

SOMMAIRE

- **Méthodologie**.....3

Partie 1 : Présentation et fonctionnement de l'Esat

I – L'Esat dans son contexte associatif, historique et réglementaire

- I – 1 – Le projet associatif de l'Apei.....5
- I – 2 – L'Esat les Piérides : quelques repères historiques..... 7
- I – 3 - Les références réglementaires de l'Esat..... 9
- I – 4 - Les missions et objectifs..... 11

II – Le public accompagné

- II – 1 – Les besoins sur le territoire et la liste d'attente..... 12
- II – 2 – Les caractéristiques des usagers.....15
- II – 3 – Les besoins et attentes des travailleurs : le projet personnalisé.....19
- II – 4 – Les caractéristiques des aidants.....20

III – L'offre de service, les prestations d'accompagnement

- III – 1 - L'accompagnement.....23
 - III – 1 – a - Les procédures d'accompagnement.....23
 - III – 1 – b - Le dossier de l'utilisateur.....25
 - III – 1 – c - L'accompagnement médico-social.....26
 - III – 1 – d - Les actions de soutien.....29

III – 2 – Le parcours professionnel.....	30
III – 2 – a- Les ateliers et prestations professionnelles.....	30
III – 2 – b - Les formations et la reconnaissance des acquis de l'expérience....	32
des travailleurs	
III – 2 – c - La valorisation des compétences et les expériences hors Esat.....	34

IV – Les principes d'intervention et la gestion des paradoxes

IV – 1 - Participation citoyenneté et inclusion des personnes.....	35
IV - 2 – Gestion des paradoxes et postures professionnelles.....	36

V - CARE : bientraitance, éthique, RSE et qualité..... **41** |

VI – Les moyens alloués au fonctionnement de l'Esat

VI – 1 - Les professionnels.....	44
VI – 2 - Les éléments budgétaires.....	46
VI – 3 - L'organisation des instances de travail.....	47

VII – L'ouverture à et sur l'extérieur

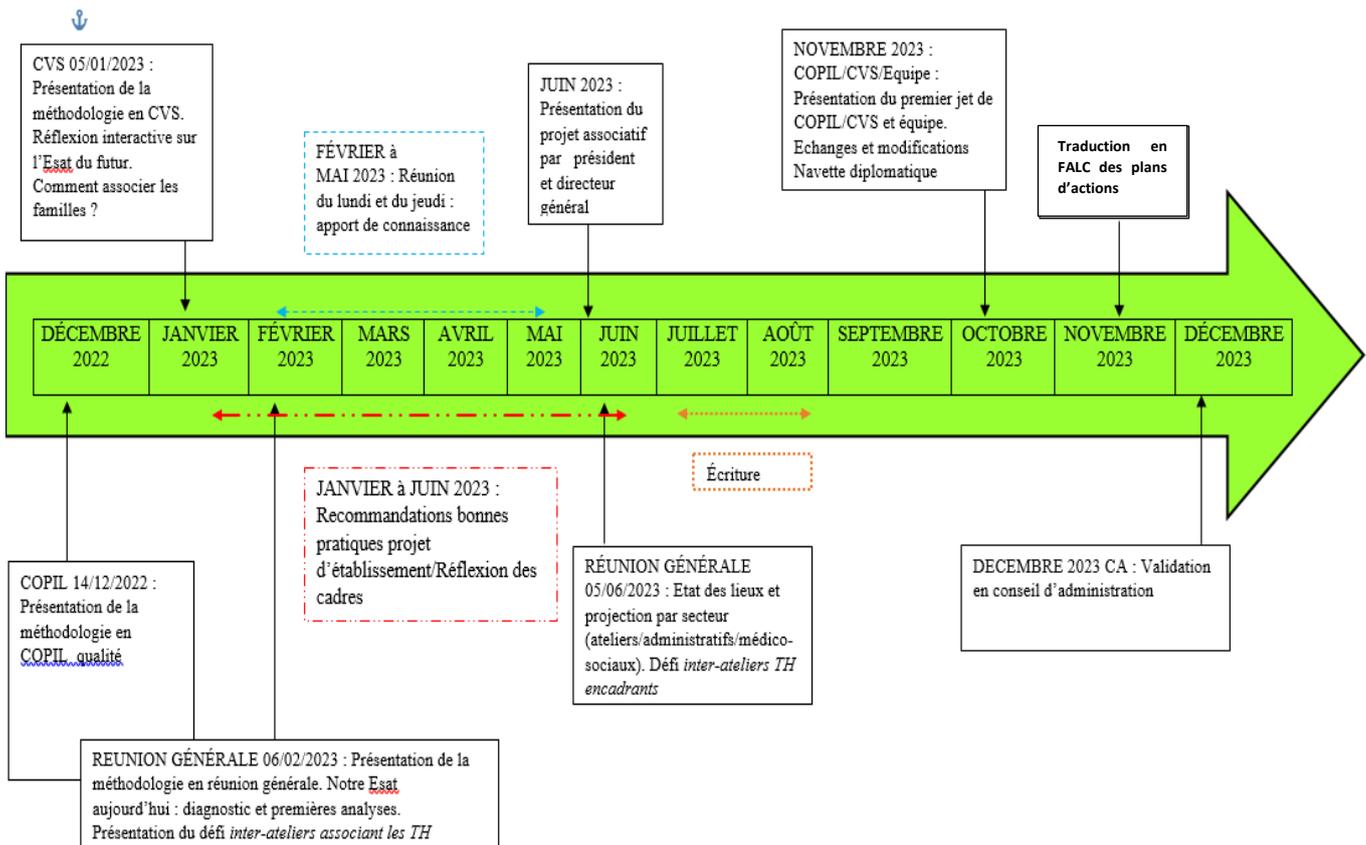
VII – 1 - Les partenariats et réseaux.....	48
VII – 2 - L'accueil des stagiaires et le site qualifiant.....	49
VII – 3 - La communication externe.....	50

Partie 2 : L'Esat du futur, objectifs d'évolution et de développement

I - Les plans d'actions.....	52
II - Le suivi et l'évaluation du projet.....	64

Méthodologie d'élaboration du projet d'établissement

Le projet d'établissement est l'outil fédérateur qui doit permettre de réfléchir collectivement à nos missions, à nos fonctionnements et à nos axes d'améliorations. Dans ce but, les acteurs en présence ont été mobilisés de façon très interactive et accessible tout au long de l'année 2023 afin d'élaborer ce nouveau projet. Le COPIL qualité a été le COPIL projet d'établissement. Les contributions des acteurs sont reprises dans les plans d'actions et dans la description du fonctionnement et des pratiques de l'établissement (annexe 1).



Partie 1 : Présentation et fonctionnement de l'Esat



L'Esat dans son contexte associatif, historique et réglementaire

I.1 Le projet associatif de l'Apei



Projet Associatif Global

Juin 2023 – Juin 2028

"L'avenir, tu n'as pas à le prévoir, mais à le permettre"
Antoine de Saint-Exupéry



RESPECT



HUMANISME



ALTERITE



SOLIDARITÉ



CITOYENNETÉ

Le projet de l'Esat découle du nouveau projet associatif qui a été élaboré de mars 2022 à mai 2023. Ce projet associatif a été présenté par le président et le directeur général à l'équipe de l'Esat qui a pu déterminer des articulations entre les orientations associatives et les plans d'actions de l'Esat.

L'Apei Les Papillons Blancs de l'Arrondissement de Saint Omer est une association fondée en 1961 par des parents d'enfants handicapés intellectuels sous l'impulsion du Dr Darras. Elle adhère au mouvement des Papillons Blancs, plus spécifiquement à l'Udapei du Pas de Calais, l'Unapei Hauts de France et l'Unapei.



Son siège se situe à Saint-Martin-lez-Tatinghem. Une des spécificités de l'Apei repose d'ailleurs sur la localisation à proximité de l'ensemble des établissements et services.

Les statuts ont été révisés en 2023 sous la présidence de M. Bonnier.

Les valeurs qui fondent son action au quotidien sont : citoyenneté, solidarité, respect et altérité, avec des principes d'intervention qui sont le principe d'engagement, le principe de bienveillance et le principe de laïcité.



Les missions de l'association sont les suivantes :

- Apporter aux familles et/ou aux proches de personnes en situation de handicap un soutien moral et une assistance en développant un esprit d'entraide et de solidarité.
- Défendre les intérêts moraux, matériels et être vigilant au respect des droits des personnes en situation de handicap, de leurs parents et/ou de leurs proches.

- Gérer des établissements, services et dispositifs pour offrir un accueil et un accompagnement de qualité, favorisant l'épanouissement des personnes en situation de handicap.
- Utiliser notre expertise afin d'identifier et de répondre aux besoins non couverts et au repérage des nouveaux besoins des personnes en situation de handicap sur le territoire.
- Assurer un rôle de représentation auprès des pouvoirs publics et instances.
- Se situer en qualité de lanceur d'alerte lorsque les intérêts, les droits, l'accès aux soins, la sécurité des personnes en situation de handicap sont menacés.
- Favoriser la création et le développement de tout dispositif permettant à toute personne en situation de handicap de choisir son parcours et de s'autodéterminer en contribuant, en qualité d'acteur, à l'avènement d'une société inclusive.
- Contribuer à valoriser l'image et la richesse de la personne en situation de handicap au sein de la société.

L'Apei porte une attention particulière aux moyens humains (professionnels et bénévoles) parce qu'ils sont essentiels à la réalisation de l'ensemble de ces missions.

L'Apei a déterminé 10 orientations stratégiques qui sont développées dans les plans d'actions de l'Esat (partie 2) : la participation des personnes, l'adaptation de l'offre en fonction des évolutions sociétales, la personnalisation des parcours, l'accompagnement du processus inclusif, la place dans l'environnement territorial, le développement de la triple expertise, le travail en réseau / l'ouverture / la diversification, la démarche de professionnalisation, une démarche de développement durable et écocitoyenne, les moyens financiers en adéquation avec la qualité attendue et souhaitée.

I.2 L'Esat les Piérides : quelques repères historiques

Créé en 1964, la structure est à l'époque un Impro (Institut Médico Professionnel) qui accueillait alors de jeunes adultes.

Cet établissement permettait d'accueillir les usagers et de leur offrir un travail. Néanmoins, celui-ci revêtait davantage un caractère « occupationnel ». Il n'y avait pas de rémunération et les personnes touchaient un « pécule ».

Très vite, le travail demandé n'a plus correspondu aux besoins et attentes des personnes, l'Impro devient alors un Centre d'Aide par le Travail (CAT) en 1966.

Progressivement au cours des années, l'établissement passe d'un agrément de 30 à 191 Equivalent Temps Plein (ETP).

En 2014, pour ses 50 ans l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail prend l'appellation « Les Piérides ».



Les Piérides sont des Papillons Blancs de notre région, d'où le lien avec le mouvement parental.

La variété de piéride la plus présente sur notre secteur est située dans le marais, c'est « la piéride du chou », elle est donc audomaroise. Mais on peut aller encore plus loin. La piéride est un papillon « commun » on le trouve dans tous les milieux : jardins, prairies etc. Commun cela veut dire « comme tout le monde », ce n'est pas un terme péjoratif mais au contraire ce que l'on peut souhaiter pour toutes les personnes en situation de handicap.

Au vu des évolutions législatives et en accord avec le Conseil d'Administration, l'Esat accompagne 218 travailleurs en 2023 (temps partiel, compensation des absences grâce à l'annualisation des aides au poste).

Esat les Piérides	
Public accueilli	Adultes orientés Esat par la MDPH à partir de 20 ans 18 ans avec dérogation Travailleurs handicapés - Ouvriers
Nombre de places financées	191
Nombre de travailleurs	218
Date d'ouverture	02/09/1964
Date du dernier arrêté d'autorisation	25/11/2015
Type d'accompagnement / horaires	Semi-internat du lundi au vendredi Horaires de fonctionnement et temps de pause déjeuner : Du lundi au jeudi : 9h – 17h15 Le vendredi : 9h – 14h45 <i>¼ heure de pause déjeuner par atelier (self).</i>
Nombre théorique de jours d'activités / de séances	225 jours d'ouverture pour chaque adulte
Ouverture / fermeture	Ouverture de l'établissement en continu Une semaine de fermeture entre Noël et nouvel an
Date d'approbation du projet d'établissement en CA	
Date de validité du projet d'établissement	
Date de la dernière évaluation interne	12/2018
Date de la dernière évaluation externe	01/12/2021

L'Esat se situe à Saint-Martin-lez-Tatinghem, commune située dans l'arrondissement de Saint-Omer, très proche du centre-ville de cette dernière. Il est situé en zone semi-rurale.

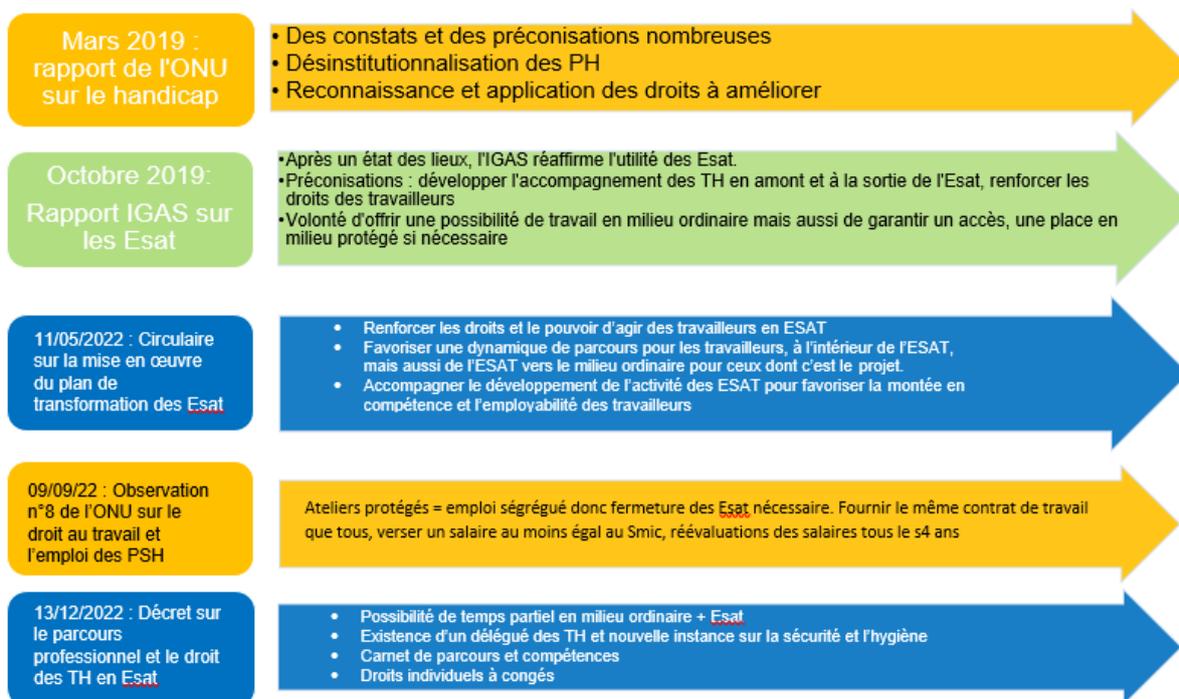
Il assure le transport des personnes accueillies dans les établissements de l'Apei dans un rayon de 30 km. Les transports sont organisés autour de 4 circuits assurés par la société Inglard et 2 circuits grâce aux moyens de l'Esat. Ce sont environ 140 personnes qui bénéficient de ce service rendu. Par ailleurs, cette collaboration ne nous laisse que peu de souplesse quant aux horaires et aux jours d'ouverture et de fermeture des établissements d'accueil de jour. Certaines personnes ont plus de deux heures de transport par jour.

