

# PROJET DE SERVICE ESAT

## LOUIS PHILIBERT

2019-2023



## Sommaire

1	METHODOLOGIE D'ELABORATION .....	2
2	AGREMENTS, POPULATION ACCUEILLIE ET PRINCIPE FONDATEUR DE L'ESAT .....	2
3	BESOINS DES USAGERS ET ACCOMPAGNEMENT .....	5
3.1	La place du travail dans l'accompagnement.....	5
3.2	Activités de soutien/formation .....	5
3.3	Expression des TH /participation projet .....	6
3.4	Le Projet Personnalisé.....	7
3.5	Le parcours professionnel.....	8
4	PRESTATIONS ET OFFRE DE SERVICES .....	12
4.1	Missions de l'ESAT Louis Philibert.....	12
4.2	Présentations des secteurs activités.....	12
4.3	Moyens humains & matériels .....	14
4.4	Les partenaires de l'ESAT .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
5	AXES D'EVOLUTIONS (ET DEMAIN ?).....	16
5.1	Confirmation de la nécessité de la diversification des activités .....	16
5.2	Confirmation de la nécessité de professionnalisation de l'ESAT .....	17
5.3	Confirmation de la nécessité d'adapter nos pratiques et notre accueil face aux problématiques rencontrées.....	17
5.4	Confirmation de la nécessité de la remise à jour de nos outils d'accueil .....	20

# **1 METHODOLOGIE D'ELABORATION**

Le projet de service a été établi avec l'ensemble de l'équipe de l'ESAT.

La première phase de travail a consisté à dresser un état des lieux et des avancées du précédent projet de service. Différents documents ont permis de cadrer ce travail, les lois de 2002 et de 2005, la charte des droits et des libertés, les évaluations externes et internes ainsi que les recommandations des bonnes pratiques, notamment celle portant sur « l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT » et celle portant sur « les attentes de la personne et le projet personnalisé ». Tous les moniteurs d'ateliers ainsi que les responsables de secteur et le responsable de service y ont participé.

De cet état des lieux se sont dégagées des pistes d'amélioration qui seront mise en œuvre durant les prochaines années (voir § « axes d'évolution »).

La mise en œuvre du précédent projet de service nous a permis de concrétiser un certain nombre d'actions d'amélioration :

- La diversification des activités de l'atelier conditionnement
- L'identification et mise en œuvre de plan de formations spécifiques pour les Travailleurs
- La participation et formation de travailleurs au CVS comme membre représentant l'ESAT
- La mise en place de réunions de régulation dans le cadre de la mise en place des activités extérieures
- La révision des portefeuilles clients dans l'objectif d'une réponse éducative et économique
- L'optimisation de l'encadrement avec l'embauche de contrat aidé pour répondre aux besoins des nouvelles activités
- L'obtention de gros marchés dans le secteur Espaces verts qui stabilisent les chantiers
- L'évaluation des risques professionnels et mise en œuvre d'un plan d'action issu du DUER
- L'amélioration des conditions de travail aux Espaces verts lors des périodes estivales (modification de l'organisation)

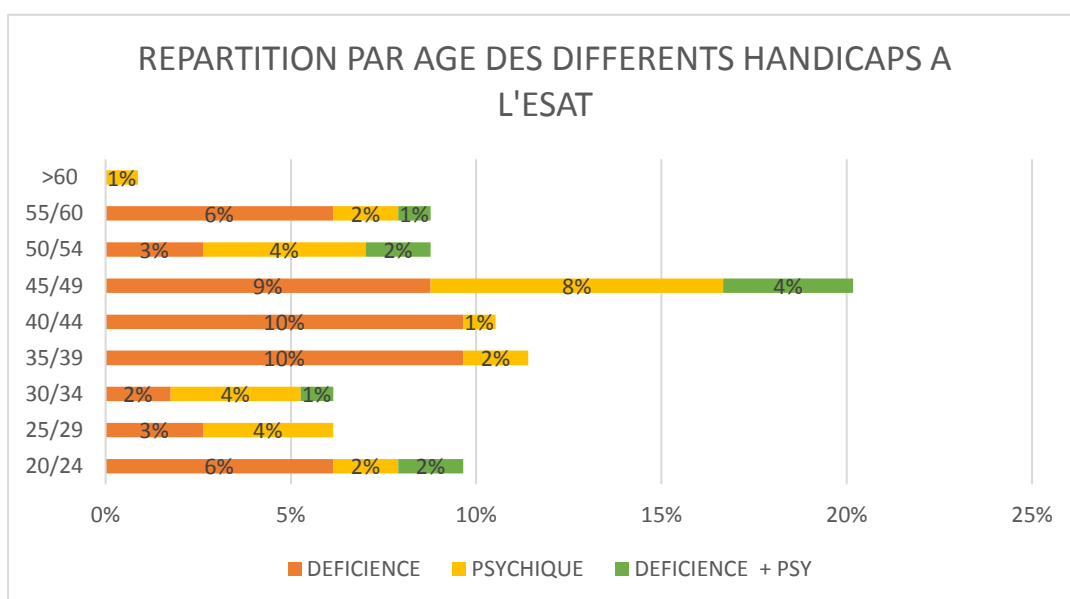
Le projet de service sera présenté au Conseil de la Vie Sociale et au Conseil d'Administration.

