

PROJET D'ETABLISSEMENT



2024-2028

ESAT L'Atelier

Etablissement
et Service
d'Aide par le Travail

Chemin d'Agliani – Montesoro

20600 Bastia
04 95 30 54 13

eveil.esatatelier@adapei2b.org

Réf : L311-8 Code de l'Action Sociale
et des Familles

« 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 [...]

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. »



Table des matières

Chapitre I. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT ET PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE... 4

I.1 PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT.....	4
I.1.1 Carte d'identité.....	4
I.1.2. Historique de l'établissement	5
I.2 LE PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE.....	5
I.2.1 Les valeurs défendues par l'association.....	6
I.2.2 Les missions de l'association.....	7
I.2.3 Les axes stratégiques 2023 - 2028.....	7
I.2.4 Les moyens d'actions de l'association	8

Chapitre II. ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT..... 8

Chapitre III. LES MISSIONS DE L'ÉTABLISSEMENT 9

III.1. MISSIONS DE L'ÉTABLISSEMENT	9
III.2. CONTENU DE L'AUTORISATION	9

Chapitre IV. LE PUBLIC ACCUEILLI ET SON ENTOURAGE 10

IV.1. LE PROFIL DE LA POPULATION ACCUEILLIE	11
IV.1.1 Répartition par sexe/ Situation familiale.....	11
IV.1.2 Répartition par âge	11
IV.1.3 Ancienneté des personnes accueillies dans l'établissement.....	12
IV.1.4 Origine Géographique	12
IV.1.5 Conditions d'hébergement.....	13
IV.1.6 Mesures de Protection judiciaire	13
IV.1.7 Etablissement/Parcours d'origine	14
IV.1.7 Profil de handicap.....	14
IV.2 ACTIVITE ET LISTES D'ATTENTE.....	15
IV.2.1 Effectifs accueillis et Gestion des listes d'attente	15
IV.2.2 Taux d'occupation	16
IV.3. LES MODALITÉS DE PARTICIPATIONS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE, REPRÉSENTANTS LÉGAUX ET ENTOURAGE FAMILIAL.....	16
➤ POUR LES PERSONNES ACCUEILLIES :	16
➤ POUR LES FAMILLES ET REPRÉSENTANTS LÉGAUX :	19

Chapitre V. LES PRESTATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT 20

V.1. L'ACCOMPAGNEMENT EN STRUCTURE AU SEIN DES ATELIERS	20
V.1.1 Organisation et planning des activités	21
V.1.2 Les ateliers.....	24
V.1.3 La restauration	28
V.1.4 L'entretien des locaux	28
V.1.5 Les transports	28
V.1.6 Soins et circuit du médicament.....	28
V.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS	29
V.3 LES STAGES EN ENTREPRISE	30
V.4 LA MISE A DISPOSITION EN MILIEU ORDINAIRE	30



V.5	L'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS RENFORCE EN EMPLOI.....	31
V.6	LES ACTIVITES DE SOUTIEN	31
V.8	L'ACCEUIL DE STAGIAIRES – L'APPRENTISSAGE DES METIERS.....	32
V.9	L'EVOLUTION DES PRESTATIONS PAR LE DEPLOIEMENT DU PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT	33
V.10	L'ACCOMPAGNEMENT AU PROJET DE VIE.....	33
V.11	RESSOURCES EXTÉRIEURES ET PARTENARIATS ET CONVENTIONNEMENT.....	34
.1.	L'ADMISSION	36
.2.	LA DEMARCHE DU PROJET PERSONALISE.....	39
➤	La réévaluation	39
•	Liste des documents annexés aux PPA :	40
.3.	LA REORIENTATION	40
Chapitre VI. LES PRINCIPES D'INTERVENTION.....		41
VI.1.	UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTE ET PERSONNALISE.....	41
VI.1.	UN ACCOMPAGNEMENT À L'AUTONOMIE ET A L'AUTODETERMINATION.....	42
VI.2.	UN ACCOMPAGNEMENT INCLUSIF ET OUVERT SUR L'ENVIRONNEMENT	42
VI.3.	LA DEMARCHE DE BIEN TRAITEMENT	43
VI.4.	LA MAITRISE ET LA PREVENTION DES RISQUES	43
VI.5.	LE RESPECT DES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES	45
VI.6.	LA VIE AFFECTIVE ET LA SEXUELLE	46
VI.7.	LES COMPORTEMENTS PROBLEMES	47
VI.8.	L'INNOVATION ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE	47
VI.1.	LA GESTION DES PARADOXES.....	48
VI.2.	LES VIOLENCES INSTITUTIONNELLES.....	49
VI.2.	L'ÉVALUATION.....	49
Chapitre VII. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES		50
VII.1.	PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE ET DES FONCTIONS	50
VII.2.	LES COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS.....	55
VII.3.	DYNAMIQUE DU TRAVAIL D'ÉQUIPE	46
VII.3.2	Réunions avec les travailleurs /familles	47
VII.3.3	Réunions avec les partenaires.....	47
VII.4.	SOUTIEN AUX PROFESSIONNELS	48
Chapitre VIII. LES PERSPECTIVES POUR L'AVENIR		49
VIII.1.	OBJECTIFS D'EVOLUTION ET DE DEVELOPPEMENT	49
VIII.2.	SUIVI ET PILOTAGE DES ACTIONS	52
ANNEXE « Cadre réglementaire applicable à l'ESAT l'Atelier ».....		53

I.1 PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

I.1.1 Carte d'identité

FICHE DE PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT "L'ESAT L'ATELIER"	
COORDONNÉES	<u>Adresse</u> : Route d'Agliani 20600 Montesoro - Bastia <u>Mail</u> : esatatelier@adapei2b.org
AUTORISATION	<u>N° FINESS</u> : 02 B 000 3651
GESTIONNAIRE	Association l'Éveil ADAPEI de Haute Corse Lieu-dit Valrose 20290 Borgo
DIRECTEUR	Frédéric TIERI
AGRÉMENT	<u>Arrêté</u> : 23 janvier 1985 <u>Nombre de places autorisées</u> : 140 <u>Typologie des personnes en situation de handicap (selon arrêté)</u> : Personnes en situation de handicap mental et psychique
DATE D'OUVERTURE	1 ^{er} février 1985
MODE DE TARIFICATION	Agence Régionale de Santé de Corse
ZONE GÉOGRAPHIQUE	Haute Corse

I.1.2. Historique de l'établissement

Date	Evènement
1985	Ouverture du Centre d'Aide par le Travail* (C.A.T.) L'ATELIER, au Centre FLORI, à Biguglia pour 50 Travailleurs Handicapés (TH)
1990	Transfert du C.A.T. L'ATELIER dans un local de la zone industrielle d'Erbajolo à Bastia, et extension de sa capacité d'accueil (+10 TH)
1991	Achat de l'hôtel d'Europe à Bastia et mise en place d'un atelier restauration (Restaurant Transféré en 2009 dans les nouveaux locaux de Montesoro))
1995	Transfert du Centre d'Aide par le Travail L'ATELIER, dans un bâtiment de 1 000 m2, en zone industrielle de Tragone à Biguglia
2005	Décembre : début de la construction à Bastia Montesoro du nouvel ESAT
2008	Inauguration du nouveau bâtiment de l'ESAT L'ATELIER Son agrément passe à 140 places

I.2 LE PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

Créée le 1^{er} avril 1964 à la sous-préfecture de Bastia, L'Eveil (*association des parents et amis d'enfants inadaptés des arrondissements de Bastia, Corte-Calvi et canton de Porto Vecchio*) a pour but l'étude et la défense des intérêts matériels et moraux des familles comportant des enfants déficients et inadaptés. Son siège social est alors situé au 1 boulevard Auguste Gaudin à Bastia. (Extrait du Journal Officiel du 15 avril 1964)

La personne en situation de handicap mental remplit les Devoirs auxquels tout Citoyen est tenu.

L'Eveil – ADAPEI (*Association départementale de parents et amis de personnes en situation de handicap mental*) de Haute Corse, doit la mettre à l'abri de toute exploitation et veiller à ce qu'elle soit reconnue et respectée.



Dans ce cadre, l'association adhère pleinement à la **charte pour la dignité des personnes en situation de handicap mental signée par le Comité de Soutien à l'U.N.A.P.E.I.** La personne en situation de handicap mental est Citoyen à part entière de France, d'Europe et du Monde (Annexe)

La personne en situation de handicap mental bénéficie des **Droits reconnus à la Personne humaine**, notamment :



1.2.1 Les valeurs défendues par l'association

Bénévoles et professionnels de l'association s'engagent à accompagner enfants, adolescents et adultes en situation de handicap ainsi que leur famille dans l'objectif de favoriser leur épanouissement personnel et qu'il leur soit reconnu une citoyenneté de plein droit dans la société.

L'Association l'Eveil est une association militante et laïque agissant dans le champ du médico-social au sein des politiques publiques. L'Association l'Eveil se donne ainsi tous les moyens légaux pour créer les conditions optimales d'une reconnaissance de la personne en situation de handicap, lui permettre de s'insérer durablement dans la société tout en prenant en compte sa spécificité, et en défendant ses valeurs :

Respect de la personne dans sa différence

Toute personne en situation de handicap a droit au respect absolu et inconditionnel, de sa qualité de personne à part entière. Il est ainsi établi comme une priorité que chaque personne soit prise en compte et accompagné dans ses singularités.

Elle doit bénéficier d'un accompagnement basé sur la prise en compte de sa parole, du principe d'autodétermination et d'une organisation qui respecte son rythme de vie.

Entraide et Solidarité

La solidarité est vécue comme le lien qui réunit et assemble toutes les formes d'intervention existantes autour et en faveur des personnes accompagnées : les bénévoles, les salariés, les partenaires.

Fondement même de l'activité associative, la vision commune est de permettre d'apporter un appui aux familles, aidants et professionnels qui font face à des situations complexes et leur permettre d'accompagner ensemble au mieux chaque personne et ce, par des temps d'échange, de partage et de réflexion.

Autonomie

La prise en compte des capacités et des potentiels de la personne est essentielle dans notre démarche d'accompagnement. Nous veillons à développer ou maintenir ses acquis et son autonomie et préserver son intégration sociale.

Dignité

L'association défend le principe fondamental et inaliénable selon lequel toute personne, quelles que soient ses différences, doit être traitée comme un être humain à part entière. Elle mérite dès lors un respect inconditionnel indépendamment de son âge, de son sexe, de sa santé physique et mentale.

Inclusion

La politique du handicap vise à offrir aux personnes en situation de handicap le libre choix de leur projet de vie et donc de leur lieu de vie. L'entrée en établissement n'est plus la seule réponse qui doit être apportée aux besoins des personnes en situation de handicap. Il convient au contraire de développer toutes les formes de réponse pour que personne ne se retrouve sans solution. Nous portons cette valeur d'inclusion dans les actions que nous menons au quotidien

I.2.2 Les missions de l'association

Conformément aux dispositions de la loi de 2002 et de ses applications, en référence aux attendus des recommandations de l'ANESM en matière de bientraitance, la personne en situation de handicap est le point nodal de l'organisation générale de l'association, de ses modalités opérationnelles. Ainsi toute l'organisation générale n'a de sens que de devoir répondre en permanence aux besoins de la personne accueillie :

- Apporter aux personnes et à leurs familles, l'appui moral et matériel dont elles ont besoin ;
- Développer entre elles un esprit d'entraide et de solidarité et les amener à participer activement à la vie associative ;
- Favoriser l'accueil et l'écoute des nouveaux parents, assurer la pleine participation des familles et des personnes à la vie sociale et citoyenne ;
- Mettre en œuvre tous les moyens nécessaires au meilleur développement moral, physique et intellectuel des personnes ;
- Promouvoir et gérer tous les établissements et services indispensables au plein épanouissement des personnes, par l'accompagnement à l'éducation, la formation, l'hébergement, l'insertion sociale et professionnelle, la santé et le bien-être, l'avancée en âge et l'accès aux loisirs
- Développer des activités commerciales directes et/ou de sous- traitance conformes aux objectifs des E.S.A.T. et des entreprises Adaptées, ainsi que toutes autres activités qui seraient prévues par la loi pour l'aide aux personnes en situation de handicap ;
- Défendre les intérêts moraux, matériels et financiers des personnes auprès de tout acteur participant à leur parcours de vie (pouvoirs publics, partenaires de droit commun, associations, société civile, etc...) ;
- Développer notre visibilité dans le respect des buts de l'association en communiquant régulièrement et en organisant toute manifestation
- Etablir sur le plan local une dynamique de réseau avec les autres organismes, associations et établissements qui œuvrent en faveur des personnes

I.2.3 Les axes stratégiques 2023 - 2028

Pour répondre à ses missions et évoluer conformément aux besoins de la personne accueillie, qui est au cœur du dispositif, l'association a défini l'association a défini en 2023, à l'occasion de la révision de son projet associatif, ses 3 grands axes stratégiques pour les 5 années à venir :

AXE 1

Promouvoir les parcours de vie dans une dynamique d'inclusion sociale

- Recueillir les attentes, besoins et demandes des personnes en situation de handicap
- Engager des actions d'ouverture à et vers l'extérieur favorisant la compréhension des missions associatives
- Renforcer les partenariats publics et privés via un réseau structuré

AXE 2

Développer des actions de soutien aux familles et aidants

- Engager des actions de prévention et d'information en direction des familles et des aidants tout au long des étapes de la vie
- Initier une offre de solutions d'accompagnement au répit
- Fédérer les familles en tant que partenaire privilégié de l'Association

- Développer des pratiques professionnelles adaptées aux situations évolutives des personnes accompagnées et au regard de la transformation de l'offre de service
- Structurer un accompagnement préservant la santé, l'avancée en âge, dans un souci de bien-être et de bientraitance.
- Poursuivre la mise en œuvre d'une organisation de travail ajustée aux besoins

I.2.4 Les moyens d'actions de l'association

Adossée aux compétences des 200 professionnels qui la composent, l'association accompagne plus de 350 personnes à travers ses 8 établissements et services :

Nom de l'établissement ou	Agrément Nombre de places
IME Centre Flori	64 places
SESSAD Centre	10 places
FAM Résidence Carlina	30 places d'internat
	4 places de semi internat
ESAT L'Atelier	140 places
Foyer d'hébergement A Sulana	21 à 24 places (ajustées avec le foyer occupationnel)
Foyer Occupationnel A Sulana	6 à 9 places d'internat Extension prévue de 2
	6 places d'accueil de jour Extension prévue de 4
Siège	-

Chapitre II. ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le projet d'établissement constitue le support technique de l'association pour mettre en œuvre ces orientations. Le présent projet a été constitué en cohérence avec les lignes directrices du projet associatif, les plans d'action du projet institutionnel, et le cadre réglementaire applicable (**Annexe « Cadre réglementaire applicable à l'ESAT »**).

Le travail de mise à jour des données et informations descriptives des populations accueillies et relatives au fonctionnement de l'établissement a été réalisé par l'équipe administrative composée du directeur, du chef de service et de la secrétaire de l'établissement.

Les axes stratégiques, les objectifs et le plan d'action ont été définis et validés par des groupes de travail composés des cadres de l'établissement et de l'équipe éducative, ainsi que par le CVS qui a pu amender et valider l'ensemble de son contenu. Le CVS a particulièrement été associé au volet portant sur la politique de prévention de lutte contre la maltraitance, à travers sa participation à l'élaboration du plan de prévention de risques de maltraitance. Ils ont été élaborés au cours de plusieurs réunions, sur la base de l'ensemble des textes de références, du projet associatif, du projet institutionnel, des axes d'orientation du schéma régional de santé, des comptes rendus des réunions de CVS, des rapports d'évaluation internes et externes, ainsi que de l'ensemble des éléments constatés relevés et analysés tant sur le fonctionnement de l'établissement qu'au niveau des attentes et des besoins des personnes accompagnées.

III.1. MISSIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

Conformément à la réglementation, l'ESAT a pour mission d'accueillir des personnes en situation de handicap âgées de plus de 20 ans, (bien qu'exceptionnellement, la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne en situation de Handicap (CDAPH) peut décider une orientation en ESAT dès l'âge de 16 ans), qui ne sont pas en mesure d'exercer un emploi en milieu ordinaire, c'est-à-dire qu'elles ont une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide ou, pour une personne dont la capacité de travail est supérieure ou égale au 1/3 de la capacité d'une personne valide, et qu'elles ont besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

L'établissement a pour objectif de proposer aux personnes accueillies des activités à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médicosocial et éducatif tout en favorisant un épanouissement personnel et une intégration sociale et le décline de la façon suivante

- Assurer la sécurité morale et physique des personnes accueillies ;
- Faire accéder les personnes à une vie sociale et professionnelle par le travail ;
- Assurer une activité professionnelle motivante et épanouissante ;
- Permettre aux personnes qui en ont manifesté le désir et ont présenté des capacités suffisantes d'intégrer le milieu ordinaire ;
- Favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ;
- Développer des actions éducatives favorisant l'accès à l'autonomie et l'implication dans la vie sociale.

Les personnes accompagnées sont orientées vers un ESAT par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne en situation de Handicap (CDAPH) pour une durée déterminée périodiquement par la M.D.P.H. lorsqu'il a été constaté qu'elles étaient durablement ou momentanément dans l'incapacité de travailler :

- En milieu ordinaire,
- Dans une entreprise adaptée,
- Dans le cadre d'une activité indépendante.

La rémunération des personnes accueillies comprise entre 55,7 % et 110,7 % du Smic horaire, dans la limite de la durée légale du travail est composée d'une partie financée par l'ESAT et d'une aide au poste qui correspond à la participation de l'État au financement de la garantie de rémunération.

L'ESAT est financé par 3 types de ressources :

La dotation globale annuelle versée par l'ARS (Agence Régionale de Santé) qui prend en charge les dépenses de fonctionnement non relatives à la production.

La subvention de l'État par l'ASP (Agence des Services de Paiements) pour assurer un complément de rémunération aux travailleurs handicapés.

Le chiffre d'affaire dégagé par l'activité de production et de commercialisation de l'ESAT : la production des travailleurs.

III.2. CONTENU DE L'AUTORISATION

L'autorisation de fonctionnement de l'ESAT l'Atelier a été délivrée par le Préfet de Haute Corse Arrêté n°84-38 du 15 juin 1984 portant autorisation de fonctionner de l'ESAT l'Atelier pour une capacité de 140 places.

Conformément aux dispositions de la loi n°2002-2, cette autorisation est accordée à l'ADAPEI d'Eveil pour une durée de 15 ans à compter du 30 octobre 2008.

Chapitre IV. LE PUBLIC ACCUEILLI ET SON ENTOURAGE

L'ESAT L'Atelier accueille des personnes en situation de handicap, âgées de 20 ans minimum (*exceptionnellement de 16 ans*) dont les capacités de travail, reconnues par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes en situation de Handicap (CDAPH), ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler en autonomie dans une entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée.

Les personnes accueillies dans la structure exercent une activité professionnelle au sein de l'un des ateliers, ou en mise à disposition dans des entreprises du milieu ordinaire :

En octobre 2023 l'établissement comptait 143 travailleurs répartis sur les activités suivantes :

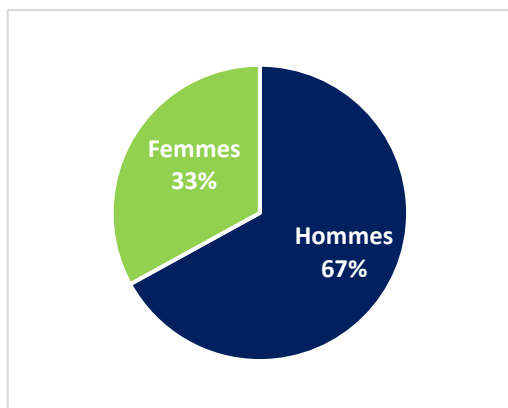
- | | |
|---|--|
| ✓ Cuisine Centrale : 15 personnes | ✓ Espaces-Verts 2 : 6 personnes |
| ✓ Self : 11 personnes | ✓ Espaces-Verts 3 : 6 personnes |
| ✓ Restaurant : 6 personnes | ✓ Entretien des locaux : 10 personnes |
| ✓ Pâtisserie- Traiteur : 15 personnes | ✓ Entretien mobilier urbain / polyvalent : 8 personnes |
| ✓ Multiservice : 7 personnes | ✓ Mise à disposition en milieu ordinaire : 4 personnes |
| ✓ Conditionnement : 15 personnes | ✓ Livraisons : 2 personnes |
| ✓ Destruction d'archives : 15 personnes | |
| ✓ Blanchisserie : 15 personnes | |
| ✓ Espaces-Verts 1 : 6 personnes | |

IV.1. LE PROFIL DE LA POPULATION ACCEUILLIE

L'ensemble de ces données statistiques se réfère à l'intégralité des personnes accueillies en 2022 soit 155 personnes.

En effet, Au 31/12/2022 l'effectif était de 147 travailleurs, et 8 personnes étaient sorties en cours d'année.

IV.1.1 Répartition par sexe/ Situation familiale



La population masculine est prédominante au sein de l'établissement soit environ deux tiers de la population totale.

La population accueillie à l'ESAT est en effet composée de :

- **67 % d'hommes et 33% de femmes**

Parmi eux :

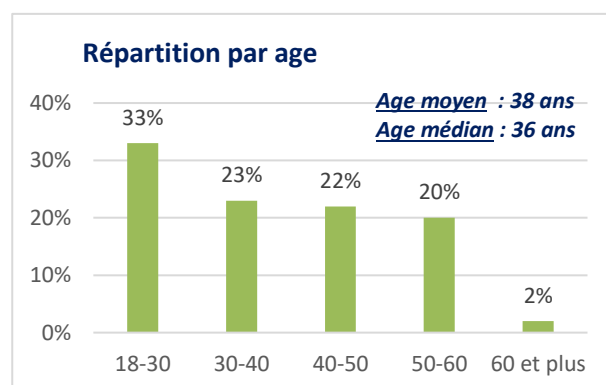
- **18 vivent en couple**
- **15 ont des enfants**

Cette inégalité de répartition entre les sexes, qui n'est pas retrouvée dans les autres types d'ESMS, ne trouve pas d'explication particulière au sein de la structure, qui avec ses 10 ateliers propose de nombreuses activités accessibles aux publics féminin. Les raisons, qui seraient plutôt d'ordre sociétale, devront être étudiées afin de mettre en place des actions de sensibilisations, pour promouvoir cette solution d'accompagnement auprès de ces publics.

