



PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT DE TETEGHEM



ESAT de Tétéghem

Rue Paul Claudel
59229 TETEGHEM
Tél : 03.28.65.82.10
Mail : aldttg@papillonsblancs-dunkerque.fr
Numéro FINESS : 590812384

2022 - 2026

**UN TREMPLIN
VERS
L'EMPLOI**

L'ESAT est un établissement des Papillons Blancs de Dunkerque



Table des matières

PREAMBULE

Méthodologie d'élaboration du projet d'établissement

1. LES PAPILLONS BLANCS DE DUNKERQUE : LE PROJET ASSOCIATIF	5
2. L'ESAT « UN TREMPLIN VERS L'EMPLOI »	6
2.1. Définition et missions de l'ESAT	6
2.2. Fonctionnement de l'ESAT	6
2.3. L'historique.....	7
2.4. Le cadre réglementaire	7
2.5. Constats et analyses.....	11
3. ÉLÉMENTS SUR LA POPULATION	12
3.1. Public accueilli	12
3.2. Typologie des situations de handicap	12
SWOT	17
4. PRESENTATION DES SERVICES	18
4.1. Secteur TECHNIQUE	18
4.2. Secteur Textile et Services.....	19
4.3. Secteur Conditionnement Alimentaire/Divers.....	20
4.4. Secteur Horticole.....	21
4.5. Service soutien médico-éducatif	23
4.6. Service Administratif	24
5. BILAN PROJET D'ETABLISSEMENT 2017-2021	25
6. ORIENTATIONS STRATEGIQUES	27
6.1. Rendre plus fluide les admissions en ESAT	27
6.2. Développer la formation professionnelle des personnes accompagnées	27
6.2.1. La mobilité.....	28
6.2.2. La maîtrise des savoirs de base (MSB)	29
6.2.3. Les formations techniques	29
6.3. Un Projet Personnalisé (PP) co-construit avec la personne accompagnée.....	30
6.4. Développer des activités économiques innovantes et porteuses d'emplois	31
6.5. Développer la prévention à la santé	33
6.6. Lutter contre la maltraitance	34
6.7. Sorties de l'ESAT et promotion de l'insertion en entreprises	35
7. LE RESEAU ET PARTENARIATS	37
8. COMMUNICATION	39

9. LA QUALITE.....	42
9.1. Les points d'appui de la démarche qualité à l'ESAT de Tétéghem.....	42
9.2. La cartographie des processus	42
9.2.1. Démarche QSE.....	43
9.2.2. Les principaux outils de la Qualité.....	44
9.3. La communication / sensibilisation	44
10. PROFESSIONNELS ET COMPETENCES MOBILISEES	45
10.1. Orientations formations associatives et ESAT	45
10.2. Risques Psycho-Sociaux.....	45
10.3. Mobilité professionnelle / Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences	46
10.4. Absentéisme/Ratio d'encadrement/Recrutement	46
11. LES BATIMENTS / TRAVAUX	47
11.1. L'activité Maraîchage	47
11.1.1. Existant.....	47
11.1.2. Projet de travaux.....	47
11.2. Le secteur Technique « Site Marquis »	48
11.2.1. Existant.....	48
11.2.2. Projet de travaux.....	48
CONCLUSION	50
GLOSSAIRE	51
ANNEXES	54

Préambule

Le projet d'établissement de l'ESAT (Etablissement et Services d'Aide par le Travail) de Tétéghem arrive à son terme. Il s'agit maintenant d'en écrire un nouveau pour les cinq ans à venir. Evidemment, tout n'est pas à réécrire. Ce nouveau projet d'établissement s'inscrit dans la continuité du projet d'établissement et du projet associatif en cours. Comme le précédent, ce projet est le fruit d'un travail en commun réalisé par l'ensemble des salariés et des personnes accompagnées. Des commissions ont été créées afin d'aborder tous les sujets concernant la vie de l'ESAT.

L'écriture du projet d'établissement fait partie de notre politique d'amélioration continue de la qualité. En ESAT, nous avons une double exigence de qualité : celle de l'accompagnement des personnes accompagnées et celle de la production attendue par nos clients. Les recommandations de la HAS (Haute Autorité de Santé) pour l'accompagnement des personnes, les certifications MASE¹, IFS² et Ecocert³ pour les activités à caractère professionnel sont des références qui guident nos actions.

En cinq ans, notre société a changé. Le public accueilli à l'ESAT, le contexte économique et le cadre législatif ont évolué. Nous devons nous adapter sans cesse aux différents changements. Notre mission première est d'accompagner les personnes par le travail vers l'emploi. Après l'image du phare utilisée dans le projet d'établissement actuel, nous utiliserons l'image du tremplin. De par ses activités professionnelles, ses actions de soutien et de formation, l'ESAT est un tremplin vers l'emploi, déjà en ESAT, puis en E.A. (Entreprise Adaptée) ou en milieu ordinaire de travail.

En référence à la Loi



« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Le cas échéant, ce projet identifie les services de l'établissement ou du service social ou médico-social... »

Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »

Article L 311-8 du CASF

¹ **MASE** : Référentiel de management de la sécurité. Il apporte des garanties en termes de gestion des risques professionnels au sein des structures intervenant chez des entreprises utilisatrices

² **IFS** (International Featured Standard) : Référentiel d'audit, créé en 2003, qui certifie les fournisseurs d'aliments des marques de distributeurs.

³ **ECOCERT** : Label qui est attribué à des produits alimentaires ainsi que des cosmétiques lorsqu'ils respectent les exigences de l'organisme de contrôle.

Méthode d'élaboration du projet d'établissement

Afin d'élaborer ce projet d'établissement, un COPIL (Comité de Pilotage) a été mis en place. Il était composé des responsables de secteur, de la cheffe de service soutien, d'une psychologue, d'une éducatrice du service soutien, d'un moniteur d'atelier de chaque secteur, de l'animatrice qualité, de la secrétaire de direction et du directeur. Ce COPIL avait pour but d'analyser les enjeux de l'établissement, la population accompagnée, de prioriser des propositions d'actions

Au cours de la première réunion, le 12 février 2021, des commissions ont été créées pour travailler sur chacune des thématiques abordées dans le projet d'établissement : le diagnostic de la population, la communication, l'accompagnement des travailleurs, la qualité, les réseaux et partenariats, le management, la formation des professionnels les travaux, les projets de secteur et les projets commerciaux.

Les commissions étaient composées de professionnels, de représentants de parents, de personnes accompagnées, de pilotes de processus et de l'administrateur référent. Deux à trois réunions ont été positionnées par thématique de mars à décembre 2021. Il s'agissait de réaliser un état des lieux pour comprendre le fonctionnement de l'établissement : « Décrire ce que l'on fait, comment on le fait et pourquoi on le fait » et de faire des propositions d'action.

Lors de Conseils de Vie Sociale et de comités ouvriers, la démarche a été présentée en tenant compte des remarques et des questions des personnes accompagnées. Une demi-journée de travail a été programmée avec l'ensemble du personnel pour échanger sur les différentes thématiques du projet d'établissement.

La crise sanitaire de la COVID a fortement ralenti le travail des commissions et l'écriture du projet d'établissement en 2021 et 2022.

Le suivi de la mise en œuvre de ce projet d'établissement sera assuré par le COPIL. Il se réunira chaque dernier trimestre de l'année en cours afin de mesurer l'avancement du projet et la réalisation du plan d'actions.

1. LES PAPILLONS BLANCS DE DUNKERQUE : LE PROJET ASSOCIATIF⁴

Le projet associatif des Papillons blancs de Dunkerque⁵ a pour objectif principal de développer l'autodétermination des personnes dans tous les domaines de la vie : la santé, l'habitat, la scolarité, le travail, la culture, les loisirs⁶.

Le vivre ensemble est primordial pour l'ensemble des acteurs de l'Association : les personnes que nous accompagnons, les proches aidants, les professionnels et les partenaires.

▪ Valeurs et Ethique

La valeur première de notre Association est de considérer que toute personne humaine, quelles que soient ses difficultés, doit avoir sa place dans la société. Il s'agit de partir des capacités des personnes et d'adapter les lieux de vie à ces personnes. Ce que nous appelons inclusion ne consiste finalement qu'à permettre à chacun de faire valoir ses droits fondamentaux.

En ESAT, cela se traduit par l'adaptation du poste de travail à chacun. Dans le cadre du projet personnalisé de chaque personne, l'ESAT propose une activité à caractère professionnel répondant aux besoins, aux souhaits des personnes. L'objectif principal de l'ESAT est de permettre à chacun de se réaliser professionnellement et socialement. Accompagner la personne vers l'emploi est notre mission première.



⁴ Extrait du Projet Associatif Global 2018

⁵ Organigramme Associatif Cf. annexe n°1

⁶ Les grandes orientations associatives Cf. annexe n°2

2. L'ESAT « UN TREMPLIN VERS L'EMPLOI »

2.1. Définition et missions de l'ESAT

L'ESAT est à la fois une entreprise du secteur protégé du travail et un établissement médico-social. Certaines personnes entrent à l'ESAT avec un projet professionnel bien défini, d'autres ne savent pas encore ce qu'elles veulent faire. La particularité d'un ESAT est de proposer aux personnes accompagnées des activités à caractère professionnel, des actions de soutien médico-social et des formations.

La mission principale de l'ESAT est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes, d'accompagner les personnes vers l'emploi. D'abord en ESAT, puis en E.A. ou en milieu ordinaire. Cela passe par des apprentissages au sein de l'ESAT, des formations, des mises à disposition et des prestations de services en entreprises. Il s'agit de travailler les savoir-être et les savoir-faire des personnes accompagnées.

Dès leur arrivée, les personnes accueillies sont affectées à un poste de travail de leur choix. Elles sont accompagnées au quotidien par des moniteurs(rices) d'atelier qui les guident, les forment, adaptent les postes de travail en fonction des capacités de chacun. Le travail de production est décomposé en différentes opérations plus ou moins difficiles afin de permettre à chaque travailleur de trouver sa place.

2.2. Fonctionnement de l'ESAT

L'ESAT a pour particularité d'avoir deux budgets distincts, un budget médico-social et un budget commercial. Le budget médico-social, alimenté par l'ARS, finance les dépenses de fonctionnement de l'ESAT liées à l'accueil des personnes en situation de handicap : le transport, les repas, l'eau, les énergies, le personnel, les investissements immobiliers...etc...

Le budget commercial, alimenté par les productions et les ventes de l'ESAT, finance les dépenses de fonctionnement liées aux activités économiques de l'ESAT : les énergies, certains personnels, l'informatique, les investissements d'équipement...etc...

Deux budgets distincts, mais une mission commune : accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi. Il n'y a pas d'un côté la production, et de l'autre l'accompagnement éducatif. Le travail en ESAT est le support éducatif utilisé par l'ensemble du personnel d'accompagnement permettant aux personnes accueillies de progresser sur le plan professionnel et social. Pour cela, les moniteurs d'atelier travaillent en étroite collaboration avec le personnel du service soutien médico-éducatif : les éducatrices spécialisées, les psychologues, l'assistante sociale et l'infirmière. Ce dispositif, unique en ESAT, constitue un atout majeur pour l'insertion professionnelle des personnes, un tremplin spécialisé pour accéder à l'emploi.



2.3. L'historique

L'ESAT de Tétéghem⁷ a été construit en 1990. L'association comptait déjà un ESAT depuis 1966 suivi d'autres établissements ouverts en 1968 et en 1980 sur différents sites géographiques.

La construction de l'ESAT de Tétéghem s'est faite en deux phases : la première phase autour d'activités à vocation agricole avec l'arrivée progressive de 90 personnes, la seconde réunissant des activités extérieures (activités conditionnement et imprimerie) sur un site unique avec le transfert des activités et des personnes des différents lieux satellites en ville (imprimerie et conditionnement) vers le site de Tétéghem.

En 2002, il a été fait le choix de recentrer les activités de l'ESAT de Coudekerque Branche sur les sites de Grande-Synthe et Tétéghem pour des raisons économiques, d'optimisation et de mutualisation des ressources humaines. Une extension de bâtiment sur Tétéghem a donc vu le jour avec la création de la phase IV et de nouveaux bâtiments rassemblant la restauration, la salle de détente et le conditionnement divers et alimentaire.

2.4. Le cadre réglementaire⁸

Les décrets du plan de transformation des ESAT ont enfin été publiés le 13 décembre 2022. Ce plan de transformation devient la base de notre projet d'établissement.

Ce plan a pour enjeu d'impulser une nouvelle dynamique en confortant la mission des ESAT d'accompagner des personnes dans une trajectoire professionnelle. Le plan de transformation des ESAT fait suite aux évolutions législatives antérieures (1987, 2005 etc..).

La loi n° 2005-105 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées apportait des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes et aux besoins des personnes handicapées. Celle-ci, donnait la priorité au travail en milieu ordinaire. Elle affirmait le principe de la non-discrimination à l'embauche. Elle réformait celle adoptée en 1987 et rappelle l'obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées pour toute entreprise d'au moins 20 salariés.

La mesure phare de ce plan est la possibilité, pour un travailleur d'ESAT qui le peut et qui le veut, de poursuivre son activité en ESAT à temps partiel et d'être salarié dans une entreprise dite classique à temps partiel.

Cette mesure est révolutionnaire. Elle va permettre aux travailleurs d'ESAT d'oser franchir le pas, tout en étant accompagnés. De même pour l'entreprise, ce plan lui permettra d'oser embaucher un travailleur venant d'un ESAT, de le faire progresser, en bénéficiant d'un accompagnement.

⁷ Organigramme de l'ESAT de Tétéghem – Annexe 3

⁸ Autres cadres réglementaires – Annexe 4



La transformation des ESAT : Ce qu'il faut retenir du nouveau décret !

Le 13 décembre 2022 est sorti un décret sur la transformation des ESAT

Un décret est une décision administrative qui modifie la loi



En tant que travailleur ESAT
Ce décret

- me donne de **nouveaux droits individuels ou collectifs** dans mon ESAT
- Me permet d'évoluer plus facilement **en ESAT, en Entreprise Adaptée ou en entreprise dite ordinaire**

En tant que travailleur ESAT, je signe un contrat de soutien et d'aide par le travail

Je ne suis donc pas un salarié et je ne dépends pas du code du travail.

Cela signifie que je n'ai pas les mêmes droits qu'un salarié.

Le nouveau décret améliore le statut des travailleurs ESAT, avec des droits nouveaux qui se rapprochent de ceux des salariés.



01 Droit à rémunération et à repos compensateur

Pour travailler le dimanche ou un jour férié,

- Je dois donner mon accord écrit
- J'ai le droit de refuser
- Mes heures travaillées sont payées double
- J'ai le droit à du temps de repos en plus





02 Droit aux congés payés

J'ai le droit à 2,5 jours de congés payés par mois travaillé.

Le décret dit :

- Je dois prendre mes congés gagnés pendant l'année en cours
- Je peux prendre mes congés quand je le souhaite
- Si je suis en arrêt maladie durant mes vacances, mes jours de congés sont reportés.
- Les congés pour événements familiaux sont augmentés : par exemple, pour un mariage, une naissance, un décès
- Les droits pour les congés paternité, maternité ou solidarité familiale sont maintenant les mêmes que pour les salariés en milieu ordinaire.



03 Représentation

En ESAT, les travailleurs vont pouvoir élire, pour trois ans, un **délégué**.
Si le Conseil à la Vie Sociale intervient auprès du directeur pour les questions collectives,
Le délégué lui interviendra pour les questions individuelles.
Le délégué participera au CVS mais il ne votera pas.

Le délégué

- aura une formation
- aura 5 Heures par mois sur son temps de travail pour exercer son rôle



04 Une nouvelle instance de consultation

- Les élus du CVS
 - Le délégué
 - Et autant de représentants professionnels que de personnes accompagnées
- vont participer à une nouvelle réunion tous les trimestres pour donner leur avis sur :
- la qualité de vie au travail (QVT),
 - l'hygiène et la sécurité,
 - l'évaluation et la prévention des risques professionnels





05 Un carnet de parcours

- Chaque travailleur ESAT va avoir un carnet de parcours
- Ce carnet va me permettre d'évaluer :
 - Mes compétences
 - Mes formations
 - Mes expériences

Mon carnet me suivra tout le long de ma vie.



06 Inclusion professionnelle

- Le nouveau décret permet aux travailleurs ESAT qui le souhaitent de travailler **à la fois en ESAT et en milieu ordinaire**. Par exemple, être à mi-temps à l'ESAT et avoir en plus un contrat de travail à mi-temps dans une entreprise ou une association.
- Ceux qui souhaitent travailler uniquement en milieu ordinaire auront un accompagnement pour les aider. **Cela s'appelle un parcours renforcé à l'emploi**.
- Même si je travaille en milieu ordinaire, j'aurai toujours un accompagnement de mon ESAT en lien avec une **plateforme départementale** chargée du dispositif d'emploi accompagné.



07 Droit au retour

Si cela ne fonctionne pas pour moi, dans le milieu ordinaire, je peux revenir dans mon ESAT

Par exemple

- à la fin de mon contrat en milieu ordinaire
- ou si mon contrat n'est pas renouvelé



2.5. Constats et analyses

Le plan de transformation des ESAT s'inscrit dans une certaine continuité du fonctionnement des ESAT. L'insertion professionnelle des travailleurs d'ESAT a toujours été la mission première des ESAT. Mais dans les faits, ce n'était pas tout à fait le cas. La tendance était de considérer l'ESAT comme un lieu d'insertion professionnelle, ce qui est vrai, et de s'en contenter.

Quitter l'ESAT pour travailler en milieu classique de travail ne semblait pas possible. Nous estimions que les travailleurs de l'ESAT n'avaient pas les capacités suffisantes. Même s'ils avaient le savoir-faire, ils manquaient de savoir-être. Et puis, ils ne pouvaient pas supporter les cadences du travail en entreprise. Tous les prétextes étaient bons pour ne pas permettre aux ouvriers d'ESAT d'essayer. Et d'ailleurs, les expériences professionnelles tentées par quelques travailleurs d'ESAT se terminaient souvent par un échec.

L'autre raison moins avouable de cette frilosité en matière d'insertion en entreprise est d'ordre purement économique. Se séparer des travailleurs les plus performants n'était pas dans l'intérêt de l'ESAT. Les objectifs d'équilibre financier du budget commercial ont souvent primé sur l'insertion des personnes en milieu ordinaire du travail.

Mais le contexte n'est plus le même aujourd'hui. Cette situation ne peut plus durer. L'évolution du public accueilli en ESAT, l'évolution du cadre réglementaire rappelant toujours plus les droits fondamentaux des personnes accompagnées, l'évolution du projet associatif favorisant l'autodétermination des personnes, leur participation citoyenne et la valorisation de leurs droits, les évaluations internes et externes réalisées par des organismes extérieurs, la montée en compétences des travailleurs grâce aux formations, les RAE et les VAE, tout cela a profondément transformé le fonctionnement des ESAT. La réforme des ESAT s'inscrit dans ce mouvement d'émancipation des personnes en situation de handicap. Accéder à leurs demandes et à leurs souhaits s'impose.

Les personnes entrant à l'ESAT font valoir leurs droits et veulent être mieux considérés. Nombreux sont ceux qui entrent à l'ESAT avec le projet d'en sortir pour travailler comme tout le monde dans une entreprise classique. Ils voient l'ESAT comme un tremplin vers l'emploi. Leurs revendications se rapprochent de plus en plus de celles des salariés.

Ce nouveau projet d'établissement prend en considération toutes ces évolutions. Les cinq ans à venir seront consacrés à la mise en œuvre de ce plan ambitieux de transformation des ESAT. Tous les services sont évidemment concernés, les quatre secteurs d'atelier, le service de soutien médico-socio-éducatif, le service administratif et le service QSE (Qualité Sécurité Environnement).



