

Octobre
2019-
Octobre
2024

PROJET D'ÉTABLISSEMENT
ESAT LES ARGONAUTES

ESAT LES ARGONAUTES

Octobre 2019-Octobre 2024

PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2019/2024– ESAT LES ARGONAUTES

Mot du Directeur :

La réécriture du Projet d'Établissement de notre ESAT est le fruit d'un travail impliquant les Travailleurs, les professionnels, le conseil d'administration et les partenaires extérieurs.

Véritable feuille de route au niveau social et pour les activités professionnelles, ce Projet d'Établissement devient un outil de management partagé, répondant aux besoins et attentes des Travailleurs dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint.

L'ESAT a réactualisé son projet d'établissement en suivant la recommandation de bonnes pratiques de l'ANESM relative à l'élaboration du projet d'établissement, ainsi :

- ✓ Il fait référence aux dispositions légales régissant les établissements sociaux et médico-sociaux ;
- ✓ Il rappelle les orientations et valeurs de l'organisme gestionnaire à partir desquelles le projet a été élaboré ;
- ✓ Il expose les fondements et dimensions de l'accompagnement ainsi que les modalités d'accompagnement ;
- ✓ Il décrit l'ensemble des systèmes d'action à l'intérieur de l'établissement et en décrit les articulations.

Une analyse des besoins et attentes des Travailleurs, ainsi qu'une projection de leurs évolutions dans les prochaines années a été réalisée. Le même travail a été effectué au niveau de l'analyse des ressources et des contraintes internes et externes, notamment budgétaires et humaines afin d'apporter les meilleures réponses possibles dans l'accompagnement des travailleurs de l'ESAT.

Le CVS a été consulté pendant l'élaboration du projet d'établissement, ce qui a permis d'impliquer les représentants des familles ou des représentants légaux. Ce projet d'établissement a été validé par le Conseil d'Administration.

I – PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION ET DE L'ÉTABLISSEMENT

1. L'Association ADIHM

a. Présentation et historique de l'Association

En 1964, l'école de la rue Édouard-Vaillant est transférée à la Grotte Rolland, dans le huitième arrondissement de Marseille, pour la création d'un établissement spécialisé de l'Éducation Nationale, placé sous la direction de M. Jean Guglielmi et accueillant des élèves handicapés moteurs.

Les années passant, la nécessité d'une communauté de travail s'est fait jour. En 1976, l'ADIHM (Association de Défense des Intérêts des Handicapés Moteurs), nouvellement créée, se substitue à l'Association des Parents d'Élèves de la Grotte Rolland et assume la gestion de la communauté de travail des handicapés moteurs. L'établissement se situait alors place Engalière et a compté à son terme 40 postes.

En 1983, l'ADIHM reçoit l'agrément pour la création d'un centre d'aide par le travail (CAT). Installé en 1989 dans des locaux neufs situés ZAC de la Soude, dans le neuvième arrondissement de Marseille, le CAT « Les Argonautes » accueille 60 personnes handicapées. M. Jean Guglielmi en est le directeur.

En 2000, grâce à une extension, le CAT passe de 60 à 80 personnes accueillies, qui se répartissent dans sept ateliers (couture, cartonnage de luxe, sous-traitance, tapisserie d'ameublement, couture d'ameublement, cannage rempaillage, ébénisterie) ainsi que dans une boutique.

Parallèlement, en mai 1994, l'ADIHM édifie un ensemble locatif, construit par l'OPAC (devenu 13 Habitat). 31 logements spécialement conçus pour les handicapés moteurs y sont créés, et un service d'accompagnement est installé au sein de l'immeuble, qui prendra le nom d' « Argo ». Depuis le 6 juillet 2006, ce service est devenu un SAVS, service d'accompagnement à la vie sociale.

La mission du CAT, devenu entre temps ESAT selon la loi de 2005, et celle du SAVS trouvent leur justification dans l'intégration la plus favorable de la personne handicapée dans la société.

b. Projet Associatif 2019-2024

Les valeurs portées par l'ADIHM depuis plus de 40 ans sont :

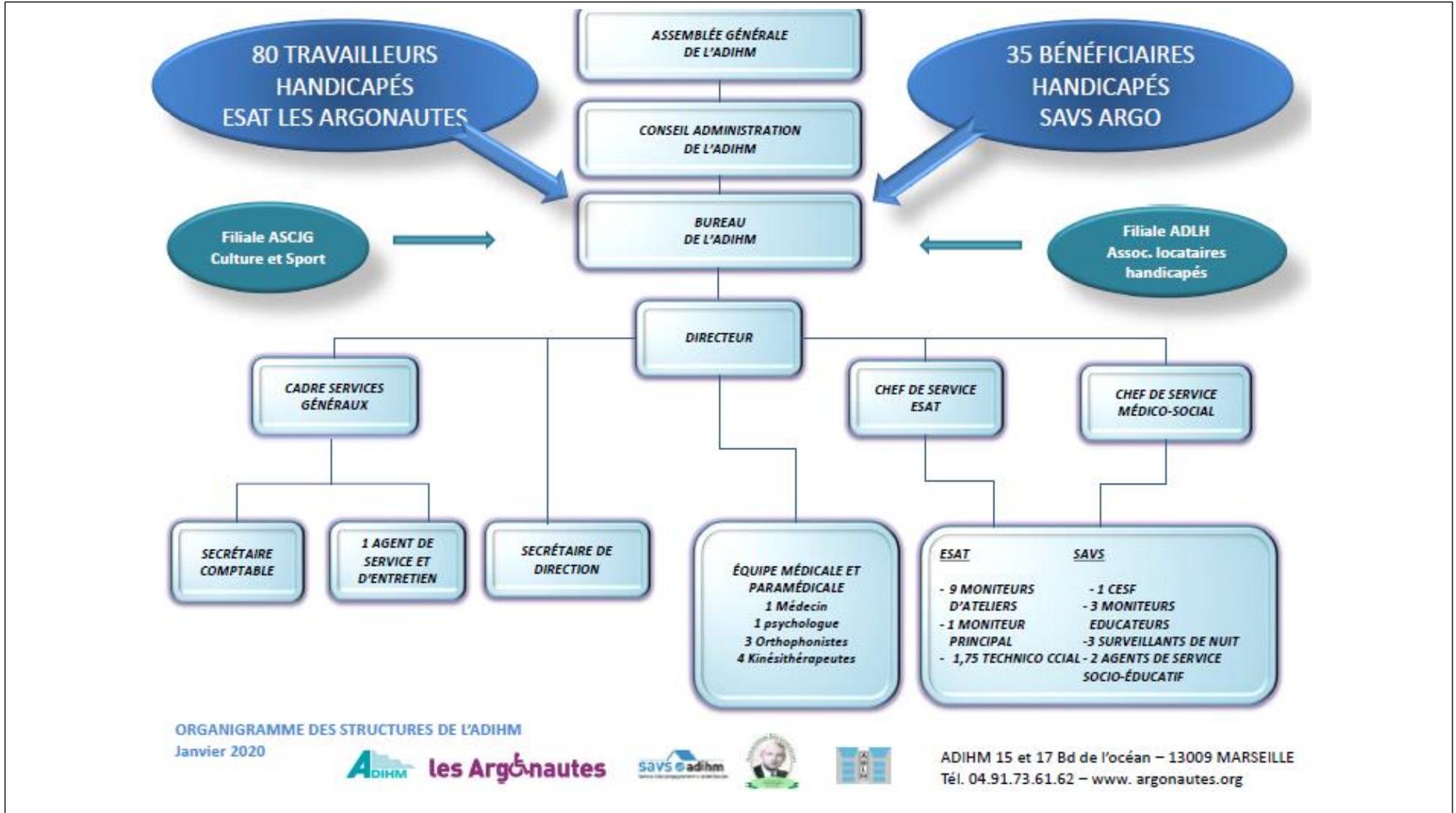
- ✓ Le respect des personnes : respecter les individualités, les différences, l'expression des choix, l'intimité, la culture et le projet de vie de chacun,
- ✓ La bienveillance : écouter, agir avec cordialité, tolérance et non jugement,
- ✓ La qualité : garantir la qualité du service rendu à l'utilisateur dans une relation bienveillante, dans sa dimension morale et physique,
- ✓ La continuité du parcours de vie : faciliter le cheminement de la personne dans toutes les étapes de sa vie,
- ✓ L'autonomie : permettre à la personne accueillie de mettre en œuvre toutes ses potentialités, de développer sa capacité à agir,
- ✓ L'accès à la Cité : promouvoir la citoyenneté, l'exercice des droits et des devoirs, donner les moyens aux personnes d'être acteurs et actrices de leur vie,

- ✓ La solidarité : favoriser l'entraide, l'acceptation de l'autre, mais aussi les comportements et relations fondées sur ce principe,
- ✓ Accès à la culture sous toutes ses formes.

Les lignes directrices dans lesquelles s'inscrit l'ADIHM pour les 5 années à venir sont :

- ✓ Respecter et faire respecter les droits des personnes en situation de handicap moteur et de leurs familles,
- ✓ Proposer des solutions innovantes aux personnes en situation de handicap moteur avec ou sans troubles associés, au plus près de leurs besoins, dans l'évolution de leur parcours de vie,
- ✓ Favoriser l'inclusion sociale et permettre aux personnes en situation de handicap d'être reconnues comme citoyennes aux yeux de la société. Promouvoir leur épanouissement et leur insertion dans la vie sociale,
- ✓ Permettre la reconnaissance des personnes en situation de handicap par le biais d'une activité professionnelle mettant en œuvre un savoir faire artisanal, de logistique et de conditionnement. Favoriser l'intégration de la personne par le prisme du travail,
- ✓ S'inscrire davantage sur le territoire en développant sa visibilité. Œuvrer en réseaux en développant et en pérennisant ses partenariats.

c. Organigramme



2. L'ESAT Les Argonautes

a. Cadre législatif et réglementaire

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont des Etablissements Médico-Sociaux (ESSMS) accueillants des adultes de plus de 20¹ ans dont la capacité de travail a été reconnue comme inférieure à un tiers de celle d'une personne non handicapée et qui, à ce titre, ne peuvent travailler à temps plein ou partiel dans une entreprise (du milieu) ordinaire ou dans une entreprise adaptée.

L'objectif prioritaire des ESAT est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accueillie tant sur le plan professionnel que sur le plan social. Et cela afin de favoriser une meilleure insertion.

Les Travailleurs d'ESAT ne sont pas des salariés mais au titre de l'accompagnement médico-social, ils sont des Travailleurs. Dans cette logique de valorisation, les Travailleurs d'ESAT sont qualifiés de « *Travailleurs handicapés* » et seront inscrits comme tel dans le Code de l'Action Sociale et des Familles.

La **loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale** a fixé de nouvelles règles relatives aux droits des personnes. Cette loi majeure s'articule sur 4 grands axes, ayant pour objectif de :

- ✓ Renforcer le droit des Travailleurs² ;
- ✓ Elargir les missions de l'action sociale ;
- ✓ Organiser et mieux coordonner les différents acteurs du domaine médico-social et social ;
- ✓ Améliorer la planification générale (autorisation de fonctionnement, démarche d'évaluation ...).

