



# Projet d'établissement

« ESAT Ateliers de la Forêt »

2021-2025

Validé en CA le 08/03/22

Présentation CVS : 05/10/2021

Validation CSE : 19/10/2021

# 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'ESAT « Ateliers de la Forêt » .....                | 7                           |
| 3- Les repères juridiques.....  | 8                           |
| a. Les textes législatifs.....  | 8                           |
| b. Les schémas régionaux et départementaux.....                         | 8                           |
| c. Les arrêtés d'autorisation.....                                      | 9                           |
| d. Les chartes.....   | 9                           |
| e. Les conventions.....   | 9                           |
| f. Les recommandations de bonnes pratiques (RBPP).....                  | 10                          |
| <br>  |                             |
| Partie 2 Le public et son entourage .....                               | 11                          |
| 1- Les besoins et évolutions du public accueilli.....                   | 11                          |
| 2- La description du public accueilli .....                             | 13                          |
| 3- Les enjeux de l'établissement .....                                  | 15                          |
| 4- Les dynamiques de parcours des usagers.....                          | 15                          |
| 5- L'expression et la participation des usagers .....                   | 16                          |
| 6- La place de l'entourage.....   | 16                          |
| <br>  |                             |
| Partie 3 L'offre de service et l'organisation de l'établissement .....  | 17                          |
| 1- La nature de l'offre .....   | 17                          |
| a. Les différents types d'accueil .....                                 | 17                          |
| b. Les prestations proposées.....                                       | 17                          |
| 2- L'organisation interne de l'offre .....                              | 24                          |
| a. L'admission et l'accueil.....  | 24                          |
| b. Le droit au retour .....   | 25                          |
| b. Le projet personnalisé d'accompagnement .....                        | 25                          |
| c. L'expression et la participation des usagers.....                    | 26                          |
| 3- L'ancrage territorial de l'établissement .....                       | 266                         |
| a. L'ouverture sur l'extérieur.....                                     | 266                         |
| b. Les perspectives de partenariat .....                                | Erreur ! Signet non défini. |

|  |      |
|--|------|
| Partie 4 Les principes d'intervention .....                  | 277  |
| 1. Les sources des principes d'intervention .....            | 277  |
| 2. La gestion des paradoxes .....                            | 288  |
| Partie 5 Les ressources et moyens mobilisés .....            | 29   |
| 1. Les ressources humaines .....                             | 2929 |
| a. Les compétences .....                                     | 29   |
| b. Les temps de réunion .....                                | 301  |
| c. Le plan de formation .....                                | 311  |
| 2. Les moyens logistiques .....                              | 322  |
| a. Les locaux .....  | 322  |
| b. Les véhicules .....                                       | 322  |
| c. Le parc informatique et les équipements .....             | 333  |
| Partie 6 L'amélioration continue .....                       | 333  |
| a. La mise en œuvre des droits des usagers .....             | 344  |
| b. La bientraitance .....                                    | 344  |
| c. La démarche qualité .....                                 | 344  |
| Partie 7 Les objectifs d'évolution et de développement ..... | 355  |

### 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 et est affiliée à l'UNAPEI, 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, et 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 Creton<sup>1</sup> 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 sparnacien.

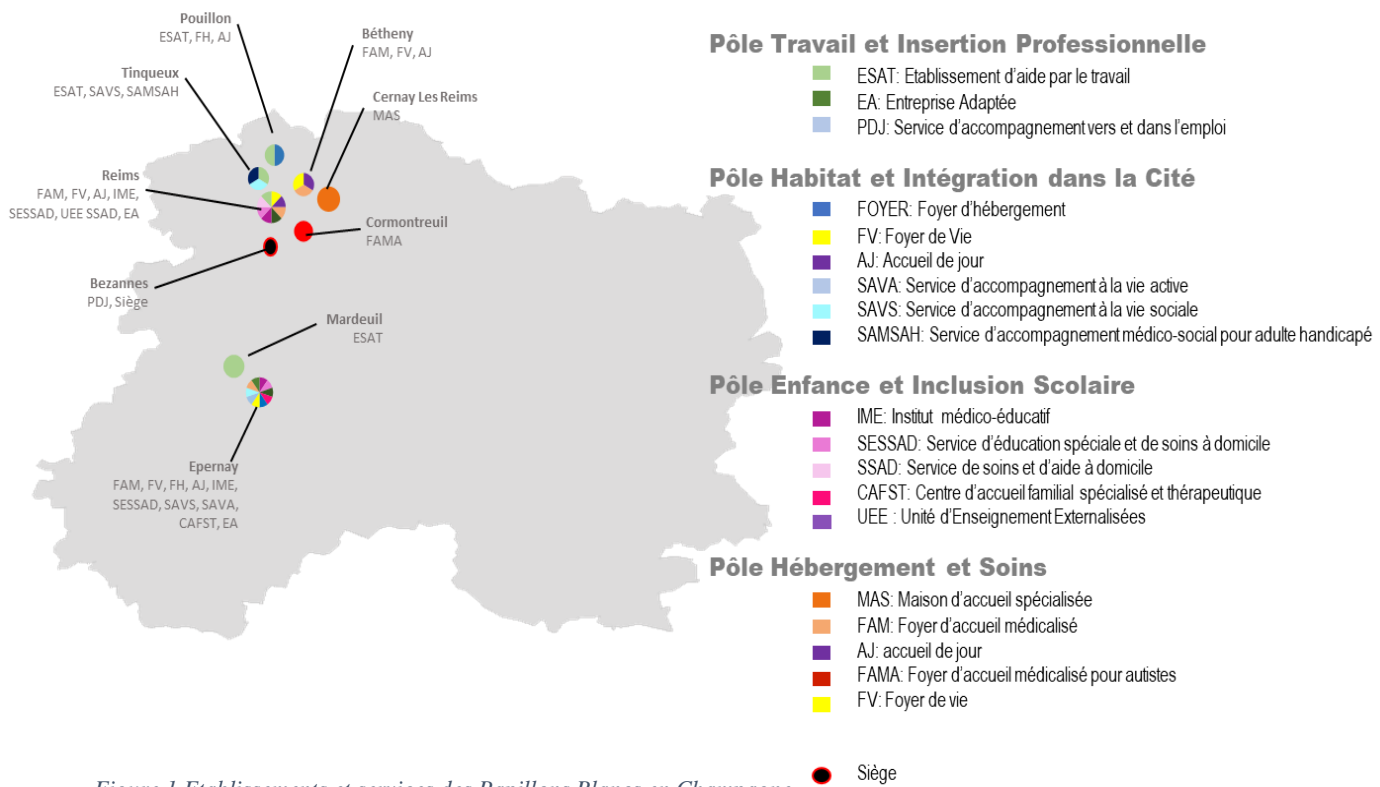


Figure 1 Etablissements et services des Papillons Blancs en Champagne

<sup>1</sup> 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 familial 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 des EA constituent un support pour le développement des compétences professionnelles et l'épanouissement. 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. Il propose des activités professionnelles « ordinaires » à destination des travailleurs en situation de handicap, et travaille plus globalement le projet de vie de chacun afin de faciliter 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 d'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'ESAT " Ateliers de La Forêt"

L'ESAT Ateliers de la Forêt est implanté sur 2 sites : à Pouillon en milieu rural et à Tinquieux en zone industrielle.

Depuis sa création, l'ESAT Ateliers de la Forêt développe un panel d'activités professionnelles adapté au bassin économique local pour répondre aux besoins des personnes accompagnées.

L'ESAT propose un accompagnement professionnel dans différents métiers par les moniteurs d'atelier :

### - Sur le site de Tinquieux



Blanchisserie



Légumerie



Vignes



Espaces-verts



Peinture et petits travaux de rénovation



Prestations en entreprise

### - Sur le site de Pouillon



Nettoyage des locaux



Sous-traitance industrielle

### - Sur les deux sites



L'ESAT propose un accompagnement médico-social réalisé par l'équipe du soutien. L'équipe intervient sur différentes thématiques : l'insertion professionnelle (stages, formations), l'accompagnement social individuel et collectif, les activités sportives et culturelles, l'accès à la santé (prévention, accompagnement médical), et l'accompagnement aux démarches administratives.

### 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 figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Selon le plan de transformation des ESAT<sup>2</sup>, l'acronyme ESAT évoluera symboliquement et deviendra Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

| CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES             |  |
|--|--|
| 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 payés 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.   |

| Circulaires |   |
|-------------|---|
| N° 2008-259 | relatives aux ESAT et aux personnes accueillies   |
| N°2009-565  | relatif au contrat d'aide et de soutien par le travail des travailleurs handicapés accueillis en ESAT |

#### b. Les schémas régionaux et départementaux

Les actions de l'établissement s'inscrivent dans les orientations définies dans les schémas régionaux et départementaux et poursuivent un objectif d'accès au droit commun, tant en matière de soins que d'accès à l'emploi.

Le Plan Régional de Santé (PRS 2018-2028) met l'accent sur la promotion et prévention de la santé afin d'améliorer l'accès aux soins des personnes en situation de handicap.

<sup>2</sup> Communiqué de presse, « Un plan de transformation des ESAT au bénéfice de tous », 9 juillet 2021, Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées



Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) compte 5 axes principaux :

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.

