



Projet d'établissement

« ESAT Ateliers de la Vallée »

2021-2025

Validé en CA le 08/03/22

Sommaire

Partie 1 L'établissement et sa place dans l'Association.....	4
1- Présentation de l'Association des Papillons Blancs en Champagne.....	4
a. L'Association et son projet	4
b. Les établissements et services	5
2- Présentation de l'établissement ESAT Ateliers De la Vallée.....	7
3- Les repères juridiques.....	7
a. Les textes législatifs	7
b. Les schémas régionaux et départementaux.....	8
c. Les arrêtés d'autorisation.....	8
d. Les conventions.....	9
e. Les recommandations de bonnes pratiques	9
Partie 2 Le public et son entourage	10
1- Les besoins et évolutions du public accueilli.....	10
2- La description du public accueilli	11
3- Les enjeux de l'établissement	13
4- Les dynamiques de parcours des usagers.....	13
5- L'expression et la participation des usagers	13
6- La place de l'entourage.....	14
Partie 3 L'offre de service et l'organisation de l'établissement	14
1- La nature de l'offre	14
a. Les différents types d'accueil	14
b. Les prestations proposées.....	15
2- L'organisation interne de l'offre	20
a. L'admission et l'accueil.....	20
b. Le droit au retour	21
c. Le projet personnalisé d'accompagnement	21
d. L'expression et la participation des usagers.....	22
3- L'ancrage territorial de l'établissement	22
a. L'ouverture sur l'extérieur.....	22
b. Les perspectives de partenariat	23
Partie 4 Les principes d'intervention	23

1-	Les sources des principes d'intervention	23
2-	La gestion des paradoxes	24
3-	Le travail en équipe.....	25
Partie 5 Les ressources et moyens mobilisés		25
1-	Les ressources humaines	25
a.	Les compétences	25
b.	Organigramme de l'ESAT Atelier De la Vallée.....	26
c.	Les temps de réunion	27
d.	Le plan de formation des salariés	27
2-	Les moyens logistiques	28
a.	Les locaux	28
b.	Les véhicules.....	28
c.	Le parc informatique et les équipements.....	28
Partie 6 L'amélioration continue		29
1-	La mise en œuvre des droits des usagers	29
2-	La bientraitance	30
3-	La démarche qualité	30
Partie 7 Les objectifs d'évolution et de développement		31
1-	Développer les compétences sociales des personnes accompagnées.	31
2-	Développer la professionnalisation.....	32
3-	Développer les liens avec le milieu ordinaire de travail	32
4-	Développer les activités économiques de l'établissement	33
5-	Développer l'accompagnement des personnes atteintes de troubles du spectre autistique.....	33
6-	Développer une culture commune associative.....	34
7-	Engager l'établissement dans une démarche Responsabilité Sociétale des Entreprises - RSE ...	34
8-	Renforcer le lien avec les familles	34

Partie 1 L'établissement et sa place dans l'Association

1- Présentation de l'Association des Papillons Blancs en Champagne

a. L'Association et son projet

L'Association des Papillons Blancs en Champagne est une association parentale régie par la loi de 1901, affiliée à l'UNAPEI et reconnue d'utilité publique. Créée il y a plus de 60 ans, elle a évolué en 2018 par la fusion des Papillons Blancs Epernay et des Papillons Blancs de la Région de Reims. Elle a pour but d'offrir une réponse adaptée tout au long de la vie aux enfants et adultes porteurs d'une déficience intellectuelle et de troubles associés.

Nos orientations pour les 5 années à venir sont déclinées au travers de 5 actions. Elles sont illustrées par une phrase qui résume ce qui a guidé la réflexion de l'Association. Chaque action est déclinée en objectifs majeurs.

Action n° 1 : Permettre l'émergence des potentialités de chacun.

“Parce que nous croyons que c'est en permettant à la personne de s'épanouir et de développer son potentiel, que nous pouvons amener chacun au niveau maximal d'autonomie auquel il peut prétendre. La valorisation constitue un élément fondamental pour permettre à chacun d'exploiter au mieux son potentiel.”

- Voir chaque personne accompagnée avant tout au travers de son potentiel et de ses capacités.
- Développer l'apprentissage de l'autonomie par l'expérience concrète à tous les âges de la vie.
- Favoriser l'autodétermination.

Action n° 2 : Accompagner le parcours parent.

« Parce que nous croyons que le parent constitue une ressource et une clef dans le parcours de vie de la personne accompagnée et qu'il doit, tout à la fois, pouvoir bénéficier de la solidarité parentale et apporter son soutien aux autres parents. Pour l'Association, la capacité à mobiliser des parents bénévoles, militants ou administrateurs constitue un enjeu essentiel pour nous permettre de poursuivre notre action ».

- Accompagner le parcours parent.
- Développer le soutien aux aidants, acteurs essentiels de l'accompagnement
- Reconnaître et mobiliser l'expertise du parent concernant son proche.
- Faire de la vie associative le terreau de la pérennisation de notre action.

Action n° 3 : Assurer la continuité du parcours de vie de la personne.

« Parce que nous croyons que nous devons garantir à chacun un parcours de vie fluide, sans rupture au plus près de l'évolution de ses besoins et attentes ».

- Accompagner et soutenir dès la petite enfance, une scolarisation adaptée pour chaque enfant
- Soutenir les transitions pour éviter les ruptures
- Fluidifier le parcours de vie.
- Faire que le parcours de soins ne soit plus un parcours du combattant.

- Relever le défi des amendements Creton¹ et des personnes sans solution.
- Défendre le droit à une solution adaptée pour chacun jusqu'au bout de la vie.
- Accompagner de façon experte les situations complexes.

Action n° 4 : Faire de notre capacité à nous ouvrir et à innover, le moteur de notre action.

« Parce que nous pensons que notre Association possède une responsabilité en matière d'action locale, de mobilisation, d'ouverture et d'innovation dans le meilleur intérêt du service rendu aux personnes »

- Développer alliances et partenariats pour enrichir les solutions offertes aux personnes accompagnées.
- Favoriser l'innovation au service de la performance de nos accompagnements et de notre organisation

Action n° 5 : Accompagner et développer la ressource humaine

« Parce que nous pensons que la ressource humaine constitue le premier levier pour apporter un accompagnement de qualité et assurer le bien-être de la personne accompagnée ».

- Développer une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences au plus près des besoins
- Former et développer les compétences.
- Renforcer l'appartenance à l'Association et consolider les équipes.

b. Les établissements et services

Les établissements et services des Papillons Blancs en Champagne sont répartis sur les bassins rémois et sparnaciens.

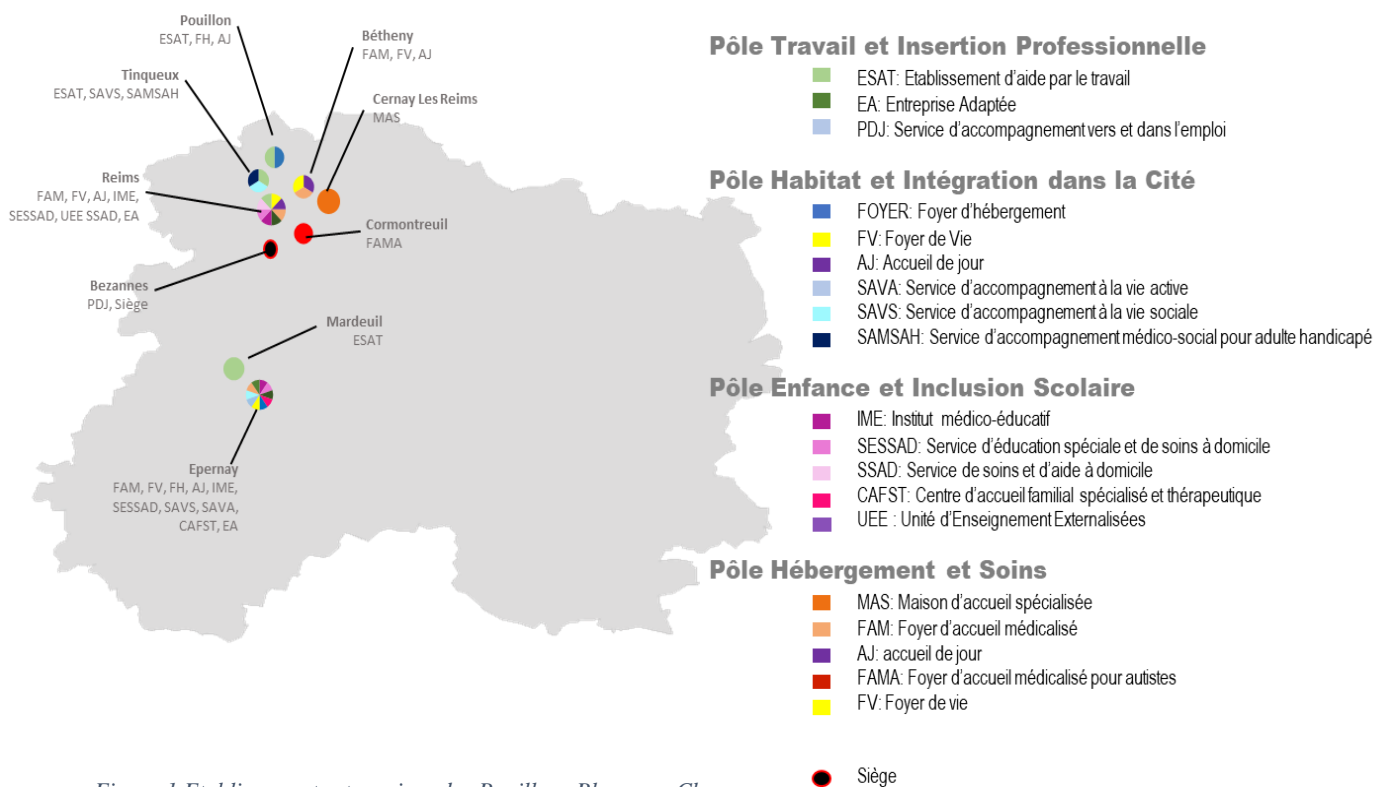


Figure 1 Etablissements et services des Papillons Blancs en Champagne

¹ Les jeunes adultes relevant des amendements Creton sont maintenus par défaut dans un établissement relevant du secteur enfance dans l'attente d'une réponse adaptée dans le secteur adulte

L'Association "Papillons Blancs en Champagne" a structuré ses dispositifs d'accompagnement autour de 4 pôles. Chacun est piloté par un Directeur de Pôle qui se voit confier la mise en œuvre de la politique associative sur l'ensemble des établissements de son périmètre.

- **Le Pôle enfance et inclusion scolaire** regroupe 3 instituts médico-éducatifs, 2 services d'éducation et de soins à domicile, et un centre d'accueil spécialisé familiale et thérapeutique. Il offre **217 places**, dont 12 places d'internat et 13 accompagnements familiaux. Il accueille des enfants âgés de 0 à 20 ans polyhandicapés, de 6 à 20 ans déficients intellectuels ou de 3 à 20 ans porteurs de troubles autistiques. Le Pôle propose des parcours d'éducation et de soins adaptés et individualisés pour chaque enfant en :

- décloisonnant les établissements et services entre eux et vers l'extérieur,
- favorisant les échanges de pratiques entre professionnels,
- mutualisant les moyens et les compétences,
- favorisant l'inclusion scolaire.