## **2 AGREMENTS, POPULATION ACCUEILLIE ET PRINCIPE FONDATEUR DE L'ESAT**

L'E.S.A.T Louis Philibert est habilité depuis le 1er décembre 2005 à recevoir, 113 travailleurs handicapés relevant de la catégorie de la déficience intellectuelle (sans autre indication).

La personne doit présenter les caractéristiques suivantes :

- Avoir au moins 18 ans,
- Avoir une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide,
- Ou avoir une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité d'une personne valide et avoir besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologique,
- Et être orienté par la CDAPH.

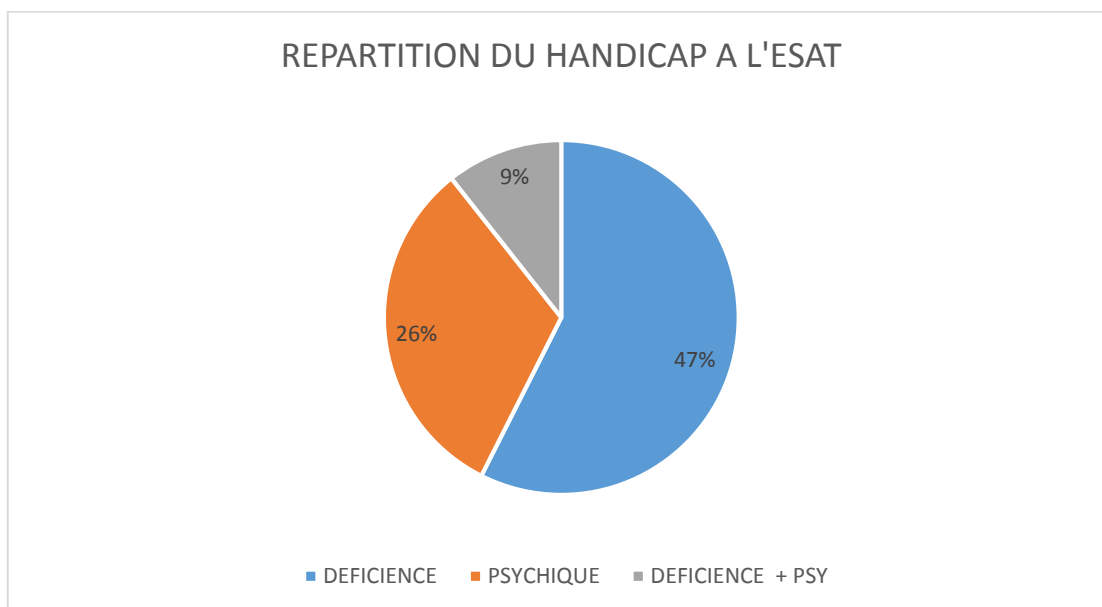


Depuis une petite dizaine d'année, nous assistons à une évolution majeure et rapide des caractéristiques de la population accueillie au sein de l'ESAT.

Dès lors, nous ne sommes plus en capacité parfois de définir clairement un « type » de population accueillie.

À l'origine l'établissement accueille des personnes présentant une déficience, puis au fur et à mesure des années, les profils issus du secteur psychiatrique, dit « handicap psychique » ont été embauchés. Nous avons constaté un rajeunissement des travailleurs ayant ce profil.

49 personnes à l'ESAT Louis Philibert (soit 44% des travailleurs) ont des troubles psychologiques ou psychiatriques nécessitant une articulation étroite entre l'équipe soignante de l'établissement (psychiatre, psychologue, infirmières) et l'équipe médico-éducative afin d'ajuster le projet éducatif à la singularité des psychopathologies.



Dans le cadre de l'ESAT, l'activité principale vise à intégrer les personnes en situation de handicap, orientées par la MDPH, dans des activités professionnelles encadrées, leur assurer une formation et stimuler leurs capacités.

L'aspect professionnel demeure le motif principal du projet lié à la personne. La prise en charge sur l'établissement n'est possible que si la personne est volontaire pour s'engager dans un véritable projet professionnel où la notion du travail doit être comprise et démontrée.

Dans ce domaine, les personnes admises à l'ESAT présentent des capacités ou un potentiel permettant l'inscription dans une dynamique de formation, de progression ou à minima de maintien des acquis. L'établissement offre des conditions de travail adaptées (une attention toute particulière est portée également aux personnes vieillissantes), un statut et une rémunération, mais aussi un encadrement médico-social spécialisé au service du projet de vie de la personne.

Plus généralement, la personne accueillie doit pouvoir s'intégrer dans un collectif et participer à minima aux règles et conventions pratiquées sans que son comportement ne puisse présenter un dysfonctionnement pour la collectivité ou pour elle-même.

La diversité des activités proposées permet aux travailleurs de mettre à profit et développer leurs aptitudes. La polyvalence et la diversification sont recherchées, les activités sont souvent répétitives, mais elles doivent rester au service du développement de la personne.

La valorisation globale de l'activité économique s'exprime notamment au travers de la reconnaissance par les clients de la qualité de service rendu ainsi que par l'attribution de prime annuelle. Celle-ci est

versée l'année N et est fonction du résultat économique et des absences du travailleur de l'année N-1.