Le schéma départemental de la Marne en faveur des Personnes Handicapées (2016-2021) souhaite favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

### c. Les arrêtés d'autorisation

L'ESAT a fait l'objet au fil des années d'une évolution progressive de sa capacité d'accueil grâce à la volonté conjuguée de parents et de personnalités politiques sensibilisées aux difficultés d'insertion des personnes en situation de handicap mental.

| EVOLUTION DE L'AGREMENT |   |
|-------------------------|---|
| 1974                    | Ouverture de l'établissement : création de 120 Places sur Pouillon      |
| 1981                    | Création d'une annexe de 50 places à Tinquieux                          |
| 1996                    | Augmentation de l'agrément à 175 places                                 |
| 1997                    | Augmentation de l'agrément à 185 places                                 |
| 2018                    | Renouvellement de l'agrément de 185 places pour une durée de quinze ans |

### d. Les chartes

|  |  |
|--|--|
| Charte Romain Jacob                              | Développement de l'accès aux soins des personnes handicapées   |
| Charte des bonnes pratiques des ESAT de la Marne | « Faire partager des valeurs communes et des bonnes pratiques susceptibles de participer à la meilleure prise en compte des personnes qui nous sont confiées. » <sup>3</sup> |

### e. Les conventions

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

| TYPES DE CONVENTION       | PARTENAIRES                          | OBJET DE LA CONVENTION   |
|---------------------------|--------------------------------------|--|
| Insertion professionnelle | IME, Foyer de vie, ESAT, autres ESMS | Accueil des stagiaires pour découvrir l'ESAT                           |
|                           | Entreprises extérieures              | Mise à disposition du travailleur en entreprise.                       |
|                           | Permanence Du Jard                   | Accompagnement vers un projet de travail en milieu ordinaire           |
|                           | Différent et compétent               | Reconnaissance et Valorisation des compétences des travailleurs d'ESAT |

<sup>3</sup> Extrait de la Charte des bonnes pratiques des ESAT, p 3.

| TYPES DE CONVENTION  | PARTENAIRES  | OBJET DE LA CONVENTION   |
|----------------------|--|--|
| Activités de soutien | Ville de Tinquieux (Gymnase)                             | Mise à disposition de locaux et définition de l'organisation de l'activité |
|                      | FAMA (Balnéothérapie)                                    |  |
|                      | Cercle Nautique Régates Rémoises                         |  |
|                      | MJEP Cormontreuil (Judo et Boxe)                         |  |
|                      | Régie des Equipements Municipaux Sportifs                |  |
|                      | Partage par le sport (Automobile)                        |  |
|                      | Fédération Française de Football (District marne futsal) |  |
|                      | EFSRA (Marche nordique)                                  |  |
|                      | Les crinières rouges (Equitation , Saint Thierry)        |  |
|                      | Color Bowl (Bowling)                                     |  |
|                      | Special Olympics (organisation sport adapté)             |  |
| Santé                | Pharmacie de Laon  | Préparation des traitements médicamenteux                                  |

#### f. Les recommandations de bonnes pratiques (RBPP)

La Haute Autorité de Santé (HAS) édite des guides de bonnes pratiques professionnelles à destination des établissements médico sociaux. Les RBPP ne constituent pas une liste exhaustive d'exigences 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.

| RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES D   | 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 Ateliers de la Forêt évolue significativement depuis une dizaine d'années. Elle suit la tendance nationale 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 CLES   | BESOINS DE LA POPULATION |          |      |    |      |    |      |    |                 |    |  |
|----------------------------|---|--------------------------|----------|------|----|------|----|------|----|-----------------|----|--|
| <p>Vieillessement</p>      | <p>Entre 2009 et 2019, la part des personnes de plus de 50 ans accueillies à l'ESAT est passée de 24 % à 28 %. En 2025, une projection amène à penser que ce taux augmentera malgré 30 départs potentiels en retraite.</p> <p>30 % des travailleurs auront plus de 50 ans en 2025.<br/>15% des travailleurs auront pris leur retraite en 2025.<br/>(Données IGAS à titre de comparaison, en France, 44 % des travailleurs ont plus de 50 ans).</p> <div data-bbox="432 902 1114 1249"> <p><b>1. Evolution de la part des travailleurs de + de 50 ans accueillis à l'ESAT</b></p> <table border="1"> <caption>1. Evolution de la part des travailleurs de + de 50 ans accueillis à l'ESAT</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Part (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2009</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>projection 2025</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> </div> | Année                    | Part (%) | 2009 | 24 | 2013 | 28 | 2019 | 28 | projection 2025 | 30 | <p>Accompagnement à la retraite,</p> <p>Recherche de solutions adaptées à l'après-travail (hébergement, activités de jour, EHPAD, retraite),</p> <p>Adaptation du temps de travail (temps partiel),</p> <p>Aménagement du poste de travail (assis),</p> <p>Groupes de parole thématiques abordées :<br/>gestion des émotions, préparation à la retraite, relation aux autres, corps et santé, consentement éclairé</p> |
| Année                      | Part (%)  |                          |          |      |    |      |    |      |    |                 |    |  |
| 2009                       | 24  |                          |          |      |    |      |    |      |    |                 |    |  |
| 2013                       | 28  |                          |          |      |    |      |    |      |    |                 |    |  |
| 2019                       | 28  |                          |          |      |    |      |    |      |    |                 |    |  |
| projection 2025            | 30  |                          |          |      |    |      |    |      |    |                 |    |  |

| <p>Modification des types de handicap</p> <p>(Déficience intellectuelle, psychisme, autisme)</p>    | <p>Les personnes accompagnées présentent toutes une déficience intellectuelle à titre principale ou secondaire.</p> <div data-bbox="443 304 1015 784"> <p><b>2. Troubles principaux des travailleurs de l'ESAT</b></p> <table border="1"> <caption>2. Troubles principaux des travailleurs de l'ESAT</caption> <thead> <tr> <th>Trouble</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Déficiences intellectuelles</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td>Troubles du psychisme</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Autisme / TED</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Troubles Comportement / Communication</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Déficiences visuelles</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>La part des travailleurs qui présentent des troubles du spectre autistique représente, elle, environ 3%.</p> <div data-bbox="461 938 1029 1296"> <p><b>3. Proportion des travailleurs de l'ESAT présentant des troubles du psychisme</b></p> <table border="1"> <caption>3. Proportion des travailleurs de l'ESAT présentant des troubles du psychisme</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Proportion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2007</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>17%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>La part des travailleurs qui présentent des troubles du psychisme a fortement augmenté ces dernières années, passant de 10 % en 2007 à 17 % en 2021.<br/>(Données IGAS 13,9 % en 2001 - 23 % en 2014)</p> | Trouble  | Pourcentage | Déficiences intellectuelles | 78% | Troubles du psychisme | 17% | Autisme / TED | 3% | Troubles Comportement / Communication | 2% | Déficiences visuelles | 1% | Année | Proportion | 2007 | 10% | 2015 | 10% | 2019 | 16% | 2021 | 17% | <p>Accompagnement dans le parcours soins de droit commun,</p> <p>Aménagement du temps de travail,</p> <p>Aménagement du poste de travail,</p> <p>Adaptation du temps de travail (temps partiel).</p> |
|---|--|--|-------------|-----------------------------|-----|-----------------------|-----|---------------|----|---------------------------------------|----|-----------------------|----|-------|------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|--|
| Trouble   | Pourcentage  |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| Déficiences intellectuelles   | 78%  |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| Troubles du psychisme   | 17%  |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| Autisme / TED   | 3%   |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| Troubles Comportement / Communication   | 2%   |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| Déficiences visuelles   | 1%   |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| Année   | Proportion   |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| 2007  | 10%  |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| 2015  | 10%  |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| 2019  | 16%  |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| 2021  | 17%  |  |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |
| <p>Augmentation des travailleurs avec expérience en milieu ordinaire (scolarisation et travail)</p> | <p>Au 31/12/2019, dans le cadre du dispositif « <b>ESAT Passerelle</b> », l'ESAT Ateliers de la Forêt accompagne plus spécifiquement 3 travailleurs dans leur projet d'exercer en milieu ordinaire.</p> <p>Les admissions des deux dernières années comptent 30 % de travailleurs ayant bénéficié d'une expérience scolaire et/ou professionnelle en milieu ordinaire.</p>   | <p>Accompagnement des travailleurs en rupture de parcours,</p> <p>Accompagnement des travailleurs sur le dispositif ESAT Passerelle,</p> <p>Développement des stages vers les entreprises adaptées et le milieu ordinaire,</p> <p>Développement des mises à disposition.</p> |             |                             |     |                       |     |               |    |                                       |    |                       |    |       |            |      |     |      |     |      |     |      |     |  |

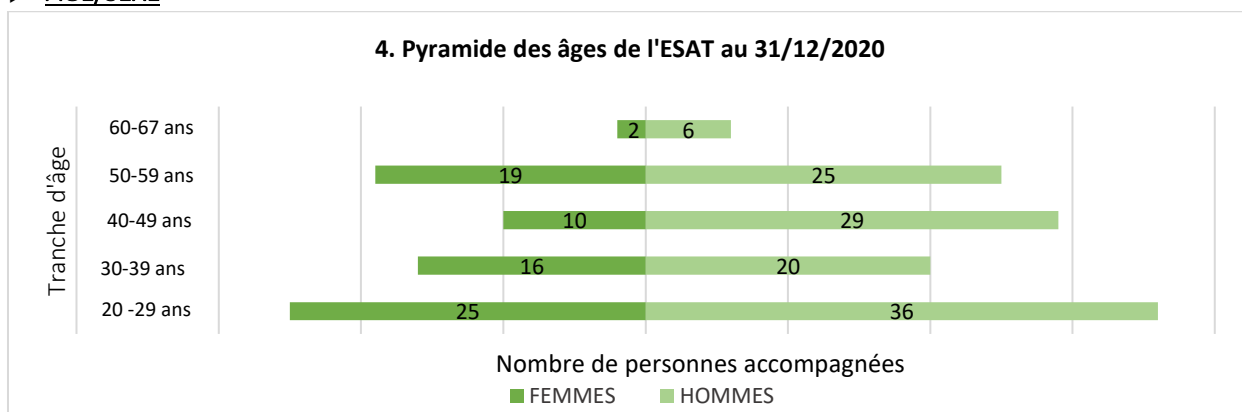
|   |   |  |
|---|---|--|
| Augmentation des travailleurs rencontrant des problématiques sociales | En 2020, 23 % des travailleurs bénéficient d'un accompagnement social individuel. Ils sont accompagnés vers des relais extérieurs, et des solutions d'hébergement adaptées. | Accompagnement vers des relais : assistante sociale de secteur, hébergement semi collectif, collectif, SAVS... |
|---|---|--|

## 2- La description du public accueilli

L'ESAT Ateliers de la Forêt est agréé pour accompagner 185 travailleurs en équivalent temps plein (ETP). Conformément à l'agrément, il accueille des travailleurs en situation de handicap présentant une déficience intellectuelle moyenne et/ou profonde.