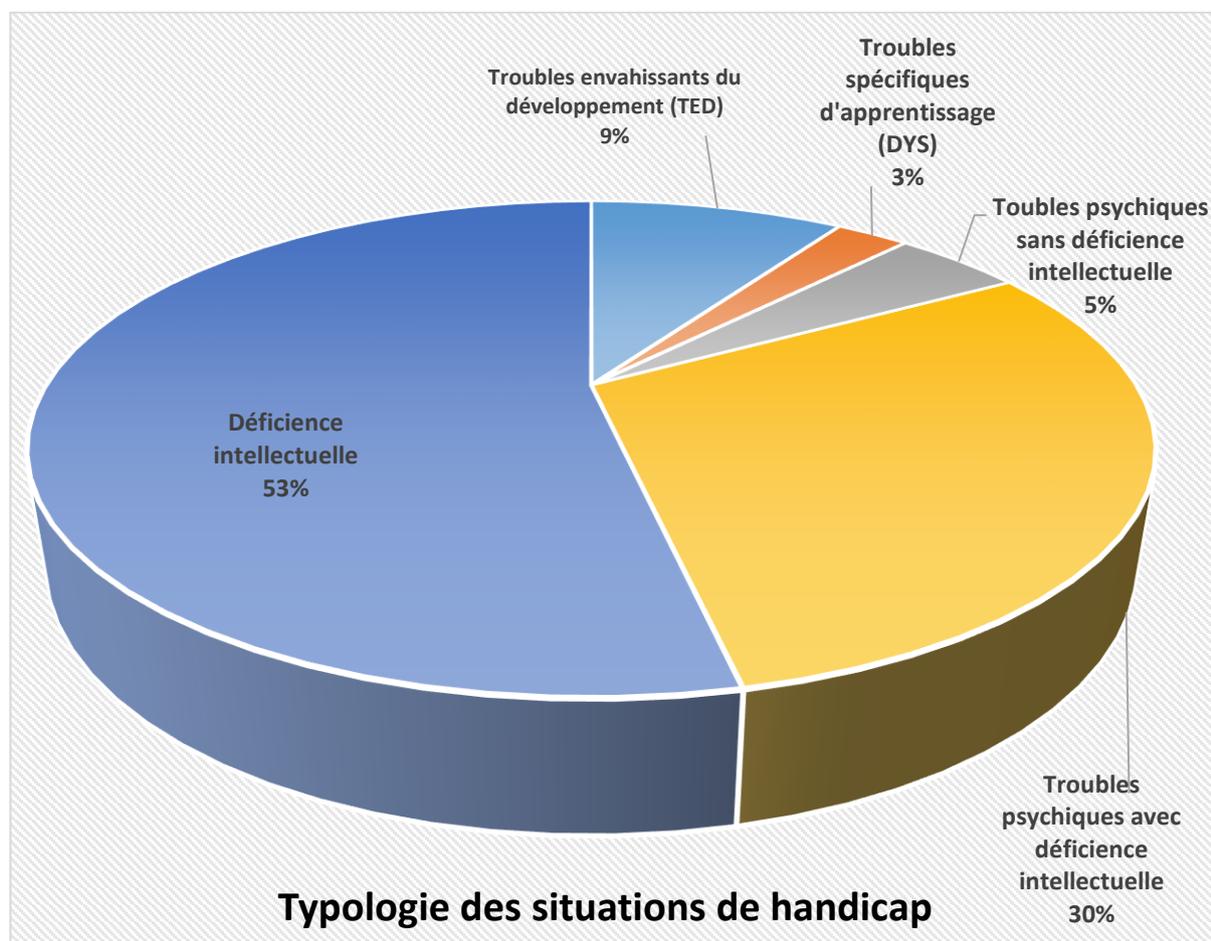
3. ÉLÉMENTS SUR LA POPULATION

3.1. Public accueilli

En décembre 2021, le nombre de travailleurs accompagnés sur l'ESAT de Tétéghem est de 299 pour un agrément⁹ de 297 places (= équivalent temps plein ETP). Le pourcentage de temps partiel est de 36%. En décembre 2015, le nombre de travailleurs était de 292 pour un agrément 266 places. Le pourcentage de temps partiels était de 26%.

Depuis le dernier projet d'établissement, l'ESAT a connu un mouvement important d'entrées et de sorties (38 départs en retraite, arrivée des 31 ouvriers du secteur horticole de l'ESAT de Grande -Synthe).

3.2. Typologie des situations de handicap



La majorité des ouvriers (83%) présente un trouble des fonctions cognitives (léger ou moyen) en pathologie principale ou secondaire ; les troubles des fonctions sensorielles (troubles moteur, auditif, visuel) touchent 68 personnes et 28 travailleurs présentent un TSA (trouble du spectre de l'autisme). En lien avec le projet d'accompagnement TSA de 2014, nous avons mis en place une procédure spécifique pour soutenir l'admission

⁹ Agrément – Annexe 5

(intégration très progressive en collaboration avec un professionnel de l'établissement d'origine) et à ce jour nous observons une bonne intégration dans les différents ateliers.

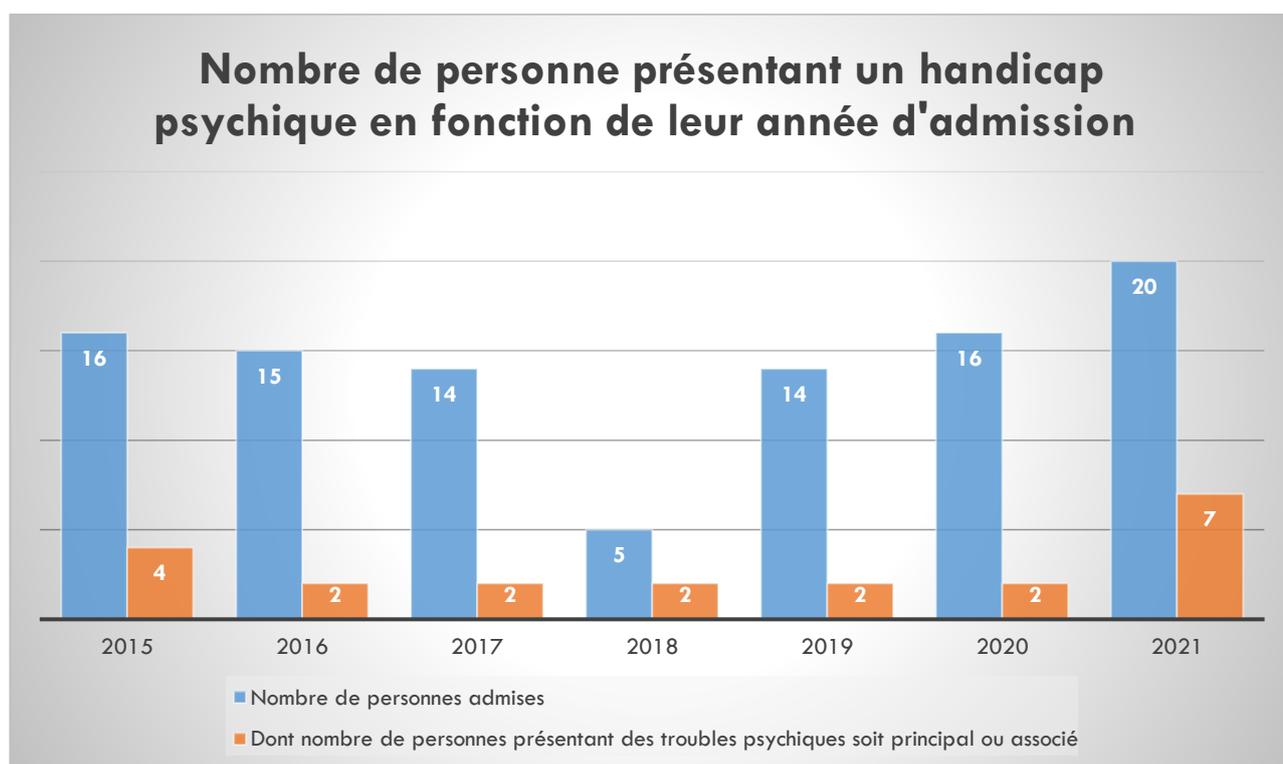
Dans l'analyse qui va suivre, nous allons présenter deux axes majeurs qui nous permettent de comprendre l'augmentation des temps partiels et l'ampleur du travail d'accompagnement.

- Le handicap psychique de plus en plus présent ;
- L'avancée en âge et l'arrivée de jeunes travailleurs aux besoins nouveaux.

▪ Le handicap psychique de plus en plus présent

Si on reprend les données générales de l'IGAS (octobre 2019) qui notent une augmentation au sein des effectifs de l'ESAT des personnes présentant un handicap psychique, on peut également observer que l'ESAT de Tétéghem suit cette tendance. Celle-ci avait déjà été relevée lors du dernier projet d'établissement.

A décembre 2021, nous accompagnons 104 travailleurs présentant un handicap psychique (avec ou sans trouble des fonctions cognitives). Cela représente **35%** de la population. Les formes peuvent varier entre des syndromes dépressifs, anxieux, psychotiques et troubles du comportement.

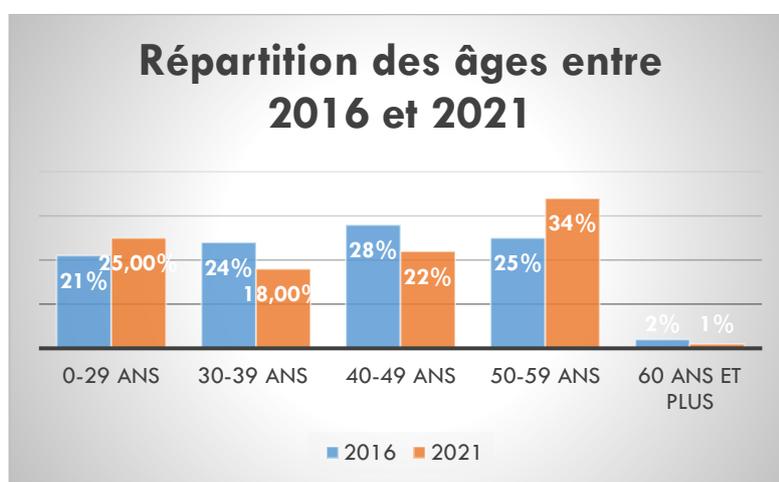


En comparaison avec les années précédentes il est à noter une progression du handicap psychique au niveau des admissions.

Aussi, selon une étude réalisée par l'IMED des Papillons Blancs de Dunkerque, 20 jeunes avec handicap psychique pourraient prétendre à une entrée sur l'ESAT (soit 30% des jeunes accueillis sur l'institut). Il serait intéressant de recenser les futures admissions possibles orientées par le SAMO, les IME, les CMP, Pôle emploi, la mission locale afin de préciser cette tendance. Un travail collaboratif avec le service DAPH permet d'avoir une vision plus précise sur les futures admissions ; à cet effet l'outil IMAGO utilisé sur l'ensemble des établissements ainsi que la mise en place d'une grille d'évaluation sur les critères d'employabilité faciliteront le travail.

Parmi les travailleurs présentant un handicap psychique, les attentes et besoins exprimés sont les suivants :

- Avoir du temps dégagé pour leur suivi thérapeutique ;
 - Avoir un travail en lien avec leurs capacités cognitives (certains arrivent sur l'ESAT avec des diplômes au-delà du BAC) ;
 - Avoir des responsabilités leur permettant de prendre toute leur place au sein des ateliers ;
 - Reconstruire un projet professionnel après une période parfois longue d'hospitalisation ;
 - Participer activement au projet de l'établissement ;
 - Bénéficier d'une plus grande souplesse dans la possibilité d'entrée et sortie de l'ESAT. Des moments de rupture et/ou d'hospitalisation longue sont fréquents dans leur parcours de vie ;
 - Être soutenus dans leur sentiment d'isolement et trouver les moyens pour favoriser leur communication et intégration vis à vis de leurs collègues.
- **L'avancée en âge et l'arrivée de jeunes travailleurs aux besoins nouveaux.**



En comparant la répartition des effectifs entre 2016 et 2021, on observe une augmentation du nombre de travailleurs sur deux tranches d'âge :

- Les personnes de moins de 30 ans (25% des travailleurs = 74 personnes) ;
- Les personnes entre 50 et 59 ans (34% des travailleurs = 103 personnes).

53 personnes sont âgées entre 30 et 39 ans ; 65 sont âgées entre 40 et 49 ans et 4 ont plus de 60 ans. Au sein des ateliers, les constats sont nombreux et les projets d'accompagnement veillent à répondre à des besoins parfois opposés.

▪ **Parmi les travailleurs les plus âgés, les attentes et besoins exprimés sont les suivants**

- Diminuer leur temps de travail pour se sentir moins fatigués et/ou pour soulager des douleurs ;
- Avoir un suivi médical plus important ;
- Être reconnus et valorisés pour leur connaissance du métier ;
- Ne plus devoir se sentir « productifs » comme dans le passé ; que la qualité prévaut sur la quantité ;
- Trouver des solutions et des espaces de parole pour accompagner l'avancée en âge de leurs parents afin de pouvoir se projeter avec plus de sérénité dans leur propre avenir ;
- Bénéficier de temps de formation et de prévention sur l'avancée en âge et ses conséquences multiples (santé, situation financière, retraite, réseau, bien être...) ;
- Bénéficier de temps de soutien qui permettraient de solliciter davantage leurs capacités cognitives (mémoire, concentration, repères dans le temps et dans l'espace...).

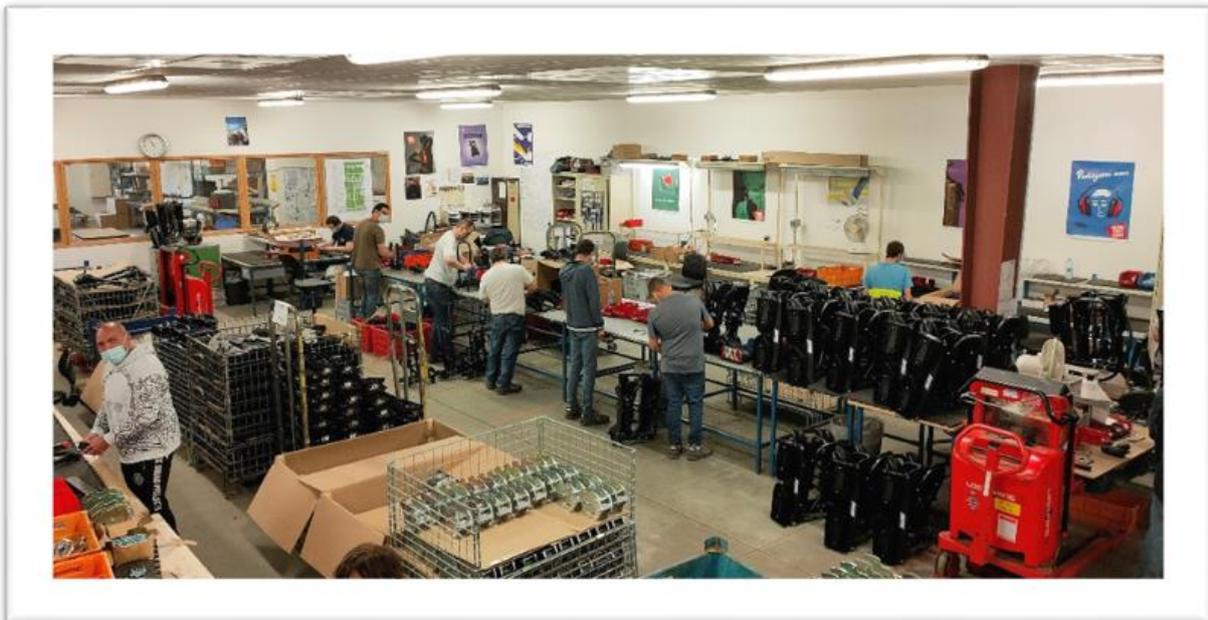
▪ **Parmi les travailleurs les plus jeunes, les attentes et besoins exprimés sont les suivants**

- Plus de temps pour bien vivre le passage à la vie active ; l'entrée dans la vie d'adulte travailleur en ESAT demande un temps d'adaptation et de régulation ;
- Plus de temps pour intégrer les nouveaux apprentissages ;
- Trouver le métier qui correspond à leur formation en Impro ;
- Connaître leurs forces pour savoir comment s'orienter après un parcours scolaire parfois chaotique. Pour certains, l'estime de soi est au plus bas alors que le trouble des fonctions cognitives est léger ; le projet professionnel se construit à nouveau, pas à pas ;
- Être autonomes dans les déplacements ;
- Travailler en entreprises extérieures ;
- Prendre leur indépendance et trouver un logement.

Depuis quelques années, le développement de l'habitat inclusif est une avancée pour répondre à ces projets de vie et à l'autodétermination. A cet effet, certaines personnes ont besoin de temps et de soutien dans cette transition de vie. Des demandes de temps partiels font également leur apparition.

- Se responsabiliser dans leur vie affective (savoir faire des choix affectifs et analyser les conséquences en lien avec la vie professionnelle) ;
- Être parents ;
- Concilier loisirs et travail.

La rencontre de ces deux générations de travailleurs demande aux accompagnants une certaine souplesse pour maintenir une bonne dynamique au sein des différents ateliers. La planification et l'organisation des services de soutien se construisent avec les moniteurs afin d'assurer un équilibre entre la production et les réponses apportées aux besoins des personnes



Conclusion

En lien avec ces trois facteurs que sont l'augmentation du handicap psychique, l'avancée en âge et l'arrivée d'un jeune public aux besoins nouveaux, nous constatons comme sur l'ensemble des ESAT au niveau national, une augmentation des temps partiels.

La vigilance est nécessaire sur l'enregistrement des présences, le roulement et l'articulation des horaires de travail sur les différents ateliers. Les temps du midi et les fins de journées sont à accompagner. Toutes ces actions impliquent également une coordination avec les équipes extérieures (structures d'hébergement, CMP...).

L'implication et l'adaptabilité des professionnels sont constantes. Les temps partiels sont nécessaires et les projets professionnels se construisent au rythme de chacun. Le profil des personnes accompagnées évolue et l'ESAT de Tétéghem innove en tenant compte des dynamiques professionnelles. Le nombre de travailleurs accompagnés est supérieur au nombre de places agréé ; cette réalité augmentera probablement dans les années à venir.



SWOT

	Facteurs Positifs	Facteurs Négatifs
Diagnostic Interne	FORCES	FAIBLESSES
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversité des activités ; ▪ Compétences multiples ; ▪ Accueil de personnes avec troubles psychiques ayant de bonnes compétences techniques ; ▪ Qualité du travail effectué ; ▪ Main d'œuvre importante ; ▪ Certifications MASE, IFS et ECOCERT ; ▪ Capacités d'adaptation de notre organisation à des commandes spécifiques (sur mesures) ; ▪ Une activité artisanale renommée, la tapisserie et le paillage-cannage ; ▪ Un atelier de transcription FALC labélisé ; ▪ Des capacités d'investissement importantes ; ▪ Un coût de main d'œuvre peu élevé ; ▪ Des fonctions supports mobilisables (RH, finances, travaux, informatiques, communication...). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Délais de livraisons trop longs pour certaines activités ; ▪ Horaires d'ouverture des magasins restreints ; ▪ Un magasin maraîchage mal situé, enclavé ; ▪ Nombre de moniteurs d'atelier limité ; ▪ Métiers devenant moins attractifs comme les espaces verts, le maraîchage, la tapisserie) ; ▪ Charges de fonctionnement trop lourdes ; ▪ Augmentation d'accueil de travailleurs à temps partiel (plus d'1/3).
Diagnostic Externe	OPPORTUNITES	MENACES
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le développement du marché des légumes bio ; ▪ Un ESAT multi-site ; ▪ Accès aux marchés réservés ; ▪ Politiques en faveurs des personnes en situation de handicap ; ▪ Plan de transformation des ESAT facilitant l'insertion professionnelle ; ▪ Rénovation du quartier Degroote ; ▪ Intégration de l'ESAT dans le projet de boucle énergétique ; ▪ Installation de nouvelles entreprises sur le territoire dunkerquois. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hausse des charges énergétiques ; ▪ Concurrence grandissante pour certaines activités ; ▪ Activités de sous-traitance peu valorisées (conditionnement) ; ▪ Manque d'attractivité des métiers du médico-social ; ▪ Crise sanitaire ; ▪ Manque de contacts privilégiés avec certains organismes extérieurs.

4. PRESENTATION DES SERVICES

4.1. Secteur TECHNIQUE

■ Organisation Générale du secteur

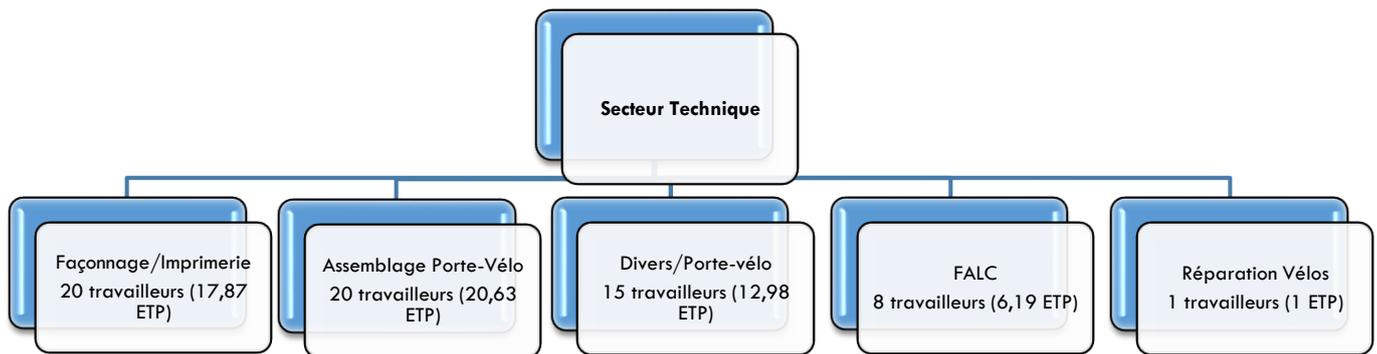
Le secteur technique est ouvert cinq jours par semaine, du lundi au vendredi de 8h15 à 11h30 et de 12h30 à 16h15. Le nombre de travailleurs accueilli sur le secteur technique est de 64 pour 58.67 ETP (Equivalent Temps Plein).

Le secteur s'articule autour de cinq pôles d'activités :

- Reprographie et façonnage ;
- FALC (Facile à Lire et à Comprendre) ;
- Montage et assemblage de porte-vélos ;
- Entretien et réparation de vélos ;
- Conditionnement divers.



Les travailleurs sont répartis de la façon suivante :



■ Moyens humains/Accompagnement professionnel

Pour accompagner les usagers au secteur technique, l'équipe se compose d'un responsable de secteur, d'un moniteur principal qui a la gestion du secteur imprimerie/ façonnage, d'un moniteur d'atelier formé aux outils PAO/DAO, d'une monitrice accompagnant les travailleurs sur les phases de façonnage, pliage et autres activités de conditionnement proposées dans cet atelier, de deux monitrices FALC et de trois moniteurs d'atelier rattachés au montage et assemblage de porte-vélos, dont un spécifiquement à la réparation de vélos de La Poste, avec le soutien d'une éducatrice spécialisée du service soutien.



