

# PROJET D'ETABLISSEMENT

2023/2028



## ESAT de Grande-Synthe

### ASSOCIATION LES PAPILLONS BLANCS DE DUNKERQUE

ESAT de Grande-Synthe

Gaerner Straete

59760 GRANDE-SYNTHE

Tél. 03.28.58.01.40

[aldgs@papillonsblancs-dunkerque.fr](mailto:aldgs@papillonsblancs-dunkerque.fr)

N° FINISS : 590786851

Date de validation

## **PREAMBULE**

Il y a 5 ans, nous avons réécrit le projet d'établissement à la lecture des nouvelles lois telle que la loi de 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Nous avons redéfini nos modalités d'accompagnement pour trouver le sens commun à notre action médico-sociale.

En décembre 2006, la Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées (CIDPH), qui a pour objet de « *promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales des personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les autres (article 1er)* », faisait évoluer la notion de handicap en le définissant comme « *résultant de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités, et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ».

Cette approche par le respect des droits des personnes et cette évolution de la définition du handicap déclenchent la mise en œuvre de nouvelles politiques publiques. Les fonctionnements des Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux sont interrogés à la lumière de cette nouvelle approche inclusive.

En ce qui nous concerne plus particulièrement, une mission a été mandatée en 2019, par le gouvernement, pour questionner le modèle des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). L'état est parti du constat que les entreprises rencontraient des difficultés à recruter des travailleurs en situation de handicap et que les ESAT avaient peu développé leur rôle de passerelle avec les entreprises. Et ce, malgré la loi de septembre 2018 pour « *la liberté de choisir son avenir professionnel* » dont un des objectifs est de développer les compétences des personnes en situation de handicap.

La mission a, dans un premier temps, confirmé les ESAT comme une composante essentielle de l'offre de service avec la mise en œuvre d'un accompagnement médico-social, dont le travail est un support au bénéfice des travailleurs. Selon la mission, « *l'inclusion des travailleurs d'ESAT ne peut pas être réduite à leur sortie vers le milieu ordinaire* ». Nous avons d'ailleurs mis en lumière en 2017 dans le précédent projet d'établissement, comment venir travailler à

l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail, permettait aux personnes d'accéder au statut de travailleur et ainsi être valorisé dans ce rôle social : être reconnu comme citoyen.

Etayer cette valorisation et la faire perdurer peut se faire avec des activités intégrées dans la chaîne de valeur du tissu industriel local. C'est pourquoi, nous avons mis l'accent dans la conclusion de notre précédent projet d'établissement, sur la pérennisation des activités économiques.

Nous avons donc commencé en 2018 une mutation de l'organisation, pour l'adapter à la réalité du monde économique et du tissu entrepreneurial local. Nous cherchons depuis à répondre de manière proactive à ce premier enjeu qu'est l'inclusion par le travail au sein de l'établissement.

Depuis la création de l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail, les activités étaient organisées en ateliers autonomes par secteur d'activité économique, liées à des secteurs industriels : la menuiserie, la construction métallique, la restauration, le conditionnement (dont l'activité de Maintenance et Hygiène des locaux) ... Si cette organisation a assuré le développement des activités, elle s'est essouffée et son manque de flexibilité ne facilitait pas l'absorption et le développement de nouveaux marchés. En 2018, nous avons calqué notre fonctionnement sur celui des entreprises avec des fonctions transversales : Commerciale, Achat et Maintenance, Production. Nous avons déjà un service Qualité Sécurité Environnement.

Après 4 ans de fonctionnement et malgré une période de crise sanitaire, cette réorganisation porte ses fruits. Nous améliorons la charge de travail dans les ateliers ainsi que le chiffre d'affaires, et nous développons de nouvelles activités à l'extérieur de l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail, chez nos clients.

Cette nouvelle dynamique met en cohérence les activités économiques, supports de l'accompagnement, avec le monde économique du territoire. Elle est au bénéfice des deux Etablissements et Service d'Aide par le Travail de l'association. Les nouveaux marchés et les réponses aux demandes des clients sont répartis sur les différents ateliers en fonction de leur technicité ou de leur charge de travail.

## ***Comment conserver cette dynamique ?***

Notre volonté aujourd'hui est de s'inscrire dans une démarche proactive. Le **premier axe de travail du projet d'établissement** est de construire une stratégie commerciale. Cette stratégie commerciale doit répondre à trois objectifs :

- Assurer la pérennité des activités économiques car sans activité, il n'y a pas d'accompagnement en Etablissement et Service d'Aide par le Travail,
- Adapter les activités aux besoins des personnes que nous accompagnons.
- Adapter la production aux compétences des personnes que nous accompagnons

La construction de cette stratégie commerciale a été réfléchiée avec les représentants des trois établissements du secteur travail adapté (les deux Etablissements et Service d'Aide par le Travail et l'Entreprise Adaptée) : les chefs d'atelier, responsable production, moniteurs principaux, directeurs d'établissement, directeur du développement économique, responsable achat. Pour ancrer notre démarche sur le territoire, nous avons sollicité la participation de la Chambre de Commerce et de l'Industrie via le responsable de l'agence de Dunkerque.

Il en ressort un plan d'actions en réponse à la question "quelles activités pour demain ?", en quatre axes :

- La transformation : trouver des produits propres, transformer nos métiers, s'adapter aux nouveaux projets, trouver des nouvelles activités,
- L'optimisation : Développer le numérique, optimiser les locaux, créer des outils d'amélioration, optimiser le temps de travail,
- La commercialisation : Elargir le territoire, trouver de nouveaux partenaires, faire connaître et commercialiser nos activités,
- L'inclusion : Favoriser l'inclusion, entrer dans les entreprises,

Les axes seront développés selon des plans d'actions, mis en œuvre par des groupes de travail composés des participants, au long des cinq prochaines années (voir ANNEXE I).

## ***Les bâtiments sont-ils adaptés à une qualité de vie et de bonnes conditions de travail ?***

Cette stratégie commerciale ne pourra bien se mettre en place qu'accompagnée d'une adaptation des bâtiments à la réalité des typologies des productions et du nombre de personnes qui y travaillent. Plus particulièrement pour les ateliers de conditionnement qui ne sont pas suffisamment grands pour travailler dans de bonnes conditions. L'étude de l'évolution de la population sur les 10 dernières années montre une augmentation du nombre de personnes à temps partiels et une répartition différente au sein des ateliers. Les deux ateliers de conditionnement ont ainsi vu leur nombre de personnes augmenter (annexe VIII). De plus les capacités de stockage ne sont pas suffisantes non plus.

Le site date des années 70 et n'a pas connu de réfection ou de mise aux normes conséquentes depuis.

Le regroupement des activités espaces verts sur le site de Coudekerque-Branche a libéré un bâtiment et ainsi créé la possibilité de repenser l'organisation des activités. L'association a lancé en 2022 des travaux, après avoir pris un appui auprès de l'Agence Régionale de Santé, sur l'ensemble du site avec trois objectifs : amélioration des conditions d'accueil des personnes (locaux sociaux), mise aux normes de sécurité et environnement, amélioration des conditions de travail dans les ateliers (augmentation des surfaces d'atelier et de stockage) (ANNEXE II).

Les travaux ont commencé en janvier 2023 et devraient durer 2 ans. Ils sont le **deuxième axe de travail du projet d'établissement.**

## ***Des activités dynamiques sur le site, des locaux adaptés, est-ce là notre mission ?***

Si nous considérons l'emploi à l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail comme l'aboutissement du parcours professionnel des personnes, nous pourrions nous satisfaire de cette dynamique. Notre travail s'arrêterait là. La dynamique du secteur économique est pérenne et nous donnons du travail à des personnes en situation de handicap qui n'en trouveraient pas ailleurs.

Or c'est vingt dernières années le regard de la société a évolué. Entre 2004 où selon Ainsworth et Baker "les tâches qu'effectuent les personnes présentant une déficience intellectuelle dans des ateliers protégés ou dans des centres d'activités réservés à leurs semblables ne sont même pas considérées comme un véritable travail". Et aujourd'hui, les Français expriment en 2021 à 81 % que les personnes en situation de handicap sont capables de travailler, et 89 % à se sentir prêts à travailler avec une personne en situation de handicap<sup>1</sup>.

Cette évolution de la société rejoint l'évolution des projets professionnels des personnes.

### ***De plus cela correspond-t-il au projet professionnel de toutes les personnes ?***

Les personnes ont des projets, des besoins en accompagnement très hétérogènes et nous rejoignons la mission mandatée par le gouvernement qui, dans un deuxième temps, mettait en avant la nécessité de développer les sorties vers le milieu ordinaire. L'inclusion en entreprise pour ceux qui « le peuvent et qui le veulent », tel que c'est inscrit dans la réforme des ESAT de 2022. Nous partageons cette vision car, depuis 2007, seulement 10 personnes sont sorties de l'établissement pour accéder à un emploi en entreprise. Cela représente moins d'une personne par an sur près de 300 personnes accompagnées.

De nouvelles possibilités sont ouvertes par la réforme des Etablissements et Service d'Aide par le Travail. Auparavant, travailler en entreprise était synonyme de départ définitif, ce qui pouvait être décourageant. Depuis le 1er janvier 2023, les personnes peuvent répartir leur temps de travail entre les entreprises et l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail. Ce partage de l'emploi du temps est attendu par un certain nombre de personnes, et est perçu comme une étape rassurante, avant peut-être une inclusion à temps plein en entreprise.

Encourager ces possibilités, c'est peut-être dans un premier temps clarifier le processus de soutien à apporter aux personnes qui se projettent dans une entreprise. Le groupe de travail qui s'est réuni à ce sujet, pour réfléchir aux parcours inclusifs (cela sera le **troisième axe de travail du projet d'établissement, ANNEXE III**), a proposé une nouvelle approche en lien avec le Service d'Insertion Social Et Professionnel (SISEP) : un parcours progressif, au rythme de la

---

<sup>1</sup> Connaître, définir, sensibiliser et combattre les stéréotypes et les préjugés à l'égard des personnes handicapées, Rapport préliminaire Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme, juillet 2021, p31

personne, adapté à chaque situation, s'appuyant sur l'ensemble des formations mises en œuvre, proposant plusieurs outils de découverte du milieu de l'entreprise.

Parmi les propositions du groupe de travail, il y a la question de l'articulation des différentes modalités de formation. Une des missions de l'établissement et des professionnels d'atelier est la formation au poste, aux métiers et aux compétences techniques. Ces formations du quotidien se font naturellement dès l'arrivée des personnes dans leur atelier.

Une nouvelle modalité de formation en situation de travail est apparue dans le décret d'application de la loi pour "choisir son avenir professionnel" en 2019. Les formations en situation de travail sont actuellement déployées dans les entreprises par l'Agence Régionale d'Amélioration de Conditions de Travail. La méthodologie utilisée vient renforcer nos accompagnements, elle est en cohérence avec l'évaluation des compétences effectuée via les Reconnaissances des Acquis par l'Expérience, professionnalise les formateurs, permet la conscientisation des apprentissages. Cet outil pourra être mobilisé en fonction du projet des personnes. Cela sera le **quatrième axe de travail du projet d'établissement** (ANNEXE IV).

***Est-ce uniquement ce que les personnes sont en droit d'attendre d'un accompagnement ?***

Il est peut-être nécessaire d'élargir notre point de vue en se penchant sur l'évolution du regard qu'a la société sur le travail. "Si autrefois le travail était un but en soi, aujourd'hui le travail n'a de sens que parce ce qu'il répond à une finalité ; c'est même d'ailleurs toujours une finalité externe qui vient justifier le travail : travailler oui, mais pourquoi faire ?<sup>2</sup>.

Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), qui a quantifié la répartition de notre temps en 2009<sup>3</sup>, nous passons autant de temps dans un travail rémunéré que pour nos loisirs. Et plus globalement, nous ne passons que 17% de notre temps dans un travail rémunéré.

---

<sup>2</sup> Selon Julia De Funès, *Ce qui changerait tout, sans rien changer*, 2021, p 19

<sup>3</sup> *(Cuisiner, s'occuper des enfants, construire ou réparer : Le travail non rémunéré à travers le monde, Panorama de la société 2011 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*

Le travail est ainsi vu comme un moyen de se réaliser dans d'autres domaines, comme les loisirs, les activités de travail non rémunérées<sup>4</sup>. Activités non rémunérées qui peuvent être des tâches domestiques courantes : la cuisine, le ménage, le jardinage et l'entretien de la maison, mais qui peuvent être aussi du bénévolat, de l'aide aux proches... autant de champs dans lesquels les personnes peuvent s'épanouir, autant de champs qui permettent leur participation sociale.

Ce changement de paradigme nous donne une vision plus large de notre action. Ne cantonnons plus l'accompagnement à une place attribuée dans un établissement, mais élargissons notre action, pour situer son résultat à l'extérieur de l'enceinte de l'établissement, afin que les personnes en bénéficient dans tous les domaines de leur vie.