I.3 Les références réglementaires de l'Esat

Des lois historiques essentielles définissent le cadre de fonctionnement de l'établissement.

- ✚ La création du secteur dit protégé, en 1954 avec les centres d'aide par le travail (CAT)
- ✚ La loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 qui utilise pour la première fois le terme de « travailleurs handicapés » et élargit le principe d'obligation d'emploi et de réinsertion professionnelle aux invalides civils.
- ✚ La loi n°75-534 du 30 juin 1975, en faveur des personnes handicapées notamment son article 39 et n°75-535 relative aux institutions sociales et médico-sociales.
- ✚ Le décret 77-1546 du 31 décembre 1977 pris en application de l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale qu'a introduit dans ce code l'article 30 de la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées a pour effet de donner aux centres d'aide par le travail une nouvelle base réglementaire.
- ✚ La circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail.
- ✚ La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a institué une obligation pour les employeurs publics et les établissements privés de 20 salariés et plus d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leurs effectifs.
- ✚ La loi n°2002-2 du 02 janvier 2002 « rénovant l'action sociale et médico-sociale » qui a fixé de nouvelles règles relatives aux droits des personnes.
- ✚ La loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Depuis 2019, des nouveaux textes impactent les Esat, notamment le rapport de l'ONU de mars 2019 sur le handicap et le rapport de l'IGAS sur les Esat en octobre 2019. Le rapport de l'ONU a entraîné une remise en question de nos pratiques et a conduit à une réforme des Esat toujours en déploiement avec une circulaire et un décret en 2022.



Si l'IGAS et nos autorités administratives et financières ont réaffirmé l'importance de l'existence des Esat, nous sommes incités vivement à évoluer, avec des enjeux complexes et des injonctions paradoxales. L'élaboration de ce nouveau projet a permis de sensibiliser les usagers, leur famille et les encadrants à ce contexte assez déstabilisant pour tous. Il a aussi permis de recueillir les attentes et de dessiner l'avenir de notre Esat.

I.4 Les missions et objectifs

NOS MISSIONS

* Permettre à des personnes en situation de handicap, grâce à des conditions de travail aménagées, d'exercer une activité professionnelle mais aussi d'avoir accès à un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

* Permettre un parcours professionnel à des personnes en ayant les capacités et le souhaitant : stage, accès à une entreprise adaptée, à une entreprise du milieu ordinaire.

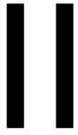
NOS OBJECTIFS

Grâce à l'activité professionnelle et la formation, maintenir les acquis des travailleurs et veiller au développement de leurs capacités et compétences

Assurer un accompagnement éducatif et médico-social adapté pour une bonne santé physique et psychique des travailleurs

Favoriser les liens avec la famille et les représentants légaux

Se doter des moyens facilitant l'accès au milieu ordinaire de travail avec des partenaires pour l'accompagnement en entreprise



Le public accompagné

II.1 Les besoins sur le territoire et la liste d'attente

En nous basant sur le logiciel viatrajectoire de la MDPH, nous constatons une liste d'attente très importante.

115 résultats | Page : 1 | Nombre d'éléments par page : 10

Statut	Précision	DUA	Q	C	N° individu	Sexe	Age	Identité	Initiateur	ESMS	Décision Temporalité	Validité	Modif.	Actions
→									MDPH	ESAT LES PIERIDES	08/06/2023	01/06/2023 - 31/05/2028	23/06/2023	

63 résultats |

Statut	Précision	DUA	Q	C	N° individu
📞	le	06/06/2023			1020907 (62)
L'ESMS a pris contact avec l'utilisateur					

79 résultat(s) pour 79 notification(s) |

Statut	Depuis le	Précision	DUA	Q	C	N° individu	Se
🕒	07/06/2021	reçue le				2018675 (62)	
07/06/2021							



Notifications enregistrées

- 115 notifications
- Possibilité d'orientation vers plusieurs Esat



63 contacts qui ont manifesté leur volonté d'être inscrits sur liste d'attente



79 personnes en « Liste d'attente » personnes prêtes à entrer

Nombre de sorties par an et motifs de sortie

2019	2020	2021	2022
11	20	10	13
2 retraites 2 invalidités 5 fins de période d'essai 1 sortie MDPH pour absence 1 transfert	3 retraites 1 invalidité 5 démissions 4 réorientations en EHPA-H 1 incarcération 1 décès 2 sorties MDPH pour absence	3 retraites 1 invalidité 2 démissions 3 transferts vers un autre Esat 1 décès	6 retraites 4 démissions 2 fins de période d'essai 1 réorientation FAM
	3 sorties travail non protégé : <ul style="list-style-type: none"> • 1 CDD sur une exploitation agricole • 1 entrée en formation de plaquiste • 1 contrat de professionnalisation vente 		
			2 retours prioritaires sortis en 2020 (plaquiste et contrat de prépro.)

Selon la procédure d'admission, les entrées en Esat se font :

- Par ordre chronologique
- Sur priorité de la MDPH
- Selon les besoins techniques en atelier
- En fonction des urgences sociales

Entre 13 et 14 personnes sortent chaque année en moyenne.

Pour une liste d'attente de 143 personnes, il leur faudra attendre 10 ans et 7 mois.

Deux fois par an, les nouvelles notifications font l'objet d'un traitement par l'assistante sociale et la cheffe de service : envoi d'un courrier et/ou invitation à une rencontre collective. Les personnes qui en émettent le souhait peuvent être reçues individuellement.

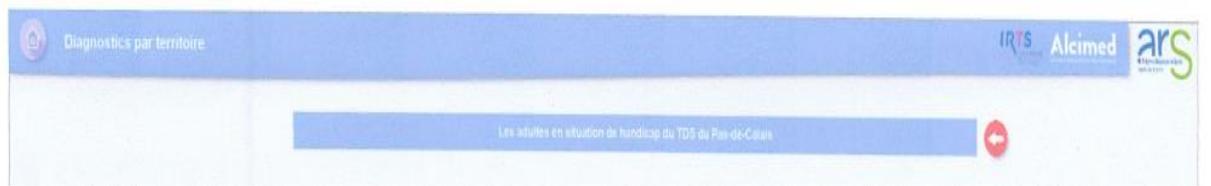
Dernière mise à jour de la liste d'attente en date du 6 juin 2023 (rencontre collective)

232 invitations

89 réponses

66 personnes présentes soit 28 %

Taux d'équipement sources ARS 2020



	TP Arrageois	TP Audomarois	P Bethune Bruzy	TP Boulonnais	TP Calaisis	TP Lens Henin	TP Montreuillois	TDS	HDF	France
FAM - Nombre de places autorisées	122	20	142	50	62	145	140	681	2350	18809
FAM - Taux d'équipement	0,88	0,29	0,87	0,57	0,65	0,70	2,42	0,83	0,69	
MAS - Nombre de places autorisées	70	66	133	59	18	129	199	676	3210	30702
MAS - Taux d'équipement	0,50	0,99	0,81	0,67	0,19	0,62	3,44	0,83	0,94	
Réinsertion pro (CPO, CRP...) - Nombre de places autorisées	0	0	0	0	0	0	75	75	732	11162
Réinsertion Pro - Taux d'équipement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,30	0,09	0,21	
ESAT - Nombre de places autorisées	633	191	584	407	355	1024	480	3674	13639	118796
ESAT - Taux d'équipement	4,55	2,79	3,57	4,54	3,73	4,94	8,30	4,49	4,00	

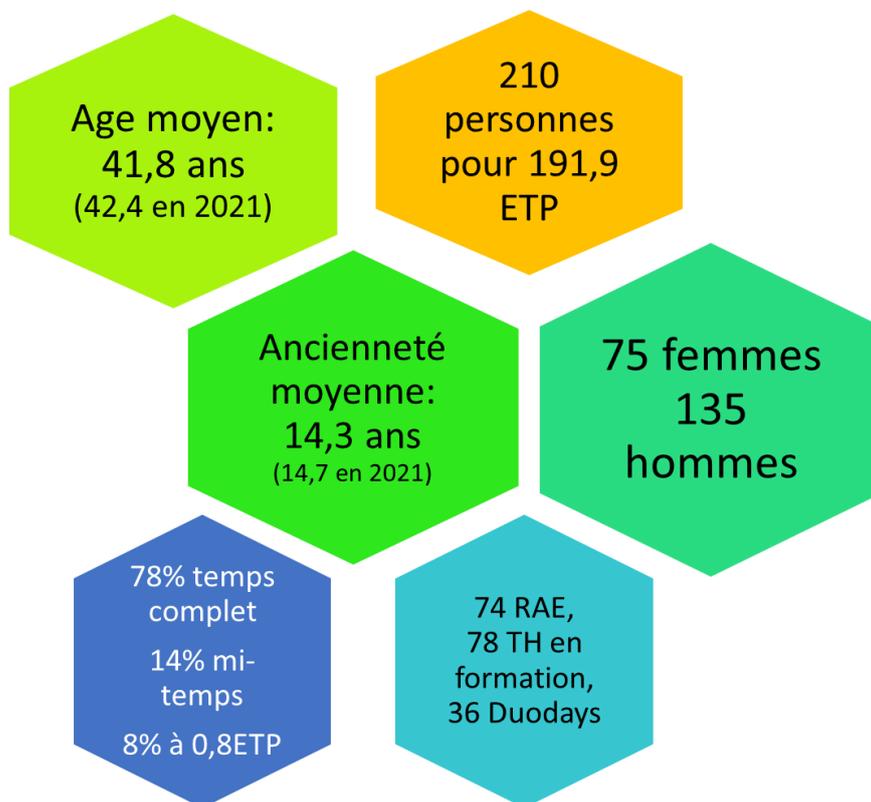
L'audomarois a un taux d'équipement Esat de 2.79 contre 4.49 dans le département et 4 dans la Région.

Les éléments pouvant expliquer une si longue liste d'attente sont les suivants :

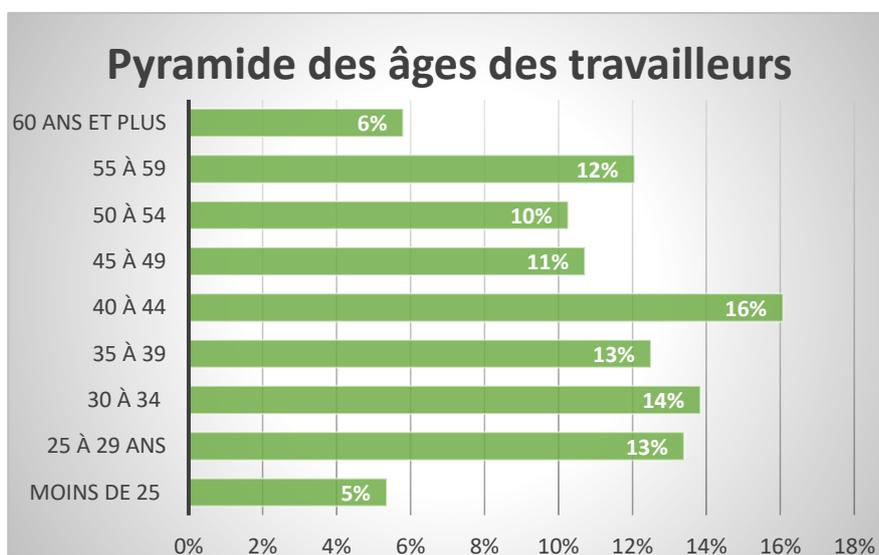
- Le taux d'équipement sur l'audomarois est très inférieur au taux départemental comme au taux régional.
- Le nombre moyen de sorties par an est faible : entre 13 et 14 personnes.
- Les personnes ne souhaitent pas s'éloigner de leur territoire. Elles sont attachées à St-Omer et ses environs.
- Il s'agit d'un territoire semi-rural avec des transports en commun ne permettant pas des allers-retours quotidiens dans un autre Esat du département.

II.2 Les caractéristiques des usagers

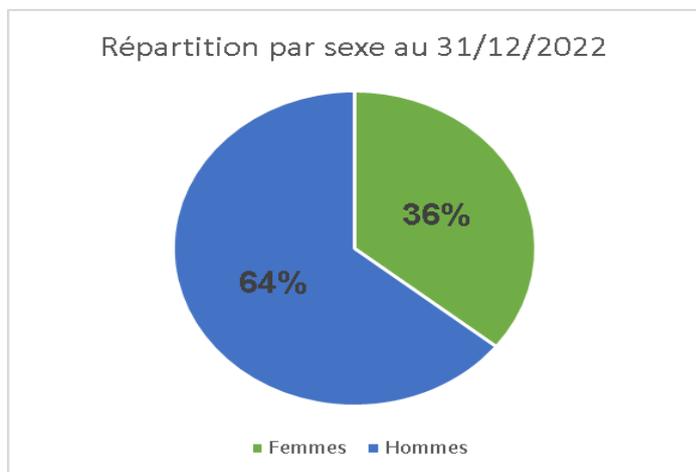
Données 2022



La pyramide des âges reste équilibrée, en forme de ballon de rugby. A noter toujours un faible pourcentage de moins de 25 ans, en lien direct avec la durée d'attente avant entrée.