Massicot

4.2. Secteur Textile et Services

■ Organisation Générale

Le secteur est ouvert 5 jours par semaine, du lundi au vendredi de 8h15 à 11h30 et de 12h30 à 16h15. Le nombre de travailleurs accueillis sur le secteur textile et services est de 60 pour 55.85 ETP.

Le secteur s'articule autour de six pôles d'activités :

- Repassage
- Conditionnement
- Paillage, Cannage et Tapisserie d'ameublement
- Couture
- Maintenance et Hygiène des Locaux
- Atelier second œuvre



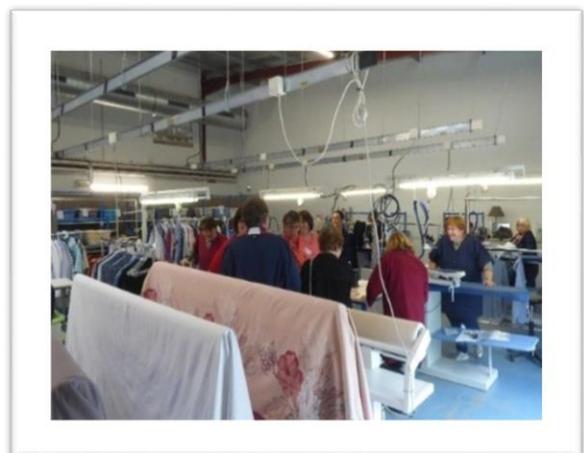
Les travailleurs sont répartis de la façon suivante :



■ Moyens humains/Accompagnement professionnel

Pour accompagner les usagers au secteur textile, l'équipe se compose d'un responsable de secteur, de sept moniteurs d'atelier, avec le soutien d'une éducatrice spécialisée du service soutien. Un binôme aux compétences complémentaires gère les ateliers de production de couture paillage cannage et tapisserie d'ameublement.

Une monitrice accompagne les personnes au repassage et assure avec elles l'accueil de la clientèle au magasin PALEA. Trois moniteurs prennent en charge les ateliers de conditionnement et d'hygiène des locaux. Un seul moniteur accompagne l'équipe de second œuvre dans le cadre de leur activité. Cette équipe rejoint le conditionnement quand son moniteur est absent.



4.3. Secteur Conditionnement Alimentaire/Divers

■ Organisation Générale

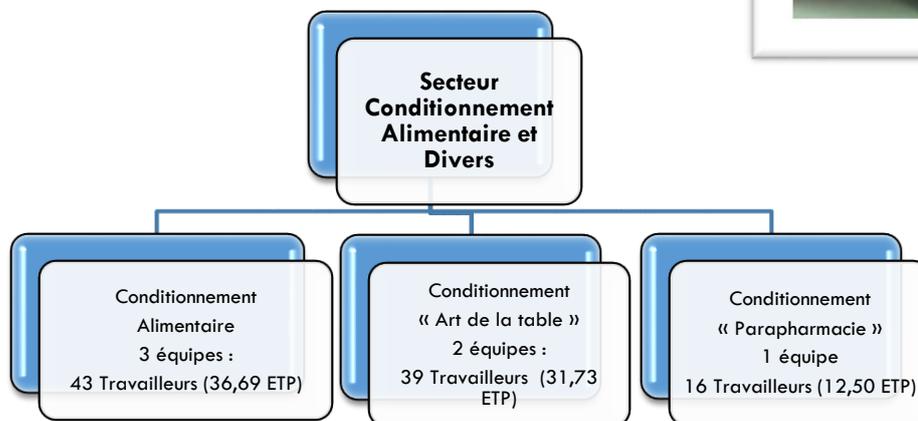
Le secteur est ouvert 5 jours par semaine, du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30. Le nombre de travailleurs accueillis sur le secteur conditionnement Alimentaire/Divers est de 104 pour 82.92 ETP.

Le secteur s'articule autour de 3 pôles d'activités :

- Conditionnement alimentaire certifié IFS ;
- Conditionnement « Art de la table » ;
- Conditionnement « Parapharmacie ».



Les travailleurs sont répartis de la façon suivante :



■ Moyens humains

Pour accompagner les travailleurs au secteur Conditionnement alimentaire, l'équipe se compose d'un responsable de secteur de quatre moniteurs d'atelier, de deux éducateurs techniques spécialisés avec le soutien de deux éducatrices spécialisées du service soutien.



4.4. Secteur Horticole

■ Organisation Générale

Le secteur s'articule autour de 2 activités : le secteur des espaces verts et celui du maraîchage. L'orientation du secteur s'appuie sur un équilibre entre les attentes des personnes et les demandes économiques.

Le secteur maraîchage est ouvert cinq jours par semaine, du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30. Le nombre de travailleurs accueillis sur le secteur maraîchage est de 25 pour 21.90 ETP.

Le secteur s'articule autour des activités suivantes :

- Cultures maraichères certifiées AB (Agriculture Biologique) ;
- Cultures florales ;
- Prestations extérieures ;
- Commercialisation.



Le secteur Espaces-Verts est ouvert cinq jours par semaine, les lundis, mercredis et jeudis de 8h00 à 12h00 et de 12h30 à 16h30, les mardis de 8h00 à 12h00 et de 12h30 à 16h00, et les vendredis de 8h00 à 11h30. Le nombre de travailleurs accueillis sur le secteur maraîchage est de 46 pour 45 ETP.

Depuis le 6 juillet 2006, le secteur est certifié MASE (système de management d'amélioration de la santé et sécurité en entreprise). Cette démarche vise à mieux maîtriser nos risques professionnels liés à notre activité.

Il s'articule autour de trois pôles d'activités :

- Les entreprises classées SEVESO et les grandes PME ;
- Les moyennes PME ;
- Les particuliers.

Les travailleurs accueillis sont répartis de la façon suivante :



▪ Moyens humains/Accompagnement professionnel

L'équipe de professionnels est constituée de 17 salariés : un responsable de secteur, deux moniteurs principaux, deux éducateurs Techniques spécialisés, 12 moniteurs d'atelier.

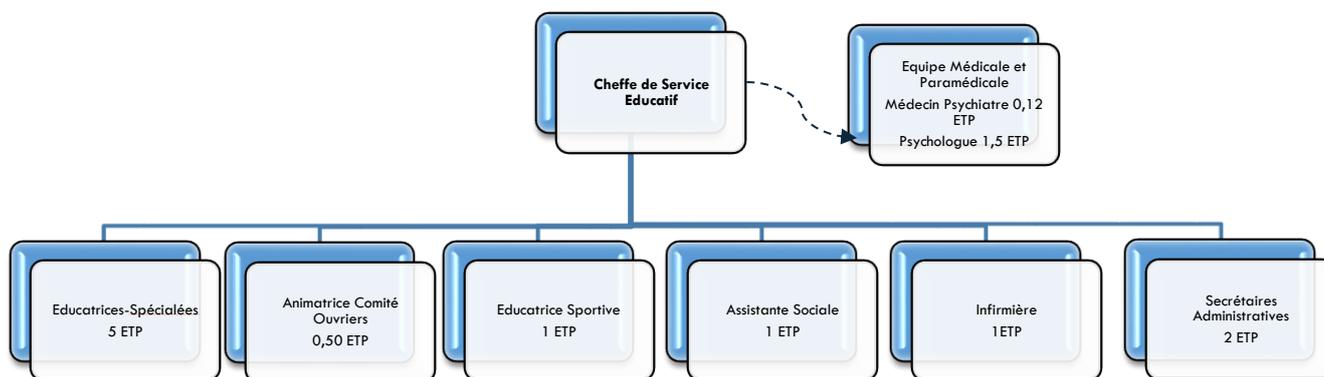
Deux éducatrices spécialisées du service soutien sont référentes du secteur. Elles facilitent l'articulation de l'accompagnement et complètent le pilotage des actions de soutien (évaluation, Projet Personnalisé, relation avec les partenaires, actions de soutiens).



4.5. Service soutien médico-éducatif

■ Organisation Générale du service

Le service est constitué d'une Cheffe de Service Educatif, de cinq éducatrices spécialisées présentes sur l'ESAT, d'une éducatrice sportive, d'un animateur soutien CVS (Conseil de Vie Sociale) / CO (Comité Ouvriers), d'une assistante de service social, de 2 psychologues, de 2 secrétaires, d'une infirmière et d'un médecin psychiatre.



-----> Lien fonctionnel

Le service se réunit **tous les jeudis matin de 9h à 12h** avec l'ensemble des professionnelles qui le composent. Lors de ces réunions hebdomadaires, les quatre secteurs sont passés en revue et nous échangeons sur les situations qui peuvent ou non nous préoccuper et qui demandent un avis collégial pour améliorer notre accompagnement à leurs côtés. Nous en profitons également pour faire un point sur les stagiaires, et sur les dispositifs en cours. (Formations, activités de soutien, PP, RAE). Si besoin, un moniteur d'atelier peut être invité à participer à la réunion. Un compte-rendu est réalisé et envoyé ensuite au directeur, aux chefs d'atelier et à l'ensemble des encadrants.

■ Engagement de service

Le service se veut être en soutien des équipes encadrantes qui accompagnent au quotidien les 300 travailleurs en atelier. Il s'organise dans le sens de la lettre d'engagement du directeur dans la mesure où il vient en appui auprès des moniteurs d'ateliers pour que ces derniers prennent toute leur place dans l'élaboration des projets personnalisés.

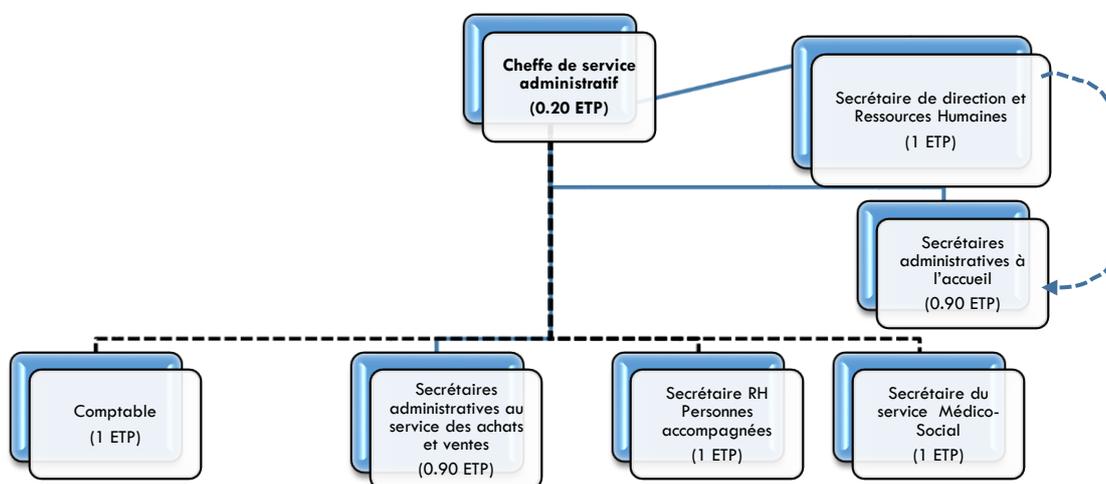
Le service s'engage également à ce que les travailleurs puissent monter en compétences et en qualification pour bon nombre d'entre eux par le biais des formations certifiantes, des RAE, des VAE et dans le but d'aider ces mêmes travailleurs à partir vers le milieu ordinaire s'ils le souhaitent. Le service s'engage de nouveau dans des actions éducatives dans l'objectif d'améliorer l'inclusion des personnes que nous accompagnons et de trouver un équilibre serein sur leur poste de travail.

4.6. Service Administratif

Le service administratif joue un rôle central dans l'établissement, puisqu'il gère l'information, les budgets, les ressources humaines, etc. Autrement dit, il est nécessaire à son bon fonctionnement et permet à l'ESAT de Tétéghem de fonctionner de manière efficace.

■ Organisation Générale du service

Le service est composé d'une cheffe de service administratif, d'une secrétaire de direction et Ressources humaines, d'une comptable, de deux secrétaires administratives à l'accueil, d'une secrétaire administrative Ressources Humaines – personnes accompagnées, d'une secrétaire administrative Médico-social, de deux secrétaires administratives au service des achats et ventes.



Lien fonctionnel - - -

Le service accueil et secrétariat assure l'accueil physique et téléphonique des visiteurs et des usagers de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 avec une permanence assurée par le personnel administratif jusqu'à 17h30. Il est rattaché hiérarchiquement à la cheffe de service administratif. Il redirige les intervenants extérieurs et intérieurs vers le service ou l'interlocuteur concerné.

Ce service est essentiel pour la qualité du lien établi au sein mais également à l'extérieur de l'établissement. Depuis plusieurs années, des personnes accompagnées interviennent à l'accueil faisant suite à leur souhait émis lors de leur projet personnalisé. Pour ce faire, elles sont accompagnées par leur monitrice d'atelier et leur éducatrice spécialisée référente. Nous prévoyons d'accompagner et de former d'autres personnes à ces fonctions administratives.

5. BILAN PROJET D'ETABLISSEMENT 2017-2021

La plupart des objectifs (axes d'amélioration) fixés dans le projet d'établissement précédent ont été atteints.

▪ La production

Un travail sur le contrôle de gestion a été commencé. Des outils ont été créés et mis à disposition des responsables de secteur afin de les aider dans leurs études de faisabilité et leur suivi de production. Nous sommes passés progressivement d'une culture de chiffre d'affaires à une culture de résultats. Les nouvelles activités font l'objet systématiquement d'un business plan.

La création d'un atelier de transformation de légumes (soupes, tartinades, confitures) n'a pas encore vu le jour. Le fleurissement de sites d'entreprises est encore à développer.

L'atelier nettoyage de véhicules professionnels n'a pas encore été créé. Le projet stockage de camping-cars, de caravanes a été abandonné, faute de place.

La valorisation des déchets verts est mise en place. Le maraîchage en est bénéficiaire.

▪ Les bâtiments

Un nouveau plan de circulation a été retravaillé sur le site Degroote avec une signalétique plus développée, l'aménagement de passages piétonniers et des panneaux de limitation de vitesse.

▪ L'accompagnement des personnes

La formation des professionnels à l'accompagnement des personnes présentant des troubles psychiques s'est déployée au cours de ces dernières années. Le travail en réseau avec le CREPSY (Centre Ressources sur le Handicap Psychique) de Lille se poursuit. Des temps de concertation avec les foyers, les CMP, les organismes de tutelle ont lieu régulièrement. Des accompagnements de personnes lors des rendez-vous au CMP sont assurés en cas de besoin.

Un travail sur l'autodétermination des personnes a été mené en favorisant les prises d'initiatives, la valorisation des rôles sociaux, l'implication des personnes dans les décisions les concernant.

Le travail d'intégration progressive des personnes avec autisme s'est poursuivi en lien avec le groupe ressource autisme interne à l'ESAT, les IME et les SAJ. Des environnements spécifiques ont été aménagés et des bornes Wifi ont été installées afin de faciliter l'utilisation du numérique.

Des passerelles ont été créées entre les IME et l'ESAT par la mise en place de stages de découverte et de stages d'immersion. Le partenariat avec le SAMO a été renforcé. Une nouvelle procédure de fonctionnement a été écrite conjointement avec les ESAT et le SAMO. Des mises à disposition en entreprises ont été mises en place pour quelques travailleurs, avec pour certains une embauche définitive. Le développement des MISPE contribue de plus en plus à l'orientation de travail en ESAT de personnes en situation de handicap.

Lors des validations de RAE, les propositions des moniteurs d'ateliers sont davantage prises en compte dans l'élaboration des projets d'accompagnement personnalisés.

Le travail hors les murs s'est développé avec la création de nouveaux ateliers comme le second œuvre, le nettoyage des locaux, les prestations d'horticulture en entreprise.

▪ Le transport

Un travail a été mené avec DK bus pour identifier les réseaux et apporter des réponses adaptées aux besoins des personnes accompagnées.

La collaboration avec Handibus a permis également de trouver des solutions adaptées aux problèmes rencontrés par des travailleurs de l'ESAT.

▪ L'accompagnement lié à la santé

De nombreuses actions de prévention à la santé ont été mises en place. L'autonomisation et la responsabilisation de la personne dans son accès aux soins ont été travaillées.

▪ Participation à la vie collective

Le fonctionnement du Comité ouvrier a été défini avec l'écriture d'un règlement. Les réunions d'expression se sont progressivement mises en place. Les comptes rendus de ces réunions sont transcrits en FALC, les représentants des travailleurs ont la possibilité de se former.

▪ Soutien aux professionnels

Les professionnels de l'ESAT ont été formés à la VRS (Valorisation des Rôles Sociaux). Des analyses de pratiques ont été mises en place dans deux secteurs d'activités sur quatre. Le décloisonnement entre le service soutien médico-éducatif et les ateliers s'est poursuivi. L'ensemble des professionnels de l'accompagnement travaille davantage ensemble.

En dehors de ces objectifs atteints, des projets immobiliers ont été réalisés. Le sinistre de certains bâtiments de l'ESAT nous a amenés à louer un local se situant Route du Chapeau Rouge, abritant le secteur technique

Avec le regroupement des équipes d'espaces verts des deux ESAT, de nouveaux locaux ont été construits à Coudekerque-Branche sur le même site que celui de la blanchisserie, quartier de Steendam.



6. ORIENTATIONS STRATEGIQUES

6.1. Rendre plus fluide les admissions en ESAT

Une nouvelle procédure d'admission en ESAT est en cours d'écriture. Elle a pour finalité de faciliter les admissions en ESAT, de rendre plus fluides les parcours des personnes. Les personnes désireuses de travailler en ESAT, accompagnées ou non par le SAMO, ou un SAVS, ou un IME, ou un CMP, rédigeront une demande d'entrée à l'ESAT et l'adresseront à l'ESAT de leur choix. Leur demande devra être accompagnée de leur notification d'orientation de travail en ESAT envoyée par la MDPH.

Elles seront ensuite évaluées à l'aide d'un outil d'évaluation commun qui permettra de vérifier si elles sont prêtes et motivées pour entrer en ESAT en fonction des postes vacants. Si oui, elles seront inscrites sur la liste d'attente d'entrée en ESAT. Si non, les personnes sont réorientées auprès des établissements et services accompagnants pour consolider, renforcer le projet professionnel. Une commission d'admission composée des directeurs, des chefs de service soutien et des assistantes sociales des deux ESAT de l'Association se réunira tous les deux mois pour valider les demandes d'entrée des personnes prêtes et motivées, en concertation avec les établissements et services d'origine. Une fois la demande validée, la commission fixera la date d'entrée en ESAT. L'ordre du jour de cette commission sera établi par la direction de l'accompagnement de l'Association, en prenant en compte l'ordre chronologique des demandes d'inscription d'entrée en ESAT. Un courrier rédigé par l'ESAT concerné sera alors envoyé à la personne en attente d'entrée.

Quelques jours avant son entrée, la personne sera reçue par l'assistante sociale afin de remplir quelques modalités administratives. Le jour de son admission, elle sera accueillie par l'éducatrice spécialisée du secteur d'activités de son choix. Pendant sa période d'essai de six mois, la personne accompagnée pourra découvrir différents ateliers afin d'affiner son projet professionnel ou stopper son essai si elle ne s'y retrouve pas.

6.2. Développer la formation professionnelle des personnes accompagnées

La formation professionnelle est la clef de l'insertion professionnelle. Les travailleurs d'ESAT comme tous les travailleurs, doivent se former pour prétendre accéder à un emploi en entreprise. Dès leur entrée à l'ESAT, les personnes ont la possibilité de se former à un métier de leur choix. Celles et ceux qui ont un projet professionnel déjà défini ont pour objectif de se perfectionner, de progresser au niveau de leur savoir-faire et de leur savoir-être. L'activité à caractère professionnel est le support principal de la formation. Les personnes apprennent « sur le tas », en regardant comment fait le moniteur et comment font les autres plus expérimentés.

L'objectif principal est d'apporter une formation professionnelle adaptée à chacun. Les objectifs opérationnels sont multiples et s'attachent à satisfaire le travailleur et à développer ses compétences qui porteront sur :

- Respecter les règles et les consignes de travail ;
- Démontrer de la motivation ;
- Donner le sens de la responsabilité ;
- Apprendre des processus opératoires ;
- Maintenir les acquis scolaires ;
- Transférer ses connaissances ;
- Développer des capacités cognitives ;
- Acquérir des méthodes de travail ;
- S'intégrer dans un groupe de travail ;

- Développer une image de soi ;
- Respecter les autres ;
- Communiquer ;
- Aider ses collègues ;
- Être capable de demander de l'aide.

Le travailleur peut effectuer des essais professionnels dans d'autres ateliers, s'il le souhaite. Il peut également effectuer des stages en entreprise et des PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel). Evidemment, la formation ne se limite pas à ces apprentissages de terrain. Des formations qualifiantes sont proposées aux travailleurs en fonction de leurs besoins et de leurs souhaits. Un plan de formation est élaboré chaque année en prenant en compte le budget disponible et les activités économiques que nous développons.

Le GCSMS (Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale) DEQUALCO auquel nous appartenons, nous permet de mettre en place un plan de formation ambitieux et conséquent dans différents domaines d'activité : fabrication industrielle, second œuvre, nettoyage des locaux, couture, repassage, maraîchage, espaces verts, administratif. En 2021, 17 actions de formation ont été réalisées, soit 137 travailleurs pour un montant de 15992€.