Le Pôle développe des actions de prévention et d'éducation pour la santé nécessaire au développement et au bien-être du jeune public accueilli.

- **Le Pôle travail et insertion professionnelle** accompagne dans l'emploi près de **340 personnes en situation de handicap** dans ses deux ESAT* (Établissement et Service d'Aide par le Travail) et ses deux EA* (Entreprise Adaptée). L'objectif premier est de proposer un accompagnement adapté en vue d'une insertion socio-professionnelle. Le pôle intègre également la Permanence du Jard, service départemental spécialisé dans l'insertion socio-professionnelle en milieu ordinaire de travail, des personnes en situation de handicap.

Les établissements du pôle ont ainsi deux missions principales : l'accompagnement social et l'accompagnement professionnel.

Les activités professionnelles des ESAT et EA constituent un moyen pour l'apprentissage professionnel. Diversifier ces activités professionnelles est primordial. Au-delà de l'intérêt du point de vue de l'accompagnement, cela constitue une garantie sur le plan économique.

Le pôle est donc entièrement tourné vers sa mission inclusive, en proposant des activités professionnelles « ordinaires » à destination des travailleurs en situation de handicap, tout en travaillant plus globalement le projet de vie de chacun afin que celui-ci facilite l'insertion professionnelle.

Les orientations stratégiques du Pôle s'articule autour de quatre axes :

- Développer les compétences professionnelles des personnes accompagnées,
- Développer les compétences sociales des personnes accompagnées,
- Développer les activités économiques,
- Développer la cohésion du pôle et améliorer l'organisation.

- **Le Pôle habitat et intégration dans la cité** regroupe les établissements et services dédiés aux travailleurs en ESAT, résidant en Foyer d'hébergement ou les personnes résidant en milieu ordinaire. Le pôle comprend deux foyers d'hébergement, deux Services d'Accompagnement à la Vie Sociale et un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés, lesquels disposent de places organisées en habitats diffus ou regroupés. Il accompagne **160 personnes**. Le public accompagné a des profils très différents dont les besoins et attentes en matière d'hébergement sont tout aussi diversifiés. L'enjeu du pôle est aujourd'hui de répondre au mieux aux capacités des personnes suivies, en développant au sein des structures des réponses adaptées au niveau de l'autonomie de chacun, via des services ou des modes d'accompagnement aménagés (Service d'accompagnement à la vie active, SAVS en habitat regroupés etc...).

- **Le Pôle hébergement et soins** représente 6 établissements sur Reims et Epernay : une Maison d'Accueil Spécialisée, un Foyer d'Accueil Médicalisé pour Adultes autistes, trois Foyers d'Accueil Médicalisé,

Foyer De Vie, et trois Foyers de jour. Le pôle accompagne des adultes en situation de handicap avec la prise en compte de leurs spécificités. Il compte **274 personnes accompagnées**. Il travaille au développement de l'inclusion sous toutes ses formes. L'accès aux soins et à la prévention est une priorité pour le pôle, ils doivent atteindre le même niveau que pour le commun des mortels. Nous nous appuyons sur le parcours de l'usager et sur la transversalité de notre accompagnement afin de fluidifier le parcours de vie des personnes accompagnées en intégrant les spécificités de chacun et leur auto-détermination.

2- Présentation de l'établissement ESAT Ateliers De la Vallée

Les Ateliers de la Vallée sont situés au 7 rue de la Noue Saint Nicolas, sur la commune de Mardeuil. L'ESAT s'étend sur environ 1 hectare, en zone industrielle de la ville de Mardeuil situé près d'Epernay.

Il dispose d'un agrément de 110 personnes en ETP (Equivalent Temps Plein).

Il propose un accompagnement socioprofessionnel dans différents métiers : Espaces-Verts, Ménage et Hygiène des Locaux, Prestations Industrielles, Activité de recyclage.



Espaces Verts



Ménage et Hygiène
des Locaux



Prestations
industrielles



Recyclage

3- Les repères juridiques

a. Les textes législatifs

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions définies dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel, un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Article L. 311-8 du CASF	Elaboration d'un projet d'établissement tous les 5 ans.
Article L. 312-8 du CASF	Les établissements procèdent à des évaluations de leurs activités.
Article L. 313-1 du CASF	Le renouvellement, total ou partiel, est exclusivement subordonné aux résultats de l'évaluation externe.
Articles R. 146-31 à R. 146-31-5 du CASF	Qui peut être accueilli à l'ESAT ?
Article 3.9 du CASF	Le statut des personnes accueillies.
Article 243-12 et 243-13 du CASF	Droit au congés payées pour les personnes accueillies.
Articles D 243-14 à 243-31 du CASF	Accès à la formation et VAE pour les personnes accueillies.
Articles L. 6323-33 à L. 6323-41 du code du travail.	Cumul au CPF pour les personnes accueillies.
Articles R. 243-5, R. 243-6 et R. 243-7 du CASF	Rémunération Garantie pour les personnes accueillies.
Articles R. 344-17 du CASF	Mise à disposition d'une entreprise des personnes accueillies.

b. Les schémas régionaux et départementaux

Les actions de l'établissement s'inscrivent dans les orientations définies dans les schémas régionaux PRS (Plan Régional de Santé) ainsi que le PRITH (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés) GRAND EST et le SD (Schéma Départemental en faveur des personnes handicapées) Marne 2016 2021 et poursuivent un objectif d'accès au droit commun, tant en matière de soins que d'accès à l'emploi.

Les axes stratégiques du PRS Plan Régional de Santé GRAND EST 2018-2028 à prendre en compte dans le cadre de notre activité sont :

Axe n°4 : Faire évoluer le système dans une logique de parcours

- Mesure 1 : Elaboration de guides, référentiels de parcours de l'utilisateur.
- Mesure 2 : Mesure systématique d'indicateurs de qualité des parcours → Mesure de l'efficacité par le biais d'indicateurs de parcours et d'objectifs.

Axe n°5 : Améliorer l'accès aux soins et l'autonomie des personnes en situation de handicap, des personnes âgées et des personnes en situation fragile dans une logique inclusive.

- Mesure 2 : Une offre médico-sociale répondant davantage à une logique de parcours, de gradation et d'inclusion, équilibrée entre l'institution et le domicile en s'appuyant notamment sur les nouvelles technologies
- Mesure 3 : Des réponses coordonnées sur chaque territoire alliant les différents acteurs du parcours.
- Mesure 4 : Un accès aux soins des personnes en situation de handicap qui soit adapté, coordonné, généralisé à l'ensemble des établissements de santé et médico sociaux avec une forte implication des professionnels libéraux.
- Mesure 5 : Des personnes en situation de handicap bénéficiant plus facilement d'une insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Les 5 axes du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) GRAND EST à développer à l'ESAT sont :

Axe 1 : L'accès à la formation professionnelle,

Axe 2 : L'accès à l'emploi,

Axe 3 : La sensibilisation des employeurs,

Axe 4 : Le maintien dans l'emploi,

Axe 5 : La communication, la professionnalisation des acteurs.

Enfin, le schéma départemental en faveur des personnes handicapées de la Marne 2016-2021 met en avant la volonté de favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail des personnes accompagnées.

c. Les arrêtés d'autorisation

L'établissement Ateliers De la Vallée a fait l'objet au fil des années d'une évolution progressive de sa capacité d'accueil pour répondre aux besoins du territoire. Cela a été possible grâce à la volonté conjugée de parents et de personnalités politiques sensibilisées aux difficultés d'insertion des personnes en situation de handicap mental

Evolution de l'agrément	
1976	Ouverture de l'établissement : création de 60 Places
1990	Augmentation de l'agrément à 110 places

d. Les conventions

L'ESAT entretient et développe de nombreux partenariats pour toujours mieux accompagner les travailleurs dans leur parcours socio-professionnel.

Type de convention	Partenariat	Objet de la convention
Activité de soutien	Ville d'Epernay	Fédération Française de Football (district marne futsal)
		Théâtre Le Salmanazar
		Piscine Bulléo
		Ferme de l'Hôpital (activité manuelle avec matériaux de récupération)
		Danse Maison Arts Vie Associative
	Sparnalutte (association sportive)	Lutte
Santé	Croix Rouge	Distribution des traitements
	Infirmières libérales	Suivis spécifiques diabète
Insertion professionnelle	IME G.CARON	Découverte du monde du travail protégé
	Permanence Du Jard	Accompagnement à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire
	Différent et compétent	Reconnaissance des compétences des travailleurs de l'ESAT

e. Les recommandations de bonnes pratiques

Les RBPP (Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles) ne constituent pas une liste exhaustive d'exigences de la part de la HAS (Haute Autorité de Santé) mais forment des repères qui permettent de mettre en œuvre un accompagnement adapté. Elles sont également utiles, en tant que support théorique lors de l'élaboration de procédures.

Titre	Date de version
Troubles du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte	Mars 2018
Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap	Janv. 2018
Les espaces de calme-retrait et d'apaisement	Janv. 2017
Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés : Prévention et réponses	Déc. 2016
Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques	Mai 2016
L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	Juil. 2013
Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT	Mai 2013
Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement	Janv. 2010
Ouverture de l'établissement à et sur son environnement	Déc. 2008

Partie 2 Le public et son entourage

1- Les besoins et évolutions du public accueilli

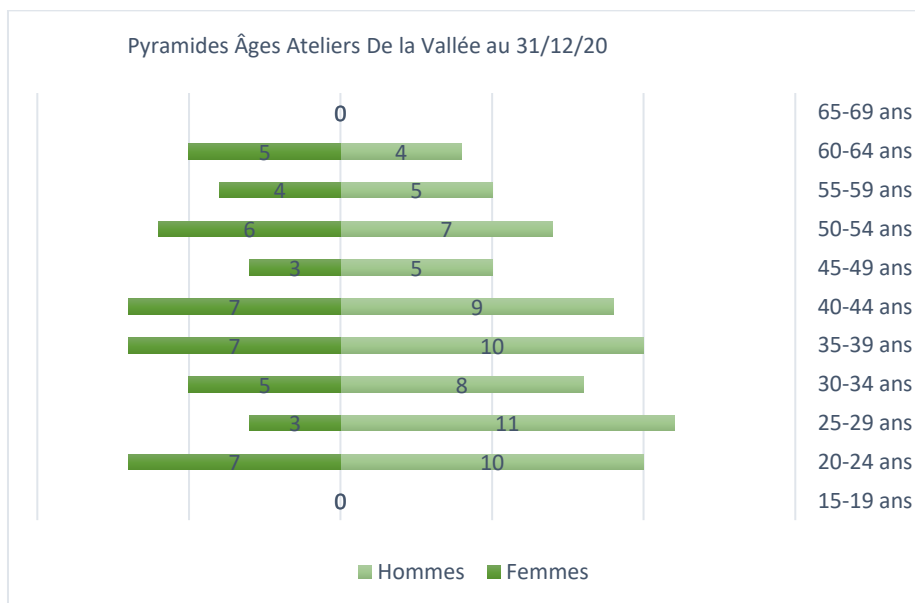
La population de l'ESAT évolue significativement depuis plusieurs années. Elle suit la tendance générale observée dans le rapport IGAS (Inspection générale des Affaires Sociales) d'Octobre 2019 et fait émerger de nouveaux besoins auxquels les professionnels répondent en adaptant leur organisation et leur accompagnement.