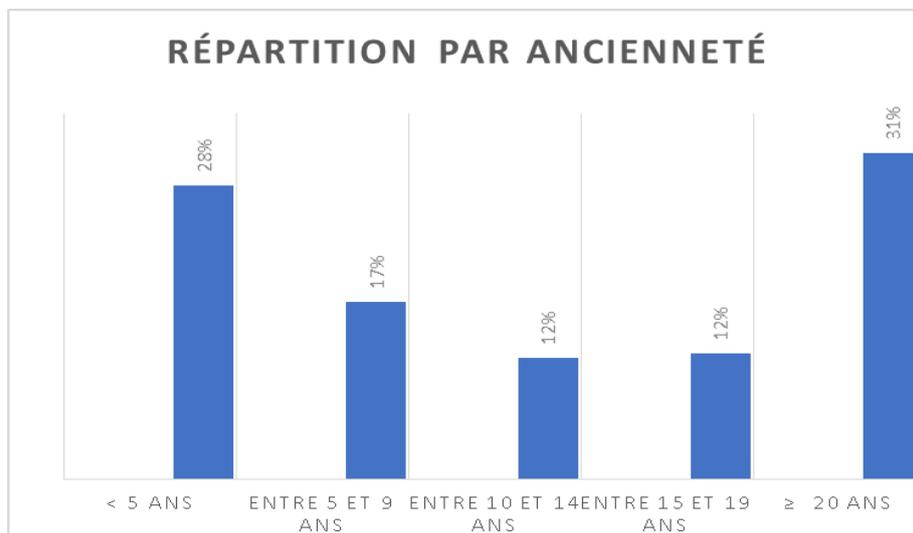


Toujours un rapport hommes-femmes de 2/3 à 1/3 environ. Sur notre liste d'attente : 85 hommes et 50 femmes soit 60% d'hommes et 40% de femmes. La proportion hommes / femmes de la liste d'attente et des travailleurs entrés est donc sensiblement la même.



Moyenne d'âge :
femmes 42.2 ans
hommes 41 ans

L'ancienneté moyenne reste stable à 43.3 ans. A noter les deux pics extrêmes : 31% ont plus de 20 ans d'ancienneté et 28% en ont moins de 5. Ce sont des caractéristiques à prendre en compte dans le parcours des personnes. Quasiment 1/3 des travailleurs sont déjà en fin de carrière et l'accompagnement va se tourner davantage vers la préparation à la retraite que vers le parcours professionnel. A l'inverse, pour les 28% nouvellement entrés (pas forcément tous jeunes), il nous faut nous pencher sur leur parcours.



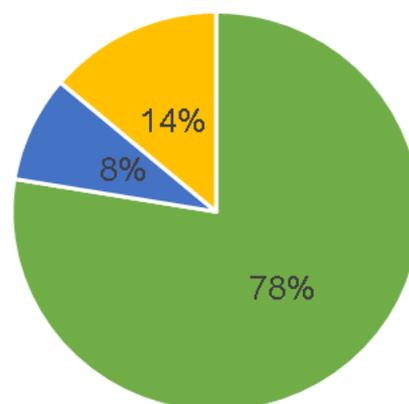
Les personnes accueillies sont domiciliées dans un rayon de 25 kilomètres autour de Saint-Martin-lez-Tatinghem. Les principales villes d'origine sont Saint-Omer, Aire sur la Lys,... mais il s'agit surtout de villages avec une grande dispersion. Quelques personnes habitent le département du Nord.

22% sont à temps partiel

70% des mi-temps sont à la SATT

Les TH à 0.8 ETP ont une moyenne d'âge de 50 ans. La modalité « temps partiel » convient aux personnes plus âgées qui commencent à fatiguer au travail.

Répartition par temps de travail



■ Travail à temps plein ■ Travail à 80% ■ Travail à 50%

	Rémunération Totale	Rémunération moyenne comparée au SMIC
Salaire direct (versé par l'Esat)	17.07 %	10.1 %
Aide au poste (versé par l'Etat)	82.93 %	50 %
Total	100 %	60.1%

Quelle est la rémunération totale des travailleurs ?	Nb de travailleurs touchant :	
	55,1% de SMIC	56
	56.5% à 70% du SMIC	144
	70% à 80% du SMIC	23
Aide au poste	Le montant de l'aide au poste figure-t-il sur la fiche de paie ?	OUI

* dont les personnes en période d'essai rémunérées.

* rémunérations hors A.A.H. sur la base temps plein.

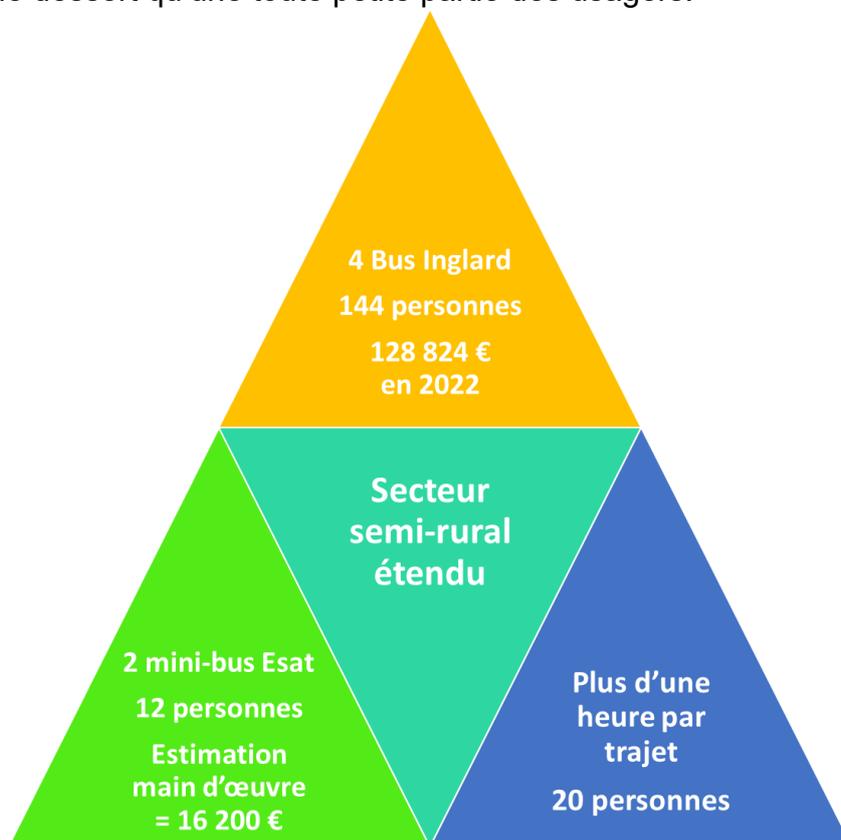
D'autres prestations complètes-elles la rémunération initiale?	Intéressement	110 € net par ETP si résultats excédentaires de l'Esat : pas de versement ni en 2021 ni en 2022
	Autres avantages en nature (places de cinéma, activités sportives, chèques cadeaux, déjeuner...)	Chèques cadeau à Noël (30€) Chèques vacances en juin (100€). Une sortie par an. Carte cadeau pour les médaillés du travail.

Les prestations représentent un équivalent de 0.8% du S.M.I.C financé par le budget commercial.

L'activité de production permet donc de distribuer au total et en moyenne un peu plus de 10.9 % du S.M.I.C.

La réforme des Esat est toujours en cours. La question de la rémunération des TH, et notamment de la rémunération directe et de l'AAH, a été mise en avant à de nombreuses reprises, sans réponse à ce jour. Ces réflexions doivent s'inscrire dans le cadre plus vaste du travail en milieu ordinaire. Les parcours du travail protégé vers le milieu ordinaire doivent être attractifs aussi au niveau salarial.

Nous proposons un service de ramassage pour les transports puisque l'Esat est situé en secteur semi-rural qui dispose de peu de transports en commun. Depuis 2023, les usagers du bus participent à hauteur de 15€ par mois pour 1 ETP. Nous avons obtenu de la communauté d'agglomération depuis fin 2022 l'implantation d'un arrêt de bus devant l'Apei mais ce bus ne correspond pas parfaitement aux horaires de l'Esat et ne dessert qu'une toute petite partie des usagers.



II.3 Les besoins et attentes des travailleurs : le projet personnalisé

✚ Le travail de construction du projet

Le projet se travaille en deux temps :

- Le référent et la personne prennent un temps pour faire un point sur l'accompagnement au sein de l'atelier et de l'Esat de manière plus globale. C'est l'occasion d'aborder de nombreux sujets – la personne au travail, sa polyvalence au sein de l'atelier, son envie de découvrir de nouvelles activités, ses demandes d'actions de soutien, de formation, de faire évaluer et valider des compétences en passant des Reconnaissances d'Acquis de l'Expérience avec le GCMS DEQUALCO ou encore d'accompagnement sur le plan médical ou paramédical. Ce moment privilégié a lieu chaque année.
- La rencontre avec l'équipe pluridisciplinaire est l'occasion pour le référent et l'usager de prendre un temps avec les professionnels de l'équipe médico-sociale à savoir assistante sociale, psychologues, infirmière, éducateurs, chef de service et coordinatrice de soins en santé mentale afin d'aborder et de compléter le projet. L'objectif ici est d'enrichir le projet, par un travail en croisant les regards avec la personne. Ces temps permettent de renforcer la continuité du travail mis en place par les différents professionnels afin de replacer la personne au cœur de son projet.

✚ Le projet personnalisé



The screenshot displays the netvie software interface. At the top, there is a search bar and navigation tabs including 'PARCOURS', 'ADMINISTRATIF', 'MÉDICAL', 'PARAMÉDICAL', 'SOINS', 'PROJET PERSO', 'ALIMENTATION', 'INTENDANCE', and 'AUTRES'. The 'PROJET PERSO' tab is active. Below the navigation, there is a filter section for the period '5 Sept - 5 Déc'. The main content area shows a table with columns for 'Informations', 'Du', 'Au', 'Objectifs', 'Actions', 'Ressources', and 'Évaluations'. A project entry is visible with the following details:

Informations	Du	Au	Objectifs	Actions	Ressources	Évaluations
acquérir de nouvelles compétences Étape: ● Brouillon Référént : M. CH Fichier :	16/01/2023	16/01/2024	Etre capable de tailler différentes types de haies sur toutes les faces. Opportunités et freins : Etre vigilant lors des tailles en hauteurs sur l'échafaudage pour travailler en toute	mise à l'épreuves lors des chantiers de taille.	moniteur	

Les projets personnalisés sont construits avec l'outil « Netsoins » et son module « Netvie ». Une première partie de « recueil » est complétée afin de faire le point avec l'utilisateur sur son parcours, ses habitudes, ses attentes en termes d'actions de soutien ou encore de formations. C'est également dans ce volet que nous retraçons son parcours et sa situation familiale.

A fin 2022, 87% des usagers disposaient d'un projet personnalisé construit avec, a minima, leur référent (moniteur d'atelier). Les personnes ne disposant pas encore de projet, correspondent essentiellement à des personnes admises au cours de l'année 2022 à l'Esat pour qui le projet est à déterminer, ou encore à des personnes en arrêt maladie de longue durée.

Les moniteurs nouvellement arrivés à l'Esat sont formés à l'écriture des projets personnalisés au fur à mesure. Nous rédigeons un projet pour chaque ouvrier à raison d'une fois par an et nous avons un temps de synthèse avec lui en équipe pluridisciplinaire au moins une fois tous les 3 ans. C'est une organisation complexe au vu du faible temps médico-social, notamment en matière de temps de psychologue (0.86 ETP pour 218 personnes).

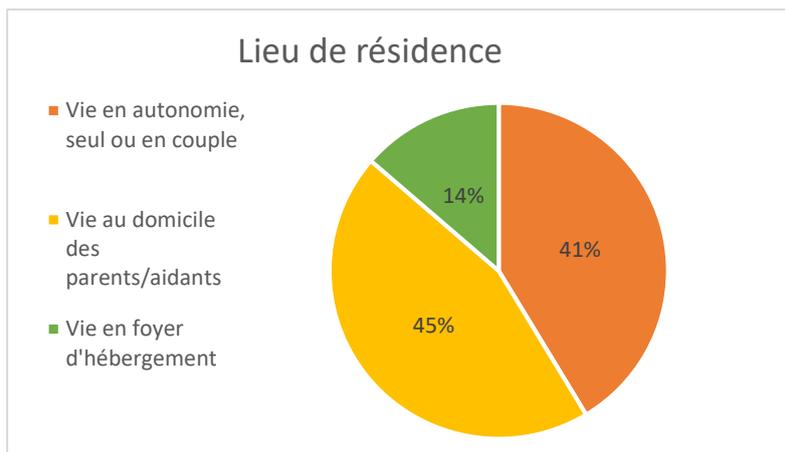
Les statistiques effectuées chaque année pour projeter une image de la population accueillie restent globalement stables. Derrière cette stabilité des chiffres, quelques points à noter toutefois :

- Au niveau des entrées, nous observons un changement dans les motivations et l'intérêt au travail de certains. Deux abandons en cours de période d'essai en 2022, c'était excessivement rare jusqu'alors. Deux jeunes sortant d'IME entrés en Esat/Foyer pour priorité sociale (enfants placés à l'ASE, pas de famille) qui rencontrent des difficultés d'adaptation et qui mobilisent beaucoup l'encadrement.
- Des personnes qui ont une notification et qui expriment ne pas vouloir entrer en Esat.

II.4 Les caractéristiques des aidants

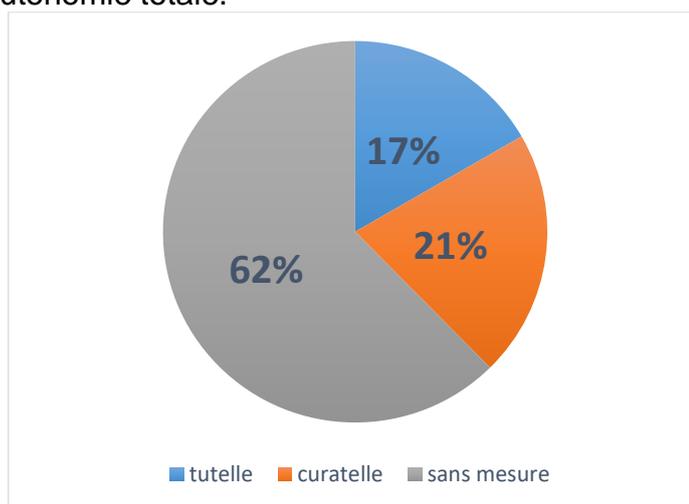
Accompagnements autres que l'Esat au 31/12/2022 :

SATT (Section Aménagée du Temps de Travail)	20 personnes
SAMO SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie sociale) ou du SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés)	15 personnes
Foyer d'hébergement	30 personnes



45% des travailleurs vivent au domicile des parents et 14% en foyer. Nous avons donc des interlocuteurs nombreux avec les familles, l'équipe du foyer d'hébergement, les personnes accompagnées par un service. 72 personnes sont en autonomie hors familles et hors services, parmi ces 72 personnes, 6 ont une tutelle et 20 une curatelle. Il reste 46 personnes en autonomie totale.

35 TH ont une tutelle
44 ont une curatelle



Au sein de l'Esat « Les Piérides », un travail en collaboration avec les familles et l'entourage est parfois nécessaire. Il y a là un véritable paradoxe dans l'accompagnement. En effet, le fait d'accueillir des adultes, majeurs, qui vivent pour la moitié sans leur famille et qui n'ont, pour la plupart pas de mesure de protection, tend à nous faire travailler essentiellement avec la personne. L'objectif réel est de les impliquer tant dans leur projet que dans la participation à la vie de l'établissement.