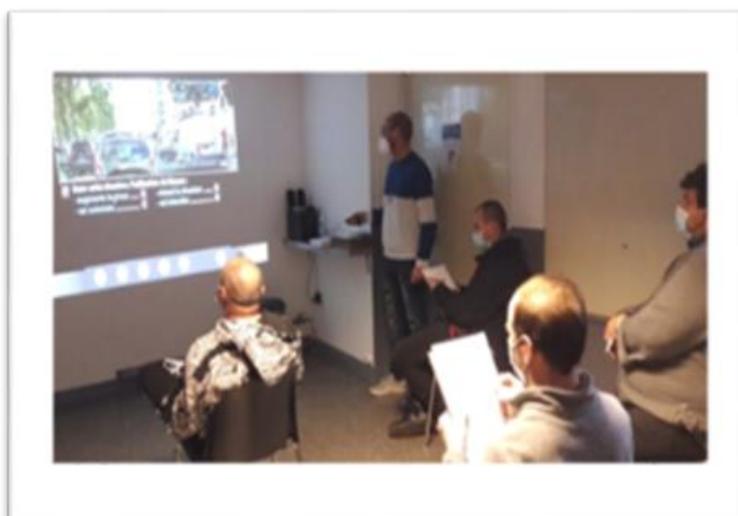
Il nous paraît primordial d'impliquer les moniteurs d'atelier dans la remontée des besoins de formation et les travailleurs de l'ESAT, les premiers concernés bien évidemment. La remontée des besoins de formation se fait dans le cadre des projets personnalisés. Lors des évaluations, les personnes font part de leurs souhaits de formation et d'obtention d'une RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience). En 2021, 59 travailleurs ont obtenu 132 RAE, et cela dans différents domaines d'activité. Il est envisagé également d'accompagner les travailleurs qui le peuvent vers le passage de VAE.

Les moniteurs d'atelier travaillent avec des référentiels qui sont par exemple des fiches métiers (suites d'actions amenant à réaliser une tâche conformément à l'attendu), des grilles de compétences créées par eux-mêmes pour permettre à chacun d'évoluer dans celles-ci grâce à la décomposition des tâches, à la démonstration, à la répétition des gestes jusqu'à ce qu'ils soient acquis. Nous souhaitons maintenir ce niveau élevé de formation pour les années à venir. Nous nous sommes fixé plusieurs priorités.

6.2.1. La mobilité

Accompagner notre public vers plus de mobilité, plus d'autonomie dans les déplacements est un incontournable pour accéder à l'emploi. La mobilité permet d'élargir les critères et les choix professionnels des travailleurs. Elle contribue également à l'épanouissement personnel de chacun et répond aux besoins de la vie quotidienne et familiale.

Passer son permis de conduire B est un atout pour la vie professionnelle et sociale, mais son coût reste un frein pour de nombreuses personnes. Grâce au partenariat mis en place avec une auto-école locale habilitée pour obtenir un financement CPF (Compte Personnel de Formation), nous sommes en mesure de proposer un accompagnement individualisé et adapté à chacun. A ce jour, 10% des travailleurs de l'ESAT sont intéressés par le dispositif « permis B ».



Pour les travailleurs qui n'ont pas la possibilité de passer le permis B, nous proposons une formation adaptée au permis AM¹⁰, avec un minimum de 8h de formation, en partenariat avec l'APAHM (Association d'Aide aux Personnes Agées ou à Handicap Moteur). Dans le cadre du plan de transformation des ESAT, nous avons obtenu un financement FATESAT (Fond d'Aide à la Transformation des ESAT) pour l'acquisition d'une voiturette qui facilitera cette formation à un plus grand nombre de personnes. Des actions de sensibilisation à la sécurité routière sont aussi proposées à l'ensemble des travailleurs.

6.2.2. La maîtrise des savoirs de base (MSB)

Douze personnes sont accompagnées à travers différents ateliers.

L'atelier cuisine qui à travers la lecture de recettes a pour objectif de développer l'autonomie des personnes en matière d'alimentation, de découvrir le plaisir de cuisiner et de se restaurer, de développer la valorisation et l'estime de soi et d'être sensibilisé à l'hygiène alimentaire. L'atelier maths, à travers des jeux de la vie quotidienne, permet à la personne d'apprendre à manipuler la monnaie ou à savoir lire l'heure.

Le club de lecture en partenariat avec le collège Septentrion de Dunkerque et l'Association Les Mariannes du Nord de Lille a pour objectif premier de susciter et/ou d'élargir la réflexion des personnes participantes sur des thèmes actuels de société (égalité hommes/femmes, harcèlement...), et en second plan d'améliorer la lecture, la maîtrise du vocabulaire et de l'orthographe, de favoriser l'ouverture aux autres et d'apprendre à se présenter. Un dispositif est en cours d'écriture avec l'EA pour accompagner huit personnes dans l'apprentissage de la lecture et écriture en 2024.

6.2.3. Les formations techniques

▪ Le FALC

Nous souhaitons mettre l'accent sur la formation interne des employés de l'activité FALC en orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe. Afin de faciliter le travail, l'objectif sera de former les travailleurs au logiciel d'aide à la transcription CAP'FALC créé par l'UNAPEI. Une formation au logiciel WORD sera proposée à l'ensemble de l'équipe dans le but de parfaire les connaissances et de proposer des mises en page plus travaillées. Une formation au logiciel de PAO In Design pourra être proposée aux membres de l'équipe qui le peuvent.

▪ Les tâches administratives et l'accueil

Les métiers d'agent administratif et d'agent d'accueil sont choisis par de nouveaux travailleurs de l'ESAT. Nous voulons faire de l'accueil PALEA un lieu d'apprentissage à ces métiers. Les personnes seront formées sur place et ensuite mises à disposition de l'accueil de l'ESAT administratif.

¹⁰ Le permis AM permet de conduire dès 14 ans des cyclomoteurs (motocyclettes de moins de 50 cm³) et des voiturettes (quadricycles légers). Elle est délivrée à l'issue d'une formation d'une durée minimale de 8 heures. Cette catégorie est la seule exclue du régime de permis à points.

▪ La tapisserie et le paillage/cannage

Un atelier de tapisserie et de paillage/cannage sera créé à l'IMED en vue d'initier en amont de futurs travailleurs à ces métiers artisanaux. Cette formation sera assurée conjointement par la monitrice d'atelier de l'ESAT et l'éducateur technique de l'IMED.

▪ Le nettoyage des locaux

Nous voulons poursuivre les apprentissages des différentes techniques de nettoyage manuel et mécanique. Travailler l'autonomie des personnes pour se rendre sur différents chantiers reste une priorité, ainsi que les gestes et postures à adopter afin de se protéger des TMS.

6.3. Un Projet Personnalisé (PP) co-construit avec la personne accompagnée

Le projet personnalisé du travailleur d'ESAT se rapproche de plus en plus de l'entretien professionnel d'un salarié. Il s'inscrit pleinement dans la gestion des ressources humaines de l'ESAT.

L'élaboration du projet personnalisé se fait en plusieurs étapes. Elle commence par des entretiens individuels et/ou tripartites entre la personne accompagnée, le moniteur référent du projet et un ou des membres de l'équipe pluridisciplinaire du service soutien. Ces entretiens vont permettre :

- L'évaluation des compétences (savoir-être, savoir-faire) de la personne, avec parfois un bilan plus complet amenant la passation d'un test psychologique ;
- S'il s'agit d'un renouvellement de projet personnalisé, une évaluation des objectifs du précédent projet personnalisé a lieu ;
- La présentation du portrait suivi d'un échange avec la personne accompagnée afin de définir les modalités d'écriture : seule ou accompagnée d'une personne ressource de son choix. La personne accompagnée peut réaliser son portrait sur différents supports (écrits, images, vidéos...) ;
- L'évaluation visant davantage à définir la bonne intégration de la personne, son bien-être, tant sur le plan professionnel que personnel, et ses aspirations et objectifs en termes d'activité, de formation et d'insertion professionnelle.

Tout au long de la période d'essai de six mois, la personne accompagnée commence à construire son projet personnalisé avec l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT comprenant le moniteur d'atelier référent du projet, le responsable de secteur, l'éducatrice spécialisée référente du secteur, la psychologue, l'assistante sociale et l'infirmière. La personne suivie par le SAMO continue de l'être pendant sa période d'essai.

Le projet personnalisé est mis en œuvre pour une période de quatre ans maximum et évalué chaque année. La planification des projets personnalisés se fait à l'année. Nous avons la volonté de co-construire ces projets avec les personnes bien sûr, les professionnels de l'accompagnement de l'ESAT et les partenaires (proches-aidants, représentants légaux, centres d'habitat, personnes ressources identifiées par les travailleurs, les CMP...) sous différentes formes (entretiens individuels/tripartites, échanges téléphoniques, différents types d'évaluation...) Cette organisation est en partie mise en œuvre et du chemin reste à parcourir.

Le partage d'éléments avec la personne et les professionnels permet d'ajuster ensemble les objectifs tant professionnels que sociaux visés pour répondre aux attentes de la personne.

Ces entretiens sont aussi l'occasion de faire avec la personne accompagnée un point sur son autonomie à l'habitat, son autonomie de déplacements et d'envisager pour certains la retraite.

Vient ensuite l'étape de la réunion de projet qui réunit la personne accompagnée, son représentant légal, la cheffe de service soutien, le moniteur d'atelier et l'éducateur spécialisé référents, le chef d'atelier, la psychologue, l'assistante du service social, de l'infirmière (selon les besoins de la personne). La personne accompagnée peut inviter à cette réunion un ou des membres de sa famille, un référent du service d'hébergement, une autre personne ressource de son choix.

Au cours de la réunion, la personne expose ses attentes et ses besoins. Les professionnels s'assurent que la personne est toujours en accord avec les objectifs fixés lors des étapes précédentes. A la fin de la réunion de synthèse, la personne accompagnée peut alors signer son projet personnalisé. Elle repart avec son portrait signé, une copie de la mise en commun (résumé de la rencontre), ses grilles dévaluation (savoir-faire et savoir-être). Si la personne réalise son premier projet personnalisé à l'ESAT, elle aura également sa fiche de poste.

6.4. Développer des activités économiques innovantes et porteuses d'emplois

Le développement des activités économiques de l'ESAT passe par un ancrage fort dans le tissu économique du territoire dunkerquois. Nous avons la chance d'être situé sur un des territoires français les plus dynamiques en matière de développement économique. 16000 emplois vont être créés dans les 10 ans sur le Dunkerquois. C'est une opportunité que nous devons saisir afin de répondre à notre mission première d'insertion professionnelle des travailleurs d'ESAT, comme le plan de transformation des ESAT nous le rappelle. Il est plus aisé d'accompagner des personnes vers l'emploi lorsque l'on se trouve dans un bassin d'emploi se rapprochant du plein emploi.

Nous allons donc poursuivre les efforts engagés dans la recherche de nouveaux clients, de nouveaux partenaires économiques afin de nous développer économiquement et d'offrir de nouvelles perspectives aux travailleurs que nous accompagnons. L'autre enjeu est d'ordre purement économique. Comme toute entreprise, l'ESAT se doit d'être à l'équilibre sur le plan budgétaire, et même excédentaire, afin d'être en capacité d'investir pour se développer et de partager davantage de richesses aux travailleurs. La valorisation des personnes accompagnées en ESAT passe également par une meilleure rémunération.

Dernièrement, nous avons entrepris un travail de réflexion avec la CCI (Chambre du Commerce et de l'Industrie) du littoral, afin de nous préparer à répondre aux nouveaux marchés économiques à venir. Partant de notre potentiel en termes de savoir-faire, de compétences, d'adaptabilité, il s'agit de voir quels partenariats nous pouvons développer avec les nouvelles entreprises annoncées sur le Dunkerquois, et cela dans tous les secteurs d'activités de l'ESAT.

■ Le secteur horticole

L'activité entretien des espaces verts est porteuse d'emploi. Nos meilleures performances économiques se réalisent dans les grandes entreprises et les PME (Petites et Moyennes Entreprises). Les ouvriers apprécient ce type de chantier car l'exigence des clients correspond bien à leurs attentes et à leurs savoir-faire. Notre objectif est de garder nos marchés actuels et d'en conquérir de nouveaux grâce à notre certification MASE.

Concernant l'activité du maraîchage bio, nous sommes en cours de réorganisation de notre modèle économique. Nous participons à un groupe de réflexion avec d'autres producteurs locaux afin de nous organiser collectivement et d'être en mesure de répondre ensemble aux besoins des collectivités locales. L'activité du maraîchage bio est une activité d'avenir, mais saisonnière et peu rentable à l'ESAT de Tétéghem avec une surface de culture d'1,7 h et un effectif de 20 travailleurs toute l'année.

En vue d'améliorer les résultats économiques de l'activité, nous avons pris plusieurs mesures. Nous avons décidé de réduire la diversité de nos productions et d'augmenter la quantité de légumes produits. Nous prévoyons

d'affecter une partie des travailleurs sur d'autres secteurs d'activité pendant la période automne-hiver. Nous souhaitons également développer des prestations d'horticulture en entreprises extérieures. Enfin, nous réfléchissons à un nouvel emplacement du magasin moins enclavé. Nous étudions aussi la possibilité d'installer un distributeur automatique de légumes sur le site du Chapeau Rouge.

▪ Le secteur technique

Nous avons développé nos compétences dans le domaine du montage électromécanique, de l'assemblage mécanique et hydraulique. Par le biais de formations, nous souhaitons nous spécialiser dans ces domaines d'activités et être en capacité de répondre à de nouveaux appels d'offre. Pour cela, nous nous équipons de machines adaptées à certains postes de travail techniques afin d'optimiser la production et la fluidité des tâches.

L'activité façonnage-reprographie est très irrégulière. Le remplacement du support papier par le numérique entraîne inexorablement une baisse d'activité. Il nous faut trouver de nouveaux marchés de niche adaptés aux personnes accompagnées. Nous avons pour projet de proposer en fin d'année des cartes de vœux (package complet : proposition de visuels, intégration d'un origami, d'un texte du client à destination de ses clients et fournisseurs, une mise sous enveloppe et un envoi en nombre par publipostage. Nous allons tenter une entrée au secteur reprographie de différentes municipalités en vue d'une progression des commandes d'impression mais aussi de traitement de documents en FALC. Nous sommes sur le point de proposer une activité de destruction d'archives (classe4) avec certificat de destruction pour les documents sensibles. Nous prévoyons de développer l'impression sur enveloppes, la numérisation de documents, la plastification de documents (A4/A3).

L'activité de réparation de vélos occupe peu de personnes, mais génère un résultat positif. Nous travaillons exclusivement pour la poste. Nous souhaitons nous ouvrir à d'autres offres de service avec d'autres donneurs d'ordres.

L'atelier FALC est de plus en plus sollicité pour des simplifications de sites web. La méthode FALC est en effet indiquée pour tous les supports : écrit, numérique, audio et vidéo. Dans les cinq années à venir, l'équipe FALC souhaite se consacrer à divers projets :

- La poursuite de son premier métier : la transcription de documents en Facile à Lire et à Comprendre ;
- Le développement des simplifications de sites internet ;
- Le lancement d'une nouvelle prestation : la création de vidéos d'animation faciles à comprendre ;
- L'élargissement de l'offre de formation ;
- La valorisation de la marque qualité FALC ;
- L'accentuation des actions de communication.

▪ Le secteur textile

L'activité repassage n'est plus aussi florissante qu'il y a quelques années. La concurrence, la nouvelle implantation du magasin, la crise COVID en sont essentiellement la cause. Nous avons dernièrement mené une campagne de publicité dans les quartiers environnants. Nous souhaitons fidéliser notre clientèle en respectant au mieux le délai fixé à 48h entre la réception et la sortie du linge de l'atelier. Nous avons pour projet d'offrir un nouveau service de repassage. Le linge sera collecté à domicile, repassé à l'atelier et livré à domicile.

L'activité couture se redresse peu à peu. Il semblerait que la crise COVID ai eu un effet bénéfique sur la production française. Nous réussissons à obtenir de nouveaux marchés de confection de blouses, de sacs. Nous travaillons également avec le secteur du tourisme, dans la fabrication de pièces de toiles de tentes et d'habitats insolites.

En tapisserie, notre savoir-faire de qualité est renommé. Les commandes sont constantes. Nous avons la volonté de pérenniser cette belle activité artisanale très valorisante, à condition de former de nouvelles recrues. En partenariat avec l'IMED, nous souhaitons créer une filière de formation à la tapisserie.

▪ **Le secteur Conditionnement**

L'activité du conditionnement alimentaire est certifiée IFS depuis maintenant quatre ans. Grâce à cette certification, nous travaillons de nouveau avec notre ancien client Baronie. Après un deuxième contrat de deux ans, nous prévoyons de signer un nouveau contrat intégrant une augmentation de la production.

Nous avons répondu à un appel d'offre de la future entreprise Grain de Sail et nous avons été retenus. L'ouverture de cette entreprise est prévue en 2025. Une équipe de huit travailleurs accompagnés par un moniteur d'atelier interviendra sur site pour conditionner des plaques de chocolat.

Un projet de flowpack conditionnement de petits gâteaux accompagnant le café est en étude avec l'entreprise La Dunkerquoise. Nous réfléchissons aussi au lancement d'un produit maison à base d'oursons en guimauve conditionnés dans une belle boîte à l'effigie de l'Association.

L'activité Art de la table et notre partenariat avec Arc International se portent bien. Nous envisageons d'augmenter les volumes de sous-traitance dans les années à venir afin d'améliorer nos résultats. Pour cela, il nous faudra investir dans quelques machines semi-automatiques. Un projet de thermo-rétraction est également à l'étude.

Le conditionnement de produits pharmaceutiques et de produits de laboratoire tend à se développer. Cette activité est proposée sur trois sites de l'ESAT. Nous répondons toute l'année à des activités de conditionnement divers.

▪ **Les prestations de service extérieures**

L'activité petits travaux de second œuvre se développe doucement, mais sûrement. Nous réalisons des chantiers sur les différents sites de l'ESAT et dans d'autres établissements gérés par l'Association. Nous intervenons également chez des particuliers et pour des collectivités. Un projet de contrat d'entretien avec un bailleur social est à l'étude. L'équipe de second œuvre réalise aussi des travaux de démontage intérieur et de nettoyage de site extérieurs.

L'activité MHL ou nettoyage des locaux se réalise essentiellement à l'interne, sur les quatre sites de l'ESAT. Une deuxième monitrice d'atelier a été affectée sur cette activité et de nouveaux travailleurs se forment à ce métier afin de répondre à des appels d'offre extérieurs.

6.5. Développer la prévention à la santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'ESAT met en œuvre une politique de prévention à la santé s'adressant directement à la personne accompagnée. L'infirmière de l'ESAT joue un rôle prépondérant dans cette prévention. Elle identifie les besoins et les pratiques en santé. Elle consolide et développe des partenariats dans le domaine de la prévention (PREVAL) et de la santé (bilan de santé CPAM).

Ces dernières années, nous avons voulu davantage personnaliser l'accompagnement et rendre la personne accompagnée plus actrice de son parcours de santé. Nous poursuivons notre démarche d'autonomisation à la prise de médicaments avec la mise à disposition de casiers personnels.

L'infirmière fait partie intégrante de l'équipe du service soutien médico-social. Elle contribue à l'élaboration du projet personnalisé de la personne. L'état de santé est un facteur dont il faut tenir compte dans le parcours professionnel de la personne accueillie.

Pour les années à venir, nous prévoyons d'élaborer une synthèse médicale pour chacun des ouvriers et de mettre à jour les fiches médicales sur IMAGO. La prévention des TMS (Troubles Musculo-squelettiques) reste notre priorité dans les différents domaines d'activité. Nous allons généraliser les échauffements à la prise de poste et les étirements en fin de poste pour éviter l'apparition de tendinites, notamment pour les activités les plus physiques.

La lutte contre les addictions diverses est aussi une priorité. Nous allons participer à des actions de prévention avec le Groupe Pascal. Nous participerons également au projet Power Pid.

Nous allons travailler en collaboration avec la CPAM pour la prévention des cancers féminins afin de présenter et inciter les femmes à se faire dépister. Nous participerons au Village santé organisé par l'ESAT de Grande-Synthe.

Une intervention d'Handident est prévue afin de sensibiliser les personnes accompagnées et le personnel sur l'importance de l'entretien et des soins dentaires.

Un groupe de travail sur le vieillissement des personnes accompagnées en lien avec les CMP et les personnes présentant des troubles psychiques sera mis en place.

Enfin, un classeur répertoriant les différents régimes alimentaires et les allergies des personnes mangeant au self sera transmis au responsable de la cuisine.

En sus, nous mettons en place différentes actions autour du bien-être de la personne comme la sophrologie, la détente musculaire, des activités sportives adaptées, une activité « Du temps pour soi », l'activité de soutien vie affective et sentimentale.

6.6. Lutter contre la maltraitance

La maltraitance est une atteinte à la dignité et au respect des droits fondamentaux d'une personne. Dans nos établissements, il s'agit souvent d'une maltraitance institutionnelle. Elle se cache dans les recoins de nos organisations, dans les mots que nous utilisons, dans les décisions que nous prenons à l'égard des personnes accompagnées.

La meilleure façon de lutter contre cette maltraitance est de permettre aux personnes que nous accompagnons de s'exprimer, de faire valoir leurs droits, de donner leurs avis sur ce qui les concerne.