Evolution de la population	Chiffres clés	Besoins de la population																				
Concernant l'âge des personnes accueillies	<p>Répartition par tranche d'âge Ateliers de la Vallée</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20-29 ans</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>30-39 ans</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>40-49 ans</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>50-59 ans</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>60-64 ans</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il y a un certain équilibre dans la répartition de l'âge de la population accueillie entre 20 et 28% par tranche. Plusieurs départs à la retraite sont à prévoir dans les 5 prochaines années. Il faut maintenir une vigilance particulière car 15 usagers pourront prétendre à la retraite. Ces départs permettront l'entrée de nouveaux usagers figurant sur la liste d'attente.</p>	Tranche d'âge	Nombre	20-29 ans	31	30-39 ans	30	40-49 ans	24	50-59 ans	22	60-64 ans	9	<p>Accompagner à la retraite (hébergement, activités de jour, EHPAD),</p> <p>Adapter le temps de travail (temps partiel),</p> <p>Aménager les postes de travail (assis ou assis debout),</p> <p>Adapter les activités de soutien pour préparer à l'après ESAT.</p> <p>Préparer les familles à la transition vie professionnelle vers la retraite.</p>								
Tranche d'âge	Nombre																					
20-29 ans	31																					
30-39 ans	30																					
40-49 ans	24																					
50-59 ans	22																					
60-64 ans	9																					
Beaucoup d'arrivée ces 5 dernières années	<p>Le graphique ci-dessous fait apparaître un pic d'environ 31% de travailleurs ayant moins de 4 années d'ancienneté au sein de l'établissement. Cela est principalement lié aux nombreux départ et l'arrivée massive de nouveaux travailleurs.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0-4 ans</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>5-9 ans</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>10-14 ans</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>15-19 ans</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>20-24 ans</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>25-29 ans</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>30-34 ans</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>35-39 ans</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>40-44 ans</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	Nombre	0-4 ans	36	5-9 ans	19	10-14 ans	18	15-19 ans	16	20-24 ans	12	25-29 ans	4	30-34 ans	4	35-39 ans	5	40-44 ans	6	<p>Simplifier et fluidifier le parcours d'entrée et d'intégration à l'ESAT.</p> <p>Découvrir les activités professionnelles et de soutien pour favoriser l'auto-détermination et permettre un choix éclairé.</p> <p>Développer et formaliser plus de supports pédagogiques pour faciliter les apprentissages</p> <p>Proposer des formations adaptées en interne ou en externe</p>
Ancienneté	Nombre																					
0-4 ans	36																					
5-9 ans	19																					
10-14 ans	18																					
15-19 ans	16																					
20-24 ans	12																					
25-29 ans	4																					
30-34 ans	4																					
35-39 ans	5																					
40-44 ans	6																					
une augmentation du niveau d'autonomie	<p>L'évolution du profil des usagers tend vers une plus grande autonomie dans les tâches du quotidien. Nous constatons par exemple une augmentation du nombre de personnes qui disposent d'un</p>	<p>Accompagner des travailleurs sur le dispositif ESAT Passerelle.</p>																				

	<p>permis de conduire (4 personnes à ce jour) ou qui souhaitent le passer dans les prochaines années (6 personnes concernées).</p> <p>L'ESAT, au travers des projets personnalisés accompagne de plus en plus d'usagers lors de stages dans des établissements partenaires (Entreprise ordinaire, Entreprise Adaptée ...).</p>	<p>Développer les stages vers les entreprises adaptées et le milieu ordinaire.</p> <p>Développer les mises à disposition.</p> <p>Développer des dispositifs type RAE (Reconnaissance des Acquis d'Expériences) et VAE (Valorisation des Acquis de l'Expériences).</p>
Parcours milieu ordinaire	<p>Plusieurs personnes venant d'intégrer l'ESAT ont pour projet d'intégrer le milieu ordinaire. Il y a 3 personnes en ESAT passerelle qui sont accompagnées avec collaboration de la PDJ (Permanence Du Jard).</p>	<p>Proposer des formations qualifiantes, en lien avec le projet professionnel de la personne pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire.</p>

2- La description du public accueilli

Au 31/12/2020, Les Ateliers de la Vallée accueillent 119 personnes physiquement avec des personnes en temps plein et des personnes en temps partiel pour atteindre les 110 ETP de l'agrément.

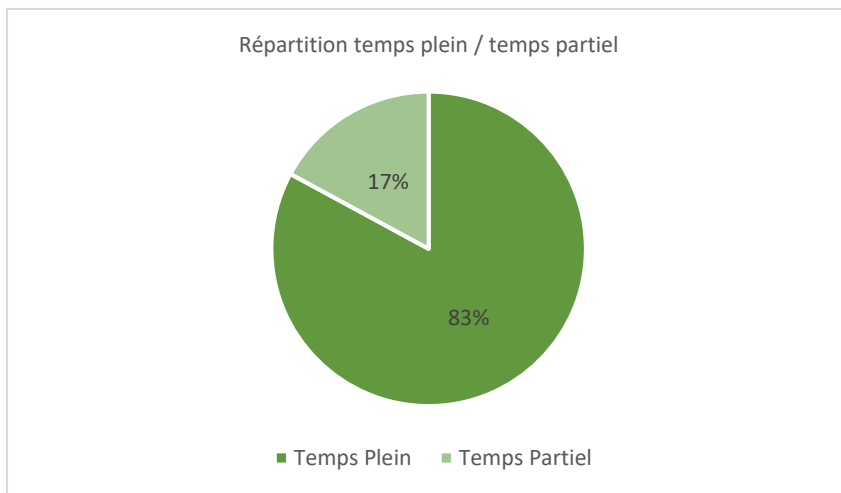


La pyramide des âges de l'ESAT Ateliers de la Vallée fait apparaître que la part de personnes de plus de 50 ans représentent 26,7 % de l'effectif total. Ceci implique une organisation structurée pour la préparation des départs à la retraite dans les années à venir.

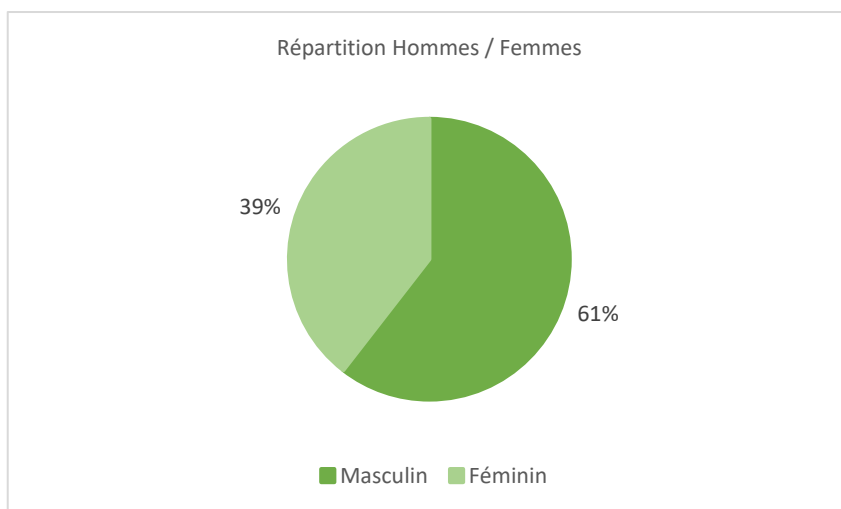
L'ESAT anticipe ces besoins en adhérant au dispositif "Un avenir après le travail". Les professionnels peuvent ainsi mieux accompagner les travailleurs vers l'arrêt de leur activité professionnelle.

Des visites sont organisées dans les différents établissements et services partenaires de l'établissement (SAVS, Foyers d'Hébergement, SAVA, Foyer de Vie, Unité de Vie pour Personnes Handicapées Agées UVPHA).

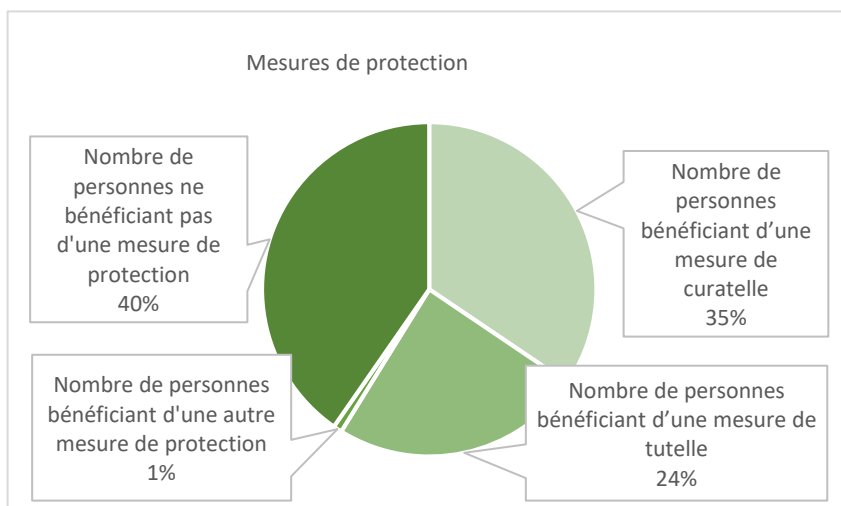
Des rencontres avec les familles et/ou responsables légaux sont organisées afin d'aborder le passage à la retraite.



Un aménagement du temps de travail est proposé aux travailleurs présentant une fatigabilité. Au 31 décembre 2020, 17 % des travailleurs exerçaient leur activité à temps partiel.



La population accueillie au sein de l'ESAT Ateliers De la Vallée est majoritairement masculine. 72 % des travailleurs étaient des hommes au 31/12/2020 et 39 % étaient des femmes.



Dans l'impossibilité de pourvoir seules à leurs intérêts, 68 % des personnes accueillies à l'ESAT bénéficient d'une mesure de protection juridique :

- 35 % ont une mesure de curatelle (simple ou renforcée)
- 24 % ont une mesure de tutelle
- 40 % des travailleurs ne bénéficient d'aucune mesure de protection.

3- Les enjeux de l'établissement

Les enjeux de l'ESAT Ateliers de la Vallée sont de :

- Développer et diversifier les activités commerciales de l'ESAT pour répondre à la fois aux besoins de chaque travailleur, aux exigences économiques et aux enjeux environnementaux.
- Développer et diversifier les activités de soutien en lien avec les activités de production pour répondre au mieux au projet du travailleur.
- Favoriser l'inclusion sous toutes ses formes dans le respect du travailleur et en favorisant son autodétermination.
- Renforcer les synergies entre les établissements et services du pôle Travail et Insertion Professionnelle et au sein de l'association pour fluidifier le parcours de vie.
- Maintenir et développer le partenariat avec les structures d'hébergement, les IME, les autres ESAT pour répondre aux nouveaux besoins du public.
- Développer les actions de prévention ou des partenariats afin d'accompagner ou orienter le travailleur dans son parcours de santé, notamment pour le suivi des troubles du psychisme.
- Stabiliser l'organisation de l'établissement (réunions, définition des rôles, des missions...).
- Restructurer l'organisation et le pilotage de la production.
- Accompagner les professionnels aux nouveaux outils et aux nouvelles pratiques.
- Maintenir et rénover le bâti de l'ESAT pour répondre aux besoins de fonctionnement et aux réglementations en vigueur.