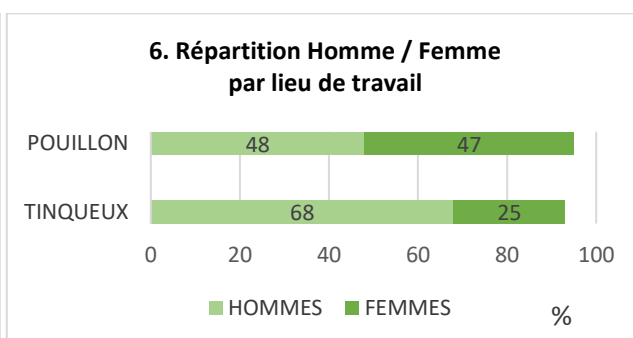
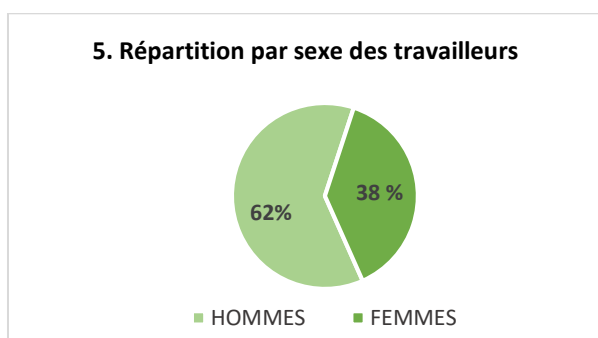
Au 31/12/2020, l'ESAT Ateliers de la Forêt accueille 191 personnes en situation de handicap. En équivalent temps plein (ETP), cela représente 182,45 personnes dont 22 personnes travaillent à temps partiel.

### ► AGE/SEXE



La pyramide des âges des travailleurs de l'ESAT Ateliers de la Forêt fait apparaître que :

- La **tranche d'âge 20-30 ans** représente la population la plus nombreuse (32 % de l'effectif total). De nombreux départs sur 2019 ont nécessité l'admission de nouvelles personnes plus jeunes.
- La **tranche d'âge de plus de 50 ans** représente quant à elle 23,5 % de l'effectif total. Environ 20 personnes d'ici 2022 partiront à la retraite.

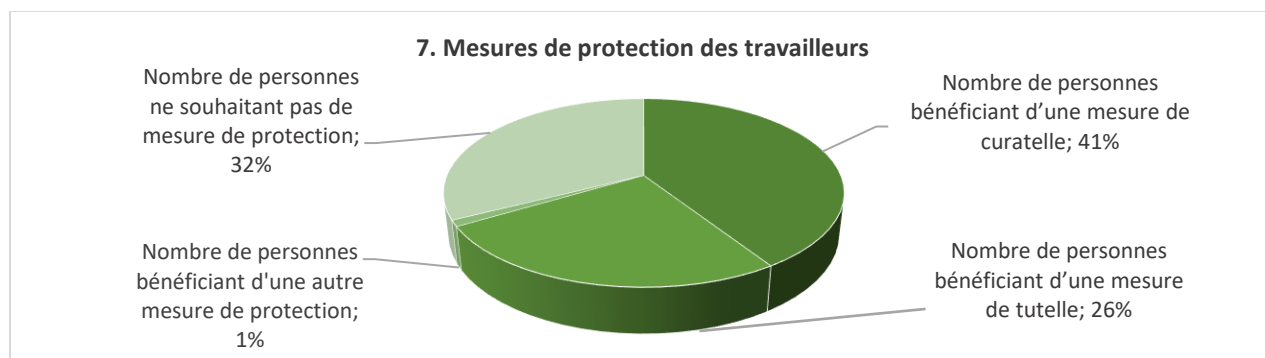


La population accueillie aux Ateliers de la Forêt est majoritairement masculine. En 2020, l'ESAT accompagne 62 % d'hommes et 38 % de femmes.

## ► PROTECTION JURIDIQUE

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

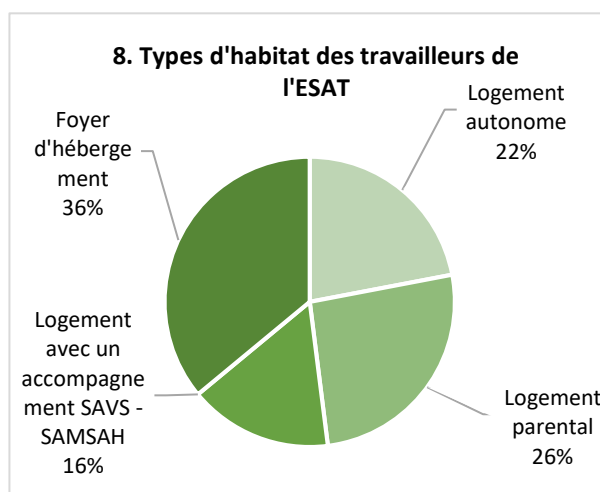
- 41 % bénéficient d'une mesure de curatelle (simple ou renforcée),
- 26 % bénéficient d'une mesure de tutelle,
- 1 % bénéficient d'autre mesure de protection,
- Un peu moins d'un tiers des personnes accueillies à l'ESAT n'ont pas de mesure de protection. Néanmoins, elle est systématiquement abordée lors des rendez-vous d'admission. Les professionnels accompagnent le cas échéant le travailleur dans cette démarche.



## HABITAT

Il existe différents modes d'habitat en fonction de l'autonomie de chaque personne.

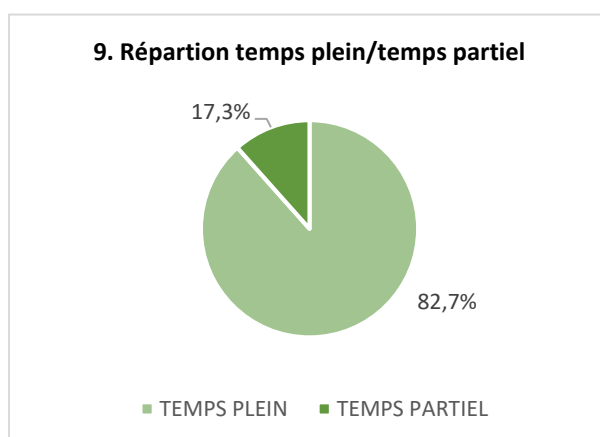
- Plus d'un tiers des travailleurs de l'ESAT sont hébergés en foyer d'hébergement (principalement au foyer Le Relais à Pouillon sur le même site que l'ESAT).
- 16 % sont hébergés en logement individuel et bénéficie d'un accompagnement par un SAVS ou un SAMSAH.
- 26% sont hébergés en famille.
- 22 % habitent un logement autonome.



## ► TEMPS PARTIEL

Pour répondre aux besoins des travailleurs, l'ESAT adapte le temps de travail pour chacun.

- 17.3 % des travailleurs sont accompagnés à temps partiel soit 33 personnes sur 191.
  - 12.1% troubles psychiques
  - 18.2% fatigabilité
  - 6.1% choix du travailleur
  - 42.4% préparer l'avenir
  - 9.1% congé parental
  - 12.1% troubles du spectre autistique



### 3- Les enjeux de l'établissement

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

- Développer les activités commerciales de l'ESAT pour répondre à la fois aux besoins de chaque travailleur et aux exigences économiques et enjeux environnementaux,
- Continuer à diversifier ses activités (production et soutien) pour s'adapter à l'évolution du public accueilli,
- Promouvoir l'inclusion sous toutes ses formes dans le respect du travailleur et favoriser son autodétermination,
- Maintenir et développer le partenariat avec les structures d'hébergement,
- Développer les actions de prévention en santé et accompagner le travailleur vers son parcours de santé,
- Créer des synergies entre les établissements et services du pôle Travail et Insertion Professionnelle et au sein de l'Association.

### 4- Les dynamiques de parcours des usagers

#### - Avant l'Admission :

L'ESAT favorise la dynamique de parcours par la mise en œuvre de visites d'établissements, de stages de découverte et d'évaluation. Cela permet à la personne de confirmer son choix d'intégrer ou non l'ESAT, et permet à l'établissement d'évaluer sa capacité à accompagner la personne au regard de ses besoins.