Suite à la **loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les CAT (Centre d'Aide par le Travail) sont devenus des ESAT. La loi Handicap confirme, quant à elle, l'ESAT dans son statut d'établissement médico-social assurant un soutien médico-social et éducatif, tout en offrant des activités à caractère professionnel à des personnes handicapées ayant une capacité réduite de travail.

La liste ci-dessous présente les principaux textes de référence réglementant et motivant les actions d'un ESAT (liste non-exhaustive)³ :

- ✓ Article L.311-1, L.312-1 (5°), L.314-4 à L.314-5, L.344-2 et suivants du Code de l'Action Sociale et des Familles.
- ✓ Loi n°2002-2 du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- ✓ Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- ✓ Décret n°2006-703 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des Travailleurs des ESAT.
- ✓ Loi n°2007-308 du 05 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs.

¹ Ou à titre dérogatoire, de plus de 18 ans

² Cette loi rappelle, précise et organise des droits, mais avant tout elle cherche à assurer l'accès – et le succès – effectif de ces droits. Pour les moyens à mettre en œuvre, la loi énumère et rend obligatoire des documents (Projet d'établissement, Contrat de soutien et d'aide par le travail ...), des instances (CVS ...), des procédures d'évaluation (interne et externe), des sanctions (autorisation, contrôles etc ...).

³ Plus anciennement ces textes étaient considérés comme étant un cadre réglementaire majeur (ces lois et décrets ayant été abrogés) : Loi n°75-534 du 30 juin 1975 (d'orientation en faveur des personnes handicapées) et Circulaire 60AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail.

- ✓ Circulaire N° DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillis.
- ✓ Décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des Travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.
- ✓ Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de la protection juridique des majeurs.
- ✓ Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 (articles 9 à 12 et 29,30).
- ✓ Décret n°2006-1752 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation et modifiant le CASF (partie réglementaire) et le code de la sécurité sociale (deuxième partie).
- ✓ Ensemble de Recommandations de Bonnes pratiques Professionnelles (RBPP) de l'ANESM.

Prise en compte particulière de la Recommandation de l'ANESM relative aux attentes et besoins des Travailleurs Handicapés

Cette Recommandation, publiée en juin 2013, était inscrite au programme de l'ANESM au titre du « **Soutien aux professionnels** ». Elle questionne particulièrement les adaptations de l'accompagnement des Travailleurs d'ESAT en fonction des évolutions identifiées dans le secteur : évolution du public en termes d'âge et de handicap⁴.

L'objectif est double :

- ✓ Identifier les modalités de fluidité des parcours adaptés aux attentes et besoins des personnes ;
- ✓ Encourager le développement de pratiques et d'organisation au sein des ESAT susceptibles d'améliorer les réponses apportées.
- ✓

L'ESAT est particulièrement vigilant sur le respect de ces recommandations de bonnes pratiques et fait en sorte d'appliquer et d'adapter les préconisations.

⁴ Il s'agit d'un constat structurel de diversification, l'ESAT accueille une population mixte et changeante composée de personnes handicapées psychiques, de personnes handicapées vieillissantes et de jeunes handicapés issus d'une scolarisation en milieu ordinaire.

Recommandation des bonnes pratiques de l'ANESM relative aux attentes et besoins des Travailleurs d'ESAT :

Apporter des réponses territorialisées.	Apporter une dynamique au sein de l'établissement.	Co-construire le projet personnalisé.
Faire connaître l'établissement sur son territoire.	Intégrer dans le projet d'établissement les spécificités des publics.	Organiser l'entrée comme processus d'accueil impliquant la rencontre des attentes et besoins de la personne accueillie avec le projet d'établissement.
Valoriser les compétences des Travailleurs handicapés en développant les échanges entre l'ESAT et son territoire.	Organiser l'équipe en fonction des exigences liées aux spécificités du public et de celles relatives aux activités déployées.	Adapter les conditions de travail au Travailleur Handicapé.
Elaborer et conforter des partenariats afin de faciliter les transitions et favoriser la vie sociale.	Accompagner et soutenir les équipes.	Développer et maintenir les potentialités des Travailleurs Handicapés.
		Réajuster le projet personnalisé au fil du temps et en fonction du rythme du Travailleur Handicapé.
		Favoriser l'émergence d'un rôle d'acteur économique et social chez le Travailleur Handicapé.

✓ Une cohérence territoriale

Dans le domaine du travail protégé, l'ESAT est inscrit dans son environnement et est connu et reconnu. De nombreux partenariats ont dû être développés avec différents acteurs du secteur médico-social pour permettre d'optimiser la qualité du service rendu aux personnes prises en charge.

✓ Les missions de l'ESAT

Notre mission est d'accueillir et d'accompagner des Travailleurs Handicapés en leur proposant des prestations professionnelles adaptées, qui participent à leur valorisation sociale et professionnelle. L'ESAT met également en œuvre des prestations de formation professionnelle, ainsi que des prestations de soutien visant à développer et/ou préserver l'autonomie et l'implication dans la vie sociale des personnes accueillies.

Ces Travailleurs, orientés par la CDAPH⁵, ont une capacité de travail qui ne leur permet pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise

⁵ CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

adaptée. Leur accueil se fait à temps plein ou à temps partiel sous certaines conditions, et leur garantit une rémunération.

Les missions d'accompagnement médico-social sont développées dans le cadre de l'organisation de l'offre de service du présent Projet d'Etablissement et répondent à :

- ✓ Viser à l'intégration professionnelle des Travailleurs Handicapés ;
- ✓ Permettre le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés ;
- ✓ Permettre aux personnes qui en manifestent le désir et les capacités de quitter l'ESAT pour accéder au milieu ordinaire de travail ou d'intégrer une entreprise adaptée.

Pour ce faire, l'ESAT s'attache à :

- ✓ Favoriser l'autonomie et l'intégration sociale des Travailleurs Handicapés ;
- ✓ Avoir un impact relationnel et psychologique à travers un travail effectué dans un cadre contenant et rassurant (réassurance, estime de soi, rompre avec l'isolement) ;
- ✓ Faire bénéficier d'activités de soutien à caractère médico-social et socio-éducatif les Travailleurs Handicapés.

Le **Service Rendu** au Travailleur s'articule principalement autour d'un accompagnement personnalisé, de la façon suivante :

- ✓ Rechercher l'épanouissement maximal, professionnel, personnel et social du Travailleur
- ✓ Intégrer en milieu ordinaire les personnes qui en ont le souhait et les capacités ;
- ✓ Intégrer socialement les Travailleurs et favoriser l'insertion dans la cité ;

L'ESAT « Les Argonautes » est autorisé avec une capacité de 80 places.

b. Le champ d'interventions de l'ESAT Les Argonautes

En cohérence avec les valeurs et engagements portés par le Projet Associatif, notre établissement est également guidé par les valeurs fondamentales et principes d'application ci-dessous :

- ✓ Le travail :
 - Recherche d'activités économiques valorisantes et inclusives
 - Reconnaissance des acquis de l'expérience,
 - Développement de la polyvalence et montée en compétence des travailleurs et professionnels par le biais de la formation
- ✓ L'esprit d'équipe :
 - Développer l'entraide des équipes entre les différentes activités
 - Etre solidaire
 - Travailler en réseau
 - Coopérer, partager les compétences et expériences
- ✓ Le respect :
 - Respecter la vie privée des travailleurs, respecter la confidentialité, le secret professionnel
 - Respecter les règles de politesse, les règles liées aux différents règlements - Informer les travailleurs et les professionnels de leurs droits et devoirs

✓ L'écoute :

- Mettre en place des moyens permettant de manière formelle de recueillir les attentes et besoins des travailleurs (CVS, réunion d'équipe, boîte à idées, rencontre avec les professionnels)
- Etre attentif et disponible
- Former sur la notion de bientraitance et appliquer ce principe dans toutes les actions

✓ Intégrité et exemplarité :

- Etre irréprochable dans sa conduite, son attitude, ses actes
- Appliquer à soi-même ce qu'on demande aux autres
- Etre juste dans les décisions et les actes

II- LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE

1. Caractéristiques du public accueilli

L'ADIHM a donc choisi de se centrer sur les **personnes ayant un handicap moteur, avec ou sans troubles associés**.

La majorité des bénéficiaires accompagnés par l'ESAT Les Argonautes est en situation de handicap moteur principalement atteinte d'infirmité motrice cérébrale (IMC) aujourd'hui appelée paralysie cérébrale. Elle est la séquelle d'une atteinte cérébrale précoce, avant la naissance (ante natale), pendant (périnatale) ou dans les deux premières années. Elle se traduit par des troubles de la motricité (touchant le mouvement et la posture) et/ou de certaines fonctions cognitives.

A côté de difficultés liées au corps (respiratoires, digestives, ORL,...), les lésions cérébrales précoces peuvent en outre être responsables de troubles associés (épilepsies, troubles sensoriels et neurosensoriels, troubles endocriniens, troubles du comportement et/ou de la personnalité).

Afin d'articuler ce choix de l'association et le cadre légal de la mission de service public exercée par elle, l'ESAT a défini une procédure et des critères d'admission.

L'admission à l'ESAT tient compte de la nature du handicap, de la proximité ou de l'éloignement du domicile, des activités proposées par les ateliers de production. L'ESAT les Argonautes accueille 86 travailleurs en situation de handicap, pour une autorisation de 80 équivalents temps plein, l'écart s'expliquant par les temps partiels. Ils sont accompagnés et encadrés par 18 salariés.

Le type de déficience majeur est représenté à 71% par des personnes atteintes d'infirmités motrices cérébrales à des degrés divers. Chacun de ces troubles peut, éventuellement, être présent isolément ou associé à d'autres. Selon la dernière enquête ES-Handicap réalisées en 2018, la répartition des handicaps se décline comme suit :

Adultes décrits selon leur déficience principale	En nombre	En %
Non renseigné	0	0
(a) Déficiences intellectuelles	16	19
(b) Troubles du psychisme, du comportement ou de la communication	17	20
(c) Troubles de la parole et du langage <i>(à l'exclusion des troubles du langage dus à une surdité)</i>	0	0
(d) Déficiences auditives	1	1
(e) Déficiences visuelles	0	0
(f) Déficiences motrices	46	53

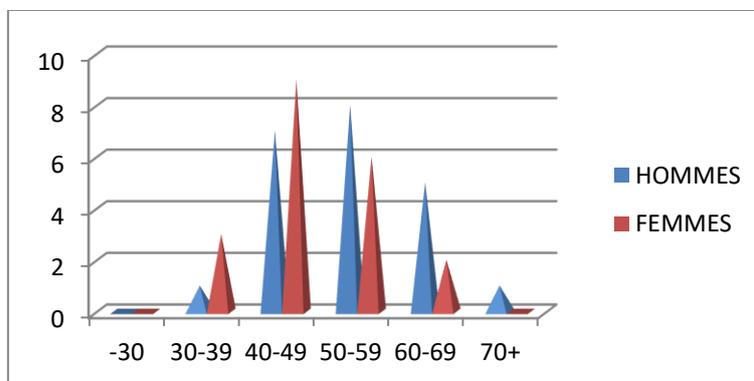
(g) Plurihandicap	0	0
(h) Déficiences viscérales, métaboliques, nutritionnelles	6	7
(i) Polyhandicap (associant une déficience mentale grave à une déficience motrice importante)	0	0
(j) Autres déficiences non désignées par ailleurs	0	0
Total	86	100

La population accueillie est composée de 52% d'hommes et 48% de femmes. Les conditions familiales sont hétérogènes : 39% vivent dans un logement personnel, partagé, ou en colocation, 35% sont hébergés chez des parents ou des proches et 26 % résident dans la résidence sociale ARGO du bailleur 13 Habitat qui jouxte les locaux de l'ESAT.