Il est néanmoins très important de prendre en compte les caractéristiques des familles des travailleurs afin d'être plus à même de comprendre les problématiques auxquelles elles doivent faire face.

On constate parfois un entourage familial assez restreint qui vient peu étayer en cas de besoin. Les professionnels de l'Esat telles que l'assistante sociale, la secrétaire, l'infirmière ou encore la direction sont donc amenés assez régulièrement à échanger avec les familles qui le souhaitent.

Si la personne accompagnée le souhaite, nous transmettons son projet à la famille afin qu'elle puisse être informée du travail réalisé.

L'Esat organise également des journées portes ouvertes, tous les deux ans environ, à destination des familles afin de valoriser le travail réalisé sur les ateliers. Elles sont également conviées aux temps forts tels que les remises de médaille du travail ou encore les remises d'attestations de RAE.

Enfin, via le CVS, les familles ont l'occasion d'élire des représentants qui sont présents lors des réunions pour exprimer leurs idées et s'associer à la vie de l'Esat.

	<p>cheffe de service de l'Esat pour un temps d'échange et une visite des ateliers (à la demande).</p>
<p>Entrée</p>	<p><u>La commission d'entrée</u> composée du directeur général, de l'administrateur délégué, de la directrice de l'Esat, de la cheffe de service, des psychologues, de l'infirmière, de la coordinatrice de soins en santé mentale, de l'assistante sociale, de l'éducatrice se réunit afin d'examiner les dossiers des personnes qui ont été préalablement reçues.</p> <p>Chaque commission d'entrée analyse également les demandes de transfert pour les personnes venant d'autres Esat.</p> <p>En fonction des dossiers présentés, chaque membre se positionne quant à l'ordre d'entrée de chacun des candidats. La somme des avis des membres établit l'ordre d'entrée.</p> <p>La commission statue sur les entrées (qui et quand).</p> <p>Un compte-rendu de la commission d'entrée est rédigé et adressé aux membres ainsi qu'au président de l'association. Une actualisation de la situation des personnes est réalisée sur Viatrajectoire.</p> <p>Un courrier est adressé à la personne sur lequel est spécifiée la date d'entrée pour une période d'essai de 6 mois ainsi que la liste des documents nécessaires à la réalisation du dossier administratif et médical. La cheffe de service appelle la personne pour lui annoncer la décision de la commission.</p>
<p>Période d'essai</p> 	<p>La personne est accueillie dès son arrivée par la cheffe de service qui l'accompagne dans son groupe.</p> <p>Dans les jours qui suivent et au plus tard la quinzaine qui suit son admission, elle est présentée à l'ensemble des professionnels et des personnes accueillies par l'éducatrice spécialisée. Elle reçoit le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, le contrat de soutien et d'aide par le travail ainsi que la documentation relative à la prévoyance. Ces documents lui sont lus et commentés par l'éducatrice spécialisée.</p> <p>Au cours des 3 mois qui suivent l'admission, un point est réalisé avec l'éducatrice spécialisée afin de compléter le bilan éducatif « Apprends nous à te connaître ».</p> <p>La personne accueillie reçoit une rémunération dès son mois d'entrée dès lors que le contrat de soutien et d'aide par le travail a été signé de la personne elle-même et/ou de son représentant légal et du directeur.</p> <p>La personne est accueillie pour une période d'essai de 6 mois à l'issue de laquelle une synthèse est réalisée en équipe pluridisciplinaire. Un point peut être fait avant ces 6 mois si besoin.</p>

Bilan	<p>Un bilan est envoyé à la MDPH et classé dans le dossier de la personne. Au cours des 6 mois, le travailleur rencontre la psychologue, l'assistante sociale, l'infirmière afin de faire le point sur sa situation dans les différents domaines et son référent (moniteur d'atelier) est nommé.</p> <p>La synthèse permet de statuer sur une entrée définitive ou une prolongation de la période d'essai ou une réorientation. Dans ce cas, l'assistante sociale accompagne administrativement la personne dans cette démarche.</p> <p>A l'issue de la période d'essai, un projet personnalisé est écrit et validé en équipe pluridisciplinaire.</p> <p>De plus, la fin de la période d'essai signe également la mise en place de la mutuelle, dans le cadre d'un contrat collectif, qui permettra de formaliser, une couverture des besoins en santé de la personne.</p>
--------------	--

La sortie de l'Esat

L'Esat s'appuie sur la procédure mise en place par la MDPH. La sortie d'un travailleur handicapé de l'Esat est conditionnée soit à sa demande liée à une démission ou à un changement de projet de vie (retraite, admission dans un autre Esat ou autre type d'établissement suite à une réorientation), soit à une demande motivée par l'Esat auprès de la MDPH. Conformément à la réglementation, la sortie de l'Esat ne peut être effective qu'après une notification de sortie prononcée par la MDPH.

Une sortie à la demande de la personne est prise en compte à réception d'un écrit confirmant cette demande. Elle entraîne au minimum un entretien entre la personne, son représentant légal éventuel, la direction de l'Esat et le professionnel référent. Ces échanges ont pour but de vérifier les motifs de la demande de l'utilisateur et de lui rendre accessible les explications sur les conséquences de son choix.

Lorsque la décision de sortie est notifiée par la MDPH, un courrier de confirmation est remis à la personne lui précisant la date et les modalités de sortie.

III.1.b Le dossier de l'utilisateur

Il est primordial, lors de l'entrée d'un travailleur, et à chaque fois que la situation le nécessite, que le dossier soit complété. Les pièces peuvent nous être fournies par la personne elle-même, la famille ou le représentant légal. Ce dossier est confidentiel, il est donc consulté par un nombre restreint de personnes.

La secrétaire de l'Esat a pour mission d'assurer la gestion et le suivi administratif des dossiers individuels des adultes. Depuis 2017, elle se base sur l'outil informatisé NETVIE qui assure l'existence d'un dossier unique de l'utilisateur en version informatisée.



En parallèle, les dossiers en format papier sont rangés dans une armoire à tiroirs fermés à clé dans le bureau administratif. Ils ne sortent de cet emplacement qu'en cas de demande de consultation motivée (rédaction du projet, synthèse) ou de sortie de la personne.

L'infirmière constituée, met à jour et classe dans une armoire fermée à clé au sein de l'infirmerie l'ensemble des dossiers médicaux des adultes (DLU, photocopie des différents comptes rendus, bilans et examens médicaux).

L'assistante sociale quant à elle, est en charge de constituer et suivre les dossiers MDPH.

En cas de sortie, le dossier est alors classé en archivage dans la salle d'archives fermée à clé pour une durée de 20 ans et sans limite de date pour celui informatisé sur NETVIE.

III.1.c L'accompagnement médico-social

L'accompagnement des travailleurs de l'Esat ne se résume pas à la dimension économique, il s'appuie sur un ensemble de professionnels qui, chacun à leur niveau et en fonction de leur technicité, œuvre à l'épanouissement des personnes accueillies: action de soutien, suivi social, veille médicale, soutien psychologique. Tout ceci dans un seul objectif : favoriser l'épanouissement et l'insertion sociale.

Afin de garantir une poursuite dans l'accompagnement, les professionnels de l'Esat utilisent l'outil informatique NETVIE. Chacun à son niveau renseigne le dossier unique de la personne accompagnée.

Suivi psychologique

L'Esat bénéficie de trois psychologues à temps partiel dans le cadre de l'accompagnement des personnes.

Leur rôle est multiple : elles assurent principalement un accompagnement psychologique avec pour objectif de leur permettre de se réaliser le mieux possible au sein de l'établissement. Elles travaillent également avec les familles lorsque la situation le nécessite. Elles assurent auprès de l'équipe un rôle de conseil, de soutien et d'éclairage dans le cadre du suivi médico-social des adultes accompagnés.

Lorsqu'un travailleur entre à l'Esat, une psychologue « référente » est nommée. Les suivis sont répartis actuellement en fonction des différents services (suivi SATT, SAVS, foyer).

Dans les 6 mois qui suivent l'admission, un bilan avec test du quotient intellectuel est réalisé.

Suite à ces rencontres la personne peut demander à être accompagnée et donc à rencontrer sa psychologue à un rythme qu'elles déterminent ensemble. Dans d'autres situations, c'est l'adulte qui sollicite une rencontre de manière ponctuelle, en fonction des aléas de sa vie personnelle. L'institution ou l'équipe pluridisciplinaire peut également en faire la demande.

Les moniteurs d'atelier de l'Esat échangent avec les psychologues, concernant l'accompagnement d'un travailleur lorsque la situation le nécessite.

Suivi administratif et social

Les prestations proposées dans le cadre de l'accompagnement administratif et social des personnes accompagnées sont variées.

- ✚ L'ouverture des droits : accompagnement effectué auprès de la personne afin de s'assurer que celle-ci bénéficie de l'ensemble des droits, allocations et aides auxquels sa situation lui permet de prétendre. L'établissement aide les travailleurs dans l'ouverture et le maintien de leurs droits sociaux : sécurité sociale (transfert de dossier depuis la Mutuelle Sociale Agricole si besoin), CAF, Mdp, retraite etc.

L'assistante sociale facilite les contacts avec les administrations et les services. Elle intervient, avec les ouvriers, dans l'accès aux nouvelles prestations (primes d'activité).

- ✚ Autonomie dans la gestion des ressources : l'assistante sociale aide les travailleurs dans la gestion de leurs ressources. Elle anticipe la baisse de ressources consécutive à l'actualisation de dossier, le cas échéant.

- ✚ Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection : accompagnements réalisés pour informer les bénéficiaires potentiels de l'existence des mesures de protection juridique des majeurs, les conseiller et les accompagner si nécessaire dans les démarches afin de mobiliser les mesures de protection adaptées.

Les suivis sur le plan social sont répartis entre l'assistante sociale de l'Esat, l'assistante sociale du foyer d'hébergement et celle du SAVS.

Accompagnement à la santé

Les soins dans le projet personnalisé

A chaque renouvellement de dossier d'orientation, l'équipe de l'Esat se réunit pour faire une « synthèse » de l'accompagnement de l'utilisateur. L'infirmière est associée à ce temps fort afin de revenir sur le parcours de soin de l'adulte.

Le projet peut ainsi être construit sur une base de connaissance des éléments médicaux : antécédents, restriction dans le cadre des activités professionnelles, avis

du médecin du travail. Il y a également toute la dimension de la prévention qui peut être abordée dans ce cadre.

La gestion des risques collectifs

L'Esat met en place différentes actions dédiées à la gestion des risques collectifs. Il existe une procédure forte chaleur et canicule ainsi qu'une procédure pandémie. Des rappels réguliers des règles d'hygiène notamment en cas d'épidémies sont réalisés. Le travail mené avec les travailleurs de l'ESAT repose également sur la prévention des risques professionnels, repris dans le DUERP : sécurité incendie, utilisation de machines, port des EPI, sensibilisation à des risques précis (piqûres de guêpes et tiques en espaces verts par exemple). Une action de long terme a démarré sur Prévention des Risques liés à l'Activité Physique PRAP IBC (Industrie Bâtiment Commerce) suite à un appel à projet ARS sur la Qualité de Vie au Travail (stage pour un moniteur d'atelier en 2024 « Devenir formateur PRAP » pour assurer la formation de tous les travailleurs et encadrants).

Santé mentale Partenariat CMP / Coordinatrice en santé mentale	Sensibilisation aux effets nocifs du tabac Actions CPAM / Actions individuelles	Sensibilisation aux effets nocifs de l'alcool Actions individuelles
Informations sur la vie affective et sexuelle CPEF / actions individuelles	Hygiène et prévention bucco-dentaire Handident / actions individuelles	Confiance et estime de soi Agap / suivi psychologique
Hygiène et équilibre alimentaire Petits groupes en interne	Prévention des Risques liés à l'Activité Physique PRAP IBC (Industrie Bâtiment Commerce)	Prévention et dépistage du cancer du sein Octobre rose

La Charte Vie Affective et Sexuelle

Il existe une charte associative déclinée dans un document « bonnes pratiques sur l'accompagnement à la vie affective et sexuelle ».

Les situations d'urgence

Les Dossiers de Liaison d'Urgence ou DLU de chaque adulte se trouvent dans leurs dossiers informatisés. Ces derniers permettent de transférer les informations utiles et nécessaires au médecin intervenant en urgence pour une prise en soin optimale de l'adulte.

Une procédure « Conduite à tenir en cas d'urgence » et son mode opératoire reprennent les situations suivantes : accident grave, malaise, hypo et hyperthermie, gestion de la douleur, plaie, impact crânien, épilepsie, projection dans l'œil, brûlures, ingestion toxique, gestion des trousse de secours...

Le circuit de distribution des médicaments

Les adultes ou les professionnels du foyer d'hébergement sont chargés de transmettre à l'Esat les médicaments sous blister qui doivent être administrés, sur prescription médicale, lors des temps d'accueil au sein de l'établissement (le midi essentiellement). Ils sont ensuite stockés et distribués par l'infirmière.

Tout accident même léger, doit être signalé et est consigné dans le registre des accidents de travail et déclarés à la CPAM selon la gravité.

III.1.d Les actions de soutien

Les actions de soutien se basent sur les demandes issues des projets personnalisés. Elles répondent à des besoins sociaux, besoins de développement de la personne et des besoins cognitifs. Elles constituent des activités de supports éducatifs à travers



lesquelles sont travaillés le maintien des acquis, le développement des compétences, la valorisation, l'estime de soi et l'ouverture sur la société. Elles se déclinent en :

Au vu de la réforme des Esat en cours, nous devons évoluer sur ces actions et les recentrer sur des actions favorisant directement ou indirectement le développement des compétences professionnelles. Cela fera l'objet d'un plan d'actions de ce projet d'établissement.

III.2 Le parcours professionnel

III.2.a Les ateliers et prestations professionnelles

Le travail constitue l'axe fondamental d'accompagnement des personnes orientées à l'Esat.

Les prestations professionnelles favorisent la construction de l'identité professionnelle du travailleur et permettent dans certains cas de « contenir » les troubles de la personne accueillie. L'Esat veille, en tenant compte des capacités de chacun, à toujours essayer de mettre les travailleurs dans les conditions les plus proches possibles du milieu ordinaire.

Ces prestations se caractérisent par des activités professionnelles qui sont diversifiées. L'appropriation des postes de travail par les travailleurs se fait par un apprentissage au poste réalisé par les moniteurs d'atelier. Cet apprentissage est permanent et fait partie intégrante des prestations professionnelles, il est réalisé en tenant compte des évolutions du poste et des capacités de la personne. On parle alors d'une montée en compétence qui mène à terme à une Reconnaissance des Acquis de l'Expérience.