#### - Pendant l'accompagnement :

Chaque travailleur bénéficie d'un projet personnalisé actualisé chaque année pour garantir un accompagnement socio-professionnel adapté.

Il peut ainsi être envisagé des changements d'équipe, d'activité professionnelle, de lieu de vie, d'activité de soutien.

#### - Lors de la sortie :

En fonction du projet personnalisé, l'ESAT accompagne le travailleur à faire ses choix afin de l'orienter vers une structure adaptée : Entreprise Adaptée, entreprise ordinaire, foyer de vie, EHPAD...

## 5- L'expression et la participation des usagers

Les travailleurs sont partie prenante de la vie de l'établissement. Ils s'expriment au sein des instances suivantes :

| INSTANCES DE PARTICIPATION   | NOMBRE DE PARTICIPANTS | FREQUENCES                                 | OBJECTIFS  |
|--|------------------------|--|--|
| Conseil de la Vie Sociale  | 6                      | 3 par an                                   | Favoriser l'expression sur la vie de l'établissement                   |
| Commission repas   | 5                      | 3 par an                                   | Favoriser l'expression sur la qualité des menus                        |
| Groupe de parole (selon différentes thématiques)   | 6                      | 1 par mois                                 | Favoriser la participation des travailleurs sur une thématique précise |
| Suivi individuel (suivi psychologique, accompagnement social individuel, accompagnement par les moniteurs d'atelier) | Tous les travailleurs  | Adaptable selon les besoins du travailleur | S'assurer du bien-être de chaque travailleur accompagné.               |
| Réunion de projet personnalisé   | Tous les travailleurs  | 1 par an                                   | Elaboration du projet personnalisé du travailleur                      |

## 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. L'objet de la rencontre est de connaître ses motivations, ses attentes et de présenter les secteurs de production.

Les familles/ représentants légaux participent à l'admission du travailleur. Une visite de l'établissement est proposée.

Le service du soutien est défini dans l'établissement comme l'interlocuteur privilégié des familles / représentants légaux.

Les échanges avec les familles / représentants légaux interviennent lors de questionnements autour du parcours du travailleur (changement de secteur d'activité, changement d'ESAT, changement d'établissement foyer de jour, accueil de jour, FAM, EHPAD, ...)

Les familles sont invitées annuellement à participer à la fête de Noël de l'établissement. Les portes ouvertes de l'établissement ont lieu tous les deux ans (hors période de crise sanitaire).



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

### 1- La nature de l'offre

#### a. Les différents types d'accueil

##### - Accueil des travailleurs en journée :

L'accueil des travailleurs s'effectue en journée sur une base temps plein de 35h/ semaine.

Les 35 heures de présence à l'ESAT comprennent un accompagnement par le travail et une activité de soutien.

La pause déjeuner est assimilée à un temps d'accompagnement. Un temps de restauration d'une heure a lieu pendant midi afin de garantir à chaque travailleur la prise d'un repas complet équilibré par jour.

Le temps de travail peut être adapté en fonction du projet personnalisé et/ou de l'état de santé du travailleur (temps partiel par exemple).

Le travailleur peut également bénéficier d'alternance entre les différentes activités de production, mais aussi entre les deux sites d'accueil.

Les horaires sont les suivants :

| SITES    | MATIN                             | PAUSE DEJEUNERS        | APRES-MIDI   | TOTAL HEBDOMADAIRE |
|----------|-----------------------------------|------------------------|--|--------------------|
| Tingueux | 8h30-12h30 (du lundi au vendredi) | 1h00 de pause déjeuner | 13h30-17h (du lundi au jeudi)                            | 35 h00             |
| Pouillon | 9h-12h30 (du lundi au vendredi)   | 1h00 de pause déjeuner | 13h30-17h (du lundi au jeudi)<br>13h30-15h (le vendredi) | 35h00              |

##### - Période de congés

Un calendrier avec les périodes de fermeture est distribué aux travailleurs et à leur famille en début d'année.

L'établissement est ouvert environ 250 jours par an.

Les travailleurs de l'ESAT bénéficient de 5 semaines de congés payés : 3 semaines en août et 1 semaine fin décembre, et une 1 semaine au choix entre janvier et juin. Dans certains secteurs de production des permanences sont organisées sur les périodes de fermeture de l'ESAT.

#### b. Les prestations proposées

##### - Les activités de production :

| ACTIVITES DE PRODUCTION     | NOMBRE DE TRAVAILLEURS | NOMBRE DE MONITEURS | POSTE                                     |
|-----------------------------|------------------------|---------------------|---|
| POUILLON                    |                        |                     |   |
| Sous-traitance industrielle | 95                     | 8                   | Agent de Conduite de Systèmes Industriels |
| Nettoyage des locaux        | 12                     | 2                   | Agent de Propreté et d'Hygiène            |

| ACTIVITES DE PRODUCTION           | NOMBRE DE TRAVAILLEURS | NOMBRE DE MONITEURS | POSTE                                     |
|-----------------------------------|------------------------|---------------------|---|
| <b>TINQUEUX</b>                   |                        |                     |   |
| Espaces-verts                     | 40                     | 7                   | Ouvrier en Travaux Paysagers              |
| Vignes                            | 5                      | 1                   | Ouvrier viticole                          |
| Peinture et travaux de rénovation | 11                     | 2                   | Peintre en bâtiment                       |
| Blanchisserie                     | 14                     | 2                   | Agent d' Entretien des Articles Textiles  |
| Légumerie                         | 15                     | 3                   | Agent de Conduite de Systèmes Industriels |

- **Les activités de soutien :**

| ACTIVITES SPORTIVES   | COMPETENCES PROFESSIONNELLES DEVELOPPEES  |
|---|---|
| Cardio-training<br>Parcours moteur<br>Aviron<br>Bowling<br>Judo<br>Natation<br>Equitation | Améliorer la coordination<br>S'approprier son corps<br>Augmenter le niveau d'énergie<br>Favoriser la prise d'autonomie et d'initiative<br>Respecter les règles de sécurité<br>Développer la relation à l'autre<br>Développer la confiance en soi<br>Développer la concentration<br>Se repérer dans l'espace<br>Gérer l'effort |
| Sport collectif<br>Marche nordique  | Développer l'esprit d'équipe et la relation d'aide au sein d'une équipe.<br>Gérer l'effort<br>Respecter les règles de sécurité<br>Développer la confiance en soi<br>Améliorer la coordination motrice   |
| Sport école   | Améliorer la condition physique et motrice<br>Augmenter les capacités de concentration<br>Développer l'esprit d'équipe<br>Accepter le contact avec des lycéens<br>Développer la confiance en soi  |
| Boxe<br>Sport automobile  | Gérer l'effort<br>Développer la concentration<br>Se repérer dans l'espace<br>Diminuer le stress<br>Gérer les émotions<br>Développer la confiance en soi   |
| Futsal en entreprise  | Participer à des compétitions en entreprise<br>Gérer les émotions<br>Développer l'esprit d'équipe<br>Développer la confiance en soi   |

| EXPRESSION ORALE   | COMPETENCES SOCIOPROFESSIONNELLES DEVELOPPEES  |
|--|--|
| <p>Groupes de parole</p> <p>(Thématiques abordées : Gestion des émotions, préparation à la retraite, relations aux autres, corps /santé et consentement éclairé)</p> | <p>Développer la confiance en soi</p> <p>Améliorer la relation à l'autre</p> <p>Rechercher l'accord de la personne</p> <p>Apprendre à donner son accord</p> <p>Trouver et prendre sa place dans un groupe</p> <p>Ecouter et respecter la parole de l'autre</p> <p>Exprimer ses opinions de façon adaptée</p> <p>S'appuyer sur le groupe pour s'ouvrir à d'autres façons de penser et avancer dans sa réflexion</p> <p>Développer les capacités de la personne à parler d'elle, de son vécu et de ses émotions sans agresser et à écouter sans juger.</p> |
| <p>Chant</p>   | <p>Maîtriser ses émotions</p> <p>Développer l'écoute, la concentration</p> <p>Développer la créativité, la confiance en soi.</p>   |
| COMMUNICATION  | MAINTIEN / RENFORCEMENT DES ACQUIS   |
| <p>Traduction de compte-rendu en Facile à Lire et à Comprendre (FALC)</p>  | <p>Rendre accessible l'information</p>   |

- Les prestations en matière d'autonomie (nomenclature SERAFIN-PH) :

| PRESTATIONS   | ACTIONS MISES EN OEUVRE   |
|---|---|
| <p><b>Accompagnement pour la relation et les relations avec autrui</b></p> <p>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"> <li>- Animation de groupes de parole par la psychologue et la Conseillère en Economie Sociale Familiale autour de thématiques diverses telles que : la gestion des émotions, le recueil du consentement et la préparation à la retraite.</li> <li>- Outils de communication adaptés pour rendre accessible les informations : pictogrammes, supports en FALC.</li> <li>- Activités sportives proposées aux travailleurs pour favoriser l'esprit d'équipe et le lien social.</li> </ul> |
| <p><b>Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</b></p> <p>L'ESAT veille au bien-être des personnes et à leur sécurité.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fournitures d'Equipements Individuels de Protection en fonction des risques identifiés dans le DUERP (Dossier Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)</li> <li>- Réalisation de formations adaptées aux travailleurs en lien avec leur sécurité au travail : Gestes et postures, Habilitations électriques, CACES...</li> <li>- Aménagement des postes de travail et des tâches à réaliser : ergonomie,</li> <li>- Suivi effectué par la Médecine du Travail</li> </ul>  |