### **3 BESOINS DES USAGERS ET ACCOMPAGNEMENT**

#### **3.1 La place du travail dans l'accompagnement**

La mission des professionnels de l'ESAT est d'aider le travailleur à acquérir, à l'aide d'un support qu'est l'activité, des méthodologies et des techniques de travail. Les moniteurs d'atelier ont pour finalité de favoriser l'autonomie des usagers dans leur vie professionnelle et leur permettre l'épanouissement et l'intégration dans la vie sociale.

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

- Connaître les processus opératoires
- Respecter les règles et les consignes
- démontrer de la motivation
- Donner le sens des responsabilités
- Maintenir les acquis scolaires
- Transférer les connaissances
- Développer les capacités cognitives
- Acquérir des méthodes de travail
- S'intégrer dans un groupe
- Développer une bonne image de soi
- Respecter les autres
- Communiquer, échanger dans un groupe
- Aider ses collègues, être capable de demander de l'aide.

#### **3.2 Activités de soutien/formation**

L'importance et la nature du soutien apportées à la personne accueillie sont établies en fonction :

- ↳ De l'expression des attentes de la personne
- ↳ Des différentes formes de handicap de la personne
- ↳ Des besoins figurant sur les projets individualisés

## Les activités de soutiens professionnels

Les activités de soutiens professionnels sont gérées par chaque moniteur au sein des ateliers. Le moniteur met en place des séquences d'apprentissage en relation avec son activité afin de permettre au travailleur d'acquérir l'autonomie et le savoir-faire aux postes de travail, tout en respectant les normes et les règles de sécurité en vigueur. Lorsque cela est nécessaire, le moniteur adapte les outils du poste de travail (gabarit, ergonomie...). Par le biais de cet accompagnement, l'ESAT est un lieu :

- De maintien des acquis
- De développement des capacités professionnelles
- De développement de l'autonomie
- D'acquisition de compétences
- D'apprentissage de la sécurité et de l'hygiène
- D'adaptation à l'activité, à l'outil, au poste de travail
- De respect des autres
- D'intégration
- De socialisation
- D'insertion vers le milieu ordinaire
- ...

En référence à la loi du 11/02/2005, certaines de ces actions sont dispensées par des organismes de formations professionnelles à destinations des travailleurs.

## Les activités de soutien médico-social

La mission de soutien médico-social est analysée sous l'angle individuel (entretien avec des spécialistes possibles sur le temps de travail, participation à START'AIR.) mais également sous l'angle collectif avec la mise en place de formations collectives (ex : gestion du stress et des émotions, mieux communiquer en équipe...).

## 3.3 Expression des TH /participation aux projets

### L'expression individuelle

La mise en œuvre de l'accompagnement au sein de l'ESAT nécessite que la personne accueillie soit associée à toutes les décisions qui la concernent. Celle-ci est sollicitée à toutes les étapes de son accueil (admission, entretien individuel, signature de contrat de soutien, ...).

Le travailleur peut également s'exprimer à tout moment auprès du moniteur référent sur le quotidien dans l'atelier et notamment sur ses attentes concernant son projet professionnel.

Tous les ans, les travailleurs répondent à un questionnaire de « satisfaction » qui est analysé, et dont les résultats peuvent faire l'objet de plan d'action si besoin.

### L'expression collective

Celle-ci est prévue au travers de deux dispositifs :

- Les réunions d'expression, organisées tous les trimestres à minima. Les thèmes sont parfois libres, parfois guidés par une problématique du moment ou bien par les remontées du CVS.
- Le CVS organisé au moins 3 fois par an, durant lesquels les représentants des travailleurs remontent des demandes de leurs collègues sur le fonctionnement de l'ESAT. Les délégués sont soutenus dans leur mission par des personnes référentes. Certains travailleurs représentent également leurs pairs dans les assemblées telles que le CRU.

### Travail avec les familles et personnes ressources

Avec l'accord de la personne, elles sont associées individuellement et en cas de nécessité à toutes les étapes de la vie du travailleur. L'ESAT peut les solliciter pour des problématiques particulières (notamment les représentants légaux) et les reçoit également à leur demande.

## 3.4 Le Projet Personnalisé

Le PPP s'inscrit dans les textes de la loi du 02/01/2002. Il s'agit avant tout de placer l'utilisateur au cœur du dispositif d'accompagnement. Le travailleur est donc associé et participe à toutes les étapes de son projet. Chaque travailleur intègre une équipe variant de 6 à 14 personnes animée par un professionnel du métier concerné. Ce professionnel sera son « référent ».

Le référent évalue annuellement les personnes à partir de son précédent PPP, de l'atteinte des objectifs précédemment fixés, des formations et des séquences de soutien professionnel réalisées durant l'année, de la grille de compétence.

L'évaluation constate les acquis professionnels et comportementaux de la personne, ceux-ci sont formalisés.

Le travailleur à ce moment-là peut être amené à faire des demandes. Celles-ci doivent être en cohérence avec l'offre de service. Le projet est formalisé et sert de base d'écrit sur tout ce qui va être mis en place dans le cadre de ce projet. Il est validé par le travailleur qui signe son PPP avec son moniteur référent.



## Réalisation du PPP

Les différents professionnels vont développer les activités, les actions de formation et/ou de soutien dans le cadre de ce projet.