IV.1.2 Répartition par âge

On note un bon équilibre des âges et toutes les générations sont bien représentées

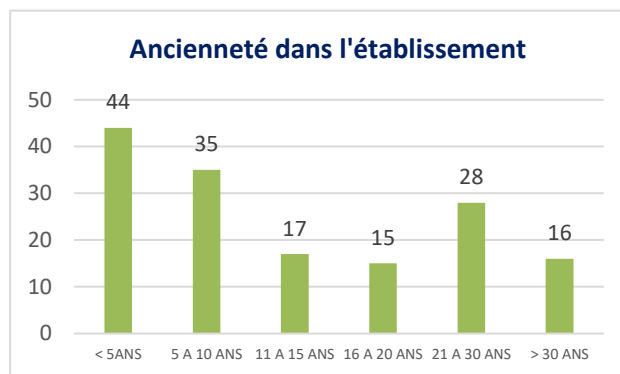
Au regard de ces données, l'établissement est conforté dans ses orientations à poursuivre et renforcer son accompagnement dans une logique de parcours, tout au long de la présence des personnes en ESAT, mais aussi à destination des jeunes adultes et des personnes vieillissantes. En effet :



- Les moins de 30 ans, qui représentent plus d'un tiers de l'effectif, sont pour la plupart des personnes issues des IME. Le travail en partenariat avec ces établissements, pour faciliter et préparer le passage à l'âge adulte, permet de fluidifier les parcours de ces personnes, et enregistre des entrées régulières à l'ESAT. Ces actions seront renforcées et développées, avec également de nouveaux partenariats avec d'autres structures (Ulis etc...)
- Plus de 30 personnes soit 22% ont plus de 50 ans. Au-delà d'adapter les méthodes d'accompagnement aux personnes handicapées vieillissantes ; Cette donnée conforte l'établissement dans ses objectifs de développer des prestations, ayant pour but, d'anticiper les départs à la retraite de ces personnes, en trouvant et préparant, avec eux, les parcours et solutions les mieux adaptés à leur projet futur.

IV.1.3 Ancienneté des personnes accueillies dans l'établissement

Ancienneté	Nb	%age
< 5 ans	44	28%
5 A 10 ans	35	23%
11 A 15 ans	17	11%
16 A 20 ans	15	10%
21 A 30 ans	28	18%
> 30 ans	16	10%
Total	155	100%



- On note une forte proportion de personnes avec moins de 5 ans d'ancienneté. Ce chiffre est le résultat des politiques mises en place pour fluidifier les entrées et améliorer le taux d'occupation de l'établissement. En effet sur ces 5 dernières, plus de 44 nouvelles personnes ont pu intégrer l'ESAT, soit une moyenne de 9 nouveaux entrants chaque année. Ces politiques seront poursuivies.
- On constate également que 28% des personnes sont présentes dans l'établissement depuis plus de 20 ans. Cela confirme l'attachement à l'établissement, pour ces personnes qui déroulent souvent toute leur « carrière professionnelle », dans cette structure, qu'ils considèrent souvent comme leur entreprise, et un vecteur d'inclusion sociale.

Ces profils et cette approche de l'accompagnement ne doit être oublié au profit du tout inclusif. La réforme des ESAT qui vise à faire évoluer le statut des travailleurs vers un statut plus proche du statut de salarié, est un outil majeur que l'établissement déploiera afin de conforter et sécuriser les personnes accompagnées dans leur parcours de vie en ESAT.

IV.1.4 Origine Géographique

Région d'origine	Nb
Bastia et périphérie	123
Cap Corse	2
Nebbio	4
Plaine Orientale	17
Balagne	2
Niolu/Cortonais	2
Porto Vecchio	5
Total	155

La majorité des personnes accompagnées provient du département de la Haute de Corse et plus particulièrement de BASTIA et de sa grande périphérie. Les 5 travailleurs recensés comme provenant de Porto Vecchio, ainsi que les deux personnes de Balagne, sont tous résidents du Foyer d'hébergement A Sulana.

La présence du foyer d'hébergement, permet à des personnes habitants dans des microrégions dépourvues de structures d'accueil, de pouvoir accéder à l'ESAT.

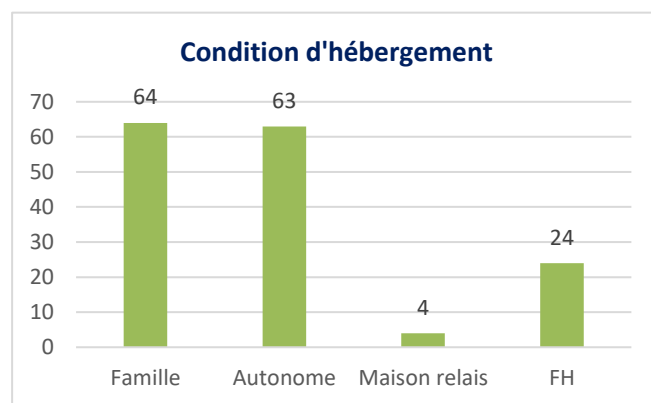
Pour les personnes résidentes sur la plaine orientale, un transport en commun est organisé avec des navettes quotidiennes domicile/ESAT, réalisées par un transporteur. Les coûts engendrés sont pris en charge par la MDPH (Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap) dans le cadre de la prestation de compensation du handicap liée au transport.

D'autres solutions permettant de pouvoir proposer des prestations d'accompagnement ESAT aux personnes des micro régions rurales seront étudiées et déployées dans les cinq prochaines années.

IV.1.5 Conditions d'hébergement

Hébergement	Nombre	%
En famille	64	41 %
Autonome / Milieu ordinaire	63	40 %
Maison relais	4	3 %
FH	24	16%
Autre	0	0,00
TOTAL	155	100,00

Les types de logement privilégiés pour les personnes accompagnées en ESAT sont à parts égales :



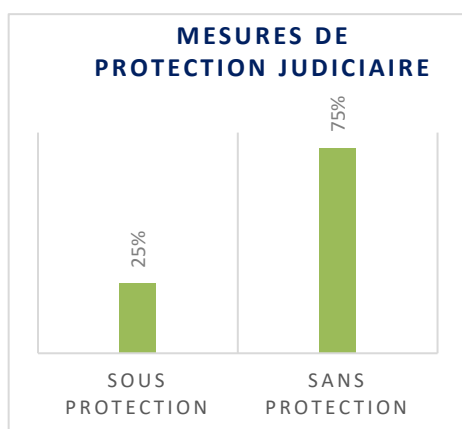
- La résidence en famille, qui est privilégiée par les personnes qui nécessitent un besoin d'un accompagnement dans les actes de la vie quotidienne, une grande vulnérabilité ou dont le jeune âge et/ou les faibles revenus ne leur ont pas pour l'instant permis de s'émanciper. La peur de la solitude et le besoin d'une présence affective et rassurante au quotidien pour ces personnes, pour la majorité célibataire, est également un élément qui poussent certains à demeurer au domicile familial.
- Le logement en milieu ordinaire dont la part de ceux qui y vivent est passée de 28% en 2011 à 32% en 2017 est aujourd'hui de 40%. Cette tendance en forte progression démontre la bonne autonomie des personnes accompagnées en ESAT. Elle est également le résultat des politiques sociales et de santé à influencer à tous les niveaux à un accompagnement à l'autonomie et vers l'inclusion.

L'établissement, à travers son service social, les partenariats qu'elle continuera de développer, les activités de soutien, et les formations dispensées (alphabétisation ...) poursuivra ses prestations au service des personnes qui souhaitent évoluer vers de l'habitat en milieu ordinaire.

Par ailleurs l'association projette de développer une offre d'habitat inclusif qui pourra permettre, à certains travailleurs qui le souhaitent, d'accéder à un logement autonome, tout en conservant un d'accompagnement à la vie partagée. Cette solution d'hébergement pourra s'envisager comme une solution pérenne ou une passerelle à la vie en milieu ordinaire, et ainsi confirmer la tendance observée plus haut.

La localisation de l'ESAT, au cœur des quartiers sud, bien desservi par les transports est également un atout qui facilitera cette évolution

IV.1.6 Mesures de Protection judiciaire



Seule 25 % de la population est bénéficiaire d'une mesure de tutelle ou curatelle.

La bonne autonomie des personnes accompagnées en ESAT et la proximité familiale observée dans le chapitre précédent explique ces chiffres.

Il est tout de même constaté, au regard des évaluations et synthèses réalisées par les équipes éducatives, que ce chiffre reste tout de même très faible. En effet, une grande majorité des personnes accompagnées n'est pas en totale capacité à gérer son budget et ses démarches administratives.

Dans le cadre des actions menées pour accompagner les personnes à évoluer, avec plus d'autonomie, et vers le milieu ordinaire, une sensibilisation aux différentes mesures de protection (curatelles, tutelles ...) sera effectuée afin de sécuriser leurs parcours.

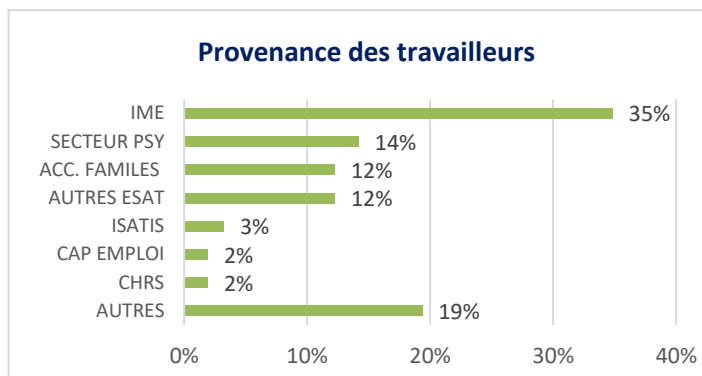
L'association a également pour objectifs de sensibiliser les familles à l'ensemble de ces mesures dont l'intérêt peut être par exemple d'obtenir une légitimité légale à pouvoir accompagner leur proche dans la gestion de leurs affaires personnelles.

IV.1.7 Etablissement/Parcours d'origine

L'origine des personnes entrant en ESAT est très diverse. L'accompagnement par le travail proposé par l'établissement peut en effet répondre à différents objectifs et concerner un public varié.

L'établissement travaille donc en partenariat avec de nombreuses structures ressources, pour favoriser l'ensemble de ces parcours et adapter son accompagnement au profil de chaque personne accueillie.

Provenance	Nombre	%age
IME	54	35%
Secteur Psy	22	14%
Accomp. Familial	19	12%
Autres ESAT	19	12%
ISATIS	5	3%
Cap Emploi	3	2%
CHRS	3	2%
Autres*	30	19%
Total	155	100%



*Autres : Mission Locale, Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (ULIS), Foyer occupationnels, Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA), Organismes de formation pour adultes, Services d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD), milieu ordinaire

Une grande partie des personnes qui intègrent l'ESAT provient des IME, dans un parcours de vie favorisé par un travail partenarial entre les établissements. Ce travail avec devra être renforcé et étendu à d'autres structures de l'enfance, afin d'anticiper et préparer au mieux le passage à l'âge adulte, en renforçant notamment les stages et les immersions dès le plus jeune âge.

On note également que de nombreuses personnes sont issues des établissements de soins psychiatriques avec une tendance qui s'accroît. Ils représentaient seulement 7% de l'effectif en 2019. Le partenariat actif avec le centre de jour « la Villa » favorise les parcours de ces personnes vers l'ESAT, avec des objectifs variés mais souvent orientés sur un accompagnement passerelle vers le milieu ordinaire.

Enfin, une bonne proportion est issue du milieu familial, qui a assuré l'accompagnement de leur enfant (souvent par choix ou par manque de places dans les structures adaptées), et qui trouvent dans l'ESAT, une solution d'accompagnement, pour ce proche devenu adulte, en besoin d'autonomie et en demande d'émancipation.

IV.1.7 Profil de handicap

REPARTITION PAR PROFIL DE HANDICAP			
Prédominance Psychique	68,71%	Prédominance Intellectuelle	31,29%
Déficiences Psychiques	36,73%	Déficiences Intellectuelles	7,48%
Déficiences Psychiques - Troubles TSA	5,44%	Déficiences Intellectuelles/ Psychiques	19,73%
Déficiences Psychiques /Intellectuelles	23,13%	Déficiences Intellectuelles/ Psychiques /Physiques	1,36%
Déficiences Psychiques /Intellectuelles/Physiques	2,72%	Déficiences Intellectuelles/Physiques	1,36%
Déficiences Psychiques /Sensorielles	0,68%	Déficiences Intellectuelles/ Psychiques /auditives	0,68%
		Déficiences Neuropsychiques	0,68%

La répartition par type de déficiences, laisse apparaître que le profil des personnes accueillies dans l'établissement est en forte proportion d'origine psychique. En effet, 68.7 % des travailleurs présentent une déficience à prédominance psychique.

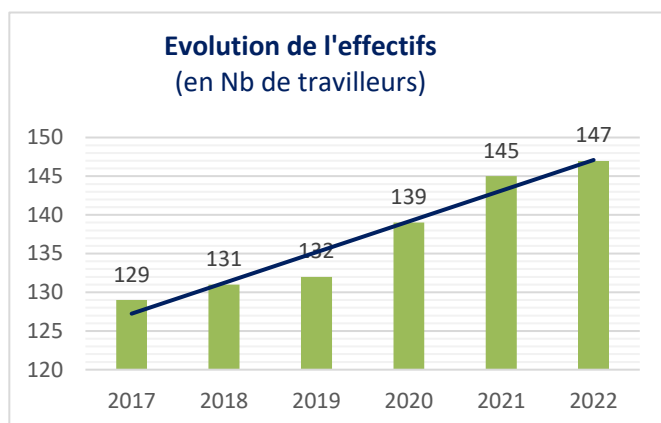
Il est également à noter que 8 travailleurs, soit, 5.4 % des effectifs présentent un diagnostic TSA.

Des liens avec le SAMSAH EAC et le CRA 2B permettent un accompagnement adapté pour ces personnes.

Les profils des nouveaux entrants confirment et accentuent cette tendance constatée depuis ces dernières années. Cela pousse l'établissement à poursuivre l'adaptation de son accompagnement aux besoins de chacun de ces profils.

IV.2 ACTIVITE ET LISTES D'ATTENTE

IV.2.1 Effectifs accueillis et Gestion des listes d'attente



Une volonté forte d'amélioration du taux d'occupation et du nombre de personnes accueillies, a entraîné, en 2018, la mise en place d'actions visant à accroître le nombre des personnes entrantes, tout en limitant les sorties de l'établissement. Ainsi, des actions visant à fluidifier les procédures d'entrée, à sensibiliser de nouveaux publics (particulièrement par le biais de partenariats avec le secteur psy), à fluidifier les parcours des jeunes adultes accueillis en IME, ont permis d'augmenter chaque année le nombre d'entrées dans l'Etablissement. La moyenne constatée des 3 dernières années est de 10 nouveaux entrants par an.

En parallèle, des actions visant à limiter les risques de rupture, à travers par exemple, un partenariat et des accompagnements partagés avec le centre jour « la Villa », ainsi qu'une adaptation des méthodes d'accompagnement pour les personnes handicapées vieillissantes, ont permis de limiter les sorties.

Également Insufflés par les premiers travaux menés dans le cadre du RAPT, l'ensemble de ces actions ont permis de voir l'effectif accueilli à l'ESAT augmenter sensiblement, sur ces 6 dernières années.

Il était au 31/12/2022 à 147 personnes accueillies représentant 137 ETP.

Ces résultats encourageants seront à poursuivre dans les années à venir, avec pour objectif d'atteindre les 140 ETP, avec la création d'une liste d'attente qui permettra de mettre en place un fonctionnement en file active.

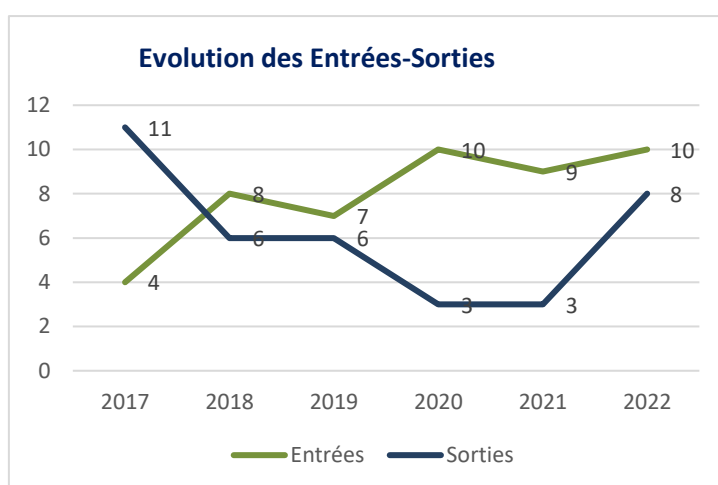
Un accent particulier sera mis sur la préparation et l'accompagnement au passage à l'âge adulte, pour les jeunes personnes accueillies en IME, en ULIS ou milieu ordinaire.... Les partenariats seront renforcés et les immersions, les apprentissages, les stages seront développés afin de faciliter les parcours et éviter les échecs de MISPE (Mise en Situation en milieu Professionnel en ESAT), lors des orientations.

Par ailleurs les actions visant à limiter les risques de rupture, et améliorer la gestion de comportements problèmes seront également déployées. A titre d'exemple l'établissement s'engagera dans une participation active au PAG (Plan d'accompagnement global), la sollicitation du PCPE (Pôle de Compétences Externalisé), et le développement des accompagnements partagés.

Depuis son installation dans les nouveaux locaux de Montesoro, et l'augmentation de sa capacité d'accueil, l'établissement n'a jamais réussi à atteindre le nombre d'ETP autorisés par son agrément de 140 places.

En effet, l'établissement ne dispose pas de liste d'attente et l'ensemble des personnes orientées par la MDPH intègrent l'établissement sans qu'il n'ait pu atteindre le nombre de 140 ETP accompagné

Le taux d'occupation de l'établissement est ainsi donc resté structurellement bas, depuis 2009.



ACTIVITÉ	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Capacité Autorisée	140	140	140	140	140	140
Effectif au 31/12	129	131	132	139	145	147
Nb de journées théoriques	31 640	31 780	31 640	31 640	31 920	31 780
Nb journées réalisées	23 680	23 996	24 613	19 461	27 340	27 346
Taux d'occupation	74,84%	75,51%	77,79%	61,51%	85,65%	86,05%

L'évolution du taux d'occupation est en corrélation avec l'ensemble des éléments détaillés dans les paragraphes précédents. On constate une croissance constante depuis 2017 (*Hors 2020 impacté par la crise COVID*), qui est le résultat des efforts menés par les services éducatifs pour faciliter l'accès à l'ESAT et fluidifier les procédures d'entrée sortie. Cependant, ce taux reste à ce jour encore en dessous des moyennes nationales.

Les politiques tendant à améliorer ce taux d'occupation, seront poursuivies dans les 5 prochaines années. Elles seront mises en œuvre, entre autres, par le biais des actions qui, comme décrit plus haut, viseront à faciliter les parcours des jeunes en accompagnant le passage à l'âge adultes, ainsi que limiter les situations de ruptures.

IV.3. LES MODALITÉS DE PARTICIPATIONS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE, REPRÉSENTANTS LÉGAUX ET ENTOURAGE FAMILIAL

IV.3.1 L'expression et la participation des personnes accueillies ou de leurs représentants légaux

Différents modes de participation et d'expression sont mises en place au sein de l'ESAT l'Atelier :

➤ **POUR LES PERSONNES ACCUEILLIES :**

➤ Le délégué des personnes.

L'article R. 243-13-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) prévoit que l'ensemble des personnes accueillies dans un ESAT, élitent en leur sein, pour une durée de trois ans renouvelables, un délégué chargé de les représenter auprès de la direction de l'établissement ou du service, sur des situations d'ordre individuel.

Le délégué bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, d'une formation prise en charge par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille.

Pour l'exercice de son mandat, le délégué dispose d'au plus cinq heures de délégation par mois.

Le temps de représentation et les heures de délégation sont considérés comme temps de travail et donnent lieu au versement de la rémunération garantie pour les durées correspondantes.

Dans le cadre du déploiement du plan de transformation des ESAT, l'établissement, engagé dans cette réforme, mettra en place cette élection et la désignation d'un représentant des personnes au 1^{er} trimestre 2024.

Le délégué est membre de droit du conseil de la vie sociale avec voix consultative.

➤ Conseil de la Vie Sociale:

Le Conseil de la Vie Sociale se compose de la façon suivante :

- Un président, personne accompagnée, du CVS, élus par les personnes accompagnées
- Un vice-président, personne accompagnée
- Un représentant du conseil d'administration
- Un représentant des familles
- Un représentant des représentants légaux,

- Deux représentants des professionnels
- Le délégué des personnes (Article R. 243-13-1 du Code de l'action sociale et des familles)

Des réunions du CVS sont organisées régulièrement tout au long de l'année et au minimum 3 fois par an.

Chacune fait l'objet d'un compte rendu écrit et d'une restitution orale après la séance auprès des personnes accompagnées.

Pour préparer les réunions du CVS, un recueil d'informations est effectué en amont par le président et le vice-président, un ordre du jour est élaboré par leurs soins avec l'aide des professionnels.

La réforme des CVS relative au décret publié au Journal Officiel le 25 avril 2022, voyant élargir les attributions du CVS est appliquée au sein de l'ESAT depuis le 1^{er} janvier 2023.

Le conseil exercera les **attributions suivantes** :

- Donner son avis et faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'ESSMS, notamment sur :
 - *Les droits et libertés des personnes accompagnées,*
 - *L'organisation intérieure et la vie quotidienne,*
 - *Les activités,*
 - *L'animation socio-culturelle,*
 - *Les prestations proposées,*
 - *Les projets de travaux et d'équipements,*
 - *La nature et le prix des services rendus,*
 - *L'affectation des locaux collectifs,*
 - *L'entretien des locaux,*
 - *Les relogements prévus en cas de travaux ou de fermeture,*
 - *L'animation de la vie institutionnelle,*
 - *Les mesures prises pour favoriser les relations entre les participants à la vie institutionnelle,*
 - *Les modifications substantielles touchant aux conditions de prise en charge ;*
- Etre associé à l'**élaboration ou à la révision du projet d'établissement** ou de service, en particulier son volet portant sur la **politique de prévention et de lutte contre la maltraitance** ;
- Etre entendu lors de la **procédure d'évaluation** ;
- Etre informé des **résultats de l'évaluation** ;
- Etre associé aux **mesures correctrices** à mettre en place suite au résultat de l'évaluation ;
- Rendre un **avis préalable** à la **mise en place de modalités alternatives** de participation dans le cadre de la démarche d'évaluation de la qualité des prestations
- Rédiger un **rapport d'activité annuel** que le président du conseil devra présenter à l'instance compétente de l'organisme gestionnaire.