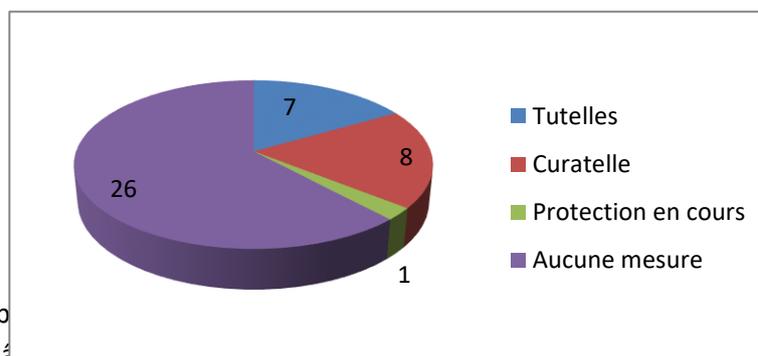
Dans cet ensemble, 41% sont bénéficiaires d'un service d'accompagnement à la vie sociale et 35% sont sous mesure de protection juridique.

La moyenne d'âge est de 45 ans. Parmi les travailleurs accueillis, 9% ont eu une expérience dans le secteur marchand avant d'intégrer l'ESAT. La totalité des travailleurs accueillis ne possède aucun niveau d'enseignement et de qualification reconnu. L'ancienneté moyenne au sein de la structure est de 17 ans.

Répartition femmes / hommes par tranche d'âges - mars 2019



Protection juridique des travailleurs de l'ESAT Les Argonautes 2019



Les handicaps des p
liées à l'avancée en é

ment des difficultés

Ainsi, il est observé une augmentation des arrêts de travail, des cessations d'activités ou des passages à temps partiel, très souvent difficiles à vivre pour ces personnes (et/ou leur entourage) qui souhaiteraient pouvoir maintenir une activité professionnelle.

FICHE ACTION N°1 : ACCOMPAGNER LE VIEILLISSEMENT DES TRAVAILLEURS ET LES DÉPARTS EN RETRAITE

2. Expression et participation des travailleurs

a. Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)

Dans le cadre de la réglementation en vigueur (CASF, loi 2002), un Conseil de la Vie Sociale (CVS) a été mis en place au sein de l'ESAT, élu pour une durée de 3 ans et qui se réunit au minimum 3 fois par an.

Les membres du CVS ont pour mission de faire des propositions et d'être source de consultation et d'échanges sur le fonctionnement de l'établissement (conditions d'hygiène et de travail, organisation intérieure, travaux vie quotidienne, activités de soutien, animations socioculturelles ...).

La présidence est assurée par un Travailleur. Un règlement intérieur du CVS (fonctionnement) est adopté après chaque élection. Cette procédure indique les modalités de fonctionnement (Ordre du jour, convocation, compte-rendu, affichage, renouvellement des membres ...).

Avant chaque CVS, les Travailleurs sont consultés par leurs représentants élus au CVS sur les questions et thématiques qu'ils souhaitent aborder, l'établissement met en place les moyens pour que l'ensemble des Travailleurs puisse s'exprimer.

b. La boîte à idées/questions

Une boîte à idée a été installée dans l'établissement afin de pouvoir recueillir de manière anonyme les demandes des travailleurs, les questions sont lues lors des réunions du CVS.

c. Les réunions d'atelier

Régulièrement, sont mises en place des réunions d'atelier, en présence des travailleurs de l'atelier, et des Moniteurs. Ces échanges portent sur l'activité professionnelle mais également sur les conditions de travail, les projets en cours et à venir. Lors de ces réunions, des thématiques liées à la dynamique du groupe peuvent émerger ou encore en lien avec l'hygiène, la sécurité, etc...

L'objectif est de recueillir la parole des Travailleurs afin d'ajuster les prestations/activités, d'apaiser des tensions dans le groupe ou d'expliquer des décisions

III – NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION

1. Particularités des activités professionnelles de l'ESAT Les Argonautes

Dès son origine, l'ADIHM a fait le constat que c'est en proposant des activités de travail peu mises en avant dans le milieu protégé) que l'on pouvait changer la vision de la société sur le handicap et valoriser l'estime des handicapés envers eux-mêmes.

Cette réflexion donc mise en œuvre en créant une communauté de travail, qui deviendra le CAT Les Argonautes en 1983. La particularité de cet établissement est de proposer des activités d'artisanat d'art (Tapisserie d'Ameublement, Couture/Confection et Ébénisterie/Restauration de meubles) qui, de par leur exigence et leur technicité, modifient le regard porté sur le travail protégé. Sans oublier d'autres activités plus classiques en ESAT (conditionnement et logistique) qui viennent compléter utilement la palette des métiers proposés.

De par la nature du handicap des travailleurs accueillis au sein de l'ESAT Les Argonautes (au-moins 70 % d'Infirmes Moteurs Cérébraux), il est évident que l'accompagnement technique et professionnel se doit d'être particulièrement adapté aux difficultés de préhension, de marche ou de déplacement dans son ensemble, mais aussi d'écoute et d'attention, de fatigabilité et de valorisation des tâches effectuées.

Afin d'y répondre de façon adaptée et durable, l'ADIHM a dès la construction des bâtiments, réfléchi à toutes ces contraintes. Ainsi, en 2019, l'ESAT Les Argonautes se présente comme un bâtiment vaste avec des cheminements et des espaces adaptés avec une accessibilité complète.

Les postes de travail sont conçus pour soulager et compenser le handicap si besoin (tables élévatrices électriques, machines à coudre à déclenchement manuel...) et tous les locaux sont pourvus de portes à déclenchement automatique.

Enfin, une adaptation des temps de travail est proposée au cas par cas sur une base de temps partiels et il a été décidé que l'ensemble des travailleurs auraient leur mercredi après-midi de libre afin de faire une coupure en milieu de semaine, même si le temps de travail hebdomadaire reste de 35 heures. Il permet aussi aux salariés d'avoir du temps pour les réunions, formations, élaboration des devis et des Projets Personnalisés.

Ces spécificités sont décrites ci-dessous par ateliers :

a. L'atelier Ébénisterie/Restauration de meubles :

Cet atelier se compose de 11 travailleurs et de deux Moniteurs d'Atelier.

Dans le milieu ordinaire, le métier de restaurateur de meubles nécessite une forte expérience en ébénisterie traditionnelle. Si les bases s'apprennent à l'école, le métier s'acquiert en atelier.

En effet, instructions techniques et théoriques suivis de longues années d'expérience sont nécessaires.

De plus, il faut comprendre et reconnaître les styles car à chaque époque correspond une technique de fabrication et de finition. Il faut donc adapter la restauration d'un meuble ou d'un objet en faisant le choix de la meilleure façon de restaurer tout en conservant sa spécificité et la « patine du temps ».

Les travailleurs exerçant le métier de restaurateur ébéniste, à condition que les difficultés techniques soient adaptées à leurs capacités et à leur volonté, en tirent la satisfaction du travail accompli, la joie de réussir et de se dépasser.

La récompense du travail bien fait s'arrête souvent à la seule satisfaction du client ou du moniteur, mais chacun y trouvera une gratification personnelle, bénéfique pour la confiance en soi et pour son amour propre.

Le travail d'atelier s'adapte au handicap en mesurant le degré de motricité de chacun et l'intérêt dans telle ou telle tâche, mais aussi en fonction des capacités physiques, cognitives et mentales de chacun tout en veillant toujours à ne pas mettre le travailleur en situation d'échec.

Il faut donc adapter le degré de difficulté mais proposer un challenge à chaque fois.

b. L'atelier Couture/Confection :

L'atelier de couture d'ameublement accueille douze travailleurs aux profils et parcours de vie très hétérogènes et de deux Monitrices d'Atelier.

L'atelier est organisé de façon à permettre à chacun d'être dans les conditions les plus adaptées à ses capacités et son handicap.

Tout est mis en œuvre pour compenser, au plus près des besoins de chacun, leurs limites (aide à la manutention, temps de repos, variation de la tâche pour préserver les corps...). C'est pourquoi l'adaptation des équipements est essentielle (machines à coudre modifiées, établis réglables en hauteur, accessibilité des outils...).

Les fragilités de chacun sont aussi traitées au cas par cas. Problèmes de compréhension, anxiété, états émotionnels complexes ou autres nécessitent davantage de présence, d'écoute et de patience, tant sur le plan technique qu'humain.

C'est un atelier très polyvalent qui a la possibilité de créer et d'élaborer toute une gamme de produits en interne. Il fournit aussi la boutique des Argonautes, vitrine des savoirs faire et de l'exigence de qualité (linge de table, linge de toilettes, textile de plage, gamme bébé, sacs à main, cabas, sacs de voyage, pochettes...). Sa polyvalence tient aussi au fait que ses donneurs d'ordre sont à la fois des particuliers et des professionnels.

A noter aussi que des partenariats de travail avec des associations et des initiatives citoyennes ont été construits au fil des années : (confection de voiles pour les pêcheurs traditionnels de Madagascar à partir de voiles recyclées, confection de supports pour pompes à insuline pour les enfants diabétiques...

c. L'atelier Espaces Verts/Logistique :

Cet atelier se compose de cinq travailleurs et d'un Moniteur d'Atelier pour la partie espaces verts et mise à disposition et de quatre travailleurs pour l'accueil et le multiservices. Ces derniers sont accompagnés par le Moniteur Principal.

Cet atelier a été pensé dès son origine pour accueillir des travailleurs au profil plus atypique par-rapport à la spécificité de l'accompagnement de l'ESAT Les Argonautes. Il accueille des travailleurs qui ont exprimé leur désir de plus exercer en extérieur (hors ateliers ou hors ESAT) et dont les capacités physiques leur permettent d'effectuer des tâches faisant appel à leurs ressources et potentiels corporels.

Ainsi, l'une des activités proposées est l'entretien d'espaces verts dans le domaine public et privé. C'est une activité valorisante dans sa pratique (rapport avec la nature et la clientèle) et elle procure également beaucoup d'autosatisfaction.

La seconde activité importante en termes de temps est la livraison et la récupération de meubles pour les ateliers ébénisterie et tapisserie d'ameublement. Cette activité favorise la relation à l'autre.

