que l'accompagnement moyen en début 2022 est d'environ 17 ans.



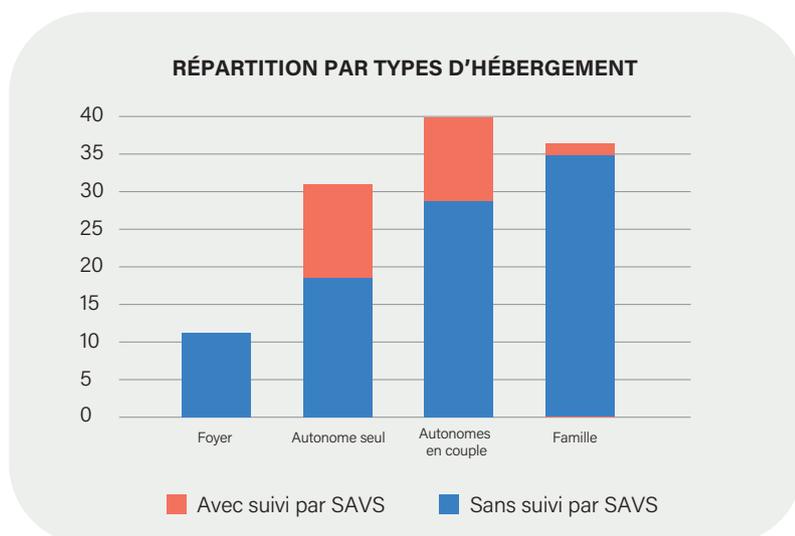
Cette pyramide des âges met en évidence que 9% des personnes accueillies à l'ESAT ont déjà ouvert leur droit à la retraite et que dans les 9 prochaines années, un tiers de l'effectif de l'ESAT devra être accompagné dans une réflexion à la cessation d'activité.

### Répartition géographique des travailleurs

55% du public accueilli à l'ESAT réside dans un rayon de 5 kilomètres de l'établissement. Une personne sur 4 habite à plus de 20 kilomètres et nécessite un transport associatif. Les transports sont organisés autour de 3 circuits assurés par les services généraux de l'association et 1 circuit assuré par la société HANGARD. Ce sont environ 45 personnes qui bénéficient de ce service.



## Le logement, un critère d'autonomie :



Un des critères qui définit l'autonomie peut être le transport. Comme nous l'avons vu dans le paragraphe précédent, environ 43% des travailleurs accueillis à l'ESAT sont autonomes sur leur moyen de transport (voiture, voiture sans permis, vélo ou transport public).

Un second critère est le logement. Nous pouvons constater dans le graphique ci-dessous que seules 4 personnes sont au foyer d'hébergement de l'ESSOR. La famille est un lien social fort et représente une intégration réussie, car la personne est dans un environnement connu et entretient des liens relationnels quotidiens. Cependant, ce schéma interroge sur le

futur de l'enfant adulte en situation de handicap face au vieillissement de ses parents.

Finalement, le suivi par le SAVS qui accompagne les personnes sur divers aspects de leur vie personnelle concourt à favoriser cette autonomie.

## Les missions légales et réglementaires

C'est la loi du 23 novembre 1957 qui, pour la première fois, fera référence à la qualité de travailleur handicapé en affirmant l'obligation de reclassement professionnel de tous les handicapés, spécifiquement les mutilés de guerre.

Mais ce n'est réellement qu'avec la loi d'orientation du 30 juin 1975 et un décret de décembre 1977 que les missions des CAT sont précisées et qu'une garantie de ressources est financée par l'Etat.

Ils seront renforcés par la circulaire du 8 décembre 1978 qui y apporte plusieurs précisions, notamment la double finalité des centres d'aide par le travail : « faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production [...] Tout en étant juridiquement des établissements sociaux, relevant à ce titre de l'ensemble des dispositions de la loi relative aux Institutions sociales et médico-sociales.»

Les centres d'aide par le travail sont simultanément une structure de mise au travail (ils se rapprochent à cet égard d'une entreprise) et une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionnent, pour lui, toute activité professionnelle. Cette dualité constitue le fondement même des centres d'aide par le travail ; aucun des deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement soit gravement altérée.

À ces deux lois fondatrices ont succédé :

**La loi du 2 janvier 2002 « rénovant l'action sociale et médico-sociale »,**

**La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».**

Ces deux textes renforcent profondément les droits des bénéficiaires et les obligations des établissements et services. L'évolution de la qualité des prestations est clairement exprimée, le territoire devient une notion essentielle et le projet de la personne accompagnée un outil central.

La loi du 11 février 2005 réaffirme également l'objectif d'intégration des personnes handicapées et introduit davantage une dimension d'ouverture. Elles sont le socle qui viendront préciser le fonctionnement des ESAT et la condition de la personne accueillie dans ce type d'établissement.

Récemment, le plan de transformation des ESAT ouvre une nouvelle dynamique en proposant une feuille de route qui permet de reconnaître les ESAT comme outil incontournable de l'accompagnement dans l'emploi, favorise une dynamique de parcours et de co-construction et renforce les droits et pouvoirs des travailleurs en ESAT. Mesures détaillées dans la circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 et au décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

## La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques

Pour permettre aux professionnels de faire évoluer leurs pratiques et ainsi améliorer la qualité des interventions et de l'accompagnement, le service s'appuie sur un certain nombre de Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles éditées par la Haute Autorité de Santé. (RBPP)

Ces recommandations mettent à disposition des professionnels des repères, des orientations, mais également des outils pour adapter au mieux l'accompagnement selon des circonstances données.

Par ailleurs, elles contribuent, par leur appropriation, à mettre en œuvre la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Pour cette deuxième version du projet d'établissement, l'établissement s'appuie, entre autres, sur :

### ● **La bientraitance et la lutte contre la maltraitance :**

- Définition et repères pour la mise en œuvre
- Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance

### ● **Accompagnement/pratiques professionnelles**

- Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap
- L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (volet 1)
- Autodétermination participation et citoyenneté
- Accompagnement à la santé de la personne handicapée
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé
- L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel

Cette liste n'est pas exhaustive mais favorise repères et références pour les professionnels et contribue également à la veille documentaire.

### **Recommandations de bonnes pratiques professionnelles pour le secteur social et medico-social :**

<https://www.has-sante.fr/jcms/p3229902/fr/recommandations-bonnes-pratiques-professionnelles-pour-le-secteur-social-et-medico-social>

# Les orientations du schéma régional de santé (SRS) 2018-2023 et des politiques publiques

Le schéma départemental qui arrive à terme, s'appuie sur des principes et des valeurs qui restent toujours d'actualité et qui sont des références pour le travail du SAVS :

## AXE 1

**Favoriser l'inclusion sociale et la pleine participation des bénéficiaires** : cet objectif stratégique autour de la personne doit permettre de donner les moyens à chacun d'agir pour son propre parcours et de considérer les choix de vie en termes de logement, d'emploi, de cadre familial, d'environnement social, de vie affective et sexuelle. Les solutions doivent être construites à partir de l'expérience et de la parole des bénéficiaires, en reconnaissant notamment leur expertise d'usage.

## AXE 2

**Poursuivre la mise en place d'une offre adaptée et diversifiée** : il s'agit de repenser l'offre au service du parcours de la personne afin d'éviter les ruptures pour les bénéficiaires et d'accompagner les éventuelles transitions. L'objectif est également de maintenir et d'affirmer l'exigence de qualité dans l'ensemble des accompagnements offerts aux publics.

## AXE 3

**Garantir la cohérence des politiques de l'autonomie** : La coordination des acteurs tant à l'échelle départementale que territoriale sera recherchée notamment pour le partage et l'échange d'informations ainsi que le développement d'usages innovants. Par ailleurs, la prévention devra pleinement s'inscrire dans le parcours des personnes.

### Pour les ESAT, le projet régional de santé prévoit :

- La création d'au moins 6 « ESAT de transition » de niveau 2 pour personnes en situation de handicap psychique par l'adaptation de l'offre.
- L'installation d'au moins 6 pôles de compétences et prestations en faveur de l'insertion professionnelle.
- Le renfort des moyens du dispositif Emploi accompagné en lien notamment avec la Stratégie nationale 2018-2020 pour l'autisme. L'optimisation des taux d'occupation des ESAT et des sorties en milieu ordinaire ou adapté de travail.

L'ensemble des enjeux du PRS Normandie sont partagés par le Département de la Seine-Maritime. Il est entendu que les Contrats pluriannuels d'Objectifs et de Moyens signés entre les tutelles et les organismes gestionnaires doivent s'inscrire dans les orientations du schéma départemental de l'autonomie. Dans notre cas, le CPOM a été signé en 2020 avec l'ARS et le département de Seine-Maritime.

# LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES

## Les ressources organisationnelles et humaines Les moyens humains et les ressources mobilisées

Au 15 juin 2022, l'effectif total de l'établissement s'élève à 17 professionnels pour 15,07 ETP interviennent à l'ESAT.

### DIRECTION DÉLÉGUÉE

Veille à l'efficacité du projet d'établissement. Assure la gestion administrative, budgétaire, financière, des ressources humaines et de l'activité de l'établissement.

Coordonne le travail de l'équipe, assure la mise en place et le suivi des projets personnalisés. Supplée la direction dans la gestion quotidienne de l'établissement. Entretient les relations avec l'extérieur, les partenaires, les institutions.

### RESPONSABLE QUALITÉ

Assure le déploiement de la politique amélioration continue fixée par la direction tout en répondant aux attentes réglementaires.

### SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

1 responsable administratif et financier (RAF) - comptable(s) et - responsable ressources humaines Assurent le suivi budgétaire du service. Assurent le suivi administratif et sont en lien avec les autorités de tutelle (ARS - Conseil départemental)

### ÉQUIPE ÉDUCATIVE

Composée d'un moniteur principal, de deux moniteurs coordinateurs (Espaces verts et pôle propreté) et de 6 moniteurs d'ateliers, elle :

- Accueille et instaure une relation de confiance avec les personnes accompagnées
- Identifie les besoins et prend en compte les attentes des personnes
- Adopte une posture basée sur l'éthique professionnelle dans le respect des recommandations portant sur la bientraitance, des textes en vigueur et de la vulnérabilité des personnes accompagnées

- Évalue, développe et suit les compétences des personnes en situation de handicap dans le cadre de leurs Projets Personnalisés
- Anime une équipe et gère la production de l'atelier en faisant respecter, la qualité, les délais impartis et en veillant à la sécurité des personnes
- Adapte les postes et les rythmes de travail en équilibrant les périodes d'activité et d'accompagnement social
- Participe à la relation clients et fournisseurs
- Représente l'autorité, le règlement face aux travailleurs handicapés
- Met en œuvre la formation interne en cours de production et rend compte des évolutions.

### ASSISTANTE ADMINISTRATIVE

Assure le suivi administratif de l'établissement et les demandes des travailleurs en situation de handicap.

### ASSISTANTE DE DIRECTION

Assure des missions transversales de communication interne/externe/vie associative.

## **PSYCHOLOGUE**

Soutient l'équipe éducative dans l'accompagnement du travailleur. Évalue une orientation vers une prise en charge thérapeutique extérieure. Met en œuvre des accompagnements psychologiques individuels. Rédige des rapports, participe à l'élaboration du projet individuel de la personne accueillie. Participe et contribue à l'évolution de la structure en lien avec les évolutions législatives qui la réglementent et l'évolution des besoins d'accompagnement de la population accueillie.

## **CHARGÉE D'INSERTION PROFESSIONNELLE (CIP)**

Développe les partenariats avec les acteurs de l'insertion professionnelle ; Coordonne les actions qui participent à la reconnaissance et au renforcement des compétences des travailleurs et à la valorisation de leur projet. Organise les stages interne et externe et coordonne les bilans.

## **INFIRMIÈRE**

Organise des actions de prévention dans le domaine de la santé et du bien-être. Participe, à la demande du personnel éducatif, à la mise en œuvre du Projet Personnalisé d'Accompagnement.

## **SERVICES GÉNÉRAUX & INTENDANCE**

Entretien des locaux , maintenance diverses (bâti et véhicules).