➤ Les instances mixtes du personnel

Conformément au Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des personnes admises en ESAT, une instance mixte composée de représentants des personnes accueillies et de représentants des professionnels est en cours de création au sein de l'établissement. Elle sera fonctionnelle au 1^{er} trimestre 2024.

Cette instance permet aux travailleurs et professionnels en ESAT d'être acteurs de leurs conditions de travail (sécurité, hygiène, qualité de vie au travail, évaluation et prévention des risques professionnels).

Elle est un lieu d'expression et d'écoute des travailleurs de l'ESAT. Il s'agit d'un principe fondamental qui dépasse la réponse à une prescription réglementaire.

A cet effet, l'ESAT s'attache à mobiliser tous les moyens nécessaires pour favoriser la participation et l'expression des personnes accompagnées de l'ESAT, ce qui concourt de fait à leur développement personnel et à leur reconnaissance.

L'instance mixte s'inscrit en complémentarité d'autres espaces d'expression que sont le Conseil à la vie sociale (CVS) pour les travailleurs d'ESAT et la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour les professionnels.

L'instance mixte émet des avis et formule des propositions sûres :

- La qualité de vie au travail.
- L'hygiène et la sécurité.
- L'évaluation et la prévention des risques professionnels.

Les représentants des personnes accueillies au sein de cette instance sont les représentants des personnes accompagnées qui siègent au sein du conseil de la vie sociale et le délégué mentionné à l'article R. 243-13-1 du Code de l'action sociale et des familles.

La composition de l'instance mixte est définie comme suit :

- Trois représentants des travailleurs issus du CVS :
 - 2 personnes représentant les travailleurs de l'ESAT (Président et vice-présidents titulaires du CVS)
 - Le délégué des personnes (travailleur de l'ESAT)
- Trois représentant des professionnels :
Les 3 représentants des professionnels sont des candidats élus pour une durée de 3 ans

L'instance mixte ainsi constituée élit, en son sein, son président.

L'instance mixte se réunit au moins 4 fois par an. Le président fixe l'ordre du jour des séances et précise les personnes extérieures éventuellement invitées.

➤ Protocole de requête à l'usage des personnes accueillies de l'établissement

Ce protocole a pour finalité d'optimiser le traitement des demandes à caractère médico-psycho-social, éducatif et de soutien intra comme extra professionnel, formulées par les travailleurs de l'établissement. Les intervenants concernés sont : le Directeur, le médecin psychiatre institutionnel, le chef de service éducatif et le directeur adjoint, les assistantes sociales, l'éducatrice de soutien et les moniteurs d'ateliers référents. Ces demandes peuvent revêtir un aspect professionnel (changement d'atelier, inclusion en milieu ordinaire, adaptation du temps de travail, demandes de temps personnel pour participer à des formations type code de la route, permis de conduire...)

Le parcours de l'information :

- La requête de la personne accueillie est formulée auprès du moniteur référent, par lequel elle doit transiter.
- La requête est relayée par le moniteur référent.
- Les informations sont traitées par le moniteur référent et la personne accueillie requérant par le biais d'une fiche de requête propre à l'établissement.
- Le Chef de service et ou le directeur adjoint en sont les destinataires selon la nature de la requête et en assurent le recueil, la traçabilité et la transmission.
- La requête est étudiée en commission technique par les intervenants habilités. Une fiche de traitement numérotée est produite.
- Cette fiche de traitement est présentée au Directeur d'établissement qui valide ou invalide les préconisations produites par la commission technique.
- Un retour formel du traitement est restitué à la personne accompagnée concernée et à son référent éducatif par le chef de service concerné.
- Si la requête est adressée spécifiquement au service social, celle-ci ne sera pas étudiée par la commission technique, mais sera directement traitée par les assistantes de service social en concertation avec le requérant, dans le strict respect du secret professionnel.
- Le protocole de requête peut également recueillir des doléances se rapportant à des événements indésirables constatés.

➤ La réunion de synthèse liée au projet personnalisé



Cette rencontre s'organise au moins une fois par an à l'initiative du chef de service éducatif et des membres de l'équipe médico-socio-éducative ayant travaillé à l'évaluation préparatoire (pré synthèse) à l'aide des critères du Système d'Information Médico-Éducatif en démarche Qualité (v.1.01).

Cette rencontre s'effectue avec la personne accueillie et au besoin son représentant légal. Cette synthèse a pour objet de recueillir la parole à la personne concernée, de présenter les observations de l'équipe médico-socio-éducative, de faire le point sur les évolutions, l'atteinte des objectifs définis et les potentiels décelés, afin de fixer, en concertation avec l'usager, des objectifs personnalisés pour l'année à venir ou pour une période inférieure.

➤ Autres rencontres

Échange informel, spontané avec l'équipe médico-socio-éducative, rendez-vous avec le chef de service éducatif, le directeur adjoint, l'éducatrice de soutien, l'assistante sociale, la direction à l'initiative de la personne accompagnée ou de la direction.

➤ Enquêtes de satisfaction auprès des personnes accueillies

Des enquêtes de satisfaction sont menées au moins une fois par an, auprès des personnes accueillies pour évaluer leur ressenti et déceler leurs besoins sur l'ensemble des services qui peuvent être offerts par l'établissement (Repas ...)

➤ POUR LES FAMILLES ET REPRÉSENTANTS LÉGAUX :

Les familles qui ne sont pas tuteurs légaux, peuvent être impliquées dans les échanges ci-dessous, à la demande et/ou avec l'accord de la personne accompagnée

➤ Réunion d'échange avec les personnes accueillies et représentants légaux

Les représentants légaux peuvent être invités ou solliciter l'établissement pour participer à des rencontres afin d'échanger avec la personne accueillie sur un certain nombre de points relatifs à sa situation, son comportement et l'accompagnement de la personne. Ils sont généralement reçus par le service éducatif et le moniteur d'atelier. La direction ou d'autres membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent être associés à ces entretiens en fonction des sujets abordés.

➤ Le Conseil de la Vie Sociale

Un représentant des familles et un représentant des représentants légaux sont élus et siègent au CVS. Ainsi ils interviennent dans le cadre des missions de cette instance tel que défini dans le paragraphe précédent.

➤ Reunions de consultation

Les représentants légaux peuvent être contactés, si besoin, en recherchant l'approbation de la personne accueillie concernée, dans le cadre d'une recherche ou d'un passage d'informations.

➤ Reunion de synthèses des Projets Personnalisés d'Accompagnement. (PPA)

Le représentant légal et la personne accompagnée sont conviés aux réunions de validation et de révision des PPA afin de construire et valider ensemble leur contenu. Ces réunions ont lieu au minimum une fois par an, et autant que nécessaire

Les représentants légaux peuvent être contactés, si besoin, en recherchant l'approbation de la personne accueillie concernée, dans le cadre d'une recherche ou d'un passage d'informations.

➤ Réunion trimestrielle avec les organismes de protection judiciaire

Une réunion trimestrielle est organisée avec les différents organismes de tutelle (UDAF, ATIHC) afin de faire un point sur la situation des personnes accompagnées en commun. Durant ces réunions, si un travailleur le demande, sa parole sera portée par les professionnels présents.

IV.3.2 L'implication des familles dans le processus d'accompagnement

L'ESAT de par sa mission et du fait qu'il accompagne des personnes majeures responsables (sauf mesure de protection judiciaire), n'a pas de lien direct avec la famille sans l'aval de la personne accompagnée. Cependant, il favorise les liens avec elle et ses proches en recherchant un équilibre entre la nécessité d'individuation de l'usager et l'appartenance à sa famille.

Il est à noter que la population accompagnée est majoritairement autonome juridiquement. Le choix des modalités et des objectifs d'accompagnement se définit avec l'équipe médico-socio-éducative et le travailleur selon le souhait et la demande de ce dernier de faire participer ou non sa famille et/ou son représentant légal.

Il s'agit par conséquent de réfléchir aux attitudes et dispositifs les plus propices à de réelles et nécessaires relations de collaboration.

Les familles des personnes accueillies ont la possibilité d'être impliquées dans le fonctionnement de la structure par le biais de leurs représentants élus au Conseil de la Vie Sociale de l'ESAT.

Dans ce cadre, l'Association gestionnaire peut être également, un des interlocuteurs privilégiés des familles.

Chapitre V. LES PRESTATIONS DE L'ETABLISSEMENT

L'ESAT l'Atelier a une capacité d'accueil et d'accompagnement de 140 personnes en situation de handicap mental et/ou psychique bénéficiant d'une orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

L'ESAT l'Atelier n'est pas une entreprise mais un établissement médico-social proposant une activité économique permettant au travers d'une production réalisée par les travailleurs en lien avec leurs responsables d'alimenter directement le budget commercial, et une activité médico-sociale recherchant l'intégration sociale et professionnelle pour l'ensemble des travailleurs.

La personne accueillie admise en ESAT n'a pas de contrat de travail mais signe avec l'ESAT un contrat de soutien et d'aide par le travail qui définit les droits et les obligations réciproques des parties concernant les activités à caractère professionnel, et la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif.

L'établissement accompagne les travailleurs et accomplit les missions qui lui sont données à travers différentes prestations :

V.1. L'ACCOMPAGNEMENT EN STRUCTURE AU SEIN DES ATELIERS

La principale modalité d'accompagnement de l'établissement et le cœur de métier des ESAT reste l'accompagnement au sein de la structure, à travers des activités professionnelles exercées en milieu protégé et encadrées par un moniteur d'atelier

Les travailleurs de l'établissement exercent leur activité professionnelle à travers une variété d'atelier composés de : une Cuisine Centrale, un Self, un restaurant une pâtisserie- traiteur évènementiel, un atelier multiservice, un atelier conditionnement, un atelier Destruction d'archives, 3 services espaces-verts, de l'entretien des locaux, de l'entretien mobilier urbain / polyvalent et un service livraison

Bien que les activités proposées soient nombreuses, elles restent des classiques des activités proposées dans ESAT. Bien que les équipes de production travaillent en permanence à faire évoluer les métiers et au développement de nouvelles d'activités, la nécessité de débouchés commerciaux nécessaires, à l'équilibre financier de l'établissement, mais aussi et surtout à ce qu'une demande client constante permettent de faire vivre ces activités, peut parfois freiner ces développements.

Malgré cela l'établissement est en perpétuelle mutation au sein des ateliers, et les travaux seront poursuivis par les équipes pour axer le développement de l'établissement vers la création d'activités modernes et innovantes.

Les personnes exercent leur activité sur un planning de 35h/ semaine et disposent (hors congés exceptionnels) de 5 semaines de vacance par an.

V.1.1 Organisation et planning des activités

Planning d'une semaine type, du lundi au vendredi		
Horaires	Ateliers	Modalités d'organisation
Lundi : 9h /16h	Toutes les activités de production	Repas : 3 services : • 11h personnel de la cuisine, restaurant et self • 12h ateliers intérieurs • 12h30 ateliers extérieurs
Mardi –Mercredi – jeudi 8 h / 16h	Toutes les activités de production	Pause : 10 h- 10h15 Repas : 3 services à l'identique du lundi
Vendredi 8h / 12 h	Toutes les activités de production Une semaine sur deux : soutien de 8h à 12h pour la majorité des ateliers. Un aménagement de ces heures est effectué pour d'autres ateliers en fonction de la production	Pause : 10 h- 10h15 Repas : cuisine, self et restaurant
<i>Horaires d'été 7h-14h du lundi au vendredi</i>	<i>Mis en place pour l'ensemble des ateliers extérieurs (Espaces verts – nettoyage mobilier urbain) / Déclenchés en période estivale, en fonction des conditions météo</i>	<i>Pause : 10 h- 10h15 Repas : à 13h</i>

V.1.2 Organisation et planning des activités

1. Cuisine Centrale:

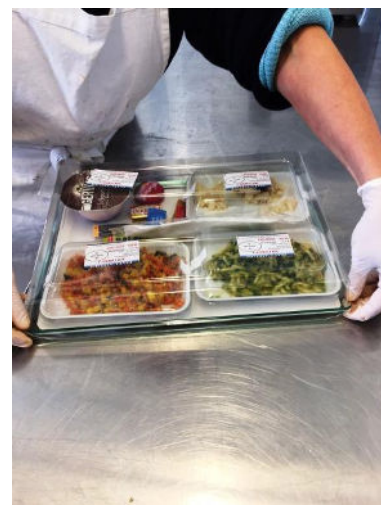
Cet atelier est fréquenté par 14 personnes encadrées par 3 moniteurs d'atelier.

350 à 400 repas sont confectionnés chaque jour. Les repas sont servis déjeuner pour les travailleurs de l'ESAT. Ils sont livrés en liaison froide, à destination des personnes accompagnées et personnels des autres structures de l'association gestionnaire : l'IME, le Foyer d'hébergement, le Foyer occupationnel et le FAM.

Le marché s'est récemment élargi à des structures extérieures à l'association avec deux nouveaux clients constitués d'une résidence Senior d'un Maison d'Accueil Spécialisée.

Toutes les livraisons s'effectuent par le biais d'un camion frigorifique.

L'équipe présente dans l'atelier cuisine évolue au sein d'une cuisine centrale disposant d'un agrément européen respectant les normes d'hygiène et de sécurité auxquelles elle est soumise (contrôles vétérinaires en application de l'arrêté du 29 septembre 1997 relatif aux conditions d'hygiène) et applique les règles HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point Analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise).



au
sont

et

Dans le cadre de la restauration, un partenariat de gestion est établi avec la société UNIREST (plan alimentaire, gestion de stock, conditionnement), un contrat est établi avec le laboratoire d'analyse VIGILAB, et une attention stricte est portée au respect de l'ensemble des règles définies dans le plan de maîtrise sanitaire.

Un conventionnement est signé avec une diététicienne qui intervient dans l'élaboration des menus, et accompagne les équipes aux évolutions du secteur particulièrement dans les domaines consistant à privilégier les circuits courts, à utiliser des produits « bio », à respecter les équilibres alimentaires, et se conformer aux réglementations en vigueur.

L'ensemble des travailleurs évolue dans un environnement favorable pour réaliser les tâches quotidiennes en cuisine comme :

- Le rangement des livraisons
- Le nettoyage des légumes, les taillages, épluchage, découpage, etc...
- Les préparations simples (pesées, répartitions de repas, cuisson)
- Le Barquettage : mise en barquette des repas livrés aux autres établissements
- Le Nettoyage des ustensiles, matériels (fours, réfrigérateur, etc.) et locaux

Exigences du métier : respect des normes d'hygiène, autonomie, polyvalence.

Contraintes : supporter la pression quant aux échéances, résistance au froid.

2. L'Atelier Restaurant

Autrefois nommé l'atelier Cafétéria, cet atelier a été modernisé et a pris depuis 1 an une nouvelle orientation pour devenir aujourd'hui un véritable restaurant.

Proposant des plats beaucoup plus recherchés et une qualité de service améliorée, le projet de création d'une terrasse extérieure permettra également de donner un autre essor à cet atelier. Les personnes qui y travaillent voient ainsi leurs savoir-faire mis en valeur à travers cette nouvelle orientation. Leurs compétences ont été diversifiées, en ne se limitant plus aux activités de service mais en étant également élargies à la préparation des plats, en lien avec l'atelier pâtisserie-traiteur.



Le restaurant propose du lundi au vendredi, des boissons et des déjeuners à une clientèle interne et externe. La capacité d'accueil maximum est de 40 places assises. L'accueil s'effectue avec ou sans réservation. Le service est effectué par 4 personnes accueillies et supervisés par un moniteur d'atelier.

Le travail du restaurant s'effectue en partie en collaboration avec la cuisine centrale mais surtout avec l'atelier pâtisserie, événementiel.

Dans ce cadre, les personnes accueillies sont amenées à entretenir la salle de restauration, mettre en place la salle, alimenter le réfrigérateur en boissons, et servir la clientèle mais également participer aux préparations culinaires des plats proposés. Cet atelier est un bon tremplin pour la préparation en inclusion en milieu ordinaire car il est ouvert sur son environnement et permet également l'acquisition de la polyvalence car les personnes accueillies évoluent sur deux ateliers.

Exigence du métier : bonne présentation, hygiène, bonne expression orale, capacités d'accueil de la clientèle, écrire, compter, polyvalence, prises d'initiatives.

Contraintes : gestion de la pression sur des temps de service.

3. L'Atelier Pâtisserie / Évènementiel

Historiquement concentré sur la préparation des biscuits secs appelés « canistrelli », cet atelier a aujourd'hui recentré son activité sur la préparation de buffets évènementiels et a été associé au restaurant de l'établissement dont il assure la préparation des plats.

La montée en gamme de la prestation de traiteur évènementiel a permis aux travailleurs d'acquérir des savoirs faire plus poussés dans le métier, et leurs compétences sont valorisées par les retours des clients, toujours très positifs et encourageant. La prestation buffet pouvant être également proposée avec la prestation « service », les personnes sont régulièrement amenées à exercer hors les murs, au contact direct des clients.

Le choix du fait maison pour l'ensemble des réalisations, apporte également de la noblesse à l'activité exercée au sein de l'atelier.

Dans la même logique il a été décidé de confier à l'atelier la confection du pain, qui est présent dans la composition des repas de la cuisine centrale, mais également servis au restaurant de l'ESAT.



Les 15 personnes et le moniteur d'atelier répondent également à la demande ponctuelle notamment lors d'opérations ponctuelles, telles que la galette des Rois, les opérations brioches.

Dans le cadre de cet Atelier, la confection des préparations s'accompagne de l'entretien de cet atelier.

L'atelier permet d'entretenir, maintenir et de développer les acquis des personnes accompagnées dans des locaux permettant d'assurer le respect des normes d'hygiène et de sécurité.

Exigences du métier : respect des normes d'hygiène, minutie, polyvalence

Contraintes : supporter la pression quant aux échéances

4. L'atelier Self

Cet atelier est fréquenté par 10 personnes encadrées par un moniteur d'atelier. Le travail effectué par cette équipe est indispensable au bon fonctionnement des repas du midi de toutes les personnes accueillies travaillant ainsi que le personnel encadrant. Les tâches relatives au bon service de table sont effectuées sur trois services :

le premier de 11h à 11h30,

le second de 12h à 12h30

le troisième 12h40 à 13h10

L'équipe de la réchauffe assure par la suite le débarrassage de la salle ainsi que tout le nettoyage et la vaisselle. Cet atelier peut être un tremplin pour des travailleurs voulant intégrer la cuisine centralisée ou l'atelier pâtisserie, évènementiel.

Exigences du métier : respect des normes d'hygiène, sens de l'organisation du travail.

Contraintes : gestion de la pression sur les temps de service

5. L'Atelier Multiservice

L'atelier multi-services propose des interventions de proximité adaptées aux besoins des particuliers, des entreprises, des collectivités et des associations. Nos équipes réalisent notamment des petits déménagements, le montage et le démontage de mobilier, des travaux de peinture, de manutention ainsi que divers travaux de bricolage et d'entretien courant. Souple et réactif, cet atelier permet de répondre à des besoins ponctuels tout en favorisant le développement des compétences et l'inclusion professionnelle des travailleurs accompagnés par l'ESAT.

Exigences du métier : notions de sécurité, Capacités d'apprentissages de différentes compétences métiers et savoirs faire. Travail en équipe.

6. L'Atelier conditionnement

L'atelier conditionnement offre un espace d'apprentissages au travers de tâches accessibles à un grand nombre de personnes accueillies notamment auprès des personnes vieillissantes et à grande fatigabilité. À l'heure actuelle, 15 personnes évoluent dans cet atelier encadré par un moniteur d'atelier.

Le travail est un élément de reconnaissance important, c'est l'occasion pour chacun, suivant ses capacités, défini par la fiche personnelle d'évaluation de participer au fonctionnement collectif de l'atelier.

Il est proposé trois types de conditionnement : la mise sous pli, le conditionnement de bouteilles de bière, et les coffrets cadeaux.

L'activité de mise sous pli concerne plusieurs tâches :

Plier les documents selon la demande,

Insérer les documents dans l'enveloppe et fermer celle-ci.

Coller les étiquettes d'adresse à un endroit défini et classer les enveloppes par localité, réalisé par des personnes maîtrisant la lecture et l'écriture.

Transporter les plis au centre de tri



Le conditionnement de bouteilles de bière correspond aux tâches suivantes :

Fixer sur le goulot des bouteilles d'un deuxième bouchon afin de les refermer hermétiquement après le décapsulage

Compter et à ranger les bouteilles dans le carton en fermant celui-ci

Mettre sur palettes les cartons

Filmer de la palette

Stocker et ranger les palettes en attente



Le conditionnement de coffrets cadeaux correspond aux tâches suivantes :

Réceptionner la marchandise (*paniers, corbeilles, chocolats, confitures, vins, biscuits*) avec accompagnement, réalisés par des travailleurs handicapés maîtrisant la lecture et l'écriture

Remplir les coffrets de paille et ranger les produits harmonieusement

Emballer les paniers de papier transparent et coller

les étiquettes selon l'occasion (*fête des mères, fêtes de fin d'année, anniversaires*)

Livrer les produits au client

Le volume de l'activité de l'atelier conditionnement, est très variable avec des périodes intenses (colis de Noël)

etc...) et des périodes plus creuses. L'établissement est en recherche constante de nouveaux marchés permettant de lisser une activité stable sur toute l'année. Cependant et particulièrement sur ce type d'activité, une vigilance est apportée à ce que les demandes clients correspondent aux rythmes et aux compétences des personnes, et que le partenariat se fasse dans un esprit de valorisation des savoirs faire des travailleurs, hors de toute logique d'une recherche de main d'œuvre bon marché.

Exigences du métier : minutie (psychomotricité fine), concentration.

Contraintes : temps de travail fluctuant

7. L'atelier destruction d'archives,

Situé au rez-de-chaussée, cet atelier accueille 15 personnes supervisées par un moniteur d'atelier. L'équipe procède au conditionnement et la récupération des archives chez le client. Au sein de l'atelier ces archives sont traitées pour être dépolluées de matières plastiques et métallique (intercalaires, classeurs, trombones ...) afin de faciliter le broyage et permettre le recyclage du papier. Les documents ainsi traités sont ensuite passés dans le broyeur pour y être détruits et réduits en lambeaux, assurant un degré de destruction à la norme de sécurité. Cette norme rend impossible la lecture ou la reconstruction des documents



Ce système de destruction est adapté pour les papiers, cartes de paiement.

Puis dans un dernier temps, il s'agit de remplir manuellement les sacs de papiers broyés. Ce poste nécessite d'être ergonomique afin de prévenir tous troubles musculo-squelettiques et un rendement efficace. Ces sacs remplis et fermés sont acheminés dans un camion plateau par 2 personnes accueillies à l'aide d'un chariot, ou manuellement.