D'autant plus qu'améliorer la participation sociale des personnes diminue les situations de handicap comme le montre Fougeryrollas dans son Modèle de Développement Humain/Processus de Production du Handicap. Dans ce modèle, le degré de participation sociale s'évalue sur un continuum allant de la pleine participation sociale à la situation de handicap totale<sup>5</sup>.

La Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement a travaillé en préambule à ses travaux de 2013 sa définition de la participation sociale. Elle l'a définie comme suit : « La participation sociale implique un échange réciproque, égalitaire, signifiant et de qualité entre la personne et les gens avec qui elle interagit dans ses contextes de vie. Elle atteint son point culminant quand la personne exerce tous ses droits et se perçoit et agit comme l'acteur principal de sa vie. <sup>6</sup> »

En nous appuyant sur ces définitions, nous comprenons que l'amélioration de participation sociale devient notre objectif. Elle sera le résultat de nos accompagnements.

### **Quels freins ou obstacles à la participation sociale ?**

Ils sont nombreux et la crise sanitaire a été un révélateur de l'un d'entre eux : l'état de santé général des personnes que nous accompagnons. Plus de 80%

---

<sup>4</sup> selon la définition de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques OCDE

<sup>5</sup> *Développement humain, handicap et changement social revue internationale sur les concepts, les définitions et les applications Volume 13, numéros 1-2 octobre 2004*

<sup>6</sup> *La participation sociale des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement, 2013*

d'entre-elles étaient déclarées à risque de déclencher une forme grave de la COVID, du fait d'une comorbidité : pathologies cardio-vasculaires, diabète, indice de masse corporelle  $\geq 30$ ... et se sont retrouvées de fait en situation d'isolement prolongé. Le retour à l'emploi s'est fait progressivement et plus de 6 mois après la fin du confinement pour certaines.

Cependant, bien avant, en 2007, des études montraient que l'état de santé, qu'il soit objectif ou subjectif : avoir une perception positive de son état de santé, influence grandement la participation sociale des personnes âgées<sup>7</sup>. Il faut entendre dans cette étude la participation sociale comme le maintien d'interactions sociales, l'intégration à un réseau social.

Il en est de même selon Jean Proulx <sup>8</sup>pour qui, l'état de santé serait également un facteur qui aurait une incidence sur le niveau de participation sociale, notamment chez les personnes qui subissent des pertes d'autonomie.

Ainsi, les études s'accordent sur le fait que le niveau de participation sociale est lié à l'état de santé. Dès lors, développer des actions de prévention et de promotion de la santé pour tendre vers une amélioration de l'état de santé objectif ou subjectif des personnes, améliorera le niveau de participation sociale. Cela sera notre **cinquième axe de travail du projet d'établissement (ANNEXE V)**.

## **Comment développer les interventions visant à promouvoir la santé ?**

Le projet de recherche action "I SAID" mis en place de 2017 à 2020, financé par l'union européenne, visait l'amélioration de l'accompagnement des personnes présentant une déficience intellectuelle en favorisant leur capacité d'autodétermination<sup>9</sup>. Le résultat de cette recherche a été traduit dans une publication scientifique<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Raymond É., Gagné D., Sévigny A., Tourigny A. La participation sociale des aînés dans une perspective de vieillissement en santé : réflexion critique appuyée sur une analyse documentaire, p 39

<sup>8</sup> Qualité de vie et participation sociale : deux concepts clés dans le domaine de la déficience intellectuelle, Une recension des écrits, Jean Proulx, 2008, p 27

<sup>9</sup> Approche globale et systémique de la promotion de la santé : enjeux pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, I SAID, Interreg

<sup>10</sup> Promotion de la santé globale et approche socio-écologique de l'autodétermination chez les personnes présentant une déficience intellectuelle : une revue systématique des interventions, Valentine Malou, Élise Batselé, Romina Rinaldi et Marie-Claire Haelewyck, revue francophone de la déficience intellectuelle, vol 30, 15-28

Cet article publié en 2020 a analysé les contextes favorisant la santé globale et si une méthode particulière améliorerait l'efficacité des interventions en promotion de la santé. Cette revue d'études met en avant le développement de l'autodétermination comme "un des leviers principaux... Ainsi, permettre aux personnes présentant une déficience intellectuelle de mieux se connaître, de faire des choix, de se fixer des objectifs, de pouvoir exprimer leurs préférences et leurs droits constitue un atout important quand il s'agit de promouvoir leur santé globale".

Cette expérimentation, et cette étude nous serviront de guide pour nos interventions ces prochaines années. Nos activités sportives, journées de sensibilisation... seront développées en utilisant les modèles de l'autodétermination comme moyen pour mettre en place les actions.

Toujours selon la même étude, si "un individu est capable de s'autodéterminer grâce à ses ressources et compétences personnelles, il est incontournable qu'il progresse avec des accompagnants professionnels et/ou familiaux et au sein d'un milieu lui donnant les moyens de découvrir de nouvelles expériences et occasions enrichissantes". Le milieu dans lequel évolue les personnes, et notamment l'établissement constitué de l'ensemble des professionnels, a donc aussi son rôle à jouer dans les interventions liées à la santé.

### **L'autodétermination comme moyen pour développer la participation sociale ?**

Parmi plusieurs pistes préconisées pour promouvoir la participation sociale, la Fédération Québécoise des Centres de Réadaptation propose d'aider les personnes à développer leurs aptitudes en matière d'autodétermination (autonomie, autorégulation, autoréalisation et empowerment psychologique)<sup>11</sup>.

Il a d'ailleurs été démontré un lien étroit entre la participation sociale, l'autodétermination et la qualité de vie des personnes<sup>12</sup>. Ainsi, accompagner les personnes dans leur autodétermination agit directement sur le niveau de participation sociale et sur la qualité de vie. Cela est confirmé par M Caouette et al, qui expliquent que "l'autodétermination n'est pas une finalité en soi, mais

---

<sup>11</sup> p 61, Participation sociale des personnes présentant une DI ou un TED, FQCRDITED, 2013

<sup>12</sup> Proulx, 2008 ; Lachapelle et al., 2005

bien un levier pour s'inclure au sein de son environnement social et y jouer un rôle significatif, c'est-à-dire porteur de sens pour soi et pour les autres.”<sup>13</sup>

En 2018, l'association inscrivait dans son projet l'autodétermination comme “une des principales valeurs du Projet Associatif Global et **le premier principe de l'accompagnement** des personnes que l'association accueille”. L'autodétermination sera le **sixième axe de travail du projet d'établissement**.

Dans le précédent projet d'établissement, nous avons proposé en parlant de la personne “une approche de l'accompagnement sous l'angle de ses attentes et de ses besoins”, pour “apporter des repères et des points d'appui pour répondre à la diversité de situations... Il s'agit d'évaluer ses besoins et de recueillir ses attentes ? ... Ce questionnement situe la personne au cœur de son projet, en soutien l'expression et l'autodétermination”. Nous avons cherché à développer cette approche par la mise en place, en 2017, d'une formation autour de la valorisation des rôles sociaux, de l'autodétermination et d'une approche constructive des accompagnements.

Dans le cadre de la réécriture de ce projet, nous avons réfléchi à la démarche, plus sous l'angle d'une évolution de nos pratiques professionnelles que comme une formation supplémentaire qui s'ajoute aux précédentes. En effet, si former les salariés était la première étape de la démarche d'évolution de nos pratiques, elle s'est avérée insuffisante. Nous avons choisi de poursuivre l'accompagnement à l'autodétermination en le considérant comme un apprentissage qui se forge au cours de la vie, en fonction des occasions et des expériences qu'offrent les différents milieux de vie de la personne<sup>14</sup>.

Nous nous sommes fait accompagner d'abord sur une révision des concepts liés à l'autodétermination via plusieurs modèles. Puis, nous avons mis en place un fonctionnement des réunions en équipes pluridisciplinaires (ANNEXE VI).

---

<sup>13</sup> Une conception développementale et écosystémique de l'autodétermination pour l'accompagnement des personnes ayant une déficience intellectuelle, Martin Caouette, Sarah Pellerin, Catherine Charrette, La nouvelle revue-éducation société inclusives, 2022/2, N°94

<sup>14</sup> Une conception développementale et écosystémique de l'autodétermination pour l'accompagnement des personnes ayant une déficience intellectuelle, Martin Caouette, Sarah Pellerin, Catherine Charrette, La nouvelle revue-éducation société inclusives, 2022/2, N°94

## CONCLUSION

Nous avons abordé ce nouveau projet en considérant les droits des personnes institués en 2006 par l'ONU et ratifiés par la France en 2016 : parmi ces droits, le droit au travail.

Nous avons regardé comment garantir ce droit au sein de l'ESAT. Notamment en pérennisant les activités commerciales, par le lancement d'une stratégie construite en transversalité dans le secteur du travail adapté. Cette stratégie prendra en compte la réalité du tissu économique du territoire et la réponse aux besoins des personnes que nous accompagnons. Une adaptation des locaux et des ateliers de production accompagne cette stratégie.

Nous avons vu que le parcours inclusif que nous proposons dans la structure ne répondait pas à tous les besoins. Notre réflexion s'est alors portée sur les missions que nous devons mettre en œuvre pour soutenir les personnes dans leurs projets de travail en entreprise. D'abord en complétant nos phases d'apprentissage en atelier par une méthode structurée en deux étapes principales : la formation par la découverte et la réflexion sur la phase d'apprentissage. La méthode FEST (Formation en Situation de Travail) rend la personne actrice de son apprentissage. Ensuite en développant un parcours inclusif adapté au rythme de chacun et favorisant le cheminement sur un projet de travail en entreprise. La réforme des ESAT en cours vient nous étayer dans cette démarche via les PMSMP, les contrats mixte ESAT/entreprise.

Nous nous sommes alors interrogés sur l'évolution de la société. Cette évolution, peut-être accélérée par la crise sanitaire, a modifié le regard porté sur le travail. Autrefois un but, le travail est devenu un moyen pour développer sa participation sociale. Cela apporte une dimension plus large à notre accompagnement. Accompagnement dont les effets seront au bénéfice de la personne dans tous les domaines de sa vie.

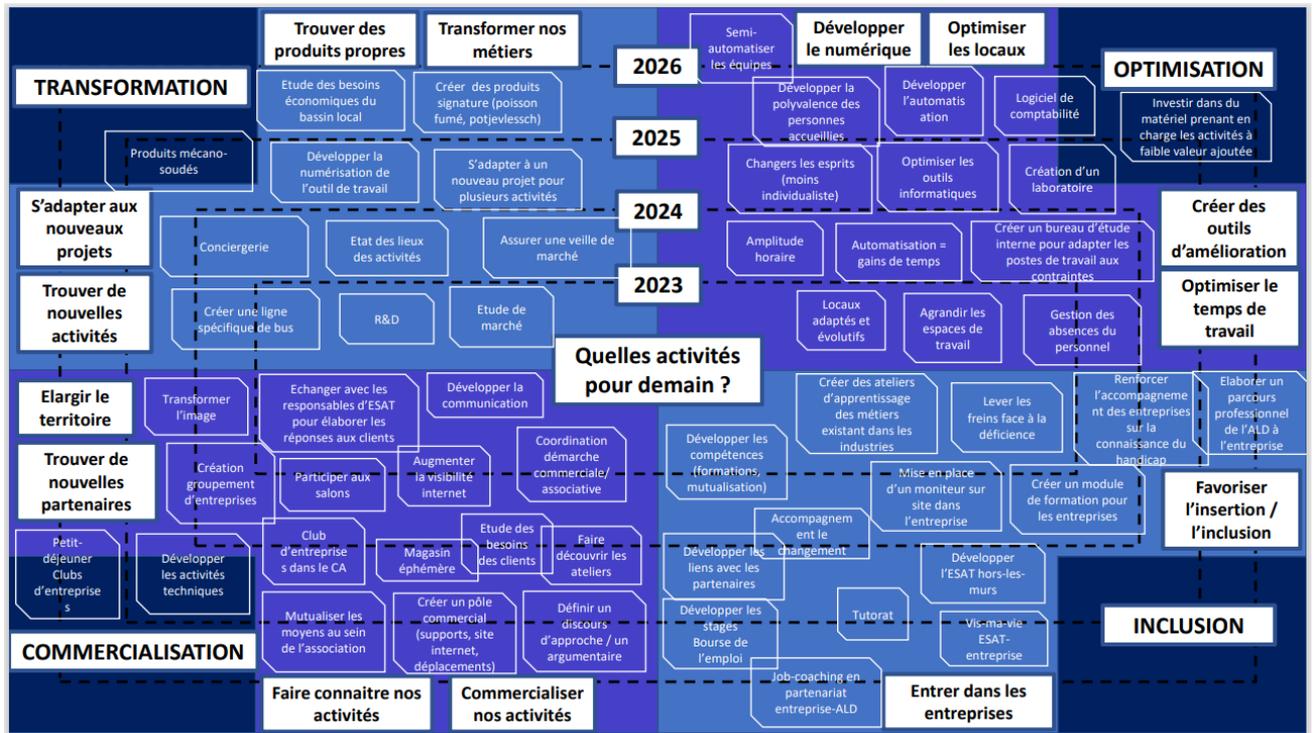
Dès lors pour améliorer le niveau de participation sociale des personnes nous développerons des actions autour de la santé bien-être pour chercher à lever des freins et accompagnerons les personnes dans le développement de leur autodétermination.