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



Mécanique

- Usinage de pièces
- Tournage
- Fraisage
- Perçage
- Taraudage



Conditionnement

- Papeterie
- Conditionnement verrier
- Dispositifs médicaux ISO13483
- Mailings, mise sous film
- déconditionnement/reconditionnement
- Petits assemblages



Menuiserie

- Fabrication de palettes et usinage bois
- Fabrication de palettes carton (hors les murs)



Espaces Verts

- Tonte
- Taille
- Débroussaillage
- Fauchage
- Ramassage

La prestation « hors les murs »

Une équipe de travailleurs et un moniteur d'atelier se rendent sur le site de la Cartonnerie de Gondardennes. Située à Wardrecques, cette entreprise s'est spécialisée dans l'emballage en carton ondulé. Dans le cadre de sa gamme d'emballages de transport, l'usine fait appel à l'Esat pour la fabrication de palettes en cartons.



Des prestations se font ponctuellement au sein d'autres entreprises.

Les activités de nettoyage



Des activités de vitrerie sont réalisées sur le site de l'Apei. Un moniteur et une équipe d'ouvriers se déplacent avec le matériel afin de nettoyer les surfaces vitrées. L'objectif étant de passer au minimum trois fois par an sur chaque établissement de l'association.

Une activité spécifique en conditionnement : les dispositifs médicaux

L'Esat a renouvelé sa certification ISO 13485 en 2022. Pour garantir la conformité aux réglementations, et répondre aux attentes des clients notamment, l'ISO 13485, est une norme reconnue internationalement. Elle intègre des exigences particulières au domaine des dispositifs médicaux, comme l'analyse des risques, la traçabilité, la stérilisation, les essais et leur suivi à long terme. C'est un véritable gage de qualité qui distingue l'Esat car il est, pour le moment l'un des seuls en France, à avoir cette certification.



Nous avons élargi notre certification en 2021 et 2022 à une partie de la menuiserie et de la mécanique qui travaille pour Acime, entreprise de matériel médical.



III.2.b Les formations et la reconnaissance des acquis de l'expérience des travailleurs

L'Esat « Les Piérides » affecte 2.5 % du salaire direct, au lieu des 1.6 % réglementaires, au titre de la formation des travailleurs auxquels s'ajoute l'abondement de l'Etat ce qui porte à 7,5% du salaire direct.

L'Esat s'inscrit dans une volonté de développer les formations des travailleurs en situation de handicap. C'est pour cela que le budget imparti aux formations est en augmentation chaque année. Il est également optimisé grâce au Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (GCSMS) Dequalco. Pour répondre aux attentes des travailleurs ainsi qu'aux besoins de l'établissement et aux évolutions du secteur, une dizaine de formations est proposée chaque année ce qui permet de former au minimum 1/3 des effectifs.

Les domaines et thématiques abordés sont larges : initiation couture, premiers secours, sécurité en voiturette, sécurité en conditionnement, mieux communiquer en atelier, gestes et postures, gérer son stress, transpalette électrique, palettisation normes et sécurité etc. Les travailleurs ont l'opportunité, à chaque fois qu'ils réactualisent leur projet de solliciter leur référent afin de réaliser une demande de formation sur la base d'un catalogue en FALC. C'est en s'appuyant sur l'ensemble des propositions que la direction constitue le plan de développement des compétences.

Il s'agit ensuite de travailler avec des organismes de formations afin de trouver un programme adapté aux demandes des personnes.

La valorisation des compétences

Au regard de l'obligation réglementaire liée au décret du 20 mai 2009 et dans le but de valoriser le travail des personnes accueillies, l'Esat a intégré le dispositif de Reconnaissance des acquis d'expérience «Dequalco» depuis 2012. Il a pour objectif de reconnaître et de faire progresser les compétences professionnelles des travailleurs d'Esat et Entreprise Adaptée dans leur métier, ainsi que les futurs professionnels d'Impro.



Aussi petite soit-elle, toute compétence doit être reconnue !

La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) contribue à valoriser les savoirs faire des travailleurs. Sous couvert de Dequalco, grâce à l'accompagnement de qualité de leur moniteur d'atelier respectif et à l'organisation d'environ dix journées d'évaluation par an, les personnes sont évaluées en présence de moniteurs d'atelier d'autres Esat.

Puis, au moins une fois par an, est organisée une cérémonie de remise des attestations RAE en présence du directeur général, du président de l'Apei, de l'administrateur délégué, de la direction de l'Esat, des moniteurs d'ateliers et des familles. Ainsi, chaque travailleur se voit remettre sa ou ses attestations de RAE.

L'Esat poursuit donc la dynamique instaurée depuis plusieurs années en continuant à former des moniteurs de manière régulière, afin de pouvoir proposer un accompagnement à la RAE à toutes les personnes intéressées.

L'Esat doit, également, optimiser les outils permettant d'évaluer l'acquisition de nouvelles compétences par les travailleurs, notamment en réactualisant, dans le cadre de groupes de travail, des référentiels de compétences métiers.

La démarche engagée dans le cadre de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience s'est poursuivie tout au long de l'année 2022 avec pas moins de 74 RAE validées par les travailleurs dans les domaines :

- AFI : agent de fabrication industrielle (RAE)
- AFOB : agent fabrication d'ouvrage en bois (RAE)
- AFEM : agent fabrication d'ensembles métalliques (RAE)
- OCC : opérateur en coupe et confection (RAE)
- ONEP : ouvrier du paysage et nettoyage de l'espace public (RAE)

III.2.c La valorisation des compétences et les expériences hors Esat

La mise à disposition en milieu ordinaire de travail se fait en fonction des demandes et des possibilités des ouvriers de l'Esat.

Il s'agit pour eux de découvrir un autre univers de travail, de « sortir » des ateliers. A ce jour, l'Esat a encore un travail important à mener dans le domaine de l'inclusion professionnelle. Cela doit passer par la recherche de partenaires qui permettront de développer les inclusions en milieu ordinaire (voir plan d'actions).

Au quotidien les professionnels de l'Esat favorisent l'inclusion des travailleurs dans l'environnement de travail par différents moyens :

- Immersion en milieu ordinaire de travail via des stages ou des mises à disposition
- Le duoday est un dispositif investi chaque année. Elle prend en compte les capacités et les envies des personnes. La situation géographique de l'Esat lui offre des opportunités commerciales avec des partenaires locaux ; la volonté de l'établissement est de favoriser l'inclusion des personnes handicapées par le travail.

IV.1 Participation citoyenneté et inclusion des personnes

Par inclusion on peut entendre le fait d'inclure quelqu'un ou quelque chose dans un ensemble. C'est aussi une manière de penser qui permet de mener une vie ordinaire avec le niveau d'aide nécessaire, efficace et efficient.

Nous réaffirmons le fait que travailler en Esat permet à chaque personne d'être incluse dans un territoire, dans un environnement social et professionnel.

Au travers des actions socio-éducatives, l'objectif est de permettre aux personnes accompagnées de s'ouvrir sur l'extérieur (randonnées, projets ponctuels avec des partenaires – Ligue des oiseaux, Maison du marais, arbraculture...).

Sur le plan administratif, l'assistante sociale travaille également pour permettre aux travailleurs d'être inclus en utilisant les dispositifs de droit commun : s'inscrire sur une liste électorale, se rendre à la CAF en transport en commun, aller à la CARSAT prendre un rendez-vous afin de vérifier ses droits à la retraite, se rendre dans un CCAS pour retirer un dossier administratif etc. Elle doit parfois accompagner les personnes, prendre le temps de leur expliquer comment se rendre quelque part, à quel moment, mais petit à petit l'objectif est de permettre aux adultes de se faire confiance et de faire les démarches par leur propre moyen.

La participation des usagers est recherchée en permanence tant de façon individuelle que collective :

- En individuel, les travailleurs sont sollicités autour de l'écriture de leur projet personnalisé : recueil des attentes, restitution du projet et mise en œuvre.
- De manière informelle : les personnes peuvent demander un temps individuel avec les professionnels (que ce soit leur référent ou non) lorsqu'ils en ressentent le besoin.
- L'Esat favorise également la participation des travailleurs au travers de nombreux moyens qui favorisent les échanges : lors des commissions repas, commission d'écriture du journal « Les Piérides infos », du journal associatif « Parcours » ou encore au journal « Le Clin d'œil ».

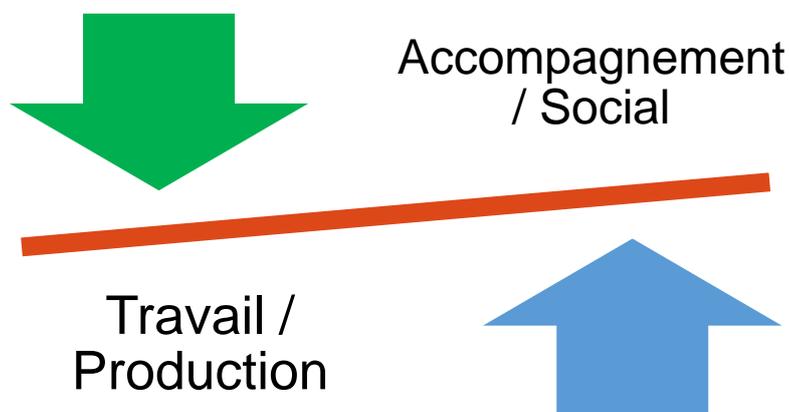


- Ils peuvent être sollicités dans le cadre de l'organisation de visites d'ateliers lors de journées portes-ouvertes ou dans le cadre de la présentation de l'établissement aux stagiaires des IME par exemple
- Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est mis en place au sein de l'Esat. Il se réunit au minimum 3 fois par an. Les membres du CVS, élus pour 3 ans, ont pour mission de faire des propositions et d'être source de consultation et d'échanges sur le fonctionnement de l'établissement (organisation intérieure, travaux vie quotidienne, activités de soutien, animations socioculturelles ...). La présidence est assurée par une personne accueillie. Avant chaque CVS, les travailleurs sont consultés par leurs représentants élus sur les questions et thématiques qu'ils souhaitent aborder.
- Un Comité d'Hygiène et Sécurité (instance mixte) traite toutes les questions de conditions de travail au sein de l'Esat.



En parallèle des outils décrits, l'Esat poursuit sa réflexion sur la participation des personnes à la vie de l'établissement. Plusieurs actions ont déjà été mises en place, dans le respect des recommandations de l'ANESM, notamment celle d'adapter les documents de la loi 2002.2 (Règlement de fonctionnement, livret d'accueil, Charte des droits et libertés de la personne accueillie) et les comptes rendus de réunions, notamment de CVS afin de les rendre plus accessibles. Plusieurs professionnels de l'Esat sont d'ailleurs formés à la rédaction en Facile à Lire et à Comprendre.

IV.2 Gestion des paradoxes et postures professionnelles



Sur la base des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service » de décembre 2009, l'élaboration de ce nouveau projet d'établissement a été l'occasion de :

- Réfléchir individuellement et collectivement à nos principes d'interventions
- Faire un lien entre les principes associatifs et les principes d'interventions à l'Esat
- Expliciter ces principes pour une meilleure assise et postures professionnelles

Les paradoxes existent dans toutes les structures, mais avec des enjeux différents. Il s'agit à la fois :

- d'expliciter les principes qui fondent les interventions des professionnels, le fonctionnement ou l'organisation de la structure ;
- de traiter comment tel ou tel principe est mis en acte dans l'établissement ou service ;
- d'expliciter, lorsque des principes entrent en tension, les cheminements qui ont présidé aux choix des professionnels lors des interventions.

Ces principes opératoires guident concrètement l'action des professionnels.

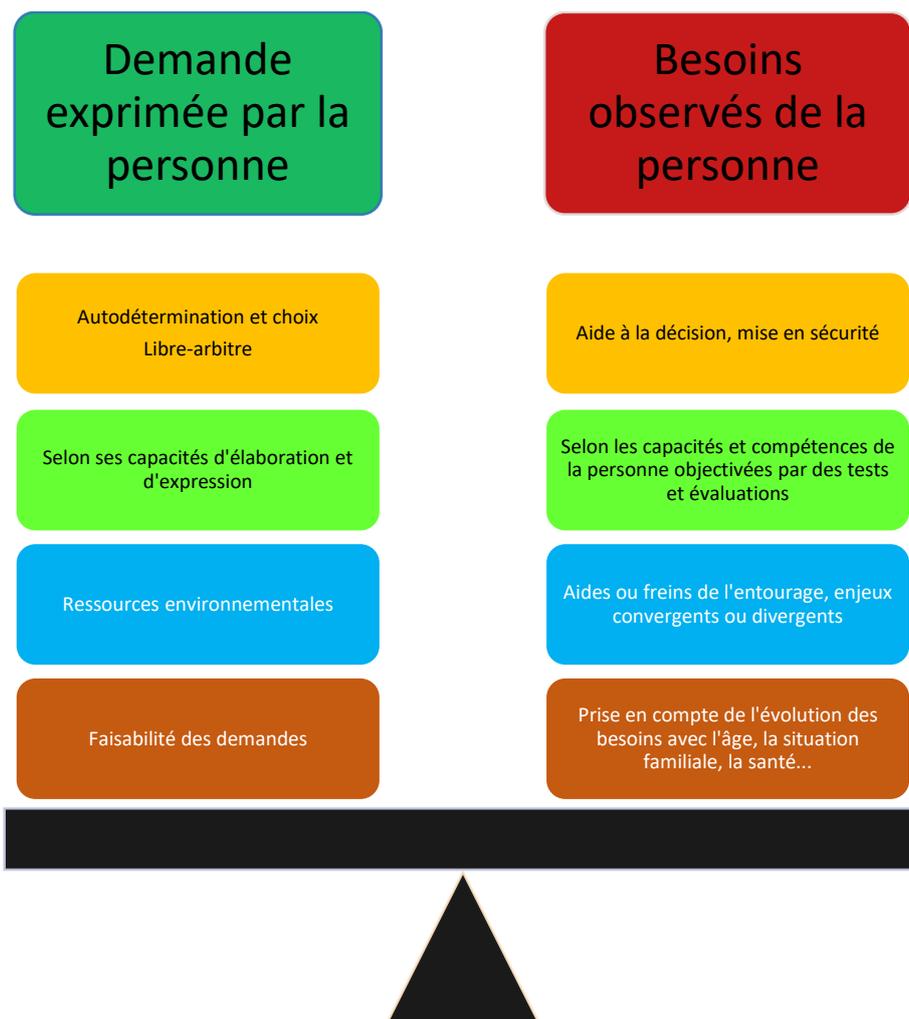
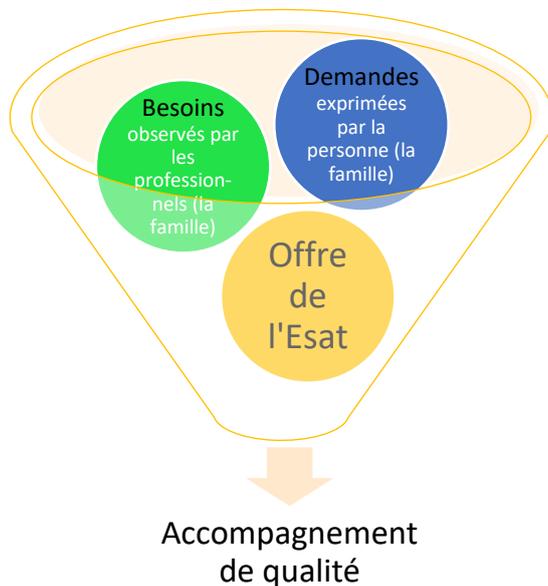
Cette réflexion a pour objectif de faire passer de l'implicite à l'explicite des principes mis en œuvre dans des pratiques professionnelles quotidiennes. Ces principes peuvent parfois avoir été de simples hypothèses de travail qui ont été avalisées et conservées sans avoir fait l'objet d'une réflexion sur leur pertinence.