Il est à rappeler également que dans le cadre de cette prestation, la confidentialité est d'une importance capitale dans la mesure où la protection et la sécurité d'une entreprise sont confiées à l'ESAT dans le cadre de la destruction de documents confidentiels ou non.

Bien que possédant encore aujourd'hui, une activité très dense, la dématérialisation impose d'anticiper une évolution à la baisse de l'activités. Des réflexions sont menées pour pouvoir diversifier les compétences et envisager par exemple des activités d'archivage par numérisation.

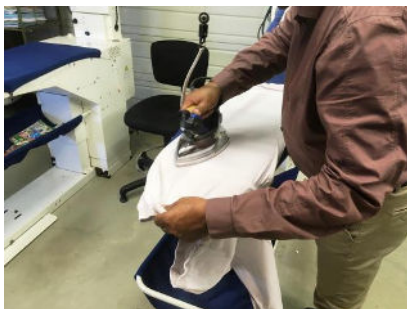
Exigences du métier : capacité à fournir un effort physique, discrétion

Contraintes : travail ritualisé, port de charges lourdes

8. L'Atelier blanchisserie

Dans cet atelier, sont présents 14 personnes encadrés par deux moniteurs d'atelier. L'atelier est composé de :

- Un local pour le linge sale équipé de deux machines à laver de 25kg, d'une machine à lave de 12kg, d'une balance encastrée pour peser le linge,
- Un local équipé d'un sèche-linge de 60kg, d'un sèche-linge de 12kg, de 4 tables à repasser professionnelles, de 2 tables à repasser domestiques, de 2 centrales de repassage domestiques ; d'une calandreuse grands draps, d'une calandreuse petits draps, d'une filmeuse thermique qui permet de sécher, repasser, plier, emballer le linge pour les clients.



Les activités de la blanchisserie consistent à traiter le linge plat, des serviettes, des alèses, les différents vêtements. Le travail consiste à effectuer le tri du linge sale, le lavage, le tri du linge propre, le séchage, repassage, pliage, emballage sous vigilance de l'encadrement et d'utiliser la calandreuse dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité. Cet atelier est destiné aux particuliers mais également aux professionnels. Un service de livraison est également proposé.

Cet atelier nécessite un accompagnement au plus proche des personnes accueillies dans la mesure où les personnes accompagnées doivent savoir lire, pour comprendre les étiquettes. Une bonne concentration est également nécessaire afin d'éviter les erreurs.

Exigences du métier : polyvalence, notion de sécurité, savoir lire, respect des normes d'hygiène, technicité, vigilance.

Contraintes : gestes répétitifs

9. L'atelier entretien des locaux / ménage

L'équipe d'entretien des locaux est composée de 9 personnes encadrées par un moniteur d'atelier. Actuellement, l'équipe intervient au sein de l'ESAT. Elle assure totalement l'entretien des bureaux administratifs, l'entretien des halls, la salle de repos des travailleurs, les parties communes et les toilettes du rez-de-chaussée et de l'étage. Pour cela, du matériel adapté est utilisé notamment une auto laveuse. 2 personnes ont acquis la maîtrise de cette machine. Ils assurent également le réapprovisionnement de papier toilette, d'essuie main, de gobelets dans tout l'ESAT. L'entretien des bureaux et du premier étage fonctionne sur la base d'un roulement d'équipe. Le nettoyage des parties communes s'effectue en journée et le passage de la machine à nettoyer le sol s'effectue après 16h.



Exigences du métier : autonomie, respect des normes d'hygiène

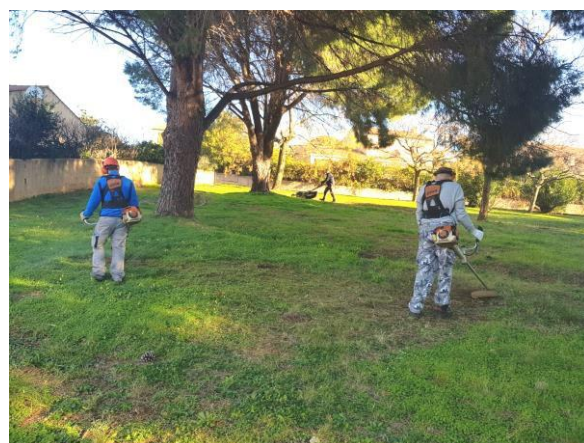
Contraintes : gestes répétitifs

10. L'Atelier Espaces verts

Cet atelier est composé de 18 personnes réparties en 3 équipes, chacune encadrée par un moniteur d'atelier.

Ces équipes réalisent l'entretien des espaces verts de collectivité, de particuliers, d'entreprises soit par le biais de contrats annuels soit de façon ponctuelle. Les activités proposées aux travailleurs dans le cadre de cet atelier sont entre autre :

- la tonte,
- le débroussaillage,
- la coupe d'arbustes,
- la taille de haies et petits arbres,
- le ramassage des résidus,
- le balayage,
- le désherbage manuel,
- la protection de l'environnement lors des travaux,
- la création de jardin,



- la protection individuelle et le travail en équipe,
- le nettoyage et entretien du matériel.

Ces travaux s'effectuent à l'aide de débroussailluse, d'un souffleur, de balai, de râtaux feuilles, de pelle, de fourches, de bâches, de taille haies, de tondeuse, de tronçonneuse, d'un gyro-broyeur.

Ces chantiers demandent une vigilance constante de la part des moniteurs car le matériel utilisé nécessite un apprentissage, une dextérité et un savoir-faire de la part des personnes accompagnées mais également une appréhension de l'environnement pour assurer la sécurité des périmètres d'intervention (sécurité des voitures, des bâtiments environnants) et pour assurer la sécurité des travailleurs lors des travaux à proximité des voies publiques et lors des conditions climatiques difficiles (été et intempéries). Un horaire adapté est proposé pour la période estivale.

Durant ces quatre dernières années cet atelier a mis en œuvre de nombreuses actions visant à professionnaliser les pratiques et l'exercice de cette activité. A travers des formations pour travailleurs, l'investissement dans le renouvellement et l'acquisition de nouveaux matériel (tracteurs autoportés ...), l'investissement dans les tenues de travail, la rigueur dans le port des EPI, le développement de nouvelles compétences (traitement phytosanitaire.) et l'obtention de marchés exigeants (Centrale EDF ...), les travailleurs de cet ateliers ont vu leurs savoirs faire, leurs savoirs être, leurs compétences professionnelles et leur employabilité augmenter.

Aujourd'hui, les ateliers espaces verts, poursuivent leur évolution. Entraînés par le moniteur principal d'atelier, ils s'exercent et s'engagent dans le développement d'une activité d'aménagement paysagers, dans l'objectifs contant diversifier les compétences des personnes et valoriser les savoirs faire.

Capacités recherchées : capacité ergonomique pour l'utilisation des outils ou machines, adaptation aux conditions climatiques, polyvalence, comportement social adapté à l'extérieur.

Contraintes : fatigue, travail physique.

11. L'atelier entretien mobilier urbain / polyvalent

Cet atelier permet à 8 personnes accompagnées d'assurer une activité de nettoyage de mobilier urbain. Autrefois exclusivement consacré au nettoyage des abris bus de la Communauté d'Agglomération de Bastia (CAB), l'activité a depuis un an évolué et s'est enrichie avec l'obtention de nouveaux marchés comme l'entretien de borne de tri ou encore l'enlèvement de cartons

. Ces activités permanentes sont complétées par des chantiers ponctuels d'enlèvement d'encombrants ou d'autres demandes spécifiques. Cet atelier est organisé à partir d'un planning mensuel indiquant le nombre de passage à effectuer ainsi que les secteurs à couvrir. Cet atelier consiste pour les personnes accompagnées à nettoyer les abris bus à l'aide de balais, de raclettes, de grattoirs, d'éponges. Les rémanents sont évacués et acheminés à la déchetterie. Aujourd'hui, cet atelier propose également des prestations de nettoyage de locaux ou nettoyage de vitres.



Exigences du métier : comportement adapté à l'extérieur, notions de sécurité

Contraintes : conditions climatiques

12. Le service économat

Les deux personnes accompagnées interviennent en support à l'économat. Encadrés par deux professionnels : l'économe ainsi que le responsable qualité. Ils assistent l'économe dans le travail de réception, de rangement et de distribution des marchandises périssable de la cuisine centrale et des livraisons diverses nécessaires aux différents ateliers.

Exigences du métier : respect des normes d'hygiène, maîtrise de l'écriture et la lecture, maîtrise de l'ordinateur, travail en autonomie, force physique
Contraintes : résistance au froid, gestes répétitifs

V.1.3 La restauration

De façon générale, les repas sont préparés par la cuisine centrale de l'ESAT. Les repas dits spéciaux (comprenant au moins deux régimes spécifiques différents ainsi que les repas des personnes présentant des allergies) sont réalisés par une société extérieure. Les régimes alimentaires sont pris en compte sur présentation d'une prescription médicale.

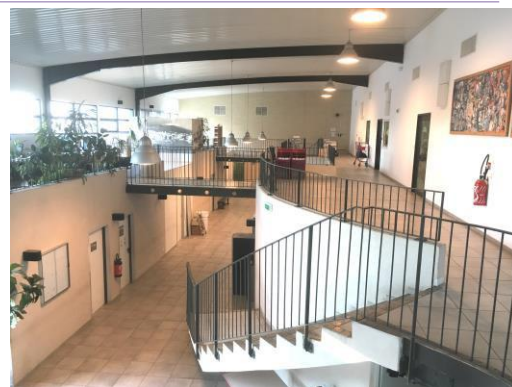
Le déjeuner est servi à l'ensemble des travailleurs sous forme de self. Certains repas peuvent être pris à l'extérieur, notamment, lorsque les chantiers espaces verts sont éloignés de l'établissement. Les personnes accompagnées ont également la possibilité de déjeuner à la cafétéria de l'ESAT l'Atelier, à leur frais, après avoir informé leur moniteur d'atelier.

Les personnes accompagnées sont autorisées à retourner déjeuner chez eux pendant le temps de pause du repas, cette autorisation est soumise à un accord écrit entre l'utilisateur et la direction.

V.1.4 L'entretien des locaux

L'entretien des ateliers est effectué par chaque moniteur et son équipe.

Les bureaux administratifs, halls, salle de repos, parties communes et les toilettes sont entretenues quotidiennement par l'équipe d'entretien des locaux.



V.1.5 Les transports

L'ESAT l'Atelier est situé à Montesoro, quartier situé à la sortie sud de la ville de Bastia à proximité du foyer d'hébergement A. Sulana. L'établissement est desservi par les transports en commun facilitant ainsi l'autonomie des travailleurs. L'arrêt de bus se trouve en face de l'établissement.

Pour les personnes résidant sur la plaine orientale, un transport en commun est organisé avec des navettes quotidiennes domicile/ESAT, réalisées par un transporteur. Les coûts engendrés sont pris en charge par la MDPH (Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap) dans le cadre de la prestation de compensation du handicap liée au transport.

Pour les interventions à l'extérieur, les véhicules de l'ESAT sont utilisés et conduits par les professionnels. Cependant, dans le cadre de projet personnalisé, certains peuvent être amenés à conduire les véhicules de transport de travail. Tous les points de départ et de retour s'effectuent à partir de l'ESAT.

V.1.6 Soins et circuit du médicament

L'établissement en tant qu'ESAT n'assure pas de prestations médicales cependant, dans le cadre de l'article L. 313-26 du Code de l'action sociale et des familles, les professionnels peuvent aider à la prise de médicaments dans la mesure où le mode de prise ne présente ni difficulté d'administration ni d'apprentissage

particulier. Les piluliers sont maintenus dans une armoire sous clé.

En effet, il est indiqué que lorsque les personnes ne disposent pas d'une autonomie suffisante pour prendre seules le traitement prescrit par un médecin, l'aide à la prise de ce traitement constitue une modalité d'accompagnement de la personne dans les actes de sa vie courante. Ainsi, les personnes accompagnées concernées par la prise de médicaments dans la journée fournissent une prescription médicale et les piluliers remplis en conséquence.

En matière de sécurité au travail, l'ESAT prend les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs (Pompiers et SAMU centre 15). Des personnels sont formés au PSC1 et au moins un d'entre eux est toujours présent sur le site. Les locaux (rez-de-chaussée, premier étage) et véhicules sont également équipés d'un matériel de premiers secours (trousse de secours...) adapté à la nature des risques et facilement accessible. L'établissement est équipé d'un défibrillateur.

V.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs de l'ESAT bénéficient d'une formation et d'un apprentissage à la pratique de différents métiers. Chaque moniteur d'atelier dispose des diplômes et d'une expérience professionnelle dans les métiers qu'il encadre.

A travers l'accompagnement effectué au quotidien dans chaque atelier les travailleurs acquièrent chaque jour de nouvelles compétences et améliorent leurs savoir-faire.

La recherche constante d'amélioration de qualité de service proposée aux clients impose à chaque personne évoluant dans les ateliers à se perfectionner dans sa pratique professionnelle.

La variété des métiers exercés au sein de chaque atelier, ainsi que la diversité des ateliers eux même, qui ne comptent pas moins de 11 activités différentes, permet à chaque travailleur d'évoluer et d'acquérir des compétences diverses.

Par ailleurs, un plan de développement des compétences est déployé chaque année à destination des travailleurs. Financé par le biais de cotisation à un OPCO, il permet de mettre en place diverses formations ayant attrait au perfectionnement et/ou à l'apprentissage des métiers (Techniques de nettoyage ...) ; à l'apprentissage des règles d'hygiène et de travail en sécurité (HACCP, CACES, Habilitations Electriques, Habilitations mécaniques, Gestes et postures ...) ; ou encore au développement de l'autonomie des personnes (Alphabétisation, Formation à l'Autodétermination et au pouvoir d'agir ...).

Ces politiques en faveur de la formation professionnelle et de la reconnaissance des compétences seront poursuivies, et améliorées par le déploiement du plan de transformation des ESAT.

Chaque travailleur sera accompagné à l'ouverture et la mobilisation de son Compte Personnel de Formation (CPF). Par ailleurs à travers la mise en place d'un carnet de parcours et de compétence pour chaque travailleur, et la sollicitation de certification par Validation des Acquis d'Expérience (VAE), il permettra de valoriser et faire valoir leur compétence jusqu'au milieu ordinaire.

A travers l'ensemble de ces actions de formation et d'apprentissage professionnel au sein de la structure, l'établissement développe l'employabilité des personnes et permet de favoriser, une évolution vers le milieu ordinaire.

En effet, l'activité de l'ESAT ne se réduit pas à un objectif de permettre aux personnes d'exercer une activité professionnelle. Sa mission principale reste l'accompagnement de la personne dans son projet, dans une approche globale de ce qu'elle est, de ses choix, de ses capacités, de ses compétences et ses potentiels.

Si le cœur de métier est l'accompagnement, le travail est le support, le levier essentiel qui concourt à l'épanouissement de la personne au sein de l'ESAT.

L'ESAT poursuit également comme objectif de permettre aux personnes qui le souhaitent, de pouvoir intégrer le milieu ordinaire de l'entreprise. Cela, en facilitant l'acquisition de savoir-faire, de savoir être, leur insertion sociale et professionnelle vers un emploi durable, ainsi que par le déploiement de prestations passerelles vers l'emploi, tels que les stages ou les mises à disposition.

V.3 LES STAGES EN ENTREPRISE

L'établissement propose aux personnes qui le souhaitent l'organisation et le suivi de stages en entreprise.

Des entreprises sont démarchées par l'établissement ou la personne elle-même. Le stage est contractualisé par une convention établie entre l'établissement, l'entreprise et la personne accompagnée.

Ces stages sont souvent les premiers pas en milieu ordinaire de la personne. Ils sont une étape essentielle dans l'accompagnement vers l'inclusion, qui permet au travailleur de se confronter aux réalités et aux contraintes du travail en entreprise.

Ainsi leur durée variable est adaptée aux besoins du travailleur, et sont souvent compris entre une semaine et un mois.

NOMBRE DE STAGES EN MILIEU ORDINAIRE			
DUREE	2021	2022	2023
> 1 semaine < 2 semaines	1	0	3
> 2 semaines < 1 mois	0	2	2
> 1 mois < ou = 2 mois	2	7	5
TOTAL	3	9	10

En 2023, dix stages ont été effectués par des personnes de l'établissement. En nombre croissant, ces chiffres montrent la volonté de l'établissement et favoriser les parcours vers le milieu ordinaire.

Durant les premiers jours de stage la personne est accompagnée par l'éducatrice de soutien, qui associée au tuteur d'entreprise adapte le poste et les rythmes de travail au besoins et capacités de la personne.

Un accompagnement de la personne et de l'entreprise accueillante est mis en place et ajusté aux besoins de chacun tout au long de la durée du stage.

Le développement des partenariats avec les entreprises du secteur privé associé au renforcement des mesures visant à améliorer l'employabilités des personnes permettra de faire évoluer le nombre de stages.

A la fin de chaque stage, une réunion de synthèse et bilan sont effectués avec le service éducatif, l'entreprise et le travailleur.

Ce bilan permet de mettre en œuvre des actions sur des axes de progression, qui permettront au travailleur d'évoluer dans son parcours vers d'autres expériences.

Lorsque les expériences de stage sont concluantes, la personne peut alors faire le choix d'évoluer vers une mise à disposition en milieu ordinaire.

V.4 LA MISE A DISPOSITION EN MILIEU ORDINAIRE

Autorisé par l'article R344-16 du CASF la mise à disposition en milieu ordinaire permet à une personne accompagnée en ESAT d'exercer son activité dans une entreprise ou une collectivité publique, tout en continuant de bénéficier de l'accompagnement médico-social de l'établissement.

Souvent précédée d'une période de stage, la mise à disposition fait l'objet d'un contrat entre l'ESAT, l'entreprise et la personne accompagnée, qui est transmis à la MDPH. Ces contrats peuvent faire l'objet de renouvellements mais leur durée cumulée ne peut excéder deux ans.

Une facturation est effectuée mensuellement à l'employeur. Elle répercute la rémunération du travailleur, ainsi que les coûts liés à l'accompagnement éducatif.

En effet, au cours de la mise à disposition, le travailleur exerce son activité au même titre qu'un autre salarié de l'entreprise. L'éducatrice de soutien, dans ses fonctions de Job Coach, exerce un suivi et apporte un soutien régulier à l'entreprise et à la personne accompagnée.

NOMBRE DE MISES A DISPOSITION EN MILIEU ORDINAIRE			
DUREE	2021	2022	2023
> 1 mois < 3 mois	2	2	1
> 3 mois < 6 mois	1	2	1
> 6 mois	1	2	4
TOTAL	4	6	6

L'intégration de ce dispositif doit répondre à un souhait de la personne, qui doit par ailleurs disposer d'une bonne autonomie, et d'un certain nombre compétences professionnelles.

Ainsi il ne peut concerner qu'une faible proportion des profils accueillis en ESAT.

L'établissement met cependant tout en œuvre pour étendre ce dispositif au plus grand nombre.

En moyenne, à ce jour, 5 à 6 personnes bénéficient de contrat de mise à disposition

La mise à disposition, véritable passerelle vers le milieu ordinaire, a pour but ultime la signature d'un contrat CDI avec l'entreprise. Cependant, elle est loin d'être systématique et même si elle ne se conclue pas par une embauche, elle permet à la personne accompagnée de faire l'expérience d'un emploi dans une entreprise, et n'est pas synonyme d'échec, mais d'une étape réalisée dans son projet d'insertion.

Sur ces trois dernières années deux personnes de l'établissement ont pu obtenir un contrat CDI, suite à des périodes de mise à disposition

Cette sortie d'ESAT et ce passage en milieu ordinaire est sécurisé, et est accompagné par l'établissement.

V.4 L'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS RENFORCE EN EMPLOI

Lorsqu'à l'issue de son parcours en ESAT, une personne souhaite intégrer le milieu ordinaire, l'établissement, l'accompagne dans les démarches nécessaires à son évolution.

A travers ses partenariats avec les Services Publics de l'Emploi (Cap emploi, Pole emploi, mission locale...), il accompagne cette période de transition qui permettra à la personne un passage vers le milieu facilité et sécurisé.

Par la suite et lorsque la personne conclut un contrat de travail avec une entreprise du milieu ordinaire, elle peut bénéficier, avec son accord, d'une convention passée entre l'établissement et son employeur (Art. L 344.2.5 du CASF), qui permettra la poursuite d'un accompagnement de l'ESAT au sein de sa nouvelle entreprise. Cette convention, dite convention d'appui, qui permet de renforcer et sécuriser le parcours en emploi de la personne, précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement au travailleur et à son employeur pendant la durée du contrat de travail. Le décret portant la réforme des ESAT permet aujourd'hui de fixer la durée de cette convention jusqu'à 1 an renouvelable 2 fois.

La convention permet également de prévoir des modalités de réintégration de la personne en ESAT, en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur.

A la suite de cette convention, il peut être prescrit par la MDPH, une prise de relais par la plate formes emploi accompagné (ISATIS – Espoir Autisme Corse) avec qui l'ESAT possède une convention de partenariat.

Il est enfin à signaler que pour parfaire la sécurisation du passage vers le milieu ordinaire, le travailleur a droit, durant la validité de son orientation, d'un droit aux allers-retours entre l'ESAT et le milieu ordinaire, sans nouvelle délibération de la CDAPH.

V.6 LES ACTIVITES DE SOUTIEN

Les activités de soutien spécialisé se déclinent sur deux axes.

1. Les activités de soutien de type 1

Conformément à la circulaire 60, article L344-2-1 du CASF elles conditionnent l'exercice des activités à caractère professionnel.

Ces activités consistent à apporter un soutien éducatif et technique aux travailleurs sur chaque atelier. Effectuée par l'éducateur de soutien, le moniteur principal et le moniteur d'atelier, elles s'adressent à chaque stagiaire, nouvel arrivant ou à l'occasion de changement de poste, d'atelier ou de difficultés rencontrées d'ordre

technique ou éducative ou lors de Mise en Situation professionnelle en milieu ordinaire.

Elles permettent de comprendre et d'intégrer le cadre des activités professionnelles, de bénéficier de formations, de varier son panel de compétences, comprendre et s'approprier les règles de savoirs être et de savoirs faire en milieu professionnel. Apprendre les gestes techniques professionnels mais également développer l'image de soi et l'estime de soi. Les actions de soutiens peuvent être individuelles ou collectives et permettent de répondre au Projets Personnalisés d'Accompagnement.

