



Projet d'Etablissement 2026-2030 ESAT DE LA PLAINE

Rédigé par :	Cheffe de service et l'équipe de l'ESAT	Groupe de travail durant l'année 2025
Validé par :	Conseil d'administration	le 16 Janvier 2026
Présenté aux instances :	Sous-commission Projet d'Etablissement	Avis favorable le 21 Novembre 2025
	Conseil de vie sociale	le 18 Mars 2026
Diffusé aux autorités :	ARS	Le 20 janvier 2026

I.	LA DÉMARCHE DE CONSTRUCTION DU NOUVEAU PROJET D'ÉTABLISSEMENT.....	5
1.	L'élaboration du projet :	5
2.	Les modalités de validation, de diffusion et de suivi du projet :	5
II.	CADRE RÉGLEMENTAIRE SUR LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT.....	6
1.	Les textes réglementaires :	6
III.	LES ORIENTATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	7
IV.	LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES SUR LE TERRITOIRE	7
V.	LA PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT.....	9
1.	La situation géographique de l'ESAT.	9
2.	L'historique.	10
3.	Les Modalités d'intervention au sein de l'ESAT	12
4.	Les Ateliers.....	13
5.	Les ressources humaines.....	24
6.	La coordination de l'équipe.	26
VI.	Présentation de l'offre de service en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH :	28
1.	Carnet de bord des prestations réalisées par l'établissement :	28
2.	Description et déclinaison des prestations réalisées :	29
VII.	LE PARCOURS DE LA PERSONNE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT	34
1.	La visite.	34
2.	Le stage.....	35
3.	L'accueil.	36
VIII.	LE RESPECT DES DROITS DES OUVRIERS	36
1.	LES OUTILS GARANTISSANT LES DROITS DES PERSONNES.....	36
2.	LE RESPECT DES DROITS SPÉCIFIQUES.....	37
	Le consentement ou la renonciation	37
	La liberté d'aller et venir :	38
	La sécurité des données :	38
	L'accès au dossier par la personne accueillie	38
	La discrétion professionnelle et le secret professionnel :	39
	La place de l'éthique :	39

L'accès à la citoyenneté :	40
L'accès au culte religieux :	41
Le rythme et parcours de la personne :	41
Le droit à l'image :	41
IX. LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT	42
1. Le projet d'accompagnement personnalisé :	42
2. Le soutien médico-social et éducatif :	42
L'activité de soutien médico-social	43
Le soutien à l'occasion de l'activité professionnelle	43
La coordination de projet	43
3. L'accompagnement pour exercer ses droits et ses rôles sociaux	44
Créer les conditions pour garantir l'autodétermination :	44
La Commission de restauration	45
Le CVS	46
Le délégué du personnel de l'ESAT :	46
L'instance mixte :	46
X. LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE / PRÉVENTION ET CULTURE DE LA BIENTRAITANCE .	47
XI. LES PRESTATIONS HÔTELIÈRES :	49
1. La restauration :	49
2. Le nettoyage des locaux	50
3. L'entretien du linge :	50
4. La maintenance des bâtiments et des locaux	50
Maintenance préventive et curative :	50
Sécurité des bâtiments	51
XII. La politique de développement durable	52
XIII. La prévention en santé	54
1. Le suivi nutritionnel	54
2. La prévention des risques :	54
3. La souffrance psychique et trouble du comportement :	54
4. La vie affective et sexuelle :	55
5. L'hygiène et la prévention du risque infectieux	55

6.	La gestion du circuit des médicaments	56
XIV.	La gestion des ressources humaines :	56
1.	Le processus de recrutement et d'intégration :	56
2.	Les formations	57
3.	Les instances représentatives du personnel	57
4.	Sur l'organisation et la gestion du temps de travail	58
5.	La qualité de vie au travail	58
XV.	La démarche qualité et gestion des risques :	59
1.	La gestion des événements indésirables :	61
2.	La gestion des plaintes et des réclamations :	61
	Le plan bleu / Le plan de continuité de l'activité :	62
XVI.	La gestion des ressources financières :	62
1.	Stratégie d'optimisation des achats :	63
	Rationalisation et mutualisation	63
	Optimisation du processus achat	63
	Négociation et gestion de la performance fournisseurs	63
	Intégration de la RSE dans les achats	63
	Pilotage et suivi financier	64
XVII.	VISION SYNTHÉTIQUE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT :	64
1.	Synthèse évaluative du projet d'établissement précédent :	64
2.	Les orientations stratégiques :	68
3.	Les orientations opérationnelles	70
	ANNEXE 1 a : CARACTERISTIQUES, BESOINS ET ATTENTES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES...76	
	ACTIVITÉ.....	76
	ANNEXE 1 b : AUTO-EVALUATION HAS (septembre 2025)	82
	ANNEXE 2 : ORGANIGRAMMES	84
	ANNEXE 3 : L'AUTODETERMINATION	86

I. LA DÉMARCHE DE CONSTRUCTION DU NOUVEAU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

1. L'élaboration du projet :

La démarche d'élaboration du projet d'établissement a été engagée en 2025. Elle s'est appuyée sur :

- Le Projet Régional de Santé Occitanie 2023-2028,
- Le schéma départemental de l'autonomie 2025 -,
- Le Projet associatif ABSEAH 2024 -2028
- Le CPOM signé avec le Département de l'Aveyron 2023-2027 .

Un diagnostic préalable a été réalisé (en annexe 1).

Ce projet d'établissement est également le fruit d'un travail collaboratif entre les professionnels médicaux, paramédicaux, administratifs, les représentants des usagers, ainsi que les membres de la direction.

Différents groupes de travail interprofessionnels et interdisciplinaires se sont réunis pour le constituer. Un inter-cvs (des établissements ABSEAH) a eu lieu le 20 novembre 2025 pour travailler sur la politique bientraitance associative.

2. Les modalités de validation, de diffusion et de suivi du projet :

Le projet d'établissement a été travaillé en équipe pluridisciplinaire lors des réunions d'équipe. Il a été travaillé par thématique (accueil accompagnement, ...). Chaque partie travaillée ensemble a généré un compte-rendu envoyé à l'ensemble des participants afin d'obtenir validation de la retranscription du travail mené.

Le projet d'établissement a été présenté à la sous-commission du conseil d'administration, Commission Projet Associatif et Projets d'Etablissements – Politique Qualité – Organisation de l'Assemblée Générale, le 21 novembre 2025.

Suite à la prise en compte des remarques faites par la commission, le projet d'établissement a été validé par la Conseil d'administration du CA le 16 janvier 2026.

Une diffusion du projet d'établissement se fera :

- Sur le site internet de l'ABSEAH,
- Par envoi à toutes les parties prenantes (personnes accompagnées, proches, financeurs, partenaires...)

II. CADRE RÉGLEMENTAIRE SUR LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT

1. Les textes réglementaires :

Le projet d'établissement trouve ses sources et points de repère dans les textes suivants :

- L'arrêté du 26 avril 1999 fixant le contenu du cahier des charges de la convention pluriannuelle prévue à l'article 5-1 de la loi n°75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales (modification par l'arrêté du 13 août 2004)
- La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et ses décrets d'application
- La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n°2007 – 308 du 5 mars 2007 relative à la réforme de la protection juridique des majeurs
- Décret n°2022 du 28 avril 2022 portant diverses mesures d'amélioration de la transparence financière dans la gestion des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés au I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles
- Décret n°2023-621 du 17 juillet 2023 relatif au référent pour l'activité physique et sportive en établissement social et médico-social
- CASF (Le code de l'action sociale et des familles)
 - R. 243-1 - Dispositif d'emploi accompagné
 - R. 243-13 : Droits sociaux du travailleur
 - L. 243-4 à L. 243-7 – Contrat de soutien et d'accompagnement par le travail et Rémunération garantie
 - D. 243-14 à D. 243-31 : Formation et reconnaissance des savoir-faire
- Décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des ESAT
- CASF
 - Articles R. 344-16 et suivants (Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007) : Mise à disposition d'un travailleur en entreprise
- Circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies
- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réformant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Entrée en vigueur le 1er janvier 2020.
- Le plan de transformation des ESAT au bénéfice de tous, lancé au 1er janvier 2022, qui garantit les droits des personnes handicapées en ESAT, renforce l'accompagnement et la fluidification des

parcours professionnels et encourage la modernisation des établissements par l'allocation de fonds dédiés.

- Le décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail
- Le décret n° 2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'allocation aux adultes handicapés en cas d'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un établissement et service d'aide par le travail

Ce projet reprend également les recommandations de bonnes pratiques et les outils de la Haute Autorité de Santé (HAS).

III. LES ORIENTATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le projet associatif 2023-2027 de l'ABSEAH est basé autour de 6 axes stratégiques :

- Améliorer constamment de la qualité de l'accompagnement des parcours en permettant à chaque personne d'exprimer son choix
- Œuvrer à l'attractivité et accompagner l'évolution des métiers par une Gestion des Ressources Humaines attentive
- Améliorer l'accès de chacun à un lieu de vie adapté à ses attentes et besoins
- Intégrer dans le fonctionnement et les projets la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)
- Développer l'ancrage territorial
- Négocier dans le cadre des CPOM(s) les axes stratégiques et les moyens financiers adaptés au regard des objectifs de ce projet associatif.