Nous n'avons pas évoqué dans ce projet les changements intervenus autour de la démarche d'évaluation. Depuis 2022 un nouveau référentiel sert de base à l'évaluation externe avec des modalités "d'audit" très différentes des

précédentes. Nous réinvestirons la démarche qualité dès 2024 à la fois pour suivre la mise en œuvre du projet d'établissement via les revues de processus et de direction mais aussi pour préparer la future évaluation externe de 2027. Ce référentiel évalue, notamment, la capacité des professionnels à avoir un questionnement éthique. Avant d'aborder le questionnement éthique nous reprendrons les démarches de prévention des situations de maltraitance et de promotion d'une culture de la bientraitance. Cela sera la première priorité de la démarche.

Les ESAT sont des lieux d'accompagnement par le travail. Les personnes viennent y gagner leur "salaire" ce qui valorise leur rôle de "travailleur" dans la société. Pour les accompagnants le travail est dans les ESAT un support au développement des savoirs, savoir-faire, savoir-être. L'évolution de la société et les attentes des autorités sont autant d'opportunités pour transformer l'établissement en une véritable organisation capacitante, que le projet des personnes soit de faire carrière à l'ESAT ou d'avoir un parcours en entreprise.

## ANNEXE I Tableau de synthèse des actions proposées dans le groupe de travail du secteur travail adapté



## ANNEXE II Vue projetée du site



### **ANNEXE III Les parcours inclusifs**

L'association dispose d'un Service d'Insertion Sociale et Professionnelle (SISEP) avec lequel nous travaillons en étroite collaboration. Ce service accompagne les personnes qui ont pour projet de travailler en entreprise depuis de nombreuses années maintenant.

Après deux rencontres avec l'équipe du Service d'Insertion Sociale et Professionnelle pour évaluer le fonctionnement de l'année passée et relire leur procédure, un groupe de travail interne à l'établissement s'est réuni autour des thématiques :

“Comment rendre la démarche d'inclusion plus dynamique ?”

“Comment améliorer notre relation avec le SISEP ou l'efficacité de nos actions ?”

Le groupe de travail était composé de moniteurs d'ateliers, des pilotes de la mise en place de la démarche de Formation En Situation de Travail, d'éducateurs spécialisés et du responsable commercial.

En amont de la réunion, les éducateurs spécialisés ont rencontré le Service d'Insertion Sociale Et Professionnel pour échanger sur leur fonctionnement ; ils mettent en place des accompagnements à l'inclusion pour 3 personnes par an par ETABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL. Cet accompagnement au long cours n'est pertinent et bénéfique que si les personnes qui le demandent sont réellement intéressées par une recherche de travail en milieu ordinaire. Or, à aujourd'hui, l'expérience nous montre que bien souvent certaines personnes ne sont pas sûres de leur projet et c'est lors de l'accompagnement mené par le Service d'Insertion Sociale Et Professionnelle qu'elles en prennent conscience.

Notre réflexion s'est donc portée sur l'accompagnement au cheminement des personnes dans leur projet professionnel depuis l'atelier jusqu'au Service d'Insertion Sociale Et Professionnelle ou jusqu'à une embauche en entreprise.

Il nous semble important de regarder la démarche d'inclusion en tant que démarche portée par tous les salariés, dans chaque accompagnement qu'ils produisent dans leur quotidien auprès des personnes.

Le groupe a proposé les actions suivantes :

- Réunion de concertation : comment repérer les personnes qui pourraient prétendre à un travail en entreprise et évaluer leurs besoins ? Comment suivre les parcours des personnes et les adapter au fur et à mesure de leur

- cheminement ? L'adaptation des accompagnements se fera lors d'une réunion de concertation trimestrielle dédiée aux parcours inclusifs,
- Former les personnes : réfléchir à un parcours interne de formation qui pourrait être dans plusieurs ateliers. Chaque atelier pourrait former les personnes dans des domaines différents. Parcours qui serait suivi dans le livret parcours compétences en lien avec la réforme des ETABLISSEMENTS ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL (voir partie de ce projet sur les Formations En Situation de Travail),
  - Soutien : rassurer les personnes, à ce jour les personnes doivent entrer directement dans un parcours d'inclusion long et avec des stages en entreprises qui peuvent être anxiogènes : le pas peut être trop grand à franchir, passer d'un environnement protégé soutenant à une entreprise fait peur. L'idée serait de mettre en place des "parenthèses" avec des partenaires d'inclusion. Période de découverte d'une journée inspirée du fonctionnement des Duoday mais qui se déroulerait toute l'année en fonction des souhaits des personnes. En effet, il est préférable de répondre à une demande le plus rapidement possible pour éviter un effritement de la motivation,
  - Mettre en place dans un deuxième temps des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) d'1 mois renouvelable ; ces périodes permettront de confirmer le projet professionnel des personnes avant de leur proposer d'entrer dans la démarche d'Insertion du Service d'Insertion Sociale Et Professionnel,

Ce parcours progressif permettra aux personnes de cheminer sur leur projet de travail en milieu ordinaire. Les périodes de stages pourraient être valorisées par une présentation par chaque stagiaire à son retour dans l'atelier à ses collègues de travail. La valorisation est double, tant au niveau de la personne qui présente son ressenti et son travail dans l'entreprise, qu'au niveau de la représentation que les collègues ont du milieu de l'entreprise.

## **ANNEXE IV Les Formations En Situation de Travail (FEST)**

La loi 5 septembre 2018 “pour la liberté de choisir son avenir professionnel” s’inscrit dans un courant global de réforme visant à donner aux salariés les clefs de son parcours d’évolution professionnelle. Cette loi réforme le système de formation professionnelle initiale (apprentissage) et continue.

La formation professionnelle continue "a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale". Cette définition entre en résonance avec les missions des ESAT.

Parmi les outils développés dans le décret d’application de cette loi parue en 2018, apparaissent les Formations En Situation de Travail (FEST) en tant que nouvelle modalité pédagogique qui vient enrichir les dispositifs classiques de formation.

Le travail est un levier majeur de développement des compétences mais cela se fait le plus souvent de façon implicite en entreprise. Conduire une ou des Formations En Situation de Travail (FEST) permet d’intégrer des apprentissages qui se réalisaient de manière informelle, « sur le tas » dans le cadre de la formation professionnelle continue, intentionnelle, planifiée et organisée.

Une Formation En Situation de Travail (FEST) se déroule en deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées :

### **1ère séquence :**

L’apprenant est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé. Il s’agit d’une vraie situation de production.

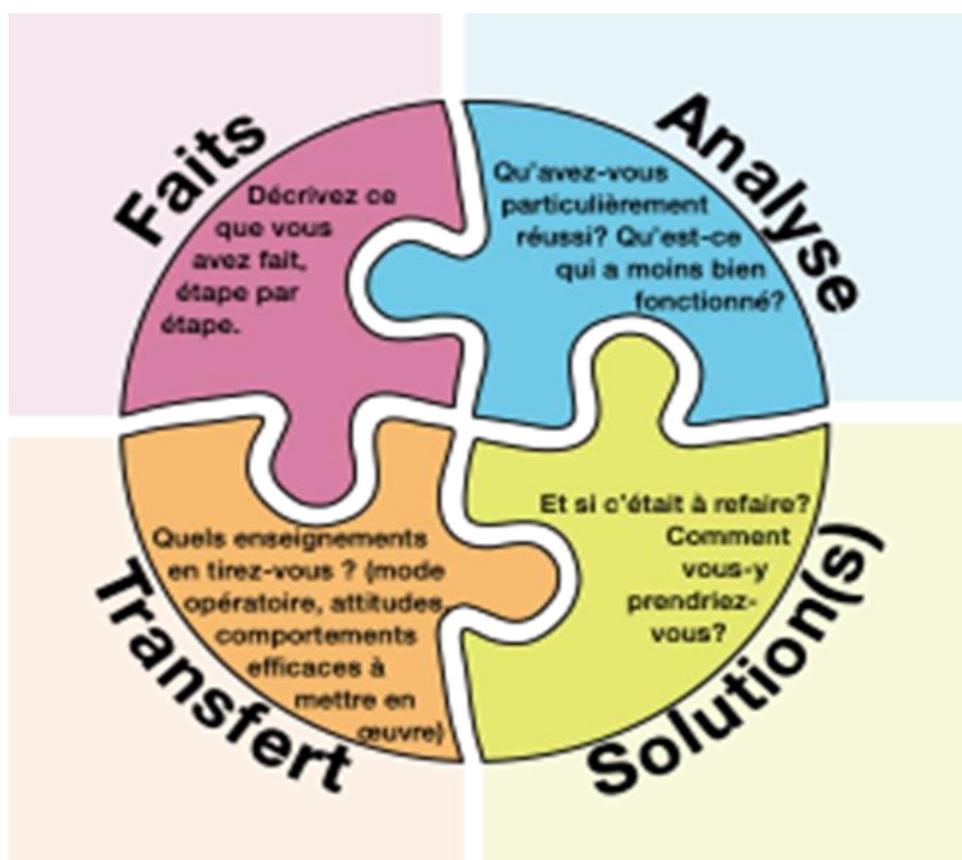
### **2e séquence :** une phase de prise de recul (réflexivité)

Vivre une expérience de travail ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d’être réutilisées dans d’autres situations. Un temps réflexif – hors production – accompagné par un formateur, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s’est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

Ces deux séquences sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

Tout l'intérêt de la démarche réside dans la façon de conduire la séquence de réflexivité.

Les séquences réflexives ne sont pas un débriefing rapide (« Est-ce que tout s'est bien passé ? », « J'ai l'impression que oui »), de la transmission de consignes (« Tu t'y es mal pris, voilà comment il faut faire ») ou a fortiori de l'évaluation. Pour le formateur, il s'agit d'abord d'aider le salarié en formation à analyser ce qui s'est passé pendant la mise en situation (comment il s'y est pris, ce qui l'a conduit à faire ces choix, ce que cela a produit), puis dans un second temps d'exposer son point de vue ou de faire des apports complémentaires (connaissances, techniques, sens de l'action). Cette posture ne va pas de soi mais elle s'apprend !



Avant de se lancer dans la démarche, nous avons constitué un groupe de travail, qui représente l'ensemble des secteurs de l'établissement, pour en évaluer la pertinence. Il était nécessaire de vérifier si cette modalité de formation ne

viendrait pas s'empiler aux démarches en place sans ajouter une plus-value à l'accompagnement.

Nous avons visité un Etablissement et Service d'aide par le Travail qui a mis en place la démarche. Nous nous sommes rapprochés de l'Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) qui impulse cette modalité de formation dans les entreprises et qui nous a orienté vers l'OPérateur de COmpétence Santé (l'OPCO Santé est un organisme qui finance les formations pour notre secteur). Le groupe a assisté à une présentation de la démarche, avec des retours d'expérience, par l'OPérateur de COmpétence Santé.

Suite à ces différentes démarches, le groupe a validé la pertinence de l'outil et sa compatibilité avec notre fonctionnement, notamment la cohérence avec le passage des Reconnaissances des Acquis par l'Expérience.

L'objectif de ces prochaines années sera de mettre en place la démarche et de la développer sur l'ensemble de l'établissement : elle n'est pas l'apanage de quelques-uns mais bien un outil de formation utilisable par chaque moniteur en fonction des besoins des personnes qu'il accompagne. Dans un premier temps, elle sera mise en place pour un public ciblé : les nouveaux arrivés, les personnes en démarche d'inclusion, ou pour préparer le passage des Reconnaissances des Acquis par l'Expérience (RAE).

Pour le bon déroulement de la démarche, il faudra adapter dans chaque atelier un espace dédié et organiser le temps de travail des formateurs et des apprenants pour qu'ils soient détachés de la production quotidienne.

Les productions, supports de formation, étant différentes dans chaque atelier, nous pourrons peut-être à terme, créer un parcours de formation au sein de l'établissement. Parcours qui sera inscrit dans le livret parcours compétences, attendue par la réforme des ESAT et qui fera partie du parcours inclusif.

## **ANNEXE V La Santé à l'Établissement d'Aide par le Travail**

En attendant la réécriture du projet et compte tenu des conséquences de la situation sanitaire, nous avons réalisé une expérimentation pendant 18 mois, à partir d'octobre 2021, en développant des actions autour de la prévention, de la promotion de la santé et du bien-être, avec l'aide d'une animatrice sport santé.

Les objectifs de la mission étaient de faire du lien entre les structures de droit commun et les personnes de l'ESAT, de développer l'autodétermination, proposer de nouvelles habitudes par la découverte d'activités sportives, présenter des actions de prévention, lutter contre la sédentarité, développer le pouvoir d'agir en matière d'alimentation santé...