## Évaluation du PPP

L'évaluation est réalisée une fois par an au minimum, au moment de l'établissement du prochain PPP.

Ce travail d'évaluation porte sur :

- La satisfaction du travailleur au regard de son projet
- La réalisation des actions du projet
- La pertinence des actions qui ont été conduites
- L'évaluation de la personne sur le poste occupé et dans le métier
- L'atteinte des objectifs
- Les besoins en termes de formation

## 3.5 Le parcours professionnel

### Accueil du TH au sein de l'ESAT

#### Modalité d'admission

Toute personne bénéficiant d'une décision de la CDAPH, âgée d'au moins 18ans, avec une orientation professionnelle en ESAT peut adresser une demande de candidature à la direction de l'ESAT. Le dossier de candidature et la liste des pièces à fournir est disponible à l'accueil de l'établissement ou téléchargeable depuis le site internet.

Lorsque le dossier est complet, la candidature est étudiée lors d'une réunion d'étude des dossiers spéciale planifiée tous les 2 mois. Le cas échéant, le candidat reçoit alors une proposition de stage de découverte de 1 semaine ou d'un stage de préadmission de 3 semaines.

Le stagiaire est ensuite évalué lors de la réunion d'étude des dossiers suivante, par le biais de son bilan de stage. Si celui-ci est positif et qu'une place est libre sur l'atelier choisi, une embauche, sous réserve d'une période d'essai de 6 mois, peut être prononcée.

#### Période essai

Au cours de la période d'essai, l'utilisateur est rémunéré, il acquiert des droits et obligations inhérents à tous les travailleurs de l'ESAT. La direction de l'ESAT peut décider de prolonger la période d'essai s'il

l'estime nécessaire. L'ESAT ou le travailleur peuvent mettre fin de manière anticipée à la période d'essai en cas de difficultés majeures.

Avant la fin des 6 mois de la période d'essai, un bilan est effectué dans le cadre d'une réunion d'étude des dossiers d'admission. Si celle-ci est favorable à une embauche, un rapport est transmis à la MDPH pour que la CDAPH statue sur l'accueil définitif de la personne.

## Admission définitive

### La rémunération

Le travailleur perçoit dès le début de sa période d'essai un revenu garanti constitué d'une partie rémunération (Salaire Direct) et d'une aide au poste conformément aux dispositions légales.

### Les primes

L'ESAT consacre une partie de l'excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs. Une fois par an, la direction fixe cette prime attribuée selon l'assiduité du travailleur et le résultat économique. Celle-ci sera versée en deux fois, la première fois en décembre, la seconde en juin. Ce fonctionnement s'applique à partir de 2018 et fait partie de la politique salariale des travailleurs handicapés.

### Congés

Les travailleurs acquièrent des droits aux congés payés dès leur arrivée en ESAT. Ils cumulent 25 jours de congés ouvrés, décomptés en heure, pour permettre une prise plus souple et favoriser le présentéisme.

La prise de congés se fait prioritairement sur les périodes de fermetures, et de façon libre sur demande auprès du responsable de secteur.

## Changement d'atelier

Depuis quelques années, afin de favoriser le développement des compétences, la polyvalence et dans quelques cas pour répondre à des besoins de renfort, des changements d'atelier ont pu être opérés. Des systèmes de passerelles, temporaires, voire définitives ont été mises en place au niveau de l'ESAT. Elles répondent avant tout à une demande formulée par le travailleur en cohérence avec son projet.

## Formations

Tout au long de leur carrière professionnelle, l'ESAT propose aux travailleurs des sessions de formations en lien avec leur demande mais aussi en lien avec la diversification des activités de l'ESAT. (Cf. chapitre sur l'accompagnement du travailleur).

La validation des acquis est également inscrite dans les textes réglementaires comme un nouveau droit ouvert aux Travailleurs en ESAT. En effet, ils développent des compétences qui méritent d'être reconnues et valorisées. Nous réfléchissons à la mise en place d'un livret personnel de compétences professionnelles qui comporterait une validation en interne de leurs compétences et à la mise en place du CPF (compte personnel de formation).

### Les dispositifs d'insertion

**Des immersions en milieu ordinaire** sont mises en place afin de vérifier l'adéquation entre les compétences techniques et socio-professionnelles des travailleurs et celles demandées par les entreprises. C'est le cas depuis deux ans avec des équipes qui se rendent quotidiennement en entreprise pour y faire des tâches administratives accompagnées ou non de leur moniteur. Mais c'est également le travail quotidien des chauffeurs de la blanchisserie et des équipes espaces. Ce dispositif très valorisant doit être maintenu et développé au sein de l'ESAT.

En parallèle de cette première approche du travail en milieu ordinaire, l'ESAT peut organiser des **stages ou des mises à disposition**.

Chaque dispositif d'insertion (stage, mise à disposition) (en milieu ordinaire ou en milieu protégé) répond à des règles au bénéfice du travailleur :

- ✓ Le dispositif doit être adapté à la demande et aux compétences du travailleur. Celui-ci fait sa demande auprès de son moniteur d'atelier s'il est externe. Dans le cas contraire il se rapproche de son éducateur référent (SAVS ou FH). Le projet peut être travaillé soit par le moniteur référent, soit par l'éducateur de START'AIR, soit par l'assistante sociale qui peuvent être amenés à travailler le CV, la lettre de motivation et rechercher des lieux de stage en adéquation avec le projet du travailleur.