Ces deux métiers favorisent aussi la concentration, la prise de responsabilité ainsi que la sensibilisation à sa propre sécurité et celle des autres.

Enfin, la troisième activité repose sur des prestations d'entretien, de préparation et de service des repas (liaison froide) et l'accueil. Là aussi, la notion de responsabilisation et de relation aux autres est prépondérante et nécessite un suivi éducatif scrupuleux mais plus distancié.

d. L'atelier Conditionnement :

C'est l'atelier qui accueille le plus de travailleurs (35 sur un effectif de 86 personnes accueillies). Il est encadré par deux Moniteurs d'Atelier.

Historiquement, il permet d'accueillir les personnes les plus en difficulté en leur proposant néanmoins des productions adaptées. Dans la perspective de l'avancée en âge des travailleurs, cet atelier doit nous permettre de proposer un accompagnement plus adapté pour les personnes dont la perte d'autonomie ou de capacités cognitives ne leur permet plus d'assurer des métiers d'artisanat d'art.

Actuellement, trois activités principales sont mises en place au sein de l'atelier :

- La pose de gommettes sur des clips de stérilisation en milieu hospitalier : réalisation d'une tâche motrice simple, mais avec une grande exigence de qualité et de respect d'un flux logistique serré.

- Le mélange, la pesée et le conditionnement de fruits secs bio : précision dans la pesée, respect de procédures Ecocert, montage de boîtes et suivi d'un flux logistique.
- Le pliage et conditionnement de tissus pré-imprégnés servant d'alternative bio au fil alimentaire : concentration dans le respect du pliage, précision des gestes.

e. L'atelier Tapisserie d'Ameublement :

Cet atelier se compose de 11 travailleurs et de deux Moniteurs d'Atelier.

Il accueille des personnes atteintes de différentes pathologies ou handicaps qui ont pour la plupart entre 10 et 20 ans d'expérience. Les plus aguerris d'entre eux accompagnent souvent les nouveaux venus ou les stagiaires dans la réalisation des productions. Tous assimilent, selon leurs compétences, les techniques de travail et organisent leurs activités en fonction de leur ressenti quotidien. Ils possèdent un savoir-faire qui leur permet d'effectuer leur métier dans le respect des traditions artisanales.

Ils sont accompagnés dans leur évolution professionnelle au travers de leur Projet Personnalisé, les formations en interne, des stages et pour certains d'entre eux des VAE.

L'atelier fonctionne surtout grâce aux demandes d'une clientèle fidélisée. Son avis permet de faire évoluer les pratiques et les tendances proposées.

L'aménagement des postes de travail permet d'avoir des espaces personnalisés par travailleurs en fonction des affinités et des handicaps de chacun (Tapisserieur Garnisseur, dégarnisseur, concepteur d'assise et de dossier, finisseur).

FICHE ACTION N°2 : PRÉSERVER LES SPÉCIFICITÉS DES MÉTIERS PROPOSÉS AU SEIN DE L'ESAT

2. Un soutien médico-social spécifique et adapté

Dès sa création, la communauté de travail qui deviendra ensuite le CAT puis l'ESAT, un accompagnement de Soutien spécifique a été mis en place. Il reprendait les accompagnements proposés dans le cadre de l'école de la Grotte Rolland pour enfants handicapés dont est issue l'ADIHM.

Cette réflexion autour de l'intervention de praticiens paramédicaux apparaît toujours pertinente aux vues des handicaps accueillis, mais un ajustement des pratiques doit faire l'objet d'une réflexion constante (avancée en âge, nouveau public accueilli...).

Actuellement, cet accompagnement se compose de :

a. L'orthophonie :

La prescription orthophonique en ESAT est formulée ainsi : «Éducation ou rééducation de la communication et du langage dans les handicaps moteur, sensoriel et/ou les déficiences intellectuelles».

Cette prescription amène à une prise en charge personnalisée après évaluation.

L'orthophoniste s'adapte aux besoins de chaque travailleur au fur et à mesure qu'elle affine sa connaissance de la problématique et en fonction de la demande des patients.

Elle intervient au premier plan :

- Pour rendre la personne autonome dans sa communication orale : voix, articulation, langage.
- Pour développer et maintenir une communication de qualité entre pairs avec une prise de conscience de la pragmatique du langage : respect du tour de parole, écoute, notion de distance à respecter...
- Dans son rapport au langage écrit : développement et maintien des acquisitions en lecture et en écriture, autonomie face à l'outil informatique...
- Dans le maintien et le développement du niveau logico-mathématique ; système de numération, raisonnement verbal et non-verba, ceci au travail et dans la vie quotidienne.

La rééducation orthophonique s'attache à développer les fonctions cognitives telles que l'attention, la mémoire, le fonctionnement exécutif, au plus près des besoins de la personne.

Tout ceci se fait en tenant compte des échanges avec les moniteurs d'atelier, des besoins spécifiques du poste de travail occupé, et du projet de vie.

Enfin, la séance d'orthophonie est un moment de relation duelle privilégiée. Ce moment peut être celui où la personne, en confiance, va exprimer des choses qu'elle ne peut exprimer en groupe.

b. La kinésithérapie :

Comme évoqué précédemment, l'Infirmité Motrice Cérébrale va provoquer des troubles moteurs (gêne dans la commande des gestes, incapacité à marcher, troubles de l'élocution) sensoriels et cognitifs.

Le concept de capacités cognitives regroupe la réception et le traitement des informations extérieures, la capacité d'apprendre et d'organiser des connaissances. 40 à 60% des personnes touchées par un IMC souffrent de troubles de l'apprentissage.

Les manifestations de l'IMC seront très différentes d'une personne à l'autre en fonction de son origine et de l'étendue des lésions.

Ainsi, les objectifs des séances de kinésithérapie dans l'accompagnement des troubles IMC sont :

- L'apprentissage de la motricité : éducation thérapeutique de la motricité pour se rapprocher de la motricité normale, préprogrammée. Il existe des attitudes et des conduites motrices déjà régulées, qui ne nécessitent pas d'apprentissage. Le rôle des kinésithérapeutes est de faire l'apprentissage ou le maintien de ce qui n'est pas venu automatiquement chez la personne accompagnée lorsqu'elle était enfant..
- Il concerne aussi la mise en place des compensations. Plus la motricité automatique sera altérée, moins il y aura de compensations naturelles. Le rôle des intervenants thérapeutiques est de les amener à comprendre et à installer le plus possible des compensations.
- La protection de l'appareil locomoteur.
- La préservation des acquis. L'infirmité motrice cérébrale n'est pas évolutive et le problème est l'évolution des conséquences motrices et orthopédiques. L'enjeu est de conserver le niveau moteur ou le niveau de fonction acquis.

c. Le suivi psychologique :

Actuellement, la moyenne d'âge des travailleurs de l'ESAT Les Argonautes est de 45 ans avec une durée d'accompagnement moyen de 18 ans (contre 9 ans au niveau national-source ANAP).

Cette tendance est amenée à s'accroître sur les prochaines années. L'ESAT Les Argonautes y répond déjà grâce aux outils issus de l'action ARS FIR Pass'Age qui nous permettent de détecter les symptômes de vieillissement précoce liés au Handicap et propose des solutions techniques adaptées que sont le recours au temps partiel et la possibilité donnée aux travailleurs de terminer leur parcours professionnel au sein de l'atelier Conditionnement qui sert de « sas » de transition avant une sortie définitive.

Néanmoins, se pose le problème de l'accompagnement psychologique des travailleurs, leurs familles et aussi les salariés.

Les travailleurs :

- Il convient d'accompagner les travailleurs de l'ESAT dans la perspective de cette autre étape de leur parcours de vie que représente un départ à la retraite, et au-delà du départ à la retraite, il faut aussi prendre en compte la perte d'autonomie.

En effet, la notion de parcours de vie peut se poser bien avant l'arrêt d'une activité professionnelle.

- Ainsi, il nous faut aider les travailleurs de l'ESAT à accepter l'avancée en âge en leur permettant d'envisager qu'une autre vie est possible et souhaitable en dehors de l'accompagnement par le travail.
- De même, face à l'arrivée en nombre de nouveaux venus au sein de l'établissement, il nous faut repenser nos modalités d'admission afin de présenter l'ESAT comme un élément du parcours de vie, un tremplin vers l'inclusion et le milieu ordinaire si tel est leur souhait.

Les familles :

- Elles sont souvent dans le déni de leur propre vieillissement, ou ont imaginé que les autres enfants prendront le relais sans que cela soit réellement discuté au sein de la structure familiale.
- Il faut aussi qu'elles envisagent qu'elles seront, elles aussi, amenées à ne plus être présentes pour soutenir leur enfant.
- Il faut donc les mobiliser afin qu'elles commencent à réfléchir à l'après et que nous puissions explorer avec elles quelles seraient les solutions pouvant être proposées quand elles ne seront plus en mesure de s'occuper de leur enfant.
- Il faut aussi aborder avec elles la notion de répit en leur proposant des solutions adaptées.

Les salariés :

- Ils doivent trouver les ressources pour accompagner au mieux les travailleurs qu'ils connaissent depuis longtemps et qui sont amenés à quitter l'ESAT ou perdre leur autonomie du fait de leur avancée en âge.

Mais il leur faut aussi pouvoir se remobiliser afin d'accueillir de nouveaux travailleurs, souvent plus jeunes et atteints de handicaps ou troubles associés différents.

- Il convient donc d'élargir les compétences de nos professionnels de l'accompagnement médico-social, en les formant bien-sûr, mais aussi en leur proposant une réflexion au quotidien différente de l'Analyse des Pratiques Professionnelles.

Ainsi, un poste de psychologue nous permet d'avoir une aide non seulement technique pour mener à bien ces transitions mais aussi la possibilité de porter un nouveau regard sur toutes ces problématiques au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

Cette compétence nouvelle mais indispensable à nos yeux nous permet de renforcer les parcours des entrants et des sortants et de mettre en place des passerelles entre les travailleurs, leurs familles et les professionnels de l'accompagnement médico-social.

FICHE ACTION N°3 : CONTINUER À PROPOSER DES ACTIVITÉS DE SOUTIENS MÉDICOSOCIAUX ADAPTÉS

3. La nature de l'offre de service et son évolution

L'offre de service est pensée pour répondre aux besoins des personnes accompagnées en tenant compte des missions confiées par les pouvoirs publics. Aujourd'hui, les établissements et services sociaux et médicaux sociaux doivent passer d'une logique de place à une logique de parcours de vie.

Cette nouvelle logique conduit à :

- ✓ Sortir d'une organisation qui repose sur la segmentation des réponses pour aller vers une organisation plus souple permettant des parcours individualisés
- ✓ Garantir l'accès aux droits communs en intervenant aussi sur l'environnement des personnes
- ✓ Faciliter les articulations entre les champs médico-social, sanitaire et social et leur complémentarité.