A ces activités s'ajoute la prestation sociale qui est proposée dans la semaine par le service social. Il aide à l'autonomie des travailleurs notamment dans les démarches administratives qu'ils doivent effectuer, à l'accès à la citoyenneté sur la base de formations (autodétermination, risques cyber activité, image de soi, vie intime et sexuelle...)

2. Les activités de soutien de type 2

Dès la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4, personnes accueillies admises au sein de l'ESAT bénéficient d'activités de soutien de type 2

Ainsi, les personnes accueillies effectuent des activités de soutien extra-professionnel qui ne se rattachent pas à l'exercice de leur activité à caractère professionnel, comme celles orientées vers le sport et le loisir.

Chaque personne accueillie prend connaissance des activités proposées et s'inscrit en début d'année dans l'activité de son choix.

Elles sont organisées sur les matinées du vendredi une fois tous les quinze jours.

Chaque activité vise à travailler plusieurs domaines, l'expression corporelle, l'intégration dans un groupe, l'expression de ses sentiments, le travail sur l'imaginaire. Elles se diversifient à travers des activités sociales, sportives ou culturelles.

En 2023 les activités proposées aux travailleurs étaient les suivantes :

- Art créatif ; Théâtre ; Karaté ; Création de Fanzine ; Esthétique ; Sortie Culturelles ; Football ; Pétanque ; Natation et Musique.

V.8 L'ACCEUIL DES STAGIAIRES – L'APPRENTISSAGE DES METIERS

L'accueil des stagiaires est une étape décisive et cruciale dans l'accompagnement à venir des personnes en situation de handicap au sein de l'ESAT. En effet, souvent la première étape du processus d'intégration, elle permet à la personne de s'inscrire dans une dynamique de parcours d'insertion professionnelle ou d'un parcours de passage à l'âge adulte.

L'établissement accueille toute l'année des stagiaires en provenance de diverses structures (IME, Cap emploi, Secteur psy, ULIS, ISATIS etc...) avec pour chacun des objectifs précis.

Le stage permet à la personne de faire une immersion dans l'établissement en découvrant les différents métiers proposés, les différentes prestations proposées, les attendus d'un ESAT ; de faire ses premiers pas sur l'apprentissage des métiers ; permettre une intégration progressive dans l'établissement. Elle permet également à la personne accompagnée de vérifier si la proposition de l'établissement correspond à ses attentes.

La personne désireuse d'intégrer l'ESAT l'atelier en qualité de stagiaire prend RDV avec le service éducatif de l'ESAT, pour une première rencontre comprenant la visite de l'établissement, des différents ateliers, et une prise de renseignement commune.

Ce RDV peut s'effectuer en lien avec les partenaires impliqués dans l'accompagnement du demandeur. Lors de ce rendez-vous, il est convenu d'une date de stage, du choix des ateliers, des horaires aménagés si besoin, des tenues de travail à prévoir....

En fonction de l'autonomie de la personne, un accompagnement renforcé par la présence d'un éducateur de la structure ressource peut être demandée. Cet accompagnement est ajusté tout au long du stage en fonction des besoins de la personne accueillie. L'éducateur de soutien de l'ESAT et le moniteur de l'atelier accompagnent et

coordonnent le parcours de la personne tout au long de la durée du stage

En fin de stage, un bilan est effectué avec le stagiaire et la personne ressource. Il est alors décidé des suites qui seront données à cette expérience (Renouvellement d'un stage, demande de MISPE, etc...)

Dans le cadre de ses objectifs de fluidifier les parcours, et accompagner le passage à l'âge adulte, l'ESAT s'est engagé à renforcer ses partenariats avec les structures du secteur enfance (IME, ULIS ...) et développer un vrai dispositif passerelle, avec l'ESAT comme vrai terrain d'apprentissage et de découverte des métiers pour les jeunes.

V.9 L'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET DE VIE

A travers l'inscription d'un chapitre relatif au projet de vie dans la PPA de chaque travailleur, l'accompagnement par le travail prend la place d'un outil au cœur d'un projet de vie plus global.

L'accompagnement effectué par les moniteurs d'ateliers et le service éducatif est complété et par les prestations du service social.

Ainsi, au regard du projet ou à la demande de chaque personne, le service informe, accompagne et oriente les personnes dans l'ensemble de leurs démarches. Il engage avec elle leur mise en œuvre à travers un réseau partenarial.

Ces démarches peuvent être relatives à différent sujets comme la mise place d'une protection juridique, un accompagnement à la recherche de logement, une aide à la réalisation de diverses formalités administratives, l'ouverture d'un CPF, la préparation au départ à la retraite etc...

L'ensemble de ces actions menées autour de la personne sont coordonnées, au sein du service socio-éducatif qui assure le suivi global du projet personnalisé de la personne.

V.9 L'EVOLUTION DES PRESTATIONS PAR LE DEPLOIEMENT DU PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

Le plan de transformation des ESAT établi par le décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022, vient renforcer le dispositif de parcours professionnel, avec la volonté de mettre un coup d'accélérateur à l'inclusion en milieu ordinaire.

Le modèle déjà mis en place dans les ESAT à savoir, accompagner par le travail à l'intérieur des ESAT grâce à des ateliers de travail diversifiés et adaptés aux personnes accueillies est maintenu avec **toujours la proposition que l'ESAT soit un véritable tremplin vers le milieu ordinaire**. Pour ce faire, les droits des personnes accompagnées sont renforcés, un meilleur accès à la formation professionnelle est possible et une sécurisation du parcours d'insertion est assurée.

Ce décret aménage les conditions dans lesquelles les travailleurs handicapés peuvent être orientés en ESAT. Il précise également les conditions de mise en œuvre d'une double activité en milieux ordinaire et protégé, les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire, les nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé. Enfin, le décret renforce et précise les différents droits sociaux individuels et collectifs des travailleurs handicapés en ESAT, par référence à l'ordre public social applicable à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut

Comme il a pu être observé dans les chapitres précédents et en application de ce décret, l'ESAT a entamé le déploiement de cette réforme, et à travers le plan d'action qu'il a établi et dont il débuté sa mise œuvre permettra de répondre aux différents objectifs d'amélioration de l'accompagnement ci-dessous :

V.9.1 L'amélioration du statut et le parcours des travailleurs, et renforcer le pouvoir d'agir des personnes

Le statut du travailleur, (dont ses nouveaux droits tendront à évoluer vers ceux du statut du salarié ordinaire), l'accompagnement dans une logique de parcours, ainsi que le renforcement du pouvoir d'agir des personnes seront développés à travers la mise en œuvre des actions suivantes :

- Le renforcement des PPA, par la présence d'un chapitre sur le projet de vie conjoint à son parcours en ESAT
- La formation des professionnels et des travailleurs sur le droit à l'autodétermination des personnes.
- Le développement de l'accès à la formation professionnelle en incitant et accompagnant chaque travailleur à ouvrir et mobiliser son CPF, ainsi qu'en poursuivant les politiques de formation pratiquées à travers le Plan de Développement des Compétences pour les travailleurs.
- L'évolution de la couverture sociale entreprise par l'étude de la possibilité de mise en place d'une complémentaire santé et/ou un régime de prévoyance pour les travailleurs (cette question devra être soumise aux capacités financières de l'établissement à financer de manière pérenne ces mesures sur son budget production.)
- La reconnaissance de la personne accompagnée comme sujet de droit ajustant ses droits aux congés sur les droits de tout salariés de la CNN 66 (ancienneté, exceptionnels ...).
- La mise en place et l'animation des instances mixtes de représentation des personnels avec la présence d'un délégué des personnes.

V.9.2 Le renforcement de l'accompagnement, et la sécurisation des parcours vers le milieu ordinaire

L'accompagnement des personnes vers l'inclusion est un axe fort des politiques en place dans l'établissement, et de nombreux moyens sont déjà déployés pour permettre l'accès au milieu ordinaire à ces personnes. Le décret permet de renforcer les moyens d'actions. Ils seront déployés dans l'établissement à travers :

L'Amélioration de l'employabilité des personnes par :

- La création d'un carnet de parcours et de compétences pour chaque travailleur.
- Le renforcement du nombre de formations professionnalisantes et socialisantes (gestes et postures, alphabétisation...) au sein de l'établissement.
- Accompagnement des personnes à l'ouverture et à la mobilisation de leur CPF
- La reconnaissance et la validation des acquis professionnels des travailleurs à travers le développement de la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience)

L'amélioration de l'accompagnement des personnes dans leur parcours en entreprise par

- La formation de l'éducateur de soutien au Job Coaching
- La facilitation des entrées progressives sur le marché du travail en proposant le cumul des contrats temps partiel ESAT – temps partiel en entreprise
- La sécurisation des sorties des ESAT vers le milieu ordinaire, et le renforcement du parcours en emploi à travers des conventions d'appui de 3 ans et la garantie du droit au retour, en lien avec la MDPH.

V.9 LES RESSOURCES EXTÉRIEURES ET PARTENARIATS ET CONVENTIONNEMENT

Pour mettre en œuvre ces missions l'établissement, et assurer la qualité de ses prestations, un travail partenarial est nécessaire.

Un médecin psychiatre institutionnel intervient dans le cadre d'une convention de 8h/semaine (deux demi-journées) pour intervenir auprès des équipes de l'ESAT.

À ce titre : il coordonne l'accompagnement médico-psycho-socio-éducative par diverses réunions de fonctionnement interne dont la réunion pluridisciplinaire de traitement d'évènements indésirables. Il assure l'interface avec les partenaires de soins sous couvert du secret médical et assure la supervision institutionnelle. Il intervient auprès des équipes dans l'élaboration du projet personnalisé. Il évalue l'adéquation potentielle à son admission requise dans l'établissement de la personne orientée avec les possibilités de prises en charge de l'institution en conformité avec son agrément. Il apporte son expertise et est partie prenante au sein des équipes dans la gestion des « comportements problème ».

Des contrats liés à l'activité de production sont établis avec des clients et des fournisseurs, ainsi qu'avec une

diététicienne qui accompagne l'atelier cuisine centrale dans l'élaboration des menus, en veillant au respect d'un équilibre alimentaire et de l'ensemble des réglementations en vigueur.

Des conventions de partenariat sont par ailleurs conclus afin de couvrir au mieux l'ensemble des besoins et des attentes des personnes accompagnées de l'établissement, que ce soit dans les domaines de l'évaluation, de la prévention pour la santé, de l'action sociale, du maintien des acquis scolaires, de la formation continue, ainsi que des activités sportives, culturelles et socialisantes, liées au soutien extra-professionnel.

Des relations partenariales privilégiées sont entretenues avec le centre médico-psychologique, les cliniques psychiatriques qui assurent le suivi régulier des personnes accompagnées. Les échanges entre ces services et l'établissement concernant le suivi médical et médico-social des personnes accompagnées, s'effectuent dans le cadre du respect du secret professionnel et d'une relation mutuellement bénéfique

Des partenariats particuliers sont établis avec les structures ci-dessous :

PARTENAIRES RELATIONS PRIVILÉGIÉES	OBJECTIFS ET FONCTIONS DU PARTENARIAT	MODALITÉS DE COLLABORATION	COLLABORATIONS POTENTIELLES ET PERSPECTIVE
Partenaires sociaux			
ISATIS : insertion et accès professionnel des personnes handicapées	- Échanger sur les orientations des Travailleurs vers ESAT, vers milieu extérieur, entreprise extérieure afin d'adapter l'accompagnement selon ses besoins, capacités et attentes. - Plateforme emploi accompagné : accompagnement des travailleurs après leur passage en milieu ordinaire	Convention à Formaliser	
SPE (Services public de l'Emploi) Cap emploi et Pole Emploi	Accompagnement des travailleurs dans vers l'emploi en dans les entreprises du milieu ordinaire. Mise en relation, aide à la contractualisation, aide à la prise et à l'aménagement de poste	Convention à Formaliser	
Service mandataires judiciaire	Avoir un contact et des échanges avec les représentants légaux de travailleurs sous tutelle ou curatelle.	Convention à Formaliser	
Partenaire médical			
Clinique du Cap (maison de repos)	Assurer entre les temps de travail l'accompagnement psychiatrique afin d'optimiser la stabilisation du travailleur dans le but d'assurer sa mise au travail. Accueillir les urgences de l'ESAT (décompensation) Accueillir des travailleurs en hôpital de jour afin de les accompagner au mieux	☑ Travail en collaboration avec le psychiatre de la clinique ☑ Accueil des personnes accompagnées pour des séjours de repos et de convalescence Pas de convention Professionnel accompagne travailleurs sur lieu d'hospitalisation	Maintenir la collaboration Développer une relation privilégiée afin de disposer des dates programmées écrites des séjours des personnes en interne et en externe en communiquant davantage Diminuer les

Clinique San Ornello (hôpital de jour)	Accueillir les urgences de l'ESAT Accueillir les personnes accompagnées en séance (stage) programmée Assurer, maintenir et amorcer le suivi psychologique des travailleurs à leur demande et à la demande des psychologues Établir une passerelle entre les deux établissements pour favoriser et adapter l'accès au travail aux personnes présentant des déficiences psychiques.	Contrat entre la personne accompagnée et la clinique Accompagnement des personnes à la clinique pour assurer le maintien des soins Rendez-vous de consultation accompagné par professionnels selon demandes et autonomie Pas de convention Professionnel accompagne travailleurs sur lieu d'hospitalisation	Maintenir la collaboration Développer une relation privilégiée afin de disposer des documents administratifs (certif. D'hospitalisation, ...), dates programmées écrites des séjours des travailleurs en interne et en externe en communiquant davantage Diminuer les délais d'accompagnement assurés par les professionnels Améliorer la
Hôpital 1 ^{er} et 2 ^{ème} secteur	Assurer un suivi psychologique et psychiatrique par le biais des consultations individuelles		Maintenir le fonctionnement
Psychiatre libéral	Apporter des méthodes et outils d'évaluation de la vulnérabilité, du PPA, de l'évaluation des capacités, aptitude (rapport d'évaluation MDPH) Valider la conformité des outils	Vacation de 8h soit 2 demie journées/ semaine	
Partenaire dans les activités de soutien extra professionnel			
Association culturelles (divers intervenants)	Proposer des activités de soutien en lien avec la culture (théâtre, dessin, chant ...)	Convention à Formaliser	Proposer des activités culturelles adaptées
Educateurs sportifs	Proposer aux travailleurs la pratique du sport (tennis, football...) des activités de soutien du vendredi	Convention à Formaliser	Sensibiliser les travailleurs Au sport adapté
Partenaire Institutionnels			
Foyer A SULANA	Proposer une offre d'hébergement à 26 travailleurs de l'ESAT. Coordonner l'accompagnement des personnes bénéficiant des services ESAT et Foyer	Réunion de coordinations hebdomadaires	Formaliser le partenariat
IME	Mettre en place des passerelles permettant au jeunes adultes de l'IMPRO d'intégrer l'ESAT (et de les préparant préalablement par le biais de stages		Formaliser le partenariat

Dans un objectif d'accompagnement dans une logique de parcours, d'accompagnement au projet de vie, d'ouverture, de socialisation, de maintien et de développement des acquis, le recours aux partenaires extérieurs est recherché, et sera continuera d'être développé dans des relations beaucoup plus formalisées.

VI.1. L'ADMISSION

1. Les conditions d'admission :

Pour être admis à l'ESAT les personnes doivent être bénéficiaire d'une orientation en cours de validité délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées CDAPH

2. Les limites à l'admission :

La principale limite à l'admission concerne la stabilisation psychique et sociale non réalisée.

Pour qu'une personne puisse avoir une activité à caractère professionnel la stabilisation psychique est nécessaire. L'usager doit être suivi médicalement et avoir, si nécessaire, une prise en charge psychiatrique.

La stabilisation sociale est également nécessaire car l'usager doit avoir un lieu de vie stable et identifié (appartement, maison, foyer).

Si l'un de ces deux critères n'est pas rempli, l'admission est retardée jusqu'à l'accomplissement de ce dernier.

Critères de base conditionnent l'admission :

- Absence d'affections évolutives et invalidantes nécessitant des soins et une surveillance médicale constante.
- Critères psychométriques :
 - SDAS : première ou seconde catégorie (stabilité psycho-sociale).
 - WOOD : IGIP inférieur à 62,5%.
 - ERGONOMIQUE : supérieur à 25%. ROCS : IDPR supérieur à 1.
- Critères d'autonomie minimaux : Absence de tierce personne en continu. Acquisition d'une hygiène minimale. Repères temporels et spatiaux. Minimums cognitifs requis. Communication relative au travail. Vie en groupe.

Ces critères peuvent être évalué à l'occasion des MISPE dont le rapport intègre le dossier de demande d'orientation. C'est la CDPAH, à travers l'étude et l'analyse du dossier effectué en équipe pluridisciplinaire qui statue sur la décision.

3. La procédure d'admission

- Après avoir déposé une demande d'orientation en ESAT auprès de la MDPH, par le biais du formulaire de demande unique, tout postulant, son représentant légal ou l'organisme de suivi initial, doit se rapprocher du service éducatif de l'établissement afin que ce dernier puisse fixer une date de rendez-vous pour un entretien de premier contact et une visite de la structure. Le rendez-vous est confirmé par courrier.
-
- L'entretien de premier contact a pour but de présenter la structure et son cadre de fonctionnement ainsi que de recueillir les premières informations, besoins et objectifs de la personne accueillie.
 - Une attestation de visite est envoyée à la MDPH afin d'activer le dossier du demandeur.
- Un second rendez-vous est fixé afin de décider des dates de la Mise en Situation en Milieu Professionnelle (M I S P E) et de cosigner la convention afférente.
- Une période de Mise en Situation en Milieu Professionnel de deux fois cinq jours (renouvelable) est alors effectuée au sein d'un ou de plusieurs ateliers de l'ESAT. Ce dispositif est personnalisable en fonction des besoins de la personne accueillie notamment sur les horaires et la durée du stage.
 - Lors de cette période, le stagiaire n'est pas rémunéré. Il continue à bénéficier, soit de la prise en charge de son établissement d'origine, soit des revenus de l'Allocation Adulte Handicapée (AAH) ou de l'allocation d'Education Spéciale (AES), s'il est mineur.
- À l'issue, de la MISPE une réunion de synthèse participative en présence du stagiaire (et de son représentant légal s'il y a lieu) et de son référent éducatif est réalisée en équipe pluridisciplinaire composée de l'éducatrice de soutien du le chef de service éducatif et du psychiatre institutionnel.
 - Les résultats de cette MISPE sont envoyés à la MDPH et intègre le dossier de demande d'orientation.

Les notifications d'orientation décidées par la CDAPH sont envoyées à l'établissement par le biais du logiciel Via Trajectoire. Les personnes orientées intègrent alors la liste d'attente.

4. Commission d'admission et Gestion des listes d'attente

Lorsqu'une place se libère, la commission d'admission composée du directeur, du chef de service éducatif, de l'éducatrice de soutien et du médecin psychiatre institutionnel se réunissent et procèdent à l'analyse des listes d'attente afin de déterminer suivant les critères définis la personne la liste d'attente qui sera désignée pour intégrer l'ESAT :

La procédure d'admission établie permet de définir les critères prioritaires qui deviendront les éléments objectifs pour désigner le futur entrant :

Parmi ces critères sont définis par ordre de priorité :

- Les risques de rupture, les carences ou risque psychosociaux identifiés dans l'environnement social et familial de la personne.
- Les personnes relevant de l'amendement Creton
- L'ancienneté de la demande

A ce jour, et comme expliqué au paragraphe IV. 2, L'établissement ne dispose pas de liste d'attente et l'ensemble des personnes orientées par la MDPH intègrent l'établissement, sans que la commission d'admission n'ait besoin de se réunir pour arbitrer les priorités d'admission.

5. La procédure d'entrée

- Lorsqu'une place est libre et qu'une personne a été désignée pour intégrer l'établissement, elle est contactée par le service éducatif et un rendez-vous est fixé afin de déterminer la date d'entrée officielle du postulant et de lui remettre la liste des documents à fournir.
- À son entrée, la personne bénéficie d'un accompagnement individualisé d'une durée variable, assuré par l'éducatrice de soutien de l'établissement.
- Le service éducatif effectue alors la remise des documents légaux : Livret d'Accueil (en cours de réactualisation), Règlement de fonctionnement, Charte des Droits et des Libertés de la personne accueillie.
- Dans le mois qui suit l'admission, une évaluation participative de vulnérabilité est réalisée en présence de l'intéressé, du psychiatre institutionnel, du moniteur référent, ainsi que de l'équipe socio-éducative.
- Durant ce même mois, il est procédé à la visite d'embauche auprès de la médecine du travail et à la signature du Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail.

6. La période d'essai

- Au sein de l'établissement, la période d'essai s'effectue sur une durée de deux mois. Un renouvellement de période d'essai peut être demandé à la MDPH par l'ESAT.
- Pendant la période d'essai, la personne accueillie est rémunérée, et acquiert des droits à congés payés.
Toute absence maladie pendant la période d'essai prolonge celle-ci d'une égale durée.
- En cas d'accident de travail, celui-ci est, conformément à la loi, pris en charge au même titre que celui d'un salarié, pour ce qui concerne les frais médicaux.
- À l'issue de la période d'essai, un bilan participatif est effectué par l'éducatrice de soutien avec le travailleur handicapé concerné et son référent professionnel. L'éducatrice de soutien rédige alors un rapport d'évaluation qui est validé par le psychiatre institutionnel, ainsi que par le chef de service éducatif.
- Ce rapport est envoyé à la MDPH qui statue en CDAPH pour soit :
 - o Mettre fin à l'orientation en ESAT du travailleur handicapé dans le cas où période d'essai n'est pas concluante,
 - o Mettre en place une nouvelle période d'essai lorsqu'il existe une incertitude quant aux possibilités d'intégration au sein de l'établissement,

- Confirmer l'orientation

V.1. LA DEMARCHE DU PROJET PERSONALISE

L'équipe technique médico-sociale et éducative assure l'élaboration et le suivi du projet personnalisé pour chaque travailleur à la suite de l'officialisation de la période d'essai.

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement au travail s'élabore avec la personne concernée et fait l'objet d'un engagement contractuel.