L'enjeu est de construire des orientations qui, eu égard aux spécificités du public accompagné, promeuvent les droits des usagers.

Paradoxe 1 : Tous les personnels, quelle que soit leur fonction, sont soumis à un paradoxe majeur en Esat : comment assurer une production tout en accompagnant les travailleurs ?



Paradoxe 2 : comment répondre aux besoins tout en respectant les demandes des personnes ?



Comment prend-t-on en compte ces paradoxes ? Comment les réduit-on ?

*La notion de posture professionnelle définit une attitude, une manière d'être dans l'échange. Savoir, savoir-faire, savoir-être = posture.

Instauration d'un cadre, de règles

- Cadre du travail commun à tous : horaires, port des EPI, consignes à appliquer, fiches de poste, sanctions...
- Cadre du travail à l'Esat les Piérides : règlement de fonctionnement, livret d'accueil, règles implicites de l'atelier CSAT, projets personnalisés...
- Instances : CVS, comité hygiène et sécurité, délégué des personnes
- Gestion des relations conflictuelles au quotidien et recadrage
- Réflexion collective sur les exceptions à la règle

Travail et décisions d'équipe

- Se réunir en équipe avec des ordres du jour, des objectifs, des comptes-rendus
- Etablir les constats, les objectiver le plus possible
 - Décider collectivement
- Communiquer ce qui est essentiel en se posant la question : "A quoi va servir cette information pour mon interlocuteur?"
- Réguler la communication et les types d'informations entre paramédical et production, avec Netvie
 - Travailler avec des partenaires
- Prendre des avis extérieurs si besoin

Postures professionnelles*

- Chacun a son cadre de référence et ses représentations mais nous devons travailler avec un cadre de référence professionnel : celui de l'Esat, construit ensemble.
- Beaucoup d'empathie et peu d'affects.
- Des qualités relationnelles : écoute, bienveillance, respect, autorité
- Connaissance de ses missions et de ses limites, chacun avec sa part de travail et de responsabilités.

V

CARE : bientraitance, éthique, RSE et qualité

La démarche qualité se structure associativement autour de quatre instances : bientraitance (comité de vigilance), qualité (méthode, qualité et accompagnement), responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), éthique.

Bientraitance

Dans le cadre de la recommandation de l'Anesm « La bientraitance : définition et repères pour la bonne mise en œuvre », l'Apei dispose d'une procédure efficace de prévention et signalement des situations de maltraitance qui a été revue en 2022. Chaque professionnel en dispose et a été sensibilisé à son utilisation. Une formation Bientraitance a été mise en place pour tous les professionnels en 2023. Chacun est dans l'obligation de faire connaître, à sa hiérarchie, par voie de fiche d'événement indésirable dûment complétée, tout constat de maltraitance, direct ou indirect, sur un ou plusieurs adultes.

Deux instances de régulation existent pour faire la synthèse des événements indésirables et coordonner, le cas échéant, les mesures préventives et correctives à mettre en œuvre. Elles sont appelées Comités de Vigilance ou "COVIL".

Le COVIL Etablissement réalise un état des lieux régulier des différentes situations dites "indésirables". C'est une instance ressource et de proposition pour évaluer les situations, mobiliser les professionnels pour la lutte contre la maltraitance. Le COVIL permet aussi de rappeler les règles de fonctionnement de l'établissement et le protocole de signalement et formuler un plan d'actions préventifs et correctifs. Il intègre le directeur, la cheffe de service, et le référent COVIL de l'Esat, une psychologue et la coordinatrice de soin en santé mentale. Il se réunit 3 à 4 fois par an.

Le COVIL associatif réunit la direction générale, des administrateurs, la responsable qualité, une directrice d'établissement, les référents « bientraitance » des pôles 2 fois par an. Il est mobilisable, exceptionnellement, sur des événements significatifs nécessitant une réponse rapide. C'est une instance de veille et de réponse aux événements indésirables.

Ethique

La démarche éthique de l'Apei se structure à l'aide de formations. En 2022, une première formation « générale » a été organisée et proposée aux administrateurs, professionnels de l'Apei membres du CARE et à l'ensemble des cadres.

RSE

L'Apei, se basant sur l'orientation 9 du projet associatif, a déterminé ses plans d'action en matière de RSE. Le groupe RSE se réunit 3 à 4 fois par an et coordonne la mise en place des actions.

L'Esat s'inscrit pleinement dans cette démarche à plusieurs titres : maîtrise des déchets industriels et recyclage, tri sélectif, recherches d'économies d'énergie, rénovation du bâti, entretien et aménagement des espaces verts...

Qualité

Le groupe Méthode Qualité et Accompagnement (MQA) se réunit 3 à 4 fois par an au niveau associatif. Il est chargé de superviser la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité. Cette instance oriente et planifie les chantiers transversaux, formalise et vérifie les procédures, valide l'évolution des plans d'amélioration, développe un Système Documentaire Qualité.

Le Copil Qualité de l'Esat a pour objectifs :

- Assurer le suivi des différents plans d'actions et communiquer à l'équipe sur l'état d'avancement et les travaux en cours : projet d'établissement, évaluation interne, évaluation externe, objectifs transversaux associatifs etc...
- Créer / mettre à jour / diffuser les procédures internes à l'Esat
- Faire le lien avec le responsable qualité Production sur la gestion des risques et le DUERP
- Prendre connaissance et diffuser au personnel concerné les procédures associatives et la politique qualité associative
- Contribuer à l'appropriation des procédures par tous
- Assurer la traçabilité des actions en matière de qualité
- Créer et suivre des enquêtes de satisfaction
- Assurer le relais et la circulation des informations entre le Copil Qualité Esat et la qualité du CARE

Sa composition est la suivante :

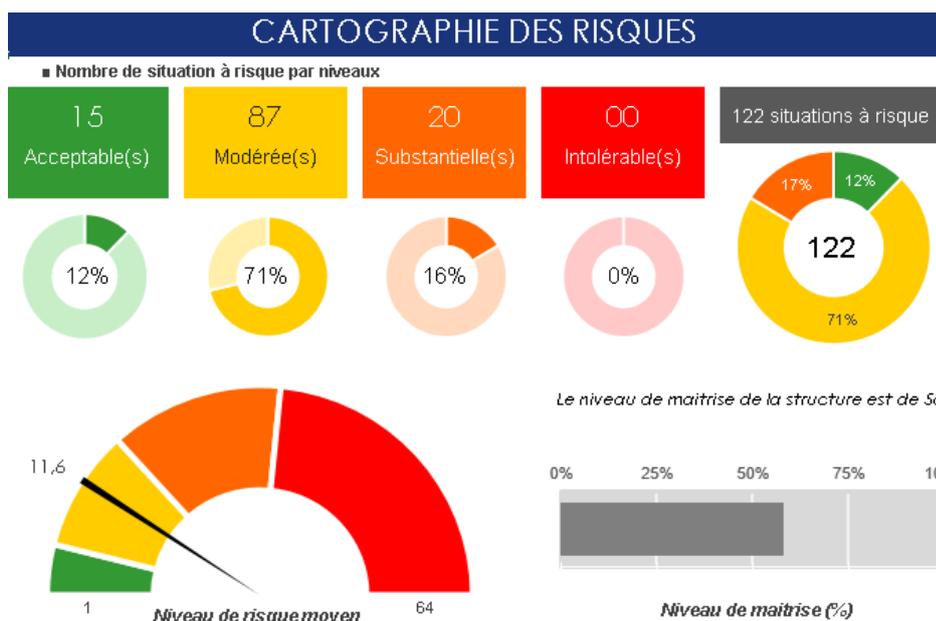
- Directeur
- Cheffe de service
- 2 Educateurs
- 2 moniteurs d'atelier
- 1 paramédical
- Secrétaire
- Agent de méthode
- Responsable qualité associative
- Invité(s) selon la thématique

Les mises aux normes, la sécurité au travail

Nous avons un agent de méthodes en charge de la qualité versant travail :

- suivi du DUERP
- suivi de la certification ISO 13485 (dispositifs médicaux)
- suivi des permis et autres certifications (CACES...)

Mise à jour du DUERP avec un organisme extérieur, Gerisk en 2022 : nous avons rebalayé les unités de travail et les différentes classes de risques.



Nous avons des plans d'action à mettre en œuvre. Chaque atelier a fait l'objet d'une réunion spéciale DUERP en 2023 afin de sensibiliser tous les encadrants et de mettre en œuvre une maîtrise des risques encore améliorée.

2022 était l'année du renouvellement tri-annuel de notre certification ISO 13483 pour les dispositifs médicaux. Cet audit a mobilisé toute l'équipe et nous avons satisfait aux exigences. Il s'agit d'une niche commerciale qui fait travailler près de 80 personnes en continu.

Qualité de l'accompagnement : la satisfaction des personnes accompagnées

La satisfaction des usagers se perçoit et se cultive au quotidien dans les échanges formels et informels qu'ils peuvent avoir avec leur entourage et les professionnels, en particulier.

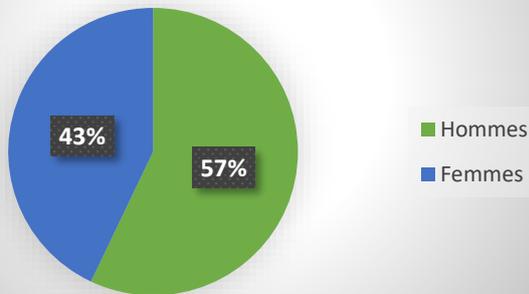
Des instances existent pour leur permettre de partager leur ressenti et faire ainsi progresser la qualité de service dans l'établissement. C'est le cas pour le Conseil de la Vie Sociale. Ce dernier consacre un temps spécifique à la remontée des questionnements des adultes sur la vie de l'établissement, leur travail et sur leur accompagnement. L'instance mixte Comité hygiène et sécurité s'est mise en place en décembre 2023. Le délégué des personnes sera élu en janvier 2024.

VI

Les moyens alloués au fonctionnement de l'Esat

VI.1 Les professionnels

Répartition Hommes / Femmes



Au vu des aspects techniques du travail en Esat, et contrairement au secteur médico-social en général, nous avons plus d'encadrants hommes que femmes. Pour autant l'écart reste modeste et nous sommes proches de l'égalité numérique. A noter la surreprésentation des plus de 50 ans avec 47% des encadrants.

Pyramide des âges

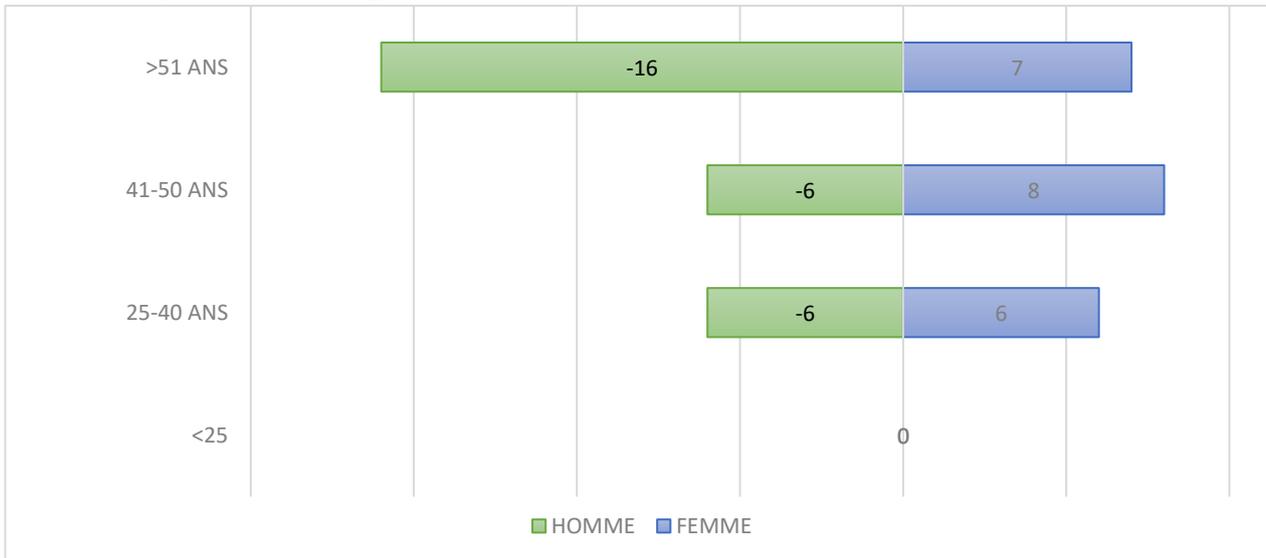


Tableau des emplois budget social au 31/12/2022

Catégorie	ETP
Direction / Encadrement Directeur Chef d'atelier Cheffe de Service	0,75 1 1
Administration / Gestion Comptables Secrétaires	1,84 1
Service Généraux / Restauration Agent technique Agent d'entretien	2,48 2.40
Socio-Educatif Assistante Sociale Educateur Spécialisé Moniteur principal d'atelier ETS ou Moniteur 1ère classe Agents de méthodes/sécurité/qualité Moniteur d'atelier 2ème classe	1,14 2 1 3 2 18
Médical / Paramédical Infirmière Psychologue Coordonnateur des soins Santé mentale	1 0,86 0,84
TOTAL	40.31
Ratio sur 210 personnes	0,19

L'équipe de l'Esat est relativement stable avec un turn-over qui permet de nouvelles recrues. A noter à titre d'informations 3 entrées en CDI et deux promotions internes en 2022.

L'Esat joue son rôle dans le cadre de la formation des professionnels et tente de rendre le secteur attractif (hors la question de la rémunération) en proposant un accueil et un accompagnement de qualité aux stagiaires professionnels, dans tous les corps de métiers (17 personnes en 2022).