L'ESAT Les Argonautes a commencé à identifier les besoins des personnes accompagnées selon la nomenclature proposée dans la réforme de la tarification. Ainsi, pour chaque besoin, les prestations directes issues de la nomenclature SERAFIN-PH concerneront :

- ✓ Besoins en lien avec le travail et l'emploi
- ✓ Besoins transversaux en matière d'apprentissages
- ✓ Besoins pour participer à la vie sociale
- ✓ Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique

Les prestations indirectes qui concernent le pilotage et les fonctions supports sont mutualisées avec le SAVS de l'ADIHM. Il s'agit essentiellement :

- ✓ De la gestion des ressources humaines
- ✓ De la gestion administrative, financière et comptable
- ✓ De l'information et de la communication
- ✓ De la qualité des infrastructures et de la sécurité des biens et des personnes
- ✓ Des relations avec le territoire
- ✓ De l'organisation des transports

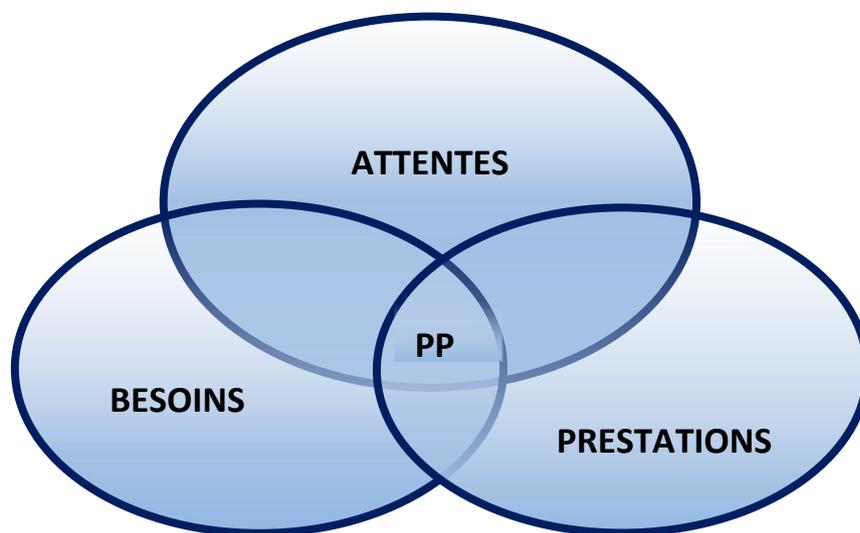
A noter que chaque ESMS de l'ADIHM dispose :

- **d'un plan de formation** validé par les délégués du personnel. Il répond, dans la limite du budget, aux demandes du personnel formulées dans le cadre de leur entretien annuel et aux actions collectives.
- **d'un document unique d'évaluation des risques pour les professionnels.** Le directeur (assisté par les cadres) et les délégués CSE évaluent les risques professionnels, consignent les résultats dans un document unique et mettent en œuvre des actions de prévention. Ce document a été remis aux autorités compétentes. Il est disponible auprès du service logistique. L'ADIHM a nommé un référent : santé, sécurité et environnement chargé du suivi et de la mise en œuvre des actions.
- **de procédures techniques et de sécurité** (support papier et disponibles sur le serveur)
- **d'une procédure de sécurité en cas d'attentat ou de catastrophe naturelle** (une fiche de sécurité est annexée au règlement de fonctionnement et une mallette de survie disponible dans chaque établissement et service)
- **d'une démarche de protection des données** en cours dans le cadre du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

a. Le Projet Personnalisé au cœur du dispositif

La mission et le service rendu de l'établissement concernant l'accompagnement s'articule principalement autour de la construction du Projet Personnalisé.

Le Projet Personnalisé résulte de l'adéquation entre les souhaits du travailleur, l'évaluation de ses besoins par les professionnels et les prestations collectives proposées par l'ESAT.



Le Travailleur doit être acteur de son Projet Personnalisé. A cet effet, il est impliqué dans la co-construction de son Projet Personnalisé ainsi que dans les différentes parties prenantes, notamment par:

- ✓ Des rencontres régulières entre le Travailleur et le Moniteur Principal en charge de la coordination médicosociale, le Moniteur référent et le cas échéant avec la Cheffe de Service, la psychologue et les paramédicaux en charge du Soutien.
- ✓ Des échanges entre les professionnels.

- ✓ Des échanges avec le représentant légal éventuel et la famille (si nécessaire suivant la teneur des éléments à traiter dans le Projet Personnalisé).
- ✓ Une autoévaluation de ses capacités techniques et professionnelles.

Les modalités d'élaboration, suivi et évaluation du Projet Personnalisé au sein de l'ESAT fait l'objet du processus suivant :

Le premier Projet Personnalisé du Travailleur est élaboré au cours de la période d'essai de 6 mois (mentionnée dans la notification MDPH). Une révision annuelle de chaque Projet Personnalisé est ensuite planifiée par l'établissement afin d'en faire l'évaluation et de procéder à sa réactualisation.

Des bilans intermédiaires et ajustements sont éventuellement mis en œuvre pour répondre aux évolutions.

L'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire intervient dans la mise en œuvre du Projet Personnalisé de chaque Travailleur :

- ✓ Le Moniteur Principal en charge de la coordination médicosociale est garant de l'élaboration, et de la mise en œuvre du projet, il assure également la coordination des différentes actions liées au projet (stages, formations), il collecte le bilan de l'évolution du Travailleur à partir de l'évaluation réalisée par le Moniteur d'Atelier référent , il formalise les axes du Projet retenus par la commission Projet Personnalisé dont il fait partie (avec le Moniteur référent, la Cheffe de Service et la psychologue le cas échéant).
- ✓ Le Moniteur d'Atelier référent du Travailleur évalue la progression du travailleur et fait des préconisations quant au développement de nouvelles compétences. Il présente ces éléments lors de la réunion de projet.
- ✓ La psychologue peut également participer à la réunion de projet et à sa préparation (bilan psychologique, accompagnement spécifique, ...) si la demande est formulée spécifiquement.
- ✓ L'ensemble des autres professionnels côtoyant le Travailleur (notamment lors des activités de soutien) peut également apporter sa contribution à l'élaboration du projet.

b. Les actions de formation

Elles comprennent l'ensemble des actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles des Travailleurs ou à la contribution au maintien ou à l'amélioration de leur autonomie.

Les formations sont généralement collectives, mais peuvent aussi être individuelles, dispensées par des prestataires extérieurs agréés, tels que OTOS. Elles sont financées soit :

- ✓ Dans le cadre du plan de formation des Travailleurs, par des fonds UNIFAF (OPCO organisme collecteur) ;
- ✓ Dans le cadre des actions prioritaires régionales (APR) ;

Elles sont ouvertes à tous les Travailleurs qui en expriment le souhait dans le cadre de leur Projet Personnalisé et sont ajustées en fonction des activités professionnelles proposées et des caractéristiques des publics (potentialités d'apprentissage, d'abstraction, de compréhension...).

4. Les modalités d'entrée/sortie

a. Modalités d'entrée

Au-delà des mentions réglementaires d'admission en ESAT⁶ les modalités d'admission au sein de l'ESAT font l'objet d'une procédure d'accueil/admission.

Des personnes avec orientation ESAT peuvent faire directement acte de candidature auprès de l'ESAT (en direct ou par l'intermédiaire de l'outil Via Trajectoire) mais une personne est en règle générale mise sur liste d'attente après avoir effectué une ou des périodes de stage au sein de l'ESAT, ceci afin de vérifier et de prendre en compte :

- ✓ Son choix de projet de vie cohérent avec un accompagnement en ESAT (orientation travail protégé).
- ✓ Son souhait professionnel en termes d'activité professionnelle proposée.
- ✓ Les bilans professionnels établis par l'équipe de l'ESAT à l'issue de ces stages.

A cet effet, l'ESAT conventionne avec des partenaires pour des dispositifs de découverte ou journées d'application, des périodes de stage, de mise en situation professionnelle. L'ESAT est donc un lieu d'accueil privilégié pour des stagiaires autant issus du Milieu ordinaire que Protégé.

En cas de place vacante, la liste d'attente est examinée par l'équipe pluridisciplinaire.

Un dossier d'admission est, ensuite, remis à la personne retenue. Après examen de la complétude de son dossier, la personne est admise pour une période d'essai de 6 mois maximum, renouvelable si besoin une fois par décision de la CDAPH (sur proposition de l'ESAT).

L'admission définitive du Travailleur est prononcée à l'issue du bilan et de la validation de la période d'essai avec information de la MDPH. Dans le cas contraire, dans le mois précédent la date de fin de période d'essai, le dossier accompagné du bilan est transmis à la MDPH pour demande de sortie du travailleur à l'issue de la période d'essai.

Le CSAT (Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail) est signé dans le mois suivant le jour de l'admission du Travailleur. Celui-ci est rémunéré à partir du premier jour de l'admission.

b. Les modalités de sortie

La sortie d'un Travailleur de l'ESAT est conditionnée soit à sa demande liée à une démission ou à un changement de projet de vie (retraite, admission dans un autre ESAT ou autre type d'établissement suite à une réorientation), soit à une demande motivée par l'ESAT auprès de la MDPH.

Une sortie à la demande du Travailleur est prise en compte à réception d'un écrit confirmant cette demande. Elle entraîne au minimum un entretien préalable entre le Travailleur, son représentant légal éventuel, la direction de l'ESAT et le professionnel référent du Travailleur. Ces échanges ont pour but de vérifier les motifs de la demande, de contrôler le consentement éclairé du Travailleur, de lui rendre accessible les explications sur les conséquences de son choix.

⁶ Les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) accueillent des personnes en situation de handicap, orientées par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), âgées de plus de 20 ans ou plus de 18 ans avec dérogation.

L'orientation peut être complétée d'une orientation vers un foyer d'hébergement d'ESAT.

La CDAPH prend une décision provisoire d'orientation en ESAT, valable pour une période d'essai de 6 mois au plus, renouvelable une fois sur proposition du directeur de l'établissement.

Lorsque la décision de sortie est notifiée par la MDPH, un courrier de confirmation est remis au Travailleur lui précisant la date et les modalités de sortie : reprise des effets personnels, remise du solde de tout compte, remise de documents, ...

Dans tous les cas de sortie, l'équipe de l'ESAT, avec l'aide de ses partenaires et des représentants légaux éventuels, cherchera à mettre à disposition du travailleur les informations et aides nécessaires pour affiner son projet et préparer son avenir après sa sortie : solutions adaptées, besoins d'accompagnement, (familles d'accueil, maisons de retraite...).

5. La politique de rémunération des travailleurs

La rémunération directe est individuelle. Elle est financée par le budget commercial de l'ESAT, exprimée en pourcentage du SMIC brut, avec un minimum à 5.10 % et une limite maximum à 20 % du SMIC.

Une aide au poste financée par l'Etat, égale à 50.70 % du SMIC brut, est versée à l'ESAT pour chaque Travailleur. Au total, la rémunération garantie versée par l'ESAT au Travailleur est comprise entre 55.80 et 70 % du SMIC pour 35 heures de travail hebdomadaires.