IV. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES SUR LE TERRITOIRE

Le premier CPOM a été signé avec l'ARS en août 2023. Ce CPOM est commun avec la MAS. Les orientations stratégiques, de ce dernier, sont :

- Favoriser la logique de parcours et personnaliser l'accompagnement des personnes en situation de handicap pour éviter les ruptures.
- Améliorer l'efficacité des structures et la qualité de la prise en charge.
- Encourager et développer les pratiques et les partenariats permettant d'améliorer le parcours de soins des personnes handicapées.

- Promouvoir et développer l'inclusion en milieu ordinaire des personnes handicapées.
- Mettre en place une politique de gestion des risques.
- Promouvoir la qualité de vie au travail et l'attractivité des métiers.
- Favoriser l'engagement de l'organisme gestionnaire à l'égard du numérique.

D'autre part, les clés de lecture du Projet Régional de Santé Occitanie 2023-2028 sont les suivantes :

- Refonder la santé, c'est partir des besoins
- Les solutions sont dans nos territoires
- Mieux répondre aux besoins des personnes les plus vulnérables
- Agir d'abord par davantage de prévention
- Maintenir et renforcer l'offre de soins, sa qualité et sa sécurité
- L'avenir est à toutes les formes de coordination et de coopération entre professionnels
- Développer l'attractivité de nos territoires auprès des professionnels de la santé et du médico-social
- Faire face à l'impact du changement climatique sur notre santé
- Habitants, citoyens, usagers, patients... tous appelés à être acteurs de notre santé

Le schéma territorial de santé de l'Aveyron se donnent, en déclinaison de ce PRS, «6 ENGAGEMENTS pour agir » :

- Dynamiser et adapter la prévention et la promotion de la santé aux âges clés et aux milieux de vie.
- Accompagner chaque personne pour lui permettre d'être actrice de sa santé.
- Renforcer l'accès pour tous à une prise en charge adaptée aux besoins de santé sur l'ensemble des territoires.
- Renforcer la coordination des acteurs pour assurer la continuité des prises en charge.
- Promouvoir et garantir la qualité, la sécurité et la pertinence des prises en charge et des accompagnements.
- Soutenir l'attractivité des métiers de la santé.

V. LA PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

« Les établissements ou services d'accompagnement par le travail (E.S.A.T.) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes en situation de handicap des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Les établissements ou services d'accompagnement par le travail accueillent des personnes en situation de handicap dont la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H.) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ex. atelier protégé) ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (C.D.T.D.), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social (...).

Les E.S.A.T. relèvent du milieu « protégé », par opposition au milieu « ordinaire » de travail. Ils mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent.

L'orientation dans un E.S.A.T. vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'E.S.A.T. « Les Ateliers de la Plaine » propose **71 places** à des personnes adultes en situation de handicap et qui bénéficient d'une orientation vers un E.S.A.T. par la M.D.P.H. (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Ces postes de travail sont répartis en ateliers, en équipes ou dans le cadre de prestations de service extérieures.

1. La situation géographique de l'ESAT.

L'E.S.A.T. est installé, pour sa plus grande partie, sur le site de la Plaine à Belmont sur Rance.

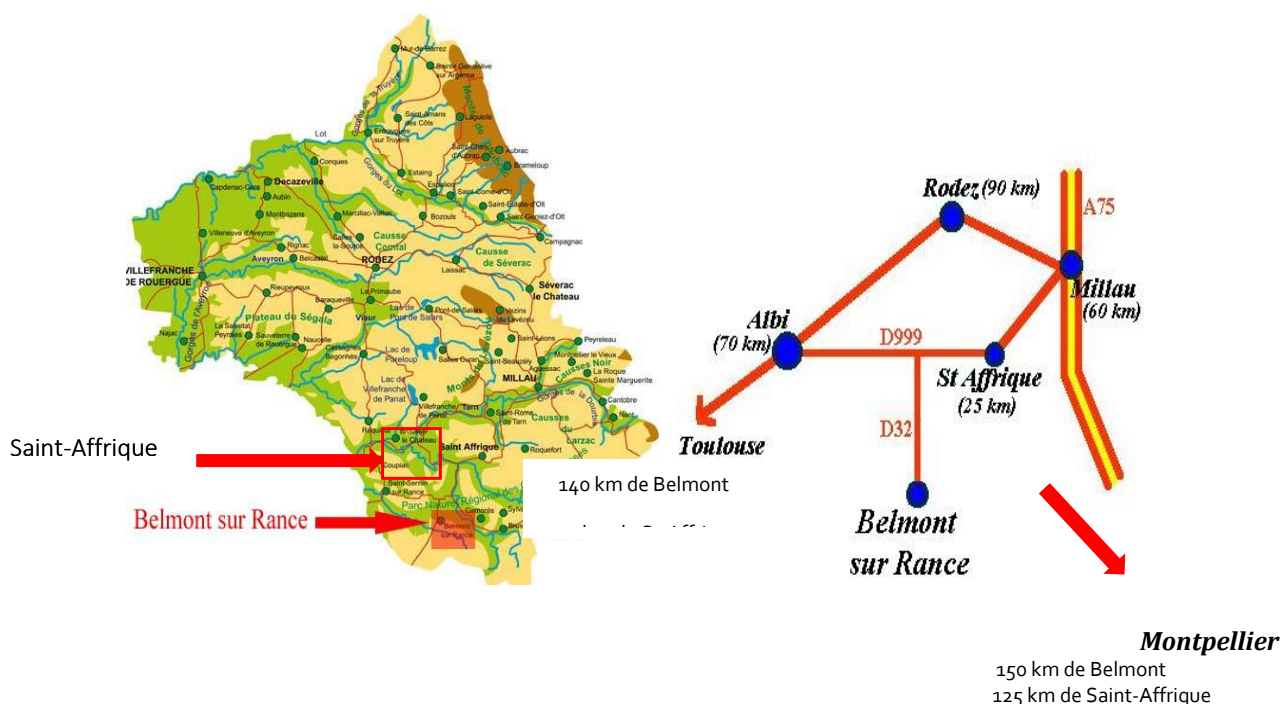
Située dans le sud du département de l'Aveyron, la commune de Belmont sur Rance compte un peu plus de 1 000 habitants. Ce village est doté de différents commerces, services (collège, France Service, Maison médicale) et équipements.

Deux ateliers sont installés sur deux autres sites :

- L'atelier « Espaces verts » est installé sur le site de Vendeloves, sur la commune de SAINT-AFFRIQUE,
- L'atelier « Entretien des locaux » dispose d'un local sur le site de la S.E.M.L. S.A.C.A., à SAINT-AFFRIQUE.

L'autre commune sur laquelle est implanté l'E.S.A.T. « Les Ateliers de la Plaine » est Saint-Affrique, une ville de plus de 8 000 habitants, elle aussi située dans le sud-Aveyron.

Saint-Affrique possède toutes les commodités nécessaires : des écoles, des collèges, des lycées, un hôpital, des professionnels médicaux et paramédicaux libéraux, un centre médico-psychologique, un centre social, des services administratifs, toutes sortes de commerces, des supermarchés, des associations sportives et culturelles, un cinéma...