Le bilan de cette expérimentation est très positif. Près de 200 personnes (60% de la population) ont bénéficié d'une action dont 166 vivent en autonomie. Nous avons cherché à savoir si les actions avaient un impact sur les habitudes de vie. Là aussi, l'expérience a atteint ses objectifs car plus de 20 personnes ont fait la démarche personnelle de s'inscrire dans un club sportif ; soit 30% des personnes qui ont suivi une action de sport. Le nombre de personnes réel est probablement supérieur car nous n'avons pas su mesurer l'effet induit : certaines personnes ont emmené des amis dans la démarche.

Le bilan de cette expérimentation confirme les attentes des personnes en matière d'information, de soutien dans les démarches auprès de clubs sportifs. Qui plus est, comme nous venons de le voir, la santé est un des facteurs à travailler pour permettre, puis améliorer le niveau la participation sociale des personnes.

En prenant appui sur cette expérience, nous nous sommes réunis en groupes de travail pour réfléchir au sens à donner aux questions de santé dans un Établissement et Service d'Aide par le Travail. Lors d'un premier groupe, les équipes ont recensé les situations rencontrées au quotidien et les problématiques observées chez les personnes au sein des ateliers.

L'ensemble de ces données a servi au groupe suivant pour répartir nos actions selon trois grands axes :

- La santé au travail :

Il est question de revoir les procédures mises en place, d'améliorer la communication sur la thématique de la sécurité, de poursuivre la démarche

d'amélioration continue mise en place en renforçant l'implication des personnes,

- La prévention, la promotion santé et le bien-être :

Les plans d'actions s'articuleront autour des thématiques, de lutte contre la sédentarité, d'amélioration du pouvoir d'agir en matière d'alimentation santé et d'amélioration de l'accès à la prévention et la prise en charge des conduites à risques et/ou addictives,

- L'accompagnement du parcours santé :

Il s'agit d'accompagner les personnes dans leur parcours de soin, ont-elles des suivis réguliers adaptés à leur problématique médicale ? Lever les craintes, les obstacles liés au rendez-vous médicaux...

## **ANNEXE VI Accompagnement à l'Autodétermination**

Lors du précédent projet d'établissement, nous avons posé le principe d'accompagner les personnes via le concept de l'autodétermination. Nous avons étayé cette démarche par une première approche en participant à une formation associative sur la Valorisation des Rôles Sociaux, l'Autodétermination et une approche constructive/positive de l'accompagnement. Cela avait permis quelques prises de consciences individuelles. Cependant, nous nous sommes appuyés uniquement sur l'appropriation de la démarche par les salariés. Nous ne l'avons pas développé de manière systématique et organisée sur l'ensemble du site.

Lors de la réécriture du projet d'établissement, nous avons revu notre angle d'approche et considéré qu'au-delà d'une reprise des principes d'autodétermination, les milieux dans lesquels évoluent les personnes et le nombre d'occasions qui leur sont proposées, facilitent l'expérimentation des comportements autodéterminés.

C'est avec la volonté de revoir, si cela était nécessaire, le fonctionnement de l'établissement que nous avons contacté, avec l'aide de la direction de l'accompagnement, Yves Lachapelle docteur en psychopédagogie et auteur d'articles de recherche sur l'autodétermination. M Lachapelle nous a transmis plusieurs outils comme par exemple : le cercle de la dévalorisation (O'Brian), la Théorie de l'Autodétermination (TAD, Deci et Ryan, 1980, 1985), le modèle écologique tripartite (Abery et Stancliffe, 2003), le modèle fonctionnel d'autodétermination (Wehmeyer, 1992,1999) ... Ces journées de formation ont été suivies d'un temps de mise en pratique avec des exercices un mois plus tard. Les équipes ont présenté leur travail sur plusieurs situations d'accompagnement à Yves Lachapelle. Ces modèles sont présentés dans l'article "Autodétermination : Historique, définitions et modèles conceptuels" (Lachapelle, Fontana-Lana, Petitpierre, Geurts et Haelewyck, la nouvelle revue éducation et société inclusives, N°94 août 2022).

L'autodétermination est composée d'un ensemble d'éléments en interaction. Il sera important que nous gardions en tête l'ensemble des modèles présentés pour se représenter l'état de l'autodétermination d'une personne.

En parallèle de cet accompagnement, nous avons commencé en début d'année une réflexion sur les réunions d'équipes dédiées à l'accompagnement. Nous avons construit un fonctionnement où l'ensemble des acteurs de

l'accompagnement (moniteurs d'ateliers, moniteur principaux, responsable production, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs spécialisés, coordonnateur, assistante sociale, infirmière, psychologues, cheffe de service) se réunissent et échangent sur l'accompagnement d'une personne. Ce partage d'informations en équipe pluridisciplinaire permet le partage des points de vue et enrichit la pratique professionnelle de chacun.

Nos réunions pluridisciplinaires seront guidées par ces différents modèles et nous serviront à accompagner positivement les personnes dans leurs projets.

## **ANNEXE VII Bilan des actions du précédent projet d'établissement**

### ***ENTRETIEN AVEC LE PRESIDENT DU CVS***

**- Quel est votre rôle au sein de cette institution ?**

« Je m'appelle Hakim El Mouden.

Je suis président du CVS depuis les élections de 2018 puis en 2021 »

**- Etes-vous satisfait de votre mission ?**

« Oui. J'en suis fier. Je m'entends avec tout le monde. Je m'investis parce que pour moi je suis le porte-parole de l'ESAT. Je me sens reconnu. Je suis écouté et lors des réunions, j'obtiens des informations sur le fonctionnement de l'ESAT et je peux en informer les collègues et les moniteurs d'atelier. Je travaille avec les collègues et les autres ateliers pour faire les ordres du jour ».

**- Vous sentez-vous écouté/entendu ?**

« Oui. On a toujours une réponse à nos demandes même si parfois on n'a pas une réponse positive à nos questions. On ne peut pas tout avoir ».

**- Etes-vous satisfait des résultats obtenus ?**

« Oui parce que on a toujours une réponse que l'on peut diffuser aux travailleurs mais aussi aux moniteurs d'atelier ».

**- Avez-vous constaté des changements lors des réunions CVS ?**

- « Oui. C'est plus vivant et plus dynamique. Avec les élus, on pose plus de questions et on participe plus. On parle plus facilement. On se sent plus à l'aise c'est peut-être grâce à la présence du comité ouvrier ? »

- Moi j'aime bien. J'essaierai d'être de nouveau élu ».

## **BILAN « ATELIER MULTI ACTIVITES »**

L' « atelier aménagé » a fonctionné de 1994 à 2015 au sein de l'ESAT. Son objectif était de répondre à l'accompagnement des personnes qui n'avaient peu ou plus d'intérêt pour le travail. Avec le temps, les personnes s'étaient installées dans cet atelier et la réponse que les ateliers pouvaient leur apporter ne leur correspondait plus. Des activités de soutien « occupationnelles » constituaient le support de l'accompagnement.

En 2016, à l'occasion de la réécriture du projet d'établissement, nous nous sommes questionnés sur cette activité. Plutôt que de la réactualiser, nous en avons alors redéfini le sens. Nous avons cherché et mis en place les solutions d'accompagnement adaptées à chacune des personnes présentes à l' « atelier aménagé » : foyer de vie, retour en atelier de production... l' « atelier aménagé » a ensuite été fermé.

Après un nouvel état des lieux du public, nous avons constaté qu'il y avait toujours un besoin d'accompagnement en dehors des exigences liées aux marchés économiques. Le besoin de « souffler », pour une courte période, lié à une fatigue, de faire une pause pour redéfinir le projet professionnel était toujours présent.

En partant de ces constats, nous avons transformé l' « atelier aménagé » en « atelier multi-activités ». Le projet d'établissement définissait l'ESAT comme une structure accompagnant des personnes avec un projet travail. Les supports de l' « atelier multi-activités » devaient donc garder un lien avec le travail. Nous avons recherché soit des activités qui valorisaient les rôles sociaux des personnes, soit des activités économiques sans délai de production.

Les personnes étaient aussi orientées pour une courte durée de 6 semaines. Cette période permettait aux personnes de se ressourcer et de redéfinir leur projet professionnel. Un plus grand nombre pouvait ainsi bénéficier de cet atelier.

Le bilan de cette expérimentation a été réalisé sur la base des comptes rendus des bilans de la dernière personne référente de cet atelier et sur une réunion de travail avec des représentants de chaque secteur et du service soutien.

Le groupe de travail a ainsi confirmé l'atteinte de plusieurs objectifs du projet initial de l'atelier ; tout d'abord, le fait de pouvoir prendre du recul. Les personnes ainsi orientées vers l'atelier multi-activités par les activités de production, ont toutes exprimé à leur retour avoir pu souffler, avoir pu se ressourcer, avoir ressenti même un sentiment de bien-être : « *J'ai adoré le stage ici* » ; « *Si c'est possible, je reviens* » ; « *Ici, ça m'a fait du bien, c'est calme ici* » ; « *C'est bien* ».

Les personnes ont ensuite aussi exprimé qu'elles avaient aimé les activités faites à l'atelier : des petits travaux manuels, des activités au calme, la valorisation du site par la décoration, les retours positifs des autres collègues par rapport à leur travail (liste ci-dessous).

Nous avons enfin construit, avec le temps, une organisation apportant un cadre structurant et une traçabilité. Les personnes étaient orientées avec un objectif d'accompagnement, un bilan était réalisé et une synthèse était proposée lors de la commission de stage avec l'ensemble des collègues des ateliers.

A contrario, le groupe a aussi démontré les difficultés rencontrées lors de la mise en place et du fonctionnement quotidien de cet atelier :

certaines activités proposées étaient inadéquates et ne permettaient pas aux personnes de se ressourcer, comme par exemple le nettoyage des sanitaires de l'établissement lors de la période COVID.

Pour certaines personnes, le retour en atelier était très difficile : le fait de reprendre une activité de production avec un rythme d'atelier, un atelier plus grand et plus bruyant, des collègues de travail en plus grand nombre ; cela renvoie à une autre interrogation pour ces personnes. Leur besoin n'était-il pas plutôt de se réorienter dans un autre projet de vie ?

Nous courions le risque de transformer l'atelier multi-activités en réponse définitive.

En 2021, l'atelier a accompagné tout au plus 24 personnes durant ses 26 semaines de fonctionnement.

Il est important de préciser, pour terminer, la sous-charge régulière de l'activité ; peut-être pour des raisons de fonctionnement ou de coopération interne à l'établissement, peut-être aussi parce qu'il est difficile de détacher des

productions des ateliers d'origine, avec des délais imposés par les clients, dans un autre atelier qui justement les fera sans délai.

Il a fallu plus de 2 ans pour commencer à mettre en place l'activité et il a encore fallu un bon moment pour pouvoir mettre en place des activités « de routine » qui permettaient d'accueillir des personnes au sein de ce service.

Pour conclure, cet atelier nous a permis d'expérimenter une autre forme d'accompagnement. Cela a répondu à un réel besoin d'accompagnement, mais pour un nombre limité de personnes. Si le besoin de « souffler » des personnes reste bien présent, nous nous demandons s'il ne faudrait pas y répondre avec d'autres supports.

### **Atelier multi-activités – 2021**

<b>N° session</b>	<b>Durée</b>	<b>Nbre de participants</b>	<b>Absents</b>	<b>Commentaire</b>
1	15 jours	4	/	Session écourtée cause arrêt maladie
2	6 semaines	6	2	
3	6 semaines	3	/	
4	6 semaines	8	3	3 personnes ont écourté leur stage
5	6 semaines	6	/	

## Atelier multi-activités – 2022

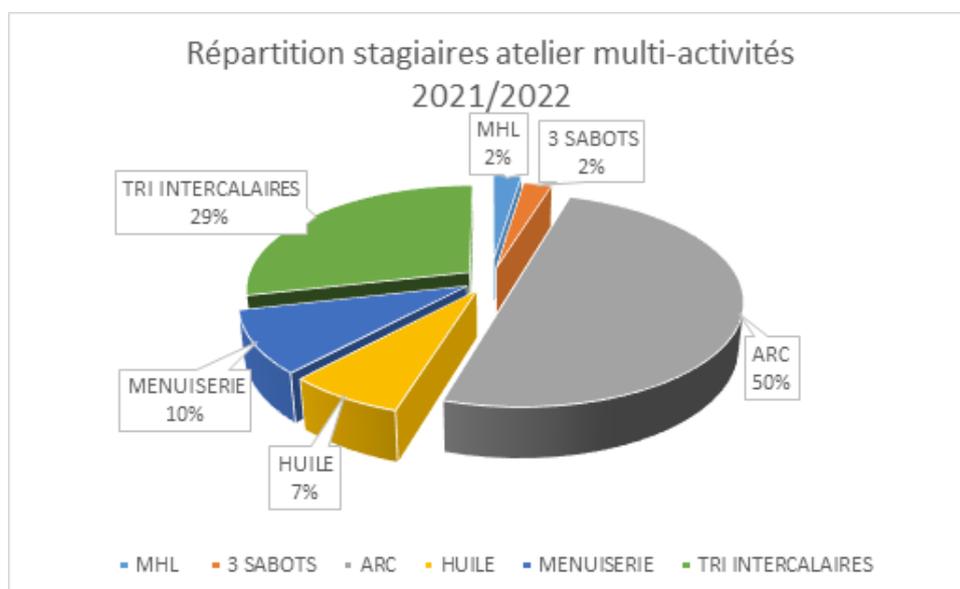
N° session	Durée	Nbre participants	de Absents	Commentaire
1	6 semaines	6	/	
2	6 semaines	6	/	
3	6 semaines	8	/	dont 2 stagiaires couture

### Bilan sur 1 an et demi :

Durée des sessions : 6 semaines

La première session de 2021 a été écourtée à 15 jours, cause arrêt maladie de la monitrice d'atelier.