VI.2 Les éléments budgétaires

a. Le CPOM

Le Contrat Pluri Annuel d'Objectifs et de Moyens de l'Apei pour la période 2017 à 2021 fixe les conditions financières de fonctionnement de l'ESAT mutualisables aux autres établissements et services de compétences ARS. A l'heure où notre projet se termine, le CPOM est en cours de renégociation pour 2023-2027.

b. Le système de facturation

Le suivi financier de l'Esat se fait au quotidien par les comptables de l'établissement en lien avec la Direction, la Responsable administrative et financière de l'Apei ainsi que l'équipe administrative. Le Directeur, la Responsable administrative et financière et les comptables se réunissent aussi souvent que la situation le nécessite dans le but d'analyser les résultats de l'Esat en s'appuyant sur des tableaux de bord. Ils sont amenés à aborder :

- Le suivi de l'activité
- Les tableaux de bord budgétaires (groupes I-II-III)
- Un point de fonctionnement sur les travaux et réparations à engager, la programmation et le suivi des investissements
- Le suivi et la programmation des investissements
- L'EPRD
- La gestion des personnels

Les travailleurs de l'Esat travaillent 225 jours par an. Au regard des données de 2022 on obtient alors un nombre total de 42 975 journées théoriques (191 ETP x 225 journées de fonctionnement). En 2022, le taux de présentisme était de 88%. Celui-ci s'explique par différentes raisons :

- Situations difficiles de certains adultes
- Absences d'adultes : hospitalisation, longues maladies, vacances hors période de congés, RDV autre que médicaux ou absences non motivées
- Journées intempéries : en fonction des vigillances fixées par la préfecture qui interdit la circulation des bus
- Arrêts maladies importants

En contrepartie des 12% d'absences, l'accueil des stagiaires IME et des MISPE (mises en situation professionnelles en ESAT) représente près de 3% d'activité complémentaire.

A noter que depuis septembre 2023 et sur décision du Conseil d'Administration, nous dépassons notre agrément de 8 places afin de contenir la liste d'attente et de réduire l'absentéisme, tout en respectant le plafond alloué annuellement par l'ASP.

VI.3 L'organisation des instances de travail

Réunion générale : un planning de réunion est déterminé pour l'année. Un lundi sur deux de 17h30 à 18h30 environ la direction, les moniteurs d'ateliers et les éducateurs se réunissent. Un ordre du jour est transmis au préalable et il est complété par l'équipe en fonction des thématiques. Les échanges traitent de l'organisation, de la vie de l'établissement et de l'association ainsi que des travailleurs.

Réunion par atelier : des réunions « atelier » sont organisées au moins une fois par an. Elles permettent de faire un point « production » sur le fonctionnement des ateliers. Sont présents : les moniteurs, les agents de méthode, le chef d'atelier et la directrice.

Réunion médico-sociale : chaque jeudi matin, la cheffe de service réunit l'assistante sociale, les psychologues, l'infirmière, les éducateurs et la coordinatrice des soins en santé mentale. L'objectif est d'aborder les différentes situations des adultes accompagnés afin d'échanger en équipe sur leur suivi. C'est lors de ce temps que sont réalisées les « synthèses » rencontres dans le cadre des renouvellements de dossier d'orientation MDPH. Le référent et l'adulte sont alors présents.

Revue de Direction : la revue de Direction est organisée une fois par an par le Directeur et l'agent méthode responsable de la qualité (production) afin de faire un point avec les moniteurs et l'ensemble des membres de l'équipe sur les suites des audits. En effet, dans une logique d'amélioration continue de la qualité de l'activité, il est nécessaire de revoir l'avancement des actions prévues

VII.1 Les partenariats et réseaux

Les liens avec les autres établissements

L'ensemble des établissements et services de l'Apei se situe sur le même site (excepté l'Entreprise Adaptée) ce qui favorise les échanges de façon à garantir du mieux possible une continuité dans l'accompagnement des personnes que nous accueillons à l'Esat. Nous nous appuyons sur l'ensemble des professionnels des différentes institutions pour coordonner le parcours de la personne. Il reste néanmoins des points de vigilance soulevés dans le rapport d'évaluation externe, telle que la coordination du projet personnalisé pour une personne accueillie dans plusieurs structures de l'Apei.

Partenariats et Réseaux Santé

L'Esat « Les Piérides » et l'Apei développent des partenariats et réseaux de santé sur le territoire à la fois dans le milieu sanitaire, médico-social et ordinaire.

Les partenariats avec le secteur hospitalier sont développés par l'association, pour améliorer la prise en soins de la population qu'elle accompagne. Cette démarche implique d'instaurer une culture professionnelle et des échanges de pratiques, d'augmenter l'accessibilité des personnes accompagnées et la qualité de leur séjour, à l'hôpital. Une convention, en ce sens, a été signée entre l'Apei et le Centre Hospitalier de St-Omer en 2015.



Une convention avec l'EPSM (établissement public de Santé mentale) est formalisée avec l'Apei et revue chaque année.

Une convention a été signée avec le secteur de l'Hospitalisation à Domicile afin d'assurer une continuité des soins.



L'Esat travaille en collaboration avec des partenaires :

Partenariats médico-sociaux :

- Collaboration avec les Institut Médico-Educatif (René Carbonnel de Longuenesse, Raymond Dufay de St-Omer, celui d'Aire sur la Lys, l'IME Eolia de Calais) dans le cadre de stages pour les jeunes ou encore dans le cadre de la mutualisation de nos moyens (mise à disposition d'une partie du self pour des jeunes d'IME de manière ponctuelle)
- Collaboration avec les Esat du territoire et de la région (dans le cadre de Dequalco, en cas de transfert, participation aux forums, RAE, etc.)
- L'Institut pour Jeunes Aveugles, le Centre Educatif pour Jeunes Sourds

VII.2 L'accueil des stagiaires et le site qualifiant

En ce qui concerne l'ouverture à et sur notre environnement, nous accueillons près de 80 stagiaires d'Impro et autres structures (CRP, Mission locale, MDPH...) chaque année.

Ces accueils sont la résultante d'un partenariat construit au fur et à mesure des années avec les IME du secteur mais également et de plus en plus avec d'autres établissements comme les centres de rééducation fonctionnelle, les collèges pour les élèves des classes ULIS. Plus récemment c'est avec la MDPH qu'un travail se développe. En effet, elle nous autorise la mise en place de MISPE (Mise en Situation Professionnelle en Esat) pour définir ou confirmer un projet professionnel en milieu protégé.

Les périodes de stage s'établissent pour une durée de 2 à 3 semaines, modulables en fonction des besoins et attentes des personnes.

L'ensemble des secteurs d'activité participe à la formation des jeunes en cours ou non d'orientation. C'est l'atelier de conditionnement qui reçoit le plus de personnes. Cela est dû, pour une partie, au décret 2013-915 qui interdit l'utilisation des machines dites dangereuses aux moins de 18 ans et pour une autre partie, à l'organisation de l'Esat qui, faute de candidats, aujourd'hui n'accueille pas (ou peu) de travailleuses féminines dans les ateliers de mécaniques, menuiserie et Espaces Verts.

L'Esat « Les Piérides » répond à la définition de site qualifiant et accueille également des stagiaires de la formation professionnelle (DEES, DEASS, CAFERUIS, TMA,

etc...). A titre d'illustration, ce sont 17 stagiaires professionnels qui ont été accueillis en 2022. Cette qualification se réalise grâce à l'engagement et l'implication de l'ensemble des professionnels de l'Esat.

Par ailleurs, l'accueil de ces stagiaires nous permet de questionner notre fonctionnement, notre pratique tout en restant personne ressource dans leur parcours de formation.

Double intérêt donc, pour les personnes accueillies cela leur permet de nouveaux échanges ; pour les professionnels cela permet d'échanger sur les savoirs mais aussi d'actualiser ses connaissances au regard parfois d'une évolution des référentiels de compétences. In fine, c'est également la possibilité de repérer de futurs professionnels.

Au niveau commercial, l'Esat adhère au GEAC 62. L'Association GEAC 62 rassemble 16 organismes et gestionnaires et 42 établissements : des Entreprises Adaptées (EA) et des Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (Esat) dans le Pas de Calais. Le GEAC a pour missions :

- Mutualiser nos compétences pour répondre aux besoins des entreprises, collectivités et particuliers
- Proposer un service de qualité aux clients
- Valoriser et promouvoir le travail réalisé par les personnes en situation de handicap
- Développer l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap

Le GEAC a réalisé un film sur le travail protégé. Il est présent à des salons professionnels.

VII.3 La communication externe

L'Esat dispose de l'outil commun à l'association : le site internet remis à jour en 2023. Des portes ouvertes associatives ont lieu à fréquence non fixée. L'Esat dispose des outils de base : plaquette, kakémono.

Un plan d'actions pour les 5 ans concerne le développement de la communication de l'Esat, en lien avec l'entreprise adaptée pour le pôle travail dans son ensemble.

Partie 2 :

L'Esat du futur, objectifs d'évolution et de développement



I. Les plans d'action

Plan d'action 1

Intitulé de l'action	Mise en place de la réforme des Esat
Objectifs généraux	<p>Favoriser une dynamique de parcours pour les personnes à l'intérieur de l'Esat</p> <p>Fluidifier et sécuriser le parcours de ceux dont le projet est d'aller en milieu ordinaire</p> <p>Accompagner le développement des établissements Esat</p>
Objectifs opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les compétences et la polyvalence au sein de l'Esat <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proposer la découverte d'autres métiers : listes de personnes ressources polyvalentes pour les espaces verts, la plonge, la lingerie, la vitrerie, l'entretien ✓ Stages ESMS en interne ✓ Fiches de poste par métier ✓ Déterminer la forme d'encadrement, le processus de recrutement et de formation des personnes ✓ Permettre des stages au sein de l'entreprise adaptée ✓ Organiser des formations, en particulier en hygiène des locaux et en couture - Permettre à des travailleurs d'Esat d'exercer une activité à temps partiel en milieu ordinaire de travail : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rechercher les aspects réglementaires et faire les simulations ✓ Identifier et évaluer avec des partenaires (SPE, ESOP, ESRP...) les demandes de travailleurs ✓ Permettre les essais, stages, découvertes. - Installer un délégué des personnes <ul style="list-style-type: none"> ✓ Information des travailleurs ✓ Campagne d'élections ✓ Formation du délégué ✓ Organisation des missions - Installer une instance mixte Sécurité Hygiène QVT <ul style="list-style-type: none"> ✓ Réflexion sur la composition et les liens avec les instances existantes ✓ Modes de communication avec les ateliers de l'Esat, le CSE, le CVS

	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un carnet de parcours et compétences <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contenu en attente de précisions par arrêté ✓ Réflexions sur les liens avec netvie, sur la conservation du document par le travailleur, sur la mise à jour régulière ✓ Ouvrir les Comptes Personnels de Formation de ceux qui le souhaitent - Budgétiser la participation employeur à la mutuelle obligatoire - Etre prêt à répondre à de possibles appels à projet ARS sur la création de postes de Conseiller d'Insertion Professionnelle ou d'un service de type SISEP (Service d'Insertion Sociale et d'Insertion Professionnelle) - Revoir notre politique d'actions de soutien et la faire évoluer vers des actions de développement des compétences et d'accompagnement professionnel - Contribuer à la réflexion sur le statut des travailleurs en Esat en lien avec les politiques publiques actuelles
<p>En lien avec l'orientation stratégique (ou les) du projet associatif</p>	<p>Orientation 1 : La participation des personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'expression des personnes - Soutenir les expériences vécues comme un moyen de participation et d'aide (Pairaidance) - Informer les personnes de leurs droits et de leurs devoirs et en faciliter l'exercice - Encourager leur participation à la vie et aux instances de l'association et au sein des établissements et services. - Accompagner les personnes dans l'exercice de leur citoyenneté <p>Orientation 2 : L'adaptation de l'offre en fonction des évolutions sociétales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faciliter les dynamiques de parcours - Adapter l'offre à l'évolution des publics, du territoire, des politiques sociales - Articuler les besoins, demandes des personnes et l'offre - Rendre possible l'innovation et l'expérimentation - Ajuster l'offre dans une logique de parcours de vie <p>Orientation 3 : la personnalisation des parcours</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechercher et proposer des réponses adaptées à toute situation et à tout âge - Développer les capacités à TOUS les âges de la vie des personnes - Accompagner en partenariat avec tous les acteurs du territoire - Écouter chaque personne dans l'expression de ses besoins - Contribuer à une participation pleine et entière de la personne à l'élaboration de son projet

	<p>Orientation 4 : l'accompagnement du processus inclusif</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Soutenir et porter le processus inclusif</i> - <i>Être un acteur de l'innovation inclusive : la digitalisation de la société est un enjeu de l'accessibilité.</i> - <i>Encourager l'inclusion en favorisant à chacun la position d'acteur de sa vie</i> - <i>Faire valoir l'expertise de l'Apei pour favoriser l'inclusion</i> <p>Orientation 7 : le travail en réseau – l'ouverture – la diversification</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Poursuivre l'ancrage territorial afin de développer des réponses concrètes et innovantes</i> - <i>Solidifier les alliances existantes et en rechercher de nouvelles</i> - <i>Intensifier des partenariats pour maintenir et, mieux encore, améliorer l'accès à la santé et à la prévention</i> - <i>S'affirmer comme un acteur d'informations et d'expertise sur le territoire</i>
Sous la responsabilité de	<ul style="list-style-type: none"> - Direction
Moyens à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Réponse à des appels à projet concernant la création de poste de Conseiller en Insertion Professionnelle - Veille juridique (Uriopss, GEAC, Andicat etc...) sur les mises à disposition, le travail à temps partiel en entreprise, le carnet de compétences - Convention avec le SPE
Echéancier	<p>Janvier 2024 : démarrage de la démarche pour l'instance mixte et le délégué</p> <p>Ouverture à la demande des CPF</p> <p>Septembre 2024 : nouvelle politique d'actions de développement des compétences</p> <p>2025 : modalités de la polyvalence interne à l'Esat</p> <p>Dès que possible : convention avec le Service Public de l'Emploi</p> <p>L'échéancier suivra l'actualité juridique.</p>
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Existence des listes d'ouvriers polyvalents et nombre de polyvalents - Formations dédiées aux polyvalents - Existence de l'instance mixte et nombre de réunions par an - Existence du délégué des personnes, existence de modalités formalisées et mises en œuvre - Existence du carnet de compétences et mise à jour - Nombre de CPF ouvert - Actions de développement des compétences : typologie, nombre, critères...