La fonction logistique, également indispensable au bon fonctionnement de l'établissement, correspond à une équipe de 3 agents d'entretien et 1,32 ETP.

## **Moyens matériels locaux et véhicules**

L'ESAT est, depuis l'automne 2016, dans des locaux neufs, fonctionnels et adaptés. Ils s'étendent sur une surface de 1440 m<sup>2</sup>. L'espace de travail a été adapté aux activités déjà présentes à l'ESAT en 2016. Il comprend :

- un bel espace de stockage,
- un atelier de sous-traitance spacieux dont une partie est dédiée aux activités de précision nécessitant calme et concentration,
- un bureau pour le moniteur principal avec une vue sur l'atelier,
- un bureau pour les moniteurs d'atelier avec une vue sur l'atelier,
- une blanchisserie répondant aux normes professionnelles (espace propre, espace sale, machines traversantes)
- un bureau pour la coordinatrice du pôle propreté et les monitrices avec une vue sur l'espace blanchisserie,
- des vestiaires aménagés et séparés pour les hommes et les femmes avec des casiers individuels et un espace douche,
- des espaces de bureaux pour l'équipe paramédicale et pour l'équipe administrative,
- un espace dédié pour les activités espaces verts (bureaux, vestiaires, espace de stockage).

Des travaux d'aménagement vont être entrepris sur l'année 2023 pour optimiser l'espace de stockage de l'atelier Espaces verts.

L'atelier restauration prend place dans la cuisine de l'Institut Médico-éducatif, en face de l'ESAT. Il dispose d'une cuisine équipée, d'une grande salle de restauration et d'un petit espace de travail.

## Moyens matériels locaux et véhicules

Le service bénéficie de 9 véhicules de 4 à 9 places et de deux remorques immatriculées.

- ESPACES VERTS : 4 (dont une remorque)
- PROPRETE DU LINGE ET DES LOCAUX : 2
- RESTAURATION : 1
- SOUS-TRAITANCE ET LIVRAISON : 4 (dont une remorque)

## Organisation quotidienne

L'établissement est ouvert les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h45 à 17h et le mercredi de 8h45 à 13h30.

Les ateliers (sauf l'atelier restauration) sont ouverts tous les jours de 9h à 12h45 et de 13h15 à 17h, sauf le mercredi après-midi, les ateliers sont fermés.

L'atelier restauration est ouvert tous les jours de 7h à 14h.

Les temps de pauses, d'une durée de 15mn chacun, font partie de la vie institutionnelle. Le matin à 10h30 et l'après-midi à 15h. Pour les équipes espaces verts et restauration, ces deux temps sont répartis selon l'organisation du travail et des chantiers traités.

## Temps de travail

Conformément à l'article L212-1 du code de travail auquel renvoie l'article R.243-5 du CASF issu du décret n°2006-703 du 16/06/2006, le temps de travail de référence assimilé à un temps plein est de 32h00 hebdomadaires.

La présence effective est de 33h45. Cette différence (1h45/sem) donne droit à 12 jours de congés supplémentaires.

Par ailleurs, l'article R.243-11 du CASF prévoit que chaque travailleur handicapé a droit à un congé annuel de 5 semaines auxquelles s'ajoutent les 3 jours mobiles qui donnent lieu également au versement de la rémunération garantie.

## Pôle propreté

Le pôle propreté regroupe les activités MHL et blanchisserie. Il est constitué de deux monitrices d'atelier qui supervisent 20 travailleurs, soit à temps plein, soit à temps partiel. Il est demandé une polyvalence aux travailleurs et aux monitrices du pôle que ce soit dans les tâches, la supervision ou les plannings.

Le développement de l'activité a permis d'élargir les temps d'ouverture et de renforcer l'équipe pour répondre à la demande. La clientèle est composée d'entreprises et de clients particuliers sur notre site ou en prestation de services extérieurs.

1/ La propreté du linge est une activité créée en 2012. Dans un premier temps, elle a été développée pour répondre aux besoins du foyer et des bénéficiaires. Un plan de développement a été proposé en Conseil d'Administration en 2014 afin de dynamiser l'activité et de l'ouvrir à l'extérieur. Cela a entraîné une professionnalisation de l'atelier avec la mise en place d'outils professionnels, de formations, le développement de process.

2/ L'activité propreté des locaux, créée en 2014 a été lancée en partenariat avec la Maison du Parc des Boucles de la Seine qui a à cœur de promouvoir l'emploi de proximité du public en situation de handicap. Depuis, deux prestations internes ont été développées :

- à l'atelier de jour pour l'activité de propreté des locaux des salles d'activité,
- à l'IME pour le nettoyage de la salle de restauration.

Et de nouveaux clients professionnels ont été démarchés.

## La restauration, une activité de service interne

Cette activité, créée également en 2012, regroupe six travailleurs ESAT en aides de cuisine, auxquels s'ajoutent un moniteur d'atelier et un chef de cuisine mis à disposition par notre prestataire. Celle-ci gère la restauration pour l'IME, l'ATJ, l'ESAT et, sur demande, le personnel administratif de l'association, dans le respect des normes HACCP<sup>1</sup>. L'activité est détachée

dans les locaux Cuisine de l'IME. Il est proposé deux services en salle et, depuis 2014, une seconde activité de restauration a été créée au sein de l'Atelier de jour. Il s'agit d'une prestation de service en liaison chaude en cuisine satellite (réception des repas, application des normes HACCP, service et nettoyage gérés par le personnel MHL de l'ESAT).

<sup>1</sup> S Hazard Analysis and Critical Control Point en français analyse des dangers

### Activité atelier de sous-traitance

Le personnel comprend un moniteur principal et 3 monitrices d'atelier qui accompagnent 40 travailleurs en situation de handicap. C'est au sein de ces activités que l'on retrouve les bénéficiaires les plus fragiles, qui possèdent une capacité d'adaptation et de production souvent moins élevée que les personnes présentes dans les 4 autres pôles.

Malgré une grande réactivité et un travail reconnu de qualité, les activités de sous-traitance sont de moins en moins rémunératrices et de plus en plus difficiles à démarcher, ce qui reflète la tendance nationale.

### L'activité espaces verts

L'atelier espaces verts a été le second créé après l'atelier sous-traitance. Le positionnement de l'ESAT en milieu rural ouvre en effet de nombreux marchés.

L'équipe espaces verts est composée de 11 travailleurs accompagnés par 2 encadrants techniques. Les prestations proposées sont de différentes natures et peuvent être réalisées en entreprise ou chez des particuliers.

## Les outils et la dynamique du travail d'équipe

L'équipe de l'ESAT est essentiellement composée de moniteurs d'ateliers dont le rôle est de favoriser l'évolution de la personne accompagnée vers une autonomie de plus en plus large, par l'adaptation des postes de travail à leurs potentialités. Chaque moniteur se voit attribuer un périmètre d'activité et une mission précise dans l'encadrement de travailleurs en situation de handicap. Néanmoins, les ateliers blanchisserie et le MHL ont été regroupés en un pôle propreté afin de faciliter l'échange, la polyvalence et l'entraide.

L'équipe éducative est soutenue par une chargée d'insertion professionnelle (CIP), une psychologue, une infirmière et une assistante administrative. Les échanges et la co-construction sont essentiels dans une équipe pluridisciplinaire.

### Les réunions d'équipe

#### Ouverture de la semaine par une réunion d'équipe : 30 min

Tous les moniteurs d'atelier, la responsable administrative, la CIP, la directrice déléguée : point sur la semaine à venir, les possibles difficultés, les points avec les partenaires.

#### Réunion équipe du jeudi

**Objectifs :** Points sur les PPA, les stages en cours et à venir, le développement des services, identification des blocages et des difficultés et proposition de solutions coconstruites interservices.

**Participants :** l'ensemble de l'équipe éducative avec la directrice déléguée.



**Hebdomadaire**  
1 heure 30

#### Réunion d'analyse des pratiques professionnelles

**Objectifs :** Analyse des pratiques et des situations professionnelles

**Participants :** l'ensemble de l'équipe éducative



**Mensuelle**  
2 heures

#### Bilan de stage

**Objectifs :** Selon le stage, évaluer l'adéquation du projet de la personne et des prestations de l'établissement ou évaluer l'adaptation de la personne à un nouveau milieu.

**Participants :** le stagiaire, sa personne de confiance si souhaitée, le professionnel référent, la chargée d'insertion

## Réunion d'admission

**Objectifs :** présentation de l'établissement et de la direction aux nouveaux arrivants, signature et remise des documents (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat de soutien et d'aide par le travail, la charte des droits et liberté)

**Participants :** la personne accompagnée, sa personne de confiance si souhaitée, le professionnel référent, le représentant légal, la directrice déléguée

## Signature du PPA\*

**Objectifs :** présentation des Projets Personnalisés d'Accompagnements, échanges et ajustement si nécessaire et signatures.

**Participants :** la personne accompagnée, sa personne de confiance si souhaitée, le professionnel référent, le représentant légal, la directrice déléguée



**Annuelle**

1 heure

\* (plus de nombreux rendez-vous de suivi en fonction de l'évolution du profil)

## Réunions d'enquêtes de satisfactions

**Objectifs :** évaluer les prestations proposées par le service et recueillir l'avis des bénéficiaires ainsi que leurs attentes et propositions. Après chaque étude, 30 minutes à une heure sont consacrées pour analyse et pistes d'évolutions.

**Participants :** l'ensemble de l'équipe éducative, la directrice déléguée et les personnes accompagnées

L'implantation des bureaux a également été étudiée pour permettre de réunir les collaborateurs d'un atelier ou d'un pôle au sein d'un même espace pour permettre aussi de développer la communication informelle, tout en permettant de conservant la confidentialité des échanges.

## Les écrits professionnels

Ils tiennent une place importante, voire grandissante, dans l'organisation du travail et contribuent à la dynamique du fonctionnement et au suivi maîtrisé des personnes accompagnées.

L'ensemble de ce travail est informatisé et sécurisé. La mise en place prochaine du Dossier Unique Informatisé (DUI) avec l'acquisition d'un logiciel spécifique renforcera la protection des données, facilitera le suivi et la maîtrise du travail et garantira la traçabilité des accompagnements.

ÉCRITS	OBJECTIFS	CONTENU INDICATIF	ÉMETTEUR DESTINATAIRE	FRÉQUENCE
Projet personnalisé	<ul style="list-style-type: none"><li>● Évaluer les compétences</li><li>● Évaluer les besoins et dégager des objectifs à atteindre (éducatifs, préprofessionnels, projet de vie)</li></ul>	Énoncer l'évolution du bénéficiaire et les objectifs à atteindre en mentionnant les échéances et les référents des actions, à 360° (grille SERAFIN-PH)	Le moniteur d'atelier référent, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire et en accord avec le bénéficiaire et son référent légal	Annuelle
Rapport MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)	Renouveler la notification M.D.P.H	En lien avec le projet Personnalisé et les souhaits d'évolution des bénéficiaires. Croisé avec le SAVS ou le foyer si double prise en charge (approche globale).	La directrice déléguée avec le moniteur référent, en lien avec le référent SAVS ou au foyer le cas échéant.	6 mois avant la date d'échéance de la notification

ÉCRITS	OBJECTIFS	CONTENU INDICATIF	ÉMETTEUR DESTINATAIRE	FRÉQUENCE
Fiches de suivi des activités de soutien/ groupe d'expression	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Répertorier les sujets abordés avec les travailleurs.</li> <li>● Permet de repérer et désamorcer les situations de conflits ou les difficultés.</li> </ul>	Permet de suivre les groupes de paroles et les activités de soutien mis en place par les moniteurs d'ateliers	Le moniteur avec les travailleurs	Mensuelle
Compte rendu table ronde / réunions (PHV)				
Les fiches d'évènement indésirable	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Permettre une traçabilité des évènements qui surgissent au fil de l'accompagnement</li> <li>● Mettre en place des actions correctrices</li> </ul>	Retranscrire le contexte, les faits et les actions menées par la suite	Chaque professionnel de l'établissement	Suite à un évènement indésirable
Fiches de production	Suivi d'activité	Répertorier les actions menées chez les clients par les Espaces verts	Moniteurs d'atelier EV	Quotidien + fiches hebdomadaires
Planning	Adaptation de l'activité en fonction des besoins des travailleurs	Organisation interne pour répondre aux demandes commerciales en respectant les besoins des travailleurs	Moniteurs d'atelier en lien avec les travailleurs	
Devis et factures	Activités commerciales de l'ESAT	Professionnalisation des activités	Moniteur principal, moniteurs coordinateurs, moniteur EV, en lien avec la directrice déléguée et l'assistante administrative	Quotidien, à la demande

## Les actions de formations

Elles sont reconnues et valorisées. Un plan de développement des compétences est construit chaque année à un niveau associatif. Il permet de décliner les orientations associatives et les axes stratégiques prioritaires en adéquation des politiques sociales, du cadre réglementaire et des besoins et/ou attentes exprimés par les professionnels lors des entretiens annuels.