4- Les dynamiques de parcours des usagers

Avant l'Admission :

Des visites et des stages découvertes sont organisés au sein de l'ESAT. Ces stages permettent d'une part à la personne de confirmer son choix d'intégrer ou non l'ESAT, et d'autre part à l'établissement d'évaluer sa capacité à accompagner la personne au regard de ses besoins.

Pendant l'accompagnement :

Chaque personne bénéficie d'un projet personnalisé actualisé chaque année pour garantir un accompagnement socio-professionnel adapté. Il peut ainsi être envisagé des changements d'activité professionnelle, de lieu de vie, d'activité de soutien. Tous les 5 ans, chaque personne bénéficie d'un projet personnalisé plus complet qui permet à la MDPH de réajuster l'orientation de la personne en la maintenant à l'ESAT ou en l'orientant sur un autre type de structure.

Lors de la sortie :

En fonction des éléments formalisés dans le cadre du projet personnalisé, l'ESAT accompagne le travailleur à faire ses choix de sortie vers une structure adaptée : foyer de vie, EHPAD, Entreprise Adaptée ...

5- L'expression et la participation des usagers

Les travailleurs sont associés à la gestion de l'établissement et l'amélioration de leurs conditions de travail par le biais d'instances dans lesquelles ils sont acteurs.

Instances de participation	Nb d'usagers participants	Fréquences	Objectifs
Conseil de la Vie Sociale (CVS)	6	3 fois par an	Permettre, au sein d'une instance d'écoute et d'échange, la participation et la consultation des usagers de l'établissement.
Commission repas	2	4 fois par an	Echanger sur la programmation des repas et les besoins éventuels, traiter les non conformités afin d'améliorer la qualité de prestation du fournisseur partenaire.

Groupe de parole (selon différentes thématiques)	Concerne tous les travailleurs volontaires (en groupe de 6 personnes)	En fonction de l'actualité et des besoins des usagers	Favoriser la parole des usagers et l'autodétermination.
Suivi individuel psychologique et social	Concerne tous les travailleurs	En fonction des besoins	Ecouter l'utilisateur, l'accompagner et l'orienter en fonction de la situation pour s'assurer de son bien-être.
Réunion de projet personnalisé	Concerne tous les travailleurs	1 fois par an	Faire un bilan formalisé du projet de l'utilisateur pour définir si les actions menées sur l'année ont été réalisées et ont permis d'atteindre les objectifs fixés, faire le bilan des attentes de l'utilisateur pour l'année à venir, décliner cela en actions à mener pour atteindre ses objectifs.
Réunion de projet personnalisé en lien avec le renouvellement MDPH	Concerne tous les travailleurs	1 fois tous les 5 ans en moyenne, et en fonction de la date des droits MDPH en cours	Faire un bilan formalisé du projet de l'utilisateur pour définir si les actions menées sur les 5 dernières années ont été réalisées et ont permis d'atteindre les objectifs fixés, faire le bilan des attentes de l'utilisateur pour les 5 années à venir, décliner cela en actions à mener pour atteindre ses objectifs. Cela permet également de procéder au renouvellement de l'orientation ESAT ou éventuellement vers d'autres types d'établissements.

6- La place de l'entourage

L'entourage occupe une place spécifique dans le pôle travail et insertion professionnelle.

Avant l'arrivée du travailleur à l'ESAT, les familles/ représentants légaux sont invités avec le futur travailleur à rencontrer la Direction de l'établissement afin d'échanger au sujet des motivations, des attentes respectives et présenter les secteurs de production.

Lors de l'admission, les familles/ représentants légaux sont présents, le travailleur signe son contrat de soutien et d'aide par le travail. A cette occasion, une visite de l'établissement est proposée.

Elle est définie dans l'établissement comme interlocutrice privilégiée des familles et représentants légaux. L'unité de soutien interpelle si besoin les familles / représentants légaux lors de questionnement autour du parcours du travailleur (nouvelle orientation) et pour faciliter son projet de vie.

Partie 3 L'offre de service et l'organisation de l'établissement

1- La nature de l'offre

a. Les différents types d'accueil

L'accueil des travailleurs se fait en journée. La pause déjeuner est inclus dans le temps d'accompagnement. Cela implique l'obligation de prendre le repas fournis par l'établissement

Les travailleurs sont accompagnés sur une base temps plein de 35 heures par semaine du lundi au vendredi midi comprenant l'accompagnement par le travail et les activités de soutien. Cette durée peut être évolutive en fonction de la situation de la personne accompagnées et faire l'objet d'un temps partiel.

Les travailleurs bénéficient de 5 semaines de congés payés. Certains travaillent en temps partiel aménagé en fonction des projets personnalisés.

L'ESAT a 2 périodes de fermeture sur l'année, 3 semaines en août et une semaine pendant les fêtes de fin d'année. Les travailleurs peuvent prendre leur cinquième semaine de congés payés quand ils le souhaitent, après accord de la Direction.

Les Horaires :

	MATIN	APRES MIDI
Du Lundi au jeudi	8h00 - 12h30	13h30 - 16h45
Le vendredi	8h00 - 12h00	Possibilité repas de 12h00 à 13h00

Le temps de midi permet de se ressourcer, l'ESAT dispose d'un foyer avec billard, baby-foot, jeux de société, musique, d'une salle TV et d'une bibliothèque.

b. Les prestations proposées

Une réforme de la tarification nommée SERAFIN PH (Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées) est en cours d'élaboration au niveau national. Ce projet a déjà validé une nomenclature des prestations qui nous ont inspirés pour lister les différents services proposés par l'ESAT.

- Les activités de production :

Activités de production	Nombre de travailleurs	Nombre de moniteurs	Poste
Conditionnement	63	6	Agent de Conduite de Systèmes Industriels
Détachement Moët et Chandon	20	2	Agent de remise en cercle
Détachements ponctuels	<i>En fonction de la demande</i>		
Maintenance et Hygiène des Locaux et Lingerie interne à l'ESAT	9	1	Agent de Propreté et d'Hygiène (locaux et linge)
Espaces Verts	18	4	Ouvrier en Travaux Paysagers

- Les activités de soutien : participent à l'amélioration des compétences socio-professionnelles.

ACTIVITES PROPOSEES	COMPETENCES SOCIO-PROFESSIONNELLES DEVELOPPEES
Futsal Lutte Piscine Danse Marche	Améliorer la coordination S'approprier son corps et se repérer dans l'espace Respecter les règles et les consignes de sécurité Développer la relation à l'autre Développer l'esprit d'équipe Développer la confiance et l'estime de soi Développer la concentration Gérer l'effort
Théâtre Activité manuelle « en mode récup' »	Gérer les émotions Développer la confiance et l'affirmation de soi Améliorer la relation à l'autre Faciliter l'expression
Activité cuisine	Apprendre l'équilibre alimentaire Lire (recettes) Gérer un budget (liste de courses) Etre autonome pour les achats (achat en magasin) Respecter les règles d'hygiène. Gérer la répartition des tâches (entrée plat dessert) Respecter les étapes des recettes. Créer du lien social

- PRESTATIONS EN MATIERE D'AUTONOMIE

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN OEUVRE
<p>Accompagnement pour la relation et les relations avec autrui. L'ESAT met en place pour chaque travailleur des actions visant à encourager, favoriser ou permettre les moyens de communication et les interactions de la personne avec d'autres personnes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Animation de groupes de parole autour de thématiques diverses selon les besoins identifiés. ▪ Outils de communication adaptés pour rendre accessible les informations : supports en FALC (Facile A Lire et à Comprendre), utilisation de pictogrammes. ▪ Activités proposées aux travailleurs pour favoriser le lien social, le développement personnel et faciliter son autonomie et son inclusion.
<p>Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité. L'ESAT veille au bien-être des personnes et à leur sécurité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation de formations adaptées aux travailleurs en lien avec leur sécurité au travail : Gestes et postures, Habilitations électriques, CACES ... ▪ Aménagement de poste de travail ergonomique et simplification des tâches à réaliser. ▪ Fournitures d'Equipements Individuels de Protection en fonction des risques identifiés dans le DUERP (Dossier Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) ▪ Suivi effectué par la Médecine du Travail

- PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE - ACCOMPAGNEMENT POUR EXERCER SES DROITS

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN ŒUVRE
<p>Accompagnement à l'expression du projet personnalisé. L'ESAT favorise l'expression de la personne dans le cadre de l'élaboration et du suivi de son projet personnalisé d'accompagnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recueil des besoins et demandes du travailleur auprès de chaque professionnel de l'équipe pluridisciplinaire ▪ Organisation de réunions de projet personnalisé d'accompagnement en présence du travailleur pour définir les objectifs et actions à mettre en œuvre sur l'année à venir.
<p>Accompagnement à l'exercice des droits et libertés. L'ESAT accompagne la connaissance, la compréhension et le plein exercice des droits et libertés de la personne accueillie. Il favorise l'accès à l'information pour permettre à chaque personne d'être acteur au sein de l'ESAT et de la société.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Explication de la charte des droits et liberté de la personne accueillie, livret d'accueil, livret de fonctionnement. ▪ Outils de communication adaptés pour rendre accessible les informations : pictogrammes, supports en FALC (Facile A Lire et à Comprendre).

- ACCOMPAGNEMENT POUR EXERCER SES ROLES SOCIAUX

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN ŒUVRE
<p>Accompagnement pour préparer sa vie professionnelle. L'ESAT répond aux besoins transversaux en matière d'apprentissage et d'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accueil de stagiaires pour découvrir les différents secteurs d'activité proposés à l'ESAT afin de permettre un choix éclairé pour la construction de leur projet professionnel. ▪ Mutation vers d'autres secteurs d'activités en interne à l'ESAT
<p>Accompagnement pour mener sa vie professionnelle. L'ESAT soutient chaque travailleur dans l'exercice de son activité professionnelle et l'accompagne dans son évolution professionnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboration d'un plan de formation à destination des travailleurs. ▪ Accompagnement à la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) et la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) pour valoriser les compétences des travailleurs. ▪ Organisation de stages en entreprise du milieu ordinaire, autres ESAT, EA... ▪ Accompagnement pour accéder à un travail dans le milieu ordinaire.

<p>Accompagnement pour réaliser des activités de jour spécialisées. L'ESAT accompagne <u>dans ses murs</u> les travailleurs dans le développement, l'acquisition et le maintien d'un maximum d'autonomie dans la conduite de ses activités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation d'activités pour maintenir et développer des compétences socioprofessionnelles en lien avec les projets personnalisés. ▪ Orientation et soutien des travailleurs dans leurs démarches administratives en favorisant leurs autonomies.
<p>Accompagnement de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle. L'ESAT intervient auprès des travailleurs pour leur permettre de maintenir les liens familiaux et de choisir leurs vie sexuelle et affective.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptation du temps de travail permettant aux travailleurs de favoriser les liens familiaux (horaires d'ouverture des crèches, jours enfants malade). ▪ Organisation d'interventions pour communiquer et sensibiliser les travailleurs sur la notion du consentement éclairé, la vie affective et la sexualité.
<p>Accompagnement pour l'exercice des mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance. L'ESAT met en place des prestations permettant de valoriser et d'accompagner les personnes élues par les travailleurs. Il s'agit par exemple d'accompagnement pour renforcer les compétences d'action collective des personnes ou pour renforcer les capacités d'autodétermination (coaching, ateliers, formations).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation d'élections des représentants au Conseil de la Vie Sociale. ▪ Formation à la fonction de représentants des travailleurs. ▪ Formation aux différentes élections en France.