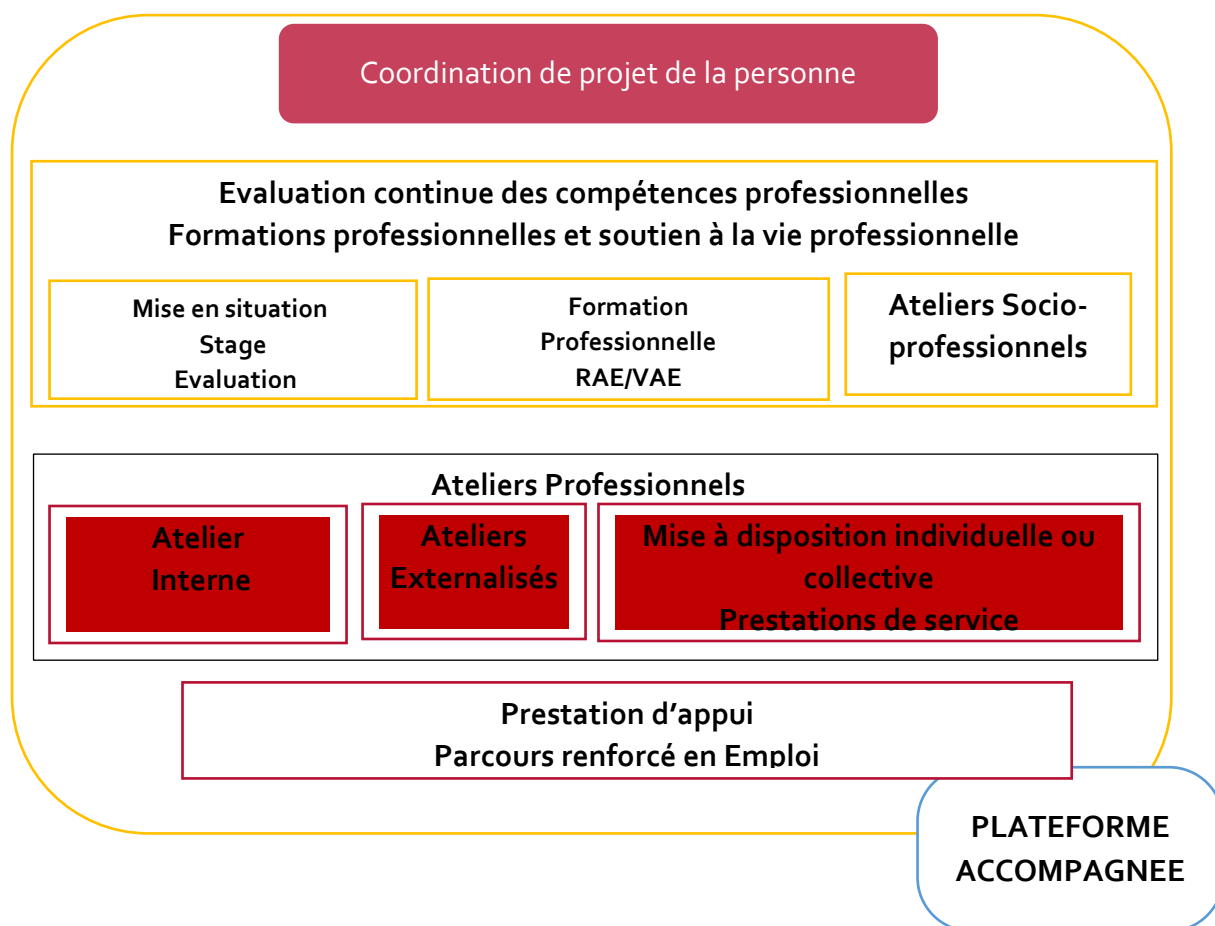


2. L'historique.

- ✓ 1978 : Ouverture du Centre d'Aide par le Travail (C.A.T.) autorisé pour 48 places. Les activités proposées sont essentiellement agricoles : élevage et polyculture. Des ateliers « Maçonnerie » et « Menuiserie » sont proposés.
- ✓ 1990 : Extension du C.A.T. à 71 places. L'activité se développe.

- ✓ 1992 : Démarrage d'une partie des activités « Espaces verts » du C.A.T. à Saint-Affrique – Constitution d'une équipe.
- ✓ 1993 : Ouverture d'un Atelier Pâtisserie à Saint-Affrique (10 places)
- ✓ 1999 : Répartition des activités entre Atelier Protégé (qui récupère l'activité Pâtisserie) et CAT
- ✓ 2000 : Arrêt des activités agricoles – Création de 3 équipes Espaces Verts.
- ✓ 2005 : Le C.A.T. devient Etablissement et Service d'Aide par le Travail (E.S.A.T)
- ✓ 2013 : Travaux de rénovation des bâtiments et réflexion menée sur la réorganisation des activités. Arrêt de l'activité « Conditionnement et colorants ».
- ✓ 2021 : L'établissement et Service d'Aide par le Travail devient Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail, l'acronyme ESAT reste tel quel
- ✓ 2022 : Plan de transformation des ESAT : 4 axes :
 1. Favoriser une dynamique de parcours
 2. Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées
 3. Accompagner le développement de l'activité des ESAT
 4. Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT
- ✓ 2023 : Mise en place de l'Instance Mixte Paritaire
- ✓ 2025 :
 1. Signature avec le Réseau Public de l'Emploi (RPE) d'une convention de partenariat favorisant la fluidité de parcours du travailleur en ESAT souhaitant s'orienter vers le milieu ordinaire
 2. Restructuration de l'atelier de Soutien
 3. Lancement de la méthode RABC en blanchisserie

3. Les Modalités d'intervention au sein de l'ESAT



4. Les Ateliers.



L'atelier « blanchisserie »



Fiche d'identité Atelier Blanchisserie

Activité



Le linge sale est pesé et lavé à basse température (moins de 60°C), avec un programme adapté selon la matière du linge et l'entretien. La blanchisserie dispose de plusieurs produits nettoyants adaptés à l'entretien de différents types de linge. L'accès à ces produits se situe dans un local, séparé par une porte. Ce local est strictement réservé aux moniteurs d'atelier ou personnes de l'encadrement.

Une fois lavé et selon la nature du textile, le linge est séché, repassé, plié et conditionné. Les personnes accompagnées ont recours :

- Aux machines à laver
- A la calandreuse (draps plats, ...)
- Aux séchoirs rotatifs
- A la zone de pliage
- Au repassage (vestes, pantalons, blouses, ...)
- A la filmeuse (articles volumineux)

La blanchisserie dispose de deux circuits distincts linge propre/linge sale. Des aménagements sont en cours afin de sécuriser les circuits dans le plus strict respect des normes.

Autres caractéristiques



La répartition des personnes accompagnées entre les postes est basée sur leurs compétences, les contraintes de l'activité et leurs souhaits dans la mesure du possible. A noter, les postes du circuit linge sale nécessitent des compétences spécifiques (lecture, écriture, comptage, reconnaissance des matières).

Les moniteurs d'atelier veillent à développer la dynamique d'équipe et à valoriser le travail réalisé, dans une démarche de reconnaissance des compétences et de valorisation des personnes accompagnées.

Clients



De nombreux clients réguliers ont recours aux services de la blanchisserie, qu'il s'agisse d'établissements médico-sociaux, de particuliers ou d'entreprises. Ainsi, l'atelier est amené à entretenir du linge plat et de toilette, des bavoirs, des vêtements de travail, ...

Professionnels



2 moniteurs d'atelier

Capacité d'accueil



12 personnes sont accompagnées

Bâtiment



L'activité est assurée sur le site de Belmont sur Rance. Le bâtiment a récemment été rénové et mis aux normes. Il est adapté à l'activité, quand bien même il pourrait être amélioré sur les aspects suivants :

- La prise en compte de la chaleur générée par l'activité
- Le bruit occasionné par les machines à laver et sèche-linge

Chiffres clés



252 jours d'ouverture par an

300 à 350 kg de linge entretenus par jour



Fiche d'identité Activité Espaces Verts

Activité



L'atelier Espaces Verts est axé sur des travaux réguliers et simples de type entretien.

Autres caractéristiques



La mobilité est une dimension importante de l'atelier Espaces Verts : temps de déplacement, véhicules, Les véhicules de service sont mobilisés pour se rendre sur les lieux d'intervention. Les véhicules ont été récemment renouvelés.

L'activité Espaces Verts est cyclique. Elle dépend du temps et de la période de l'année. L'activité la plus dense est celle du printemps et de l'été (en fonction de la météo), les périodes les plus calmes sont l'automne et l'hiver même si nombre de chantiers perdurent à ces périodes-ci.

Clients



Un solide réseau de clients confie l'entretien de leurs Espaces Verts à l'ESAT, qu'il s'agisse de collectivités, d'entreprise ou de particuliers.

Professionnels



3 moniteurs titulaires composent l'équipe des Espaces Verts. Chaque équipe de personnes accompagnées est encadrée par un moniteur d'atelier. Un moniteur polyvalent à temps partiel assure le remplacement des moniteurs titulaires.

Capacité d'accueil



18 personnes accompagnées sont réparties au sein des 3 équipes constituées.

Bâtiment



En 2014, les activités d'espaces verts ont emménagé à Vendeloves. En 2023, des travaux d'agrandissement ont eu lieu permettant de créer une salle de réunion notamment.



Fiche d'identité Atelier menuiserie

Activité



L'activité principale de cet atelier est la confection de piquets de chantiers, à destination d'entreprises de travaux publics, de cabinets de géomètres, ... Le marché pour ces produits est national, nos expéditions se font aux quatre coins de la France. Hormis cette production, l'atelier confectionne également des tréteaux Pro, du matériel d'apiculture, des planches à découper, des présentoirs à charcuterie. La destination de ces produits est toutefois plus locale. D'autres produits sont également réalisables, sur demande et dans les limites de nos possibilités.

Autres caractéristiques



La polyvalence des ouvriers est recherchée. Chacun est amené à travailler sur les différents postes au sein de l'atelier en prenant en compte son niveau de compétences et les difficultés qu'il peut rencontrer (physiques, de fatigabilité, etc. ...)

Un travail sur l'aménagement de l'atelier et des conduites d'aération est en cours. Ceci permettra d'optimiser l'atelier et de répondre aux critères de sécurité des ouvriers et du moniteur.

Clients



Pour l'essentiel, des entreprises de travaux publics, mais également des collectivités, des entreprises locales ou des particuliers.

Professionnels



1 moniteur

Capacité d'accueil



8 personnes accompagnées

Bâtiment



L'activité est assurée sur le site de la Plaine à Belmont sur Rance
Le bâtiment et le matériel sont adaptés à l'activité.



Fiche d'identité

Ateliers de Conditionnement et de Reprographie

Activité



Les activités suivantes sont réalisées :

- Le conditionnement : sous-traitance en travaux de mise sous pli, emballage, pose de stickers sur divers supports, reliures et façonnages divers, montage de pièces...Il comprend aussi le conditionnement de produits alimentaires
- La reprographie : photocopies, duplication de documents, création et impression de documents de communication (affiches, documents publicitaires, faire-part, cartes de visite, charte graphique, logos).

Autres caractéristiques



Cet atelier est caractérisé par une hétérogénéité des missions et une polyvalence des ouvriers. La diversité des activités de cet atelier permet de s'adapter à la situation des personnes accompagnées et à leur rythme.