Une politique de redistribution sous forme de chèques vacances ou de chèques cadeaux est en place depuis de nombreuses années. La somme varie suivant les résultats économiques des ateliers, offrant ainsi une juste rétribution du travail de chacun.

6. La prévention de la maltraitance – protocole et signalement

Dans sa recommandation de décembre 2008 sur la « Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance », l'ANESM définit la violence comme se caractérisant « par tout acte ou omission commis par une personne s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne, ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière ».

Le terme de « maltraitance » recouvre « l'ensemble des violences, abus ou négligences commis par les professionnels envers les Travailleurs, mais non par les Travailleurs envers les professionnels, qui seront, eux, qualifiés de « violences ». La maltraitance s'entend ici comme une situation de violence, d'abus, de privation ou de négligence survenant dans une configuration de dépendance d'une personne vulnérable à l'égard d'une personne en situation de pouvoir, d'autorité ou d'autonomie plus grande »⁷

Un dispositif d'écoute téléphonique est mis à disposition de tous, particuliers comme professionnels en vue d'alerter sur une situation de maltraitance d'une personne handicapée adultes : le **3977**.

Ces informations seront rappelées lors de la l'actualisation des documents obligatoires de la loi du 02 Janvier 2002 et seront affichées dans l'ESAT.

En outre, des protocoles de signalement ont été élaborés et transmis aux professionnels (Voir Annexes).

FICHE ACTION N°4 : FORMALISER LA POLITIQUE DE BIENTRAITANCE

7. Les partenariats mis en place

a. La nécessité du partenariat

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement, l'établissement a développé, depuis plusieurs années, des partenariats avec d'autres associations et structures intervenant dans le champ du Handicap (IME/IMPRO, SAVS, ...), avec le secteur sanitaire et les organismes de tutelle (MDPH, ARS ...) et avec des partenaires issus du milieu associatif (ex : Association Écoute et Trait d'Union pour l'aide au suivi administratif, Inter Parcours Handicap 13 pour la représentativité des Personnes Accueillies).

L'objectif pour l'établissement est d'une part de s'ouvrir sur l'extérieur pour faciliter le positionnement de l'ESAT sur le plan de la coopération territoriale (Loi 2002.2, recommandations ANESM, etc ...), d'autre part de bénéficier de moyens dont il ne dispose pas en interne.

La politique partenariale de l'établissement est fondée sur l'analyse de l'environnement et des ressources locales, elle permet de définir essentiellement les partenariats à développer en fonction des ressources locales disponibles, dans le but de répondre à l'évolution des besoins des personnes accueillies.

⁷ Cette définition, donnée par le Conseil de l'Europe (1987) est complétée en 1992 par la classification des différentes formes de maltraitance : violences physiques, psychiques ou morales, médicale ou médicamenteuses, négligences actives ou passives, privation ou violation de droits, violences matérielles ou financières.

b. Les partenariats institutionnels

Les partenariats avec les différents organismes de tutelle (SHM, UDAF) sont établis. Leur maintien est primordial pour l'ESAT puisque de nombreux travailleurs sont sous mesure de protection (voir le descriptif de la population accueillie).

La MDPH des Bouches-du-Rhône est également un partenaire privilégié.

Le directeur de l'ESAT peut être amené à travailler sur des groupes de travail, réunion d'information initiés par la MDPH ou l'URIOPSS dans le but d'améliorer les procédures de traitement des dossiers, la connaissance du travail protégé, etc...

Le dialogue avec l'ARS est régulier est constructif dans le souci de partager sur les évolutions, besoins et contraintes de l'établissement. A noter le passage prévu en CPOM à l'horizon 2021.

A noter que l'ADIHM fait désormais partie du Conseil Economique, Social et Culturel (CESC) du Parc National des Calanques et intervient au sein de la commission Formation Personnes Handicapées du Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA) des Bouches-du-Rhône.

c. Les partenariats de prestations avec d'autres associations, structures, réseaux

La collaboration est étroite avec les IME/IMPRO des autres associations agissant sur le territoire Marseillais. Elle se traduit par différents dispositifs :

- ✓ Journées Portes Ouvertes en ESAT pour des groupes de jeunes d'IME initiées par la MDPH et Inter Parcours Handicap (journées de découverte)
- ✓ Périodes de stages individuels permettant d'évaluer le projet d'orientation en ESAT
- ✓ Périodes de stage individuels permettant de définir le projet professionnel du jeune

Par des rencontres régulières, l'ESAT et les IME/IMPRO travaillent sur l'adaptation et la cohérence entre les activités enseignées en IMPRO et celles de l'ESAT ainsi que sur les outils d'évaluation.

FICHE ACTION N°5 : FORMALISER LES PARTENARIATS

IV – LES RESSOURCES MOBILISÉES

1. Compétences et qualifications mobilisées pour mettre en œuvre l'offre de service

a. Les ressources humaines

Indicateurs de genre, d'âge :

Au 3 janvier 2020, l'établissement comptait 19 professionnels, tous en CDI dont 3 à temps partiel.

42 % de l'effectif a plus de 55 ans et un Moniteur d'atelier est susceptible de partir en retraite dans les deux ans.

Femmes	11
Hommes	8

Age minimum	32 ans
Age maximum	61 ans
Age moyen	48,56 ans
30 – 34 ans	1
35 – 39 ans	1
40 – 44 ans	3
45 – 49 ans	1
50 – 54 ans	5
55 – 59 ans	6
+ 60 ans	2

Indicateur de métier

Métiers	Direction	Chef de Service	Cadre des Services Généraux	Moniteur Principal (ETS)	Psychologue	Administratifs	Technico-commerciales	Moniteurs d'Ateliers	Autre	Total Structure
Nombre	1	1	1	1	1	2	2	9	1	19
ETP	1	1	1	1	0.3	2	1.75	8.5	1	16.011
%	5.30 %	5.30%	5.30 %	5.30%	1.60 %	10.50 %	9.30 %	45.7 %	5.30%	100 %
		Taux d'encadrement (nombre de professionnels en ETP pour 80 places)								

L'établissement fonctionne avec un taux d'encadrement global de 23.75% pour 80 places.

Les personnels éducatifs (Moniteur d'Atelier et Educateur Technique Spécialisé) accompagnent les travailleurs au quotidien sur l'ensemble des activités commerciales et assurent le suivi de leur Projet Personnalisé.

Le taux d'encadrement en personnel éducatif s'élève à 9.5 ETP pour 80 places, ce qui est inférieur à la moyenne nationale évaluée à 10.24 ETP (source enquête DREES 2010), ceci s'explique par la nature des activités réalisées à l'ESAT. En effet, la production propre à l'établissement (meubles rénovés et collections de couture/confection) nécessite la présence d'une technico-commerciale en charge de la Boutique des Argonautes. A budget contraint, des choix stratégiques de mise en avant du travail réalisé par des travailleurs handicapés ont été décidés et réaffirmé dans le Projet Associatif.

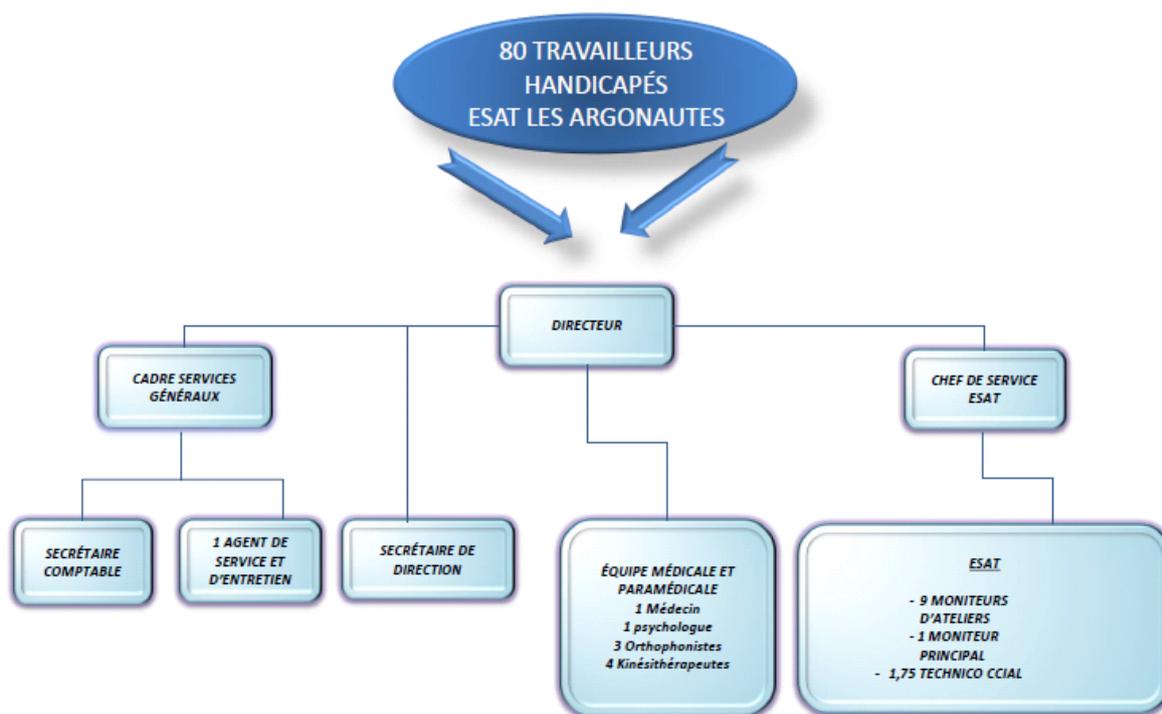
De même, cela amène le recrutement de professionnels qui viennent du monde de l'Artisanat pour répondre aux besoins métiers des Argonautes. Ces professionnels ont besoin de formations permettant de corréliser l'accompagnement de personne en situation de handicap avec des activités professionnelles se rapprochant du milieu ordinaire.

Par ces formations, les professionnels doivent être en mesure d'appréhender les ajustements nécessaires à leurs actions au sein de l'ESAT. Tous les Moniteurs sont donc formés (CQFMA, CBMA, TMA) ou sont en passe de l'être.

Par ailleurs une réflexion est engagée en 2019 afin qu'ils puissent s'appuyer sur une organisation permettant des échanges en équipe pluridisciplinaire. Cette nouvelle organisation valorisant le travail en équipe, l'entraide et la solidarité (valeurs associatives fortes) doivent permettre de répondre aux différentes interrogations des professionnels (notamment les nouveaux embauchés) sur l'adaptation et l'amélioration continue nécessaire pour garantir la qualité de l'accompagnement dans un contexte économique et social en pleine évolution.

Dans le contexte budgétaire actuel, l'ESAT devra prendre en compte la recherche d'efficience dans l'ensemble des domaines et notamment dans la gestion de l'organisation de ses ressources humaines. Pour cette raison le taux d'encadrement du pôle commercial élevé au regard du nombre de Travailleurs à accompagner devra être réinterrogé.