47 participants dont 42 ouvriers concernés (5 ont participé 2 fois).



### Activités mises en œuvre :

- Nettoyage des sanitaires, désinfection des poignées de portes
- Couture
- Activités manuelles (Confection d'objets décoratifs en bois/en métal, de cartes postales, d'affiches)

- Plastification de documents
- Décoration de l'ESAT (temps festifs)
- Conditionnement (pour l'infirmier)
- Compositions florales/entretien des plantes
- Sorties (achats, ferme pédagogique, centre équestre)
- Marche
- Participation à la vente d'objets caritatifs

### **Objectifs :**

- Prendre du recul par rapport à son atelier
- Réajuster sa posture professionnelle/maintien au travail
- Evaluation la motivation au travail
- Mieux communiquer/prendre confiance en soi
- S'entraîner à calculer
- Se retrouver « au calme »

Un bilan de stage a été réalisé pour chaque participant en fin de session.

Pour la plupart des participants, les objectifs sont atteints ou l'activité a permis de repérer un désintérêt pour le travail, ce qui permet de travailler un autre projet avec l'atelier d'origine et l'équipe soutien.

### **Retour des ouvriers, en fin de stage :**

« J'ai adoré le stage ici » ; « Si c'est possible, je reviens » ; « Ici, ça m'a fait du bien, c'est calme ici » ; « C'est bien ».

### **Quelques difficultés :**

- Parfois peu de demandes pour intégrer l'atelier, parfois trop.
- Une session a eu lieu avec de nombreux ouvriers du même atelier (conditionnement ARC)
- Des profils variés dans un même groupe, parfois de grandes disparités.
- Pas de remplacement de la monitrice en cas d'absence.

### **Taux de satisfaction :**

Sur 47 participations, 3 personnes n'ont pas adhéré à l'atelier, soit un **taux de satisfaction/d'intérêt de 94%**.

## ***L'ACCUEIL DES TRAVAILLEURS EN ESAT***

### **Introduction :**

Depuis plusieurs années, les professionnels s'efforcent d'être dans une démarche constante d'amélioration vis-à-vis de l'accueil des entrants en ESAT.

Un processus admission a d'ailleurs été mis en place pour décliner les axes à travailler ou à développer. Le fonctionnement de l'établissement, la pratique des professionnels et les outils d'évaluations ont été questionnés afin d'identifier au plus près les attentes et besoins des personnes que nous allons prochainement accueillir.

C'est dans cet esprit que le dernier projet d'établissement (2016/2021) a été rédigé. Il a souligné l'importance de la fonction d'accueil bien distincte de la phase d'admission mais toutefois complémentaires. Il a mis en évidence la nécessité d'évaluer l'adéquation du projet de vie de la personne avec l'accompagnement proposé en ESAT.

Aussi, l'accueil des travailleurs en ESAT a été défini comme axe d'amélioration n° 1 dans le projet d'établissement qui a énoncé plusieurs objectifs à atteindre :

- Améliorer le fonctionnement à toutes les étapes de l'admission
- Renforcer le lien avec les structures en amont (SAMO, IME...)
- Construire des outils d'évaluation commun
- Réviser le document « évaluation de stage »
- Améliorer « l'Accueil »
- Organiser avant la prise de poste un temps de rencontre avec la personne accompagnée, et les futurs référents.

### **Avant l'entrée en ESAT :**

#### **Les Stages**

La convention de stage entre les ESAT et les IME/ULIS/Organismes de Formation a fait l'objet d'une réactualisation. Le document commun aux deux ESAT de

l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque a été retravaillé et, mis à jour en 2021. Il précise l'objet du stage de façon suivante :

- Stage découverte/immersion
- Stage d'adaptation
- Stage de confirmation d'un parcours en ESAT
- Stage de mobilisation

Les critères à évaluer et la durée du stage (de 15 jours à 1 mois) sont donc déterminés en fonction de l'objectif défini par les structures d'origine. En 2022, 48 stages ont été programmés et 42 honorés.

A partir de janvier 2021, une commission de stage se composant de la cheffe de service, la secrétaire médico-sociale, des éducateurs et des moniteurs d'atelier, a été mise en place au sein de l'ESAT, afin de planifier et d'organiser l'accueil des stagiaires. Elle permet de programmer leur arrivée et leur accueil au sein des différents secteurs d'activité, mais également d'échanger sur le déroulement des stages.

Lorsque le stage arrive à sa fin, les IME sont conviés à participer au bilan en présence du stagiaire et des professionnels qui l'ont accompagné. Il serait intéressant de réfléchir à la façon dont on pourrait davantage associer et impliquer le stagiaire dans la rédaction de son bilan. Pourrait-on créer un document en FALC pour favoriser sa compréhension et son expression ?

### **La Mise en Situation Professionnelle en ESAT (MISPE)**

C'est le décret n°2016-1347 du 10 octobre 2016 qui en définit la mise en œuvre.

Pour les équipes pluridisciplinaires de la MDPH, la MISPE est un outil d'évaluation qui va permettre d'obtenir des éléments de connaissance sur la personne en situation de handicap et, de définir une orientation professionnelle.

Pour l'ESAT (ayant reçu une prescription de MISPE), son rôle sera de faire découvrir le secteur protégé et, ses activités économiques. Il sera également de favoriser la définition d'un projet professionnel en évaluant les compétences sociales, relationnelles et, professionnelles du bénéficiaire.

Après avoir recueilli l'avis de la personne sur le déroulement de la MISPE, le professionnel indiquera si le projet ESAT correspond à ses besoins ou si celui-ci

est à différer (par exemple, préconisation d'une seconde MISPE). Le bilan rédigé avec le bénéficiaire sera adressé à la MDPH dans un délai maximum de 15 jours (ou 10 à vérifier).

Depuis 2018, le nombre de personnes venues en MISPE a presque doublé. Le profil de celles-ci est variable :

- Personnes orientées par CAPEMPOI ou POLE EMPLOI ayant rencontré des difficultés à s'insérer de façon stable en milieu ordinaire de travail
- Personnes orientées par le secteur de la santé mentale ayant besoin de retrouver un équilibre personnel via une activité professionnelle (souvent à temps partiel) et un soutien médico-social
- Personnes ayant démissionné de l'ESAT il y a plusieurs années désirant se réinscrire dans le travail, et retrouver du lien social.

*Un nouveau temps d'accueil et d'information :*

Pour ces différents parcours de vie, il nous a semblé pertinent d'organiser une visite (collective) de l'ESAT préalablement à l'arrivée en MISPE. C'est une étape importante dans la démarche d'admission car pour la plupart des personnes, il s'agit du premier contact avec le secteur du travail adapté, et le public accueilli.

Après la découverte des différents ateliers du site, un temps d'échange est proposé pour présenter l'établissement, le déroulement de la MISPE et, répondre aux éventuelles questions posées.

### **Les admissions en ESAT**

Depuis le 2 janvier 2023, il n'y a plus de COI Travail Adapté organisée au Siège de l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque, animée par la Directrice Générale Adjointe/Directrice de l'Accompagnement. La procédure d'admission des ESAT de l'Association est en cours de réécriture et, va être prochainement finalisée. Par conséquent, les personnes en demande d'admission ESAT ne sont plus reçues pour évoquer leur parcours et leur projet professionnel.

Ce changement de fonctionnement a été réalisé dans le but « d'accélérer » les admissions en ESAT, et de réduire le délai d'attente des personnes « intéressées et prêtes ». Après une demande d'admission, une personne attendait approximativement 14 mois avant d'être reçue en COI Travail Adapté.

Face à ce constat, une réflexion a été menée et, une grille d'évaluation a été construite par les ESAT et le SAMO. Celle-ci est complétée par les établissements ou services qui accompagnent la personne et, qui la rencontrent régulièrement pour discuter de son projet professionnel. Ainsi, elle permet de recueillir les informations qui étaient abordées en COI Travail Adapté.

La grille d'évaluation est un outil qui contribue à évaluer si la personne est prête à intégrer un ESAT ou s'il existe encore des freins ou des obstacles. Selon les résultats de la grille d'évaluation, le statut de la demande peut être modifié. La Directrice de l'Accompagnement vérifie les éléments communiqués, et bascule les personnes en liste d'attente. Pour rappel, le statut « demande d'admission » dure le temps des différentes étapes mises en place : visite des ESAT, stages, immersion, MISPE...

Pour qu'une demande d'admission soit recevable, il convient d'adresser les documents suivants : une demande écrite de la personne et/ou de son mandataire judiciaire, une notification ESAT valide, une copie du jugement de tutelle/curatelle/habilitation familiale (si la personne en bénéficie). En retour, La personne est informée par courrier du traitement de sa demande.

### **Commission d'ESAT « nouvelle formule » : acter les admissions des personnes inscrites sur la liste d'attente**

A partir du mois de juin 2022, les Directeurs des ESAT animent les commissions d'admission. Ce sont eux qui prononcent et décident d'une admission. Ils fixent également la date d'entrée et, l'atelier d'affectation. L'ordre du jour de ces commissions est établi par la Directrice de l'Accompagnement, en fonction de la chronologie, et des places disponibles dans les ESAT.

Au cours de ces commissions, ce sont les situations des personnes inscrites sur la liste d'attente « prêtes et motivées » qui sont examinées. Une admission ne peut être actée uniquement si la personne est inscrite sur la liste d'attente. Les partenaires (IME, SAMO, CMP, CAPEMPLOI...) sont invités à présenter la situation des personnes qu'ils accompagnent afin que les ESAT puissent prendre connaissance des informations nécessaires.

### **L'accueil en ESAT et la période d'essai**

Evoquer les courriers adressés en FALC pour en faciliter la compréhension.

Les RDV de préadmission proposés avec l'IDE, l'ES et, l'AS.

Les informations communiquées lors des échanges, et leurs finalités.

L'accueil par l'ES / moniteur référent/ personnes accompagnées

Les axes à améliorer

Action collective pour permettre à la personne d'évoquer son ressenti depuis son admission à l'ESAT, ainsi que ses droits et devoirs.

**Conclusion** :

Notre objectif dans les années à venir sera de :

- Finaliser la procédure de traitement d'une demande d'admission en ESAT en lien avec le SAMO, et le Siège de l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque.
- Construire un outil plus ludique et interactif afin de sensibiliser les travailleurs en ESAT à leurs droits et devoirs.
- Améliorer l'accueil de la personne entrante au sein des ateliers, et favoriser la pair-aidance.

***PREPARATION A LA RETRAITE***

**Descriptif synthétique** : Anticiper et préparer les départs à la retraite

**Objectifs visés** :

1. Anticiper les départs à la retraite et adapter les projets personnalisés
2. Mettre en place une information sur les droits et démarches administratives préparant la retraite
3. Mettre en place des réseaux d'accompagnement en lien avec le groupe de travail associatif
4. Former, informer toutes les personnes partant en retraite

De 2017 à 2019, des personnes accompagnées de l'ESAT de Tétéghem et de l'ESAT de Grande-Synthe ont participé à des groupes « Préparation à la retraite ». Ces groupes étaient animés par des professionnels de la Résidence Dewulf, de l'ESAT de Grande-Synthe et de Tétéghem.

Douze rencontres étaient réalisées chaque année. L'âge des participants était compris entre 55 et 62 ans.

Les objectifs de ces rencontres étaient :

- Présenter le « groupe préparation à la retraite » (GPR)
- Rencontrer des personnes retraitées d'ESAT
- Visiter les maisons de quartier de Grande-Synthe et Tétéghem
- Présenter et informer les droits et les démarches pour la retraite (sur 3 rencontres) puis remise d'un livret
- Présenter différents services : Pass'âge, Sport Loisirs Culture (SLC), l'Association « Nous aussi », les Services d'Aides à Domicile, le service sport (Union Sportive Adaptée du Littoral (USAL), le Centre local d'information et de coordination (CLIC), et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
- Visiter la médiathèque de Grande-Synthe
- Participer à des activités manuelles, sortie au Zoo de Fort Mardyck, journée Putting Golf

En 2017 : 15 personnes ont participé à ces rencontres ; 8 personnes vivant en autonomie, 3 personnes vivant en familles et 2 personnes vivant en foyer.