L'activité de cet atelier est cyclique. L'objectif serait de pouvoir lisser les activités sur l'ensemble de l'année afin d'éviter des moments « creux » et d'autres trop intenses.

Cet atelier nécessite un savoir-faire spécifique nécessitant des formations (notamment au niveau de la reprographie), une dextérité et une minutie afin de répondre aux critères qualité des clients.

A ce jour, une seule monitrice gère l'ensemble de l'atelier.

Clients



Toutes entreprises et associations, particuliers

Capacité d'accueil



12 ouvriers accompagnés

Professionnels



1 moniteur

Bâtiment



L'activité est assurée sur le site de la Plaine à Belmont sur Rance
Le bâtiment et le matériel sont adaptés à l'activité.



Fiche d'identité Ateliers Entretien des Locaux

Activité



Activité d'entretien des locaux au sens large exceptée les gros travaux d'entretien et les vitres (si nécessité d'obtention d'une habilitation spécifique). Entretien intérieur des locaux d'entreprises, de syndicats de copropriété, d'associations et de collectivités. Cette activité nécessite de connaître les protocoles liés au métier d'agent de propreté et d'hygiène

Autres caractéristiques



Cet atelier nécessite de la mobilité : les ouvriers et leur moniteur sont en extérieur sur l'ensemble de la journée. Les chantiers se situent hors les murs de l'ESAT et sont assez diversifiés (maison de retraite, grande surface, bureaux, ...).

Cette activité nécessite un savoir-faire par :

- La connaissance des protocoles liés à l'hygiène et à la sécurité,
- Le maniement d'autolaveuse et de leur entretien
- Le tri des déchets, et leur impact sur l'environnement.
- Le bionettoyage
- L'application des mesures de prévention

Elle nécessite également une éducation à l'environnement : peu de produits à pictogrammes sont utilisés et tendent à disparaître.

Clients



EHPAD, Etablissements médico-sociaux, grande surface, bureaux d'entreprises, Collectivités, ...

Capacité d'accueil



16 ouvriers accompagnés répartis en 2 équipes de 8 ouvriers

Professionnels



2 moniteurs sur deux sites géographiques distincts gérant une équipe de 8 ouvriers chacun

Bâtiment



Cette activité est répartie sur deux sites :

- Site La Plaine à Belmont sur Rance
- Site SemISACA à Saint-Affrique



Fiche d'identité Atelier Prestation

Activité



L'activité « prestation » permet aux ouvriers qui le souhaitent d'accéder au milieu ordinaire par le biais d'une mise à disposition de l'ESAT vers l'entreprise d'accueil. Cette activité fait suite majoritairement à une demande d'entreprises extérieures, mais elle peut également être en fonction des souhaits des ouvriers. Dans ce cas-là, l'ESAT recherche une entreprise d'accueil.

Autres caractéristiques



L'activité « prestation » permet aux ouvriers d'évoluer, de manière autonome, au sein d'une entreprise extérieure. La monitrice d'atelier assure un suivi régulier afin de réajuster le contrat de prestation si nécessaire, de travailler avec l'ouvrier sur les savoir-faire, savoir-être en lien avec les attendus de l'entreprise et avec l'entreprise sur l'accueil d'un ouvrier en situation de handicap et les aménagements éventuels à mettre en place si nécessaire.

La prestation peut être à temps partiel, l'ouvrier est présent au sein de son atelier à l'ESAT en dehors de sa prestation. La prestation peut également être à temps plein, l'ouvrier est donc entièrement en présentiel au sein de la prestation mais continue de bénéficier d'un accompagnement par l'ESAT.

Clients



Toutes entreprises, associations ou établissements pouvant accueillir de manière optimale et tutorer un ouvrier d'ESAT.

Capacité d'accueil



Travail dans le flux et en fonction de la demande. Actuellement, 4 ouvriers d'ESAT bénéficient de cette activité de prestation, à temps partiel.

Professionnels



1 monitrice positionnée à temps partiel

Bâtiment



La monitrice a son bureau situé sur le site de La Plaine à Belmont sur Rance mais est mobile pour assurer le suivi des prestations en cours.

5. Les ressources humaines.

Sous la responsabilité d'une cheffe de service, l'équipe de l'E.S.A.T. est composée de personnels avec des formations et des expériences professionnelles différentes. Cette pluridisciplinarité est un atout essentiel pour proposer un accompagnement adapté aux besoins de l'ouvrier d'E.S.A.T.

L'équipe d'encadrants intègre des ressources directement affectée à l'établissement et bénéficie de compétences transverses de l'association.

Effectif au 31 Décembre 2024 :

Année N	Effectif Autorisé en ETP	Effectif réel en ETP	Ecart
Direction	2,2	2,04	-0,16
Administration – Gestion	1,06	1,05	-0,01
Services techniques	0,5	0,50	0,00
Animateur 1 ^{ère} cat. Et 2 ^e cat.	1	1,31	0,31
Moniteurs éducateurs	1,7	1,50	-0,20
Moniteurs d'atelier 2 ^{ème} cl.	6	7,00	1,00
Moniteurs d'atelier 1 ^{ère} cl.	3	2,00	-1,00
TOTAUX	15,46	15,40	-0,06

Cheffe de service de service éducatif : elle encadre l'équipe de l'E.S.A.T. et coordonne les actions socio-éducatives. Il doit garantir la bonne organisation de la vie quotidienne du service et veille à la qualité de l'accompagnement des personnes accompagnées. Il élabore et met en œuvre le projet d'établissement et la politique globale de l'association. Il organise et coordonne les activités de production, les activités commerciales (relation institution, clients, fournisseurs). Il encadre et anime l'équipe de moniteurs et les ouvriers d'E.S.A.T.

Coordonnatrice de projets : elle élabore les projets personnalisés des ouvriers d'E.S.A.T. en lien avec les usagers et l'équipe interdisciplinaire. Elle assure la cohérence des actions et la cohésion des professionnels dans leur mise en œuvre. Elle assure la coordination avec l'ensemble des parties prenantes.

Elle réalise le planning des ouvriers d'E.S.A.T. et le suivi de leur présence au travail. Elle veille à l'adéquation entre les activités socio-éducatives et le bon fonctionnement des ateliers de l'établissement.

Moniteurs d'ateliers : ils assurent la production de biens et de services comme support à l'accompagnement, au développement, à l'accès à l'autonomie, à l'épanouissement de la personne en situation de handicap et/ou son insertion dans le milieu ordinaire.

Une monitrice est plus particulièrement chargée de l'organisation des stages des ouvriers d'E.S.A.T. et des prestations extérieures pour l'ensemble des ateliers.

L'animatrice soutien : elle participe au maintien et au développement des acquis cognitifs, intellectuels, sociaux, et des connaissances de base (hygiène, scolaires...). Elle met en place des activités pour l'épanouissement et l'ouverture culturelle des ouvriers d'E.S.A.T.

Deux organigrammes sont présentés en annexe, celui de l'association et celui de l'ESAT.

Les ouvriers d'E.S.A.T. participent en fonction de leurs possibilités, comme les professionnels salariés, au bon fonctionnement de l'E.S.A.T. La Direction est attentive au niveau d'absentéisme, au climat social ainsi qu'à l'amélioration des compétences individuelles et collectives. Les personnes ont la possibilité de travailler à temps complet ou à temps partiel en fonction de leurs projets mais aussi des capacités de l'E.S.A.T. à pouvoir les encadrer.

Les actions de formation pour les ouvriers d'E.S.A.T. :

L'établissement est particulièrement attentif en ce qui concerne la formation proposée aux ouvriers d'E.S.A.T. tout au long de leur parcours professionnel.

Voici quelques exemples de formations qui ont été suivies par des ouvriers de l'ESAT.

En espaces verts :

- Être opérateur-applicateur de produits phytosanitaires,
- La prévention des risques sur les sites EDF,
- Conduite des engins autoportés,
- Dispositifs anti chute en terrain et pentes raides,
- La sécurité avec une tronçonneuse,
- La sécurité avec une débroussailleuse,
- Plusieurs actions sur la taille et l'entretien des fruitiers,
- Risques liés aux piqures des hyménoptères.

En blanchisserie :

- Fonctionnement en blanchisserie et le circuit du linge
- Initiation à la méthode RABC

En **reprographie** :

- Formation sur le FALC – FAcile à Lire et à Comprendre
- Formation sur la relation clientèle

Une **formation transversale** pour l'ensemble des élus et leurs suppléants représentant les usagers sur "Être élu au CVS", pour l'ensemble des ouvriers, formation sur l'« Autodétermination »

Enfin, l'E.S.A.T. participe, depuis sa mise en place dans notre région (2014), au dispositif "Différent et Compétent" qui permet la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Le Dispositif « Différent et compétent » est un projet innovant pour reconnaître et développer les compétences des ouvrières et ouvriers accompagnés au sein de l'E.S.A.T.

Il inscrit chaque ouvrier qui le souhaite dans un parcours de reconnaissance professionnelle, à l'appui des référentiels de compétences, déclinés de métiers de droit commun et contribue à l'enrichissement des projets professionnels personnalisés.

Toute personne peut y exprimer ce qu'elle sait faire, ce qui alimente l'estime de soi et la reconnaissance du statut social des personnes. La reconnaissance constitue un levier pour révéler les personnes et accentuer le changement de regard de la société sur les innovations professionnelles des établissements.