Plan d'action 2

Intitulé de l'action	Développement de la communication externe
Objectifs généraux	Améliorer et moderniser nos outils de communication externe
Objectifs opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> - Envisager de nouveaux outils : linkedin, mailings... - Formaliser la gestion de ces nouveaux outils : qui alimente quoi ? - Organiser un événement attractif à destination des clients et fournisseurs sur les 5 ans - Créer un portefeuille clients : à partir de nos données actuelles, rassembler les données par client (coordonnées, interlocuteurs, CA, commandes...) - Développer la communication sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés - Poursuivre l'escape game sur le travail adapté
En lien avec l'orientation stratégique (ou les) du projet associatif	<p>Orientation 5 : La place dans l'environnement territorial</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Développer la visibilité de l'association et de ses établissements</i> ✓ <i>Développer la communication externe sur l'ensemble des projets, actions et dispositifs de l'Apei</i> <p>Orientation 7 : le travail en réseau – l'ouverture – la diversification</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Poursuivre l'ancrage territorial afin de développer des réponses concrètes et innovantes</i> - <i>Solidifier les alliances existantes et en rechercher de nouvelles</i> - <i>Intensifier des partenariats pour maintenir et, mieux encore, améliorer l'accès à la santé et à la prévention</i> - <i>S'affirmer comme un acteur d'informations et d'expertise sur le territoire</i>
Sous la responsabilité de	Directeur – Chef d'atelier
Moyens à mettre en œuvre	Travail avec chef d'atelier / agents de méthodes Dégager du temps administratif et comptable
Echéancier	<p>1er semestre 2024 : état des lieux et détermination des nouveaux supports</p> <p>Fin 2024 : formalisation de la gestion des supports</p> <p>Fin 2025 : Escape Game</p> <p>Fin 2026 : annuaire numérique Clients</p>

Indicateurs	Existence des nouveaux vecteurs de communication Mise à jour des nouveaux vecteurs Réalisation de l'événement attractif Existence de l'escape game, nombre de mise en œuvre Existence de l'annuaire
--------------------	---

Plan d'action 3

Intitulé de l'action	Projet d'extension et de réaménagement du bâtiment
Objectifs généraux	Améliorer les conditions d'accueil et de travail pour les travailleurs et encadrants
Objectifs opérationnels	Etablir le plan de financement Construire un nouveau bâtiment regroupant les bureaux des méthodes, les bureaux administratifs et les bureaux médico-sociaux Réaménager le bâtiment H en atelier et stockage Améliorer le bâtiment des espaces verts
En lien avec l'orientation stratégique (ou les) du projet associatif	Orientation 10 : Les moyens financiers en adéquation avec la qualité attendue et souhaitée <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Négocier les moyens en adéquation avec les objectifs visés</i> ✓ <i>Revendiquer des moyens nécessaires aux besoins des personnes accompagnées et notamment par la création de places nouvelles dans nos établissements et services afin de pouvoir répondre aux nombreuses demandes en attente</i> ✓ <i>Rechercher les moyens financiers au service de l'innovation</i> ✓ <i>S'engager pour promouvoir l'attractivité des métiers et du secteur</i> Orientation 9 : Une démarche de développement durable et écocitoyenne <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Intégrer la dimension sociétale et environnementale dans les choix associatifs</i> ✓ <i>Participer à des projets territoriaux de respect de l'environnement</i> Orientation 5 : La place dans l'environnement territorial <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Développer la visibilité de l'association et de ses établissements</i> ✓ <i>Développer la communication externe sur l'ensemble des projets, actions et dispositifs de l'Apei</i>
Sous la responsabilité de	COPIL travaux : <ul style="list-style-type: none"> - Directeur pour la coordination - Responsable des travaux pour le chantier

	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable financière pour le budget - Chef d'atelier, agents des méthodes, moniteur principal EV, chef de service pour l'opérationnalité
Moyens à mettre en œuvre	<p>Recensement des besoins architecturaux avec les différents acteurs en présence</p> <p>Détermination d'un maître d'œuvre</p> <p>Etablissement des plans et des budgets prévisionnels avec le maître d'œuvre</p> <p>Montage du plan de financement</p> <p>Etablissement des plans définitifs</p> <p>Coordination des chantiers</p> <p>Communication sur le projet auprès des différents acteurs</p>
Echéancier	<p>2023 : détermination du maître d'œuvre et recensement des besoins</p> <p>Fin 2023 : 1ers plans et chiffrages</p> <p>2024 : montage du budget, demandes de subventions</p> <p>2024 : cahier des charges et choix des entreprises</p> <p>Début 2025 : démarrage du 1^{er} chantier</p> <p>Début 2026 : 2^{ème} et 3^{ème} chantier</p>
Indicateurs	Réalisation des travaux étape par étape

Plan d'action 4

Intitulé de l'action	Mise à jour et amélioration des outils existants
Objectifs généraux	Mettre à jour et améliorer notre utilisation de Netvie et certains outils de la loi 2002-2
Objectifs opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les transmissions sur Netvie en (re)sensibilisant toute l'équipe - Identifier les modules de Netvie à développer - Revoir la grille d'évaluation des stagiaires et la grille de renouvellement de demande MDPH - Mettre à jour et revoir la forme du contrat d'aide et de soutien par le travail - Créer trois enquêtes de satisfaction : pour les nouveaux, pour les sortants, pour les en-cours d'accompagnement
En lien avec l'orientation stratégique (ou les) du projet associatif	<p>Orientation 1 : La participation des personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'expression des personnes - Soutenir les expériences vécues comme un moyen de participation et d'aide (Pairaidance) - Informer les personnes de leurs droits et de leurs devoirs et en faciliter l'exercice - Encourager leur participation à la vie et aux instances de l'association et au sein des établissements et services. - Accompagner les personnes dans l'exercice de leur citoyenneté <p>Orientation 2 : L'adaptation de l'offre en fonction des évolutions sociétales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faciliter les dynamiques de parcours - Adapter l'offre à l'évolution des publics, du territoire, des politiques sociales - Articuler les besoins, demandes des personnes et l'offre - Rendre possible l'innovation et l'expérimentation - Ajuster l'offre dans une logique de parcours de vie <p>Orientation 3 : la personnalisation des parcours</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechercher et proposer des réponses adaptées à toute situation et à tout âge - Développer les capacités à TOUS les âges de la vie des personnes - Accompagner en partenariat avec tous les acteurs du territoire - Écouter chaque personne dans l'expression de ses besoins - Contribuer à une participation pleine et entière de la personne à l'élaboration de son projet

Sous la responsabilité de	Directeur-Chef de service à partir de groupes de travail / du COPIL
Moyens à mettre en œuvre	Groupe de travail Enquêtes Groupe de travail Grille d'évaluation Suivi COPIL Formation Netvie (intra)
Echéancier	Démarrage courant 2024 pour Netvie 2025 : Enquêtes de satisfaction 2026 : Grille d'évaluation
Indicateurs	Existence de la nouvelle grille d'évaluation Existence et complétude des enquêtes de satisfaction Augmentation des transmissions Netvie

Plan d'action 5

Intitulé de l'action	Articulation projet SATT / projet Esat
Objectifs généraux	Contribuer au nouveau projet de la Section Aménagée du Temps de Travail SATT
Objectifs opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre des parcours plus fluides entre Esat, Satt, Potendal, Maison de Jean-François. <div style="text-align: center; margin: 20px 0;"> <pre> graph TD Esat((Esat)) --> P((la personne accompagnée)) P --> SATT((SATT)) P --> Potendal((Potendal)) P --> MJF((Maison Jean-François)) </pre> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Construire des outils spécifiques pour bien évaluer les besoins et faire émerger des demandes. Pour l'Esat, outil évaluant : <ul style="list-style-type: none"> - Possibilités ou impossibilités physiques (travail debout, port de charges, utilisation de machines, dextérité manuelle...) - Polyvalence au travail (au sein de l'atelier, dans plusieurs ateliers...) - Plasticité cérébrale par rapport aux changements - Concentration, attention - Fatigabilité (quand, manifestations de la fatigue...) - Autres à réfléchir... • Communiquer sur la Satt, changer son image chez les travailleurs et les encadrants. • Pour les travailleurs de plus de 55 ans, prévoir de façon systématique une évaluation commune SATT / Esat. Passage à la Satt un mois puis bilan.

	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir pour évaluation des travailleurs de plus de 55 ans à la Satt tout au long de l'année, sur planning. • Réfléchir à la mise en place d'un accueil séquentiel pour les personnes ayant un besoin à un moment, notamment pour les personnes qui ont des troubles psychiques. • Travailler sur l'axe du vieillissement : qui est concerné ? comment on le travaille ? • Déterminer d'autres axes de travail : vente de légumes, cuisine, travail de communication pour l'association, utilisation de l'outil informatique (loisirs, démarches etc...). 	
En lien avec l'orientation stratégique (ou les) du projet associatif	<p>Orientation 3 : La personnalisation des parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Rechercher et proposer des réponses adaptées à toute situation et à tout âge</i> ✓ <i>Développer les capacités à TOUS les âges de la vie des personnes</i> ✓ <i>Accompagner en partenariat avec tous les acteurs du territoire</i> ✓ <i>Écouter chaque personne dans l'expression de ses besoins</i> ✓ <i>Contribuer à une participation pleine et entière de la personne à l'élaboration de son projet</i> <p>Orientation 2 : L'adaptation de l'offre en fonction des évolutions sociétales</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Faciliter les dynamiques de parcours</i> ✓ <i>Adapter l'offre à l'évolution des publics, du territoire, des politiques sociales</i> ✓ <i>Articuler les besoins, demandes des personnes et l'offre</i> ✓ <i>Rendre possible l'innovation et l'expérimentation</i> ✓ <i>Ajuster l'offre dans une logique de parcours de vie et de choix des personnes</i> 	
Sous la responsabilité de	Directeur et chef de service	
Moyens à mettre en œuvre	Méthodologie de travail avec la Satt Groupe de travail Esat : directeur, chef de service, éducateurs, assistant social, infirmier, coordinateur en santé mentale	
Echéancier	Travail préparatoire cadres	28 mars 2023
	1 ^{ère} réunion équipes	Novembre 2023
	Travail intermédiaire (priorisation, 1 ^{ère} formalisation écrite)	Juin 2024

	Présentation dans les équipes respectives	Septembre 2024
	Présentation CVS	Septembre 2024
	Mise en place	Janvier 2025
Indicateurs	Respect de l'échéancier Existence du nouveau projet Satt Réunion des deux équipes Satt et Esat pour la présentation et le lancement du projet Planning des présences à la Satt Existence des évaluations des plus de 55 ans	

II. Le suivi et l'évaluation du projet

Les plans d'actions feront l'objet d'un suivi par le COPIL Qualité via l'outil d'évaluation en place Fusion. Ils seront intégrés dans la nouvelle évaluation HAS prévue en 2026.

Le projet d'établissement sera relu et réévalué en équipe à mi-parcours soit en 2026.

Annexe 1

Réunion du CVS du 5 janvier 2023

Objectifs :

- Impliquer les usagers dans l'Esat du futur
- Déterminer comment les usagers et les représentants légaux vont participer à l'élaboration du projet d'établissement

Méthode : animation interactive à partir des questions suivantes

1. Selon vous, à quoi sert un Esat ?
2. Quel parcours professionnel peut avoir un adulte en situation de handicap ?
3. Que connaissez-vous de la SATT ? A quoi pourrait-elle servir ?
4. Quelque chose qu'on ne fait pas et qu'il faudrait faire = ?

Réunion générale du 6 février 2023

Objectifs :

- Lancer la démarche d'élaboration du projet d'établissement
- Se (re)poser des questions sur le sens de nos actions et sur nos postures
- Etablir un état des lieux de nos actions aujourd'hui
- Se projeter dans l'accompagnement « du futur »

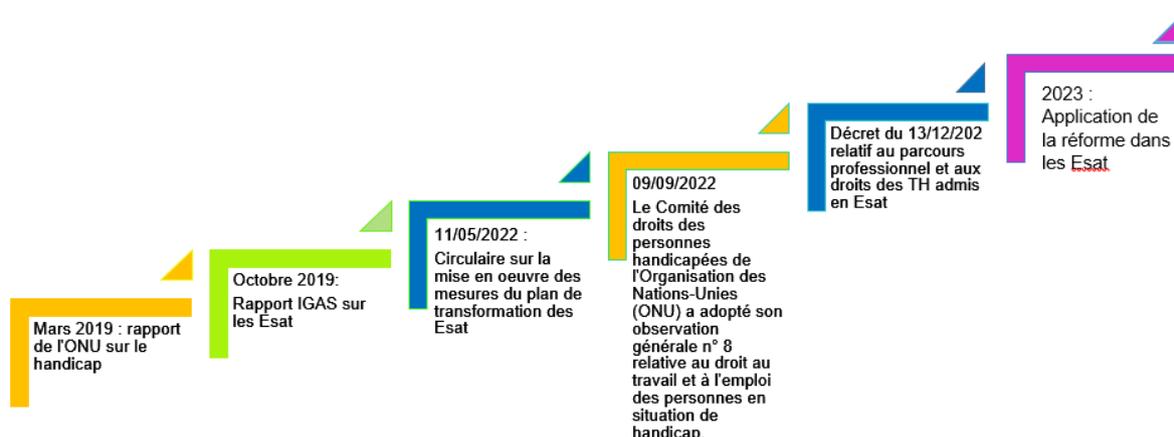
Méthode : animation interactive à partir des questions suivantes

1. Selon vous, à quoi sert un Esat ?
2. Définir besoin, demande, offre. Donnez des exemples où l'offre / la demande / le besoin sont différents.
3. « Parcours de la personne » = ???
4. Entre production et accompagnement, entre sécurité et libre-arbitre de la personne, où mettre le curseur ? Quelles règles se donner ?
5. Quelle image avez-vous de la SATT ? Quels sont ses objectifs actuels ? Vers quoi pourrait-elle évoluer ?
6. Quelque chose qu'on ne fait pas et qu'il faudrait faire = ?

Apports de connaissances

En fil rouge, lors des réunions d'équipe, apporter des éléments d'informations synthétiques et le 16 mai 2023.

Chronologie des textes relatifs au handicap et aux Esat



Réunion générale du 5 juin et expression des travailleurs usagers

Les moniteurs ont travaillé avec les ouvriers de leur atelier à partir d'un questionnaire (annexe X).

1) Décrivez votre atelier

Objectifs de production, objectifs d'accompagnement, clients, réussites, difficultés

2) L'atelier du futur

D'ici 3 à 5 ans : qu'est-ce qu'on change, qu'est-ce qu'on garde, qu'est-ce qu'on développe ?

Défi inter-atelier

LES TRAVAILLEURS

Un projet d'établissement de l'ESAT c'est quoi ?

Le projet d'établissement sert à donner les consignes de travail aux professionnels.

Il est fait tous les 5 ans.



C'est un peu le projet personnalisé de l'ESAT.



Dans le projet d'établissement,

Il y a des choses à faire pour améliorer la qualité



On demande l'avis du travailleur.

Vous pouvez répondre pour vous.

Vous pouvez répondre pour tout le monde.

Ce n'est pas forcément pour votre situation personnelle.



Expression des familles

Questionnaires envoyés

Questionnaires reçus