- ACCOMPAGNEMENT POUR PARTICIPER A LA VIE SOCIALE

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN ŒUVRE
<p>Accompagnement pour la participation aux activités sociales et loisirs. L'ESAT permet aux travailleurs de participer à des activités sociales correspondant à leurs besoins par un accompagnement éducatif dans des structures de droit commun.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagnements vers des clubs et des activités de loisirs de droit commun, par le biais des activités socio-professionnelles proposées à l'extérieur de l'établissement.
<p>Accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements. L'ESAT accompagne les travailleurs à la mise en œuvre d'actions concernant leurs déplacements.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Repérage des trajets (bus de ville /train/ leurs propres moyens de locomotion) afin de permettre aux travailleurs de se rendre sur leur lieu de stage, formation... ▪ Accompagnement à la passation du permis de conduire et au code de la route (permis B, AM) par le biais de la Permanence du Jard.

- ACCOMPAGNEMENT EN MATIERE DE RESSOURCES ET D'AUTOGESTION

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN ŒUVRE
<p>Accompagnement pour l'ouverture des droits. L'ESAT accompagne le travailleurs dans leurs démarches administratives afin qu'ils bénéficient de l'ensemble des droits, allocations et aides auxquels ils peuvent prétendre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagnement individuel des travailleurs pour accéder aux prestations sociales délivrés par la CAF, la MDPH ...

<p>Informations, conseil et mise en œuvre des mesures de protection des adultes. L'ESAT propose un accompagnement pour informer et conseiller les personnes de l'existence des mesures de protection juridique des majeurs, et les accompagner si nécessaire dans les démarches.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagnement de la personne volontaire pour la constitution du dossier de la mise sous protection judiciaire.
---	---

- PRESTATIONS DE SOINS, DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DES CAPACITES FONCTIONNELLES
SOINS SOMATIQUES ET PSYCHIQUES

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN ŒUVRE
<p>Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués. L'ESAT assure le maintien et le rétablissement de la santé des personnes accueillies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation et distribution des traitements médicamenteux par une infirmière libérale ▪ Réalisation d'actions de prévention et de sensibilisation, atelier cuisine, activité sportive. ▪ Accompagnement des travailleurs à la médecine du travail lors de l'embauche et tout au long de leurs parcours professionnels. ▪ Participation au groupe prévention santé. Depuis 2019, un groupe d'infirmières, d'aide-médecino psychologique et de référents santé s'est constitué au sein de l'Association des Papillons Blancs en Champagne (Pôle Habitat et Intégration dans la Cité / Pôle Travail & Insertion Professionnelle). L'objectif de ce groupe est de proposer aux travailleurs des ESAT, des actions de prévention mensuelles qui s'appuient sur le calendrier mondial de la Santé
<p>Prestations des psychologues. L'ESAT propose un accompagnement psychologique pour les travailleurs qui en ont besoin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi psychologique à la demande du travailleur et/ou à la demande de l'équipe éducative. ▪ Relai assuré par la psychologue auprès des professionnels de santé extérieurs pour les situations plus complexe ou nécessitant un accompagnement plus important ou plus spécifique.

- PRESTATIONS HÔTELIÈRES DE QUALITE

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN ŒUVRE
<p>Fournir les repas. L'ESAT propose un repas équilibré et adapté aux besoins des travailleurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'ESAT met à disposition des travailleurs une restauration collective préparée par la cuisine centrale qui se trouve sur le site du Foyer De Vie Jacques Paul BRU d'Epernay. Une navette livre les repas sur plusieurs autres établissements de l'Association sur le bassin sparnacien incluant l'ESAT de Mardeuil. ▪ Les textures de repas ainsi que les régimes sont adaptées aux besoins des travailleurs (mouliné, haché, diabétique, sans porc,..) ▪ L'équipe de l'atelier MHL (Ménage et Hygiène des Locaux) participe avec un professionnel de la cuisine centrale à la mise en place et au service du self. En salle une équipe de professionnel de l'ESAT encadre le temps du repas.

- GESTION DU LINGE

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN ŒUVRE
<p>Entretien du linge. L'ESAT propose un service de nettoyage des tenues professionnelles au sein de son secteur d'activité blanchisserie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'équipe de l'atelier MHL assure l'entretien du linge de table ainsi que les vêtements de travail des travailleurs.

- GESTION DE L'HYGIENE ET DE LA PROPETE

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN ŒUVRE
<p>Nettoyage des bureaux et locaux sociaux. L'ESAT propose un service de nettoyage des bureaux et locaux sociaux de l'établissement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'équipe de l'atelier MHL assure l'entretien ménage et l'hygiène des locaux (bureaux, locaux sociaux, self ...).

- TRANSPORT

PRESTATIONS	ACTIONS MISES EN ŒUVRE
<p>Transport lié à accueillir (domicile-structure). L'ESAT prend en charge le transport des travailleurs qui ne sont pas en mesure de prendre le service de bus de ville pour se rendre sur le site de Mardeuil. L'ESAT assure également les déplacements liés à l'accompagnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les travailleurs habitants en dehors du périmètre couvert par le service de bus de ville sont transportés par des taxis ou transports adaptés. ▪ Concernant les déplacements en lien avec le fonctionnement de l'établissement notamment liés aux activités d'accompagnement social, l'ESAT dispose de sa propre flotte de véhicules pour assurer les transports (accompagnements à la gare routière, médecine du travail, activités de soutien extérieures, accompagnements éducatifs ...). ▪ Concernant les déplacements liés à l'activité professionnelle, L'ESAT dispose d'une flotte de véhicules destinée à transporter les ouvriers, les professionnels ainsi que les équipements utilisés dans le cadre de leur activité. L'ESAT dispose également d'un poids lourd (19 Tonnes) pour assurer le transport des marchandises utilisées dans le cadre de la production.

2- L'organisation interne de l'offre

a. L'admission et l'accueil

Les candidats sont orientés vers l'ESAT par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Les candidats contactent l'ESAT et envoient leur candidature (CV + lettre de motivation) et/ou sont également contactés par l'ESAT.

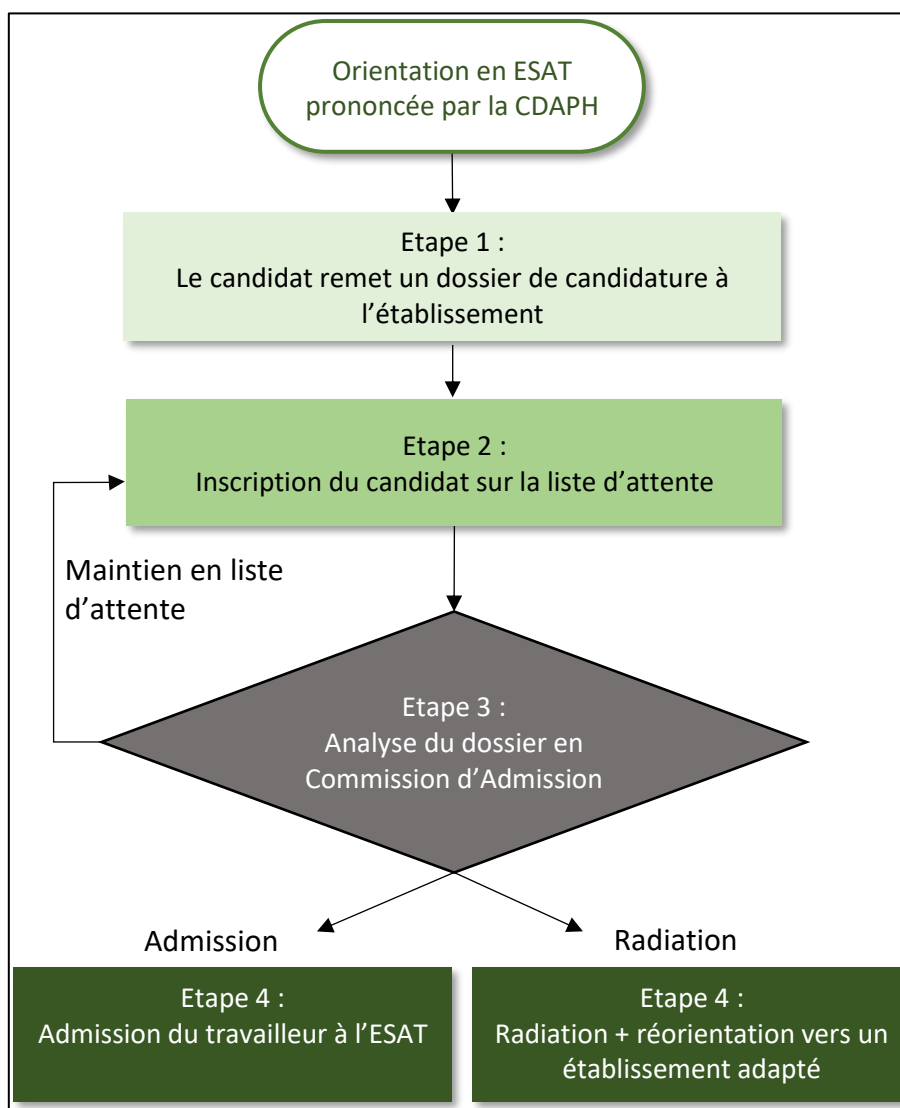
Pour s'inscrire dans le processus d'admission à l'ESAT décrit par le logigramme ci-dessous les candidats doivent répondre au préalable à certaines conditions :

Avoir remis un dossier de candidature.

Avoir une RQTH (Reconnaissance de Travailleur Handicapé) avec une orientation ESAT.

Avoir une déficience intellectuelle reconnue comme handicap principal ou secondaire.

La Commission d'Admission composée de professionnels de l'établissement et d'un administrateur se réunit régulièrement pour étudier les dossiers des candidats afin de statuer sur le fait d'admettre les candidats à l'ESAT, les maintenir sur la liste d'attente ou alors les radier de cette liste.