Avec, à ce jour, 14 encadrants formés (moniteurs et direction), toutes les activités de l'E.S.A.T. peuvent être évaluées pour permettre à chaque personne accueillie de se voir reconnaître dans son travail. Le dispositif en lien avec les ministères de l'Agriculture et de l'Education Nationale a reconnu dans leurs compétences 40 travailleurs de l'E.S.A.T. Les Ateliers de la Plaine.

6. La coordination de l'équipe.

L'organisation mise en œuvre au sein de l'E.S.A.T. doit garantir la continuité et la cohérence de l'accompagnement proposé. Le travail de l'équipe se fonde sur un partage de connaissances.

Des réunions sont en place :

Type de réunion	Personnes concernées	Objectifs
-----------------	----------------------	-----------

Réunion Cadres une fois par mois	Directrice Générale, Responsable des Ressources Humaines, Responsable Qualité et Evaluation, Responsable Administrative et Financière, Chefs de services.	Travailler sur la cohésion associative et les projets transversaux. Echanger et s'informer sur le fonctionnement des établissements, l'association et les partenaires.
Réunion de fonctionnement hebdomadaire	Chef de service, équipe interdisciplinaire.	Echanger sur le fonctionnement et l'organisation de l'E.S.A.T mais également sur les situations des ouvriers d'E.S.A.T. Elaboration ou réactualisation des Projets Personnalisés.
Réunion institutionnelle une ou deux fois par an	Tous les personnels de l'association.	Information et échange sur la vie des établissements et les axes de travail à venir.
Réunion d'ateliers hebdomadaire ou bimensuelle	Chef de service + intervenants de l'atelier.	Echanger sur le fonctionnement spécifique de l'atelier, son organisation et garantir la cohérence des différents intervenants auprès des ouvriers d'E.S.A.T.

Le dossier de l'ouvrier d'ESAT et les transmissions sont informatisés.

Un logiciel de gestion du temps (Océalia) est opérationnel pour le suivi des ouvriers d'E.S.A.T. accueillis.

L'informatisation de l'ensemble des ateliers est effective. Chaque atelier est en lien avec le serveur E.S.A.T. Celui-ci permet de travailler sur des sessions particulières mais aussi partagées par l'ensemble des ateliers et la direction. Le transfert d'informations, la documentation est ainsi aisée et facilitée.

La liaison entre l'E.S.A.T. et le siège est réalisée par le biais du logiciel Gescom pour la facturation et la gestion des clients.

L'objectif est de développer la formation des professionnels sur ces outils et de les rendre accessibles à tous.

Le logiciel « Ogirys » permet également d'assurer un suivi de l'ouvrier tout en respectant les normes RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données individuelles). Ce logiciel permet de fluidifier les échanges entre les professionnels et intra ESAT avec le foyer d'hébergement ou le SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) par exemple.

VI. Présentation de l'offre de service en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH :

1. Carnet de bord des prestations réalisées par l'établissement :

		Prestations non mobilisées	Prestations mobilisées	Prestations mobilisables pour l'avenir
2.1.1 - Soins somatiques et psychiques	2.1.1.1 Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative	X		
	2.1.1.2 Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués	X		
	2.1.1.3 Prestations de psychologues	X		
	2.1.1.4 Prestations des pharmaciens et préparateur en pharmacie	X		
2.1.2 - Rééducation et réadaptation fonctionnelle	2.1.2.1 Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistes	X		
2.2.1 Prestations en matière d'autonomie	2.2.1.1 Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne		X	
	2.2.1.2 Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui		X	
	2.2.1.3 Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité		X	
2.3.1 Accompagnement pour exercer ses droits	2.3.1.1 Accompagnements à l'expression du projet personnalisé		X	
	2.3.1.2 Accompagnements à l'exercice des droits et libertés		X	X
2.3.2 Accompagnement au logement	2.3.2.1 Accompagnements pour vivre dans un logement	X		
	2.3.2.2 Accompagnements pour accomplir les activités domestiques	X		
2.3.3 Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux	2.3.3.1 Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti			X
	2.3.3.2 Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle		X	
	2.3.3.3 Accompagnements pour mener sa vie professionnelle		X	
	2.3.3.4 Accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées	X		
	2.3.3.5 Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle		X	
	2.3.3.6 Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance		X	
2.3.4 Accompagnements pour participer à la vie sociale	2.3.4.1 Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage	X		
	2.3.4.2 Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs	X		
	2.3.4.3 Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements			X
2.3.5 Accompagnement en matière de ressources et d'autogestion	2.3.5.1 Accompagnements pour l'ouverture des droits			X
	2.3.5.2 Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources			X
	2.3.5.3 Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes			X
2.4 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours	2.4.1 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours		X	

2. Description et déclinaison des prestations réalisées :

2.2 Prestations en matière d'autonomie			
2.2.1 Prestations en matière d'autonomie			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.2.1.1 Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne	<u>Cette prestation recouvre :</u> Le support travail permet d'être en lien avec l'ensemble des actes de la vie quotidienne (temps de repas, temps de repos, hygiène, ...) L'accompagnement pour prendre soin de sa santé (éducation sur les prises de RDV hors temps de travail ou temps de travail libéré suivant le RDV pris) L'acquisition et/ou le maintien de l'autonomie de la personne dans sa prise en charge : respect des rythmes professionnels, respect des consignes et du vivre ensemble, prise d'autonomie dans les actes professionnels (gestion du temps, des tâches à effectuer, ...)	<u>Cette prestation est assurée par :</u> Les moniteurs d'atelier L'animatrice de soutien La coordonnatrice	Implication voire responsabilisation de la personne dans son image, dans son épanouissement, dans sa représentation par le biais de l'outil « travail » Maintien et /ou développement des acquis de la personne accompagnée en termes d'autonomie professionnelle impactant l'autonomie personnelle
2.2.1.2 Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui	<u>Cette prestation recouvre :</u> Le support travail constitue un socle important de relations humaines tant en termes de communication que d'ouverture à l'autre. Les ouvriers travaillent en équipe, chaque membre de l'équipe devant apprendre à communiquer et à respecter leurs collègues et les encadrants.	<u>Cette prestation est assurée par :</u> Les moniteurs d'ateliers, les ouvriers et les encadrants	Apprentissage du « vivre ensemble » par le biais du travail. Maintien et/ou développement des acquis de la personne en termes de relations humaines, de respect d'autrui et du « aller vers » dans un cadre défini (ici le travail)
2.2.1.3 Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	<u>Cette prestation recouvre :</u> Formation faisant référence aux risques professionnels mise en place annuellement. Un parcours sur les risques professionnels sera mis en place, parcours de formation et de sensibilisation. Des affichages	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - L'équipe d'encadrement - Les moniteurs d'ateliers - L'animatrice de soutien - Les centres de formation - La MSA	Prise de conscience, pour l'ouvrier, des règles de sécurité liée à l'environnement travail évitant les risques professionnels tant pour lui que pour ses collègues.

	concernant les risques professionnels sont mis en place au sein de chaque atelier Quotidiennement, les moniteurs d'atelier rappellent les risques professionnels et veillent à la prévention.		
2.3 Prestations pour la participation sociale			
2.3.1 Accompagnement pour exercer ses droits			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.3.1.1 Accompagnements à l'expression du projet personnalisé	<u>Cette prestation recouvre :</u> Elaboration en équipe et avec l'ouvrier du projet personnalisé. Ce dernier est revu chaque année. Il est basé sur les besoins et les souhaits de l'ouvrier en termes de parcours professionnel et de parcours de formation.	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Moniteur d'atelier référent - Coordinnatrice de parcours - Chef de service	Prise en compte des besoins et des souhaits de la personne accompagnée quant à son parcours professionnel.
2.3.1.2 Accompagnements à l'exercice des droits et libertés	<u>Cette prestation recouvre :</u> Concept d'autodétermination. La majorité des ouvriers a été formée sur ce concept, pour ceux ne l'étant pas encore, une formation se déroule chaque année. Une préparation au conseil de la vie sociale est mise en place entre les ouvriers élus et la coordinnatrice afin de permettre à chacun de s'exprimer librement.	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Moniteur d'atelier au quotidien - La coordinnatrice - La cheffe de service - Les organismes de formation référents	Chaque ouvrier a la possibilité d'exprimer ses besoins, ses souhaits et de choisir ce qu'il souhaite ou non. Le conseil à la vie sociale est un outil d'expression permettant à chaque ouvrier d'évoquer ce qui est à améliorer ou à faire perdurer.
2.3.3 Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.3.3.1 Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti	<u>Cette prestation recouvre :</u> Connaissance des parcours d'apprentissage à développer pour les ouvriers d'ESAT avec une présentation de l'offre en contrat d'apprentissage. Les apprentissages élémentaires sont travaillés dans le cadre du soutien en lien avec l'activité professionnelle afin de rendre les apprentissages plus concrets.	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Animatrice de soutien	Envisager intervention d'un partenaire extérieur type centre de formation ou CFA afin de permettre à chaque ouvrier de connaître les offres en termes de contrat d'apprentissage, les profils recherchés et les formations en adéquation avec cette offre. Fluidifier le parcours de l'ouvrier d'ESAT entre le milieu protégé et le milieu ordinaire en lui proposant les diverses