1. L'élaboration du document

- ✓ L'élaboration du PPA intervient à l'issue d'une période d'essai concluante.
- ✓ La mise en place du PPA s'appuie sur les conclusions de l'évaluation de fin de période d'essai réalisée conjointement par le travailleur handicapé, son représentant légal s'il y a lieu, son moniteur d'atelier, et l'éducatrice de soutien.
- ✓ Dans le cadre du Système d'Information Médico-Éducatif en Démarche Qualité (SIME-Q v.1.01), Les outils utilisés pour l'évaluation des travailleurs handicapés sont : l'évaluation de vulnérabilité (réalisée durant les premières semaines de présence au sein de la structure), le SDAS, WOOD, ROCS, ERGO (réalisés en fin de période d'essai).
- ✓ Avant la mise en place du PPA, une présynthèse est animée par le chef de service éducatif, en présence du moniteur référent et de la personne accompagnée concernée afin de recueillir la parole de l'usager, ainsi que les dernières informations nécessaires pour définir ensemble, un objectif de travail.

2. La rédaction du document

- ✓ Report sur le document final des données de la présynthèse et des éléments d'évaluation préliminaires avec analyse qualitative et quantitative par le chef de service éducatif.
- ✓ Confirmation de l'objectif poursuivi en concertation avec la personne accompagnée, le moniteur référent et le chef de service éducatif.
- ✓ Désignation des moyens mobilisés : éducatifs, thérapeutiques, sociaux.
- ✓ Désignation des critères évaluatifs retenus.
- ✓ Choix de la date de réévaluation du projet.

3. La contractualisation

- ✓ Signature du Projet Personnalisé d'accompagnement par la personne accompagnée concernée ou son représentant légal en présence du moniteur d'atelier référent. Signature du document par le chef de service éducatif ainsi que par les partenaires associés s'il y a lieu.
- ✓ En cas de désaccord sur le projet, si aucune solution n'a pu être trouvée à l'amiable, la personne accompagnée concernée est informée de son droit à avoir recours au médiateur désigné ou à demander l'arbitrage de la MDPH.

4. L'évaluation

- ✓ Report de l'objectif désigné sur la fiche d'évaluation personnalisée (hebdomadaire, mensuelle ou par session d'apprentissage) en trois points : vert : aucun rappel nécessaire, orange : de 1 à 4 rappels nécessaires, rouge : 5 rappels ou plus.
- ✓ 4 Évaluation en continu effectuée par le moniteur d'atelier référent.
- ✓ Au terme de l'évaluation, l'objectif est considéré comme globalement atteint à partir de 75% de points verts constatés.

➤ La réévaluation

- ✓ Les Projets personnalisés d'accompagnement sont réévalués tous les ans, sauf si l'objectif est atteint dans un délai plus court.

- ✓ Les Projets sont modifiés par avenants sauf s'il existe une évolution notable concernant les résultats des évaluations. Dans ce cas, un nouveau PPA est réalisé.
- ✓ Les avenants au PPA sont réalisés soit dans le cadre d'une réévaluation annuelle, soit à la suite de la réalisation de l'objectif poursuivi, soit suite aux propositions retenues en commission technique après études des fiches de requêtes et de signalement d'événements indésirables.

- Abréviations utilisées :

- MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- PPA : Projet Personnalisé d'Accompagnement.
- SDAS : Social Dysfonction and Aggression Scale.
- ROCS : Référentiel des Observations des Compétences Sociales.
- WOOD : Critères d'évaluation selon la méthodologie WOOD/OMS.
- ERGO : Échelle d'évaluation ergonomique établie à partir du logiciel « Progress Action ».
- SIME-Q : système d'information médico-éducatif en démarche qualité.

- **Liste des documents annexés aux PPA :**

- SDAS, ROCS, WOOD, ERGO, Vulnérabilité.
- Document global d'évaluation.
- Critères minimaux de finalisation de période d'essai.
- Modèle de présynthèse.
- Document contractuel de Projet Personnalisé d'Accompagnement.
- Avenant au PPA.
- Grille d'évaluation personnalisée.

VI.3. LA REORIENTATION

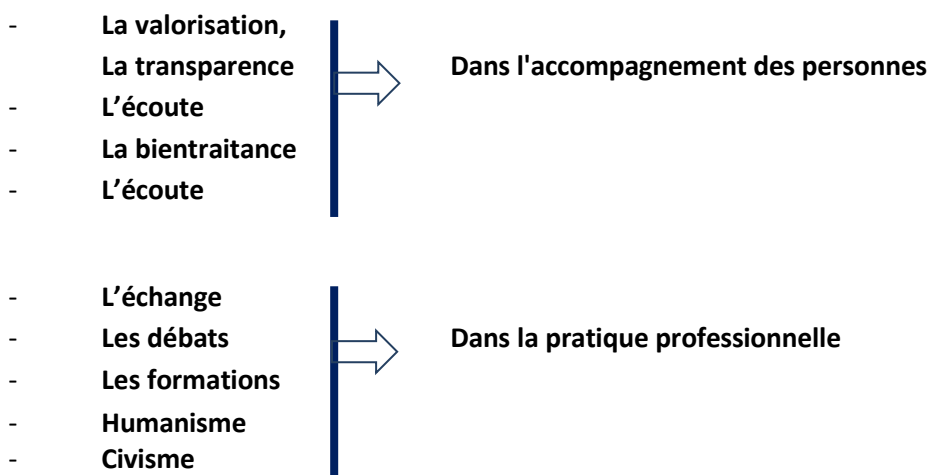
La personne accompagnée ou son représentant légal peut présenter sa démission auprès l'E.S.A.T, en informant la direction par courrier, conformément aux dispositions prévues dans le règlement de fonctionnement.

La direction, l'intéressé ou son représentant légal, peuvent à tout moment solliciter la MDPH pour une demande de réorientation en raison situations qui peuvent évoluer de telle sorte qu'elles ne relèvent plus d'une orientation en ESAT, (raisons personnelles, décision médicale etc.)

À partir de l'âge de 60 ans, la personne accompagnée peut faire valoir ses droits à la retraite selon les dispositions légales en vigueur ; mais il existe aussi la possibilité de demander une dérogation avant l'âge légal de la retraite pour demander la sortie vers une maison de retraite

Chapitre VI. LES PRINCIPES D'INTERVENTION

La définition des principes d'intervention et leur inscription au cœur du fonctionnement institutionnel de l'ESAT est une garantie pour tous, personnes accompagnées, famille et professionnels. La qualité du service rendu repose sur :



Les principes d'intervention de l'ESAT reposent sur les notions et valeurs fondamentales suivantes



VI.1. UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTE ET PERSONNALISE

Chaque moniteur d'atelier gère la conciliation de l'accompagnement collectif du groupe et la personnalisation de l'accompagnement. Il privilégie un accompagnement adapté et personnalisé qui s'illustre par l'élaboration d'un projet personnalisé. Il déploie les actions collectives et individuelles pour répondre aux objectifs de l'atelier et du projet de chacun.

Pour ce faire, la démarche d'accompagnement respecte les engagements suivants :

- La relation d'accompagnement est une démarche volontaire de la personne accueillie.
- La relation d'accompagnement est basée sur la confiance et donc sur la nécessité pour les acteurs à créer cette confiance.
- Le consentement éclairé de la personne accueillie est toujours recherché, elle doit rester « l'acteur principal » de son projet
- Les choix du travailleur guident son projet
- La relation d'accompagnement se doit d'être constamment interrogée et analysée
- Les relations d'exclusivité qui seraient nocives à la qualité de l'accompagnement, doivent être évitées.

VI.1. UN ACCOMPAGNEMENT À L'AUTONOMIE ET À L'AUTODÉTERMINATION

L'autonomie est toujours recherchée et favorisée. L'accompagnement proposé s'articule toujours autour d'activité à caractère professionnelle qui permettent de **développer des savoirs faire et des savoirs être** dans le travail d'une part et, transposables, d'autre part, dans l'autonomie nécessaire dans la vie quotidienne.

L'équipe éducative de l'ESAT travaille tout au long de l'année un certain nombre de notions qui développent l'autonomie des personnes, par le biais des :

- **Apprentissages professionnels** (gestes et postures pour l'acquisition et le développement des gestes, apprentissages à la sécurité, au maniement de outils de travail). Apprentissages des rythmes de travail, des rythmes de vie, apprentissages à l'autonomie dans l'activité professionnelle.
- Apprentissages à vivre en groupe / à faire équipe : notamment en sensibilisant les personnes accueillies au respect des autres, au développement des relations humaines, à l'entraide et à l'importance de la place de chacun dans le groupe et ce malgré les différences.
- Maintien et développement des acquis scolaires à travers les formations d'alphabétisation
- **Développement du pouvoir d'agir** des personnes à travers des **formations aux droits à l'autodétermination**

« Je travaille à l'ESAT et ça permet d'aider ma mère à payer les courses. J'ai acheté ma voiture. J'ai rencontré des amis à l'ESAT et on se voit à l'extérieur »

*Jean Louis N.
Travailleur ESAT*

Les professionnels sont amenés à apporter du sens au travail, et donner le sens du travail en informant expliquant et en laissant une place active aux travailleurs qui en ont la capacité. Cette démarche se révèle être un des moyens qui stimulent l'investissement professionnel. Grâce au travail, la personne accueillie va pouvoir gagner sa vie, trouver un équilibre personnel tout en poursuivant son évolution. Tout cela dans le respect de son histoire et de son handicap. Le travail permet de s'inscrire dans le tissu social, de s'approprier une autonomie, de débiter ou d'accomplir un projet professionnel.

L'ESAT propose, à chaque fois que cela est possible, aux personnes accompagnées des stages en milieu ordinaire de travail (entreprises, municipalité, associations, ...) en vue de favoriser l'adaptation professionnelle ou l'évolution personnelle du travailleur.

Le service social, le service RH et l'éducateur de soutien soutiennent et orientent les travailleurs dans la réalisation de leurs obligations administratives, et dans l'ensemble des actions des actes relatifs à la réalisation de leur projet de vie.

VI.2. UN ACCOMPAGNEMENT INCLUSIF ET OUVERT SUR L'ENVIRONNEMENT

L'ESAT l'Atelier met en avant une réflexion collective qui positionne l'établissement sur un territoire, dans un environnement où il interagit et est dans une politique d'ouverture.

L'ouverture sur l'environnement est une notion pleinement transversale au projet d'établissement, elle concerne l'ensemble des chapitres de ce document notamment le secteur économique, l'environnement médico-social, les stages, la formation, les familles....

« Travailler à L'ESAT m'apporte de l'expérience, un apprentissage. Travailler dans de bonnes conditions pour peut-être un jour avoir un contrat d'apprentissage dans la restauration »

Romain B

Elle est forcément entendue au titre de la recommandation des bonnes pratiques professionnelles, comme un double mouvement à et sur son environnement, avec l'idée de faire connaître l'ESAT l'Atelier comme une ressource économique mais également sociale d'importance pour l'environnement.

A travers l'ensemble des prestations décrite aux chapitre V (stages, mise à disposition, formation professionnelle etc...) et le déploiement du plan de transformation des ESAT, l'établissement démontre qu'il est inscrit dans **un accompagnement orienté vers l'inclusion des personnes**.

Par ailleurs de nombreuses activités sont exercées en extérieur et/ou **au contact du public** (restaurant, entretien des espaces verts, buffet événementiels, ...) et permettent à l'ESAT et aux publics accueillis une ouverture vers l'extérieur, une présence et une visibilité dans la vie de la cité.

VI.3. LA DEMARCHE DE BIENTRAITANCE

La **bienveillance** est une démarche globale d'accompagnement de la personne accompagnée et d'accueil de l'entourage visant à promouvoir le **respect de leurs droits et libertés**, leur écoute et la prise en compte de leurs besoins, tout en prévenant la maltraitance.

La prévention de la maltraitance et la promotion de la bienveillance constituent un élément majeur de l'accompagnement dans l'établissement. Des actions de formations spécifiques à l'attention des professionnels sont réalisées. Des actions associatives en lien avec la bienveillance sont régulièrement organisées et permettent aux professionnels de pouvoir se confronter aux **recommandations des bonnes pratiques professionnelles** de la HAS (Café débats, challenge bienveillance ...)

L'ESAT dispose d'un **plan de Prévention de la Maltraitance**. Les actions qui en découlent sont inscrites dans le Plan d'Amélioration de la Qualité de l'ESAT et sont évaluées tous ans en revue de Direction.

La mise en œuvre de ce Plan de Prévention a donné lieu à l'élaboration de diverses procédures qui veillent au respect du respect des droits de la personne accompagnée et limitent les actes de maltraitance.

L'équipe pluridisciplinaire se réunit chaque semaine pour faire un point sur l'accompagnement des résidents, solutionner les éventuelles situations problématiques, et échanger sur les pratiques.

En cas d'incident, le personnel est tenu de signaler un « événement indésirable sur le logiciel Apaxe », qui sera par la suite traité par en commission (Cf. Gestion et prévention des risques).

Dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail, les violences institutionnelles sont toujours à l'esprit des professionnels afin d'être vigilant dans la pratique quotidienne. Ce thème est également abordé dans des réunions CODIR, animées par la directrice Générale, garante du projet associatif. Les rappels aux bonnes pratiques, à la charte des droits des personnes accompagnées, aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM y sont régulièrement effectués

VI.4. LA MAITRISE ET LA PREVENTION DES RISQUES

5. **Sécurité des Personnes / Sécurité Bâtiment :**

La sécurité des personnes est la première mission qui est confiée à l'ESAT.

L'ESAT l'atelier est classé ERT (Etablissement Recevant des Travailleurs) et respecte à ce titre l'ensemble des réglementations relation à cette classification, particulièrement celles relatives à la sécurité incendie.

Les dispositifs de sécurité, l'entretien des systèmes électriques ainsi que les chaudières et installations de climatisations, mais également les machines, outils de travail font l'objet de contrats de maintenance et de

vérifications périodiques.

L'ESAT fait également appel à des entreprises extérieures (APAVE) afin de s'assurer de la conformité des installations et ou outils présents dans l'établissement ainsi que leur utilisation. Le registre de sécurité relatif à l'article R123-51 du code de la construction et de l'habitation assure et atteste que tous les contrôles obligatoires indispensables à la bonne marche de l'établissement et toute sécurité. Il atteste que tous les contrôles obligatoires sont bien effectués périodiquement par les organismes agréés (incendie, conformité électrique, gaz, appareils de levage, portes...)

1. Les formations des personnes accompagnées :

Des formations visant l'utilisation des machines ou outils sont proposées aux personnes accompagnées ainsi qu'à leur moniteur afin de prévenir et limiter les risques d'accidents (sécurité au travail, entretien des locaux, formations gestes et postures, formations utilisations de produits phytosanitaires...). Des formations premiers secours (PSCI) sont également proposées aux travailleurs en effectuant la demande.

2. Les formations et habilitations du personnel :

Les professionnels selon le poste occupé, sont formés sur divers sujets, habilités à diverses techniques : sauveteur secouriste du travail, incendie (manipement d'extincteurs), habilitation électrique, habilitation phytosanitaire, cariste.

3. Risques Professionnels

L'établissement dispose d'un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Il inventorie les risques professionnels au sein du foyer et apporte pour chacun d'eux des moyens de prévention permettant de les limiter.

Le DUERP est mis à jour régulièrement, à chaque incident, évolution des pratiques et est revu au moins une fois par an.

Par ailleurs l'établissement met régulièrement en places des formations à la sécurité et à la santé des professionnels et des travailleurs (Gestes et postures, habilitations électriques, habilitations mécaniques ...), procède aux vérifications périodiques du matériel, et dispose des EPI adaptés à la pratique de chaque activité.

Enfin, en lien avec la médecine du travail, et aux visites médicales pratiquées par les travailleurs et professionnels. Elle assure un suivi régulier de l'évolution des risques professionnels de chacun.

4. Plans et protocoles d'urgence

L'établissement dispose d'un plan bleu. Il constitue le plan global de gestion des risques pour faire face à tout type de crises et de situations exceptionnelles. Il permet à travers des analyses des situations, associées un ensemble de procédures et protocoles d'assurer une continuité de service, et la sécurité des personnes accompagnées et des professionnels.

Il peut être déclenché lors de tout type de crise (exemple : crise sanitaire Covid-19, fermeture du tunnel, alertes météo ...)

Une révision complète du plan bleu devra être réalisée afin de mettre à jour l'ensemble des procédures et faire évoluer ce plan en adéquation avec l'évolutions des réglementations et des événements auxquels sont de plus en plus fréquemment confrontés les établissements.

5. La gestion des événements indésirables

Le Logiciel APAXE permet à tout professionnel confronté à un événement indésirable de le déclarer et de suivre l'évolution du traitement de celui-ci. La déclaration permet d'enregistrer :

- Un événement qui s'est produit ou un danger potentiel ;
- Une alerte à communiquer.
- La déclaration peut se limiter à l'exposé des faits.

Un forum permet d'échanger, entre personnes habilitées à consulter ce document.

La commission d'évènement indésirable se réunit pour analyser l'évènement indésirable, et apporter les réponses et mesures correctives adaptée. Elle est composée de la directrice adjointe, le chef de service éducatif, l'éducatrice de soutien, de l'assistante sociale et du médecin psychiatre institutionnel.

Un retour du traitement des événements est réalisé auprès des personnes concernées et participe à

l'amélioration des pratiques.

6. La sécurité des soins et le circuit du médicament

L'établissement n'est pas médicalisé, il n'y est pas pratiqué de soins. Les adultes accueillis gèrent seuls la prise de leur traitement. Cependant, pour les personnes les plus vulnérables et ou en difficulté avec la prise de traitement, un personnel éducatif effectue uniquement la distribution du traitement. A cette occasion, l'ESAT demande à la personne accueillie de fournir une ordonnance justifiant le traitement. Les traitements sont stockés dans une armoire fermant à clé ; Un protocole afférent à la distribution des médicaments est en place.

7. Les risques infectieux :

L'établissement n'étant pas médicalisé, les risques infectieux liés aux soins sont extrêmement limités dans l'établissement.

D'une façon générale les professionnels et personnes accueillies de l'établissement sont sensibilisés aux règles élémentaires d'hygiène permettant de limiter les risques infectieux (lavage des mains, nettoyage et désinfections de locaux...), dont l'ensemble des consignes ont été protocolisées et diffusées particulièrement lors de périodes épidémiques (ex : COVID 19...)

L'établissement veille également à travers la sensibilisation des personnes à s'inscrire dans les campagnes annuelles de vaccination.

Enfin l'ensemble des risques infectieux liés à la restauration sont cadrés à travers un plan de maîtrise sanitaire et les professionnels de tous les métiers de bouche sont formés aux méthodes HACCP.

8. Les risques de maltraitance

L'ESAT l'atelier dispose d'un Plan de Prévention des Risques de Maltraitance. Les actions qui en découlent sont inscrites dans le Plan d'Amélioration de la Qualité de l'ESAT et sont évaluées tous ans en revue de Direction.

La mise en œuvre de ce Plan de Prévention a donné lieu à l'élaboration de diverses procédures qui veillent au respect des droits de l'usager et limitent les actes de maltraitance.

VI.5. LE RESPECT DES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Conformément à l'article L311-3 du code de l'action sociale et des familles, et l'article 7 de la loi 2002-2, l'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne accompagnée par l'ESAT. L'établissement dispose d'une charte également rédigée en FALC pour être accessible à l'ensemble des publics accueillis, et est affichée dans l'établissement. Elle est également diffusée à tout nouvel entrant dans l'établissement en même temps que le livret d'accueil. Les professionnels et personnes accueillies prennent connaissance de cette charte dès leur arrivée.

L'ensemble de ces droits et devoirs sont garantis à toute personne accompagnée par l'ESAT l'atelier notamment dans :

1. Le respect de sa dignité, de son intégrité :

Le respect du droit à la dignité au sein de l'ESAT l'atelier s'exprime à travers différents éléments :

La qualité des différents ateliers (sécurité de locaux, ergonomie, évaluations des postes de travail...), les divers outils d'expression et de participation de la personne accueillie, la place de la personne dans son projet professionnel personnalisé.

Le droit à l'intégrité est appliqué par en positionnant la personne accueillie au centre de son projet professionnel avec le respect de ses choix, et l'enseignement du respect mutuel et toute approche liée à la citoyenneté.

2. Le droit à la vie privée et à l'intimité :

Dans le respect des droits fondamentaux des personnes et des textes de la loi 2002, chaque personne accompagnée est respectée dans sa vie privée et dans son intimité. Les équipes sont attentives au bien être

psychologique des personnes, mais chacun est libre d'informer ou ne pas informer les équipes de sa vie privée, intime, et de ses fréquentations

3. Le droit à un accompagnement personnalisé et autodétermination :

La personne accompagnée doit être en mesure, grâce à une information claire, de donner son avis, d'effectuer des choix et son accord dans son accompagnement. D'ailleurs, au-delà de son accompagnement, il s'agit de son projet de vie auquel il participe directement.

4. Le droit de Liberté d'aller et venir :

La personne accompagnée peut aller et venir dans le respect du règlement de fonctionnement, en fonction de son degré d'autonomie, en signalant sa présence ou son départ en remplissant la fiche de sortie motivant la demande.

5. Le droit de Respect des croyances et de la vie spirituelle de la personne

L'établissement est laïc. Il ne peut être fait démonstration ostentatoire de ses croyances ou de sa religion mais chacun est libre de pratiquer, sans jugement ou discrimination dans le respect des autres personnes accueillies. Des repas sont proposés en lien avec le respect des convictions religieuses est proposé.

6. Le droit au respect du droit à l'image :

Le droit à l'image est respecté. Il fait l'objet d'une procédure. Il est questionné à chaque publication interne ou externe. La personne accueillie donne son accord écrit. Concernant les personnes protégées, le droit est demandé à l'usager et validé par le tuteur.

7. Le Libre choix des prestations offertes :

La personne accompagnée dispose de la liberté de choisir entre les prestations proposées par l'ESAT. Les choix de l'atelier, le choix d'effectuer des stages ou des mises à disposition en milieu ordinaire est toujours accepté lorsque cela est matériellement réalisable. Les possibilités sont co construites lors de l'élaboration du projet personnalisé. Le libre choix est également proposé dans les activités de soutien proposé par l'établissement.

8. Le respect de la confidentialité des données et de l'information :

La personne accueillie est propriétaire des informations la concernant. De ce fait, le secret professionnel et les règles du secret partagé font partie des consignes appliquées. Elles font l'objet de rappels chaque fois que nécessaire. Des formations intra muros sur ce thème sont également proposées. Les dossiers des personnes accueillies sont maintenus sous clé.

Par ailleurs, l'ESAT l'atelier met en œuvre le droit des travailleurs et sa connaissance au travers de l'apprentissage du respect de règles institutionnelles et du règlement de fonctionnement comme le respect de la ponctualité, le respect des règles de façon générale, des règles de l'ESAT et le respect de la vie sociale.