**Les stages** peuvent avoir lieu à tout moment du parcours professionnel du travailleur, et la durée peut varier selon l'objectif (entre 1 semaine pour la découverte, et 3 semaines pour la confirmation, voire plus).

- ✓ Être orchestré par un référent sur place. C'est à cette personne (tuteur) que sera confié le travailleur durant la durée du stage. C'est avec elle que sera fait le bilan de stage.
- ✓ Faire l'objet d'une convention. Dans le cas de stage ou de mise à disposition, des conventions liant les protagonistes sont obligatoirement établies.
- ✓ Avoir des objectifs spécifiques. Ils sont définis en concertation avec le moniteur référent. Il peut s'agir de stage de découverte d'une activité (généralement d'une durée de 1 semaine), de stage de perfectionnement (plusieurs semaines, afin d'approfondir des techniques ou d'utiliser des outils dont ne dispose pas l'ESAT), de stage de confirmation d'un projet professionnel lors duquel seront clairement évaluées les compétences du travailleur au regard d'un emploi dans le milieu ordinaire (3 à 4 semaines).

**La mise à disposition** permet de confirmer dans le cadre du projet professionnel du travailleur, de valider ou d'assumer sa capacité à s'intégrer dans un environnement de travail ordinaire. Les travailleurs restent sous la responsabilité de l'ESAT. Le tarif de la prestation correspond au salaire versé par l'ESAT. La durée de mise à disposition varie de quelques jours à deux ans maximum et peuvent déboucher sur une embauche.

### Temps partiels

À la demande des travailleurs, et sous réserve de l'accord de la MDPH et de la Direction, un temps partiel peut être mis en place (vieillesse, problématique médicale, congé parental).

Les personnes à temps partiels, peuvent intégrer la structure START'AIR qui favorise les liens sociaux et le maintien de leurs acquis physiques et mentaux. Cette structure permet aussi la préparation à la retraite.

### Sortie de l'ESAT

Le travailleur (ou le cas échéant son représentant légal) peut présenter sa démission en informant la direction.

Une nouvelle orientation peut également s'avérer nécessaire compte tenu de la situation personnelle du travailleur. Cette nouvelle orientation, qu'elle soit vers le milieu ordinaire, un autre ESAT, une maison de retraite ou une autre structure médico-sociale est accompagnée par l'équipe pluridisciplinaire.

La direction peut également prononcer une suspension de l'accueil dans l'établissement par une mesure conservatoire.

## 4 PRESTATIONS ET OFFRE DE SERVICES

### 4.1 Missions de l'ESAT Louis Philibert

Les objectifs de la mission de l'ESAT Louis Philibert se déclinent en 3 axes :

- **Assurer la prise en charge du travailleur**  
*En garantissant l'adaptation du travailleur à son poste de travail et en développant la polyvalence et la formation des travailleurs*
- **Assurer le développement et la pérennité de l'ESAT**  
*En améliorant la performance des processus et la qualité de service tout en sachant analyser les causes de dysfonctionnement et en identifiant des opportunités d'amélioration.*
- **Garantir la satisfaction de nos clients**  
*En garantissant la sécurité des TH et des agents et la satisfaction des travailleurs, mise en place d'un dépistage des personnes « à risque » et prévenir par des actions spécifiques.*

### 4.2 Présentations des secteurs activités

Les travailleurs de l'ESAT sont répartis au sein de trois secteurs d'activités distincts :

- ☞ Le secteur blanchisserie industrielle
- ☞ Le secteur espaces verts
- ☞ Le secteur conditionnement et services aux entreprises (CSE)

#### Le secteur blanchisserie industrielle

La blanchisserie, créée en 1990, est implantée sur une surface totale de 600 m<sup>2</sup> entièrement climatisée. Y sont traités 5 tonnes de linge par semaine.

Cet atelier fonctionne 52 semaines par an, 5 jours par semaine, y compris les jours fériés (exceptés les 25 décembre, 1er janvier et 1er mai) sur la base des 35 heures.

La blanchisserie a pu développer d'autres compétences : elle est en charge du conditionnement de savons, et depuis janvier 2018 ce secteur gère également les réparations de cartes électroniques pour des entreprises et pour des particuliers.

Les activités sont assez diversifiées. Certains postes de travail relèvent de la manutention : réception de linge, alimentation des laveuses ou des séchoirs. D'autres nécessitent une dextérité simple : alimenter la calandre ou emballer les articles. Le repassage du linge à forme, le pliage s'adressent à des personnes ayant un bon niveau de dextérité et de coordination ainsi qu'une attitude à évaluer la qualité du travail fini. Enfin, la lecture, le comptage, la reconnaissance des textiles, la capacité à effectuer la

pesée et à sélectionner les programmes adaptés aux machines sont requis pour des postes plus complexes.

Par ailleurs, la réalisation des circuits de livraison/ramassage du linge est confiée à 4 travailleurs de l'E.S.A.T. Cette ouverture vers l'extérieur est un vecteur d'intégration sociale et de valorisation de leur travail.

### **Le secteur espaces verts**

Ce service a été ouvert en 1976 à la création du Centre d'Aide par le Travail depuis devenu E.S.A.T.