Des sessions de formation sont mutualisées pour tous les établissements et services de l'Association en lien avec le regroupement inter associatif auquel l'ESSOR participe. Cette organisation permet de réduire les coûts, d'optimiser le nombre de personnes formées et de favoriser le lien inter établissements interne/externe.

À cela s'ajoutent des participations ponctuelles à des actions collectives (OPCO), des colloques ou bien encore à des participations à des cafés-débats sur des thématiques ciblées.

### UNE DEMARCHE DE FORMATION ACTION AVEC L'IME

Afin de permettre aux jeunes du pôle propreté de l'IME de se projeter dans l'avenir, de comprendre l'environnement du travail en ESAT et de découvrir l'univers social et professionnel, l'ESAT et l'IME ont coconstruit un parcours d'immersions collectives où adolescents et jeunes majeurs d'IME sont venus à la rencontre des travailleurs du pôle propreté de l'ESAT. Plus que des temps d'immersion, ces demi-journées sont l'occasion pour les travailleurs de partager leurs connaissances et compétences dans un esprit de pair-aidance et pour les jeunes de venir en soutien d'une activité. Suite aux immersions, les bénéficiaires de l'IME sont amenés à travailler sur la création d'outils communs pour favoriser la compréhension des pictogrammes des produits dangereux, la lecture des étiquettes, la classification des produits, qui seront partagés aux travailleurs de l'ESAT.

Un partenariat qui valorise les savoir de chacun, permet un sentiment d'utilité et une certaine fierté à montrer son savoir-faire professionnel en situation de travail réelle, et aux jeunes adultes de l'IME de préparer sereinement leur passage et intégration à l'ESAT.

## La démarche qualité sécurité La Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)

Souvent réduite à l'organisation de moments festifs ou de détente, la QVT est désormais appelée QVCT. Ce sont donc les principes essentiels d'un environnement de travail orienté sur la sécurité des équipes et leur santé physique et mentale qui sont réaffirmés :

- La bonne articulation entre la qualité de vie et la santé au travail
- Les possibilités d'expression des salariés sur leurs conditions de travail

La prévention des risques au travail, tant des risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, que des risques psychosociaux

Ainsi, la notion de QVCT permet de recentrer le débat autour **des conditions d'une bonne santé des travailleurs, tant au plan physique qu'au plan psychosocial**. Le management, le maintien de l'emploi, la prise en compte de l'évolution et le développement de carrière des salariés, la conduite du changement, les relations sociales entre les collaborateurs, le dialogue social, ou encore la mise en œuvre de l'organisation du travail, redeviennent fondamentaux dans le plan d'action des RH.

L'association L'Essor est entrée dès la fin 2022 dans une démarche DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) collectif QVCT, ce qui permet de :

- De prendre conscience de la nécessité de cette démarche
- De valoriser ce qui est fait en la matière sans pour cela toujours en avoir conscience
- De structurer la démarche QVCT

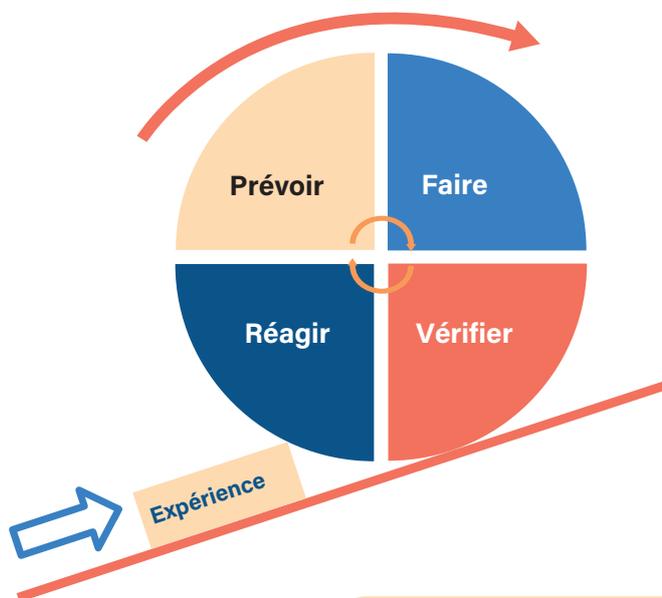
Les actions mises en place ou projetées permettent de concilier l'amélioration des conditions de travail des salariés et les « performances » liées à l'entreprise.

En résumé, pour une QVCT réussie, il convient d'être attentif à **la mise en place d'espaces de dialogue réguliers avec les salariés et à l'amélioration de la performance organisationnelle**. Ces deux objectifs permettent ainsi de développer un environnement stable et résilient sur le long terme.

**A noter :** les dernières actions réalisées dans le cadre de la QVCT sont :

- La réalisation d'un diagnostic Troubles Musculo-Squelettiques
- Le déploiement d'un logiciel RH permettant à chaque salarié de l'Association d'avoir un outil simple et efficace dans la vision et gestion des congés de chacun, notamment.

## La politique d'amélioration continue de l'établissement



Elle s'inscrit en continu au sein de l'ensemble des établissements et service de l'Association. Elle vise à améliorer les pratiques et la qualité du service rendu au bénéficiaire. Le projet d'établissement fait partie intégrante de cette dynamique d'amélioration.

La politique d'amélioration continue s'inscrit dans celle de l'Association avec un responsable qualité transversal aux 5 établissements et service et également un référent qualité sécurité et environnement.

La dynamique d'amélioration continue se structure progressivement. Elle permet d'accompagner et de soutenir les pratiques professionnelles au sein d'une organisation qui se veut contenante.

« **Écrire ce que l'on fait et faire ce que l'on a écrit** »

## La sécurité des biens et des personnes et la gestion des risques

### Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Comme le prévoit le code du travail, l'établissement met en place et actualise annuellement le DUERP. Les risques sont identifiés, évalués selon une cotation (gravité/fréquence) et font l'objet, si nécessaire, d'actions préventives. Les salariés sont associés à la démarche pour développer une culture de prévention de la structure

### Le registre de sécurité

Le registre de sécurité est mis en place, il est mis régulièrement à jour, notamment lors du contrôle des installations. Le contrôle des installations techniques

(électrique, de gaz, de chauffage, ...) et du système de sécurité incendie est effectué régulièrement

### Les formations obligatoires et exercices incendie

L'établissement/le service veille à organiser régulièrement des formations afin que les professionnels puissent acquérir et/ou maintenir leur compétence dans le domaine de la prévention et gestion des risques (Sauveteur Secouriste au travail, ...).

### La sécurité des véhicules de service

Le parc automobile est entretenu et renouvelé régulièrement.

### Le circuit du médicament

Une procédure associative écrite permet d'organiser l'aide à la prise du traitement médical si nécessaire. Cette procédure clarifie et sécurise le circuit du médicament de la prescription, la dispensation, la préparation (pilulier) et son administration. L'infirmière récemment recrutée est plus particulièrement responsable, à l'IME, de la bonne administration et de la sécurisation de ce circuit.

## La politique de prévention et de promotion de la bientraitance



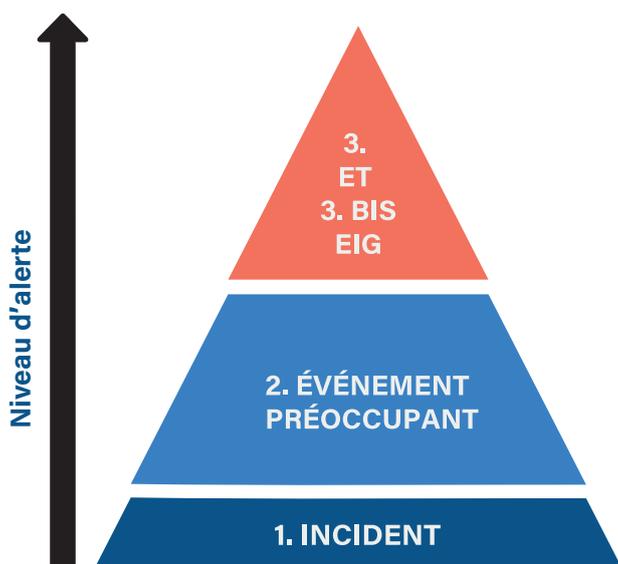
« La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être du bénéficiaire en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance »(.../...) Elle trouve ses fondements dans le respect de la personne, de sa dignité et de singularité. Il s'agit d'une culture partagée au sein de laquelle les sensibilités individuelles, les spécificités de parcours et de besoins, doivent pouvoir s'exprimer et trouver une réponse adaptée. »<sup>7</sup>

Au niveau institutionnel, la promotion de la bientraitance et la prévention des risques de maltraitance dépassent le cadre des seules pratiques individuelles. Elle a fait l'objet de plusieurs sessions de formation inter établissements.

- L'analyse des pratiques professionnelles
- Les modalités d'accompagnement empreintes de bienveillance et de bientraitance déclinées dans le projet personnalisé

- La formation des professionnels
- L'affichage des numéros nationaux d'appel à disposition des éventuelles victimes de maltraitance

## La prévention et la gestion des événements indésirables



La procédure de gestion des événements indésirables a fait l'objet d'une actualisation. Cela a permis de lister avec précision et de graduer les différents types d'événements par genre et par degré de gravité. Ils peuvent concerner :

Tout **dysfonctionnement grave** dans leur gestion ou leur organisation susceptible d'affecter la prise en charge des bénéficiaires, leur accompagnement ou le respect de leurs droits.

Tout **événement** ayant pour effet de menacer ou de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral des personnes prises en charge ou accompagnées. (L.331-8-1 CASF)

Tout **comportement inadapté et non respectueux des personnes accueillies** en lien avec le règlement de fonctionnement.

Les documents supports utilisés prennent en compte cette évolution et contribuent à la bonne gestion des situations problèmes.

Comme le prévoit la loi, la Direction peut être amenée à effectuer un signalement auprès des autorités administratives et/ou judiciaires

Une commission de suivi des événements indésirables est intégrée aux réunions d'équipe hebdomadaire.

# LES BESOINS ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE

## Les besoins d'accompagnement

L'objet d'un ESAT est l'inclusion et l'épanouissement des personnes en situation de handicap par leur participation à une activité de nature professionnelle. Ainsi les ESAT sont, sans conteste, des acteurs économiques, dans la mesure où ils fournissent des biens ou des services à des clients. Néanmoins, leur finalité n'est pas le chiffre d'affaires, mais bien l'inclusion et le bien-être des travailleurs handicapés. À ce titre, les pratiques commerciales doivent s'inscrire dans une réflexion éthique sur les activités, dont les résultats attendus, devraient être avant tout mesurés à l'aune des valeurs humaines.

La réforme SERAPHIN-PH (Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes) accentue les notions de parcours et d'accompagnement personnalisé. Un regard croisé des professionnels est indispensable pour aller vers une prise en charge objective et coconstruit à partir des besoins, en nous basant sur les 3 domaines de la nomenclature SERAPHIN-PH : La santé, l'autonomie et la participation sociale.

Le **domaine de la santé** s'intéresse aux aspects somatique ou psychique (déficience de la personne, ou autre problème de santé qu'il ait ou non un lien avec sa déficience).

Le **domaine de l'autonomie** s'intéresse à l'entretien personnel, à la relation et aux interactions avec les autres, la mobilité, la prise de décision adaptée.