- Les prestations pour la participation sociale / Accompagnement pour exercer ses droits (nomenclature SERAFIN-PH) :

| PRESTATIONS  | ACTIONS MISES EN ŒUVRE   |
|--|--|
| <p><b>Accompagnement à l'expression du projet personnalisé</b><br/>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"> <li>- Recueil des besoins et demandes du travailleur par chaque professionnel de l'équipe pluridisciplinaire intervenant auprès de lui.</li> <li>- 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.</li> </ul>  |
| <p><b>Accompagnement à l'exercice des droits et libertés</b><br/>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"> <li>- Explication de la charte des droits et libertés de la personne accueillie.</li> <li>- Outils de communication adaptés pour rendre accessibles les informations : pictogrammes, supports en FALC.</li> <li>- Accompagnement à la citoyenneté par l'organisation d'un vote pour le choix des représentants des travailleurs au Conseil de la Vie Sociale (CVS).</li> <li>- Recueil des avis/questions des travailleurs pour prise en compte dans la vie de l'établissement (commission restauration, enquêtes de satisfaction, CVS ...).</li> </ul> |

- Les accompagnements pour exercer ses rôles sociaux (nomenclature SERAFIN-PH) :

| PRESTATIONS  | ACTIONS MISES EN ŒUVRE  |
|--|---|
| <p><b>Accompagnement pour préparer sa vie professionnelle</b><br/>L'ESAT répond aux besoins transversaux en matière d'apprentissage et d'emploi.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Mutation vers d'autres secteurs d'activités en interne à l'ESAT.</li> </ul>   |
| <p><b>Accompagnement pour mener sa vie professionnelle</b><br/>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"> <li>- Elaboration d'un plan de formation à destination des travailleurs.</li> <li>- Accompagnement à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) pour valoriser les compétences des travailleurs.</li> <li>- Organisation de stages en entreprise du milieu ordinaire, autres ESAT , EA...</li> </ul>             |
| <p><b>Accompagnement pour réaliser des activités de jour spécialisées</b><br/>L'ESAT accompagne dans ses murs 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"> <li>- Organisation d'activités sportives pour maintenir et développer des compétences socioprofessionnelles en lien avec les projets personnalisés.</li> <li>- Entretien avec la conseillère en économie sociale familiale pour développer l'autonomie des travailleurs dans leurs démarches administratives.</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Accompagnement de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle</b><br/>L'ESAT intervient auprès des travailleurs pour leur permettre de maintenir les liens familiaux et informer autour de la vie sexuelle et affective afin de la respecter.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation d'interventions pour communiquer auprès des travailleurs sur la sexualité et les maladies sexuellement transmissibles.</li> <li>- Adaptation du temps de travail permettant aux travailleurs de maintenir les liens familiaux (horaires d'ouverture des crèches, jours enfant malade).</li> <li>- Organisation des groupes de parole sur la notion des relations à soi et aux autres et du consentement éclairé.</li> </ul> |
| <p><b>Accompagnement pour l'exercice des mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance</b><br/>L'ESAT met en place des prestations permettant de valoriser et d'accompagner les personnes élues par les travailleurs.</p>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation d'élections des représentants au Conseil de la Vie Sociale.</li> <li>- Formation à la fonction de représentants des travailleurs.</li> <li>- Création de groupes « paire-aidance » en fonction des thématiques : retraite, gestion des émotions.</li> </ul>   |

- Les accompagnements pour participer à la vie sociale (nomenclature SERAFIN-PH) :

| PRESTATIONS  | ACTIONS MISES EN ŒUVRE   |
|--|--|
| <p><b>Accompagnement pour la participation aux activités sociales et loisirs</b><br/>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"> <li>- Accompagnements vers les structures de droit commun réalisés par la Conseillère en Economie Sociale Familiale (CCAS, circonscription de la solidarité départementale).</li> <li>- Accompagnement vers des établissements sportifs du milieu ordinaire.</li> </ul> |
| <p><b>Accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements</b><br/>L'ESAT accompagne les travailleurs à la mise en œuvre d'actions concernant leurs déplacements.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repérage des trajets (bus de ville) afin de permettre aux travailleurs de se rendre sur des activités sportives en dehors du temps de travail.</li> <li>- Accompagnement à la passation du permis de conduire et au code de la route (permis B, AM).</li> </ul>   |

- Les accompagnements en matière de ressources et d'autogestion (nomenclature SERAFIN-PH) :

| PRESTATIONS   | ACTIONS MISES EN ŒUVRE  |
|---|---|
| <p><b>Accompagnement pour l'ouverture des droits</b> L'ESAT accompagne les 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"> <li>- Accompagnement individuel des travailleurs par la Conseillère en Economie Sociale Familiale pour obtenir la prime d'activité, montage des dossiers d'aide aux projets vacances, et apprentissage de la lecture des bulletins de rémunération.</li> <li>- Accompagnement individuel des travailleurs par l'animatrice socioéducative pour les démarches liées à la mutuelle.</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Informations, conseil et mise en œuvre des mesures de protection des adultes</b><br/>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"> <li>- Entretien individuel avec la Conseillère en Economie Sociale Familiale pour informer sur les mesures de protection existantes.</li> <li>- Prise de rendez-vous avec les médecins experts pour la réalisation de l'expertise.</li> <li>- Explications des mesures de protection par des mandataires.</li> <li>- Accompagnements physiques lors des rendez-vous auprès du Juge des Tutelles.</li> </ul> |
|--|--|

- **Les prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles soins somatiques et psychiques (nomenclature SERAFIN-PH) :**

| PRESTATIONS  | ACTIONS MISES EN ŒUVRE  |
|--|---|
| <p><b>Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués</b><br/>L'ESAT assure le maintien et le rétablissement de la santé des personnes accueillies.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparation des traitements médicamenteux par une pharmacie (conventionnée), double contrôle par l'infirmière de l'établissement.</li> <li>- Réalisation d'actions de prévention pour maintenir la forme physique.</li> <li>- Réalisation d'actions de prévention pour l'addictologie (alcool, jeux vidéo, écran, drogue).</li> <li>- Accompagnement des travailleurs à la médecine du travail (rendez-vous d'admission, périodique et de reprise).</li> <li>- Sollicitation des services de la médecine du travail dès que nécessaire pour veiller à la qualité de l'accompagnement proposé</li> <li>- Formation Sauveteurs Secouristes au Travail (SST) des professionnels de terrains (en 2021, 97% des professionnels de terrain sont formés)</li> <li>- Participation au groupe prévention santé<sup>4</sup></li> </ul> |
| <p><b>Prestations des psychologues</b><br/>L'ESAT propose un accompagnement psychologique pour les travailleurs qui en ont besoin.</p>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontre systématique avec chaque travailleur nouvellement admis.</li> <li>- Suivi à la demande du travailleur et/ou à la demande de l'équipe.</li> <li>- Participation pour assurer le lien avec les professionnels du secteur psychiatrique (libéraux, EPSM,)</li> <li>- Amener son expertise, son analyse des clés de lecture des situations complexes, et permettre d'envisager les meilleures modalités de réponse aux besoins des travailleurs</li> <li>- Organisation des groupes de parole.</li> </ul>  |

<sup>4</sup> Depuis 2019, un groupe d'infirmières, d'aide-médico 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 est de proposer aux travailleurs des ESAT, des actions de prévention mensuelles qui s'appuient sur le calendrier mondial de la Santé.

- Prestations hôtelières de qualité :

| PRESTATIONS   | ACTIONS MISES EN ŒUVRE  |
|---|---|
| <b>Fournir les repas</b><br>L'ESAT propose un repas équilibré et adapté aux besoins des travailleurs. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à disposition des travailleurs une restauration collective préparée par la cuisine centrale de Pouillon. Une navette livre les repas sur plusieurs autres établissements de l'Association dont le site de Tinquieux.</li> <li>- Adaptation des textures de repas adaptées le cas échéant aux besoins des travailleurs (mouliné, haché, diabétique, sans porc,..)</li> </ul> |

- La gestion du linge

| PRESTATIONS  | ACTIONS MISES EN ŒUVRE   |
|--|--|
| <b>Entretien le linge</b><br>L'ESAT propose un service de nettoyage des tenues professionnelles au sein de son secteur d'activité blanchisserie. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nettoyage du linge de l'ensemble des travailleurs par l'équipe de blanchisserie.</li> </ul> |

- Le transport

| PRESTATIONS  | ACTIONS MISES EN ŒUVRE  |
|--|---|
| <b>Transport lié à accueillir (domicile-structure)</b><br>L'ESAT prend en charge le transport des travailleurs pour se rendre sur le site de Pouillon. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trajet des travailleurs depuis la Neuville jusqu'au site de Pouillon et les ramène le soir.</li> <li>- Arrivée au point de ramassage de la Neuville des travailleurs externes et sur le site de Tinquieux par leurs propres moyens (famille, transports en commun, transport adapté).</li> </ul> |

| Trajet                         | DU LUNDI AU JEUDI          |                              | LE VENDREDI                |                              |
|--------------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|
|                                | Aller                      | Retour                       | Aller                      | Retour                       |
| Reims – La Neuville / Pouillon | Départ 8h40 / Arrivée 9h   | Départ 17h00 / Arrivée 17h15 | Départ 8h40 / Arrivée 9h   | Départ 15h00 / Arrivée 15h15 |
| Pouillon – Tinquieux           | Départ 8h00 / Arrivée 8h30 | Départ 17h00 / Arrivée 17h30 | Départ 8h00 / Arrivée 8h30 | Départ 13h30 / Arrivée 14h00 |