En 2018 : 16 personnes ont participé à ces rencontres ; 9 personnes vivant en autonomie, 5 personnes vivant en familles et 2 personnes vivant en foyer.

En 2019, des rencontres ont également eu lieu.

De mai à décembre 2021, des personnes accompagnées de l'ESAT de Grande-Synthe ont participé à ces groupes. Ces rencontres ont été animées par une psychologue, l'assistante sociale et une éducatrice spécialisée de l'ESAT de Grande-Synthe.

Les objectifs étaient : accompagner les personnes vers une projection de cessation d'activité en recueillant leurs souhaits et leurs questionnements. Durant cette année, deux séances en groupe et une séance individuelle ont été mises en place.

Pour chaque rencontre, 10 personnes ont participé :

Lors de la première rencontre 3 personnes expriment avoir conscience de signes de vieillissement, 5 personnes se sentent en pleine forme et 3 personnes se projettent dans des activités lors de la retraite.

Lors de la seconde rencontre (en individuelle), 7 personnes ont envie d'être en retraite et 3 personnes n'ont pas envie d'être en retraite.

Les principales appréhensions à la retraite :

- Peur de s'ennuyer
- Peur de ne plus voir les collègues
- Peur de la maladie
- Peur de vieillir ou mourir

Suite à la 2<sup>e</sup> rencontre, une personne a fait la demande de diminuer son temps de travail (passage de temps plein à temps partiel).

Lors de la troisième rencontre, nous avons présenté les démarches administratives et les organismes faisant référence à la demande de retraite à l'aide d'un power point.

En 2022, une projection sur écran et une explication des différentes possibilités de sorties et/ou de séjours sont réalisées.

Lors de la deuxième rencontre, l'objectif était d'évaluer leur connaissance sur leur environnement.

Toutes les personnes ne connaissent pas leur environnement.

Lors de la troisième rencontre, l'objectif était d'accompagner les personnes dans la visite des maisons de quartier proche de leur domicile.

Le frein à la participation aux activités en maison de quartier est le créneau horaire car aujourd'hui ces personnes sont encore en activité. Une proposition de changement d'horaires a été faite.

Depuis le démarrage du groupe « préparation à la retraite 2021-2022 :

- 1 personne est en retraite depuis décembre 2021
- 1 personne est en retraite depuis octobre 2022
- 1 personne est passée à mi-temps

- Les autres personnes se projettent davantage sur leur retraite

A ce jour, il semble trop tôt pour les personnes d'envisager des changements dans leur vie professionnelle et personnelle aux vues d'une incertitude et du caractère abstrait de leur échéance de fin d'activité.

Ainsi, une rencontre individuelle pourrait être proposée quelques mois avant la date de leur retraite afin d'interroger leur souhait d'un besoin d'accompagnement (exemples : inscription en maison de quartier et/ou participation à la première activité...).

Deux professionnelles vont accompagner quatre personnes au groupe « Club des anciens » ; groupe mis en place par les Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois (CHLD) en partenariat avec l'Aduges sur le mois de mars 2023. L'objectif est de leur faire découvrir l'existence de ce lieu de rencontre pour les personnes retraitées des ESAT qui se déroule tous les jeudis après-midi.

Un bilan a été réalisé avec les moniteurs des ateliers (Assemblage, Arc, Menuiserie et Mécanique) dans lesquelles participaient les personnes du groupe préparation à la retraite.

Le but étant de solliciter leurs avis/attentes quant à l'accompagnement auprès des personnes.

Les idées sont :

- Faire une préparation à la retraite plus en amont afin de les inclure auprès des maisons de quartier
- Solliciter des personnes retraitées de l'ESAT afin de témoigner sur leurs vécus de jeunes retraités
- Informations sur les droits financiers des retraités (perception ou non de l'AAH, prime d'activités ... ?)
- Inclure des personnes qui sont en famille d'accueil dans le groupe

### **Conclusion générale :**

Tous les objectifs visés dans le projet d'établissement ont été atteints au cours de ces dernières années.

Il serait envisageable qu'un nouveau groupe préparation à la retraite puisse se mettre en place en 2023.

## **ANNEXE VIII Les incontournables**

### **La méthodologie**

Le lancement de la démarche d'écriture du projet a été présentée en réunion générales et au Comité ouvrier en octobre 2022.

Les pilotes des actions du précédent projet ont fait le bilan entre la fin 2022 et le premier trimestre 2023, avec les personnes accompagnées, les salariés en fonction des besoins.

Nous avons ensuite mené des groupes de travail sur plusieurs thématiques en y invitant des professionnels et des partenaires (fonction support du siège, Chambre de commerce et d'industrie...) en fonction des besoins et sur la mise en place d'une formation/action sur les principes d'intervention (autodétermination).

### **Le Projet Personnalisé**

La démarche de projet a été révisée en 2021, selon la directive associative. Elle se déroule en plusieurs étapes et débute par l'écoute de la personne sur ses besoins et attentes. La personne actrice de son projet définit les personnes ressources (parents, familles, voisins, collègues, professionnels des foyers...) qui seront présentes lors de la mise en commun et du débat collectif.

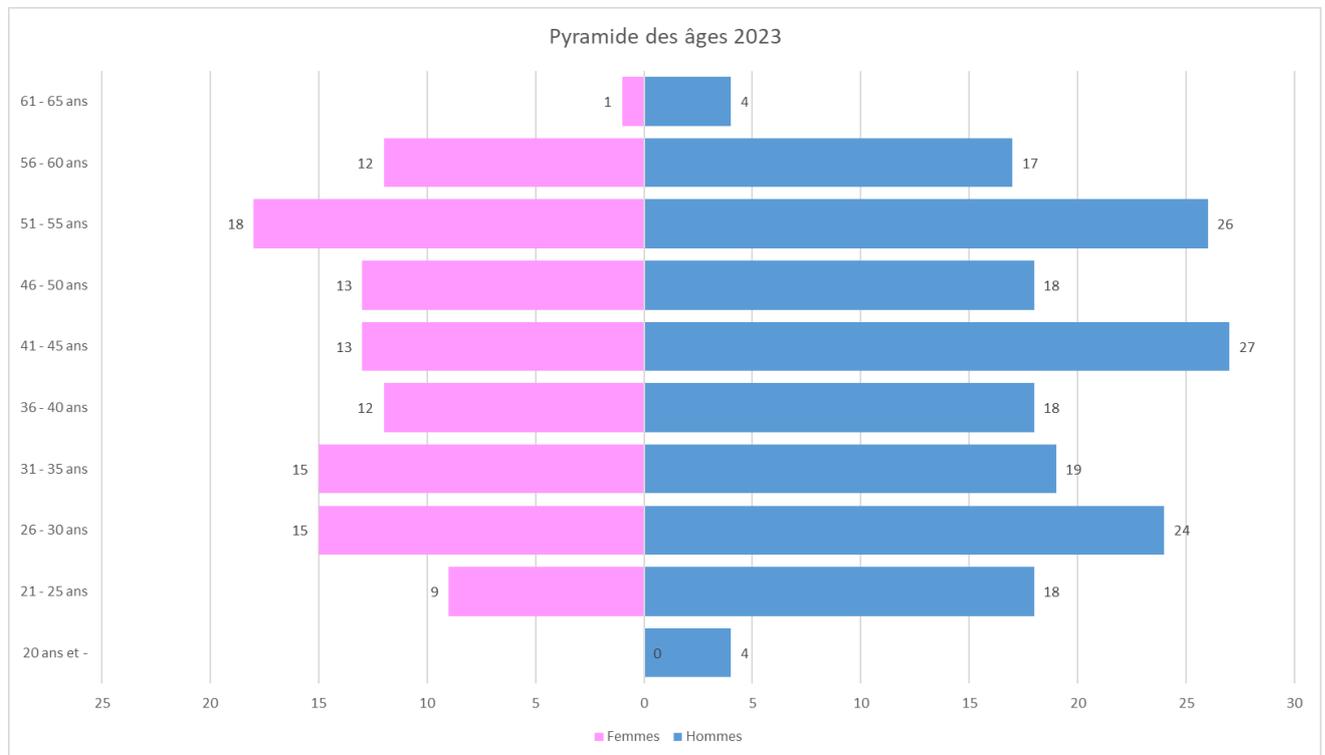
L'ensemble des informations relatives à la personne et à son parcours sont centralisées dans le logiciel "imago". La confidentialité de ces informations est assurée via les accès au logiciel.

### **Description du fonctionnement de l'établissement**

Cette présentation se retrouve dans l'ensemble des documents réglementaires : livret d'accueil, règlement de fonctionnement, projets d'établissement...

## Le public

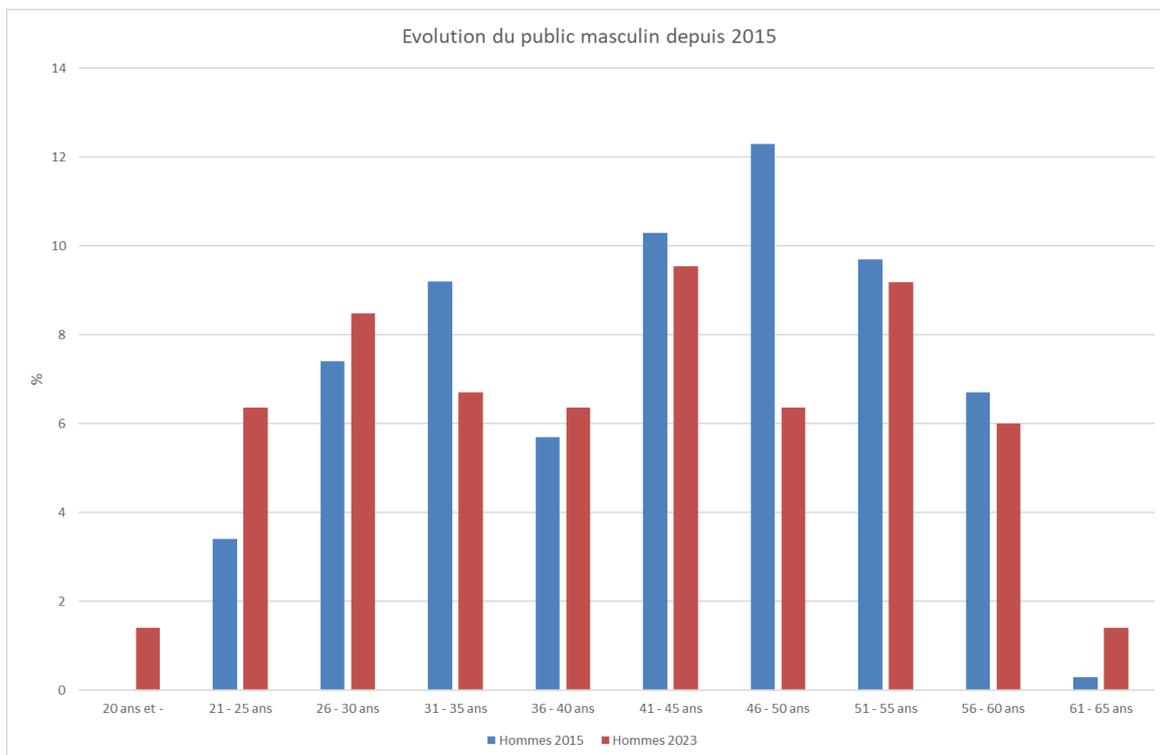
### La pyramide des âges



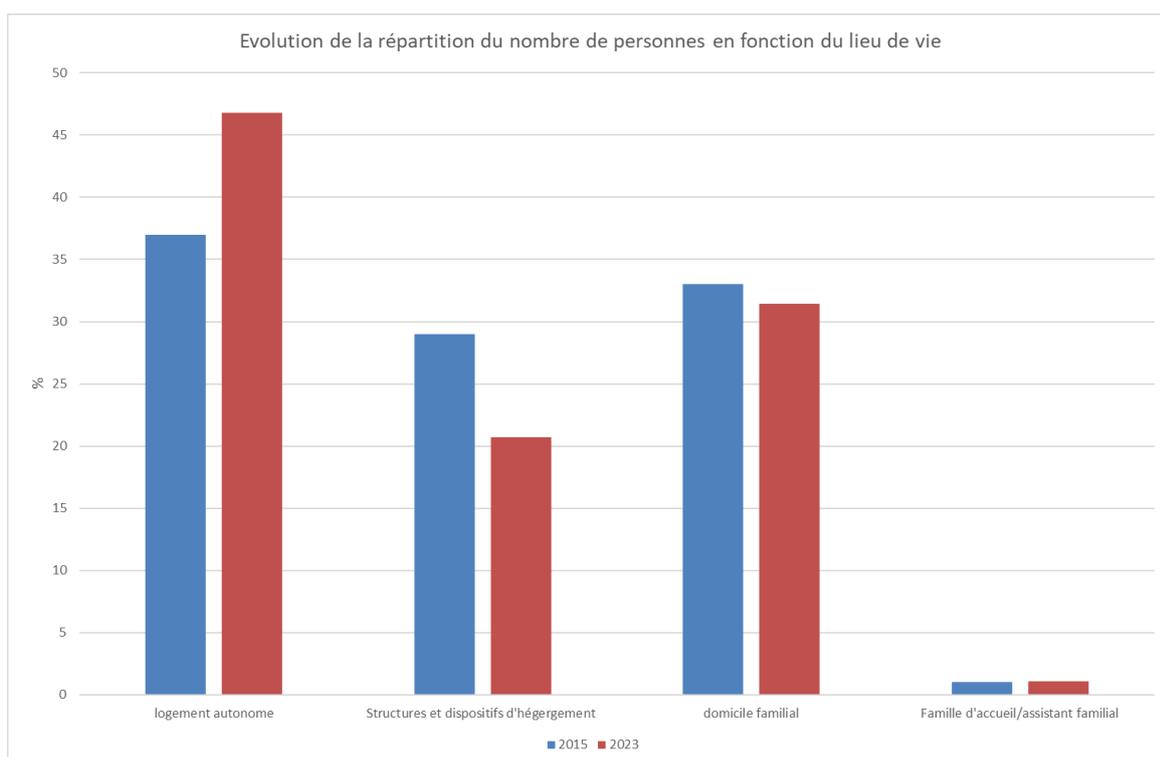
La population reste majoritairement masculine avec 62% d'Hommes mais depuis 2015 la proportion de femmes a augmenté de 3 points passant de 35% à 38%.