			solutions d'apprentissage et de formation permettant cette fluidité.
2.3.3.2 Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle	<u>Cette prestation recouvre :</u> Via la réforme des ESAT, nous nous attachons à permettre à chaque ouvrier de réfléchir à son projet et à son évolution professionnelle en vue de répondre à ses besoins. L'atelier de soutien vient en appui aux besoins transversaux des ouvriers tels que les apprentissages élémentaires ou l'application des connaissances. Ces apprentissages transversaux sont toujours en lien avec la sphère professionnelle afin de rendre ces derniers plus concrets. Mise en place de prestation ou de période d'immersion afin de permettre à l'ouvrier de travailler sur son projet professionnel.	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Animatrice de soutien - Coordinatrice - Monitrice en charge des offres de formation et de mise à disposition	Convention signée avec le RPE afin de faciliter les passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire et de travailler sur les besoins en lien avec le travail et l'emploi (souhaits des employeurs en termes de savoir-être, profil recherché sur le bassin d'emploi, ...) Offre de formation adaptée aux souhaits des ouvriers et aux besoins de la structure.
2.3.3.3 Accompagnements pour mener sa vie professionnelle	<u>Cette prestation recouvre :</u> L'ESAT est un bon support pour acquérir ou maintenir les acquis professionnels et les codes sociaux liés au milieu professionnel. La réalisation des projets personnalisés réalisés chaque année permet à chaque ouvrier de réfléchir à leurs perspectives professionnelles et de formations	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Moniteur d'atelier - Coordinatrice de projet - Monitrice en charge des offres de formation et de mise à disposition	Développement et maintien des compétences des ouvriers grâce à l'outil travail Prise en compte des souhaits des ouvriers en termes de formation pour permettre une évolution de leurs missions ou un transfert au sein d'un autre atelier Prise en compte des besoins des ouvriers en termes d'aménagement du poste de travail au besoin Mise en place de stages, période d'immersion afin de faciliter le lien entre milieu protégé et milieu ordinaire selon le souhait de l'ouvrier.
2.3.3.5 Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle	<u>Cette prestation recouvre :</u> L'atelier de soutien permet cette réflexion autour des thématiques abordées. Cette thématique est abordée en lien avec le milieu professionnel et les codes associés / les normes sociales de base (prévention sur	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Animatrice de l'atelier de soutien - Moniteur d'atelier - Coordinatrice	Prise en considération des différences de chacun. Respect des collègues peu importe le genre de ces derniers et l'atelier de production de référence

	le sexisme par exemple, casser les stéréotypes genrés notamment au sein de certains ateliers tels que les Espaces Verts, ...)		Acquérir ou maintenir les normes sociales de base afin de pouvoir s'adapter sans juger au sein de n'importe quelle structure.
2.3.3.6 Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance	<u>Cette prestation recouvre :</u> Mise en place du CVS, de l'instance Mixte et du délégué des ouvriers ouvrant les droits aux ouvriers. Information sur les droits et la citoyenneté dans le cadre professionnel Information sur l'accessibilité à la vie politique et à la citoyenneté Information sur le bénévolat permettant de créer un réseau professionnel par exemple mais également d'acquérir des compétences transversales.	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Moniteur d'atelier et Animatrice de l'atelier de soutien - Coordinatrice - Cheffe de service	En période électorale, travail avec des élus locaux lors de l'atelier de soutien pour éduquer à la citoyenneté. Représentation des ouvriers par leurs pairs lors des instances telles que le CVS ou l'IMP et apprentissage du rôle de citoyen et de représentativité du groupe. Développement d'un réseau et développement de compétences transverses par le biais du bénévolat.
2.3.4 Accompagnements pour participer à la vie sociale			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.3.4.1 Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage	<u>Cette prestation recouvre :</u> Non concerné	<u>Cette prestation est assurée par :</u> -	
2.3.4.2 Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs	<u>Cette prestation recouvre :</u> Dans le cadre professionnel, cette prestation couvre le droit aux congés payés permettant l'accès, sur le temps de repos, aux activités sociales et de loisirs	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Coordinatrice de projet - Cheffe de service	Gestion de ses congés payés Organisation de ses activités extra professionnelles en fonction de ses congés payés
2.3.4.3 Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements	<u>Cette prestation recouvre :</u> Achat d'une voiturette pour développer les déplacements professionnels. Chaque ouvrier ayant son permis de conduire ou son BSR se voit proposer une formation lui permettant, par la suite de pouvoir conduire les véhicules professionnels. Ceci permet aux ouvriers d'assurer les diverses livraisons prévues.	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Organisme de formation extérieur - Suivi des formations sur la conduite d'engins et/ou de véhicules : monitrice en charge des formations et des mises à disposition	Favoriser l'autonomie des personnes accompagnées en proposant un véhicule correspondant à leurs besoins. Réflexion sur une mise en place, annuelle, de formations concernant le risque routier.

2.3.5 Accompagnement en matière de ressources et d'autogestion			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.3.5.1 Accompagnements pour l'ouverture des droits	<u>Cette prestation recouvre :</u> - En atelier de soutien, un déroulé pédagogique sur l'ouverture des droits est mis en place. De manière individuelle, l'animatrice accompagne les ouvriers sur certaines démarches (inscription France Travail, prise de contact avec une assistante sociale pour droits à la retraite, ...)	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Animatrice de l'atelier de soutien - En réflexion de faire intervenir des intervenants extérieurs afin de favoriser les échanges et de permettre aux ouvriers d'identifier les diverses structures leur permettant de traiter de ces sujets	Prise d'autonomie dans les démarches quotidiennes. La personne accompagnée devient actrice de ses droits
2.3.5.2 Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources	<u>Cette prestation recouvre :</u> Travail en atelier de soutien sur la gestion de l'argent et le rendu monnaie Intervention de la banque de France sur les thématiques « Mes questions d'argent ». La banque de France se propose de « former » l'animatrice du soutien sur les outils utilisés pour traiter de ces questions.	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Animatrice de l'atelier de soutien - Partenaires extérieurs (banque de France)	Prise d'autonomie dans les démarches quotidiennes et la gestion de l'argent.
2.4 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.4.1 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours	<u>Cette prestation recouvre :</u> La coordonnatrice de l'ESAT assure une cohérence de parcours avec le FH, le SAVS ou les représentants légaux des ouvriers concernés. Liens avec la MDPH, le RPE, la communauté 360, les assistantes sociales du secteur et autres partenaires extérieurs en vue d'harmoniser le parcours de l'ouvrier et de répondre à ses besoins	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - La coordonnatrice de projet - Les moniteurs d'atelier - La cheffe de service	Renforcer le lien avec d'autres partenaires extérieurs Rendre cohérent le parcours de l'ouvrier

VII. LE PARCOURS DE LA PERSONNE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

L'ABSEAH a défini une procédure. Elle se décompose en différentes phases :

- La prise de contact avec l'ESAT par le biais d'une structure type IME/ITEP, Mission Locale, Cap Emploi, Conseil Départemental ou France Travail (Réseau Public de l'Emploi).
- Les listes d'attente via l'outil Trajectoire sont également étudiées. Les personnes postulantes sont systématiquement recontactées. L'envoi d'un courrier est généré.
- Une rencontre avec la coordonnatrice de projet est organisée à l'ESAT. S'ensuit une visite de la structure.
- Suite à cette visite, si la personne est intéressée pour intégrer l'ESAT, une période de stage est actée au sein de l'atelier souhaité par la personne.
- A l'issue de cette période de stage, un bilan est effectué. Si la personne souhaite intégrer l'ESAT, que le bilan est encourageant, alors nous planifions l'entrée et actons l'atelier sur lequel la personne sera intégrée.
- Si l'entrée ne peut pas s'effectuer
 - o Soit parce que le bilan de stage n'est pas concluant : une autre période de stage peut être demandée ou une réorientation sera réfléchie,
 - o Soit parce que l'atelier choisi ne permet pas d'accueillir la personne : la personne pourra être soit sur liste d'attente, soit nous lui proposerons une autre option en attendant (intégrer un autre atelier par exemple)

1. La visite.

Toute personne intéressée par une entrée à l'ESAT est invitée à visiter l'établissement. À la suite de cette visite, elle peut, si elle le souhaite, rédiger un courrier pour effectuer un stage.

La visite de l'ESAT est proposée par la coordonnatrice (ou un moniteur d'atelier si elle est absente), qui, au-delà de la visite des locaux, va expliquer le contenu de l'accompagnement proposé dans l'établissement et les règles de l'établissement en lien avec l'aspect travail. Cette visite permet également à la personne intéressée de se projeter au sein de l'établissement et de découvrir les ateliers de production et équipes les constituant.

2. Le stage.

L'accueil :

Un temps d'accueil spécifique est proposé lors de l'arrivée du stagiaire par la coordonnatrice de l'ESAT. Ce temps permet :

- De faire connaissance avec la personne accueillie.
- De présenter les règles de fonctionnement de l'établissement.
- De dégager les pistes principales d'accompagnement et d'observation.
- D'échanger sur les modalités d'accompagnement.

Le stage :

La coordonnatrice est chargée du suivi du stage. Un accompagnement de proximité est mis en place par toute l'équipe. Des transmissions sont réalisées quotidiennement ainsi qu'un point en réunion d'équipe hebdomadaire. La coordonnatrice rencontre au moins une fois le stagiaire durant sa période de stage.