Le **domaine de la participation** est en lien étroit avec la notion de citoyenneté et d'autodétermination s'exerçant dans le cadre professionnel. Les savoirs faire et savoir être associé aux capacités et aux compétences sont pris en compte.

### BESOINS EN MATIÈRE DE SANTE

#### Le suivi physique

L'augmentation des personnes accompagnées, concernées par des problématiques de santé psychique est significative. Elles ne sont pas toujours associées à une déficience intellectuelle, ce qui réinterroge la façon dont le professionnel accompagne et les outils supports qu'il mobilise.

#### Le suivi somatique préventif et curatif

Le suivi de la santé, pour cette catégorie de personnes (11 des personnes suivies ont plus de 55 ans), nécessite un étayage conséquent préventif et curatif pour vieillir en bonne santé et pouvoir se maintenir actif sur un poste de travail adapté au profil et difficultés spécifiques.

### Prévention des addictions et réduction des risques et des dommages

Les bénéficiaires des ESSMS cumulent des facteurs individuels de vulnérabilité qui peuvent les conduire à adopter des comportements à risque. En effet, les conduites addictives sont profondément marquées par des inégalités sociales de santé. Les personnes en situation de handicap peuvent présenter une fragilité sociale, relationnelle et psychique susceptible de les placer en situation de risque en matière de consommation de substances psychoactives licites (alcool, tabac, médicament psychotrope) et des écrans. L'usage de substances chez ces personnes est une préoccupation importante que nous ne souhaitons pas sous-estimer.

### BESOINS EN MATIÈRE D'AUTONOMIE

L'ESAT encourage et accompagne le travail en autonomie par divers biais :

- Les équipes en autonomie
- Le développement et la mise à disposition d'outils adaptés
- Des actions en milieu ordinaire
- Autodétermination et pair-aidance

L'ESAT a lancé une réflexion sur l'accompagnement par les pairs, comment faire émerger des projets au sein des ateliers et comment formaliser et capitaliser sur ce qui se fait déjà.



« J'ai d'abord été en IME, puis en IMPRO en internat. Pendant un an je ne faisais rien, j'étais suivie par la Mission Locale mais il ne pouvait rien faire puisque j'avais une orientation ESAT. Je suis entrée à l'ESAT en 2012, j'ai d'abord fait un stage de 3 mois en blanchisserie, puis j'ai été embauchée. J'étais très contente d'avoir trouvé quelque chose qui me correspondait et d'avoir un salaire, cela me permettait de donner une pension à mes parents quand je vivais là-bas.

En arrivant à l'ESAT, je ne connaissais personne et je me suis sentie un peu mise à l'écart. Ensuite, mes collègues sont venues vers moi et je me suis intégrée facilement.

L'ESAT m'a beaucoup aidé à travailler ma timidité et apprendre à dire non quand il le fallait. J'ai intégré

le pôle MHL en 2018 et j'en étais très contente, j'aime beaucoup aller sur les chantiers extérieurs, le contact avec les clients et former les nouveaux arrivants à l'ESAT. On a même évoqué l'idée de faire des petites vidéos pour former mes collègues.

Je suis au CVS pour la seconde fois, et j'aime pouvoir défendre les intérêts de mes collègues et faire remonter les soucis à la direction. J'aime que mon travail soit partagé, utilisé pour former les autres ou informer les personnes qui ne connaissent pas les ESAT. Par exemple, lors des portes ouvertes j'ai pu expliquer mon métier et les protocoles grâce à un classeur, présenter les missions et les chantiers, j'ai beaucoup aimé. »

## BESOINS DANS LE DOMAINE DE LA PARTICIPATION SOCIALE

**Une réflexion sur la baisse d'activité et son impact sur l'accompagnement par le travail :** Les ESAT sont fortement impactés par la crise économique notamment les contrats de sous-traitance. Il est important de prendre en considération les conséquences que le manque de travail à proposer aux travailleurs pourrait avoir si la situation perdure.

**Développement de la polyvalence et de transversalité** qui ont pour but de repérer et valoriser les compétences mais également les difficultés, parfois temporaires, des travailleurs et d'analyser les conditions de transférabilité dans un autre contexte de travail (autre atelier, chantier extérieur, besoin d'un temps plus calme...).

## Les moyens mis en œuvre - les réponses aux besoins identifiés

### BESOINS DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ

**L'accueil du handicap psychique :** L'arrivée de salariés porteurs de handicap psychique nous oblige à l'ESAT de l'ESSOR à repenser nos modalités d'intégration et nos pratiques de fonctionnement internes afin de pouvoir accueillir et accompagner les travailleurs dans les meilleures conditions.

Dans un premier temps, un travail d'équipe est mis en place sur l'intégration du travailleur au sein des ateliers afin d'éviter une mauvaise orientation. Ainsi, les stages multi activités ont été renforcés afin que les travailleurs puissent découvrir plusieurs ateliers avant de faire leur choix.

Certains ateliers ont également été regroupés en pôles ce qui permet une plus grande transversalité et pour les travailleurs de pouvoir exercer, en fonction de leur projet, une plus grande variété de tâches.

Nous étudions également avec les postulants l'écosystème (mobilité, logement) afin que le choix final ne soit pas dicté par la logistique, mais par une envie d'évoluer dans un domaine d'activité.

Le développement d'un réseau partenarial local efficient a également permis de tester l'alternance avec les jeunes profils de l'IME de l'ESSOR. Cette nouvelle modalité a permis à deux jeunes d'intégrer l'ESAT en 2022 de façon sereine et enthousiaste. Cette modalité sera étendue dans les prochaines

années aux autres IME du territoire. Le double accompagnement avec le SAVS permet également de renforcer le travail avec certains profils pour une intégration facilitée ou une réorientation accompagnée.

L'intégration et l'accompagnement à l'ESAT est complété par une équipe médico-sociale composée d'une psychologue et d'une infirmière. De par leurs expertises, elles éclairent l'accompagnement éducatif en lien avec le projet individuel de la personne accompagnée.

## L'avancée en âge et ses manifestations

### *Un travail sur l'adaptation d'activités en fonction des besoins*

Toute personne travaillant à l'ESAT doit être aidée à connaître et maîtriser ses limites biologiques, psychiques, sociales ou culturelles, afin d'accéder progressivement à, ou de conserver, son autonomie. Face aux signes de l'avancée en âge vieillissement l'ESAT a engagé un important chantier sur l'adaptation des conditions de travail en fonction de l'évolution des capacités et de la fatigabilité croissante des personnes handicapées vieillissantes afin de leur permettre de conserver au maximum leur autonomie sur leur poste de travail.

### *Un accompagnement vers la retraite*

Par ailleurs, il est important d'accompagner les Personnes Handicapées Vieillissantes vers la retraite. En effet, bon nombre d'entre eux ont passé toute leur vie professionnelle en ESAT, qui représente pour un certain nombre leur seul lieu de socialisation, mais également un lieu où ils sont valorisés par leur histoire et leurs compétences. On note d'ailleurs que peu de PHV sont à l'origine de leur passage à temps partiel, c'est la résultante d'une longue négociation et d'un travail rapproché des moniteurs d'ateliers pour leur ouvrir les champs des possibles.

Le temps partiel est une première réponse adaptée aux besoins et aux souhaits des travailleurs handicapés vieillissants qui souffrent d'une plus grande fatigabilité et de difficultés face à certaines tâches et postures, mais qui sont néanmoins très attachés à leur place au sein de l'ESAT. Ceci répond à la volonté de l'Agence Régionale de Santé (ARS) d'optimiser le taux d'occupation des ESAT en favorisant les temps partiels. Il faut maintenant travailler dans une logique d'effectifs réels mobilisés et non plus de places.

Une adaptation et un travail sur l'ergonomie des postes de travail est également mis en place pour permettre aux personnes d'éviter ou de diminuer les problèmes de santé liés aux exigences des tâches effectuées.



«Je suis arrivé en 2010 à l'ESAT de apprentissage quand j'avais 17 ans pour j'ai dû arrêter à cause d'une maladie j'ai continué de faire des petits boulots, où je faisais du paysagisme, de la menuiserie, de la nature.

l'ESSOR au Trait. Avant cela, j'ai fait un devenir peintre en bâtiment, puis en 2003 professionnelle. Pendant plusieurs années, notamment pour la ville de Duclair et Oissel l'horticulture. J'aime beaucoup tout ce qui touche à

En 2010, j'ai été pris en stage en atelier et j'alternais avec le poste de chauffeur-livreur, qui me plait beaucoup, ça me permet d'alterner mes journées. J'ai été très bien accepté à l'ESAT, je ne connaissais personne au début puis peu à peu on découvre ses collègues. J'aime rester occupé, je touche à tout.

J'ai aussi fait un stage en milieu ordinaire chez un luthier à Rouen, mais je n'ai pas conservé le poste car c'était trop stressant et que j'avais trop de responsabilité.

En 2015, j'ai rencontré Josiane à l'ESAT, avec qui j'ai fini par me marier en 2018. Ça l'a fait tout de suite entre nous.

Sophie, ma monitrice d'atelier m'accompagne sur le programme « Un avenir après le travail ». Je trouve les réunions intéressantes, j'aime bien, ça parle des dangers domestiques. Cela me permet de penser plus sereinement à la retraite, toute bonne chose à une fin, je vais pouvoir m'occuper de mon jardin, faire de la pêche et m'occuper de la maison.»

## Prévention des addictions et réduction des risques et des dommages

Un travail de prévention est fait de façon régulière à l'ESAT sur l'alcool et le cannabis. Mais également sur les addictions aux écrans, jeux vidéo et réseaux sociaux qui se développe de plus en plus. Ces dernières induisent des problématiques face au sommeil et une fatigabilité sur le lieu de travail. Certaines pratiques des réseaux sociaux glissent également vers le harcèlement. Ces sujets sont régulièrement abordés lors de groupes de paroles organisés à la demande, en fonction des difficultés rencontrées, ou en fonction d'un calendrier établi par le

moniteur d'atelier. Cela permet un travail sur la libération de la parole qui ne peut être établie que si une confiance préalable est instaurée entre le moniteur d'atelier et les travailleurs. Les témoignages de travailleurs sont également mis en avant dans ces moments pour faire passer des messages importants.

Un travail avec des intervenants extérieurs est en cours pour approfondir certaines difficultés et apporter des réponses complémentaires.

Un travail avec l'infirmière est également en cours sur l'aspect prévention et accompagnement individuel, ainsi qu'un affichage en infographie.

## BESOINS DANS LE DOMAINE DE L'AUTONOMIE

L'ESAT encourage et accompagne le travail en autonomie par divers biais :

### Les équipes en autonomie

En espaces verts, des travailleurs de l'établissement se rendent, par groupe de 4 sur des chantiers clients en autonomie. Lors de ces travaux, les tâches et l'organisation sont en amont définies (trajet, matériels nécessaires, gestion du temps de travail sur le chantier et des temps de pause, communication avec le client etc) afin de rassurer les travailleurs tout en certifiant une qualité de prestation optimum une fois sur place. Les travailleurs peuvent à tout moment joindre le moniteur grâce à un téléphone mis à leur disposition à chacun de leurs déplacements.

En sous-traitance une prestation de distribution de magazines a été développée. Cela a permis de

travailler un certain nombre de compétences tels que la lecture de plans, la responsabilité en tant que conducteur, le comportement dans un lieu public, la communication et l'échange avec les habitants, la découverte de l'environnement. L'équipe est composée d'1 à 3 travailleurs. D'abord accompagnée par un encadrant, elle est aujourd'hui autonome grâce au développement d'outils adaptés qui ont évolué en fonction des profils et de leurs besoins : photos de « maison points de repères », puis positionnement des repères sur une carte. Les équipes sont constituées en fonction des demandes des clients et des compétences des travailleurs : lecture de carte, gestion des photos, lectures de panneaux, permis de conduire. Là encore, nous travaillons sur un mode organisation apprenante pour que chacun partage ses connaissances avec son équipe et développe des complémentarités. Permet une constante évolution dans l'autonomie.

### Témoignage de l'équipe au moniteur après la mise en place des outils et la reconnaissance du parcours :

« Tu sers à rien, on peut faire tout seul ».