## 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).

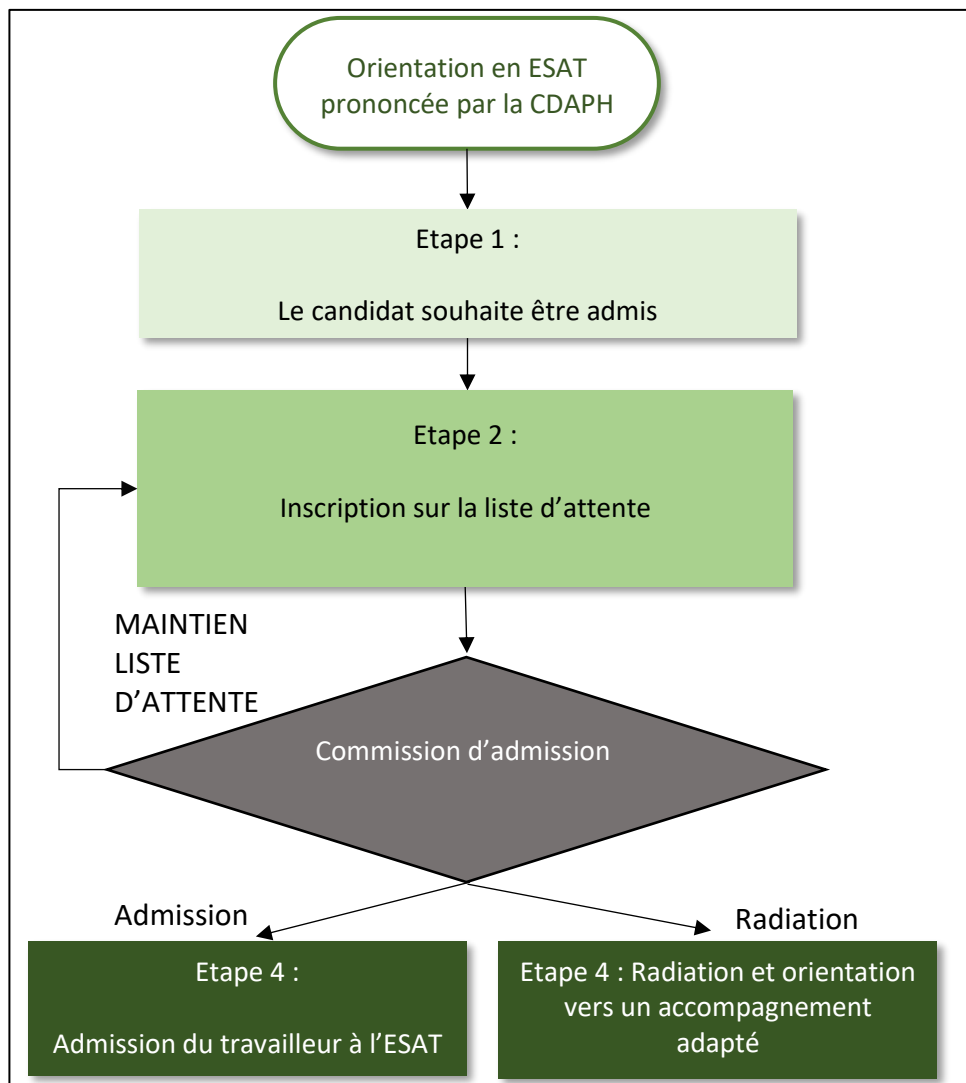
Les candidats contactent l'ESAT et envoient leur candidature (CV + lettre de motivation) et/ou sont contactés par l'ESAT.

Les candidats sont inscrits sur liste d'attente dès réception du dossier de candidature complet avec orientation. L'inscription est réalisée selon l'ordre d'arrivée et le secteur d'activité souhaité.

Les critères principaux d'admission sont :

- Règlementaires : RQTH et orientation en ESAT en cours de validité.
- Handicap du candidat : avoir une déficience intellectuelle comme handicap principale/secondaire.
- Mode d'hébergement du candidat : foyer d'hébergement ou autre type d'habitat.

Une commission d'admission commune avec le foyer d'hébergement "Le Relais" statue sur les candidats à admettre ou non.





## 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.

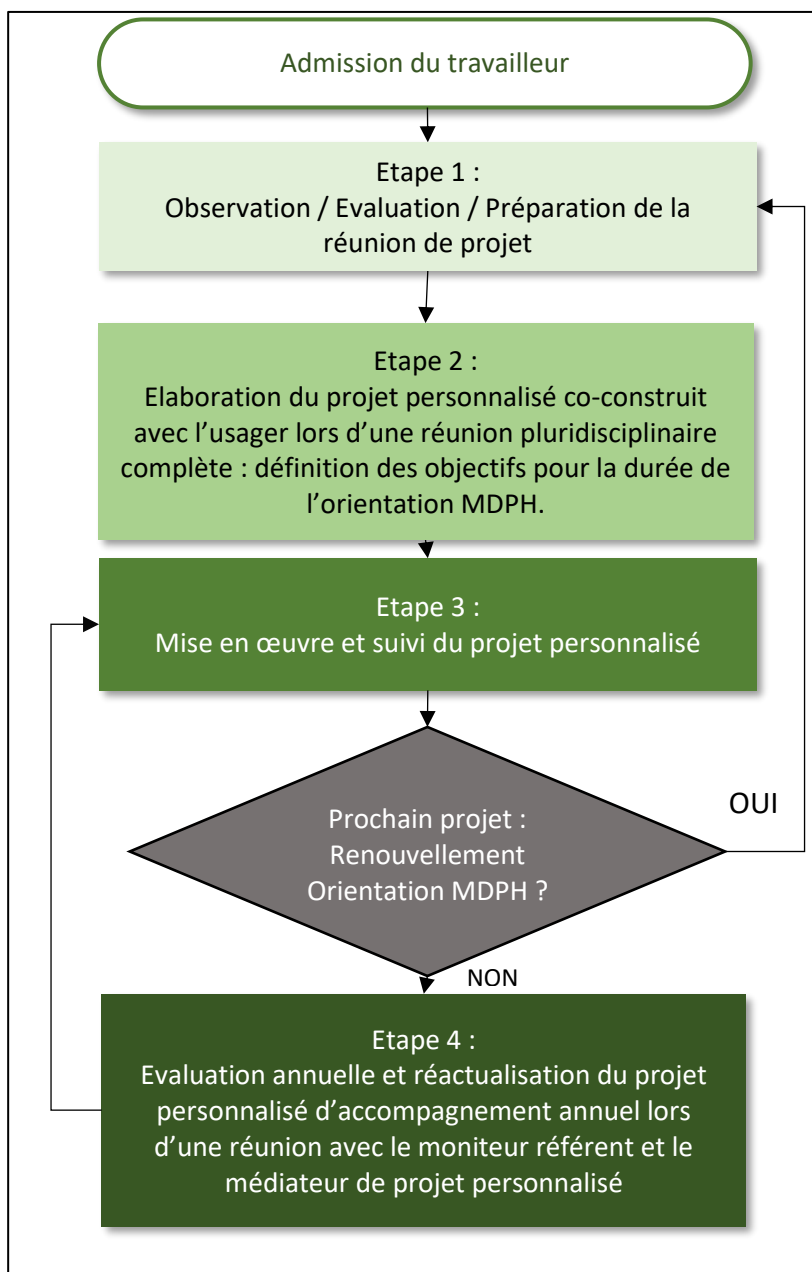
## c. Le projet personnalisé d'accompagnement

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 physiquement à la réunion de projet où il bénéficie d'un temps de parole. Il participe aux différentes étapes de l'élaboration 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.

Elle repose sur :

- Une implication active des travailleurs à l'élaboration de leur projet,
- 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 UTILISES POUR COMMUNIQUER AVEC LES TRAVAILLEURS   |
|--|
| Facile à Lire et à Comprendre (traduction des questions et des compte-rendu en FALC)                               |
| Tablette numérique adaptée - utilisation de pictogramme, création de séquences d'apprentissages.                   |
| Enquêtes de satisfaction (Agéval) – recueil de la participation des travailleurs via des enquêtes de satisfaction. |
| Accompagnement par les professionnels de l'ESAT – accompagnement au quotidien                                      |

L'ensemble de nos actions favorise l'auto représentation des travailleurs. Le rôle des professionnels est d'amener les travailleurs à s'auto représenter au sens « rien pour moi, sans moi », ainsi les travailleurs sont systématiquement sollicités pour toutes décisions les concernant.

Ils sont accompagnés vers davantage d'autonomie pour être en capacité de faire valoir leurs intérêts, et leurs droits.

## 3- L'ancrage territorial de l'établissement

### a. L'ouverture sur l'extérieur

#### Le réseau médico-social

Pour favoriser les transitions dans les parcours de vie et éviter les ruptures, l'ESAT a de nombreux partenaires dans le champ médico-social :

- des IME pour permettre aux jeunes de confirmer ou non leur projet professionnel, pour favoriser les entrées et enrichir la liste d'attente de l'établissement,
- des foyers de vie et EHPAD pour les personnes en retraite,
- des ESAT mieux adaptés aux besoins des travailleurs (notamment ceux ayant un handicap psychique).

#### Les autres réseaux

Pour répondre aux besoins des travailleurs exprimés lors de leur projet personnalisé, l'ESAT a établi de nombreux partenariats dans les champs économiques, sportifs, culturels et sanitaires.