Le bilan de stage :

Le bilan de stage est réalisé en équipe lors d'une réunion avant le départ du stagiaire. Le moniteur d'atelier référent est alors chargé de la rédaction du bilan écrit et le transmet à la coordonnatrice de projet qui en assurera le lien avec l'organisme en charge du suivi du stagiaire.

Une rencontre a ensuite lieu, à distance du stage, avec la personne accueillie pour lui faire part du bilan de son stage.

Ce bilan peut aboutir sur plusieurs possibilités :

- L'intégration de la personne en ESAT et au sein du Foyer d'Hébergement après réception d'une demande écrite de sa part,
- L'accueil en ESAT uniquement,
- La proposition d'un autre stage pour affiner les observations,
- Si la personne ne souhaite pas intégrer l'ESAT, ou si le stage fait apparaître que l'orientation n'est pas adaptée, alors des informations sont fournies afin d'ouvrir sur d'autres pistes d'orientation.

3. L'accueil.

Un temps d'accueil est proposé lors de l'arrivée de la personne au sein de l'ESAT. Cet accueil a pour objectif d'instaurer un lien et d'engager le processus d'accompagnement.

Le stagiaire est accueilli par la coordonnatrice qui accompagne la personne vers son atelier.

Le moniteur d'atelier référent prend le relais pour permettre à la personne de s'intégrer au sein de l'équipe.

Cette procédure d'admission sera adaptée en fonction de la procédure départementale d'admission en cours de réalisation.

Le constat de la préadmission à l'admission :

Points forts	- Etapes bien définies quant à l'intégration d'un nouvel ouvrier et/ou stagiaire - Accompagnement à réaliser lors de ces étapes, clair auprès de chaque membre de l'équipe
Points d'amélioration	- Travailler sur un protocole d'accueil permettant la prise de temps avec chaque nouvel arrivant
Perspectives Opportunités	- À la suite de ce protocole d'accueil développer la qualité de l'accompagnement dès l'accueil du nouvel arrivant

VIII. LE RESPECT DES DROITS DES OUVRIERS

L'entrée en institution demeure conditionnée à un certain nombre de droits pour la personne. En effet, la personne entrante dispose de droits prévus par la loi de 2002-2, et se voit disposer de droits spécifiques applicables.

1. LES OUTILS GARANTISSANT LES DROITS DES PERSONNES

En application de la loi du 2 janvier 2002-2, l'établissement a mis en place les outils suivants :

- Un livret d'accueil
- Un règlement de fonctionnement
- La désignation de la personne de confiance
- La Charte des droits et libertés de la personne accueillie
- Un contrat de soutien et d'accompagnement par le travail
- Le Conseil de vie sociale (CVS)

L'ensemble de ces documents est remis à la personne accueillie à son arrivée dans l'établissement.

Ces outils viennent asseoir les droits des personnes accueillies, les obligations et les devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective au sein de l'établissement médico-social.

2. LE RESPECT DES DROITS SPÉCIFIQUES

Le consentement ou la renonciation

L'ESAT associe la personne en situation de handicap à tout ce qui la concerne afin qu'elle puisse s'impliquer dans son projet et qu'elle accepte, si cela s'avère nécessaire, de l'aide pour certains actes.

Le consentement se « construit » et s'intègre dans une relation de confiance à l'autre personne en situation de handicap/accompagnant. La personne en situation de handicap doit se sentir reconnue, entendue, écoutée, sentir que son avis compte. Quant aux accompagnants, ils doivent faire preuve d'adaptation, d'empathie et de respect afin d'établir une relation de confiance réciproque.

Les professionnels rechercheront toujours le consentement de la personne.

Toute personne majeure peut désigner une personne de confiance. C'est un droit qui est offert, mais ce n'est pas une obligation. Un formulaire de désignation est proposé à l'admission de toute personne dans l'établissement.

Le contrat de soutien et d'accompagnement par le travail n'engage pas la personne sur une durée illimitée. À tout moment, de manière éclairée, c'est-à-dire en privilégiant un travail préalable de réorientation dans un autre ESAT ou autre structure ESMS ou dans le droit commun, la personne peut mettre fin à son accompagnement au sein de l'ESAT. Une procédure devra être respectée : envoi d'un courrier en lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature du courrier stipulant le souhait de quitter l'ESAT, daté et signé. Ce courrier devra comporter la motivation de quitter l'ESAT et la date à laquelle l'ouvrier souhaite partir de la structure. A la suite de courrier, l'ESAT enverra un courrier attestant de la bonne réception de la demande et actant la date du départ de l'ouvrier. Les congés payés non pris doivent être posés avant la date de fin du contrat.

La liberté d'aller et venir :

La liberté d'aller et venir est un droit inaliénable de la personne humaine. La liberté d'aller et venir, c'est la liberté pour tout individu de pouvoir se déplacer, se mouvoir sans contrainte.

Pour autant, l'ESAT accompagne les personnes dans un cadre de travail et donc impose des règles de fonctionnement comme cela se ferait en milieu ordinaire. Les ouvriers sont soumis à des horaires de production fixés par le règlement de fonctionnement. En dehors de ces horaires de travail, les ouvriers sont libres d'aller et venir. Pendant ces horaires, si l'ouvrier doit s'absenter, il doit en avertir en amont son moniteur d'atelier. En effet, dans le cadre du droit du travail, l'ESAT est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés durant le temps de travail.

La sécurité des données :

Chaque professionnel interne est lié par son contrat de travail par une clause de discrétion professionnelle concernant les actes, les observations et les informations dont il a une connaissance. Les professionnels extérieurs à l'établissement sont soumis à leur code déontologique.

L'accès au dossier informatisé se fait par le biais d'un identifiant et d'un mot de passe attribués à chaque professionnel par la Direction. La Direction détermine également les droits d'accès aux différentes composantes du dossier informatisé en fonction de la catégorie professionnelle de chaque salarié. Ce droit d'accès détermine également les droits en lecture et en écriture.

L'accès au dossier par la personne accueillie

Ce droit est inscrit dans le règlement de fonctionnement et les établissements vont rédiger une procédure en lien avec le COPIL qualité associatif.

Outre les personnes accueillies, les personnes autorisées à demander la communication du dossier ou de pièces spécifiques sont :

- Le représentant légal de la personne,
- Une personne dûment et expressément mandatée par le représentant légal ayant la qualité d'avocat,
- Les ayants droits (en cas de décès de la personne).

Cet accès aux informations du dossier se réalise après une demande écrite adressée au directeur de l'établissement et :

- Par consultation sur place avec la possibilité d'un accompagnement (non obligatoire) par demande d'envoi des documents

La discrétion professionnelle et le secret professionnel :

Les échanges d'informations entre les membres de l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT sont strictement limités aux données nécessaires à l'accompagnement de la personne accueillie, en lien direct avec les missions de chaque professionnel.

Ces échanges s'inscrivent dans le cadre du secret professionnel partagé. Chaque professionnel est tenu au respect strict de l'obligation de discrétion et du secret professionnel, conformément aux dispositions de l'article L.1110-4 du Code de la santé publique pour les professionnels de santé et de l'article L.226-13 du Code pénal.

La place de l'éthique :

L'éthique peut être définie comme l'ensemble des principes et des valeurs qui guident les actions et les décisions des professionnels. Il est important de lier ces principes à des situations réelles rencontrées dans la pratique quotidienne. Elle constitue un cadre de référence partagé qui oriente nos postures professionnelles et nourrit notre réflexivité.

La place de l'éthique est au cœur des échanges autour de l'accompagnement et prend place dans les réflexions en réunion d'équipe. Des temps dédiés à l'analyse de pratiques et aux retours d'expérience permettent d'interroger collectivement nos postures et de faire évoluer nos accompagnements

L'éthique se manifeste dans :

- Les gestes du quotidien (respect du choix vestimentaire, rythme du lever...),
- Les relations professionnelles (écoute, discrétion, travail en équipe),
- Les décisions complexes (fin de vie, consentement, protection, secret partagé,).
- Le respect de la vie affective et sexuelle,
- L'accompagnement aux choix de vie (projets, activités, relations),
- La gestion des situations de crise ou de conflit.

Plus largement, s'inspirant des préconisations de la loi du 4 mars 2002 dans son article 51, l'Association réfléchit à la mise en place d'une commission Ethique et Bientraitance en vue de mener en son sein une réflexion sur les questions éthiques posées par l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap, accueillies dans les établissements et services que gère l'Association. Une instance éthique est une instance pluridisciplinaire, autonome et consultative qui se réunit à intervalle régulier. Son rôle est de réfléchir aux questions qui portent sur le sens et les limites des pratiques de soins et d'accompagnement à partir de situations complexes pour lesquelles aucun consensus n'a pu être trouvé.

La réflexion éthique est initiée par l'émergence d'un questionnement pouvant venir des professionnels, des personnes accompagnées ou de leur entourage et ce, face à une situation complexe et singulière.