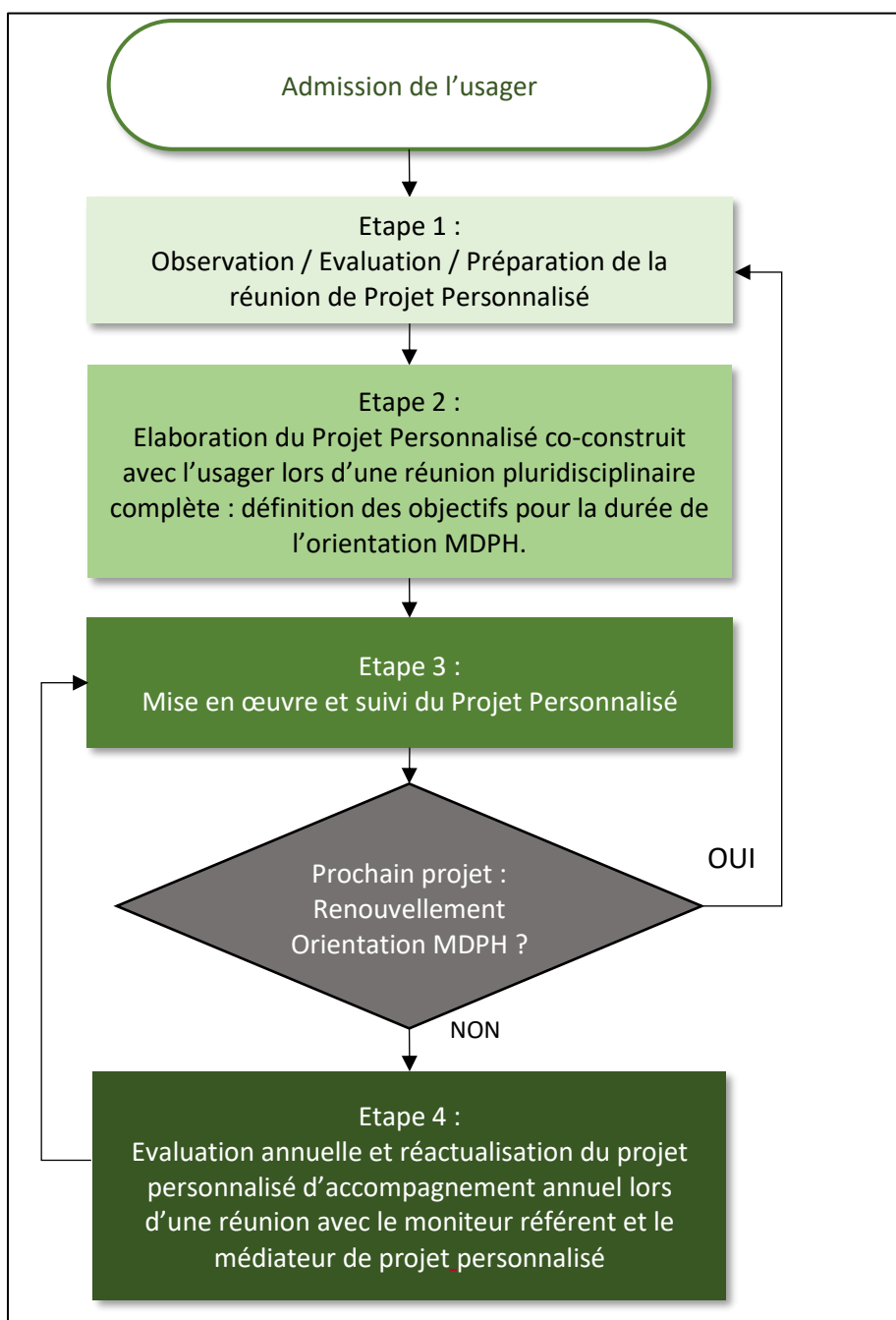
b. Le droit au retour

Afin de faciliter l'accompagnement vers le milieu ordinaire de travail pour les travailleurs qui en font le choix, l'ESAT garantit un droit au retour. A ce titre, la procédure d'admission intégrera un état prioritaire pour toute personne précédemment admise à l'ESAT qui reviendrait d'une entreprise du milieu ordinaire.

c. Le projet personnalisé d'accompagnement

Conformément à la loi du 2 janvier 2002 et au projet d'établissement, l'équipe médico-socio-éducative de l'ESAT s'attache à mettre en place un projet personnalisé pour chaque personne accompagnée. Le travailleur est présent à la réunion de projet et il participe aux échanges pour établir les différentes étapes de son projet. L'équipe médico-socio-éducative met en adéquation les demandes, aspirations, besoins du travailleur et l'offre de l'établissement. Le projet personnalisé d'accompagnement fait l'objet d'une actualisation annuelle et prend la forme d'un avenant au contrat d'aide et de soutien par le travail.

Depuis 2019, une nouvelle méthodologie de projet a été élaborée dans le but d'améliorer notre accompagnement. Cette méthodologie repose sur une implication active des travailleurs à l'élaboration de leur projet, et une approche pluridisciplinaire (avec une participation de tous les professionnels accompagnant le travailleur)



d. L'expression et la participation des usagers

L'équipe de professionnels adapte les supports de communication aux capacités des travailleurs accompagnés. Les supports garantissent la compréhension et favorisent l'expression de leurs besoins.

Supports utilisés pour communiquer avec les travailleurs
Facile à Lire et à Comprendre (traduction des questions et des compte-rendu en FALC)
Enquêtes de satisfaction (Ageval) – recueil de la participation des travailleurs via des enquêtes de satisfaction.
Accompagnement par les professionnels de l'ESAT – accompagnement au quotidien

3- L'ancrage territorial de l'établissement

a. L'ouverture sur l'extérieur

Pour répondre aux projets personnalisés des travailleurs, l'ESAT développe des partenariats avec les acteurs du secteur médico-social et sanitaire et du secteur économique.

Pour entretenir, développer et activer efficacement son réseau, l'ESAT organise régulièrement des Portes Ouvertes de l'établissement.

- Ouverture en lien avec l'accompagnement médicosocial, sanitaire :

Dans le cadre du parcours des travailleurs, l'ESAT travaille avec différents établissements médico sociaux tels que l'IME (Institut Médico Educatif), le FDV (Foyer de Vie), l'EHPAD (Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes), l'Unité de Vie pour Personnes Handicapées Agées, la Permanence du Jard, le Centre Médico Psychologique). Il arrive parfois que l'ESAT travaille avec un autre ESAT pour répondre au souhait du parcours de la personne accompagnée comme par exemple lorsqu'elle change de région ou lorsque que les besoins d'accompagnement nécessitent une structure spécialisée notamment pour les personnes présentant un handicap psychique.

L'ESAT privilégie les partenaires locaux, en contact avec la communauté de commune d'Epernay en lien avec la Mairie de Mardeuil, ce qui facilite l'accès aux infrastructures et aux services locaux (piscine, gymnase, Maison Associative, centre culturel, associations sportives, bus de ville matin et soir, affrétés jusqu'à la zone industrielle).

- Ouverture en lien avec l'activité économique :

Les donneurs d'ordre sont majoritairement des clients locaux : des maisons de champagne, des entreprises rattachées à l'activité viticoles fabriquant des muselets, des bouchons, et des accessoires..., des cartonnières, mais également des collectivités telles que la mairie de Mardeuil et la mairie d'Epernay. Ces partenariats pérennes permettent d'assurer aux travailleurs une activité professionnelle continue.

L'ESAT réalise également des prestations Espaces Verts directement chez des particuliers, favorisant l'ouverture sur l'extérieur.

b. Les perspectives de partenariat

L'établissement compte de nombreux partenaires, tant dans le domaine de l'accompagnement professionnel que dans l'accompagnement médico-social. Ces partenariats évolueront au fur et à mesure des projets pour répondre de manière concrète aux besoins identifiés.

Les perspectives s'articuleront autour de 2 types de partenariat :

TYPE DE PARTENARIAT	BESOINS IDENTIFIES	PARTENAIRES
Partenariats liés à l'activité économique	Professionalisation	Organisme de formation, clients, fournisseurs, Différents et Compétents.
	Insertion professionnelle	Entreprise Adaptée, Milieu ordinaire de travail (Duo-Day), Permanence du Jard
Partenariats liés à l'accompagnement médicosocial	Parcours de vie	Etablissements médicosociaux (FAM, Foyer de vie, MAS, ESAT, EHPAD, UVPHA). Retraite des travailleurs (Un avenir après le travail)
	Santé	Etablissements de santé (CMP, EPSM) Professionnels libéraux.
	Habitat	Organisme logeur, foyer d'hébergement, famille gouvernante, SAVS...
	Mobilité	Auto-Ecole, association de prévention routière.
	Inclusion	Associations sportives, culturelles,
	Autodétermination	Organisme de formation.

Partie 4 Les principes d'intervention

1- Les sources des principes d'intervention

Outre les sources réglementaires que sont le code de l'action sociale et des familles, le code du travail, la loi 2002-2, la loi 2005-102, l'établissement trouve ses principes d'intervention, ce qui guide notre Action :

- Les valeurs de l'UNAPEI ((Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis)

L'ESAT partage les valeurs et les ambitions de l'UNAPEI et concourt à les mettre en œuvre au quotidien :

L'humanisme qui s'appuie sur l'épanouissement de la personne et le respect de sa dignité.

La solidarité entre les citoyens, envers les personnes handicapées et leurs familles, et entre associations du réseau.

L'entrepreneuriat militant qui invente depuis l'origine du mouvement, des solutions d'accompagnement adaptées et contribue activement aux lois de notre pays et à leur application effective.

- Le projet associatif Papillons Blancs en Champagne.

L'accompagnement de l'ESAT se base sur les valeurs et principes d'action définies dans le projet associatif des Papillons Blancs en Champagne :

L'inclusion qui permet à chaque personne accompagnée d'accéder au niveau maximal d'autonomie auquel elle peut prétendre tout en respectant la possibilité de demeurer en institution.

La solidarité en rassemblant nos forces dans l'intérêt d'un accompagnement pluri-professionnel répondant à la diversité des besoins, et en y associant des parents.

Le respect en mettant en œuvre à tous les moments de la vie un accompagnement individualisé basé sur la bienveillance l'empathie et les principes de bienveillance.

L'auto-détermination En favorisant tout moyen permettant l'expression de la personne sur ces besoins et attentes. En stimulant les acquis les compétences et la confiance en soi des personnes accompagnées.

L'ouverture En mobilisant toutes les compétences internes et externes susceptibles d'enrichir nos dispositifs d'accompagnements.

L'audace en plaçant l'innovation au cœur de ses préoccupations.

- La charte des droits et des libertés de la personne accueillie.

L'ESAT s'appuie sur la charte des droits et des libertés pour garantir le respect des droits des travailleurs tels que :

- Principe de non-discrimination
- Droit à une prise en charge ou un accompagnement adapté
- Droit à l'information
- Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne
- Droit à la renonciation
- Droit au respect des liens familiaux
- Droit à la protection
- Droit à l'autonomie
- Principe de prévention et de soutien
- Droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie
- Droit à la pratique religieuse
- Respect de la dignité de la personne et de son intimité.

- Les RBPP (Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles).

Les RBPP (Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles) constituent pour l'ESAT des principes et des repères pour la mise en place d'un accompagnement bien traitant et respectant les droits des personnes accueillies.

L'ESAT s'appuie notamment sur la recommandation de 2013, concernant « l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT »

2- La gestion des paradoxes

L'ESAT : un établissement à la croisée des chemins : A la fois établissement médico-social et entité économique reconnue, l'ESAT se doit sans cesse d'agir pour accompagner les travailleurs dans un but d'intégration et de socialisation par le travail, mais également pour démontrer son savoir-faire en matière de production et de commercialisation. Pour cela, les professionnels de l'établissement relèvent de nombreux défis.

LES PARADOXES	ACTIONS MISE EN PLACE
Développer les apprentissages avec un public déficient Intellectuel	Formation des professionnels, mise en place de séquences d'apprentissage adaptées et personnalisées, formation des travailleurs
Diversifier les activités économiques dans le respect du projet professionnel du travailleur	Réflexion préalable autour de l'adéquation entre le potentiel des travailleurs et la nature des activités. Mise en place d'atelier « découverte » avec possibilité de retour en arrière.
Favoriser l'autodétermination du travailleur sans influencer ses choix ?	Formation, information des professionnels et des travailleurs. Mise en culture propice à l'autodétermination (reconnaitre le droit à l'erreur, faciliter le choix). Analyse des pratiques.
Concilier bienveillance des travailleurs avec rentabilité économique	Choix des activités en fonction des potentiels des travailleurs

	Offre de prix correspondant au cout de la prestation comme dans une entreprise ordinaire et sans dévaloriser le travail réalisé par l'ESAT. Engagement sur des délais réalisables au regard des potentiels des personnes accompagnées.
Inciter les travailleurs à s'orienter vers le milieu ordinaire alors que l'ESAT assure un cadre protecteur et rassurant.	Réalisation de stage, de mise à disposition, de détachement au sein d'entreprises ordinaires. Accompagnement social adapté au besoin (logement, administratif...), s'appuyer sur l'expertise de la Permanence du Jard (emploi accompagné)
Individualiser l'accompagnement dans un fonctionnement collectif.	Recueil des besoins en favorisant le dialogue. Etude en équipe pluridisciplinaire les situations complexes.
Favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail en préservant un niveau de compétences suffisant pour l'établissement.	Gestion du plan de formation des travailleurs. Accompagnement à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE), Validation des acquis de l'Expérience (VAE renforcé) Anticipation des départs et gestion de la liste d'attente pour admettre un nouveau travailleur en même temps qu'un départ.