Aujourd'hui le secteur comprend 8 équipes de 6 travailleurs qui assurent des chantiers à l'extérieur de l'établissement. Ces ateliers fonctionnent toute l'année exceptés les jours fériés et la semaine de Noël sur la base des 35 heures.

Chaque équipe dispose d'un camion et de son propre matériel. Une équipe « camion benne » encadrée par un moniteur d'atelier se charge de l'évacuation des déchets verts.

Les activités sont diversifiées, les postes de travail vont du débroussaillage à la taille, en passant par la tonte avec engin autoporté. Nous effectuons aussi la petite plantation et le tronçonnage. Les travailleurs de l'atelier « espaces verts » doivent donc disposer d'une bonne condition physique et accepter d'être toute l'année à l'extérieur.

### **Le secteur conditionnement et services aux entreprises**

Ce secteur a été ouvert en 1976 à la création du C.A.T. aujourd'hui dénommé E.S.A.T.

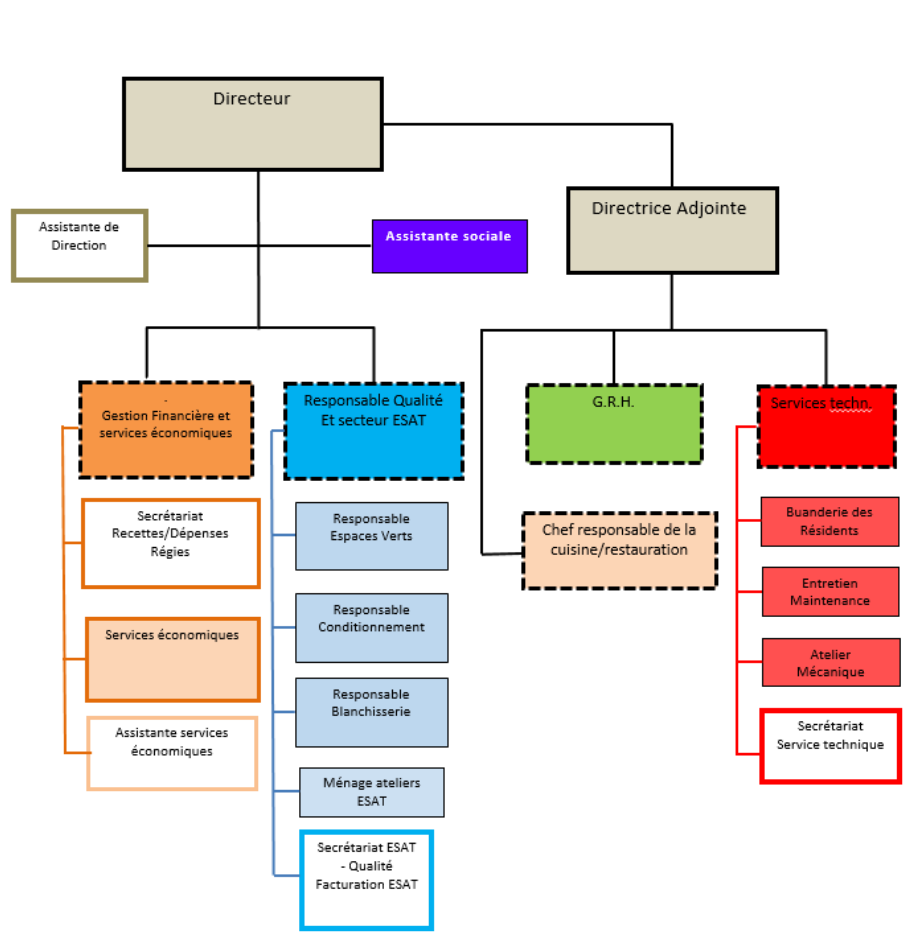
Il propose des activités de production au sein de 3 ateliers. Ces derniers fonctionnent toute l'année sur la base des 35 heures exceptés une période de fermeture estivale, les jours fériés et la semaine de Noël.

Les ateliers du « conditionnement et services aux entreprises » proposent leurs services à des entreprises du tissu économique local depuis une vingtaine d'années et mettent à profit leurs expériences pour toutes activités de sous-traitance nécessitant des conditionnements à façon, un savoir-faire spécifique, des outils adaptés.

Les activités sont diverses : conditionnement divers, nettoyage de véhicules et de locaux, mise sous pli, tri du courrier.

## 4.3 Moyens humains & matériels

L'ESAT est organisé selon l'organigramme ci-dessous.



Le suivi médical et psychologique des travailleurs handicapés internes (environ 58 TH / 113) est assuré par :

- Un médecin psychiatre (15%)
- Un psychologue (50%)
- Une infirmière (100%)
- Un médecin du travail vacataire > Suivi médical lié au travail des internes et des externes

Chaque travailleur bénéficie d'une visite médicale à la médecine du travail par an au minimum.

Le psychologue participe aux réunions d'équipe et de synthèse des TH internes. Quant au médecin psychiatre il intervient uniquement dans les réunions de synthèse des TH internes.

L'entretien des locaux de l'ESAT est assuré par une équipe de deux agents encadrée par le responsable de service ESAT.

Sur le secteur blanchisserie, un ouvrier d'entretien est affecté quotidiennement pour effectuer l'entretien courant et la maintenance de l'ensemble du matériel.