L'ESAT compte plus de 200 clients actifs qui couvrent les 8 domaines d'activités de l'établissement.

Chaque prestation est envisagée sous deux angles : éducatif et économique (développement des compétences des travailleurs de l'ESAT).

Ces deux angles garantissent l'équilibre entre productivité et apprentissage, développement socioprofessionnel.

Au-delà d'être une ressource pour l'établissement, ces partenariats contribuent à changer le regard sur le handicap et favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.

## b. Les perspectives de partenariat

L'établissement compte aujourd'hui un grand nombre de partenaires, tant dans le domaine de l'accompagnement professionnel que dans l'accompagnement médico-social.

Les besoins de l'établissement et des travailleurs accompagnés amènent les professionnels à repenser, actualiser, développer les partenariats au fur et à mesure des projets.

Ainsi l'ESAT développera 2 types principaux de partenariat :

- Les partenariats liés à l'activité économique.
- Les partenariats liés à l'accompagnement médico-social.

| TYPES DE PARTENARIAT                              | BESOINS IDENTIFIES           | PARTENAIRES  |
|---|------------------------------|--|
| Partenariats liés à l'activité économique         | Professionnalisation         | Organisme de formation, clients, fournisseurs, Différents et Compétents  |
|   | Insertion professionnelle    | Permanence du jard, Entreprise Adaptée, Milieu ordinaire de travail...   |
| Partenariats liés à l'accompagnement médicosocial | Parcours de vie              | Etablissements médicosociaux (FAM, Foyer de vie, MAS, ESAT, EHPAD).<br>Retraite des travailleurs (Un avenir après le travail, partenariat sportif, culturels...) |
|   | Santé                        | Etablissements de santé (EPSM, CHU, Professionnels libéraux, Pharmacie)  |
|   | Habitat                      | Organisme logeur, foyer d'hébergement, foyer jeunes travailleurs, famille gouvernante  |
|   | Appui à la Mobilité          | Organisme de formation à la conduite de véhicule motorisés / sécurité routière   |
|   | Inclusion, insertion sociale | Associations sportives et culturelles  |
|   | Autodétermination            | Associations sportives, organismes 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 dans :

- Les valeurs de l'UNAPEI :

**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.

- Les valeurs de l'Association 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 un accompagnement personnalisé basé sur la bienveillance, l'empathie et les principes de bientraitance

**L'autodétermination**, en favorisant tout moyen permettant l'expression de la personne sur ses besoins et attentes et en stimulant les acquis, les compétences et la confiance en soi.

**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 (principe de non-discrimination, droit à une prise en charge ou un accompagnement adapté, droit à l'information et principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne).

- Les recommandations des bonnes pratiques professionnelles (RBPP)

Les RBPP constituent pour l'ESAT des principes et des repères pour la mise en place d'un accompagnement bientraitant, respectueux des droits des personnes accompagnées.

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 en adéquation avec le projet personnalisé d'accompagnement 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.<br>Mise en place d'une culture propice à l'autodétermination (reconnaitre le droit à l'erreur, faciliter le choix).<br>Mise en place d'analyse des pratiques. |
| Concilier bientraitance des travailleurs avec rentabilité économique  | Choix des activités en fonction des potentiels des travailleurs<br>Engagement sur des délais réalisables au regard du rythme des personnes accompagnées.   |

| LES PARADOXES  | ACTIONS MISE EN PLACE  |
|--|--|
| Inciter les travailleurs à s'orienter vers le milieu ordinaire alors que l'ESAT assure un cadre protecteur et rassurant.                   | Réalisation de stages, de mises à disposition, de détachements au sein d'entreprises ordinaires.<br>Accompagnement social adapté au besoin (logement, administratif...), travailler en partenariat pour 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.<br>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 | Anticipation des départs, plan de formation des travailleurs.<br>Accompagnement à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE), Validation des acquis de l'Expérience (VAE renforcé)   |

## Partie 5 Les ressources et moyens mobilisés

### 1. Les ressources humaines

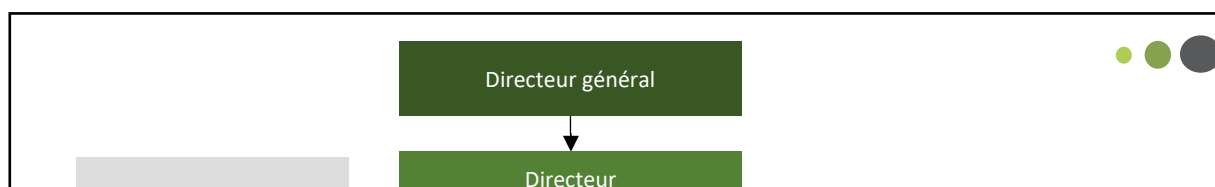
#### a. Les compétences

L'ESAT Ateliers de la Forêt compte quarante et un salariés issus de formations et d'univers professionnels différents : industrie, entreprise, médico-social...

Cette diversité parmi les professionnels 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.

| CATEGORIE  | FONCTION                                   | NOMBRE DE PERSONNES | NB ETP       |
|--|--|---------------------|--------------|
| <b>Personnel de direction, d'encadrement et d'administration</b> | Directeur                                  | 1                   | 1            |
|  | Chef de service / cadre intermédiaire      | 3                   | 2,65         |
|  | Agent administratif et personnel de bureau | 3                   | 2,67         |
| <b>Personnel des services généraux</b>                           | Agent de service général                   | 1                   | 0,86         |
|  | Agent technique                            | 2                   | 2            |
| <b>Personnel éducatif, pédagogique et social</b>                 | Animateur social                           | 1                   | 0,60         |
|  | Conseiller économique social et familial   | 1                   | 0,67         |
|  | Éducateur sportif / enseignant APA         | 1                   | 0,77         |
|  | Éducateur technique spécialisé             | 2                   | 2,00         |
|  | Chargé d'insertion professionnelle         | 1                   | 0,50         |
| <b>Psychologue et personnel paramédical</b>                      | Moniteur d'atelier                         | 24                  | 24           |
|  | Infirmier                                  | 1                   | 0,67         |
|  | Psychologue                                | 1                   | 0,50         |
| <b>TOTAL</b>   |  | <b>41</b>           | <b>38,22</b> |

#### ORGANIGRAMME DES ATELIERS DE LA FORET



Les moniteurs d'ateliers, sont majoritairement issus de filières techniques en rapport avec le secteur d'activité auquel ils sont affectés. Ils bénéficient par la suite d'actions de formation aux spécificités du public accompagné, aux modalités d'accompagnement et aux pratiques du secteur médicosocial.

#### **b. Les temps de réunion**

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

| REUNION   | FREQUENCE  | MEMBRES   | OBJECTIFS   |
|---|--|---|---|
| Réunion pluridisciplinaire                                      | Hebdomadaire                                     | Ensemble des professionnels                                 | Transmettre des informations concernant les travailleurs.   |
| Réunion Cas Complexes   | En fonction des besoins                          | Professionnels concernés par la situation                   | Coordonner les accompagnements, Recherche de solutions adaptées.  |
| Réunion Service Soutien   | Hebdomadaire                                     | Equipe soutien  | Coordonner les accompagnements, Transmettre des informations.   |
| Réunion Production  | Hebdomadaire                                     | Chef de service et équipe de moniteurs d'ateliers           | Organiser la production, traiter les situations particulières, Gérer les priorités.   |
| Réunion Coordination  | Hebdomadaire                                     | Cadres de l'ESAT  | Coordonner, organiser l'activité de l'établissement, organiser la communication.  |
| Réunion CACQ (Commission d'Amélioration Continue de la Qualité) | Bimestrielle (modulable en fonction des besoins) | Cadres de l'ESAT  | Traiter, analyser les situations ayant donné lieu à la formalisation d'une fiche d'incident.  |
| Réunion Cadres du Pôle  | Mensuelle  | Cadres du pôle travail et insertion professionnelle         | Favoriser la transversalité et les synergies au sein du pôle<br>Piloter les dossiers communs sur les établissements du pôle,<br>Définir les priorités,<br>Transmettre les informations. |
| Réunion Pôle Travail / Pôle Habitat (secteur Reims)             | Trimestrielle                                    | Cadres de l'ESAT, du Foyer d'Hébergement, et du SAVS/SAMSAH | Traiter les situations des travailleurs accompagnés par les deux pôles,<br>Coordonner des actions communes,<br>Communiquer des informations .   |

### c. 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.

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 Forêt est installé sur deux sites, distants d'environ 13 kilomètres.

Le site de Tinquieux comporte 2 bâtiments et totalise 1500 m<sup>2</sup> de surface utile qui sont la propriété de l'Association.

Le site de Pouillon comporte un bâtiment pour l'ESAT, et un bâtiment pour le foyer d'hébergement. Le bâtiment ESAT totalise environ 1300 m<sup>2</sup>, qui appartiennent au conseil départemental de la Marne.