Les graphiques en page suivantes montrent l'évolution des femmes et des hommes par tranches d'âge depuis 2015, date du précédent projet d'établissement.

Nous pouvons voir chez les femmes une relative stabilité dans toutes les tranches d'âges hormis celle des 56-60 ans qui a augmenté de 2 points en 8 ans. Chez les hommes on constate un rajeunissement de la population avec une baisse de 6 points de la tranche des 46-50 ans compensée par une augmentation de 5 points des moins de 25 ans.



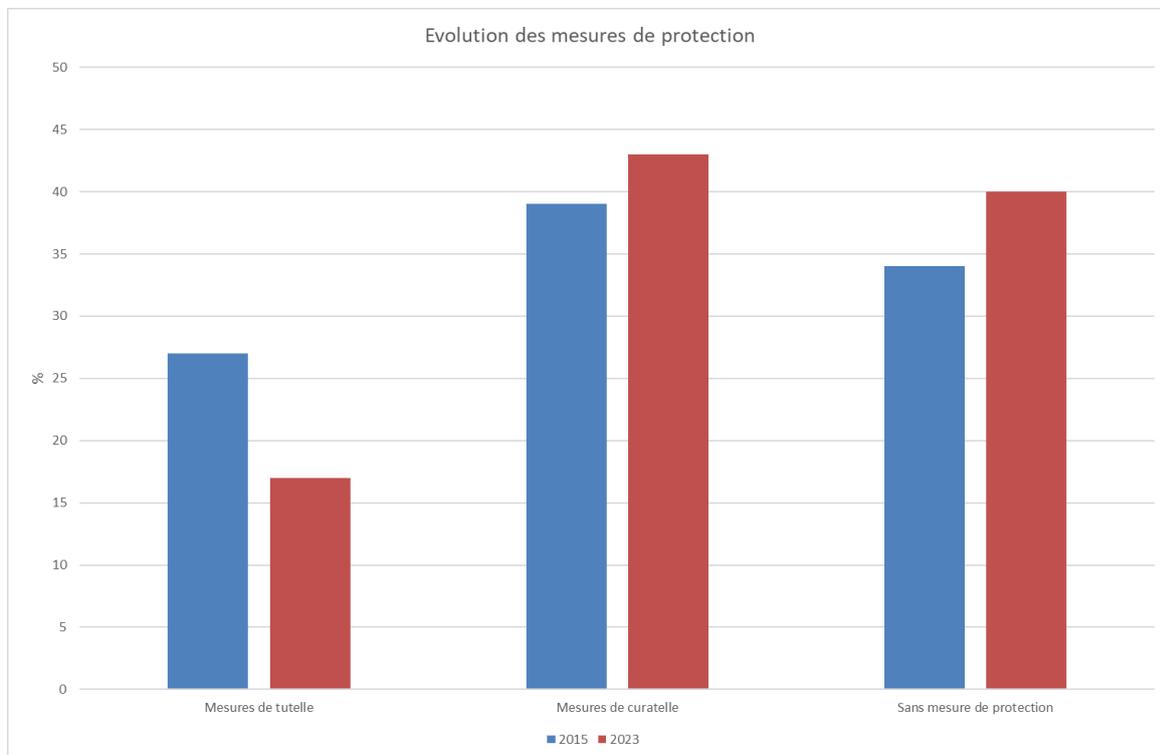
### Répartition du public en fonction du lieu de vie :



Le nombre de personnes habitants en logement autonome a fortement augmenté avec 10 points supplémentaires depuis 2015. Cela correspond à la baisse du nombre de personnes suivies par un dispositif d'hébergement ou habitant en structure. Aujourd'hui 58 personnes sont accompagnées par un dispositif ou par une structure d'hébergement.

## Evolution des mesures de protection :

Nous constatons dans le graphique ci-dessous une baisse des mesures de tutelle au profit des mesures “allégées” et des personnes ne souhaitant pas de mesure.

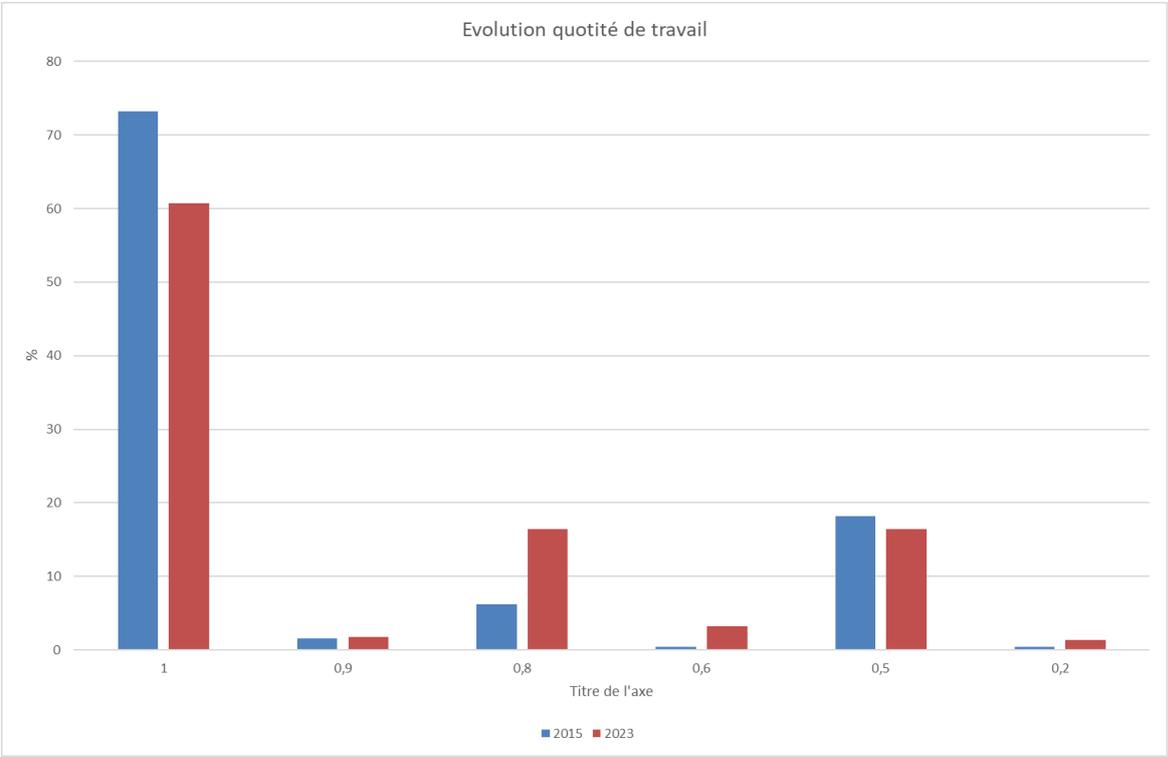
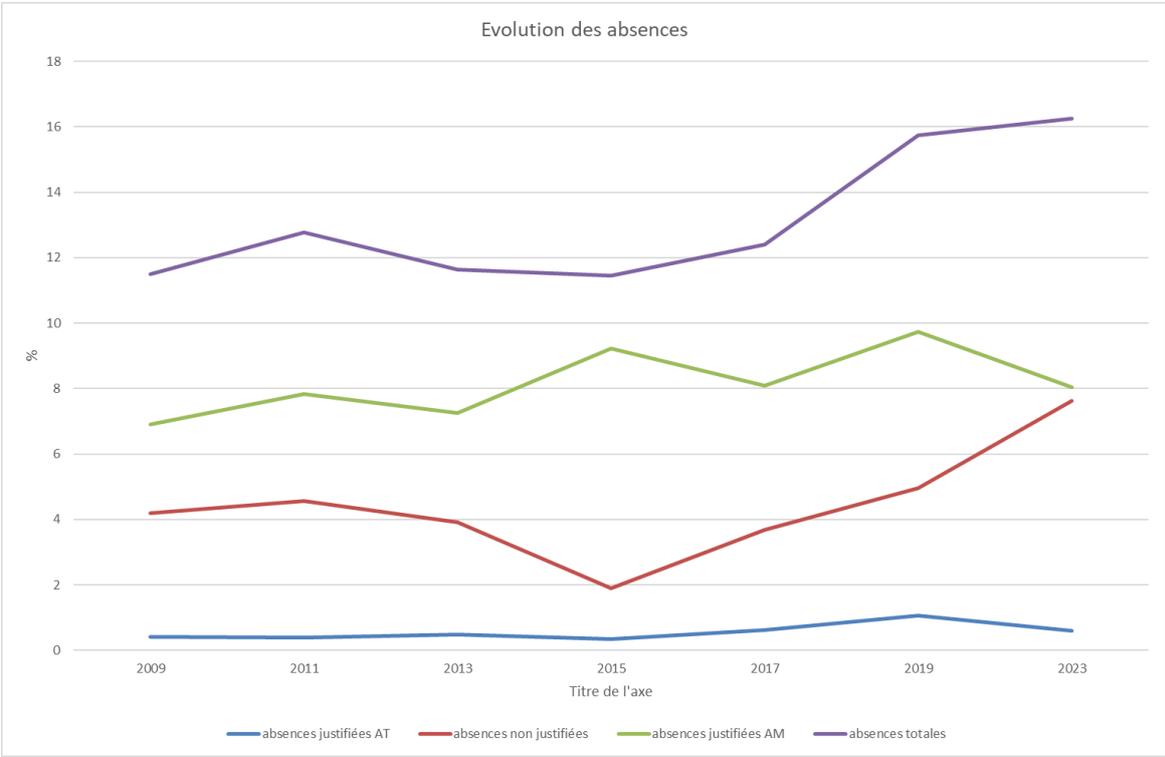


Les données suivantes permettent d’apprécier l’impact de l’évolution de la population sur le fonctionnement du site et notamment sur celui des ateliers.

La combinaison des trois facteurs absences, quotité de travail et la répartition des personnes au sein des ateliers explique pourquoi nous sommes plus en tension sur les activités de conditionnement ARC et Lesieur ces dernières années. Nous allons chercher à accompagner cette tendance en travaillant sur les deux aspects que sont la réhabilitation des bâtiments et le processus d’admission. Tout d’abord l’augmentation des surfaces des ateliers de conditionnement permettra d’accueillir plus de personnes dans les ateliers et ainsi accompagner l’augmentation des effectifs dû à la baisse de la quotité de travail.

Enfin Nous allons chercher à faire correspondre les projets des personnes qui arrivent à l’ESAT chronologiquement à leur inscription, avec les besoins ou

contraintes des ateliers, en poursuivant le travail réalisé sur le processus d'admission.



## Evolution de la répartition des personnes dans l'ESAT

	2013		2023	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP
ARC	51	46,5	60	41,5
LESIEUR	19	19	26	24,6
ASSEMBLAGE	42	35,5	40	35,5
MHL	10	10	12	11,7
Construction Métallique	30	29	28	26,5
Menuiserie	54	53	39	36,3
3 sabots	8	8	7	6,4
Cuisine centrale / self	58	54	62	57,8
Entretien de Bâtiment	5	5	0	0

### Les salariés

Depuis 2017 il y a eu un renouvellement des salariés à hauteur de 38% soit 25 nouveaux salariés. Ce qui fait évoluer l'âge moyen de 50 ans à 47 et l'âge médian de 49 ans à 48 ans.