Hormis le protocole associatif de lutte contre la maltraitance présenté à tous les nouveaux salariés, nous devons promouvoir tous les outils d'expression mis à disposition des personnes accompagnées : la fiche « je ne suis pas content », les réunions d'expression trimestrielles par secteur d'activités, les réunions bimensuelles du comité ouvrier. Suivant les préconisations de la dernière évaluation externe, nous prévoyons de présenter à l'ensemble des personnes accompagnées la procédure de lutte contre la maltraitance transcrite en FALC.

Les formations sur la VRS (Valorisation des Rôles Sociaux) et sur l'impact des mots utilisés par les professionnels de l'accompagnement sont à poursuivre. Des groupes d'analyse de pratiques seront mis en place sur chaque secteur d'activités.

En ESAT, cette lutte contre la maltraitance se traduit lors de l'élaboration du projet personnalisé dans l'écoute des personnes, la prise en compte des souhaits et des besoins de chacun. Il s'agit de permettre à chaque personne d'occuper un poste de travail adapté à ses capacités physiques, psychologiques et intellectuelles.

La réforme des ESAT va dans ce sens en renforçant les prérogatives du CVS (Conseil de Vie Sociale). A compter du 1er janvier 2023, le CVS pourra :

- Donner son avis sur les droits et les libertés des personnes accompagnées ;
- Participer à l'écriture du projet d'établissement notamment la partie concernant la lutte contre la maltraitance ;
- Donner son avis sur l'évaluation de l'établissement.

De plus, l'élection d'un délégué des travailleurs, pour une durée de trois ans renouvelable, permettra de représenter les personnes accompagnées auprès de la direction dans des situations d'ordre individuel. Le délégué aura un temps de délégation par mois équivalent à 5h maximum. Ce délégué pourra participer au CVS avec un droit consultatif et à un CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail) composé de personnes accompagnées et de salariés.

6.7. Sorties de l'ESAT et promotion de l'insertion en entreprises

La personne qui entre en ESAT est libre d'y entrer et d'en sortir. Elle y entre parce qu'elle est prête et motivée. Elle peut aussi en sortir si elle ne s'y retrouve pas. Elle présente alors sa lettre de démission à la direction de l'ESAT. Une nouvelle orientation peut également s'avérer nécessaire compte tenu de la situation personnelle du travailleur. Cette nouvelle orientation, qu'elle soit vers le milieu ordinaire ou vers une autre structure médico-sociale, est toujours accompagnée par le service médico-social de l'ESAT. La direction peut également prononcer une suspension de l'accompagnement dans l'établissement par une mesure conservatoire. Elle peut si nécessaire demander une sortie définitive auprès de la MDPH.

Comme le plan de transformation des ESAT nous y invite, nous nous sommes donné les moyens de favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs de l'ESAT. Une éducatrice spécialisée du service soutien médico-éducatif a été missionnée pour cette tâche. Elle participe à des formations attenantes aux missions d'une chargée d'insertion et à des groupes de travail DEQUALCO en partenariat avec le SISEP de l'Association.

Des immersions en milieu ordinaire du travail sont mises en place pour vérifier l'adéquation entre les compétences techniques et socio-professionnelles des travailleurs et celles demandées par les entreprises. Des résultats positifs sont à noter avec 3 sorties en milieu ordinaire depuis 2020 (en espaces verts) et 2 entrées en entreprise adaptée (en blanchisserie et en logistique). Ce qui représente 1% d'insertion par an et nous place dans la moyenne nationale relevée dans le rapport IGAS de 2019.

Pour les années à venir, nous continuerons de sensibiliser les entreprises à l'emploi des travailleurs en situation de handicap lors de la SEEPH (Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées) en organisant un forum pour l'emploi conjointement avec l'ESAT de Grande-Synthe, l'EA et le SAMO et en proposant aux travailleurs de l'ESAT de réaliser des DUODAY.

Nous allons étudier la possibilité pour les travailleurs de l'ESAT de participer à des actions financées par la région comme la découverte des métiers sur cinq semaines (maintenance, production, tuyauterie, soudure...).

Nous envisageons de participer à un forum de l'emploi avec l'AFPI réunissant seize entreprises de travail temporaire ayant des difficultés de recrutement. Cette participation peut permettre à l'ESAT d'être mieux identifié et d'ouvrir des perspectives aux travailleurs qui souhaitent partir en milieu classique de travail. L'AFPI nous transmettra la fiche complète du CQPM (Certification de Qualification Paritaire de la Métallurgie) agent de logistique afin que les moniteurs d'atelier prennent connaissance de ce qui est attendu par les entreprises.

Dans le cadre de la transformation des ESAT, les deux ESAT, l'EA et le SAMO vont identifier les travailleurs qui souhaitent évoluer vers le milieu ordinaire du travail et qui sont prêts à rentrer dans un parcours de formation certifiante dans un court ou moyen terme. Un CQPM sera construit à partir des besoins identifiés. La formation sera proposée en petits groupes avec une méthodologie adaptée. Les personnes seront mises en relation avec les entreprises pour effectuer des stages.

Chaque dispositif d'insertion en milieu ordinaire (stage, mise à disposition) répond à des règles au bénéfice du travailleur. Le dispositif doit être adapté à la demande et aux compétences de la personne. Les stages peuvent être effectués à tout moment du parcours professionnel du travailleur, et la durée peut varier en fonction des objectifs fixés. La mise à disposition permet au travailleur de confirmer ou pas son projet d'intégrer un environnement de travail ordinaire.



7. LE RESEAU ET PARTENARIATS

Grâce à son réseau et ses partenariats, l'ESAT a tissé des liens de confiance, qui lui permettent d'être réactif dans la mise en relation sur l'ensemble du département. L'ESAT est un établissement bien implanté sur son territoire. Situé à la périphérie du quartier DEGROOTE à Téteghem, l'ESAT s'intègre à la vie de quartier par le biais d'échanges et de pratiques d'activités au sein de la Maison de quartier.



Nous souhaitons entretenir et développer encore notre réseau et nos partenariats. La SEEPH (Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées) est devenue un rendez-vous incontournable favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. C'est l'occasion d'inviter les entreprises du territoire, nos partenaires de l'insertion au cours d'un forum afin de mieux se connaître et de trouver ensemble des passerelles possibles vers l'emploi.

Pour les années à venir, nous avons pour projet de participer à des temps forts de l'insertion organisés par la CUD (Communauté Urbaine de Dunkerque) et les entreprises. Nous continuerons de participer aux Duodays dans les entreprises. Nous voulons aussi innover en organisant des Duodays inversés, c'est-à-dire proposer à des salariés d'entreprises de découvrir le travail en ESAT en passant une journée dans nos ateliers.

Le plan de transformation des ESAT va nous amener à travailler davantage avec nos partenaires de l'insertion comme Pôle Emploi, Cap Emploi, la CPAM, la CARSAT...etc...Des visites, des échanges seront organisés afin d'apprendre à travailler ensemble et d'être plus efficaces dans nos démarches d'accompagnement des personnes en situation d'handicap vers l'emploi.

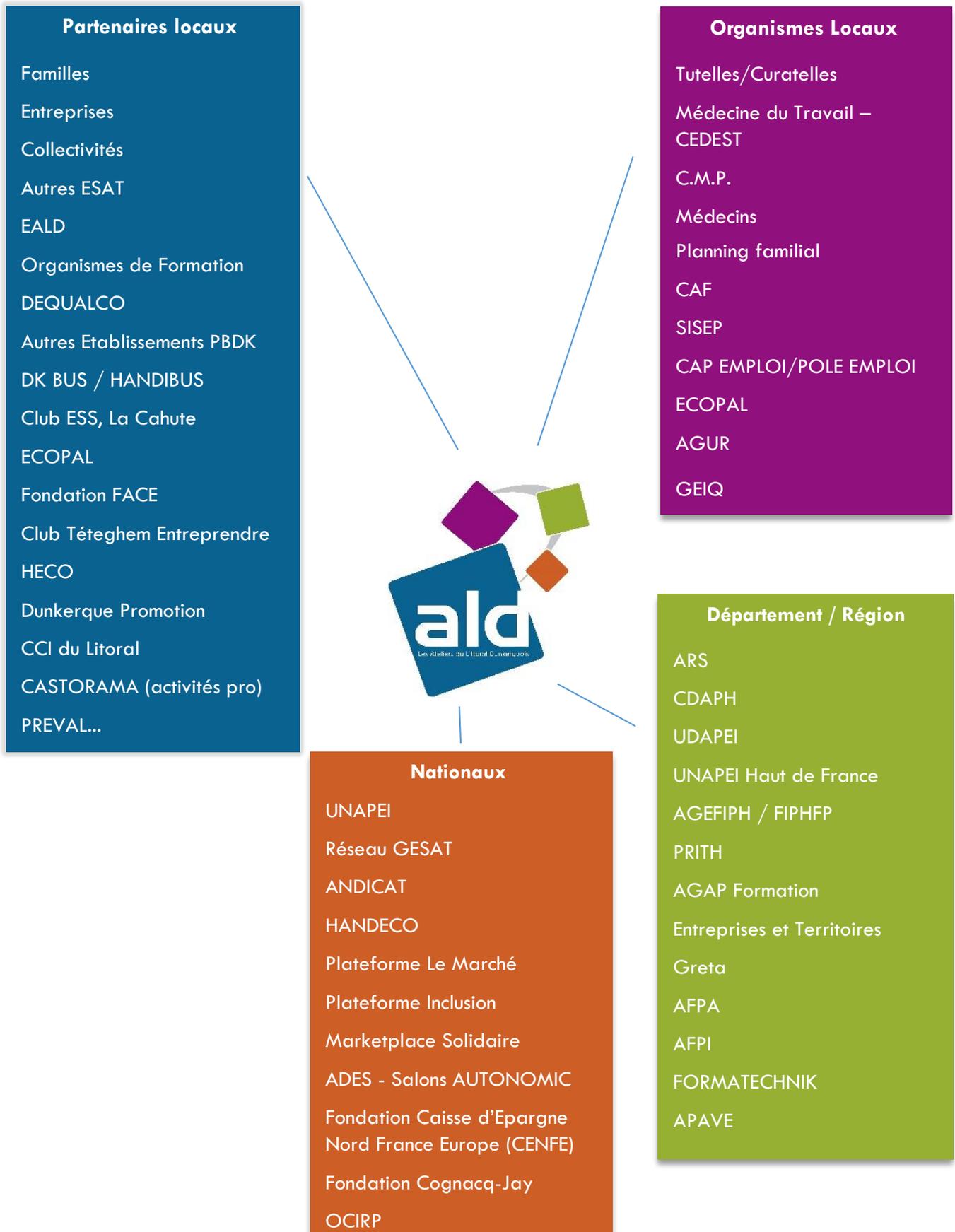
Nous allons poursuivre notre travail de réflexion et de prospection avec la CCI (Chambre du commerce et de l'Industrie) du littoral et le Club d'entreprises de Téteghem. Développer l'ESAT hors les murs est notre objectif, dans l'optique de favoriser l'insertion en entreprise des travailleurs de l'ESAT. Pour cela, nous pouvons également nous appuyer sur le réseau et les compétences des professionnels de l'ESAT. Nous travaillerons bien sûr en étroite collaboration avec le SISEP pour accompagner les travailleurs souhaitant rejoindre le milieu classique du travail.

Nous continuerons de sensibiliser les personnes accompagnées à la citoyenneté en partenariat avec l'Association Nous Aussi. Nous faciliterons la participation des travailleurs de l'ESAT aux diverses instances et manifestations qui les représentent.

Nous voulons maintenir les rencontres de travail avec les CHLD (Centres d'Hébergement du Littoral Dunkerquois) une fois par semestre. Nous avons la volonté de co-construire des projets personnalisés avec les CHLD, les CMP, le SAMO dans l'intérêt des personnes qui le souhaitent.

Lors des portes-ouvertes organisées chaque année, nous souhaitons nous ouvrir à d'autres partenaires comme la Maison de Quartier, le GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification), DK bus, les associations sportives...etc...

Les acteurs



8. COMMUNICATION

L'ESAT communique auprès de différents publics. Ses premiers interlocuteurs sont bien sûr les personnes accompagnées. La communication envers elles se doit d'être adaptée. Pour accompagner au mieux les travailleurs, l'établissement et ses professionnels sont en relation avec les familles, les responsables légaux, les partenaires économiques et sociaux... L'ESAT communique de façon étroite avec ces différents publics, par différents canaux. La communication est un sujet primordial pour garantir le bon fonctionnement de l'établissement, dans un souci d'accompagnement optimal des travailleurs. Chacun, au sein de l'ESAT, a bien saisi les enjeux d'une communication adaptée, maîtrisée. Afin d'optimiser la communication de façon générale, cinq axes d'amélioration ont été retenus :

- **Adapter la communication à destination des personnes accompagnées ;**

L'établissement a engagé, depuis 2010, une démarche de simplification des documents destinés aux personnes accompagnées. Plusieurs formations à la méthode FALC (Facile à lire et à comprendre) ont été organisées pour les professionnels et personnes accompagnées. L'établissement s'efforce de rendre ses documents faciles à lire et faciles à comprendre. Ainsi, le règlement de fonctionnement a été adapté en FALC. Il en est de même pour l'ensemble des comptes-rendus de réunions de comité ouvrier et de CVS. Les courriers destinés aux personnes accompagnées sont également simplifiés selon cette méthode.

- **Communiquer davantage à l'externe, vers les partenaires ;**

Parallèlement à la communication interne, l'ESAT se doit également de communiquer auprès de ses divers partenaires : familles, responsables légaux, clients, partenaires, financeurs, médias... Différents moyens sont mis en œuvre pour communiquer à l'externe : courriers, journées portes ouvertes, articles dans le magazine associatif « Les faits Papillons » ou dans les médias (La Voix du Nord, par exemple), participation à des événements extérieurs (les boucles dunkerquoises et le tour de France, par exemple).

Un site interne présentant toutes les activités des A.L.D. est en cours de réalisation. Il sera mis en place au premier semestre 2023.

- **Revoir l'organisation du répertoire informatique « S » ;**

Cela impliquera les actions suivantes :

- ✓ Faire un tri parmi tous les dossiers et documents présents
- ✓ Identifier et supprimer les fichiers non utilisés
- ✓ Archiver les documents anciens à conserver
- ✓ Réfléchir à un nouveau classement, par secteur par exemple.

Afin d'aider les professionnels et dans l'attente d'une meilleure organisation du « S », une MAP Soutien a été créée. Elle permet, d'un simple clic, d'accéder aux documents les plus utiles autour de l'accompagnement.

- **Valoriser la base de photos de l'établissement :**

Il paraît important d'entreprendre un travail de tri et de classement de ces photos. Une fois ce travail effectué, il conviendra de « faire vivre » ces clichés. Par exemple : les projeter sur la télévision présente dans le self, organiser des expositions photos thématiques...

- **Participation à la vie collective de l'établissement ;**

La mise en œuvre de l'accompagnement au sein de l'ESAT nécessite que le travailleur soit associé à toutes les décisions qui le concernent. Ce dernier est sollicité à toutes les étapes de son accueil (admission, entretien individuel, signature du contrat de soutien...).

Le travailleur peut également s'exprimer à tout moment auprès de son moniteur référent sur le quotidien dans l'atelier et notamment sur ses attentes relatives à son PP. Tous les ans, les travailleurs répondent à un questionnaire de satisfaction qui est analysé et dont les résultats peuvent faire l'objet de plan d'action si besoin.

Aujourd'hui l'ESAT de Tétéghem est un établissement multisite et à la lecture des différents enjeux, des besoins des personnes accueillies, des contraintes propres à chaque activité, de l'organisation interne générale, les professionnels ont besoin de communiquer.

Des questions se posent :

Comment mieux communiquer en interne ? Comment harmoniser sans uniformiser ? Comment tenir compte des particularités de chacun tout en édifiant un modèle commun ? et comment rester réactif face aux demandes des clients et à certaines situations d'urgence ?

L'ESAT doit repenser et intégrer de nouveaux temps d'échanges et de réflexions entre professionnels pour mieux répondre aux demandes des clients et aux demandes et besoins des personnes accueillies. Les professionnels ont besoin d'espaces de parole spécifiques pour améliorer et favoriser la circulation et le partage de l'information. Seule la réunion de secteur hebdomadaire permet aux professionnels d'échanger sur leurs pratiques professionnelles et sur les situations d'accompagnement qu'ils rencontrent.

Le sujet n'est pas nouveau, mais la crise sanitaire a renforcé le besoin de mieux communiquer. C'est la communication qui crée un sentiment d'appartenance à l'entreprise. Elle contribue à maintenir le lien entre les collaborateurs en présentiel et ceux qui télétravaillent ou encore entre la direction et les équipes à distance. Elle est à la fois outil de motivation et outil managérial.

Gage de prise en compte individuelle, de reconnaissance et de valorisation, la parole encouragée a de nombreux effets vertueux. On sous-estime souvent à quel point les collaborateurs ont des choses pertinentes à exprimer (nouvelles idées, infos terrain, problèmes rencontrés, pistes de solution...). On recherche parfois des solutions en externe alors qu'elles existent au sein même des équipes.

A l'issue de l'enquête par questionnaire réalisée au cours de l'année 2022, un plan d'action a été élaboré avec :

- ✓ **La mise en place de temps informels en réunion ;**
- ✓ **La réorganisation de la boîte à idées ;**
- ✓ **La réorganisation de la réunion d'expression ;**
- ✓ **La mise en place d'une formation « Groupe d'Analyse de Pratiques professionnelles » ;**
- ✓ **L'organisation de petits déjeuners avec les salariés ;**
- ✓ **La mise en place d'une journée à thème.**

En plus de toutes ces actions citées ci-dessus, il a été décidé d'augmenter les communications par mail concernant : les arrivées de nouveaux salariés et stagiaires, les offres d'emplois associatives, et autres informations générales.

Même si, à ce jour, toutes les actions n'ont pas encore été mises en place, les salariés sont très satisfaits de la démarche et un sentiment d'écoute a favorisé la discussion entre équipes pour traiter des problèmes partagés. Par ailleurs, la démarche a créé une bonne dynamique collective. Les premières actions ont contribué à renforcer l'entraide entre les services. Le travail mené a redonné des marges de manœuvre en clarifiant les responsabilités de chacun.

De nouvelles pistes sont aujourd'hui étudiées, en lien avec notre service informatique associatif, comme la mise en place d'un réseau social interne (RSI), la mise à disposition d'outils de travail participatifs avec des logiciels et applications partagés comme Microsoft Teams.

Pour conclure, la démarche a contribué à améliorer le dialogue interservices et elle a favorisé une expression plus libérée et des remises en question positives de l'ensemble des parties prenantes. Les travaux à réaliser auront pour but d'améliorer l'efficacité de la communication et d'aider les personnels à mieux comprendre, voire mieux utiliser les modes de communication internes mis à leur disposition. Pour permettre la cohésion sur une vision d'établissement, il est essentiel d'intégrer les personnes accueillies aux réflexions, et à l'écriture du projet d'établissement. Il est important qu'elles aient le même niveau d'information que les professionnels.

« La communication est une science difficile. Ce n'est pas une science exacte. Ça s'apprend et ça se cultive. » Jean-Luc Lagardère.

9. LA QUALITE

9.1. Les points d'appui de la démarche qualité à l'ESAT de Tétéghem

▪ Engagement de la Direction

La démarche qualité de l'ESAT de Tétéghem s'ancre dans la dynamique associative portée par La Direction Générale¹¹. Cet investissement se traduit par une lettre d'engagement de la Direction générale et de la Direction de l'ESAT ainsi que celle propre à l'atelier Conditionnement Alimentaire et La politique Sécurité Santé et environnement. Elle définit les objectifs, les plans d'actions. Elle affecte les moyens humains et techniques en cohérence avec ses orientations, tout en s'appuyant sur l'écoute des clients et personnes accompagnées.

L'engagement de la Direction s'exprime entre autres grâce à la communication de cette lettre à l'ensemble des professionnels. A l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque, **la démarche qualité est « l'affaire de tous »** : chaque professionnel se sent responsable de ses propres tâches, et est acteur du processus qui le concerne. Le pilotage ou co-pilotage des processus reste une démarche engagée et volontaire des professionnels.

9.2. La cartographie¹² des processus

La cartographie est une représentation graphique des processus que la structure met en œuvre pour assurer les missions qui sont les siennes. Dix-neuf processus sont identifiés, avec 4 niveaux qui interagissent (Management, Production, Commercial, Accompagnement, Support) pour répondre aux besoins des personnes accompagnées et des clients.

On trouve 4 types de processus¹³ :

-  **Les processus Management** comprennent la détermination de la politique, le déploiement des objectifs, l'allocation des ressources. Ils assurent la cohérence des processus. Ils incluent également l'amélioration continue.
-  **Les processus de Production / Commercial** contribuent directement à la fabrication du produit.
-  **Les processus Accompagnement** contribuent directement à l'accompagnement de la personne.
-  **Les processus Support** décrivent l'ensemble des moyens et des activités nécessaires au fonctionnement de l'ESAT et à sa pérennité. Ils concernent les ressources techniques, financière, humaines, la communication et le système d'informations.

Chaque processus est ensuite décrit grâce à une fiche¹⁴, véritable carte d'identité du processus. Chaque pilote ou copilote anime un processus.

¹¹ Lettres d'engagement de la direction générale et de l'ESAT de Tétéghem – annexe 6

¹² Cartographie de l'ESAT de Tétéghem – annexe 7

¹³ Un processus est un enchaînement d'activités (souvent réalisées par des services différents) qui utilisent des ressources pour transformer des éléments d'entrée en éléments de sortie, afin de répondre au besoin d'un « client » interne (autre processus) ou externe

¹⁴ Fiche processus : fiche synthétique qui explique le fonctionnement du processus (objectifs, indicateurs, étapes, documents de référence, ...).