Sur le secteur espaces verts, le matériel en panne (véhicules, tondeuses, taille haies etc..) est réparé à l'atelier mécanique organisé autour de deux ouvriers mécaniciens.

La maintenance du système informatique est assurée par un prestataire externe.

Quant aux repas, ils sont préparés et pris sur place ou en piquenique selon les prestations.

*Au-delà de la simple réalisation de tâches techniques, logistiques ou administratives, chaque agent contribue, à son niveau, au prendre soin du travailleur et à l'accompagnement de ce dernier dans son projet professionnel.*

Le personnel de l'ESAT se réunit une fois par semaine en réunion de production ; au cours de laquelle le responsable de service se joint. Certaines réunions sont consacrées à des thématiques précises, dans ce cas le responsable de service FH et SAVS ainsi que le psychologue sont présents. Par ailleurs des réunions pluridisciplinaires sont déclenchées en cas de besoin, ou de nécessité de synthèse.

Une fois par mois, une rencontre « revue qualité » est prévue avec la direction, dans le cadre du pilotage de l'activité. Les objectifs de l'ESAT sont définis une fois par an au minimum, lors d'une revue de direction.

## **4.4 Les partenaires de l'ESAT**

### **Le partenariat institutionnel**

L'Établissement Louis Philibert permet des liens forts entre l'ensemble de ses services. Ainsi une coopération étroite est possible avec le SAVS et le Foyer d'hébergement, ainsi qu'avec le Foyer de vie (passerelles). La complémentarité entre les services permet la mise en œuvre facilitée du projet de vie du travailleur.

L'établissement Louis Philibert étant doté d'un plateau médical, l'ESAT profite de ces ressources (équipe pluridisciplinaire dans le cadre des admissions, des synthèses, réunions d'équipes spécifiques en cas de besoin).

Dernièrement, l'embauche d'une assistante sociale permet une prise en charge sociale globale du travailleur.



## Partenariat médico-social

L'ESAT Louis Philibert privilégie des relations partenariales afin d'offrir à ses usagers une prise en charge complète et diversifiée. L'établissement s'adapte également en accentuant le partenariat et le conventionnement avec les équipes spécialisées.

Ainsi au-delà des partenariats classiques (établissement médico-sociaux, tutelle, CAF, sécurité sociale, MDPH....) une convention a été établie depuis 2016 avec un IME pour favoriser l'intégration des jeunes majeurs en ESAT.

## Partenariat de l'insertion professionnelle

Nos partenaires sont les organismes de formations ainsi que nos clients (entreprises publiques, privées, collectivités, ou particuliers) avec lesquels nos relations privilégiées nous permettent la mise en œuvre de projets innovants (nettoyage de locaux, travail administratif).

Les organismes certificateurs auxquels nous faisons appel, nous permettent, non seulement de répondre aux exigences de certification de certains de nos clients, mais surtout de nous faire évoluer en améliorant nos fonctionnements vers plus d'efficacité, voire d'efficience.

# 5 AXES D'EVOLUTIONS (ET DEMAIN ?)

## 5.1 Confirmation de la nécessité de la diversification des activités

L'ESAT est dans une constante adaptation aux évolutions environnementales.

L'adaptation au marché, la constance des productions, et la recherche de diversité de l'activité sont indispensables pour développer la polyvalence, l'autonomie, pour couper la monotonie au travail et pour pérenniser le fonctionnement de l'ESAT.

Les résultats de la diversification des activités réalisée sur le secteur CSE depuis 2014 démontrent le bien-fondé de cette démarche, tant sur le plan économique que sur le plan de l'accompagnement des travailleurs qui ont pu bénéficier de nouvelles formations, acquérir de nouvelles compétences et s'inscrire dans une démarche de progression professionnelle.

C'est pourquoi nous confirmons sur l'ensemble des trois secteurs la mise en place d'une démarche de diversification des activités.

## 5.2 Confirmation de la nécessité de professionnalisation de l'ESAT

La professionnalisation au travers des repères professionnels et des actions de formations est encouragée d'autant plus que des opportunités d'évolution sont désormais possible pour les travailleurs :

- Poursuivre les activités extérieures quotidiennes dans le milieu ordinaire
- Poursuivre les stages dans le milieu ordinaire
- Créer un livret personnel de compétences professionnelles
- Étudier la mise en œuvre du CPF
- Renforcer l'autonomie des travailleurs par la mise en place de modes opératoires
- Renforcer la place du travailleur au centre de nos projets (participation au comité de pilotage des nouveaux projets de l'ESAT)
- Remettre à niveau de la norme ISO 9001 V 2015 afin d'être reconnu par le milieu professionnel (processus supports)
- Mettre à jour annuellement et à minima le DUER
- Mettre en œuvre un plan RSE au niveau de l'établissement
- Renforcer l'identité du professionnel et les compétences éducatives (analyse des pratiques)
- Mettre en place une organisation avec le FH et le SAVS pour la mise en cohérence des objectifs PP

## 5.3 Confirmation de la nécessité d'adapter nos pratiques et notre accueil face aux problématiques rencontrées

### Difficultés de recrutement (secteur Espaces verts, chauffeurs)

Poursuivre le partenariat avec les IME :

- Accueillir des IME sur chantier / atelier
- Informer les IME des futurs recrutements
- Informer les IME de nos attentes en termes de compétences
- Interventions de l'ESAT dans les IME

Développer le Réseau :

- Inter-parcours, MDPH, CAP emploi
- Établir une liste semestrielle de nos futurs besoins
- Poursuivre les portes ouvertes ESAT
- Informer de nos besoins de recrutement via notre site internet

- Développer les échanges entre ESAT (stages de découverte, stages longs, visites, ...)