### Le développement et la mise à disposition d'outils adaptés

Chaque atelier développe des fiches techniques avec des pictogrammes, des photos, des codes couleurs afin que chaque travailleur, quel que soit son niveau de lecture, puisse comprendre les consignes et les protocoles.

Dans l'atelier MHL (Maintenance et Hygiène des Locaux), des codes couleurs pour les éponges sont retranscrits et appris par les travailleurs. Ces codes couleurs et les techniques partagées avec la SIPFP de l'IME et similaire d'un ESAT à l'autre afin de respecter le parcours d'un travailleur et lui permettre d'intervenir dans d'autres établissements sans

craindre de devoir recommencer sa formation.

Ces protocoles sont partagés auprès des clients pour une meilleure intégration des travailleurs, même hors ESAT.

Les outils de travail sont également adaptés en fonction des besoins des travailleurs. Des chaises ergonomiques sont mises à disposition pour certaines pathologies, ainsi que des tables ou chaises réglables en hauteur. Pour une plus grande autonomie dans les activités, des véhicules automatiques électriques vont être commandés (financement ARS – appel à projet FATESAT 2022), ce qui va permettre aux personnes titulaires du permis B limité aux véhicules équipés d'une boîte de vitesses automatique d'en disposer.

### Des actions en milieu ordinaire

Les ateliers MHL et Espaces verts sont amenés à se déplacer en extérieur pour assurer des prestations chez des clients, ce qui apporte une diversité dans les actions des travailleurs et une ouverture sur le milieu ordinaire encadré.

Des stages de découverte sont également proposés aux travailleurs qui le souhaitent. Cela leur permet de découvrir une entreprise pendant 1 à 3 semaines.

### Témoignage des travailleurs au moniteur après la mise en place des outils et la reconnaissance du parcours :

« Au début j'avais un petit peu peur. Je ne savais pas si j'avais bien fait. Et après ça a été. J'ai été content d'avoir travaillé chez eux. Ils étaient contents de moi.

J'ai appris beaucoup de choses, surtout les pesées.

On me marquait le poids sur une feuille et je remplissais les barquettes jusqu'à ce que ce soit le même chiffre sur la balance.

Les quantités sont plus importantes que celles qu'on fait en cuisine à l'ESAT. »

Le dernier jour de mon stage, j'ai apporté des gâteaux pour mon départ. C'était pour les remercier pour leur accueil. »

## La pair-aidance

La pair-aidance repose sur l'idée qu'une personne présentant une situation particulière développe un « savoir expérientiel », une « expertise d'usage », c'est-à-dire un ensemble de compétences techniques acquises du fait de cette situation. Le pair-aidant peut mobiliser ses compétences et transmettre son expérience pour aider une autre personne qui est dans une situation semblable ou comparable mais moins expérimentée dans un domaine spécifique. Partager son apprentissage et expliquer avec ses propres mots, malgré les difficultés, donne l'opportunité de valoriser son expérience et les savoirs acquis, ce qui est gratifiant. Pour la personne apprenante, cela permet une identification simplifiée et une source d'inspiration.

Elle est mise en pratique à plusieurs occasions dans les ateliers, notamment au moment de l'intégration de nouveaux travailleurs. Après une période d'observation, le nouveau travailleur est mis en binôme avec une personne expérimentée qui va l'accompagner sur la tâche définie.

La pair-aidance est aussi un outil de motivation et d'implication des travailleurs. Les moniteurs référents Reconnaissance des Acquis de l'Expérience mettent notamment en avant les témoignages et l'accompagnement des personnes ayant déjà passé une reconnaissance pour valoriser leur expérience et mettre en avant l'accessibilité de la démarche malgré le handicap.

## BESOINS DANS LE DOMAINE DE LA PARTICIPATION SOCIALE

### Un travail sur la diversification des activités

Les activités de sous-traitance sont fortement impactées par l'évolution des politiques publiques et l'environnement direct ou indirect. Depuis dix ans, l'externalisation de l'industrie diminue, ce qui entraîne parfois la perte de donneurs d'ordre importants et une baisse d'activité ponctuelle ou durable.

L'ESAT a travaillé à la diversification de ses activités allant de l'insertion, la mise sous film, l'assemblage ou encore le colissage afin de pouvoir adapter certaines activités à des profils spécifiques et pouvoir répondre à un marché plus large.

Les moniteurs d'ateliers étudient avec le donneur d'ordre chaque commande afin de pouvoir adapter les activités et apporter une réponse de qualité. Véritable « Mac Gyver » de la logistique, ils se forment eux-mêmes sur les nouvelles activités afin de développer une organisation apprenante qui s'adapte à son écosystème et permet à chaque travailleur d'apprendre et de transmettre à son rythme.

Pour chaque nouvelle activité, après avoir appréhendé les difficultés et segmenté la tâche à effectuer, les moniteurs forment un petit groupe (2 à 3 personnes) dit « l'équipe pilier ». Cette première étape va permettre un échange autour des outils à développer. Ces derniers seront adaptés en fonction de la récurrence de l'activité, du délai imparti et des difficultés rencontrées. Les outils peuvent être un schéma dessiné à même la table qui sera adapté en fonction des difficultés de chaque personne. Exemples : des fleurs dessinées dont les pétales doivent être remplis pour compter les clous.

### Le développement de la polyvalence et de la transversalité

Les parcours de vie des travailleurs ne sont pas linéaires et demandent aux moniteurs une attention et une adaptabilité quotidienne.

C'est d'abord au moment de l'appel que les moniteurs qui accompagnent et connaissent les équipes peuvent déceler une difficulté et adapter la journée et les tâches demandées. Afin de permettre cette adaptabilité dans les activités, le pôle propreté a été développé, regroupant les activités MHL et blanchisserie avec une perméabilité d'une activité à l'autre et une palette d'activité, aux équipes. Les prestations MHL étant en grande partie externes, cela permet, en fonction du souhait des travailleurs, mais également de leur santé, leur forme physique et psychologique, de s'adapter.

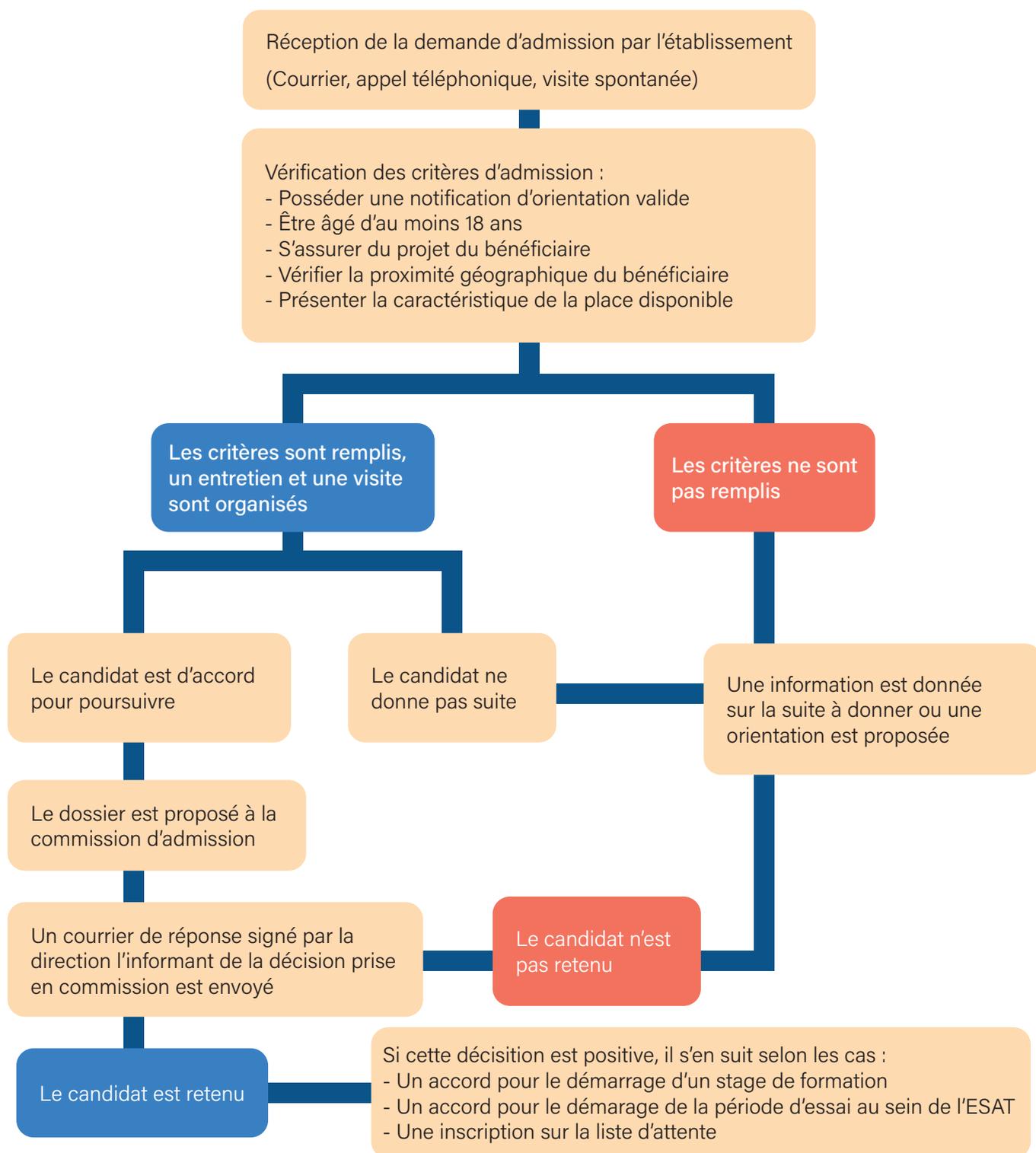
La diversité des chantiers en Espaces verts permet également cette adaptation à la personne et ses besoins évolutifs. En effet, nous touchons à un métier technique qui nécessite rigueur, organisation et concentration. Les travailleurs sont régulièrement formés aux gestes techniques avec rappel des Equipement de Protection Individuelle et des risques. Chaque chantier est étudié avec l'équipe pour noter tous les dangers et revoir comment ils doivent être traités. Les moniteurs sont régulièrement amenés à adapter les équipes en fonction des chantiers, des personnes présentes, de leur fatigabilité, technicité et état psychique.

# LES MODALITÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT ET LA COORDINATION DES PARCOURS

## Le parcours de l'admission et l'accueil

L'ESAT compte une liste d'attente composée de demandes spontanées d'admission provenant d'IME ou d'Atelier de jours partenaires, mais également d'autres ESAT pour un rapprochement familial, ou de suite de parcours associatifs notamment entre l'IME et l'ESAT de l'ESSOR où de nombreuses passerelles se développent.

Cette liste est gérée en partenariat avec la MDPH qui est régulièrement rencontrée par la direction générale de l'association et par le renseignement du portail internet dédié ViaTrajectoire et ce dans le respect du SROMS 2012-2017 de Haute Normandie et des préconisations du rapport PIVETEAU « Zéro sans solution » : le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches.