L'organigramme fonctionnel type de l'ESAT (Janvier 2020)



b. Les rôles et missions de l'équipe de professionnels

Les rôles et les missions de l'équipe de professionnels sont toutes à ce jour formalisés par des fiches de poste.

La réalisation de ces fiches de poste est basée sur les référentiels métiers de chaque fonction.

La direction de l'ESAT est composée d'un Directeur de l'ADIHM qui a sous sa responsabilité directe la Cheffe de Service de l'ESAT.

Enfin, il faut noter la mutualisation des moyens humains avec l'autre structure de l'ADIHM, le SAVS. La Secrétaire de Direction, la Comptable et la Cadre des Services Généraux réalisent des tâches pour ce service et la Cheffe de Service du SAVS peut-être amenée à intervenir en soutien médico-social sur l'ESAT.

c. La formation professionnelle

La construction du plan de formation de l'établissement se fait d'abord à partir des contraintes réglementaires en termes de sécurité (Habilitation Électrique, Sauveteur Secouriste du Travail par exemple). Puis, ce plan est complété par les besoins de formation propres à l'établissement après arbitrage des cadres de l'ADIHM et avis des Instances Représentatives du Personnel.

De plus en plus, l'association cherche à mutualiser les formations entre l'ESAT et le SAVS dans un souci de rationalisation des coûts mais surtout, afin d'encourager le partage d'expériences, la création d'une culture et d'une identité commune.

Les personnels peuvent émettre leur souhait de formation individuelle lors des entretiens professionnels obligatoires qui ont lieu tous les deux ans.

L'ESAT mettra l'accent dans les prochaines années sur les formations liées à :

- La sécurité,
- L'Analyse des Pratiques Professionnelles (APP),
- La promotion de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance dans le cadre d'une réflexion associative sur le développement d'une politique de bientraitance,
- Le métier de Moniteur d'Atelier pour les nouveaux embauchés non-issus du secteur médico-social

d. Actions et dispositifs de régulation

La réflexion menée sur l'action médico-sociale de l'établissement a clairement fait apparaître un besoin de mettre en place un dispositif de régulation pérenne.

L'éthique est au cœur des pratiques de l'établissement. La coordination des actions de l'accompagnement se fait dans le respect des réponses aux besoins identifiés pour les personnes prises en charge (cf. loi de 2002 « *Le Travailleur au centre des préoccupations* »).

Comme toute organisation, l'établissement est amené à gérer des situations et problématiques pouvant être ponctuelles, non reproductibles et imprévisibles. Pour toutes ces raisons, elles pourront être débattues en équipe pluridisciplinaire et arbitrées si nécessaire, par le directeur de l'établissement. La variété des situations et problématiques, l'urgence, parfois, à apporter des réponses adaptées conduisent le personnel encadrant à susciter au maximum le partage d'expérience, dans le but de voir émerger une culture commune induisant des comportements et réponses adaptées chez l'ensemble des

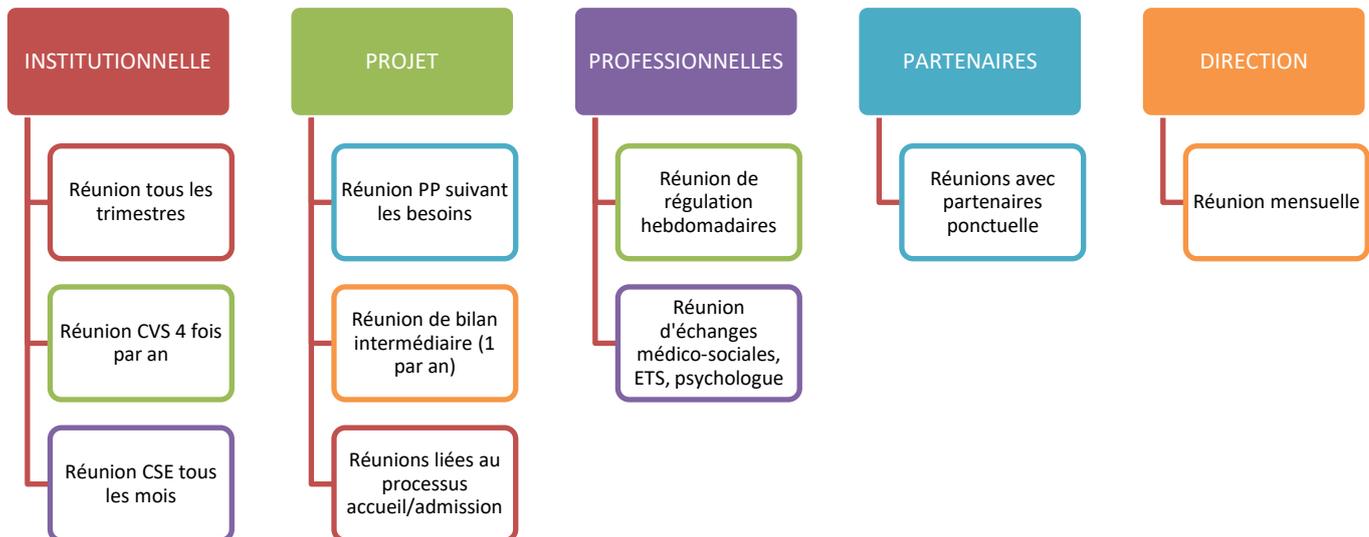
professionnels de l'ESAT. C'est le but affiché de promouvoir les APP et d'en faire une référence de la réflexion d'équipe.

La régulation du travail pourra se faire également par l'élaboration de procédures, protocoles et conduites à tenir (règles de sécurité, procédures administratives, ...). Le cas échéant, la régulation peut également être d'ordre disciplinaire (rappel à la loi, règlement de conflit, ...).

Des temps d'échanges formalisés seront mis en place afin d'apporter de l'information descendante et ascendante, du dialogue, de la coordination et de la co-construction (coordination production, projet Travailleur, projets de l'ESAT, qualité, ...).

L'équipe pluridisciplinaire devra venir d'horizons variés, avec des compétences reconnues dans leurs champs d'actions (Moniteurs d'Atelier, Cheffe de Service, Psychologue et paramédicaux et Directeur le cas échéant). Dans ce contexte, l'établissement s'attachera au partage des expériences, des informations ou des représentations, avec le souci constant d'un dialogue constructif.

Les temps de réunion des professionnels



e. La mesure de l'environnement social

Une enquête sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) a été réalisée dans le cadre de la rédaction du DUERP en 2019 et un plan d'actions a été réalisé.

L'établissement a deux représentants du CSE (un titulaire et un suppléant) qui rencontrent à minima une fois par mois la direction de l'ESAT. A noter que ces réunions se font en commun avec les représentants du CSE du SAVS de l'ADIHM.

2. Les ressources financières de l'ESAT

En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), l'ESAT fonctionne avec 2 budgets distincts :

- ✓ **Le budget social**⁸
- ✓ **Le budget commercial**⁹

Au niveau des ressources financières, les ressources sont les suivantes :

Pour le budget social de l'ESAT :

- ✓ La dotation globale financée par la CPAM, arrêtée annuellement par l'ARS au terme de la procédure budgétaire.
- ✓ Les recettes liées à la participation des Travailleurs et professionnels aux frais de restauration (repas du midi)

Pour le budget commercial de l'ESAT :

- ✓ Le chiffre d'affaires de l'activité commerciale ;
- ✓ L'aide au poste financée par l'aide sociale de l'Etat (garantie de rémunération des Travailleurs)

Au niveau du budget social, des difficultés internes non prévues (départs non provisionnés de salariés) ont conduit à un déficit important en 2018. Néanmoins, grâce à des mesures de gestion efficaces ainsi qu'à la mobilisation de tous les professionnels, cette charge a pu être entièrement résorbée en 2019.

⁸ Budget Principal de l'Activité Sociale de l'Etablissement (BPAS). Le budget social sert à financer notamment (charges) :

- Le Coût du soutien médico-social et éducatif de la personne dans son activité à caractère professionnel. Il s'agit des dépenses de personnel d'encadrement des activités de production et de personnel assurant la prise en charge médicosociale ;
- La part résultant de la ventilation des charges communes aux 2 budgets, social et commercial.

⁹ Budget Annexe de l'Activité de Production et de Commercialisation (BAAPC). Le budget commercial sert à financer les seuls frais directement entraînés par l'activité de production et de commercialisation, il s'agit notamment :

- La rémunération des personnes handicapées et les charges sociales et fiscales afférentes ;
- Le coût d'achat des matières premières destinées à la production ;
- Les dotations aux comptes d'amortissement et de provision imputables à l'activité de production et de commercialisation ...

Le Budget Prévisionnel 2020 prévoit un retour à l'équilibre avec organigramme stabilisé et cohérent ainsi que des charges maîtrisées.

La signature d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de moyens (CPOM) entre l'ARS et l'ESAT devrait être effective en 2021.

Au niveau de l'activité commerciale, le Chiffre d'Affaires se situe aux alentours de 277 K€ en moyenne depuis 2016 avec la répartition suivante :

- **2016** : 268 126 € (-1 % par-rapport à 2015),
- **2017** : 298 778 € (+11 % par-rapport à 2016),
- **2018** : 269 743 € (-10 % par-rapport à 2017),
- **2019** : 273 353 € (+1 % par-rapport à 2018).

Cette relative stagnation s'explique essentiellement par l'avancée en âge des travailleurs qui demandent de plus en plus un passage à temps partiel. Ainsi, au 31 décembre 2019, 26 travailleurs étaient à temps partiel, soit 32,5 % de l'effectif de 80 personnes accueillies.

A noter aussi une nette dégradation des résultats sur l'année 2019 due essentiellement à une augmentation des charges. Là encore, avec l'assentiment du Conseil d'Administration de l'ADIHM, des mesures rectificatives ont été prises sur l'année 2020 afin d'assurer la pérennité économique des ateliers.

L'objectif est donc de mettre en œuvre une stratégie commerciale (voir dans paragraphe ci-dessous) permettant de développer le chiffre d'affaires et le résultat tout en maintenant un accompagnement de qualité au profit des personnes accueillies dans l'ESAT, sans leur imposer une augmentation de productivité qui irait à l'encontre des objectifs éthiques et associatifs.

L'ESAT se doit d'être aussi ancré sur son territoire, d'être visible et reconnu afin d'attirer des clients de proximité en plus de ses clients « historiques ».

3. La production au sein de l'ESAT : enjeux et stratégie

a. Le contexte économique et le travail protégé

L'évolution du contexte économique a un impact sur les activités du travail protégé en France. Néanmoins, le choix stratégique posé par l'Association dès sa création, à savoir de proposer en priorité des activités d'artisanat d'art, a permis à l'établissement de se différencier des autres ESAT et de valoriser cette spécificité.

Le contexte budgétaire contraint dans lequel se trouve l'établissement nécessite d'en augmenter son efficacité dans l'ensemble des secteurs de l'ESAT. Pour se faire la direction de l'établissement devra réinterroger dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de son fonctionnement, le pilotage, la gestion et l'organisation des activités commerciales. Cette recherche d'efficacité nous obligera également à nous réinterroger sur la fonctionnalité des locaux, essentiellement sur les zones dédiées au stockage.