Site de Tinquieux



Site de Pouillon

### b. Les véhicules

L'établissement dispose d'un nombre de véhicules important. Le parc de véhicules est entretenu rigoureusement. Plusieurs véhicules seront remplacés dans les années à venir.

| ACTIVITES DE PRODUCTION                                      | NOMBRE DE VEHICULES                                   |
|--|---|
| Nettoyage des locaux   | 1 utilitaire 7 places avec Hayon                      |
| Espaces verts  | 7 Véhicules utilitaires type plateau 7 places         |
|  | 5 remorques PTAC <750kg                               |
|  | 4 remorques PTAC <1500kg                              |
| Equipe autonome Espaces Verts (conduit par les travailleurs) | 1 véhicule utilitaire 2 places                        |
| Equipe vignes  | 1 véhicule utilitaire 9 places                        |
| Peinture   | 1 véhicule utilitaires 7 places                       |
| Petits travaux de rénovation                                 | 1 véhicule utilitaire 7 places                        |
| Blanchisserie  | 1 véhicule utilitaire avec Hayon (livraison du linge) |
| Administratif  | 4 voitures 5 places                                   |
| Activités de Soutien   | 1 Trafic 9 places                                     |
|  | 1 voiture électrique 5 places                         |



### c. Le parc informatique et les équipements

Chaque professionnel dispose d'un accès informatique et d'un smartphone dès que cela est nécessaire.

Le parc de matériel informatique est majoritairement récent et adapté aux besoins.

De nombreux logiciels permettent également aux équipes de réaliser le travail demandé.

(Logiciel qualité, gestion de planning, logiciel de gestion commerciale, dossier unique informatisé avec hébergement agréé des données de santé)

Certains postes seront à remplacer dans les années à venir.

| EQUIPEMENTS                      | ORDINATEURS FIXES | ORDINATEURS PORTABLES | SMARTPHONES |
|----------------------------------|-------------------|-----------------------|-------------|
| Nombre équipements à disposition | 15                | 14                    | 28          |

| LOGICIELS   | OBJECTIFS   |
|---|---|
| Agéval  | Piloter la qualité et de la gestion du risque                                 |
| Dui (dossier unique informatisé)                    | Centraliser les données relatives à l'accompagnement du travailleur           |
| Planning first                                      | Gérer les plannings des salariés  |
| Quadratus   | Gérer l'activité économique de l'établissement (facture, bon de commande)     |
| Microsoft office (word, excel, powerpoint, Outlook) | Doter les professionnels de moyens bureautiques                               |
| Microsoft teams                                     | Organiser des séances de travail en visioconférence et partager des 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 d'Association 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 dispose 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 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 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.

### a. La mise en œuvre des droits des usagers

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

- Le livret d'accueil,
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie,
- Le règlement de fonctionnement,
- Le contrat de soutien et d'aide par le travail,
- Le projet personnalisé d'accompagnement (remis 6 mois après l'admission dans le cadre des orientations classique, et 2 mois après l'admission dans le cadre des orientations ESAT passerelle),
- La diffusion de la liste des personnes qualifiées (établie par le préfet),
- Le Conseil de la Vie Sociale.

### b. 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."

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

En 2019, est créé un COPIL associatif portant la démarche de bientraitance au sein de l'Association.

Il a pour objet de définir :

1. Un état des lieux des actions de bientraitance existantes : outils, procédures, chartes, questionnaires de satisfaction, évaluations des pratiques des professionnels etc.
2. La synthèse de l'existant, déclinée en points forts et points d'amélioration,
3. La 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. La mise en place du plan d'action : diffusion de la politique de bientraitance, formation des professionnels, mise en place de personnes ressources, création d'une commission bientraitance.

### c. La démarche qualité

#### Les risques professionnels :

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est remis à jour tous les ans. Il est créé sur le logiciel qualité de l'Association. Un professionnel est dédié au suivi du document et du plan d'actions.

#### La gestion des incidents et des événements indésirables :

L'Association a fait le choix de recenser tous les incidents liés à l'accompagnement, quelle que soit leur typologie. Tous les salariés ont accès au logiciel qui permet de réaliser ces signalements. Ceux-ci sont analysés et traités selon un processus spécifique, sous la responsabilité du chef de service.

Chaque fiche d'incident est dans un second temps, reprise et analysée par l'équipe cadre de l'établissement en Commission d'Amélioration Continue de la Qualité (CACQ).

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

### L'évaluation des projets personnalisés :

Le projet personnalisé d'accompagnement fait l'objet d'une actualisation annuelle en présence du travailleur et prend la forme d'un avenant au contrat d'aide et de soutien par le travail.

### Le rapport d'activité :

Le rapport d'activité est réalisé tous les ans. Il évalue les actions menées et réinterroge les pratiques mises en œuvre. Il dresse un état des lieux de la vie de l'établissement et des accompagnements effectués.

### L'évaluation interne

La dernière évaluation interne a eu lieu en 2018.

### L'évaluation externe

La dernière évaluation externe a eu lieu en 2014.

### La politique qualité

Un référent qualité est nommé sur le pôle Travail et Insertion professionnelle. Il a pour mission de décliner l'approche processus associative de la démarche.

L'ensemble de la démarche qualité est pilotée par la direction de la Qualité et du Développement

## Partie 7 Les objectifs d'évolution et de développement

### Objectif stratégique 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 accessibles les documents et le contenu des informations (FALC, supports vidéos...)    |      |      |      |      |      |

|   | 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 en addictologie, maladie, dispositif de droit commun) |      |      |      |      |      |
| 6 | Réduire la fracture numérique des travailleurs (formations aux outils informatiques, et prévention des risques)  |      |      |      |      |      |

|    | <b>Fluidifier les parcours de vie</b>  | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> | <b>2025</b> |
|----|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 7  | Créer et renforcer les liens avec les IME associatifs et autres établissements du secteur de l'enfance   |             |             |             |             |             |
| 8  | 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)    |             |             |             |             |             |
| 9  | Préparer et anticiper la retraite des travailleurs   |             |             |             |             |             |
| 10 | Développer le partenariat avec le pôle habitat et autres solutions d'hébergement (foyer de jeunes travailleurs, SAVS familles gouvernantes, ...)                           |             |             |             |             |             |
| 11 | Formaliser les processus relatifs au parcours de vie dans le cadre de la démarche qualité associative (accompagnement, entrées/sorties des établissements au sein du pôle) |             |             |             |             |             |

### Objectif stratégique 2 : Développer la professionnalisation

|    | <b>Développer les compétences professionnelles</b>   | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> | <b>2025</b> |
|----|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 12 | Créer un référentiel d'évaluation des compétences professionnelles par métier (savoir-faire) et sociales (savoir-être) et acquérir un outil informatique adapté (logiciel) |             |             |             |             |             |
| 13 | Développer et formaliser des séquences d'apprentissage pour les travailleurs (tablette Auticiel, modes opératoires)  |             |             |             |             |             |
| 14 | Développer l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) pour les travailleurs  |             |             |             |             |             |
| 15 | Promouvoir les Reconnaissances des Acquis de l'Expérience (RAE) et les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE)  |             |             |             |             |             |

### Objectif stratégique 3 : Développer les liens avec le milieu ordinaire de travail

|    | <b>Favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire</b>                              | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> | <b>2025</b> |
|----|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 16 | Développer un réseau d'entreprises / collectivités partenaires                                |             |             |             |             |             |
| 17 | Développer les stages/mises à disposition en entreprises et/ou collectivités                  |             |             |             |             |             |
| 18 | Former des interlocuteurs référents pour le travailleur dans les entreprises partenaires      |             |             |             |             |             |
| 19 | Sécuriser le parcours professionnel du travailleur (en entreprise ; droit au retour à l'ESAT) |             |             |             |             |             |

#### Objectif stratégique 4 : Développer les activités économiques de l'établissement

|    | <b>Structurer la démarche commerciale</b>   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----|---|------|------|------|------|------|
| 20 | Elaborer une stratégie commerciale à l'échelle du pôle (prospection, argumentaire commercial commun...) |      |      |      |      |      |
| 21 | Mettre en place des outils de gestion et de pilotage commercial (logiciel,...)                          |      |      |      |      |      |
| 22 | Former les professionnels au développement commercial   |      |      |      |      |      |
| 23 | Moderniser et créer les supports commerciaux / marketing (flyers, site internet...)                     |      |      |      |      |      |

|    | <b>Créer de nouvelles activités commerciales</b>   | 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 | Créer une activité de maraîchage inclusif  |      |      |      |      |      |

|    | <b>Développer la rentabilité des secteurs d'activité existants</b>   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----|--|------|------|------|------|------|
| 27 | Développer des partenariats économiques permettant de nourrir les activités existantes (contractualisation, convention...) |      |      |      |      |      |
| 28 | Maîtriser les coûts de fonctionnement en mutualisant les achats (EPI, fournitures diverses...)                             |      |      |      |      |      |
| 29 | Développer la Légumerie  |      |      |      |      |      |

#### Objectif stratégique 5 : Développer l'accompagnement des personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA)

|    | <b>Adapter pour mieux accompagner</b>  | 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 dépistage 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 |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|

#### Objectif stratégique 6 : Développer une culture commune associative

|    | Se sentir appartenir   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----|--|------|------|------|------|------|
| 35 | Renforcer le sentiment d'appartenance associative des professionnels (logo, journée de rentrée...) |      |      |      |      |      |
| 36 | Développer le lien entre les établissements du pôle  |      |      |      |      |      |

#### Objectif stratégique 7 : Engager l'établissement dans une démarche Responsabilité Sociétale des Entreprises - RSE

|    | Devenir Eco responsable  | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----|--|------|------|------|------|------|
| 37 | Analyser et adapter les activités au regard des enjeux environnementaux      |      |      |      |      |      |
| 38 | Développer des activités éco responsables en faveur du développement durable |      |      |      |      |      |
| 39 | Obtenir une labélisation RSE   |      |      |      |      |      |

#### Objectif stratégique 8 : Renforcer le lien avec les familles

|    | Communiquer avec les familles                               | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----|---|------|------|------|------|------|
| 40 | Développer les modalités de communication avec les familles |      |      |      |      |      |