# La personnalisation de l'accompagnement - participation et garantie des droits

## Le contrat d'aide et de soutien par le travail

Depuis la loi n°2005-102 du 11 février 2005, à leur entrée dans l'ESAT, les travailleurs signent un contrat de soutien et d'aide par le travail, une alliance entre le contrat de séjour pour les autres établissements sociaux et médico-sociaux et le contrat de travail du milieu ordinaire. Suite à cette signature, une rémunération garantie leur est versée (article L243-4 du Code de l'action sociale et des familles). Elle est composée de « l'aide au poste » versée par l'État et d'une « rémunération directe » financée par l'activité

de l'ESAT. La rémunération garantie ne constitue pas un salaire au sens du Code du travail, elle n'est pas soumise aux cotisations d'assurance chômage. En revanche, elle est soumise aux cotisations des assurances sociales, des accidents du travail, des allocations familiales et des cotisations versées au titre des retraites complémentaires. La rémunération garantie est cumulable avec l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

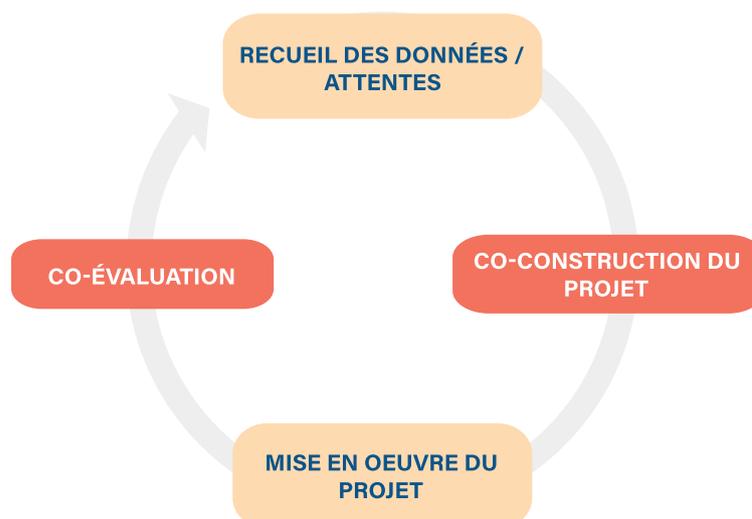
## Le projet personnalisé et ses modalités d'élaboration

Le projet personnalisé est un moment que nous voulons important et officiel dans l'année pour chaque travailleur. Ainsi les moniteurs d'ateliers référents travaillent en collaboration avec les travailleurs pour élaborer leur projet, noter les éléments d'évolution en fonction des projets antérieurs et noter les axes de travail pour l'année à venir. Nous avons travaillé sur la trame du projet personnalisé en lien avec les établissements et structures de l'association pour définir une trame commune basée sur la

nomenclature de « SERAFIN-PH ». Cela permet une meilleure lisibilité pour tous et facilitera la transition le moment venu. La signature du projet personnalisé se fait toujours en présence de la directrice déléguée de l'ESAT et, si cela est nécessaire, en présence du représentant des autres structures d'accueil (SAVS ou foyer). Un moment dédié au travailleur qui peut s'exprimer librement sur toutes les problématiques qu'il rencontre, sans intermédiaire et sans jugement.

Conformément à la réglementation<sup>2</sup> et à la Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles<sup>3</sup>, un projet personnalisé est élaboré conjointement avec la personne accompagnée. Le 1<sup>er</sup> projet se fait à l'issue des 6 mois d'observation et **renouvelé chaque année**.

Il s'inscrit dans une dynamique d'amélioration en s'appuyant sur la personne, ses ressources et son environnement.

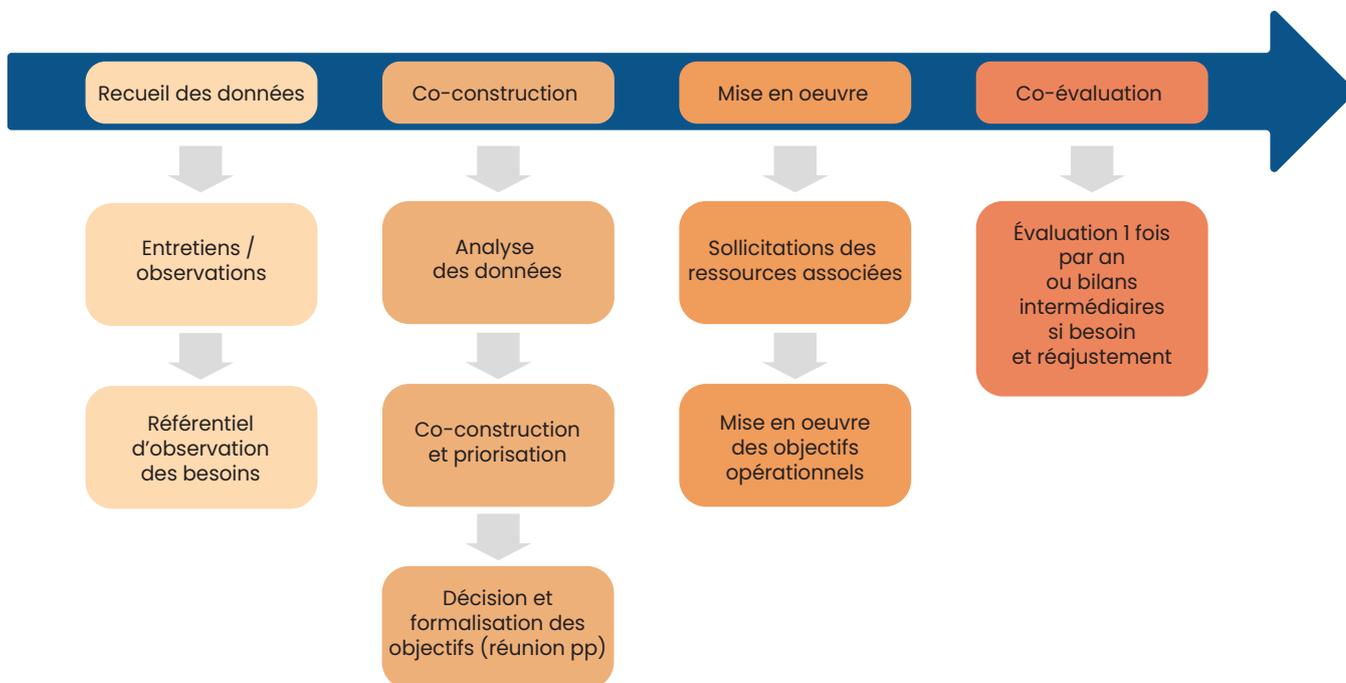


**Co-construire** ou le pouvoir d'agir de la personne accompagnée : il s'agit d'un processus de partage, d'échanges, de recueil, de coopération, de consentement éclairé.

<sup>2</sup> Articles D312-19 et D312-12 du CASF

<sup>3</sup> RBPP Les attentes de la personne et le projet personnalisé ANESM décembre 2008

<sup>4</sup> Nomenclature SERAFIN PH - Besoins et prestations détaillées 21 janvier 2016 p12



\*Le Référentiel d'observation des besoins est construit en s'appuyant sur la nomenclature SERAFIN PH et reprend les 3 domaines (santé-autonomie- participation sociale). Il a été élaboré à partir d'indicateurs issus du travail d'équipe ; cette approche évaluative multidimensionnelle

(personnelle et environnementale) « permet de décrire le fonctionnement des personnes, comment elles réalisent des activités et participent à la vie sociale, tout en prenant en compte les difficultés quant aux fonctions du corps. »<sup>4</sup>



L'outil utilisé pour l'élaboration du projet, sa mise en œuvre et son évaluation comprend 3 volets :

**Le parcours de vie** qui est actualisé au fil des projets et qui permet à la personne accompagnée de maîtriser sa vie dans la connaissance des étapes qui la jalonne.

**Le référentiel des besoins**, qui se présente sous la forme d'un fichier excel et qui une fois renseigné, génère une carte graphique révélant les besoins à travailler.

**La fiche du projet personnalisé** qui reprend le bilan du projet antérieur, décline les objectifs de travail et la façon dont ils vont être mis en œuvre. Il est co-signé par la personne accompagnée, le référent éducatif et la direction du pôle. Est annexé à ce document, la fiche « bilan intermédiaire » qui est utilisée si nécessaire avant l'échéance d'un an.

## À NOTER

Dans un souci d'amélioration les outils/supports utilisés sont en cours de réajustement pour les rendre plus pertinents et plus simple dans leur utilisation.

## Expression et participation collectives

### Via la formation professionnelle

Chaque année, lors du projet personnalisé, sont évalués les besoins et les souhaits en apprentissage externe des travailleurs. Cela permet par la suite d'organiser des formations avec des organismes externes pour répondre à ces demandes (organismes de formation, mobilisation du plan de formation pluriannuel avec le soutien de nos partenaires : UNIFAF, CFPPA ...)

### Via la découverte d'autres structures

Un maillage territorial se développe entre les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), mais également avec les associations d'insertion, afin de permettre aux travailleurs handicapés qui le souhaitent de découvrir d'autres structures, de s'intégrer à de nouvelles équipes et comprendre de nouvelles façons de travailler. Cela

permet également de se familiariser avec d'autres métiers, de nouvelles méthodes et d'être confrontés à d'autres personnes, dans un environnement adapté et bienveillant. Ainsi des stages sont-ils régulièrement proposés à nos travailleurs, et de notre côté nous accueillons une vingtaine de stagiaires par an.

### Via la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)

La reconnaissance des compétences acquises de l'expérience et des apprentissages pour des publics en situation de fragilité (handicap, social), l'insertion par l'économie est un véritable levier de développement de la connaissance de soi et de ses capacités. Elle participe à la construction d'une identité professionnelle en rendant visibles les apprentissages issus de l'expérience. À l'ESAT de l'ESSOR, nous nous inspirons de la démarche « Différent et Compétent », pour accompagner les travailleurs accueillis à l'ESAT.

« Je suis entré à l'ESAT le 31 août 2015. Avant cela, j'ai fait plusieurs écoles, puis en 2007 j'ai intégré l'IME, puis l'IMPRO avant de rentrer à l'ESAT, en atelier.

J'ai aussi pu faire un stage en cuisine en arrivant, puis rapidement je suis passé à l'atelier sous-traitance où j'ai demandé à être formé aux machines. Je voulais pouvoir conduire le gerbeur, alors j'ai demandé à Jacky, mon moniteur d'atelier de me former et de m'apprendre.

Quand je suis arrivé ici, j'ai retrouvé de vieilles connaissances, je suis timide mais j'ai quand même réussi à aller vers les autres. Il m'a fallu un peu de temps pour réussir à gérer mon stress, et mes relations avec mes collègues.

En 2020, j'ai également demandé à Jacky de passer ma RAE en sous-traitance (Agent de conduite de systèmes industriels), cela m'a beaucoup stressé et ça a duré plusieurs mois, j'ai dû beaucoup travailler.

A des moments, j'ai voulu lâcher l'affaire, mais Jacky a su me pousser, me faire entendre des choses pas faciles pour que je ne lâche pas l'affaire. Aujourd'hui, je suis content et fier de moi d'avoir réussi ma RAE.

Je suis passé devant deux jurys à Yvetot et le 7 février 2023, je me rends à Caen pour une remise de diplôme avec 2 de mes collègues et mon moniteur.

Je continue toujours de travailler en atelier, j'aime la logistique, filmer les palettes, les déplacer, souder aussi, faire du démantèlement. Tant que l'on m'explique correctement, je peux y arriver.

Je suis très impliqué sur le sujet de l'écologie, cela me tient à cœur, il faut protéger notre planète, faire le plus possible de tri et donner une seconde vie aux objets ou bien les donner. »



### Via la formation interne

De nombreuses formations sont proposées par les moniteurs d'ateliers qui se forment en continu pour être toujours plus proches des besoins des travailleurs. Ainsi nous travaillons régulièrement sur des besoins qui reviennent fréquemment :

- Formation « Gestion des contacts téléphoniques » pour renforcer ses compétences relationnelles en situation de communication téléphonique,
- Gestion de l'argent et « Rendre la monnaie »,
- Gestion du matériel et des inventaires.

Et nous profitons des savoir-faire des moniteurs pour satisfaire certaines demandes tels que :

- Petits travaux de mécanique,
- Utilisation d'un broyeur de branches professionnel et la valorisation du BRF (résultat du broyat de branches).
- De plus, des ateliers sont en place pour mobiliser et développer les compétences de bases (lire, comprendre, écrire, compter ...) et acquérir ou maintenir les repères spatio-temporels par des travaux manuels, des jeux, des échanges, des travaux spécifiques...

## Via le CVS

Depuis sa création, l'association favorise l'expression des personnes accueillies. Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est une clé de voûte de la participation, de l'accès à la citoyenneté et du pouvoir d'agir des bénéficiaires. Le CVS est un organe consultatif de représentation collective, introduit par la loi N°2002-2 du 2 janvier 2002. Les modalités de mise en place et de fonctionnement du CVS sont entrées en vigueur par le décret du 25 mars 2004 et le décret du 2 novembre 2005 (article L. 311-6 du code de l'action sociale et des familles). Il est défini comme une instance légale et obligatoire qui favorise l'expression des bénéficiaires, et de leurs familles, dans le but d'améliorer leur bien-être et le bon fonctionnement de l'établissement. Le conseil donne son avis et fait des propositions sur toute question relative au fonctionnement de l'établissement.