VI.6. LA VIE AFFECTIVE ET LA SEXUELLE

L'une des priorités du projet associatif consiste à soutenir les personnes en situation de handicap dans leur démarche d'autodétermination en matière de vie affective et sexuelle, tout en veillant à garantir le respect absolu de leurs droits fondamentaux. Ces domaines sont au cœur des travaux de l'Éveil-ADAPEI de Haute-Corse.

Un projet inter-établissements portant sur la vie affective et sexuelle des personnes accompagnées s'est construit autour d'une démarche initiée par des professionnels des établissements.

Des temps de rencontre « PARLEMU INSEME » seront organisés successivement, ouverts aux personnes accompagnées, aux aidants, et aux professionnels. Ces moments pourront bénéficier de l'intervention de partenaires experts.

Les objectifs de ces réunions seront :

D'apporter le plus de réponses possibles aux personnes accompagnées

De mettre en œuvre de futurs ateliers, conçus sur mesure pour chaque public représenté (Personnes accompagnées, familles, professionnels)

Complété par des formations spécifiques pour les professionnels, des actions d'informations à l'attention des travailleurs, et les partenariats (Intim'agir) noués autour de cette thématique l'établissement veille à ce que chaque personne puisse s'épanouir dans l'exercice de son droit à une vie affective et sexuelle.

L'ESAT l'atelier est un lieu de travail qui facilite les échanges entre les personnes et peut favoriser l'émergence de relations intimes et de rencontres amoureuses. Ces relations sont bien évidemment autorisées, mais dans le but de respecter les règles de vie en structure collective, il est demandé à chacun de respecter les règles de vie au travail en évitant tout geste d'affection trop ostentatoire.

VI.7. LES COMPORTEMENTS PROBLEMES

Est considéré comme comportement problème, tout comportement à traduction psycho sociale dont la sévérité, l'intensité et la répétition sont de nature à entraver l'accompagnement par le travail.

Ces comportements peuvent mettre en péril l'accompagnement de la personne accueillie ou l'équilibre du groupe de travail. C'est pourquoi, au sein de l'ESAT, ce type de manifestation fait l'objet d'une vigilance particulière qui permet d'anticiper et gérer au plus tôt ces manifestations.

Chaque professionnel est encouragé dans sa pratique à échanger autour des observations qu'il a pu faire et évoquer les difficultés rencontrées par le biais d'une fiche d'événement indésirable qui retrace la situation.

Des réunions sont prévues avec le médecin psychiatre institutionnel et le personnel socioéducatif afin d'avoir une meilleure compréhension des difficultés ou comportements, de dégager des pistes de travail.

Des partenariats avec les centres de soins de type hôpitaux et cliniques psychiatriques, sont contractualisés afin d'ajuster les traitements et de réévaluer au besoin la prise en charge ;

Les partenariats avec les différentes structures du médico-social sont recherchés afin d'optimiser les ressources nécessaires à la résolution des problèmes présentés. L'établissement sera engagé dans une **participation active** au Dispositif d'orientation permanent DOP et Groupes Opérationnels de Synthèse (GOS) afin de permettre la mise en place en équipe pluridisciplinaire, de solutions sur mesure, modulaires voire dérogatoires lorsque toutes les démarches et les réponses du droit commun ont été épuisées.

VI.8. L'INNOVATION ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

L'établissement est engagé dans les politiques d'innovation et de développement durable.

Grace aux investissements effectués dans le parc et les outils informatiques, ainsi qu'aux diverses formations déployées à destination des professionnels, l'utilisation d'internet et des nouvelles technologies se sont démocratisées au sein de la structure. L'ensemble des écrits tendent à se dématérialiser.

Un logiciel est spécifiquement déployé pour la déclaration et la gestion des événements indésirables.

A travers l'association, est également positionné sur un appel à projet numérique lancé par l'ARS dans le but de mettre en place le Dossier Informatisé de la personne accompagnée, et devrait pouvoir déployer sur les deux prochaines années.

Ces évolutions technologiques sont également développées à l'attention des travailleurs. L'ESAT a par exemple répondu à un appel à projet numérique lancé par la fondation Orange dans le but de mettre en place un écran d'affichage numérique à destination des personnes accueillies afin de faciliter le passage d'informations et répondre aux demandes d'adaptation des supports en FALC. Si ce projet venait à être retenu, il pourrait être déployé en 2024

Des politiques en faveur du développement durable sont également mises en place, et impliquent chacun, personnel et personne accueillie dans une démarche de citoyenneté. Ainsi l'ensemble des ateliers et services de

l'ESAT est engagé dans une démarche de tri sélectif et a déployé un plan de sobriété favorisant des comportements écoresponsables en vue d'économie d'énergie.

VI.1. LA GESTION DES PARADOXES

Par définition les ESAT fondent leur activité avec un support, un outil qui est le travail. Cet outil utilisé auprès de la personne accompagnée doit être source de valorisation personnelle, psychologique et financière. Pourtant, au sein même de notre société, le travail est souvent associé à une douleur et une obligation et cependant, il reste le fil rouge de nos actions. C'est sans doute le plus grand paradoxe des ESAT car leur mission est de permettre l'accompagnement, l'évolution et l'épanouissement des personnes accueillies.

1. Inclusion et sécurité des travailleurs

La mise à disposition en entreprise et les mises en stage sont conçues pour être des passerelles vers l'inclusion en milieu ordinaire de façon progressive en fonction des souhaits de chacun.

Le paradoxe oppose notre obligation d'assurer la sécurité des travailleurs de l'ESAT, à leur souhait et nos missions de les voir évoluer de manière autonome dans un milieu professionnel. La réponse apportée par l'ESAT est d'accompagner le travailleur hors les murs mais également les professionnels de l'entreprise accueillante pour préserver au mieux la qualité de l'accompagnement apportée en établissement. L'équipe pluridisciplinaire dispose des compétences et ressources adaptées à l'identification des difficultés de la personne accueillie et propose les actions d'accompagnement nécessaires. *Une formation de job coach sera mise en place pour améliorer cette pratique.*

2. Accompagnement personnalisé et gestion d'activités professionnelles collectives

Les activités professionnelles proposées s'adressent de façon générale à un groupe présentant des handicaps et des capacités différentes. Ainsi, le paradoxe consiste à traiter la singularité d'un handicap au sein d'une activité professionnelle commune à un groupe de travailleurs. Les activités rythmées et cadencées par une dynamique de groupe peuvent s'avérer difficile à suivre pour les travailleurs les plus vulnérables et fatigables. La multiplicité des ateliers au sein de l'ESAT l'atelier et la répartition de postes de travail en fonction des capacités de chacun contribue à faire évoluer chaque travailleur et de maintenir une activité professionnelle.

3. Vieillesse, respect du rythme de vie et activité professionnelle

La mission de l'ESAT est d'accompagner les travailleurs jusqu'à la retraite dans une activité professionnelle.

La réponse apportée par l'ESAT l'atelier consiste à adapter leur poste de travail et tenter de développer des nouvelles activités mieux adaptées afin de maintenir une activité professionnelle à temps plein. Cependant, afin de tenir compte des souhaits des personnes accueillies (autodétermination), l'établissement réinterroge chaque fois que nécessaire la possibilité d'accueillir à temps partiel afin de préserver fatigue et activité professionnelle. Dans le cadre de l'accompagnement des personnes vieillissantes, *l'ESAT devra améliorer l'information faite à l'usager et ou sa famille sur les solutions d'accueil complémentaires ou alternatives ainsi que les informations permettant une meilleure préparation au départ à la retraite.*

4. Implication des familles et auto-détermination des personnes accompagnées adultes responsables

Conformément aux valeurs et aux objectifs de l'Adapei2b, l'ESAT tend à favoriser l'implication des familles dans la vie de l'établissement. Dans le même temps, il accompagne des personnes majeures responsables (hors mesures de protection judiciaire) et de par sa mission vise à les accompagner vers une responsabilisation, à une prise de décision de façon autonome (autodétermination).

La recherche d'un équilibre entre la nécessité d'individualisation de la personne accueillie et l'appartenance à sa famille constitue un enjeu essentiel. L'implication de celle-ci dans la vie de l'établissement n'est sollicitée qu'en fonction du souhait et la demande de l'usager mais est toujours recherchée par l'ESAT l'atelier conscient de ce que l'expertise de la famille et leur connaissance sont sources d'une meilleure qualité de l'accompagnement proposé.

5. Secret professionnel et secret partagé :

Dans le secteur du médico-social, le secret professionnel concerne les médecins ainsi que les assistants de service sociaux prioritairement avec interdiction faite à celui qui y est soumis de divulguer les informations dont il a été le dépositaire. L'établissement garantit aux personnes accueillies le respect de l'obligation de secret professionnel et de confidentialité des informations. Toutefois, les échanges d'informations relatifs à la

personne accompagnée entre professionnels sont autorisés et recommandés si elles s'inscrivent dans une démarche d'optimisation de l'accompagnement (coordination, mise en place de soins...). On parle alors de secret partagé.

La résolution des paradoxes d'accompagnement collectifs ou individuels prend place dans :

- Le projet d'accompagnement personnalisé,
- Les réunions d'équipes d'accompagnement médicosocial,
- Les réflexions collectives, spécialement celles relatives aux bonnes pratiques professionnelles.

VI.2. LES VIOLENCES INSTITUTIONNELLES

Les violences institutionnelles sont toujours à l'esprit des professionnels afin d'être vigilant dans la pratique quotidienne.

Les rappels aux bonnes pratiques, à la charte des droits des travailleurs, aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM sont effectués.

Les violences institutionnelles sont toujours à l'esprit des professionnels afin d'être vigilant dans la pratique quotidienne. Ce thème est abordé dans les réunions éducatives, dans les réunions d'analyse de la pratique, mais également lors des réunions CODIR, animées par la directrice Générale, garante du projet associatif.

Les rappels aux bonnes pratiques, à la charte des droits des travailleurs, aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM peuvent être effectués.

En cas d'incident, le personnel est tenu de renseigner une fiche de "remontée des événements indésirables" qui est transmise et traitée par la direction. L'équipe dirigeante, traite avec la plus grande attention, en proximité avec les équipes l'ensemble de ces événements, et se porte garant du respect des règles et des personnes.

VI.2. L'ÉVALUATION

Conformément à la réforme des évaluations des ESSMS l'ESAT est entré dans le nouveau dispositif d'évaluation construit par l'HAS qui s'appuie désormais sur un référentiel national commun à tous les ESSMS centré sur la personne accompagnée. Le référentiel répertorie les exigences à satisfaire par l'ESSMS et les éléments nécessaires à leur évaluation.

Les évaluations et autoévaluations sont basées sur l'interrogation de 157 critères auprès des professionnels, des personnes accompagnées et de l'établissement lui-même, autour des quatre valeurs fondamentales :

- Le pouvoir d'agir des personnes
- Le respect des droits fondamentaux
- L'approche inclusive des accompagnements
- La réflexion éthique des professionnels

L'établissement a procédé en 2023 à une autoévaluation sur les 18 critères impératifs. Ces autoévaluations participent aux politiques d'amélioration continue de la qualité. Un plan d'action spécifique a été élaboré et est en cours de mise œuvre.

Une autoévaluation globale est programmée en janvier 2024.

La dernière évaluation externe a été réalisée en 2014. La prochaine évaluation externe est programmée au dernier trimestre de l'année 2024.

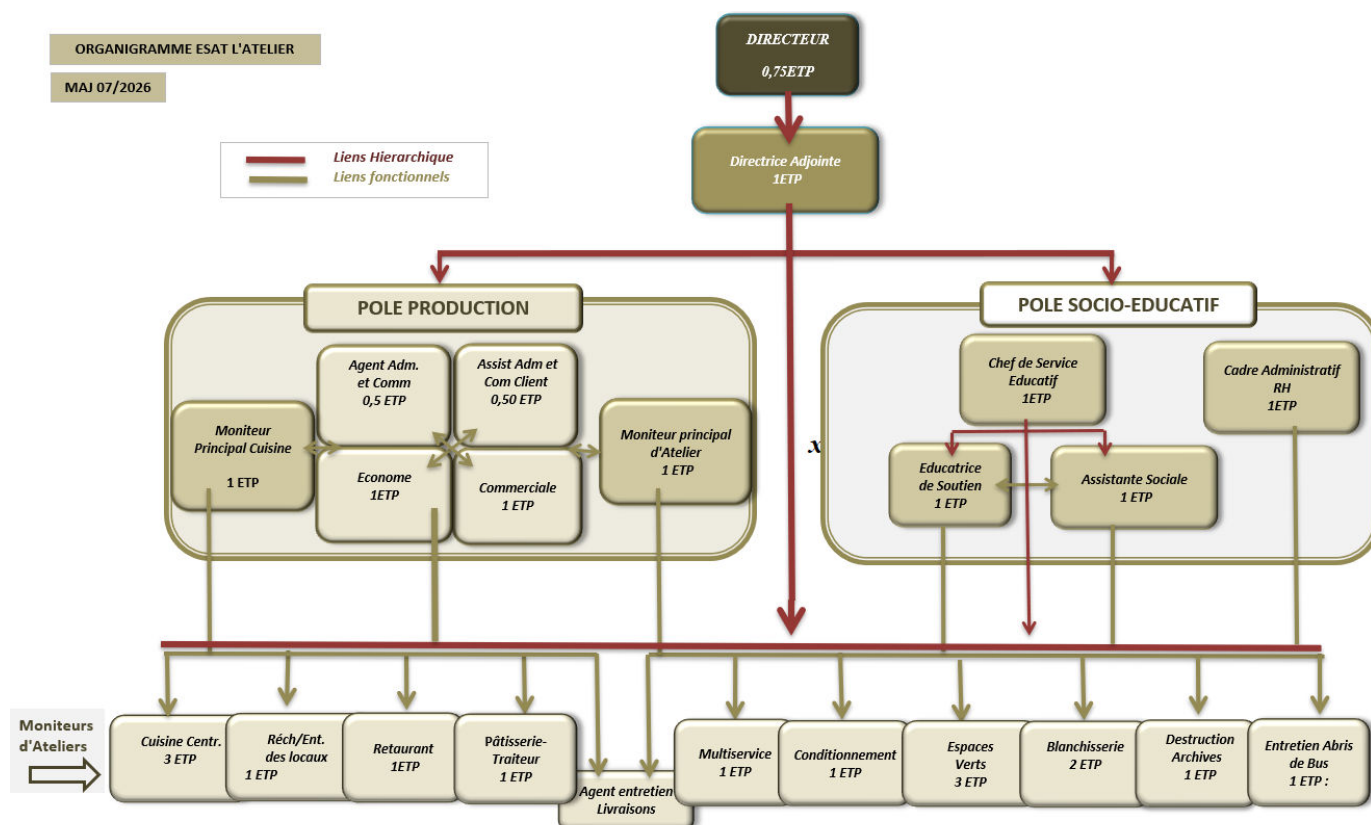
Chapitre VII. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES

VII.1. PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE ET DES FONCTIONS

L'effectif de l'ESAT l'Atelier compte 28 personnes qui représentent 26.75 ETP (Équivalent Temps plein).

L'organigramme de l'établissement est composé :

- D'une équipe de direction
- D'un pôle production qui gère l'ensemble de la gestion administrative et commerciale de l'établissement.
Deux moniteurs principaux, supervisent l'accompagnement des travailleurs sur la partie productive, en soutien des moniteurs d'atelier.
- Un pôle socio-éducatif, qui gère l'ensemble de l'accompagnement médico-social (admission, PPA, partenariats.)
Le chef de service et l'éducatrice de soutien supervisent l'accompagnement des travailleurs sur la partie éducative, en soutien des moniteurs d'atelier.
- D'un groupe moniteurs d'ateliers qui accompagnent, chacun, un groupe de travailleurs à travers une activité professionnelle



Les fonctions de chacun sont définies ci-après :

LA DIRECTION	
Poste	Missions
Directeur	Décliner en actions concrètes les grandes orientations du projet institutionnel et être garant de son application au sein de la structure Être responsable du fonctionnement de l'établissement et garant de ses missions et de la cohérence du projet global. Appliquer et faire appliquer les décisions et orientations associatives en s'appuyant sur la réglementation, les spécificités et la connaissance du secteur. Assurer la responsabilité de la gestion financière de l'établissement Assurer la promotion de la gestion des dispositifs de prises en charge adaptée aux populations accueillies et à son contexte. Animer une équipe pluridisciplinaire Assurer la responsabilité de la gestion du personnel de son établissement Assurer la responsabilité de la qualité générale de l'établissement Assurer la responsabilité de la sécurité des personnes et des biens.
Directeur Adjoint	Assurer, en lien étroit avec le directeur, la bonne marche de l'ESAT sur le plan administratif, financier, commercial Veiller à garantir la qualité des services rendus aux personnes accompagnées. Piloter les unités de production Gérer et coordonner les dispositifs d'accompagnement des personnes accueillies Concevoir mettre en œuvre et évalue les projets des ateliers en cohérence avec le projet d'établissement Assurer la communication externe Développer la politique commerciale Encadrer une équipe pluridisciplinaire Garantir la sécurité des salariés et des travailleurs en veillant au contrôle, à la maintenance et au renouvellement de l'ensemble des équipements Animer et gérer les ressources humaines en matière de formation, d'évaluation des compétences, de recrutement et d'outils adaptés Développer et animer différents partenariats et réseaux Contribuer aux réflexions collectives et stratégiques de l'équipe de direction Veiller au respect des valeurs de l'Adapei Assurer le remplacement du directeur en cas d'absence

	LE POLE PRODUCTION
Poste	Missions
Agent administratif / Secrétariat	Assurer le secrétariat administratif, en particulier le secrétariat RH et le secrétariat socio-éducatif Réaliser le traitement des documents administratifs Traiter et enregistrer les pièces comptables fournisseur et les transmettre au siège Assurer l'accueil téléphonique et l'accueil physique
Assistant administratif et commercial	Traiter et enregistrer les pièces comptables clients et les transmettre au siège Assurer le secrétariat de la comptabilité clients. Réaliser le traitement des courriers et des documents administratifs Effectuer l'enregistrement comptable de la caisse de la cafétéria assisté par le directeur adjoint
Econome	Assurer le pilotage administratif du pôle restauration (Notamment via l'utilisation du logiciel Unirest) Veiller à l'application et au respect des normes HACCP et au plan de Maîtrise Sanitaire au sein de l'établissement Être l'interlocuteur direct des services de contrôle et des services vétérinaires Participer à l'élaboration des menus en lien avec la diététicienne Recueillir et traiter l'ensemble des commandes de repas, en fonction des effectifs transmis par les clients de la cuisine centrale. Superviser et coordonner l'équipe en charge de la production Coordonner l'ensemble de ses actions d'économat avec le responsable technique cuisine Gérer les achats de marchandises et viser les factures fournisseurs avant de les soumettre au paiement.
Commercial	Prospecter, développer, gérer et suivre un portefeuille clients Analyser les besoins des clients et leur proposer une solution adaptée à leur demande Promouvoir l'offre de services et des produits de l'ESAT Assurer le service après-vente Assurer un reporting régulier sous forme de tableaux de bord
Moniteur principal d'atelier	Assurer l'enseignement technique, l'accompagnement et le soutien des travailleurs Être responsable de l'organisation et de la production des ateliers Encadrer et coordonner les équipes des différents ateliers Être force de proposition sur les projets organisationnels, RH, institutionnels et commerciaux de l'ESAT Apporter une aide technique aux moniteurs Participer à l'élaboration et à l'évaluation des projets personnalisés d'autonomie en équipe pluridisciplinaire et en collaboration les services sociaux
Moniteur principal Cuisine	Assurer l'enseignement technique, l'accompagnement et le soutien des travailleurs Superviser et coordonner les moniteurs d'ateliers (cuisine, pâtisserie, réchauffe et cafétéria) Encadrer et coordonner les équipes chargées de la confection des repas Participer à l'élaboration des repas en lien avec la diététicienne Veiller à l'application des normes HACCP et au respect du Plan de Maîtrise Sanitaire Déterminer les besoins en achat de marchandises en fonction des menus et des effectifs comptabilisés Assurer le suivi des livraisons de marchandise, leur stockage et contrôler leur conformité Coordonner l'ensemble de ses actions avec le responsable administratif restauration

LE POLE SOCIO- EDUCATIF	
Poste	Missions
Chef de service Éducatif	Être responsable du pilotage et de la mise en œuvre des actions éducatives Manager l'ensemble des équipes éducatives Mettre en œuvre, gérer et évaluer les moyens d'accompagnement éducatif Coordonner et assurer le suivi des projets personnalisés d'autonomie ainsi que leur évaluation Assurer le lien avec l'ensemble des partenaires institutionnels ainsi qu'avec les familles ou tutelles Contribuer au projet de l'établissement
Cadre RH	Assurer le traitement des dossiers du personnel et renseigner le registre unique du personnel Gérer les dossiers des travailleurs (admissions, formations, absences, congés...) Préparer les éléments nécessaires au recrutement, à l'élaboration des contrats de travail et à la saisie des éléments variables sur le logiciel paie en lien
Assistant de Service Social	Favoriser l'intégration des personnes accueillies à l'ESAT dans le cadre de leur autonomie professionnelle et sociale Accompagner et orienter les personnes accueillies dans leurs démarches de recherche de logement, aider à la réalisation de diverses formalités administratives, Favoriser les liens avec les partenaires institutionnels, familles ou tutelles
Éducateur de soutien	Participer aux actions éducatives de prévention, de protection et d'insertion sociale et professionnelle. Aider au développement, à l'épanouissement et à l'autonomie des personnes accueillies Impulser des actions éducatives d'intérêt individuel et collectif Développer des outils et conseiller les moniteurs en matière d'approche pédagogique et d'accompagnement.

LES MONITEURS D'ATELIERS et AGENTS DE SERVICE	
Poste	Missions
Moniteur d'Atelier	Assurer l'enseignement technique, l'accompagnement et le soutien des travailleurs en situation de handicap Être responsable de l'organisation de l'atelier et de l'entretien du matériel. Accompagner les travailleurs dans l'entretien de l'atelier Participer et effectuer le suivi des projets personnalisés d'autonomie des travailleurs en situation de handicap Encadrer les travailleurs en favorisant la socialisation et l'évolution vers l'autonomie

Agent d'entretien et de maintenance	Effectuer les travaux nécessaires à l'entretien technique des locaux, et petites réparations (Plomberie, menuiserie, peinture ...) Assurer la propreté des véhicules et le suivi de leur entretien Assurer la livraison des repas en interne et en externe ainsi que la livraison de la production des différents ateliers Assurer la transmission des courriers/documents au siège
--	---

PRESTATAIRES EXTERIEURS	
Poste	Missions
Médecin Psychiatre :	Intervenir auprès des équipes dans l'élaboration des projets personnalisés d'accompagnement des Travailleurs Handicapés. Collaborer avec l'équipe socio-psycho-éducative. Évaluer l'adéquation potentielle de l'admission de la personne orientée avec les possibilités d'accompagnement de l'établissement. Participer à la démarche qualité.
Diététicienne	-Intervenir sur le volet réglementaire qui impose des critères et des repères pour la réalisation de plans alimentaires respectant la législation en vigueur au sein des établissements sociaux et médico-sociaux : fréquence des plats, grammage des portions, quantité de gras de sucre de sel respect des apports nutritionnels en vitamines et minéraux. - Participer sur un volet qualitatif, aux réunions de l'équipe de cuisine. Le but est de développer les compétences afin d'optimiser la qualité et d'améliorer les choix des plats en fonction de la prise en compte des remontées des clients. --Participer au niveau technique en utilisant avec les fonctionnalités du logiciel de gestion de cuisine pour la saisie des menus.