3- Le travail en équipe

Le travail en équipe occupe une place importante dans l'accompagnement des travailleurs, la pluridisciplinarité est encouragée au travers diverses instances :

- Le projet personnalisé est élaboré en équipe pluridisciplinaire en présence du travailleur.
- En fonction des situations l'équipe pluridisciplinaire se réunit pour trouver une solution la mieux adaptée aux besoins, des partenaires peuvent être sollicités. (MDPH, Services sociaux, SAVS, Foyer d'Hébergement).
- Un commission d'amélioration de la qualité se réunit tous les 2 mois pour gérer les fiches d'incidents.
- Des commissions inter-établissement (bientraitance, parcours de vie) existent au sein de l'association permettant de mutualiser les expertises et d'élaborer des réponses appropriées.

Partie 5 Les ressources et moyens mobilisés

1- Les ressources humaines

a. Les compétences

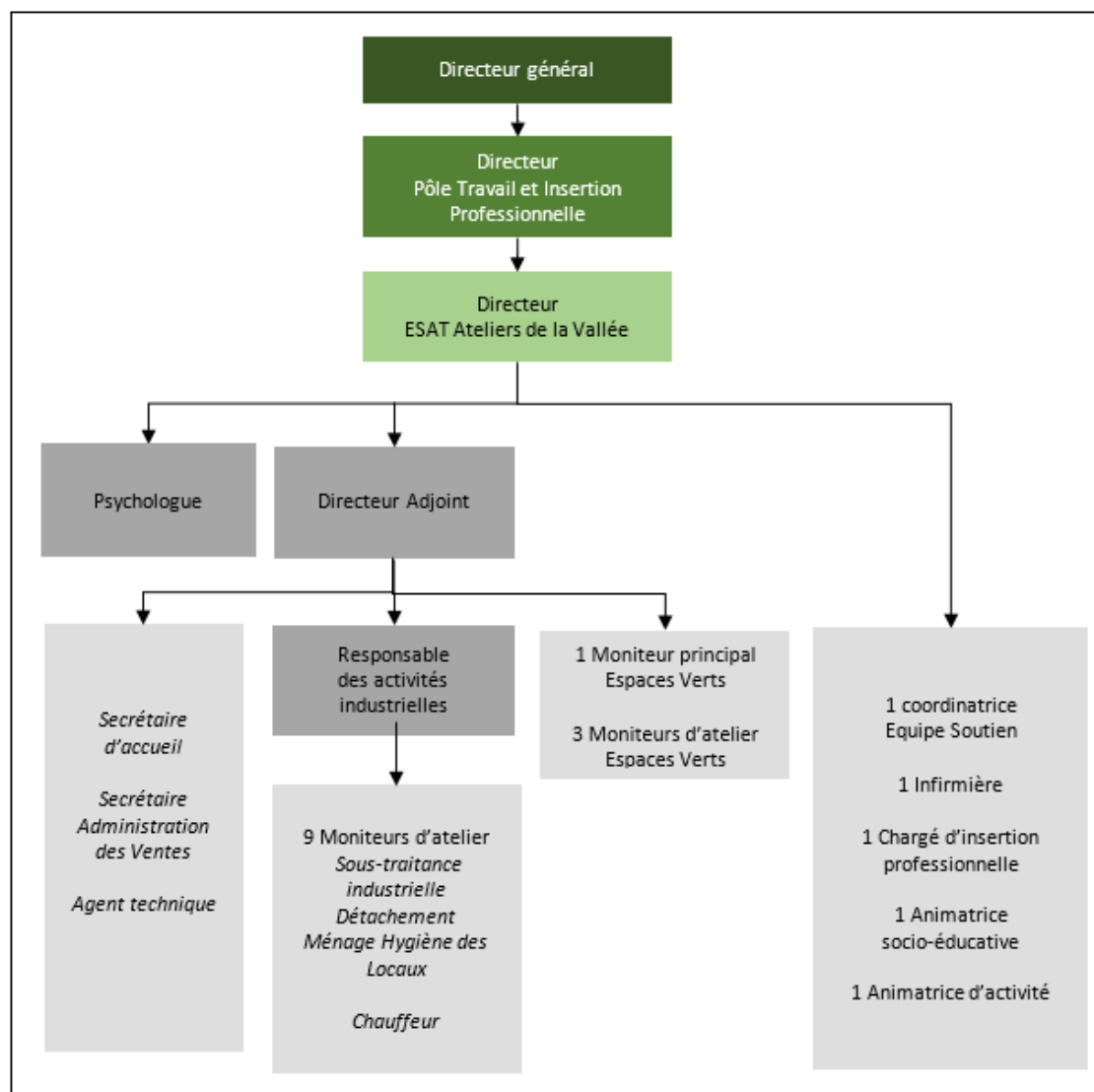
L'ESAT Ateliers de la vallée compte 28 salariés représentant 24.15 ETP (Equivalent Temps Plein) issus de formations et d'univers professionnels différents : entreprise privée, médico-social ...

Les salariés sont tous qualifiés dans leurs champs de compétences respectifs.

Cette diversité constitue une richesse au sein de l'équipe pluridisciplinaire qui garantit l'équilibre entre l'accompagnement éducatif et la réponse aux enjeux économiques de l'établissement.

Catégorie	Fonction	Nb de personnes	Nb ETP
Personnels de direction, d'encadrement et d'administration	Directeur de Pôle / Directeur / Directeur Adjoint	3	2.30
	Chef de service / cadre intermédiaire	1	0.35
	Agent administratif et personnel de bureau	2	2
Personnel des services généraux	Agent technique	1	1
	Chauffeur Livreur	1	1
Personnel éducatif, pédagogique et social	Coordinatrice unité soutien	1	1
	Moniteur Educateur d'activité	1	1
	Moniteur Principal	1	1
	Chargé d'insertion professionnelle	1	0.50
	Animateur Social	1	0.40
	Moniteur d'atelier 1 ^{er} et 2 ^{ème} classe	13	13
Psychologues et personnel paramédical	Infirmier	1	0.25
	Psychologue	1	0.35
		28	24.15

b. Organigramme de l'ESAT Atelier De la Vallée



c. Les temps de réunion

Le travail en équipe pluridisciplinaire revêt une grande importance pour les Ateliers De la Vallée. Il vise à transmettre des informations et décider des actions à mettre en œuvre au bénéfice de l'accompagnement des travailleurs.

Réunion	Fréquence	Membres	Objectifs
Réunion pluridisciplinaire et de production	Hebdomadaire	Ensemble des professionnels ...	Transmission des informations concernant les travailleurs et la gestion de la production
Réunion Cas Complexes	En fonction des besoins	Professionnels concernés par la situation	Coordination de l'accompagnement Recherche de solutions adaptées
Réunion de service unité de soutien	Hebdomadaire	Equipe unité de soutien	Coordination des accompagnements Transmission d'informations
Réunion CACQ	Trimestrielle	Cadres ESAT + Coordinatrice Psychologue	Analyse et traitement des situation ayant donné lieu à la formalisation d'une fiche d'incident
Réunion Cadres du Pôle	Mensuelle	Cadres du pôle travail et insertion professionnelle	Développement de la transversalité et des synergies au sein du pôle Coordination avec les établissements du pôle Définition les priorités, Transmission d'informations.
Réunion Pôle Travail / Habitat (secteur Epernay)	Trimestrielle	Cadre de l'ESAT, du Foyer d'Hébergement, et du SAVS.	Traitement des situations de travailleurs accompagnés par les deux pôles. Coordination des actions et communication des informations communes.

d. Le plan de formation des salariés

Chaque année, un recueil des besoins en matière de formation (individuelle ou collective) des salariés est réalisé au niveau associatif. Les entretiens professionnels viennent également compléter ce recueil.

Un arbitrage est ensuite réalisé, prenant en compte le budget alloué à la formation, les thématiques définies comme prioritaires et les besoins individuels.

Ces dernières années, les axes prioritaires ont été :

- Bientraitance
- Accompagnement d'un nouveau public (personnes avec troubles psychique et avec autisme)
- Formation aux nouveaux outils informatiques. (Planning first, Ageval, DUI)

Sur les années à venir, l'effort de formation sera orienté vers :

- L'accompagnement socio-professionnel des travailleurs atteints de Troubles du Spectre Autistique
- L'accompagnement à la retraite des travailleurs vieillissants
- L'insertion professionnelle
- L'utilisation des outils informatiques.

2- Les moyens logistiques

a. Les locaux

L'ESAT Ateliers De la Vallée se compose de 7 bâtiments :

- Un bâtiment principal regroupant un petit atelier (valorisation de cartons et bouchons en liège), une aire de stockage, les services d'administration et d'accompagnement, la salle de restauration ainsi que les salles d'activités de soutien et de réunion
- 4 ateliers distincts dont 3 ateliers de conditionnement et travail à façon et 1 atelier espaces verts possédant chacun leur aire de stockage.
- Un hangar de stockage
- Un pavillon utilisé dans le cadre d'activités de soutien et pour les formations.



- 1 : Bâtiment Principal
- 2 : Atelier Verres
- 3 : Stock Espaces Verts
- 4 : Ateliers Bois
- 5 : Atelier Espaces Verts
- 6 : Pavillon
- 7 : Atelier Leroy

b. Les véhicules

L'ESAT dispose de dix véhicules indispensables au quotidien à la fois pour les prestations chez les clients et également pour les accompagnements éducatifs.

ACTIVITES	VEHICULES
Service Généraux – Equipe Educative	1 véhicule 9 Places
	1 véhicule 7 Places
	3 véhicules 5 places
Espaces Verts	4 véhicules 7 places
Direction	1 véhicule 5 places

c. Le parc informatique et les équipements

Les équipes sont dotées de postes informatiques, portables ou fixes en fonction des besoins. Ce matériel est nécessaire pour assurer la communication (interne, externe) et la gestion de l'établissement.

L'établissement dispose d'un serveur **NAS (Network Attached Storage)** sur lequel les données sont partagées, sécurisées et sauvegardées. Les postes informatiques sont renouvelés périodiquement (tous les 3 ans) afin de permettre la compatibilité avec les évolutions technologiques.

Ces postes informatiques disposent de logiciels donnant accès à des logiciels partagés sur serveur qui permettent d'assurer au quotidien les missions de l'établissement.