## Le référent de l'accompagnement

Pour chaque personne accueillie, il est désigné, lors de son admission, un moniteur d'atelier référent qui représente un interlocuteur privilégié dans l'accompagnement.

Son rôle est hybride, à la fois celui d'un responsable de production et d'un travailleur spécialisé. Chaque moniteur d'atelier

- ➡ adapte les postes de travail et les plannings selon les compétences de chacun et supervise la production ;
- ➡ veille au respect des normes de qualité, de sécurité et d'hygiène.

Sur le versant accompagnement, le moniteur référent :

- ➡ garantit l'accueil des nouveaux travailleurs,
- ➡ valorise leurs savoir-faire,
- ➡ met en place des outils d'aide à la décision,
- ➡ prend part à l'élaboration et aux évaluations du Projet Personnalisé ainsi qu'aux réajustements le concernant,
- ➡ participe aux réunions pluridisciplinaires.

## Le dossier unique au service de la fluidité des parcours

Chaque personne accompagnée bénéficie d'un dossier unique. Il est enregistré sur le serveur avec des droits d'accès.

Il est actuellement constitué de 4 volets :

- **Administratif** (courriers, Document Individuel de Prise en Charge (DIPC), état civil...)
- **MDPH** (notification, rapport MDPH...)
- **Outils d'évaluation** (référentiel des besoins, bilans de stages ...)

- **Projets personnalisés** (projets personnalisés, bilans intermédiaires)

L'accès au dossier et sa consultation se font dans le respect des modalités prévues par la loi du 4 mars 2002 et le décret du 29 avril 2002. Le bénéficiaire ou son représentant légal peut avoir accès à son dossier par demande écrite auprès de la directrice. Le service propose un accompagnement pour la prise de connaissance de son contenu.

### LE DOSSIER UNIQUE INFORMATISE (DUI)

#### Vers le DUI en 2023

La technologie au service des enjeux du secteur médico-social et social. Le DUI est un accélérateur dans la transformation vers une logique de parcours coordonné entre différents intervenants et structures. Il répond à 3 logiques et attentes complémentaires :

- Une exigence d'articulation et de complémentarité des interventions, de coordination des activités, de coopération et de cohésion des intervenants.
- Une exigence de mise en perspective, de permanence et de continuité des interventions
- Une exigence de conservation des informations

### FONCTIONS ET OBJECTIFS DU DUI

#### FONCTIONNALITÉS

**Outil de suivi**

**Partage d'informations**

Entre professionnels  
Famille ou aidants

**Centralisation des informations de la personne accompagnée**

**Amélioration de la qualité de la prise en charge**

#### OBJECTIFS



Améliorer la traçabilité et la transmission des informations



Gain de temps pour les professionnels



Construire le projet personnalisé de la personne accompagnée



Faciliter l'évaluation de la qualité de prise en charge

## Les fins d'accompagnement

### La réorientation

Lorsque l'évolution de la personne accueillie le justifie, la Direction de l'Établissement peut saisir la CDAPH en vue d'une réorientation.

Cette démarche est précédée d'une entrevue avec l'adulte concerné et, s'il le souhaite, avec ses représentants légaux.

Si l'évaluation intermédiaire établit la nécessité d'une réorientation, c'est-à-dire une sortie de l'établissement pour un autre type d'accompagnement, celle-ci sera préparée avec la personne afin d'éviter toute rupture de parcours.

Dans un premier temps, une visite d'établissement sera effectuée, en lien avec la Chargée d'insertion de l'ESAT et nos partenaires.

Une fois l'établissement sélectionné, un stage de découverte sera programmé, avant une demande de transfert.

Cette réorientation se fera, bien sûr, sous réserve de l'accord de la CDAPH.

### La rupture du contrat de soutien et d'aide par le travail

#### *À la demande de l'ESAT*

La direction de l'ESAT peut décider de ne plus maintenir un travailleur dans l'établissement si son comportement met gravement en danger sa santé ou sa sécurité ou celles des autres.

Dans un premier temps, une mesure de suspension est prise pour une durée d'1 mois.

Durant ce temps, la direction saisit la MDPH pour qu'elle se prononce sur le maintien ou non du travailleur dans son établissement au vu des faits qui lui sont reprochés et des actions déjà effectuées par l'ESAT pour pallier les difficultés. Cette information doit se faire par courrier accompagné d'un rapport de situation du bénéficiaire concerné.

La MDPH rencontrera dans un premier temps la personne accompagnée seule puis l'ESAT sera associé à cette rencontre afin d'exposer les faits et de répondre aux questions éventuelles de la MDPH.

Suite à cette rencontre, le dossier sera étudié en CDAPH où la décision sera prise d'accepter ou non la demande de sortie.

Si la demande est acceptée, l'ESAT doit attendre le courrier de confirmation de la MDPH pour procéder à la sortie officielle du bénéficiaire. Dans le cas contraire, le bénéficiaire est immédiatement réintégré.

#### *À la demande du bénéficiaire ou de son représentant légal*

Une personne accompagnée peut à tout moment de sa prise en charge au sein de l'ESAT, demander une rupture anticipée du contrat de soutien et d'aide par le travail, et ce, pour de multiples raisons : désaccord, réorientation, déménagement, emploi vers le milieu ordinaire.

Dans tous les cas, elle doit adresser à la direction de l'ESAT, une lettre informant de son souhait en recommandé avec accusé de réception.

Dans le mois suivant la réception de la lettre de démission, un entretien est organisé entre le bénéficiaire, son représentant légal le cas échéant, la direction et le moniteur d'atelier référent.

Un courrier est adressé à la MDPH expliquant le souhait de départ de la personne. L'information est également notée sur la plateforme via trajectoire.

La fin de la prise en charge par l'établissement ne peut intervenir qu'à l'issue d'une décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, prise en application des articles L. 241-6 et R. 241-28 (6° et 7°) du code de l'action sociale et des familles. Cette décision entraîne automatiquement la rupture du contrat de soutien et d'aide par le travail.

## Un travail de sécurisation de la sortie vers le milieu ordinaire

Il est primordial de sécuriser les sorties vers les entreprises du milieu ordinaire en proposant un accompagnement rapproché des travailleurs, mais également de l'entreprise accueillante. Le décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail (ESAT) permet la mise en place d'une nouvelle convention d'appui pour une durée maximale de trois ans. Le décret prévoit également une garantie d'un droit de retour afin de sécuriser le travailleur et l'entreprise. Cela sans passer par une nouvelle décision de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

## PARTENARIAT ET TRANSVERSALITÉ

Depuis sa création, l'ESAT a tissé des liens avec de nombreux partenaires sur le territoire. Sa double casquette d'établissement médico-social et commercial nécessite de développer des stratégies d'accompagnement et de développement diversifié. Ces partenariats variés permettent à la fois de répondre à notre développement économique, mais également de proposer des activités de soutien diversifié répondant à la multitude de profils accompagnés. L'activité sociale de l'ESAT, au cœur de nos préoccupations, est coordonnée par la fonction accompagnement. En charge des différentes étapes du parcours professionnel de la personne en situation de handicap, l'équipe pluridisciplinaire gère également les collaborations avec les différents partenaires de proximité.

Ces partenaires peuvent se diviser en 3 grandes catégories (liste non exhaustive, en constante évolution) :

### LES PARTENAIRES SOCIAUX

**Prescripteurs** : Pôle Emploi, Cap Emploi, les entreprises d'insertion (Bretonne environnement,)), les missions locales, Centre social La Zertelle, MJC de Duclair, les Instituts Médico-Educatifs ( ESSOR, Yvetot, Clos Sansom, La Traverse, Chant du Loup, AMER ...), IMS (Bolbec).

**Accompagnateurs** : Foyers d'hébergement, services d'appui et de soutien à la vie sociale, foyers de vie, EHPAD, les Centres Médico-Psychologiques, la Maison Des Personnes Handicapées (MDH), Ateliers Ste Claire, Saint Onuphre, l'APF, SAMSAH APF, l'Association Régionale pour l'Accompagnement et la Mise en Réseau des Établissements en Normandie, CHRS du Rouvray UNACOR médecins psychiatres UMH psychique

**Organismes de formations** : CFA-CFPPA de Seine-Maritime, l'AFRESAT Normandie, Centore, le réseau Différent et Compétent, CROIX ROUGE, CRANSE, Education et Formation.

### LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES

Des entreprises nationales implantées localement (Sanofi, Onduline, Orange) mais également des PME et TPE locales (BOMATEC, API restauration...), des établissements publics (Mairies Le Trait, Duclair, Yainville, Barentin, le Parc Naturel Régional des boucles de la Seine Normandie..), la Métropole Rouen Normandie, des associations, des ESAT (ARRED, l'ESAT CCAS d'Yvetot...) et des particuliers. Les réseaux locaux comme le GIE Norm'handi, mais aussi nationaux comme Andicat, le réseau GESAT, Différent et Compétent ...

### LES ORGANISMES DE TARIFICATION ET DE CONTRÔLE

L'Agence régionale de santé de Normandie.

# TENDANCES ET ORIENTATIONS

## Les tendances : l'évolution des profils

Le profil et le parcours des personnes accueillies à l'ESAT se sont beaucoup modifiés depuis 1975. Nous devons nous adapter à une proportion plus importante de personnes relevant de handicap psychique, de personnes vieillissantes, mais aussi de jeunes issus d'une scolarisation en milieu ordinaire.

Selon les termes de **la loi du 11 février 2005**, «constitue un **handicap** toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles,

**L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)** définit le **handicap mental**, ou la déficience intellectuelle, comme « un arrêt du développement mental ou un développement mental incomplet, caractérisé par une insuffisance des facultés et du niveau global d'intelligence, notamment au niveau des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des performances sociales

L'expression « **handicap mental** » qualifie à la fois « une déficience intellectuelle (approche scientifique) et les conséquences qu'elle entraîne au quotidien (approche sociale et sociétale)

**Handicap psychique (OMS):** se définit par l'atteinte d'une pathologie mentale entraînant des troubles mentaux, affectifs et émotionnels, soit une perturbation dans la personnalité, sans pour autant avoir des conséquences sur les fonctions intellectuelles.

Exemples : schizophrénie, maladies bipolaires, hypocondriaques...

Les problématiques des personnes sont multiples et se diversifient au fil des années amenant les professionnels à s'adapter aux besoins nouveaux, à mettre en place des modalités d'accompagnements différentes, à rechercher et diversifier de nouveaux partenaires pour répondre au mieux aux besoins des personnes accompagnées.

### L'établissement constate :

- Une augmentation des personnes souffrant de handicap psychique qui est souvent associée à d'autres troubles : déficience intellectuelle, addiction, difficultés sociales, épilepsie.

**Le handicap psychique** n'affecte pas directement les capacités intellectuelles, mais plutôt leur mise en œuvre. Il est toujours associé à des soins et ses manifestations sont variables dans le temps.

Dans le handicap psychique, c'est la capacité d'organisation qui est altérée, comme l'organisation du temps, l'anticipation des conséquences d'un acte, la possibilité de communiquer de façon participative, mémoriser, concevoir les réactions des autres... associés à la non reconnaissance des troubles, à la dénégation, au déni, à l'absence de participation sociale.