9.2.1. Démarche QSE

		INTERNE	
		POSITIF FORCES	NEGATIF FAIBLESSES
EXTERNE		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lettre engagement de la Direction ▪ Certification BIO/ MASE / IFS ▪ Equipe et organisation QSE, disponible ▪ Démarche qualité associative ▪ Pilotes de processus ▪ Professionnels et personnes accompagnées ▪ Formations QSE ▪ Organisation du traitement de la fiche dysfonctionnement /fiche je ne suis pas content ▪ Participation des personnes accompagnées ▪ Système qualité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de fiche je suis content ▪ CVS : les personnes en CVS ont « peu de poids » ▪ L'instabilité des bâtiments ▪ Communication, en lien avec la lettre d'engagement de la direction, l'organisation multi site, le rôle de pilotes, les réunions ▪ Ressources humaines (congrés, absences, remplacement,) ▪ L'histoire, la gestion documentaire ▪ Ressources financières en baisses ▪ Implication des autres professionnels, autre que pilotes ▪ La gestion des déchets (tri) ▪ La démarche QSE est vécue comme une contrainte et chronophage
		<p style="text-align: center;">OPPORTUNITES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nouvelle évaluation externe ▪ Le bio et le local ▪ Les prestations de services ▪ Partenariat de proximité ▪ Déménagement ? ▪ Evolution du quartier ? 	<p style="text-align: center;">MENACES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coûts ▪ COVID -19 ▪ Voirie / travaux – situation provisoire

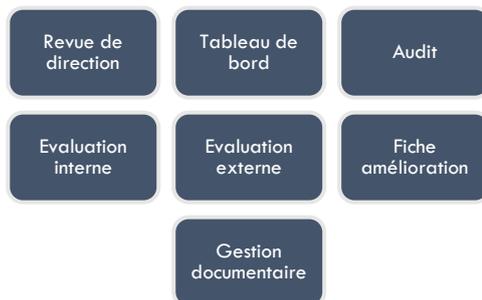
Pour les prochaines années, nous devons nous améliorer au niveau de la communication. Il nous faut encore expliquer le sens, l'intérêt de la démarche d'amélioration continue de la qualité aux personnes accompagnées et aux professionnels. Nous devons définir un circuit de communication entre le service QSE et les autres services

Pour les nouveaux salariés, nous prévoyons un accueil QSE, en leur laissant le temps de s'imprégner du fonctionnement de l'ESAT.

Il nous faut chercher à impliquer davantage les professionnels en proposant d'autres formes de participation comme les formations d'auditeurs internes. Les dates de bilan QSE devront être planifiées et communiquées suffisamment à l'avance aux responsables de secteur afin de libérer plus facilement les moniteurs d'atelier.

Concernant l'environnement, notamment la gestion des déchets, nous souhaitons faire un bilan de volume par type de déchets, réduire les déchets au départ, informer et former les personnes accompagnées et les professionnels au tri des déchets. Nous voulons sensibiliser les professionnels à l'utilisation du numérique.

9.2.2. Les principaux outils de la Qualité



Nous avons pu préciser que la démarche qualité à l'ESAT de Tétéghem est une démarche à caractère participatif : le but est de faire remonter du terrain les dysfonctionnements / améliorations possibles, et de rendre acteur chaque professionnel. Pour ce faire, la démarche qualité s'appuie sur différents outils :

- Les revues de direction et de processus pour vérifier l'efficacité de nos actions, mobiliser les ressources et donner les orientations de l'établissement. La revue de direction a lieu au moins une fois par an avec l'ensemble des pilotes de processus ;
- Les tableaux de bord pour analyser les données et proposer des tendances ;
- Les fiches améliorations pour analyser et résoudre les problèmes ;
- La gestion documentaire pour donner à chaque professionnel une information écrite et utile pour son poste de travail ;
- L'évaluation interne dans le cadre de la loi du 02 janvier 2002, afin d'insuffler les recommandations de bonnes pratiques professionnelles au quotidien. Nous nous appuyons sur le Référentiel Associatif Unique réparti pour chaque processus ;
- L'évaluation externe grâce à un organisme extérieur, inscrite dans le cadre du décret du 15 mai 2007, afin d'améliorer nos services et fonctionnement. La dernière évaluation externe a eu lieu en 2021.

9.3. La communication / sensibilisation

Des rencontres régulières, entre la Direction et le Pôle qualité et/ou la Chargée de Mission Qualité Associatif, ont lieu pour faire le point sur l'avancée de la démarche Qualité.

Des flashes information sont diffusés à l'ensemble du personnel afin de communiquer sur les démarches entreprises, sur des outils (astuces informatiques, informations salariés), des actualités de l'établissement.



10. PROFESSIONNELS ET COMPETENCES MOBILISEES

La formation est un élément essentiel à la vie de l'Organisation et au parcours professionnel du salarié. S'inscrire dans un programme pluriannuel de formation en lien avec les objectifs de la Gouvernance permet aux équipes de s'adapter aux évolutions des métiers et de répondre aux orientations stratégiques.

Au regard des besoins de service et de secteur, une priorité a été mise aux formations sur l'accompagnement des personnes présentant des troubles psychiques ainsi que sur le Titre professionnel de Moniteur d'Atelier. L'agrégation des données des entretiens individuels menés auprès des professionnels (EPE) permet également de déterminer le plan de formation de l'établissement. L'analyse des pratiques, la bonne distance professionnelle sont également des thématiques à intégrer pour les années futures.

10.1. Orientations formations associatives et ESAT

Les orientations prioritaires associatives (tous budgets) pour l'année 2023 sont les suivantes :

- Formations ou actions permettant aux salariés de s'adapter au virage numérique ;
- Formations ou actions favorisant la Qualité de Vie ;
- Toutes actions de sensibilisations ou formations favorisant la promotion de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) de l'association ;
- Formations visant à permettre l'auto-détermination, l'autonomie et la valorisation des rôles sociaux des personnes accompagnées ;
- Sensibilisations au Modèle de développement Humain – Processus de production du handicap ;
- Toutes formations ou actions en faveur de la santé et de l'accès aux soins .

Pour l'ESAT de Tétéghem et en complément des axes retenus par l'Association, nous donnerons priorité aux formations ayant trait à :

➤ Pour toutes catégories de salariés :

-  Aider les professionnels au contact d'adultes en souffrance psychique et difficultés sociales à acquérir des connaissances et à exploiter des attitudes ajustées (gestion de la violence, situations conflictuelles, la bonne distance...) ;
-  Travailler en équipe, favoriser la coopération et l'instauration d'une communication pour devenir professionnellement plus efficient au sein de l'équipe. Savoir-être professionnel ;
-  Accompagner l'insertion des personnes accompagnées et le maintien dans l'emploi en entreprise ;
-  Informatique : Utilisation des outils informatiques initiation et perfectionnement (Outlook, Word, Excel, IMAGO, GESSI...) ;
-  Formation TMA (Titre professionnel de Moniteur Atelier).

10.2. Risques Psycho-Sociaux

La prévention de la Santé au même titre que la sécurité au travail reste un enjeu primordial au sein de l'ESAT. Sous l'effet des mutations générales du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues de la réglementation et de la clientèle, la prise en compte des risques psychosociaux est devenue incontournable.

Aux mutations générales du monde du travail, s'ajoutent les évolutions des pratiques professionnelles et des profils des personnes accueillies en ESAT. Pour assurer un accompagnement bien traitant des personnes accueillies, il est indispensable de veiller également au bien-être et à la qualité de travail des salariés.

Afin de prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur les échanges entre services et salariés, sur la reconnaissance du travail et sur le développement des compétences en lien avec les différentes évolutions doit être mise en œuvre et constamment questionnée.

10.3. Mobilité professionnelle / Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Notre association et ses établissements fonctionnent dans un environnement en mouvement permanent, dans un contexte d'évolution des politiques publiques, de mutation du secteur médico-social et d'évolution des publics. Chacun d'entre nous évolue également, développe des compétences nouvelles, exprime des souhaits nouveaux. Ces situations doivent être propices à la mobilité interne, à la valorisation des ressources internes et à l'inscription de la mobilité interne dans la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences de l'association (GPEC). Depuis 2017, l'ESAT de Tétéghem a favorisé la mobilité professionnelle pour six salariés de l'établissement.

La Direction des Ressources Humaines de l'Association s'appuie sur les référentiels de compétences de chaque métier. Mise en place depuis 2010, la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une démarche à la fois prévisionnelle et opérationnelle permettant d'anticiper les départs des salariés mais également de gérer les besoins en Ressources Humaines (RH).

Tous les deux ans, deux entretiens sont prévus entre le salarié et son supérieur hiérarchique. Lors de ces entretiens, l'analyse partagée des écarts entre les attendus de la Fiche de Poste Individuelle (FPI) ou de la Définition de Fonction Individuelle (DFI) et les actions réalisées durant la période écoulée, vise à déterminer pour la période à venir des plans d'actions qui doivent être spécifiques, mesurables, atteignables, raisonnables et temporellement définis.

10.4. Absentéisme/Ratio d'encadrement/Recrutement

L'ESAT de Tétéghem compte, à ce jour, 62 salariés en CDI. L'établissement fonctionne avec un taux d'encadrement global de 20.87% pour 297 places. Le taux d'encadrement en personnel éducatif s'élève à 17.77 ETP.

L'ESAT a pour particularité de recruter des professionnels qui viennent du monde de l'entreprise pour répondre à ses besoins métiers. Ces professionnels ont besoin de formations permettant de corréliser l'accompagnement de personnes en situation de handicap avec des activités professionnelles se rapprochant du milieu ordinaire.

Les professionnels ne sont pas systématiquement remplacés sur les absences de courte ou moyenne durée. Cependant il est indispensable de maintenir un effectif suffisant au sein des ateliers. Nous travaillons à avoir un vivier de remplaçants réguliers.

11. LES BATIMENTS / TRAVAUX

▪ Les constats

A ce jour, le sinistre des bâtiments dont est victime l'ESAT de Tétéghem a pour conséquences le gel de certains projets mais surtout une désorganisation de plusieurs secteurs d'activité. Nous arrivons au terme des procédures engagées, afin d'obtenir réparation du préjudice occasionné, nous pouvons enfin nous projeter et programmer les travaux de démolition, et de reconstruction.

11.1. L'activité Maraîchage

11.1.1. Existant

Au fur et à mesure des sinistres de l'ESAT, le secteur maraîchage a été déplacé dans des structures provisoires devenues définitives. Au fil des années, la serre a été utilisée comme un espace technique par, la mise en place d'un magasin, d'une chambre froide, d'une zone de lavage de légumes, d'une zone de pause et d'une zone de travail qui ont conduit à une perte considérable de la surface cultivable.

L'outil de production a perdu de sa cohérence. Des investissements ont été réalisés mais sans cohérence avec la logique semi-industrielle correspondant aux organisations de travail en ESAT.

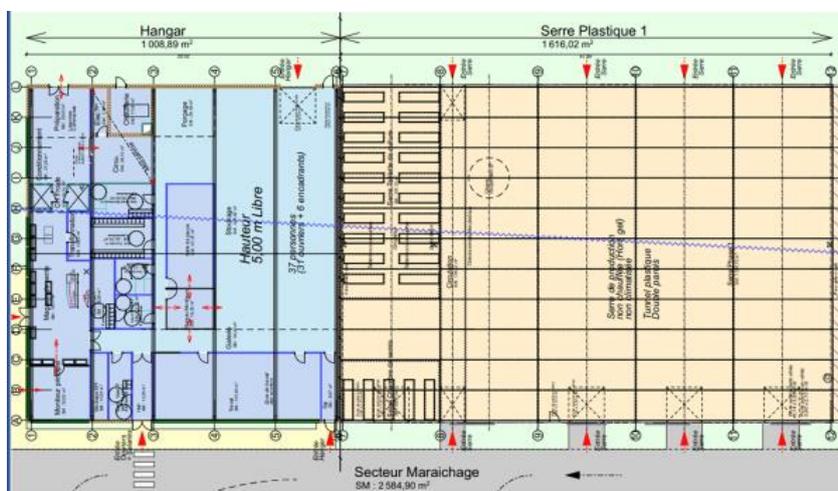
Actuellement les déformations structurelles ne permettent plus d'ouvrir les aérations sans risquer la chute d'un élément vitré. Les chéneaux ne sont plus nettoyables et cela provoque des inondations dans certaines zones. La pluie coule au-dessus du magasin et provoque des dysfonctionnements électriques.

Le chauffage n'est pas optimisé. La chaudière à air pulsé fait beaucoup de bruit. Elle est placée dans la zone de repiquage et son fonctionnement est incompatible avec la présence des ouvriers.

Ces dysfonctionnements graves nous ont conduit à condamner la serre.

11.1.2. Projet de travaux

La construction des locaux sociaux et des espaces de travail adaptés améliorera le bien-être et les conditions de travail des ouvriers. Ils ont besoin d'une structuration d'espace qui favorise le professionnalisme, l'autonomie, améliorant la productivité.



11.2. Le secteur Technique « Site Marquis »

11.2.1. Existant

Sur le plan humain, les déplacements sont difficiles pour les personnes accueillies ayant des problèmes de mobilité. Le trajet entre le bâtiment « Marquis » et le site Degroote est long et le chemin très abimé. Sur le plan technique, les ateliers ne sont pas adaptés aux activités commerciales actuelles. L'atelier réparation des vélos de La Poste est installé au fond de l'entrepôt à l'écart des autres ateliers.

L'implantation des racks de l'entrepôt ne permet pas un flux logique d'entrée et de sortie des palettes. L'atelier FALC est désormais trop petit pour accueillir 8 travailleurs et deux monitrices. La proximité des ateliers (nuisances sonores) déconcentre les travailleurs sur leur ordinateur. L'atelier reprographie n'est pas agencé pour faciliter la circulation des composants : absence de continuité entre l'impression, la coupe au massicot et le façonnage (le poste impression est opposé au poste massicot).

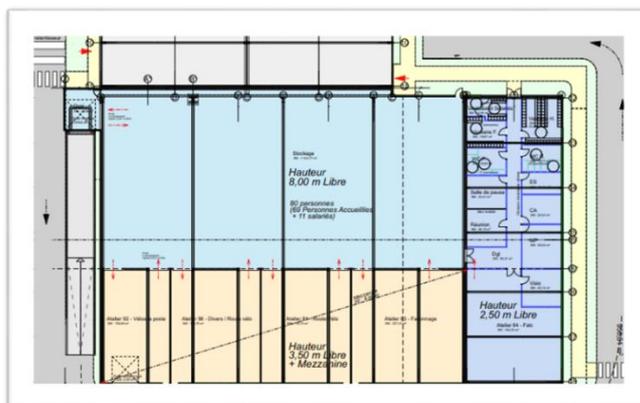
Les surfaces sont insuffisantes pour accueillir les travailleurs et les stagiaires. La salle de pause sert également de salle de réunion (interne et externe). Elle sert également à l'atelier FALC pour la relecture de document en groupe. Les bureaux et espaces d'entretiens sont insuffisants.

11.2.2. Projet de travaux

Pour favoriser l'éclairage naturel, l'ensemble des ateliers sera exposé au sud avec la création de puits de lumière (économie d'énergie et confort de travail). L'installation de parois vitrées entre les ateliers et l'entrepôt permettra une luminosité naturelle et facilitera l'accompagnement des professionnels sur l'activité en zone de stockage.

La réalisation d'une mezzanine au-dessus des ateliers augmentera l'espace de stockage. La création d'un quai de chargement et de déchargement facilitera l'accès direct à la remorque avec le chariot élévateur ou le transgerbeur. La mise en place d'un sens de circulation des palettes en entrée et en sortie renforcera la sécurité des travailleurs. Chaque atelier sera en accès direct vers les zones de stockage. Le réagencement de l'atelier reprographie, permettra la réorganisation de l'impression vers la coupe, puis le façonnage.

Le nouveau bâtiment sera équipé de panneaux photovoltaïques et de récupérateurs d'eaux de pluies (Gains énergétiques). Chaque professionnel disposera de son bureau ou de son espace dédié. Le moniteur principal et l'éducatrice spécialisée disposeront d'un bureau pour travailler et recevoir individuellement les travailleurs, les clients ou autres professionnels. La salle de réunion attenante à la salle de pause disposera d'une cloison mobile. Les bureaux seront équipés de vitres pour favoriser l'éclairage naturel.



Rénovation de la salle de pause et amélioration du self et des locaux administratifs :

Il reste certains travaux à réaliser pour terminer le self et la salle de détente : la suppression de la porte sectionnelle, l'isolation intérieure des murs, la pose d'un faux plafond acoustique, la pose d'un revêtement de sol en carrelage dans la salle où sont pris les repas, la rénovation complète du bloc sanitaires.

D'autres travaux d'embellissement, d'isolation thermique, de rénovation électrique sont à prévoir au niveau des locaux administratifs.



CONCLUSION

Notre projet d'établissement se veut très ambitieux en matière d'insertion professionnelle des personnes que nous accompagnons à l'ESAT de Tétéghem. L'emploi de celles et ceux qui entrent à l'ESAT est notre priorité. Tout est mis en œuvre pour y parvenir tant sur le plan professionnel que sur le plan social. Notre action au quotidien trouve tout son sens dans le plan de transmission des ESAT dont les décrets sont sortis en décembre 2022.

Nous proposons aux personnes accueillies à l'ESAT une palette d'une quinzaine d'activités différentes afin de répondre au mieux à leurs attentes. Parmi ces activités, nous retrouvons des activités de conditionnement encore très demandées, des activités porteuses d'emploi comme le second œuvre, le nettoyage des locaux, les espaces verts, le maraîchage bio, la logistique, des activités techniques d'assemblage et de montage, de façonnage et de reprographie, des activités artisanales de tapisserie, de paillage et de cannage, une activité de couture et une activité FALC utilisant de plus en plus l'outil informatique.

En complément de ces activités à caractère professionnel, des actions de soutien socio-médico-éducatives sont également proposées aux personnes accompagnées : formations professionnelles, prévention à la santé, habiletés sociales, autonomie dans les déplacements.

Les projets de service des quatre secteurs d'activité, du service soutien et du service administratif, notre démarche d'amélioration continue de la qualité n'ont qu'un seul objectif : celui de mettre en emploi les personnes accueillies à l'ESAT, et cela dès le premier jour de leur entrée. Certaines personnes entrent à l'ESAT avec un projet professionnel déjà bien défini. Elles sont alors affectées au poste de travail de leur choix. D'autres ne savent pas encore ce qu'elles veulent faire. Dans ce cas, elles ont la possibilité de découvrir différents métiers durant leur période d'essai. Quelles que soient les capacités de chacun, nous croyons que toutes les personnes accueillies peuvent occuper un poste de travail. Cela demande du temps, de la formation, de l'accompagnement au quotidien.

En ce sens, l'ESAT est un véritable **tremplin vers l'emploi** en milieu classique pour celles et ceux qui le peuvent et le veulent. Il est à la fois un lieu de travail répondant aux règles communes du marché économique, un lieu d'apprentissage, un lieu de formation et un lieu d'accompagnement social. Pour remplir sa mission, l'ESAT n'est évidemment pas seul. Nous travaillons en partenariat avec nos collègues des IMPRO, des CHLD, du SAMO, avec les organismes de tutelle, avec les services territoriaux du social et de l'insertion professionnelle, et bien sûr avec les entreprises et les particuliers dont nous sommes les prestataires. Notre future collaboration avec l'entreprise Grain de Sail en est une parfaite illustration.

Nous savons que le handicap des personnes que nous accompagnons est le fait de l'inadaptation de notre société à la différence de certains d'entre nous. A l'ESAT, nous ne parlons plus de personnes handicapées ou en situation de handicap, mais nous parlons avant tout de personnes compétentes dans un domaine d'activité particulier.

Notre projet d'établissement s'inscrit pleinement dans le projet associatif des Papillons Blancs de Dunkerque prônant l'auto-détermination des personnes dans toutes les dimensions de la vie humaine : la santé, le logement, l'éducation, la culture, le sport et le travail et la valorisation des rôles sociaux.

Je remercie les professionnels de l'ESAT et les personnes accompagnées qui ont contribué à l'écriture de ce projet d'établissement par leur engagement de tous les jours.