**Recrutement :** maintenir la réunion d'étude des dossiers d'admission pour les futurs stagiaires

- Proposer des stages de découverte ou de trois semaines
- Accueillir de futurs stagiaires IME à la journée, à la semaine, selon la convention préalable
- Développer la mixité dans les secteurs
- Diversifier les activités EV (créations,)
- Présenter l'ESAT sur les forums emploi de la région
- Poursuivre les opérations portes ouvertes

### Population vieillissante

- Poursuivre les temps partiels (accueillis à START Air)
- Favoriser les passerelles inter secteur
- Aménager le poste de travail en interne (secteur d'origine, la production va vers le travailleur)
- Étudier la possibilité de formation au départ en retraite (externe)
- Favoriser des changements de secteur (demi-journée)
- Accompagner la personne en partenariat avec différents professionnels (psy, AS, SAVS, FH, Tutelle, CCAS, CARSAT, clinique Bonneveine, ...): visite du futur lieu de vie, démarche administrative, lister les occupations futures, bilan de santé
- Anticiper la formation des travailleurs afin de remplacer le futur retraité
- Officialiser le départ à la retraite
- Revoir éventuellement les critères d'évaluation annuelle pour prendre en compte le vieillissement de la personne (définir un % de rémunération)

### Absentéisme

Le taux élevé de l'absentéisme est un réel problème pour l'ESAT. C'est pourquoi nous avons mis en place une politique favorisant le présentisme.

Un plan d'action déjà engagé se poursuit donc :

- Réajustement de la politique salariale du TH
- Révision de la prime annuelle basée à la fois sur l'excédent commercial et sur le présentisme
- Accompagnement des TH absents en équipe pluridisciplinaire
- Limiter les temps partiels au plus de 40 ans, (sauf projet de parentalité, maladie.)
- Augmenter le budget formation pour augmenter la diversification des compétences
- Mise en place de gratification (chèques cadeaux)

- Mise en place du délai de carence
- Prise en charge des frais de transports collectifs
- Communiquer sur les points forts et attractifs de l'ESAT Louis Philibert
- Détecter les opportunités d'un accueil en FH/SAVS à travailler avec la personne

### Mixité de la population

À l'origine l'établissement accueillait des personnes présentant une déficience, puis au fur et à mesure des années les profils issus du secteur psychiatrique, dit « handicap psychique » ont été embauchés. Parallèlement, nous passons d'un accompagnement de travailleurs vivant essentiellement en foyer d'hébergement à un accueil de travailleurs handicapés chargés de famille et vivant à l'extérieur de l'établissement. Cela change majoritairement le regard, le travail des agents de terrain, cela pose également de nouveaux besoins pour les usagers qui sont confrontés aux réalités de la vie de famille. Les travailleurs handicapés sont également confrontés pour certains outre aux difficultés sociales, aux difficultés, voire au handicap de leurs propres enfants.

Face à cela, l'organisation de l'ESAT en tant que telle doit bouger, ne serait-ce qu'en termes d'horaires, de congé parental, de relationnel, mais aussi dans sa philosophie (voir projet d'établissement).

En effet, nous voyons aujourd'hui les limites d'une pratique professionnelle dites « homogène ». Il faut désormais adapter nos ressources aux personnes, accepter de ne plus avoir une seule ligne de conduite mais peut être plusieurs, et accompagner les agents dans cette évolution non négligeable.

Face à ce défi, l'ESAT propose et met en place des actions pour :

- Adapter le dispositif START'AIR,
- Étudier/proposer les demandes de temps partiel,
- Sensibiliser en interne (addiction, sexualité)
- Travailler en lien avec les partenaires extérieurs (ASE, Tutelle, etc...)
- Former et recruter des agents (moins d'exigences techniques au profit de compétences médico-sociales)
- Mettre en œuvre le plan de formation TH
- Organiser des stages externes (qui peuvent répondre au besoin d'extériorisation, de casser aussi la routine)
- Diversifier les activités professionnelles
- Organiser des passerelles et stages inter ateliers
- Évaluer la pertinence des réunions d'étude des dossiers d'admission pluri disciplinaire
- Réécrire le règlement de fonctionnement

- Réviser le contrat de soutien et leurs avenants (PPP)
- Poursuivre les réunions cliniques
- Améliorer en continue nos prestations et notre fonctionnement
- Développer des enquêtes de satisfaction
- Aménager nos espaces collectifs et de travail (salle à manger, accès, etc...)

## **5.4 Confirmation de la nécessité de la remise à jour de nos outils d'accueil**

Face à ces changements, et en appui au livret d'accueil en cours de réécriture, certains de nos outils sont désormais à remettre à jour :

- Règlement de fonctionnement du service ESAT
- Le contrat d'aide et de soutien
- Le livret de compétences du travailleur