A l'instar de l'ensemble du secteur, l'ESAT devra être vigilant quant à l'évolution de son environnement économique particulier et continuer à engager les nécessaires adaptations visant à maintenir un bon niveau d'activité commerciale.

La stratégie commerciale de l'ESAT est fondée sur les axes suivants :

- Connu et reconnu surtout de par sa spécificité artisanale, l'ESAT Les Argonautes se doit de maintenir cette différenciation. L'établissement et ses professionnels doivent donc continuer à se tenir au fait des tendances actuelles en termes de styles d'ameublement et de confection en continuant à proposer deux collections par an. De plus, les espaces d'exposition et de présentation que constituent la Boutique et le Show-Room doivent perpétuellement être mis en avant que cela soit lors des passages des clients ou par le biais de moyens d'information actuels (communication Web ou informations par mail, site mis à jour...).
- Véritables vitrines du savoir-faire des travailleurs de l'établissement et du travail protégé, les Journées Portes-Ouvertes sont, au fil des années, devenues des événements incontournables. Accueillant près de 800 visiteurs sur deux jours, elles constituent des rendez-vous qui pérennisent la réputation et la légitimité de l'ADIHM, au même titre que son SAVS innovant. Véritables espaces d'échanges conviviaux, elles sont pour les professionnels et les personnes accompagnées, leurs familles, proches et aidants l'occasion de sortir d'un cadre institutionnel quotidien.
- Que cela soit durant les Journées Portes Ouvertes, ou au fil de l'année, la clientèle se doit d'être rajeunie. La fidélisation d'une nouvelle génération de clients se fait par le biais d'outils d'informations modernes tels qu'évoqués précédemment mais aussi en repensant une politique de prix permettant un choix abordable de produits uniques et adaptés aux tendances actuelles. De plus, le développement de ventes à l'extérieur (entreprises, Comités d'Entreprises, espaces institutionnels) nous permettra de nous faire connaître auprès d'une population active que les horaires d'ouverture de l'établissement tiennent éloignés de nos activités.
- La stratégie commerciale de L'ESAT Les Argonautes tient aussi compte de la production et des services proposés par les autres ateliers que sont le Conditionnement et la Logistique. Il faut ainsi continuer à diversifier les activités afin de pouvoir proposer des tâches variées en adéquation avec les différentes manifestations des handicaps et des pertes d'autonomie et des avancées en âge. Pour ce faire, il faut veiller à maintenir un équilibre entre les clients particuliers des ateliers d'Artisanat d'Art et les donneurs d'ordre entrepreneuriaux.

FICHE ACTION N°7: PÉRENNISER LA STRATÉGIE COMMERCIALE

VI - DÉMARCHE QUALITÉ AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

La démarche qualité au sein de l'ESAT s'est instaurée par :

- La déclinaison d'outils spécifiques (loi 2002-2, procédures, évaluation des actions, optimisation)
- L'écriture du Projet d'Établissement 2014-2019 et 2019-2024
- La réalisation des évaluations interne et externe
- Une culture de l'amélioration continue de la qualité qui conduit à analyser régulièrement système, fonctionnement et moyens pour mettre en œuvre des actions correctives ou d'amélioration.

Cependant, actuellement le suivi de la démarche qualité est instauré en réunion cadre, ce qui ne permet pas d'intégrer pleinement l'équipe dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de suivi des plans d'actions.

1. Outils garantissant les droits des usagers

Afin de garantir les droits des usagers, l'ESAT Les Argonautes a mis en place les 7 outils demandés par la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale :

- le livret d'accueil
- la charte des droits et libertés de la personne accueillie
- le Projet Personnalisé
- la personne qualifiée
- le règlement de fonctionnement
- le conseil de la vie sociale
- le projet d'établissement

2. Procédures

Afin d'harmoniser les pratiques professionnelles au sein des établissements et services de l'ADIHM, plusieurs procédures ont été formalisées. Ces procédures ont vocation à donner des repères d'intervention aux professionnels de chacun des établissements et services mais également à faciliter l'accueil de nouveaux professionnels et d'éventuels stagiaires.

Ces procédures sont accessibles sur le serveur et lors de l'embauche d'un nouveau salarié, un livret d'accueil du nouveau salarié intégrant ces procédures lui est remis.

3. Évaluations

La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale a introduit l'obligation d'évaluation pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Selon la loi, *«les établissements et services procèdent à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent, au regard notamment de procédures, références et recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou, en cas de carence, élaborées, selon les catégories d'établissements ou de services, par une Agence Nationale de l'Evaluation Sociale et Médico-sociale*

(ANESM). Les résultats de l'évaluation sont communiqués tous les 5 ans à l'autorité ayant délivré l'autorisation».

En parallèle, « les établissements et services font procéder à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent par un organisme extérieur. Les résultats de cette évaluation sont également communiqués à l'autorité ayant délivré l'autorisation au cours des 7 années suivant l'autorisation ou son renouvellement et au moins deux ans avant la date de fin de celle-ci ». Ces dispositions, applicables à l'ESAT Les Argonautes se sont donc concrétisées par la réalisation des évaluations interne et externe.

a. Évaluation interne

Conformément à la loi n°2002-2 citée précédemment, l'Association ADIHM a réalisé une première évaluation interne pour l'ensemble de ses établissements et services en 2012 et à une seconde évaluation interne en 2018.

b. Évaluation externe

La première évaluation externe a été menée en 2014 au sein des établissements et services de l'Association. Cette évaluation a été menée par un cabinet externe. Celle-ci portait sur les grandes thématiques suivantes :

- La démarche d'évaluation interne
- La prise en compte des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles publiées par l'ANESM relatives à l'ESSMS
- Les conditions d'élaboration et de mise en œuvre du projet d'établissement ou de service
- L'organisation de la qualité de la prise en charge ou de l'accompagnement des usagers
- L'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement (institutionnel, géographique, socioculturel et économique)
- La personnalisation de l'accompagnement
- L'expression et la participation individuelle et collective des usagers
- La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques

A la suite de cette évaluation, des axes d'amélioration ont été identifiés concernant l'ESAT Les Argonautes.

Ces axes d'amélioration ont été intégrés au PACQ (Plan d'Amélioration Continue de la Qualité) de l'ESAT Les Argonautes reprenant l'ensemble des recommandations et des perspectives issues des évaluations interne et externe et du projet de service 2019-2024.

c. Procédure d'évaluation du Projet d'Établissement

1. Évaluation des objectifs du PACQ : tous les 3 mois
2. Évaluation du Projet d'Établissement : analyse tous les ans au mois de juin à partir des critères ci-dessous :

CRITERES D'ÉVALUATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT	
Accompagnement	Nombre de Projets Personnalisés réalisés avec une évaluation à mi-parcours des besoins et attentes
	Nombre de formations dites sociales ou professionnalisantes réalisées
	Nombre de rencontres avec les familles, proches et aidants
	Nombre de sorties et d'entrées dans l'année avec une évaluation des parcours.
	Nombre de soutiens médicosociaux réalisés avec bilans
Production/Stratégie Commerciale	Évolution du Chiffre d'Affaires et des résultats des ateliers Évolution du nombre de clients par ateliers Évolution du nombre de ventes extérieures
Organisation	Nombre d'entretiens professionnels (tous les 2 ans) Nombres de réunions
Ressources humaines	Nombre de formations réalisées

V. OBJECTIFS D'ÉVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DÉVELOPPEMENT

Le repérage des actions d'amélioration continue et de développement liées au positionnement de la structure par rapport aux exigences légales et réglementaires, aux pratiques professionnelles en place ou à venir, aux orientations associatives est issu des écarts relevés lors de la dernière évaluation externe et de l'analyse réalisée lors de la réécriture du présent projet.

1. Plan des actions d'amélioration continue

Il s'agit de la correction des écarts pour améliorer les pratiques professionnelles. Ces actions sont issues de l'analyse des recommandations de l'évaluation externe qui a eu lieu en Novembre 2015 et qui n'ont pas, à ce jour, été mises en place en totalité.

- Continuer la mise en conformité des outils issus de la loi 2002-2
- Mieux formaliser les procédures internes et les conventions passées avec les partenaires
- Mettre en place des projets de promotion et d'insertion professionnelle
- Mieux formaliser et finaliser les actions relatives à la bientraitance - Assurer le respect de l'intimité des travailleurs

2. Plan des actions d'évolution de l'ESAT

Il s'agit des adaptations à apporter à l'offre de services actuelle afin de répondre à l'évolution des besoins et attentes des travailleurs identifiés dans le chapitre II (diagnostic de public accueilli au sein de l'ESAT), de répondre aux besoins des professionnels liés à cette évolution.

Ce plan d'actions prend également en compte les actions de développement commercial en cohérence avec la stratégie commerciale de l'ESAT.

3. Les modalités de conception du Projet d'Établissement 2019- 2024

Le Projet d'Établissement a été construit dans le cadre d'une démarche projet impliquant les membres du Conseil d'Administration et les professionnels.

Les principales ressources ont été le rapport d'évaluation externe, les Projets d'Établissement 2014 - 2019, ainsi que les différentes réunions organisées avec les Travailleurs et les Professionnels dans le cadre d'une démarche participative de construction du projet.

Un comité de pilotage, constitué du Directeur, du Président et des cadres de l'Association ADIHM.

Les représentants des Travailleurs au CVS ont été impliqués dans la démarche de recueil de leurs attentes et de celles de leurs collègues. Ce recueil a été également réalisé auprès des Travailleurs dans le cadre de réunions d'atelier ou de réunions spécifiques, dont les conclusions ont été présentées lors d'un CVS.

Les professionnels ont collaboré à la démarche lors de réunions animées par le Directeur.

Le projet d'établissement a été soumis à consultation du CVS et validé par le Conseil d'Administration de l'Association ADIHM.

4. Révision et actualisation du projet

Le projet d'établissement sera revu chaque année par le Directeur de l'ADIHM et la Cheffe de Service de l'ESAT Les Argonautes avant la période budgétaire dans le cadre d'une évaluation et du suivi des actions. Il donnera lieu, en cas d'évolutions significatives, à une actualisation.

La révision du projet d'établissement s'appuiera sur les indicateurs suivants :

- ✓ Etat d'avancement des objectifs par thématique (respect des délais) ;
- ✓ Résultats des évaluations des activités et prestations proposées (tableaux de bord) ;
- ✓ Synthèse des rapports d'évaluation interne et externe réalisés pendant cette période ;
- ✓ Analyse des besoins et attentes des Travailleurs ;
- ✓ Résultats des enquêtes de satisfaction des Travailleurs et/ou familles ;
- ✓ Suivi des plans d'amélioration et d'évolution ;
- ✓ Ajustement des actions selon la réalisation des objectifs du projet.

La révision annuelle, après validation par le Directeur, fera l'objet d'une information aux CVS et aux équipes de professionnels, celle-ci intégrant le bilan des réalisations de l'année, la présentation des priorités et objectifs pour l'année suivante et à moyen et long terme.