LOGICIELS	UTILISATION
AGEVAL	Pilotage de la Qualité et de la gestion du risque
DUI (Dossier Unique Informatisé)	Centralisation des données relatives à l'accompagnement du travailleur
PLANNING FIRST	Gestion des plannings des salariés
QUADRATUS	Gestion de l'activité économique de l'établissement (Devis facture, Bordereau de Livraison, bon de commande).
MICROSOFT OFFICE (Word, Excel, Powerpoint, Outlook)	Tâches administratives
MICROSOFT TEAMS	Organisation des séances de travail en visioconférence et partage de documents

Partie 6 L'amélioration continue

La mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue se concrétise en particulier par :

- L'existence d'un projet associatif actualisé en 2019
- L'écriture d'un projet d'établissement est de son actualisation tous les 5 ans
- La démarche d'évaluation interne et externe
- La formation des personnels
- La création de procédures, de protocoles via la mise en place d'une approche processus associative.
- La mise en place d'un signalement systématique des incidents liés à l'accompagnement et leur analyse en équipe pluridisciplinaire
- La création de circuits décisionnels respectant les délégations.

La loi de 2002 précise que les établissements et services « procèdent à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent, au regard notamment des procédures, de références et de RBPP (Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles) validées ou élaborées par l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux » (remplacée désormais par la HAS (Haute Autorité de Santé).

L'ensemble des documents cités ci-dessus sont construits et servent de référence à l'action quotidienne du personnel de l'établissement.

1- La mise en œuvre des droits des usagers

Les 7 outils de la loi 2002-2 dans l'établissement sont remis et expliqués aux travailleurs lors de leur admission.

- Le livret d'accueil.
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie.
- Le contrat de soutien et d'aide par le travail signé lors de l'embauche ainsi que le projet personnalisé d'accompagnement réalisé chaque année.
- Le conciliateur ou médiateur. La liste des personnes qualifiées est établie par le préfet.
- Le règlement de fonctionnement de l'établissement.
- Le projet d'établissement ou de service.
- Le Conseil de la Vie Sociale.

2- La bientraitance

La Haute Autorité de Santé (HAS) définit la bientraitance comme "une démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour le travailleur, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins."

Un COPIL associatif bientraitance est à l'œuvre depuis 2019, dont l'objectif est de « *promouvoir la bientraitance en passant du concept à une déclinaison d'une politique associative de bientraitance* ». Ce travail est réalisé en 4 étapes :

1. Un état des lieux des actions de bientraitance existantes : outils, procédures, chartes, questionnaires de satisfaction, évaluations des pratiques des professionnels etc.
2. Une synthèse de l'existant, déclinée en points forts et points d'amélioration,
3. Rédaction d'une politique bientraitance globale et associative qui sera déclinée dans l'ensemble des projets d'établissements et de services. Cette politique aura pour but d'établir les grands axes d'une démarche commune liée aux bonnes pratiques et à une démarche d'amélioration continue de la bientraitance. Avec un plan d'action sur 5 ans.
4. Mise en place du plan d'action : diffusion de la politique de bientraitance, formations des professionnels, mise en place de personnes ressources, création d'une commission bientraitance etc.

Le pôle travail et insertion professionnelle compte un professionnel référent bientraitance.

3- La démarche qualité

Les risques professionnels :

Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) a pour but d'améliorer la sécurité et la santé physique et mentale des salariés. Il s'agit essentiellement d'éviter les risques professionnels, d'améliorer les situations existantes et de définir les actions de préventions à mener. Le DUERP fait l'objet d'une actualisation annuelle ou lors de changements importants dans l'organisation ou l'activité de l'établissement susceptibles de générer des risques nouveaux.

La gestion des incidents et des évènements indésirables :

L'association a fait le choix de recenser tous les incidents liés à l'accompagnement, quels que soit leur typologie. Tous les salariés ont accès au logiciel AGEVAL qui permet de réaliser ces signalements. Ceux-ci sont analysés et traités selon un process spécifique dans le cadre de réunion CACQ (Commission d'Amélioration Continue de la Qualité), sous la responsabilité de la direction de l'établissement (directeur ou directeur adjoint).

Les incidents qui relèvent des cas définis par l'ARS sont déclarés sous la forme d'évènements indésirables, transmis aux autorités compétentes et traités avec l'aide de celles-ci.

L'évaluation des PP (Projets Personnalisés) :

Les modalités pratiques de l'évaluation des PP font l'objet d'une réflexion pour être en capacité de mesurer :

Les aspects quantitatifs correspondant au nombre de PP réalisés dans l'année. Un indicateur est déjà suivi à ce jour pour s'assurer que les PP de chaque travailleur soit réalisé suivant la programmation sur l'année en cours.

Les aspects qualitatifs correspondant à la pertinence et la bonne réalisation des actions identifiées dans le PP de chacun des travailleurs et la bonne réalisation. A ce jour, un indicateur de suivi des actions est en phase de test et d'amélioration. Il permet de suivre le nombre d'actions inscrites, le nombre d'actions réalisées et également si l'action a produit les effets attendus. Cela permet d'acter l'efficacité de l'action menée ou si elle nécessite d'être retravaillée ou simplement annulée.

Le rapport d'activité :

Le rapport d'activité de l'ESAT de MARDEUIL est réalisé chaque année. Il permet de faire le point sur l'activité réalisée sur cette période et évaluer la situation de l'établissement notamment sur l'avancement des projets liés à l'accompagnement des personnes accueillies, au développement et la gestion de l'établissement. C'est l'occasion de faire un bilan sur les résultats et d'apporter des explications sur les écarts et les actions correctives à mettre en place.

L'évaluation interne

L'évaluation interne a eu lieu en septembre 2013.

L'évaluation externe

L'évaluation interne a eu lieu en septembre 2014.

La politique qualité

L'ensemble de la démarche qualité est pilotée par la direction de la Qualité et du Développement au niveau du siège de l'association.

Un référent qualité est nommé par pôle, il a pour mission de décliner l'approche processus associative de la démarche.

Partie 7 Les objectifs d'évolution et de développement

1- Développer les compétences sociales des personnes accompagnées.

	Favoriser l'autodétermination des travailleurs	2021	2022	2023	2024	2025
1	Former les professionnels et les travailleurs à l'autodétermination et aux droits des usagers.					
2	Rendre accessible les documents et le contenu des informations (FALC, supports vidéos, sensibilisation au numérique ...).					

	Développer les activités de soutien	2021	2022	2023	2024	2025
3	Accompagner les travailleurs vers plus de mobilité (apprentissage des trajets, sensibilisation à la sécurité routière,...)					
4	Développer les activités inclusives en adéquation avec les besoins des travailleurs					
5	Favoriser l'accès aux soins par des actions de sensibilisation régulières (dépistages, actions de prévention, dispositif droit commun ainsi que sur l'addictologie)					

	Fluidifier les parcours de vie	2021	2022	2023	2024	2025
6	Créer et renforcer les liens avec les IME associatifs et autres établissements du secteur de l'enfance					
7	Créer et renforcer les liens avec les établissements pour adulte hors travail (Foyer de vie, Maison d'Accueil Spécialisée, Foyer d'accueil Médicalisé, Accueil de jour)					
8	Préparer et anticiper la retraite des travailleurs					
9	Développer le partenariat avec le pôle habitat et autres solutions d'hébergement (foyer de jeunes travailleurs, SAVS familles gouvernantes, ...)					
10	Formaliser les processus relatif au parcours de vie dans le cadre de la démarche qualité associative (accompagnement, entrée/sortie des établissements au sein du pôle)					

2- Développer la professionnalisation

	Développer les compétences professionnelles	2021	2022	2023	2024	2025
11	Créer et mettre en place un outil d'évaluation et de gestion des compétences professionnelles (savoir-faire et savoir être) en cohérence avec le projet SERAFIN.					
12	Réduire la fracture numérique des travailleurs pour faciliter leur travail dans le cadre des activités professionnelles en développant et formalisant des séquences d'apprentissages par vidéos à l'aide des tablettes Auticiel.					
13	Développer l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) pour les travailleurs					
14	Promouvoir les Reconnaissances des Acquis de l'Expérience (RAE) et les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE)					

3- Développer les liens avec le milieu ordinaire de travail

	Favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire	2021	2022	2023	2024	2025
15	Développer un réseau d'entreprises / collectivités partenaires					
16	Développer les stages/mises à disposition en entreprises et/ou collectivités					
17	Proposer des formations aux interlocuteurs référents pour le travailleur dans les entreprises partenaires					
18	Sécuriser le parcours professionnel du travailleur (en entreprise ; droit au retour à l'ESAT)					

4- Développer les activités économiques de l'établissement

	Structurer la démarche commerciale	2021	2022	2023	2024	2025
19	Elaborer une stratégie commerciale à l'échelle du pôle (prospection, argumentaire commercial commun...)					
20	Moderniser et créer les supports commerciaux (flyers, site internet ...)					
21	Mettre en place des outils de gestion et de pilotage commercial (logiciel,...)					
22	Former les professionnels au développement commercial					
23	Développer des partenariats économiques permettant de contractualiser les prestations					

	Créer de nouvelles activités commerciales	2021	2022	2023	2024	2025
24	Réaliser une analyse stratégique des activités existantes au regard des besoins des travailleurs et des impératifs économiques					
25	Développer de nouvelles activités en adéquation avec les besoins des travailleurs et l'activité économique locale					
26	Etudier la possibilité de créer une activité en partenariat avec l'IME Geneviève CARON					

	Développer la rentabilité des secteurs d'activité existants	2021	2022	2023	2024	2025
27	Améliorer les process existants afin d'améliorer la performance de production					
28	Mettre en place des outils d'évaluation et de mesure de la performance des ateliers pour garantir l'équilibre entre potentiel et la charge (Gammes, plan de charge ...)					
29	Regrouper les établissements ESAT ADV et EA LNA sur le même site pour optimiser les couts de structure, de fonctionnement et mutualiser les achats (équipements industriels, EPI, fournitures diverses...).					

5- Développer l'accompagnement des personnes atteintes de troubles du spectre autistique

	Adapter pour mieux accompagner	2021	2022	2023	2024	2025
30	Développer le partenariat avec des établissements spécialisés dans l'autisme (CRA, FAMA...)					
31	Se doter d'un outil d'évaluation et de diagnostic des personnes présentant des TSA					

32	Former les professionnels de terrain à l'insertion professionnelle des personnes présentant des TSA					
33	Adapter les locaux et les postes de travail aux spécificités du handicap (salle de "répit", signalétique...)					
34	S'appuyer sur l'expertise des familles pour l'accompagnement des travailleurs					

6- Développer une culture commune associative

	Se sentir appartenir	2021	2022	2023	2024	2025
35	Renforcer le sentiment d'appartenance associative des professionnels (projets communs, logo, journée de rentrée...)					
36	Développer le lien entre les établissements du pôle notamment dans le cadre de réunions communes					
37	S'inscrire et déployer la démarche qualité associative au sein de l'ESAT ADV					

7- Engager l'établissement dans une démarche Responsabilité Sociétale des Entreprises - RSE

	Devenir Eco responsable	2021	2022	2023	2024	2025
38	Analyser et adapter les activités au regard des enjeux environnementaux					
39	Développer des activités éco responsables en faveur du développement durable					
40	Obtenir une labélisation RSE					

8- Renforcer le lien avec les familles

	Communiquer avec les familles	2021	2022	2023	2024	2025
41	Développer les modalités de communication avec les familles					
42	Intégrer les familles dans les réflexions de développement de l'ESAT particulièrement dans le cadre du Projet d'Etablissement					