GLOSSAIRE

ADAR : Aide à Domicile en Activités Regroupées

AFEJI : Association Jeunesse Insertion (établissements et services sociaux et médico-sociaux)

AMAVI : Réseau de soins palliatifs

ANDICAT : Association Nationale des Directeurs et des Cadres d'ESAT

APAHM : Aide aux Personnes A Handicap Moteur

APF : Association des Paralysés de France

APL : Aide Personnalisée au Logement

APAPAD : Association pour la Promotion d'Actions pour les Personnes Agées ou Dépendantes

ARS : Agence Régionale de Santé

ASSAD : Association d'Aide et de Soins A Domicile

BAPC : Budget Annexe de Production et de Commercialisation

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CAT : Centre d'Aide par le Travail

CATTP : Centre d'Accueil Thérapeutique à Temps Partiel

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CDAPH : Commission de Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CEDEST : Centre pour le Développement de la Santé au Travail

CHD : Centre Hospitalier de Dunkerque

CHLD : Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois

CMP : Centre Médico Psychologique

COI : Commission d'Orientation et d'Itinéraire

COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

CPOM : Contrat Pluri annuel d'Objectifs et de Moyens

CRA : Centre Ressources Autismes

CREAI : Centre Régional d'Etudes et d'Actions pour l'Insertion

CSE : Chef de Service Educatif

CSE : Comité Social et Economique

CUD : Communauté Urbaine de Dunkerque

CVS : Conseil de Vie Sociale

EALD : Entreprise Adaptée du Littoral Dunkerquois

EHPA : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées

EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

EPSM : Etablissement Public de Santé Mentale

ES : Educateur Spécialisé

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

ETP : Equivalent Temps Plein

ETS : Educateur Technique Spécialisé

FALC : Facile à Lire et à Comprendre

GCSMS DEQUALCO : Groupement de Coopération Médico-Social de Développement des Qualifications et des Compétences

GPEC : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

GRA : Groupe Ressource Autisme

HAS : Haute Autorité de Santé

IDE : Infirmier Diplômé d'Etat

IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales

IMED : Institut Médico-Educatif de Dunkerque

HAD : Hospitalisation A Domicile

HACCP (Méthode) : Hazard Analysis Critical Control Point

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MHL : Maintenance et Hygiène des Locaux

MO : Milieu Ordinaire

OPCO : OPérateur de COmpétences

PAG : Projet Associatif Global

PE : Projet d'Établissement

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PP : Projet Personnalisé

RAE : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience

RBPP : Référentiel de Bonnes Pratiques Professionnelles

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAD : Service à Domicile

SAJ : Service d'Accueil de Jour

SAMO : Service d'Accompagnement en Milieu Ordinaire

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SIRH : Système d'Information Ressources Humaines

SSIAD : Service de Soins Infirmiers A Domicile

TED : Trouble Envahissant du Développement

UDAPEI : Union Départementale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés

ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

UNAPEI : Union Nationale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés

URAPEI : Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

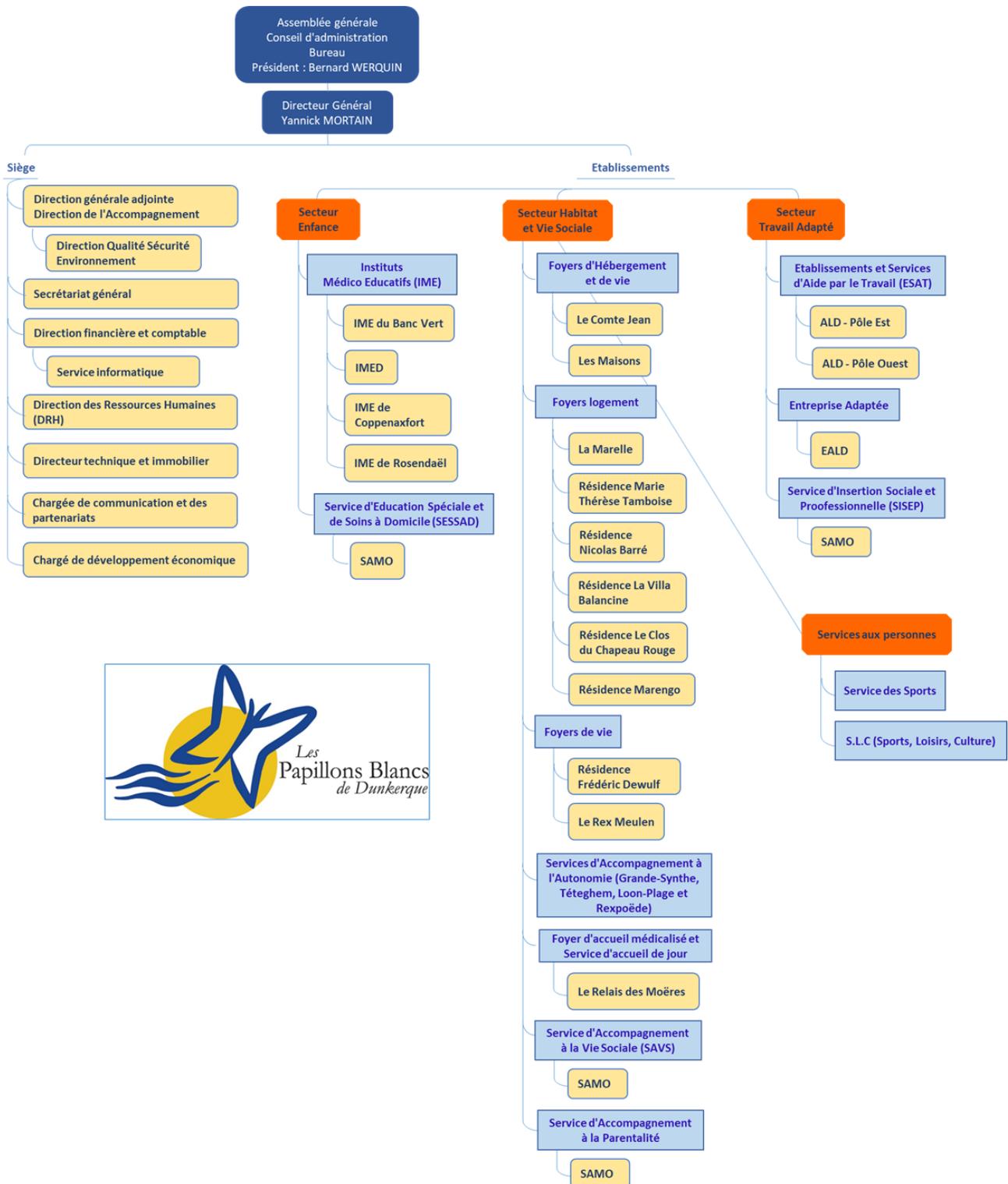
VRS : Valorisation des Rôles Sociaux

ANNEXES

- 1 - Organigramme Associatif**
- 2 - Les grandes Orientations Associatives**
- 3 - Organigramme de l'ESAT**
- 4 - Autres cadres réglementaires**
- 5 - Agrément**
- 6 - lettres d'engagement**
- 7 - Cartographie**
- 8 – Carte d'accès aux documents**
- 9 – Organisation des réunions sur l'ESAT de Téteghem**

Annexe 1 - Organigramme associatif

L'Association des Papillons Blancs de Dunkerque créée en 1961 est organisée en quatre secteurs :

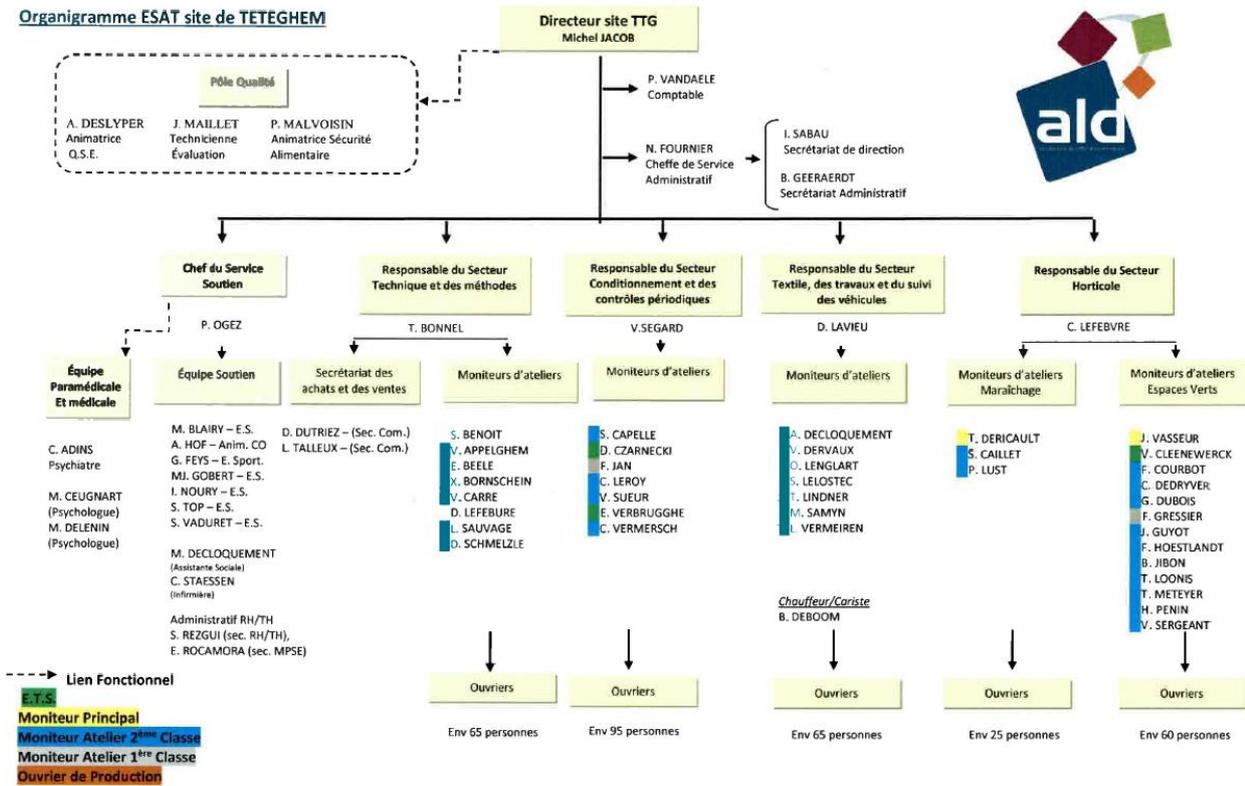


Annexe 2 – Les grandes Orientations Associatives

-  **Autodétermination** : reconnaître l'autodétermination des personnes comme étant le premier principe de leur accompagnement et orienter les pratiques dans l'application de ce principe ;
-  **Avancée en âge** : faire de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap un sujet de préoccupation associative prioritaire en développant rapidement et dans un large partenariat, toutes les solutions possibles d'accompagnement de ces personnes dans le respect de leurs parcours ;
-  **Communication** : Augmenter la lisibilité et l'accessibilité de nos actions associatives par une communication plus réactive et plus interactive ;
-  **Ethique et recherche** : Être en mesure d'apporter des réponses claires et réactives aux questions éthiques rencontrées dans les pratiques associatives. S'inscrire dans une dimension de recherche au travers des partenariats ;
-  **Financement des activités associatives** : Elargir les ressources financières de l'association ;
-  **Handicap psychique** : Apporter une réponse associative claire à la question de l'accueil et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique ;
-  **Innovations pédagogiques et technologiques** : Mettre l'association en position de réactivité permanente en matière d'innovations pédagogiques et technologiques ;
-  **Logement et habitat** : Elargir l'action de l'association en diversifiant les réponses à apporter en matière de logements et d'habitat ;
-  **Loisirs, Culture, Sports, Vacances** : Amplifier l'accès des personnes aux sports, à la culture, aux loisirs et aux vacances en priorisant leur participation dans les dispositifs ordinaires ;
-  **Ouverture sur le territoire** : Amplifier et dynamiser notre engagement partenarial sur le territoire ;
-  **Santé et accès aux soins** : Inscire la santé et l'accès aux soins comme des axes prioritaires de l'accompagnement des personnes ;
-  **Société solidaire et inclusive** : centrer la militance associative autour de la société solidaire et inclusive et de la lutte contre la discrimination des personnes en situation de handicap ;
-  **Transversalité entre les « parties prenantes internes » et l'extérieur** : fluidifier la dynamique associative en facilitant les échanges transversaux entre les différentes parties prenantes du PAG ;
-  **Vie affective et sexuelle** : Inscire le thème « Vie Affective et Sexuelle » comme une des volets de l'accompagnement et des parcours de toutes les personnes accompagnées ;
-  **Vie et action associative** : rendre l'association plus proche des familles en répondant mieux à leurs préoccupations concrètes.

Annexe 3 – Organigramme de l'ESAT

Organigramme ESAT site de TETEGHEM



Indice de version : 8

Mise à jour : 20/12/2022

Visa du Directeur de Site :

Annexe 4 – Autres cadres réglementaires

Réglementation Nationale

Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Décret n°2003-1095 du 14 novembre 2003 relatif au règlement de fonctionnement institué par l'article L. 311-7 du code de l'action sociale et des familles

Décret n°2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale et aux autres formes de participation instituées à l'article L. 311-6 du CASF.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux établissements ou services d'aide par le travail et à la prestation de compensation et modifiant le CASF.

Décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail.

Décret n°2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux établissements ou services d'aide par le travail et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs en situation de handicap admis dans ces établissements ou services modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et le code de la sécurité sociale (deuxième partie : décrets en conseil d'Etat).

Décret 2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des ESMS

Circulaire NDGAS/3B n° 2008-259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.

Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.

Décret 2010-1319 du 3 novembre 2010 fixant le calendrier des évaluations internes et externes et les modalités de restitution de leurs résultats aux autorités publiques

Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement

Orientations territoriales



Schéma régional d'organisation médico-sociale du Nord-Pas-de-Calais pour 2012-2016 :

-Orientation T4 : Améliorer l'efficacité au bénéfice des usagers

Promouvoir la bienveillance

Favoriser les démarches d'évaluation interne et externe

-Objectif opérationnel H2c : Favoriser le parcours professionnel et social des personnes en situation de handicap

-Objectif opérationnel H3a : Apporter une réponse coordonnée aux périodes charnières afin d'éviter les ruptures.

-Objectif opérationnel H2b : Favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes (16/25 ans) en situation de handicap

-Objectif opérationnel H3b. Apporter une réponse coordonnée et adaptée au regard des besoins non satisfaits sur des déficiences spécifiques

Autisme et Troubles envahissants du développement

Schéma régional de prévention du Nord-Pas-de-Calais pour 2012-2016 :

-Développer des actions d'information et d'éducation nutritionnelle ;

-Diffuser une culture de la promotion de la santé aux niveaux régional et local, sur les thèmes de la nutrition et de l'activité physique, en soutenant non seulement la formation des acteurs de la promotion de la santé (professionnels spécialisés, de santé, du social, du sport, de l'éducation et acteurs-relais) mais aussi celle des élus et des décideurs ;

-Promouvoir l'activité physique et sportive adaptée chez les populations en situation de handicap, défavorisées, âgées ou atteintes de maladies chroniques ;

-Encourager les entreprises à être acteurs de prévention et de santé au travail.

Réglementation Alimentaire



Parquet hygiène européen

- Pour les activités à caractère alimentaire (restauration et conditionnement alimentaire)

Spécifique pour la restauration :

- Arrêté du 21 décembre 2009 relatif aux règles sanitaires applicables aux activités de commerce de détail, d'entreposage et de transport de produits d'origine animale et denrées alimentaires en contenant

- Arrêté du 8 octobre 2013 relatif aux règles sanitaires applicables aux activités de commerce de détail, d'entreposage et de transport de produits et denrées alimentaires autres que les produits d'origine animale et les denrées alimentaires en contenant.

Annexe 5 – Agréments - 1/2



**DECISION PORTANT REGROUPEMENT DES AUTORISATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)
LES ATELIERS DU LITTORAL A GRANDE-SYNTHE ET DE L'ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) A
TETEGHEM, GERÉ PAR L'APEI DE DUNKERQUE**

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'AGENCE REGIONALE DE SANTE HAUTS-DE-FRANCE

Vu le Code de l'Action Sociale et des Familles, et notamment ses articles L.312-1, L.313-1 à L.313-9, D.312-0-1 à D.312-0-3, D.313-2, R.313-7 à D.313-14 ;

Vu l'Ordonnance n°2015-1620 du 10 décembre 2015 adaptant les Agences régionales de santé et les Unions régionales de professionnels de santé à la nouvelle délimitation des régions ;

Vu le Décret n°2015-1650 du 11 décembre 2015 adaptant les Agences régionales de santé à la nouvelle délimitation des régions et prorogeant le mandat des Unions régionales de professionnels de santé regroupant les infirmiers ;

Vu le décret n°2016-1265 du 28 septembre 2016 portant fixation du nom et du chef-lieu de la région Hauts-de-France ;

Vu le décret du 17 juillet 2019 portant nomination du directeur général de l'Agence régionale de santé des Hauts-de-France - M. Étienne Champion ;

Vu la décision du 9 octobre 2019 portant délégations de signature du Directeur général de l'Agence régionale de santé Hauts-de-France ;

Vu l'arrêté du 5 juillet 2018 portant adoption du Projet Régional de Santé de la Région Hauts-de-France 2018-2028 ;

Vu la décision du 3 mai 2017, portant renouvellement de l'autorisation de l'ESAT Les Ateliers du Littoral de Grande-Synthe ;

Vu la décision du 3 mai 2017, portant renouvellement de l'autorisation de l'ESAT de Tétéghem ;

Vu la demande complète présentée par l'APEI de Dunkerque, représentant légal des ESAT de Grande-Synthe et de Tétéghem, réceptionnée à l'ARS le 2 octobre 2019 ;

Considérant que le projet est compatible avec les objectifs et besoins sociaux et médico-sociaux fixés par le Projet Régional de Santé 2018-2028 ;

Considérant que le projet satisfait aux règles d'organisation et de fonctionnement prévues par le CASF et prévoit les démarches d'évaluation et les systèmes d'information respectivement prévus aux articles L. 312-8 et L. 312-9 du CASF ;

Considérant que le projet de regroupement s'effectue à coût constant et ne nécessite pas la mobilisation de financement complémentaire ;

DECIDE

Article 1 : L'APEI de Dunkerque est autorisée à regrouper les autorisations de l'ESAT de Grande-Synthe et de l'ESAT de Tétéghem au 1^{er} janvier 2020. Les adresses des deux établissements demeurent inchangées. La capacité totale est ainsi portée à 559 places.

Les bénéficiaires sont des adultes présentant une déficience intellectuelle.

Annexe 5 – Agréments 2/2

Article 2 : Cette opération sera enregistrée au Fichier National des Établissements Sanitaires et Sociaux (FINESS):

- Numéro de l'entité juridique (EJ) : 590800215
- Numéro de l'établissement principal : 590786851
- Numéro de l'établissement secondaire : 590812384

Article 3 : En application de l'article L.313-5 du code de l'action sociale et des familles, la durée de validité de l'autorisation de renouvellement n'est pas prorogée.

Article 4 : La mise en œuvre de la présente autorisation est subordonnée à la transmission d'une déclaration sur l'honneur attestant de la conformité de l'établissement ou du service aux conditions techniques minimales d'organisation et de fonctionnement.

Article 5 : En application de l'article D 312-7-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles, cette autorisation est réputée caduque en l'absence d'ouverture au public dans un délai de 4 ans suivant la notification de la présente décision d'autorisation.

Article 6 : Tout changement important dans l'activité, l'installation, l'organisation, la direction ou le fonctionnement de l'établissement, par rapport aux caractéristiques prises en considération pour son autorisation, devra être porté à la connaissance de l'autorité compétente, conformément à l'article L 313-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles. En vertu de l'article L 313-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles, l'autorisation ne peut être cédée sans l'accord de l'autorité compétente.

Article 7 : La présente décision sera notifiée sous pli recommandé avec demande d'avis de réception au représentant légal de l'APEI de Dunkerque – rue Galilée – 59760 GRANDE SYNTHÉ.

Article 8 : La présente décision est susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif territorialement compétent dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification.

Article 9 : Le Directeur de l'Offre médico-sociale de l'ARS Hauts-de-France est chargé de l'exécution de la présente décision qui sera publiée au recueil des actes administratifs de la région Hauts-de-France et dont copie sera adressée à :

- Monsieur le Directeur de la Caisse primaire d'assurance maladie de Lille-Douai,
- Monsieur le Directeur de la Caisse primaire d'assurance maladie des Flandres,
- Monsieur le Maire de Grande-Synthe,
- Monsieur le Maire de Tétèghem,
- Monsieur le Directeur de la Maison départementale des personnes handicapées du Nord.

A Lille, le **30 JAN. 2020**

Pour le Directeur général et par délégation
Le Directeur de l'Offre Médico-Sociale

Sylvain LEQUEUX

Annexe 6 – Lettres d'engagement 1/4



Politique qualité

La qualité est « l'ensemble des caractéristiques d'un produit ou d'un service qui lui confère l'aptitude à satisfaire les besoins exprimés ou implicites du destinataire de ce produit ou de ce service »¹.

Pour l'association des Papillons Blancs de Dunkerque, la qualité peut être définie comme la capacité d'un établissement à satisfaire les besoins et les attentes exprimés ou implicites d'une personne accompagnée et de sa famille. Par conséquent, on ne parle pas de « qualité » mais de « qualité de l'accompagnement ».

Nous considérons donc que la qualité de l'accompagnement permet d'améliorer la qualité de vie de la personne dans ses dimensions objectives et subjectives.

La qualité de l'accompagnement ne se limite pas à l'aspect éducatif mais occupe une dimension très globale. Tout salarié de l'association, quels que soient son service (administratif, éducatif, technique, paramédical, encadrement...) et sa fonction, est par conséquent acteur de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement. Chaque service, aussi éloigné pense-t-il être de l'accompagnement de la personne, doit intégrer la qualité comme une composante de son travail quotidien.

Les objectifs de notre politique qualité sont les suivants :

- l'amélioration du recueil des attentes des personnes accompagnées au travers, notamment, des registres de réclamations et des enquêtes de satisfaction,
- la mise en place et l'amélioration des outils d'expression des personnes accompagnées (conseils de la vie sociale ou autres formes de participation...) et l'optimisation de la prise en compte des éléments issus de ces outils,
- et la simplification et l'accessibilité des écrits à destination des personnes accompagnées et de tous les professionnels, notamment par le biais du Facile à lire et à comprendre.

Ces objectifs favorisent la participation de tous les acteurs de l'association à l'amélioration de la qualité de l'accompagnement.