VII.2. LES COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS

L'Association l'Éveil s'engage, à travers son CPOM, dans la voie de la Gestion prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) qui a pour but de repérer les « compétences clés » ou « stratégiques » qui devront être développées, transférées en réponse à l'évolution des besoins des personnes handicapées. Les orientations issues de ce repérage guideront les stratégies de gestion des ressources humaines : recrutement, plan de formation, évaluation de bonnes pratiques, parcours professionnel dans lequel s'inscrira l'établissement.

L'un des outils mis en place dans le cadre de la GPEC est l'entretien annuel des salariés auquel procède l'ESAT pour l'ensemble de ses salariés.

Par ailleurs les évolutions de carrières sont favorisées à travers les plans de formations et les possibilités de mobilité internes offertes par l'association.

VII.3. DYNAMIQUE DU TRAVAIL D'ÉQUIPE

VII.3.1 Les différentes réunions institutionnelles

Titre de la	Fréquence /durée / jour	Objectifs	Participants	Animateur
1. Réunion de cadres	Fréquence : 1 fois par semaine Durée : 1h30 Jour : Le jour et l'heure sont à	Échanges d'informations, prise de décisions autour des thématiques suivantes: - organisation de	Directeur Directeur Adjoint Chef de service RH	Directeur
2. Réunion Institutionnelle	Fréquence : 1 fois par semaine Durée : 1 h Jour : Lundi matin 8 h	Réalisation d'un point hebdomadaire sur le fonctionnement général de l'établissement et des ateliers - les situations d'urgence, - Les transmissions	Directeur Adjoint Chef de Service Moniteur principal d'atelier Moniteurs d'ateliers	Directeur
3. Réunion De soutien de groupe (analyse des)	Fréquence : 1 fois par semaine Durée : 1h Jour : jeudi ou vendredi	Analyser les pratiques professionnelles et apporter un soutien et un éclairage médico socio-éducatif auprès des équipes	Chef de service Éducatif Moniteur concerné Éducateur de soutien Médecin psychiatre	
4. Réunion de synthèse	Fréquence : plusieurs fois par semaine	Synthèse éducative de l'atelier concerné Finalisation et actualisation des PPA	Chefs de service éducatif Moniteur	Chef de service
5. Commission techniques	Fréquence : selon les besoins Jour : jeudi et	Évaluation des dossiers et traitement	Chef de service éducatif Éducateur de soutien	Directeur Adjoint

Pour toutes ces réunions, des comptes rendus sont rédigés, validés par la direction.

VII.3.2 Réunions avec les travailleurs /familles

Titre de la réunion	Fréquence /durée / jour	Objectifs	Participants	Animateurs
1. Réunion de CVS	Fréquence : 1 fois par trimestre Durée: en fonction	Informé sur la vie de l'ESAT Donner son avis et faire des propositions sur toutes les questions intéressantes	Membres du CVS.	Président du CVS Directeur

Un procès-verbal oral est réalisé par le président aux travailleurs après chaque réunion. Le compte rendu écrit est rédigé par le chef de service éducatif et donné au président pour validation.

Chaque réunion du CVS est organisée et préparée en amont avec les travailleurs. Le président recueille les informations et les sujets à aborder auprès des travailleurs.

Les moniteurs d'atelier informent régulièrement les travailleurs des événements importants de la structure et échangent avec les travailleurs. Ces échanges sont informels.

En parallèle, dans le cadre du fonctionnement habituel de l'ESAT, l'usager peut rencontrer la direction comme il le souhaite sur rendez-vous et à l'inverse l'usager peut être convoqué par la direction. Les représentants légaux peuvent être convoqués à cette rencontre.

VII.3.3 Réunions avec les partenaires

Titre de la réunion	Fréquence /durée /	Objectifs	Participants	Animateurs
1. réunion de coordination avec le foyer A. Sulana	Fréquence : 1 fois par semaine Durée : 1 heure Jour : mardi	Échanger sur l'accompagnement proposé aux travailleurs qui sont hébergés au Foyer « A Sulana »	Équipe éducative du foyer Chef de service du foyer Chef de service éducatif de l'ESAT Éducatrice de soutien Service social	Directeur de l'ESAT/Foyer
2. réunion avec les associations Tutélaires	Fréquence : 1 fois par trimestre	échange sur la prise en charge et accompagnement	chef de service éducatif, éducateur de soutien, service social	Assistante
3. réunion de coordination MDPH	Fréquence : 1 fois par mois	Évaluation ou réorientation	chef de service éducatif, éducateur de soutien, Service social	

VII.3.4 Les écrits

Les écrits professionnels sont des éléments fondamentaux d'un travail en équipe, comme mémoires des informations recueillies et traces des débats et éventuellement prises de décisions entre professionnels. Ainsi au sein de l'ESAT sont mis en place :

Type d'écrit	Objet de l'écrit
Protocole de demande à caractère médico-psycho social	Il est utilisé pour faire remonter les informations et les demandes à caractère médico-psycho social ou de soutien au travail de la part des travailleurs
Cahier d'entretien	Il est rempli par les professionnels pour signaler à l'agent technique tous dysfonctionnements liés aux équipements et bâtiments.
Cahier de réunion	1 cahier retraçant le contenu des réunions pluridisciplinaires, ces cahiers sont relus et paraphés la semaine suivante.
Compte rendu des	Réalisé par la secrétaire, il est transmis à la direction pour avis et mis à disposition du personnel.
Fiche de remontés des événements	Renseignées en cas de constatation de violence, en cas d'accident, de destruction de matériel ces fiches sont transmises au chef de service et analysées pour suite à donner
Compte rendu de synthèse (du projet	Synthèse écrite du projet personnalisé qui est diffusée aux professionnels concernés et intégrée dans le dossier de l'utilisateur.

VII.4. SOUTIEN AUX PROFESSIONNELS

L'équipe professionnelle est composée de personnels en CDI tous diplômés.

Chaque année, la direction établit en collaboration avec les salariés et la direction générale un plan de formation.

La formation continue pour l'établissement permet aux salariés de se perfectionner et d'assurer un accompagnement de qualité.

La direction reste attentive et étudie les demandes de formation rentrant dans le cadre de la branche professionnelle concernée formulées lors des entretiens individuels annuels.

- ✓ Des actions de formations intra-muros sont cependant privilégiées profitant à un maximum de personnes
- ✓ Des séances d'analyses de pratiques pour prévenir des risques psycho-sociaux et lutter contre la violence institutionnelle sont en projet dans l'établissement

Par ailleurs l'ensemble les instances Conseil Social et Economique (CSE) et Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) sont présentes et les réunions de ses instances se tiennent régulièrement avec la présence des directeurs et de la directrice générale.

Un DUERP et plan de prévention et maîtrise des risques analyse et prévient l'ensembles des risques y compris psychosociaux liées à l'exercice de l'ensemble des métiers.

VIII.1. OBJECTIFS D'ÉVOLUTION ET DE DÉVELOPPEMENT

Les fiches actions ci-dessous décrivent l'ensemble des objectifs d'évolution et axes de développement de l'établissement. Guidées par les constats établis dans le présent projet d'établissement, elles s'inscrivent dans les grandes orientations du projet associatif, en suivant les axes stratégiques du schéma de l'autonomie et du schéma régionale de santé. Conformément aux actions définies dans le projet de CPOM, elles seront déployées durant ces 5 prochaines années.

ORIENTATION 1 DU PROJET ASSOCIATIF	
Promouvoir les parcours de vie dans une dynamique d'inclusion sociale	
OBJECTIF DE L'ÉTABLISSEMENT	
Accompagner les personnes vers et en inclusion	
Action 1	<u>Développer la capacité d'autodétermination des personnes, et les sensibiliser aux possibilités d'évoluer dans et vers le milieu ordinaire</u> - Promouvoir à travers une communication adaptée le dispositif d'emploi accompagné auprès des travailleurs - Revoir l'ensemble des PPA, en étudiant spécifiquement pour chacun, et avec eux, la possibilité d'inscrire comme objectif les différentes possibilités d'évolution vers le milieu ordinaire - Intégrer la présentation des prestations de l'ESAT qui permettent de favoriser le travail en milieu ordinaire, dans la procédure d'accueil des nouveaux entrants
Action 2	<u>Améliorer l'employabilité des personnes</u> - Créer d'un carnet de parcours et de compétences pour chaque travailleur (Plan de Transformation des ESAT (PTE)) - Renforcer le nombre de formations professionnalisantes et socialisantes (gestes et postures, alphabétisation...) au sein de l'établissement. (PTE) - Accompagner les personnes à l'ouverture et à la mobilisation de leur CPF (PTE) - Reconnaître et valider les acquis professionnels des travailleurs à travers le développement de la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience)
Action 3	<u>Initier et Favoriser le contact des travailleurs avec le milieu ordinaire</u> - Permettre à un maximum de travailleurs des activités en contact direct avec les clients sur les activités semi-inclusives de l'ESAT - Buffet/traiteur, livraisons, restaurant. - Développer les activités « hors les murs » à travers des ateliers ou activités délocalisés dans les entreprises clientes. Initier le travail en milieu ordinaire travers l'inscription à l'opération Duo Day, et en multipliant des stages réguliers en entreprise et/ou au sein même des établissements et l'association
Action 4.	<u>Améliorer l'accompagnement des personnes dans leur parcours en entreprise</u> - Former l'éducateur de soutien au Job Coaching (PTE) - Former les tuteurs des entreprises partenaires du dispositif emploi accompagné - Faciliter les entrées progressives sur le marché du travail en proposant le cumul des contrats temps partiel ESAT – temps partiel en entreprise (PTE) - Sécuriser la sortie des ESAT vers le milieu ordinaire à travers des conventions d'appui de 3 ans et la garantie du droit au retour, en lien avec la MDPH. (PTE)
	<u>Sensibiliser les acteurs du milieu ordinaire autour du dispositif emploi accompagné</u> Démarchage, réunions d'information et de partage d'expérience, journées portes ouvertes, plaquette de communication

ORIENTATION 3 DU PROJET ASSOCIATIF

Garantir et soutenir un accompagnement de qualité à la personne en situation de handicap

OBJECTIFS 1 DE L'ETABLISSEMENT

Fluidifier les parcours

Action 1	Améliorer le statut du travailleur en ESAT et accompagner son projet de vie • Mettre en place une veille juridique sur les évolutions législatives et réglementaires relatives au statut du travailleur ESAT • Former le personnel encadrant à promouvoir le droit à l'autodétermination auprès des travailleurs, et réaliser une formation à l'autodétermination pour chaque travailleur • Informer les travailleurs sur leurs droits, dès leur entrée en ESAT et créer un livret d'accueil en accessibilité universelle • Renforcer les PPA, en ajoutant un chapitre sur le projet de vie conjoint à son parcours en ESAT (Plan de transformation des ESAT (PTE)) • Favoriser l'accès à la formation professionnelle en incitant chaque travailleur à ouvrir et mobiliser son CPF, ainsi qu'en poursuivant les politiques de formation pratiquées à travers le Plan de Développement des Compétences pour les travailleurs. (PTE) • Questionner chaque année la capacité financière de l'établissement à proposer, et inscrire dans la durée sur son BPAC, une complémentaire santé et/ou un régime de prévoyance pour les travailleurs. (PTE) • Reconnaître la personne accompagnée comme sujet de droit ajustant ses droits aux congés sur les droits de tout salariés de la CNN 66 (ancienneté, exceptionnels ...). (PTE) • Mettre en place et faire vivre les instances mixtes de représentation des personnels avec la présence d'un délégué des personnes. (PTE)
Action 2.	Faire de l'ESAT un lieu de découverte, de formation et d'aide à l'orientation des « jeunes » • Travailler avec l'IME pour préparer le passage à l'âge Adulte en proposant des temps de découverte des métiers et faciliter l'admission (voir commission commune) • Créer des espaces et des temps identifiés pour proposer des ateliers, travaux en lien avec les capacités des jeunes de l'IME, classes Ulis, etc. pour s'essayer aux métiers et les aider dans leurs orientations professionnelles (stages découverts.)
Action 3	Donner accès aux prestations de l'ESAT aux personnes des micros-régions du rural • Promouvoir, en lien avec les associations locales, les prestations de l'ESAT auprès des populations en situation de handicap des micros régions de Balagne et du Centre Corse • Développer en partenariat (Foyer, Villas relais, résidence autonomie...) des solutions d'hébergement temporaires, pour permettre aux publics éloignés de Bastia d'effectuer des stages et MISPE dans l'établissement • Déployer la prestation de mise à disposition en entreprise au centre Corse et à la Balagne • Développer des partenariats (Foyers, villa relais, Bailleurs sociaux, etc...) pour proposer une offre d'hébergement aux personnes éloignées de Bastia et leur permettre d'intégrer l'ESAT. • Etudier, en lien avec l'ARS, la MDPH et les acteurs sociaux économiques, l'opportunité de créer des ateliers délocalisés dans les régions du centre Corse ou de la Balagne. Fluidifier les parcours d'entrée à l'ESAT • Renforcer et formaliser les partenariats avec les IMPRO et le SAJ-FO pour préparer à l'âge adulte, et faciliter l'accès futur à l'ESAT. • Formaliser des procédures d'entrée-sortie qui permettent une fluidification et une optimisation des délais dans les démarches d'admission (Ex : imposer un délai maximum d'un mois entre le premier contact et la mise en situation professionnelle) + Cf. Thème 4/Objectif 1 • Ajuster les durées de MISPE en fonction du profil des personnes accueillies • Mettre en place le dossier unique informatisé de l'utilisateur

ORIENTATION 3 DU PROJET ASSOCIATIF

Garantir et soutenir un accompagnement de qualité à la personne en situation de handicap

ACTION 2 DE L'ETABLISSEMENT

Adapter l'accompagnements à l'évolution des profil et prévenir les ruptures de parcours

Action 1	Adapter l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes • Former le personnel à l'accompagnement des personnes handicapées en perte d'autonomie de par l'avancée en âge • Adapter les activités aux personnes avançant dans l'âge en aménagement les postes de travail, et en proposant des temps partiels adaptés au rythme et capacités de chacun. • Mettre en place l'intervention d'un ergothérapeute 2 heures/semaine. • Intégrer dans les PPA de tous les travailleurs de plus 55 ans, des objectifs visant à préparer avec eux leur futur départ à la retraite. • Créer et formaliser des partenariats avec la MDPH et les acteurs locaux du sanitaire, médico-social et milieu ordinaire, afin d'évaluer, anticiper et accompagner les personnes à leur orientation future (départ à la retraite, réorientation vers des établissements mieux adaptés (FO, SAJ, FAM ...)).
Action 2.	Adapter les méthodes d'accompagnement aux profils Psy et TSA • Former l'ensemble du personnel à l'accompagnement des profils psy et TSA. • Mettre en place une intervention mensuelle du médecin psychiatre institutionnel ainsi que du service social afin de répondre spécifiquement aux difficultés et questionnements rencontrés par les professionnels dans l'accompagnement de ces profils. • Formaliser un partenariat avec le CRA pour une aide à l'accompagnement des travailleur TSA.
Action 3	Eviter et prévenir les ruptures de parcours • Anticiper et gérer les situations des personnes présentant des comportements problèmes • Développer les partenariats avec les centres de soin et ESMS • Développer les accompagnements partagés • S'engager dans une participation active au Dispositif d'orientation permanent DOP et Groupes Opérationnels de Synthèse (GOS)
Action 4	Améliorer la prévention et l'accès aux soins somatiques • Mettre en place des campagnes de sensibilisation à la vaccination afin d'assurer une couverture vaccinale satisfaisante en augmentant le taux de vaccination contre la grippe des professionnels et des travailleurs • Organiser et favoriser l'accès aux dépistages des cancers (col de l'utérus, colorectal et sein) • Assurer à chaque usager une consultation annuelle dans le domaine de la santé bucco-dentaire • Soutenir des actions visant à lutter contre le tabagisme et autres formes d'addiction et accompagner les actions de sevrage • Intégrer l'évaluation de la douleur comme axe d'évaluation prioritaire dans la stratégie de prévention et de gestion des troubles du comportement et assurer l'accès aux soins somatiques • Assurer une coordination avec le secteur sanitaire permettant de limiter les situations de souffrance psychique et conduites à risques (alimentaire, suicide, sommeil, etc.)

VIII.2. SUIVI ET PILOTAGE DES ACTIONS

Afin de garantir la mise en œuvre des actions prévu dans le cadre du projet d'établissement 2024-2028, d'assurer un suivi des orientations à 5 ans, et d'adapter éventuellement les contenus de ce projet au regard de l'évolution du contexte, un « Comité de Suivi du Projet d'Établissement » sera mis en place dans les conditions suivantes :

Composition

Concernant uniquement les objectifs propres à l'établissement, le comité de suivi sera composé de représentant de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les autres objectifs impliquant fortement l'association, les modalités restent à définir communément et ce en fonction des priorités associatives.

Missions

- ✓ Assurer le suivi du plan d'action à 5 ans en s'assurant de l'atteinte des objectifs
- ✓ Mettre en cohérence les actions conduites sur les différents axes de travail (en évitant les doublons et en favorisant les synergies)
- ✓ Proposer le cas échéant les adaptations nécessaires du projet d'établissement en fonction de l'évolution du contexte interne et externe

Fonctionnement

Rencontre semestrielle de suivi

Organisation d'une rencontre annuelle de bilan (dans le cadre d'une réunion institutionnelle) avec l'ensemble des acteurs de l'établissement

REFERENCES LEGALES
Code de l'Action Sociale et des Familles
Code du Travail
Code de la Santé Publique art. L.1111-7 et 8
Code de la Construction et de l'Habitation, articles 1.111-7 à 1.111-8-4
Code de l'Urbanisme, article L.421-1 et L. 421-3
Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
Loi n°91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public
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° 2022-695 du 26 avril 2022 modifiant le décret n° 2021-1476 du 12 novembre 2021 relatif au rythme des évaluations de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
Décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du conseil de la vie sociale et autres formes de participation
Règlement général de la protection des données (RGPD)
Loi HPST n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé du territoire
Loi L344-5 du CASF
Loi L311-1 (7°) du CASF
Décret n°77-1547 du 31 décembre 1977 relatif à la contribution des personnes handicapées aux frais de leur hébergement et de leur entretien lorsqu'elles sont accueillies dans des établissements
Décret n°95-260 du 8 mars 1995 relatif à la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité
Décret n° 2004-1274 du 26 novembre 2004 relatif au contrat de séjour ou document individuel de prise en charge prévu par l'article L. 311-4 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 formes de participation.
Décret n° 2005-768 du 7 juillet 2005 relatif aux conditions techniques minimales de fonctionnement des établissements mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles
Décret n° 2007-221 du 19 février 2007 pris en application du II de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux
Décret n° 2007-417 du 23 mars 2007 modifiant le code de procédure pénale (deuxième partie : Décrets) et relatif à l'accès de certaines personnes morales au bulletin n° 2 du casier judiciaire
Arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP)
Arrêté du 29 septembre 1997 fixant les conditions d'hygiène applicables dans les établissements de restauration collective à caractère social
Arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie
Arrêté du 1er février 2010 relatif à la surveillance des légionnelles dans les installations de production, de stockage et de distribution d'eau chaude sanitaire
Circulaire DGA 5/SD 2 n° 2002-265 du 30 avril 2002 relative au renforcement des procédures de traitement des signalements de maltraitance et d'abus sexuels envers les enfants et les adultes vulnérables accueillis dans les structures sociales et médico-sociales
Circulaire DGAS/SD 5 n° 2004-138 du 24 mars 2004 relative à la mise en place du livret d'accueil prévu à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles
Circulaire DHOS/E4/DGAS-2 C n° 2004-207 du 5 mai 2004 relative au rafraîchissement de l'air des locaux des établissements de santé et des établissements médico-sociaux
Circulaire DGAS/2009/170 du 18 juin 2009 relative à la sécurité des personnes hébergées dans des établissements médico-sociaux en cas de défaillance d'énergie

Circulaire DGAS/SD2 n°2009-79 du 17 mars relative à l'application du plan national canicule 2009
Circulaire DGCS 2010-254 du 23 juillet 2010 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance des personnes âgées et des personnes handicapées et au développement de la de la bientraitance dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de la compétence de l'ARS
Instruction ministérielle DGAS 2007-112 du 22 mars 2007 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance
Charte des droits et libertés de la personne accueillie

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES HAS
TOUS SECTEURS
« Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service » (Mai 2010)
« Ouverture de l'établissement à et sur son environnement » (Jan 2012)
« La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre » (Juillet 2008)
Bientraitance : promouvoir une culture commune pour les professionnels et les usagers des secteurs sanitaire et médico-social GUIDE MÉTHODOLOGIQUE – Septembre 2022
Soutenir et encourager l'engagement des usagers dans les secteurs social, médico-social et sanitaire OUTIL D'AMÉLIORATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES Juillet 2020
« Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance » (Déc 2008)
« Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées » (Juillet 2008)
« Les attentes de la personne et le projet personnalisé » (Déc 2008)
« Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement » (Nov 2009)
« Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux » (Oct 2010)
« La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles » (Juillet 2009)
« Mise en œuvre de l'évaluation interne dans les établissements et services visés par l'article L. 312-1 du code de l'Action sociale et des familles » (2008)
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat (Juin 2013)
« Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés : prévention et réponses » (Déc 2016)
FALC - L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (TDI) RBPP HAS Juillet 2022
« Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques » (Mai 2016)
« L'accompagnement à la santé de la personne handicapée » (Juillet 2013)
« Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou troubles envahissants du développement » (Jan 2010)
« L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes » (2015)
« Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap » (Jan 2018)
« Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou troubles envahissants du développement » (Jan 2010)
« Trouble du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte » (Mars 2018)