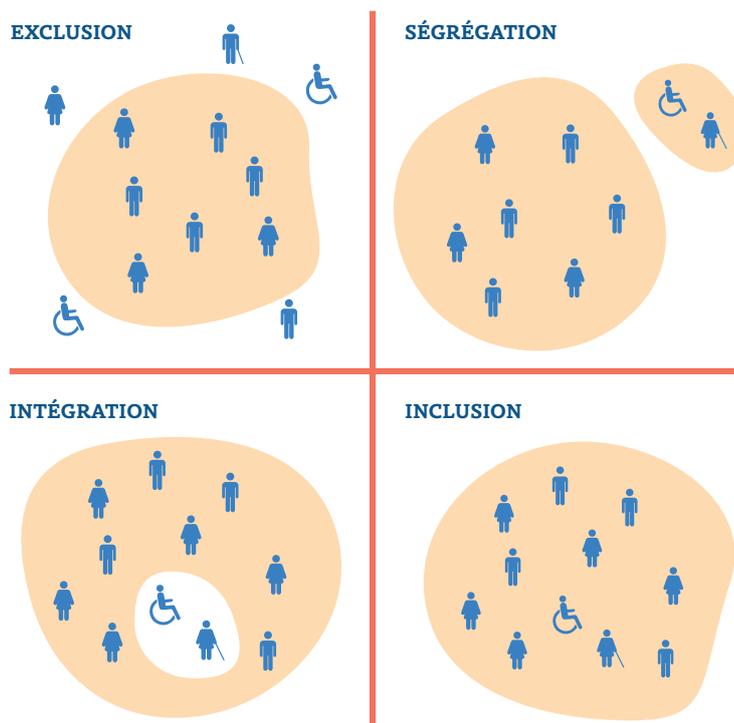
- les ESAT constatent une augmentation significative de jeunes ayant suivi une scolarisation en milieu ordinaire et qui n'ont pas l'expérience d'un accueil en établissement médico-social. Longtemps, le parcours « type » pour entrer en ESAT passait par les établissements spécialisés pour enfants en amont (IME, IMPro), d'où le lien fort au sein de l'association l'ESSOR entre l'IME et l'ESAT. La loi 2005-102 du 11 février 2005 a donné la priorité à la scolarisation en milieu ordinaire et a entériné le principe selon lequel tout enfant handicapé dispose d'un droit à la scolarisation en milieu ordinaire.

Les périodes dites de transition (passage de la petite enfance à l'enfance, passage à l'adolescence, transition entre le secteur enfant et le secteur adulte aussi bien dans le secteur sanitaire que dans le secteur médico-social et social) sont souvent accompagnées d'une apparition ou d'une majoration des troubles du comportement. L'ANESM met en avant dans sa lettre de cadrage pour l'accompagnement des travailleurs en ESAT de 2012 que ces jeunes souffrent plus fréquemment de troubles psychiques, de troubles du comportement ou de difficultés d'ordre social ou relationnel. Leur adaptation à ce nouveau « statut » et cette mixité peut être une difficulté complémentaire à gérer et entraîne une cohabitation parfois difficile notamment avec des travailleurs vieillissants.

● Une augmentation des personnes handicapées vieillissantes (PHV). On note que le vieillissement est souvent plus précoce pour certaines personnes handicapées, avec une grande variabilité selon le type de handicap, les pathologies associées et le parcours de vie. De plus le vieillissement s'accompagne souvent d'une complexification de la situation et des besoins de la personne handicapée qu'il est essentiel d'anticiper pour éviter des ruptures dans le parcours. Comme l'ensemble de la population, les personnes handicapées accèdent de plus en plus à un âge avancé de par l'augmentation de l'espérance de vie, mais également due, en ESAT, à un accueil plus important de personnes ayant eu une « première vie professionnelle » avant leur admission en établissement.

À l'ESAT de l'ESSOR la pyramide des âges met en évidence que 9% des personnes accueillies à l'ESAT ont déjà ouvert leur droit à la retraite et que dans les 9 prochaines années ce chiffre va monter à 29%. Ainsi, dans les 10 prochaines années, au moins 30% de l'effectif de l'ESAT devra être renouvelée.

## L'orientation des politiques publiques pour une société inclusive



L'évolution de l'offre médico-sociale est en pleine transformation et va de pair avec les orientations du schéma régional (SROS).

La conférence nationale du handicap du 11 février 2020 souligne le changement de paradigme : il s'agit « de partir des besoins et attentes de la personne, de son environnement de vie et des acteurs qui jalonnent son parcours, et non plus de l'offre telle qu'elle existe et a longtemps conditionné les choix de vie »

Cette mutation, cette évolution structurelle veut « que la personne « accompagnée » soit pleinement actrice de son accompagnement, dans une logique de reconnaissance de sa citoyenneté et des droits qui s'y attachent »

La définition du travail social par le décret du 6 mai 2017, s'inscrit dans cette même ligne : « le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale

et à exercer une pleine citoyenneté. (...) il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement.

<sup>5</sup> Kit pédagogique Volet 1 orientation des politiques publiques pour une société inclusive - ministère des solidarités et de la santé

<sup>5</sup> Experts, acteurs ensemble...pour une société qui change. Denis PIVETEAU 15 février 2022

Alors que l'État tend à l'inclusion maximale dans le milieu ordinaire des salariés en situation de handicap, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) vont devoir se réinventer et accorder une place plus importante encore aux partenariats avec le milieu ordinaire. Il s'agit ici pour le gouvernement de réaffirmer son soutien au modèle des ESAT, acteurs médico-sociaux dont il reconnaît le rôle, tout en impulsant une nouvelle dynamique en :

- confortant la mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'ESAT, mais aussi pour ceux dont c'est le projet, de l'ESAT vers le milieu ordinaire adapté ou classique ;
- créant de nouveaux droits pour les travailleurs d'ESAT.

Concrètement, le plan de transformation des ESAT poursuit 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.

## Développement partenarial et réponses innovantes

L'intégration en milieu de travail ordinaire suppose non seulement que les travailleurs en situation de handicap aient acquis les savoir-faire et les savoir-être adaptés, mais également que les entreprises et leurs salariés offrent les conditions d'un accueil bienveillant. Un travail rapproché avec les entreprises locales est donc indispensable de manière à faire communiquer les deux milieux et comprendre les intérêts que nous avons de travailler ensemble. Pour faciliter la prise de contact, l'ESAT est inscrit au club d'entreprise METYA qui réunit les chefs d'entreprises du Trait, de Yainville et des alentours, ou leurs représentants, ainsi que la mairie du Trait et la Chambre de commerce et d'industrie. Les échanges sur des problématiques communes ont, de ce fait, contribué à renforcer la communication et la compréhension de nos objectifs.

### Travail sur la politique de recrutement

À la lumière des constats sur la pyramide des âges et de l'ouverture vers le milieu ordinaire, l'ESAT doit développer sa politique de recrutement en privilégiant des admissions à destination des jeunes publics afin d'équilibrer la pyramide des âges.

Un plan de recrutement avec un travail sur la mobilité et la fluidité des parcours entre les structures, qu'elles soient associatives ou privées, doit être organisé. L'ESAT est dans un travail de co-construction des parcours avec les autres structures de l'association, mais également avec les autres acteurs locaux (ESSMS, entreprises, associations, tutelles...) et les acteurs de l'économie locale pour proposer aux personnes un parcours cohérent et adapté à leur projet de vie. Un projet de vie étant en constante évolution, cela sous-entend donc une grande flexibilité

du dispositif et des réponses apportées aux personnes accompagnées, en ayant la possibilité de passer du milieu protégé au milieu ordinaire tout en étant correctement accompagné.

### Développement d'activités en extérieur

En réponse au positionnement géographique de l'ESAT au sein d'une zone industrielle regroupant de grandes entreprises de plusieurs centaines de salariés telles que TechnipFMC ou SANOFI, le développement d'une conciergerie solidaire en entreprise permettrait de proposer des services déjà présents à l'ESAT comme la blanchisserie ou le repassage et de développer de nouveaux services de proximité. Le développement de cette activité au sein de l'ESAT avec un renforcement de l'accompagnement vers le milieu ordinaire sera à destination des travailleurs souhaitant développer une expérience en extérieur, la conciergerie permettant un premier pas dans l'entreprise. Un atelier transversal permettra de travailler sur les projets professionnels et de former les volontaires avec comme objectif final un emploi en milieu ordinaire.

L'activité de conciergerie solidaire sera le support pour la mise en pratique. Elle permettra de développer des compétences recherchées en entreprise. De plus, cette activité est l'occasion de découvrir les entreprises locales avec un encadrement renforcé et sécurisant pour nos travailleurs. La mise en place d'une conciergerie répond donc à un double objectif de diversification des services de l'ESAT et d'ouverture vers l'entreprise ordinaire.

## **Développement de nouvelles activités fil rouge**

Ce développement d'activités a plusieurs atouts pour l'ESAT de l'ESSOR. Tout d'abord, il répond à une demande des travailleurs de diversifier leurs activités, mais autorise également l'entrée d'une activité que nous appelons « fil rouge ». C'est-à-dire une activité régulière et qui se déploie toute l'année.

### **Plusieurs activités sont en cours de développement**

Dans l'objectif de développer l'activité circulaire de proximité, nous souhaitons nous associer avec des producteurs locaux pour proposer un point de collecte de paniers bio à l'ESAT.

Ce développement d'activité ne nécessite pas d'investissement lourd ni de recrutement complémentaire. Néanmoins, il nécessite une formation spécifique des moniteurs ainsi qu'une adaptation de nos chaînes de triage. Il nécessite également de former une équipe de travailleurs volontaires à l'accueil des personnes venant chercher leur panier. Le développement en parallèle de l'activité de soutien leur permettra de répondre aux questions sur la saisonnalité et nous l'espérons, d'échanger sur les produits ou des recettes adaptées au panier.

## **Une activité de récupération, tri et revente de livres d'occasion**

Courant 2023, une nouvelle activité nous permettra de collecter les livres des particuliers, entreprises ou collectivités afin de les trier à l'ESAT. Une partie des livres seront ensuite envoyés à notre partenaire, Recyclivre.com, entreprise française ESUS de collecte et revente de livres d'occasion en ligne afin qu'ils soient revendus, une partie des livres seront à disposition des personnes accueillies par l'association et les livres abîmés seront recyclés. Une activité complémentaire qui utilise notre savoir-faire de la logistique d'entrepôt et nous permet de développer de nouvelles compétences sur la gestion de stock informatisée.

### **Adaptation d'activités pour les personnes handicapées vieillissantes**

L'ESAT va confirmer son travail déjà engagé sur le développement d'actions et l'adaptation des conditions de travail en fonction des capacités réduites des personnes handicapées vieillissantes. Néanmoins, cela requiert des personnes formées qui travaillent en transversalité sur l'adaptation des postes de travail, le développement d'activités professionnelles adaptées, la mise en place d'activités de soutien pour le maintien des facultés cognitives, et enfin le développement du temps partiel.

## **Les axes d'amélioration et plan d'actions**

### **L'ESAT une passerelle avec le droit commun**

L'accueil d'un public très varié au sein des ESAT oblige à avoir une réflexion globale, multicanaux et extrêmement personnalisée. En effet, le cheminement d'une personne à l'autre peut être très différent. Pour un certain nombre de personnes, l'ESAT n'est pas une fin en soi. Il peut au contraire être une étape d'apprentissage et d'adaptation. Un tremplin vers le milieu non protégé. Mais cette démarche ne demande pas juste un accompagnement individuel sur le plan professionnel, mais également psychologique.

Certains jeunes accueillis à l'ESAT ne pensent qu'à travailler dans le milieu ordinaire malgré des capacités intellectuelles et physiques très faibles, alors que d'autres jeunes ayant suivi une scolarité en milieu ordinaire en gardent un très mauvais souvenir et se sentent plus soutenus et respectés en milieu protégé. Cet accompagnement indispensable vers l'entreprise nécessite également, pour une intégration réussie, un travail réciproque des entreprises et de leurs salariés ainsi qu'une sécurisation des personnes en situation de handicap par la possibilité de retour au sein de l'ESAT à tout moment, rendu récemment possible par le décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

### **L'actualisation du projet d'établissement a permis :**

D'intégrer dans les éléments descriptifs, les évolutions constatées

De revoir les projections et les objectifs d'améliorations pour les 5 ans à venir.

Un certain nombre de thématiques abordées dans le plan d'action est commun à l'ensemble des établissements de l'Association, mais déclinés différemment selon les secteurs (enfants/adultes).

Les axes d'amélioration cités sont en lien étroit avec le référentiel d'évaluation et concernent l'ensemble des établissements. Ils sont détaillés de façon opérationnelle dans le plan d'action de l'amélioration continue de qualité.