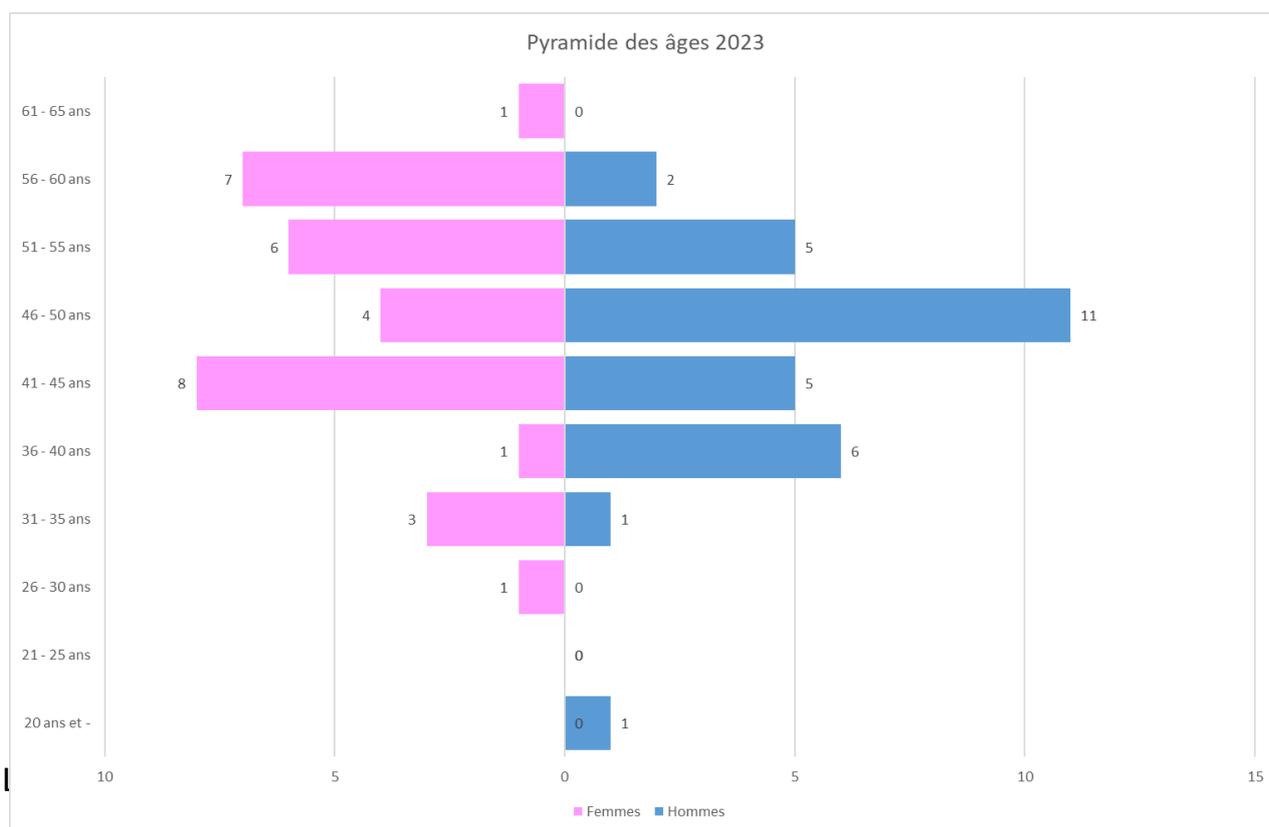
Sur les 25 nouveaux salariés 6 venaient d'un autre établissement de l'association (soit 24%). Le niveau de mobilité interne a évolué au cours des années comme le montre le tableau ci-dessous :

	Entrées	Sorties
2018	1	5
2019	5	7
2020	2	3
2021	2	2
2022	2	2
2023	1	1

L'ancienneté moyenne est de 11 ans et 7 mois avec une ancienneté moyenne de 9 ans et 4 mois.

Le nombre de femmes a augmenté pour atteindre la parité femme/homme. La pyramide nous montre que 63 % des salariés se situent dans la tranche 41-55 ans.

L'absentéisme en 2023 est de 13%.



La répartition des personnes dans les ateliers amène à un ratio d'encadrement moyen sur le site de 11 personnes accompagnées (en ETP) par moniteur d'atelier et 37 personnes (en ETP) suivies par chaque éducateur spécialisé.

La répartition par atelier est présentée dans le tableau ci-dessous :

	2023		Nb de moniteurs	Ratio PA/moniteur/ES effectifs		2023 ETP Th	Ratio PA/moniteur/ES ETP Th
	Effectif	ETP		ETP	ETP		
ARC	60	41,5	3	20	14	40	13
LESIEUR	26	24,6	2	13	12	24	12
ASSEMBLAGE	40	35,5	3	13	12	37	12
MHL	12	11,7	2	6	6	15	8
CME / solusys	28	26,5	4	7	7	35	9
Menuiserie	39	36,3	4	10	9	46	12
3 sabots	7	6,4	2	4	3		
Cuisine centrale / self	62	57,8	7	9	8	65	9
Entretien Bâtiment	0	0					
Educateurs			7	39	34		37
	274	240,3		13	12	262	11

## L'ouverture de l'établissement

Les actions de formation, de prévention santé, de sport, de bien-être sont autant de support et d'occasion pour améliorer le niveau de participation social des personnes.

Nous avons recensé les principaux partenaires avec lesquelles nous travaillons en continue dans le tableau ci-dessous :

<b>Liste des partenaires</b>	
<b>Protection juridique</b>	ATINORD ASAPN AGSS ARIANE
<b>Suivi PSY et/ou addictions</b>	Service addictologie - Hôpital Maritime de Zuydcoote CMP du DUNKERQUOIS EPSM Groupe Pascal (addictologie)
<b>Activités de soutien culturel</b>	EMAS (école de Musique de Grande-Synthe) Bateau Feu de DUNKERQUE
<b>Permis de conduire/PMSMP</b>	APAHM (Leffrinckoucke)
<b>Fonctions électives</b>	Nous aussi
<b>Partenaires santé</b>	CPAM des Flandres Réseau PREVAL Handident (bilan dentaire) A vue d'œil (bilan visuel) Audition conseil (bilan auditif) Dk Santé Espace Littoral santé (équilibre alimentaire) Association "au-delà du cancer" Fédération française de cardiologie Ligue contre le cancer Santélyls (sommeil) France Rein (Nephro pédiatre) Audition Conseil Gravelines Sophropale
<b>Partenaires formation /prévention</b>	DEQUALCO NMC Formation AFPI HYGENOR AGAP My Ostéo Axe formation (via OPCO Santé) OPCO Santé CEI (club entreprises intervenantes d'Arcelor) Ecole du Feu Gendarmerie de Hoymille Ecolab (sécurité alimentaire)
<b>Prévention sport santé bien-être</b>	Gravelines aviron USG musculation (Gravelines) USG pétanque (Gravelines) Golf Blue Green Dunkerque Grand Littoral Salle d'armes Jean Bart à Dunkerque Handball Club saint Polois Patinoire de Dunkerque Littoral escalade Boxing Chang Thai (Boxe) Gravelines Rugby Club Maritime

## ANNEXE IX Les fiches actions

### FICHE ACTION AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL / QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

**Objectifs :**

- Amélioration des conditions d'accueil (locaux sociaux)
- Mise aux normes de sécurité et environnementales
- Amélioration des conditions de travail dans les ateliers

**Résultats visés :**

- Réhabilitation complète de tous les locaux sociaux,
- Locaux adaptés aux activités, augmentation des surfaces d'atelier en conditionnement, augmentation des surfaces de stockage globales,
- Mise aux normes des installations électriques, réseaux sanitaires...

**Activités ou action - moyens :**

- Mise en œuvre du plan de réhabilitation validé par le conseil d'administration

**Ressources :**

- Directeur Technique et immobilier, Architecte, tous les acteurs concernés directement

**Indicateur de réalisation :**

- Travaux terminés

### FICHE ACTION STRATEGIE COMMERCIALE

**Objectifs :**

- Assurer la pérennité des activités économiques,
- Rechercher des activités du territoire adaptées aux besoins des personnes que nous accompagnons,
- Adapter la production aux compétences des personnes que nous accompagnons,

**Résultats visés :**

- Résultats économiques positifs
- Assurer du travail dans chaque atelier chaque jour
- Anticiper l'évolution du secteur économique/nouvelles activités

**Activités ou action - moyens :**

- Quatre axes de travail : la transformation / l'optimisation / la commercialisation / l'inclusion,
- Groupes de travail inter-établissements (ESAT Grande-Synthe/ ESAT Tétéghem / EALD)

**Ressources :**

- Service commercial, Directeur du développement économique, équipe de direction des deux ESAT, de l'EALD,

**Indicateur de réalisation :**

- Nouvelles activités
- Charge de travail régulière dans les ateliers
- Tableau de suivi du résultat économique

## FICHE ACTION PARCOURS INCLUSIFS

<b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rendre la démarche d'inclusion plus dynamique,</li><li>- Adapter le parcours au rythme de la personne</li><li>- proposant plusieurs outils de découverte du milieu de l'entreprise,</li></ul>
<b>Résultats visés :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Augmentation du nombre de personnes en entreprise ( MISPE/PMSMP/Contrat temps partiels...)</li></ul>
<b>Activités ou action - moyens :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Réunion de concertation avec les acteurs internes et externe : SISEP, CAP EMPLOI, ENTREPRENDRE ENSEMBLE,</li><li>- Amélioration du repérage des personnes en capacité de travailler e entreprise,</li><li>- Formation ( voir FEST)</li><li>- Mise en place de « parenthèses inclusives » avec des entreprises partenaires : découverte sur une journée du monde de l'entreprise</li><li>- Mise en place des PMSMP</li><li>- Mise en place d'un label valorisant les entreprises inclusives</li></ul>
<b>Ressources :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- SISEP, CAP EMPLOI, ENTREPRENDRE ENSEMBLE, responsable commerciale, Educateur référent de l'inclusion, tous moniteurs référents des personnes en parcours inclusif, équipe de direction,</li></ul>
<b>Indicateur de réalisation :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de personnes qui ont réalisé : une parenthèse inclusive, une MISPE, une PMSMP,</li><li>- Nombre de personne qui ont obtenu un contrat de travail(temps plein ou partiel)</li></ul>

## FICHE ACTION FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

<b>Objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mise en place des Formations en Situation de Travail</li></ul>
<b>Résultats visés :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Chaque atelier a construit la démarche de formation en situation de travail,</li><li>- Cohérence des formations disponibles au niveau global</li><li>- Parcours de formation interne</li></ul>
<b>Activités ou action - moyens :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Construction de la procédure de réalisation d'un Formation en Situation de Travail,</li><li>- Intégrer les FEST à la démarche de RAE portée par DEQUALCO,</li><li>-</li></ul>
<b>Ressources :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Responsables production, moniteur/ETS référents, moniteurs d'atelier,</li></ul>
<b>Indicateur de réalisation :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de FEST réalisées dans chaque atelier</li><li>- Mise en place de parcours de formation interne</li><li>- Livret parcours compétence</li></ul>

## FICHE ACTION LA SANTE A L'ESAT

### Objectifs :

- Améliorer le niveau de participation sociale des personnes en améliorant l'état de santé des personnes

### Résultats visés :

- Amélioration de l'état de santé global des personnes

### Activités ou action - moyens :

- Accompagnement des parcours de soin,
- Accompagnement de la santé au travail,
- Mise en place d'action développant la prévention, la promotion de la santé et le bien-être,

### Ressources :

- Infirmier(è), professeur de sport APA, partenaires extérieurs

### Indicateur de réalisation :

- IMC,
- Nombre de personnes qui se sont inscrites dans un club, réalise une activité sportive régulière,
- Nombre de personne sans médecin traitant,
- ...

## FICHE ACTION ACCOMPAGNEMENT A L'AUTODETERMINATION

### Objectifs :

- Faire de l'autodétermination un principe d'accompagnement,
- Changement des pratiques professionnelles,
- Améliorer la participation sociale des personnes,

### Résultats visés :

- Amélioration des comportements autodéterminés des personnes
- Construction des accompagnements d'équipe dans les ateliers selon les principes de l'autodétermination,
- 

### Activités ou action - moyens :

- Pérennisation des réunions d'accompagnement pluridisciplinaires utilisant les outils de l'autodétermination, suivi des plans d'actions associés,
- Utilisation des principes de l'autodétermination dans tous les accompagnements, Projet Personnalisés, points de situation, bilan de stage...
- Appropriation / utilisation des différents modèles présentés en formation,

### Ressources :

- Tous les salariés,
- Expression des personnes lors de la formation/sensibilisation à l'autodétermination

### Indicateur de réalisation :

- Réunion d'accompagnement avec compte-rendu, utilisant un des modèles de l'autodétermination
- Suivi de l'autodétermination : indicateurs à adapté en fonction des secteurs, (évaluation par outil du type LARIDI...)