Des indicateurs mesurés régulièrement et largement communiqués vont permettre d'évaluer l'atteinte de ces objectifs et, ainsi, la mise en œuvre de cette politique.

Le développement des audits et des contrôles, déjà engagé, va également contribuer à garantir la qualité de l'accompagnement.

¹ D'après Norme NF EN ISO 9000 - Systèmes de management de la qualité - Principes essentiels et vocabulaire. (2005, Octobre). AFNOR.

Annexe 6 – Lettres d'engagement 2/4

Société solidaire et inclusive Émancipation Participation Pair-aideance Qualité de vie Dignité Accessibilité Citoyenneté Entraide Autodétermination

Date de mise à jour : 15 03 2021

 **Lettre d'engagement dans la Démarche Qualité**

L'ESAT¹ de Tétéghem est un établissement médico-social accueillant plus de 300 personnes en situation de handicap (déficience intellectuelle et troubles psychiques essentiellement). L'ESAT fait partie du secteur du travail protégé. Ce qui signifie que les personnes accueillies sont capables de travailler dans différents domaines d'activité grâce à un accompagnement personnalisé, des adaptations de poste et des parcours de formations adaptés. Quatre secteurs d'activité sont proposés : le secteur horticole comprenant le maraîchage Bio et l'entretien des espaces verts, le secteur technique comportant l'assemblage-montage, du façonnage, de la reprographie, du conditionnement divers et le FALC (Traduction de documents techniques en Facile A Lire et à Comprendre), le secteur conditionnement alimentaire avec du conditionnement de produits alimentaires aux normes I.F.S. et du conditionnement divers et enfin le secteur textile et service incluant la tapisserie, couture, repassage, travaux de second œuvre et nettoyage de locaux sont également proposées aux personnes accueillies.

L'autre caractéristique majeure de l'ESAT est son appartenance à l'économie sociale et solidaire. Nous répondons à de véritables appels d'offre provenant d'entreprises dites ordinaires, de collectivités et de particuliers. Nos prestations sont tarifées aux prix du marché. Elles sont soumises à des normes de qualité (MASE, IFS, Ecocert). Nous devons respecter des délais de production et de livraison. La grande différence avec l'entreprise dite ordinaire est l'objectif que nous nous fixons, nous recherchons la rentabilité au service de la personne accompagnée. Notre ambition est d'offrir aux travailleurs de l'ESAT un équilibre social et professionnel, tout en maintenant l'équilibre financier de notre structure commerciale. Cette recherche d'équilibre est un défi permanent pour l'ensemble des ouvriers de l'ESAT et des salariés à leur service.

Notre démarche d'amélioration continue de la qualité s'inscrit pleinement dans ce défi permanent à relever. Elle est vitale. Elle doit être intégrée à chacune de nos actions, de nos décisions, de nos orientations. Elle est l'affaire de tous. Nous devons tout mettre en œuvre pour répondre aux besoins et aux attentes de chacune des personnes accompagnées, tout en offrant à nos clients les prestations attendues. Confrontés à cette double exigence, je me fixe plusieurs priorités pour les années à venir :

- ✦ Développer une communication interne favorisant la participation de chacun à l'activité commerciale de l'ESAT (organisation de la production, transmission des SiG (solde intermédiaire de gestion), définition des objectifs...);
- ✦ Permettre aux moniteurs(rices) d'atelier de prendre toute leur place dans l'élaboration des Projets Personnalisés en collaboration avec le service soutien/médico-social ;
- ✦ Développer des activités économiques innovantes et porteuses d'emploi ;
- ✦ Promouvoir le travail en équipe sur chaque secteur d'activité et dans chaque service ;
- ✦ Faire de l'ESAT de Tétéghem un établissement modèle en matière de respect de l'environnement et de transition écologique ;
- ✦ Poursuivre notre politique de montée en compétences des travailleurs de l'ESAT par le biais de la formation et des RAE ;
- ✦ Favoriser les parcours d'insertion des personnes accueillies en étroite collaboration avec le SAMO et le SISEP.

Je sais pouvoir compter sur l'investissement de chacune et de chacun pour poursuivre le chemin que nous nous sommes tracé. Les revues de direction de ces dernières années en témoignent. Au sein de notre ESAT, chacun a son rôle à jouer pour faire vivre ce modèle de société auquel nous croyons. En conformité avec le projet associatif global des Papillons Blancs de Dunkerque, nous souhaitons développer une économie sociale et solidaire permettant à chaque personne accompagnée, quelques soient ses capacités, de prendre une place active dans la société.

A Tétéghem, Le 15/03/2021
Michel JACOB
 Directeur Les Ateliers du Littoral Dunkerquois
 ESAT de Tétéghem



¹ Établissement et service d'aide par le Travail

Parcours: Pouvoir d'agir Laïcité Engagement MILITANTISME Mouvement parental Rassemblement Respect de la personne Unis

Annexe 6 – Lettres d'engagement 3/4



Date de mise à jour : 25/02/2022

Politique Qualité Secteur Conditionnement Alimentaire

L'ESAT de Tétéghem est un établissement médico-social accueillant plus de 300 personnes en situation de handicap (déficience intellectuelle et troubles psychiques essentiellement).

L'ESAT appartient au secteur du travail protégé, sa mission est d'accompagner les personnes accueillies par le travail.

La diversité et les spécificités de nos activités nous conduisent à appliquer un système de management de la qualité et plus précisément, pour le secteur conditionnement alimentaire, axé sur la sécurité alimentaire et l'hygiène des produits alimentaires que nous conditionnons en répondant aux exigences du référentiel IFS Food.

Cette activité edge de la part des travailleurs accompagnés et des professionnels qui les accompagnent une grande rigueur de travail dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Je m'engage à être acteur dans cette démarche, et je m'appuie sur le soutien et l'expertise de l'Animatrice Sécurité Alimentaire qui assiste l'équipe de direction, les pilotes de processus et les professionnels.

Notre engagement repose sur une démarche d'amélioration continue, et nous encourage à une forte culture de la sécurité des aliments qui nous aide à prévenir et à détecter les écarts dans notre secteur de conditionnement alimentaire ayant un impact sur la sécurité, la qualité et la légalité des produits.

A savoir ;

Mettre en place une démarche d'amélioration continue (à travers les revues de direction et food defence, la maîtrise de la méthode HACCP, le suivi des objectifs, les résultats des audits et inspections, les réunions de secteurs et d'expression, ...)

Communiquer la politique et les responsabilités en matière de sécurité des aliments, la food safety culture : communication des informations relatives à la sécurité des aliments, à la qualité, à la food defence et la food fraude, dans le respect de la réglementation applicable et des spécifications de nos clients.

Etre à l'écoute des retours des professionnels sur les questions liées à la sécurité des aliments, préserver la confiance de nos clients, des personnes que nous accompagnons, des professionnels.

Informier et former les personnes accompagnées et professionnels de façon continue.

Agir en faveur de l'environnement, du développement durable.

Poursuivre le développement de l'activité de conditionnement.

Pour cela, je veillerai à déployer les ressources disponibles et les moyens nécessaires pour atteindre nos objectifs.

Je m'engage également à ce que cette politique soit comprise, mise en œuvre et entretenue.

Je sais pouvoir compter sur l'investissement de chacune et de chacun pour poursuivre le chemin que nous nous sommes tracé. Les revues de direction de ces dernières années en témoignent.

Au sein de notre ESAT, chacun a son rôle à jouer pour faire vivre ce modèle de société auquel nous croyons.

En conformité avec le projet associatif global des Papillons Blancs de Dunkerque, nous souhaitons développer une économie sociale et solidaire permettant à chaque personne accompagnée, quelles que soient ses capacités, de prendre une place active dans la société.

A Tétéghem, le 03/03/2022

Michel Jacob Directeur des Ateliers du Littoral Dunkerquois, ESAT de Tétéghem

Annexe 6 – Lettres d'engagement 4/4



Politique Sécurité Santé Environnement 2022



La Sécurité, la Santé et les Conditions de travail ont toujours été une priorité des Ateliers du Littoral Dunkerquois (ALD) au même titre que la Qualité et le respect de l'Environnement.

La diversité et les spécificités de nos activités nous conduisent à appliquer des référentiels ou des démarches spécifiques (IFS, Agriculture Biologique, Certificat Phyto responsable, Evaluation interne...).

Le regroupement de nos équipes « Espaces Verts » et notre choix d'avoir un système de management Sécurité adapté aux prestataires de services justifient notre volonté de maintenir certification MASE.

La Direction s'engage, pour l'ensemble de l'établissement, à mettre en œuvre les moyens (organisationnels, humains, techniques) nécessaires pour améliorer de façon continue la Sécurité et la Santé au travail tout en prenant en compte les aspects Environnementaux.

Les objectifs spécifiques au secteur Espaces Verts sont en 2022 :

I. Le ballage : Être vu, être protégé et protéger les autres



II. Faire progresser notre organisation et nos méthodes



III. Sensibiliser sur les notions d'hygiène (propreté des tenues de travail, des fourgons mais aussi stockage des denrées alimentaires)



Une implication active et des comportements individuels adaptés participeront à atteindre les engagements et objectifs au bénéfice des personnes accompagnées, des salariés, de nos sous-traitants et de nos clients.

Le 21 janvier 2022

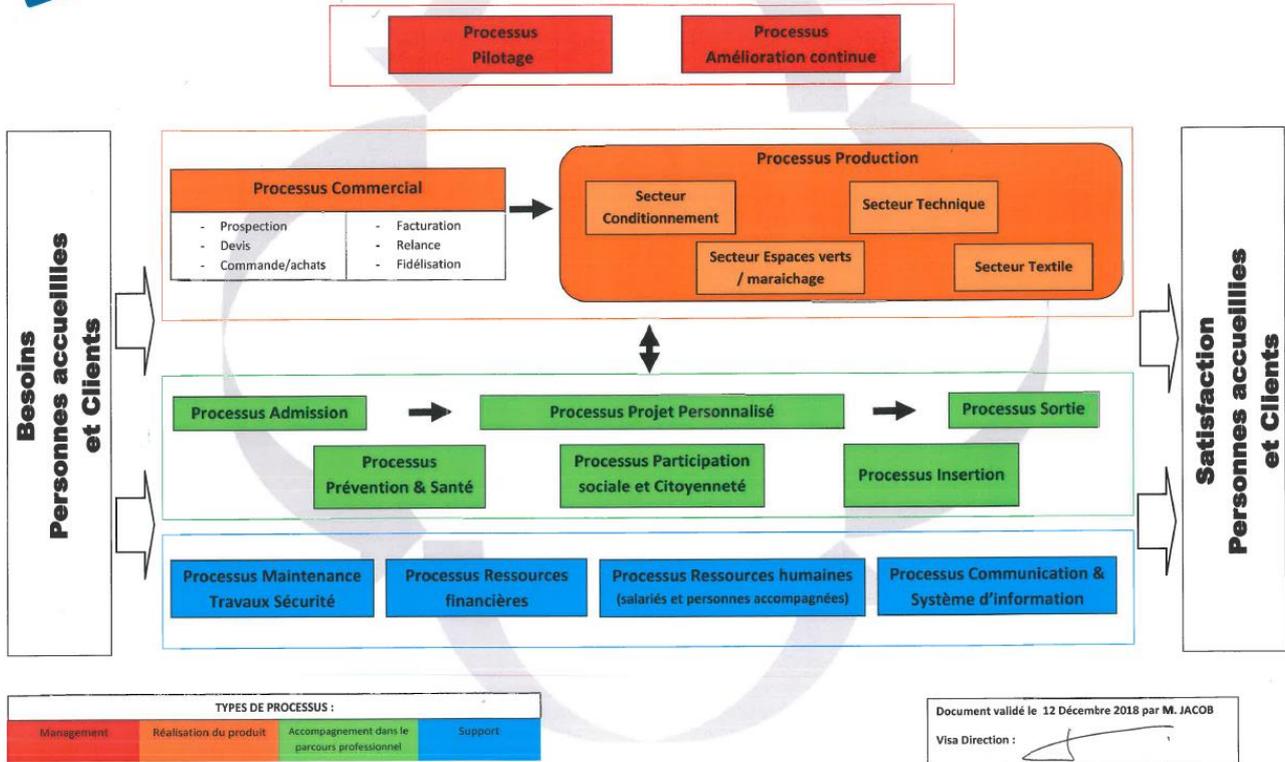
Directeur
Michel JACOB



Annexe 7 – Cartographie de l'ESAT



CARTOGRAPHIE ESAT de Tétéghem



Annexe 8 – carte d'accès aux documents

Cliquer sur les liens pour accéder aux documents!

**ACCES AUX DOCUMENTS
ESAT DE TETEGHEM**

Pilotage

Fiche / CR processus

- Lettre d'engagement
- CR Revue de direction
- Autorisation/agrément
- Rapport d'activités
- Liste des pilotes
- Cartographie

Commercial

Fiche / CR processus

- Revue exigences client
- Fiche faisabilité
- AR commande

Amélioration

Fiche / CR processus

- Fiche événement grave concernant une Pers Acc (fiche utilisée en interne)
- Formulaire de remontée d'infos - évènement menaçant santé et sécurité - ARS
- Traitement des situations de maltraitements
- Pro. Traitement réclamation
- Réclamation des Pers ACC
- Pro. Traitement dysfonctionnement
- Fiche Amélior.
- Etiq. Produit NC
- Pro. audit
- Guides d'audit
- Pro. Enquête satisfaction
- Pro. Gestion documentaire / Modèles procédures / instructions/imprimés

Production

Fiche / CR processus

DOCUMENTS GENERAUX :

- OF
- Planning Fabrication
- Contrôle
- Grille de Qualification
- Métrologie,
- Traçabilité

DOCUMENTS PAR SECTEURS :

- Conditionnement
- Espaces Verts – maraichage
- Tri / textile
- Technique

Admission

Fiche / CR processus

- Procédure d'admission
- Stage
- MISPE
- Eval. période d'essai
- Evaluation CDAPH
- Droit à l'image, règles
- Outils loi 2002 (contrat, avenant, annexe financière)
- Règles d'absences pers acc

Prévention et suivi de la Santé

Fiche / CR processus

- Instruction conduite en cas d'oubli ou d'erreur d'administration du médicament
- Fiche traitement
- Fiche liaison infirmerie
- Procédure conduite en cas d'accident
- Evacuation SAMU
- Protocoles médicaux

Insertion

Fiche / CR processus

- Livret socio professionnel
- Procédure de mise à disposition

Projet Personnalisé

Fiche / CR processus

- Procédure PP
- Dossier de PP associatif
- Mon projet
- Rôle du référent (associatif)
- Approche constructive
- Changement d'atelier
- Point de situation
- Fiche demande

Participation sociale & Citoyenneté

Fiche / CR processus

- Réunion Expression /Q/S
- Dossier de déroulement d'activités
- Sortie organisée
- Dossier d'inscription à al ligne de bus

Sortie et Réorientation

Fiche / CR processus

- Procédure retraite
- Procédure accompagnement temps partiels

Consignes Sécurité

Maintenance Travaux Sécurité

Fiche / CR processus

- Maintenance
- PDP / Protocole de Sécurité
- Canicule/ Déneigement
- Lépijonnelle
- Vérif. Escabeau/ PIR
- Accident
- Véhicule
- Document unique

Ressources Humaines

Fiche / CR processus

- Organigramme
- Autorisation
- Procédure Embauche
- Procédure plan de Formation

Ressources financières

Fiche / CR processus

- Investissement
- Eval. Fournisseurs

Syst. d'information / communication

Fiche / CR processus

- Flash qualité
- Flash sécurité
- Flash Ergonomie
- Flash Santé

9 - Organisation des réunions/ESAT

Réunion	Participants	Fréquence	Rôle
Réunion de Direction	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur, - Chef de service, - Chefs d'ateliers, - Psychologue, - Secrétaire de direction 	Une fois par semaine	<p>Coordination des acteurs Statuer sur les accompagnements des personnes et les activités de production Donner les informations qui concernent chaque secteur</p>
Réunion des Représentants De proximité	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur - Elus Représentants de proximité 	Six fois par an	<p>Le représentant de proximité vient des ordonnances Macron du 22 septembre 2017 instituant le comité social et économique (CSE). Le but du CSE est d'assurer un meilleur dialogue social par une communication simplifiée grâce à des élus disposant d'attributions centralisées.</p>
Réunion de secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'atelier - Moniteur d'atelier 	Une fois par semaine	Organisation de la production sur la semaine dans l'atelier
Réunion Médico-psycho sociale et éducative (MPSE)	<ul style="list-style-type: none"> - Chef de service, - Secrétaire médico-sociale, - Secrétaire RH/TH, - Animatrice du CVS / Comité Ouvriers, - Educatrice Sportive - 5 éducatrices spécialisées, - Psychologue, infirmier, - Assistante sociale, - Ergonome, - Psychiatre (participation d'1h par semaine) 	Une fois par semaine	<p>Transmettre les informations générales de la réunion de direction Recueillir les besoins des personnes accompagnées sur l'ensemble de l'ESAT Analyser et statuer sur l'accompagnement avec un éclairage pluri disciplinaire</p>
Réunion administrative	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur, - La cheffe de service administratif - Secrétaire de Direction - Comptable - Secrétaires Administratives (Accueil, Commercial, RH/RHTH, Médico-Social) 	Tous les deux mois	La réunion d'équipe permet de regrouper une partie ou l'intégralité de l'équipe. Ce faisant, elle sert à diffuser l'information utile à tous les membres de l'équipe de façon simultanée ou à traiter collectivement d'une question intéressant les participants.
Point de situation	<ul style="list-style-type: none"> - Chef de service - Chef d'atelier - Personne accompagnée selon les situations - Moniteur d'atelier - Educatrice spécialisée - Psychologue - Ergonome, infirmier, assistante sociale, foyers, tuteurs, CMP, ...(selon les situations) 	Ponctuel, selon les besoins	<p>Coordonner les actions entre les différents intervenants Analyser et trouver une approche pour l'accompagnement de la personne Evaluation du parcours de la personne</p>
Réunion des situations problèmes qui ont déclenché une fiche incident	<ul style="list-style-type: none"> - Rédacteur - Chef d'atelier concerné - Psychologue - Chef de service - Autres acteurs selon situations 	Une fois par trimestre	<p>Cellule de réflexion Analyse des situations, propositions d'action Réponse aux acteurs</p>
Réunion de Préparation du Projet Personnalisés	<ul style="list-style-type: none"> - Personne accompagnée - Educatrice spécialisée - Moniteur d'atelier - Psychologue - Autres professionnels si besoin (infirmier, ergonome, assistante sociale, ...) 	La réunion est programmée une fois par semaine pour chaque secteur Soit 4 h au total pour l'ensemble des secteurs	Recueillir, analyser de manière partagée les informations, sur le volet professionnel, social, médical, ergonomique...

Réunion de Projet Personnalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Personne accompagnée - Éducatrice spécialisée - Moniteur d'atelier - Psychologue - Assistante sociale, infirmier, ergonome si besoin A la demande de la personne <ul style="list-style-type: none"> - Famille / tuteur (- Référent de la structure d'hébergement - Toute autre personne 	La réunion est programmée une fois par semaine pour chaque secteur Soit 4 h au total pour l'ensemble des secteurs	Définir les objectifs sur le volet professionnel, social, médical, ergonomique et les moyens d'accompagnement à mettre en œuvre pour y parvenir
Réunion d'expression par secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Les personnes accompagnées - Moniteur d'atelier - Educatrice spécialisée référente 	Au moins une fois par trimestre	Permettre aux personnes de s'exprimer par rapport aux temps forts de l'établissement (voyages, fête de Noël, ...) Informer les personnes sur des projets (bâtiments, projet d'établissement). Projets avec l'espace santé (vie affective). Thèmes à la demande des personnes sur diverses informations (paie, tutelles...)
Conseil de vie sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur - Représentants des usagers - Représentants légaux des personnes accueillies - Représentants du personnel - Représentant de l'organisme gestionnaire - Représentants des familles 	Au moins 3 fois par an	Favoriser la participation et l'expression des personnes accueillies en ESAT, ainsi que celle de leur famille ou tuteurs
Comité ouvrier	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur ou son représentant - Animateur du comité - Ouvriers - Délégués 	Toutes les 6 semaines	Collecter les idées de chacun en ce qui concerne des espaces qui leur sont réservés. Gestion du budget des œuvres sociales de l'établissement sous la responsabilité de la direction. Participation à l'élaboration du plan de formation.
Réunion d'information Sport Loisirs Culture	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Educatrice Spécialisée du service SOUTIEN de l'établissement - 1 Educatrice SLC 	6 fois par an	Promouvoir l'autonomie dans le loisir et réguler les interactions sociales
Réunion d'information : Petits déjeuners de rentrée	<ul style="list-style-type: none"> - Tous professionnels 	Une fois par an	Evolution du contexte de l'établissement Information sur le projet d'établissement Information sur l'évolution de la population
Revue de direction	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur - Pilotes de processus - Technicienne qualité - Chargée de mission qualité associative 	Une fois par an	Présenter, analyser et statuer sur les informations des processus, dans leur capacité à s'améliorer Faire le bilan de actions entreprises Donner les orientations de l'établissement
Point qualité	<ul style="list-style-type: none"> - Technicienne qualité / pilote de processus ou tout d'acteur de la démarche qualité 	Selon planification	Préparer les revues de processus Aider à planifier les actions Remontée des informations relatives à l'amélioration de l'accompagnement / Traçabilité des actions Explication sur les outils qualité