Les Principes éthiques de l'ABSEAH

Respect de la dignité	Considérer chaque personne comme une personne à part entière Respecter de l'intimité de la personne, respecter son rythme de vie.
Respect de l'Autonomie	Permettre à la personne de choisir, de décider pour elle-même autant que possible. (Autodétermination), Maintenir les acquis, Proposer un soutien adapté aux capacités de chacun (graduation). Encourager l'implication et la co-construction. Respecter et accompagner le droit à l'erreur Reconnaître et valoriser les compétences et savoirs expérientiels de chaque personne.
Respect de l'Equité	Garantir l'équité et l'accès aux droits. Donner à chacun la possibilité de s'exprimer selon ses capacités.
Respect de l'Intégrité	Agir dans l'intérêt de la personne. Protéger la personne dans son corps et son esprit Ne pas faire pour moi sans moi

Pour soutenir cette démarche éthique, l'Association s'appuie sur :

- La formation continue des professionnels aux questions éthiques et de bientraitance,
- Des outils de questionnement et d'évaluation régulière de nos pratiques,
- Le partenariat avec les personnes accompagnées et leurs proches dans la co-construction des accompagnements.

L'accès à la citoyenneté :

Lors de l'atelier de soutien, sont traitées les questions de la citoyenneté au sens large telles que l'accès aux droits, l'accès aux soins, le droit de vote, le droit à l'ouverture au compte bancaire, Ces questions sont traitées sous forme de jeu, de quizz ou par visionnage de mini vidéos traitant de ce sujet. Lors des périodes électorales, nous ferons intervenir des acteurs externes afin de pouvoir échanger avec nos ouvriers sur l'inscription aux listes électorales, le rôle de chaque instance politique (municipale, départementale, régionale et nationale) afin que chaque ouvrier puisse s'en saisir et comprendre le sens du vote.

Les ouvriers sont également sensibilisés à l'actualité. Lors de l'atelier de soutien cette sensibilisation s'effectue par un visionnage de film, clip vidéo qui est suivi d'un débat afin de

favoriser la prise de parole de chacun et accentuer le vivre ensemble par le biais de l'écoute et de la bienveillance.

L'accès au culte religieux :

Le prosélytisme politique et religieux est formellement interdit au sein de l'établissement. Les professionnels et les ouvriers s'obligent à un respect mutuel des croyances, des convictions et des opinions. Les professionnels respectent les convictions religieuses des ouvriers pour autant la pratique d'une religion n'est pas autorisée pendant le temps de travail.

L'alimentation des ouvriers est adaptée aux respects de ses croyances.

Le rythme et parcours de la personne :

L'ESAT favorise l'accès à l'autonomie et au développement des compétences par l'outil travail. Ce dernier s'adapte au rythme de la personne accompagnée malgré la production à effectuer.

Le rythme est standardisé sur des horaires définis mais les chantiers sont effectués selon les capacités et la fatigabilité de chacun.

Le parcours de l'ouvrier est réfléchi tout au long de son accompagnement à l'ESAT. Chaque année le projet personnel (PP) est effectué. Ce dernier prend en compte les souhaits d'évolution, de formation, de changement d'atelier de la personne accompagnée. L'accompagnement est pensé en parcours de vie. L'ouvrier peut choisir de partir de l'ESAT, de faire des stages en entreprise, d'effectuer une reconnaissance des acquis de l'Expérience, d'aller en prestation, ... lors du PP, ces souhaits sont notifiés et l'accompagnement se base autour de ces besoins.

Le droit à l'image :

Le droit à l'image étant une composante du respect de la vie privée, l'intéressé(e) ou ses représentants légaux (tuteurs) doivent obligatoirement accorder leur autorisation au sein d'un document écrit. Une réévaluation annuelle est faite lors de la réévaluation du projet.

Points forts	L'ESAT favorise l'accès aux droits fondamentaux et est vigilant à respecter la liberté d'autrui et le respect mutuel. Le collectif « travail » permet ces échanges et le respect de ces principes fondamentaux.
--------------	--

Points d'amélioration	S'adapter davantage au rythme de la personne malgré la production à réaliser. Comprendre les divers rythmes et difficultés rencontrés par les ouvriers
Perspectives Opportunités	Développer nos partenariats extérieurs pour coanimer certaines thématiques telles que l'accès aux droits, le respect des croyances, le respect de la différence, ...

IX. LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

1. Le projet d'accompagnement personnalisé :

La prise en compte des attentes de la personne dans la démarche de projet personnalisé (PP) réfère directement à la recommandation-cadre de l'Anesm et s'inscrit dans le droit fil des principes de la loi n° 2002-2du2janvier2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Le PP est élaboré dans les 6 mois suivant la signature du contrat de soutien et d'accompagnement par le travail par l'utilisateur à l'ESAT.

Il est réactualisé tous les 12 mois et saisi sur la trame informatique.

Il est enregistré, une fois signé, sur support papier par l'utilisateur, dans son dossier informatisé. Le planning d'élaboration ou d'actualisation des PP est réalisé une fois par an.

Des bilans intermédiaires sont réalisés suivant la dynamique des projets professionnels individualisés et constituent des avenants le cas échéant.

Le PP est réalisé par la coordonnatrice de projet et le moniteur d'atelier référent en présence de l'ouvrier et de la cheffe de service. Lors de cet entretien, l'ouvrier expose le bilan de l'année écoulée et émet ses souhaits pour l'année à venir. Malgré l'officialisation de cet entretien aboutissant à la signature du PP, le PP se veut souple et permet à l'ouvrier d'exposer, en cours d'année, d'autres souhaits et/ou remarques qu'il n'aurait pas exprimés lors de son entretien. Ce complément vient alimenter le PP déjà construit.

2. Le soutien médico-social et éducatif :

L'ESAT s'encadre de nombreux partenaires afin de répondre à la problématique de l'accompagnement et du soutien médico-social et éducatif

L'activité de soutien médico-social

Les activités de soutien médico-social et éducatif font partie intégrante de l'accompagnement dû aux personnes accompagnées. Il est proposé des actions soit collectives, soit individuelles sur le développement personnel et les savoirs de base. Cette activité a été retravaillée tant sur son contenu que son organisation à la suite de la réforme des ESAT. Cette activité est davantage actée sur le renforcement des savoirs et des compétences professionnelles des ouvriers. Lors des temps individuels, les ouvriers effectuent un soutien approprié à leurs besoins, ces derniers ayant été évalués en début d'année sur les savoirs de bases et aptitudes professionnelles. Cette activité se veut davantage individualisée même si les temps collectifs permettent des échanges et la construction d'argumentaire permettant la verbalisation de ses opinions dans le respect des autres. L'atelier de soutien s'effectue à raison de deux heures par semaine. Les temps de formation sont également comptabilisés dans le temps de soutien.

Le soutien à l'occasion de l'activité professionnelle

Le rôle des moniteurs d'atelier est d'accompagner les ouvriers sur leur développement de compétences professionnelles. Ceci passe par un environnement favorisant les apprentissages et permettant la prise d'autonomie (affichage spécifique, FALC, mise en place de gabarit pour réaliser les actions de production, ...). Des actions de formation en interne sont mises en place. Nous favorisons également le tutorat par le biais de la « pair-aidance ». L'objectif de l'ESAT est de développer une culture commune, professionnelle en favorisant, par exemple, l'utilisation de termes techniques propres à chaque atelier. Des actions de formation en externe sont également mise en place chaque année pour l'ensemble des ouvriers. Ces apprentissages permettent aux ouvriers d'acquérir des savoir-faire et compétences transversales permettant, pour ceux qui le souhaitent, des liens avec le milieu ordinaire et les attendus professionnels. Un lien est effectué entre les moniteurs d'ateliers sur les besoins et attentes repérés et l'animatrice de soutien qui peut proposer des apprentissages liés au domaine professionnel.

La coordination de projet

La coordination de projets est le lien entre l'ouvrier, les encadrants et l'environnement extérieur (partenaires, famille, responsables légaux ou juridiques, structures ESMS). Ce lien permet d'assurer un accompagnement individuel et adapté à chaque ouvrier d'ESAT.

La coordination de projet s'assure du bon suivi des projets personnalisés des personnes accompagnées (planification, rédaction et axes d'adaptation des projets avec l'équipe éducative). Cette coordination permet un accompagnement des professionnels dans :

- L'analyse des situations,

- La réflexion et les échanges autour de l'accompagnement des ouvriers
- L'assistance ou conseils sur l'accompagnement des ouvriers

Le projet personnalisé est effectué chaque année, il peut être réactualisé en cours d'année sur demande de l'ouvrier ou si la situation de ce dernier évolue. L'entretien du projet personnalisé se déroule avec le moniteur référent, la coordonnatrice de projets, la personne de confiance (si souhait de l'ouvrier) et la cheffe de service. Cet entretien se décompose en deux parties : une partie bilan sur les actions menées depuis un an et une partie « objectifs sur l'année à venir », où l'ouvrier peut exprimer ses souhaits d'évolution, de formation, de mise à disposition ou son projet de continuer son activité actuelle par exemple. A l'issue de cet entretien, un plan d'actions à la réalisation de ces objectifs est mis en place en commun avec l'ouvrier et son moniteur référent. Le projet est relu et est signé par l'ouvrier, preuve de son souhait à s'engager dans la réalisation des objectifs fixés.

La coordination de projet permet la mise en application du projet personnalisé de l'ouvrier en mobilisant les diverses ressources disponibles, internes ou externes, et en favorisant un contexte bienveillant par la valorisation, l'expérimentation et l'autodétermination de l'ouvrier.

La coordination de projets assure également la cohérence de l'action socio-éducative avec les partenaires extérieurs (MDPH, CMP, Communauté 360, Réseau Public de l'Emploi, ...) ou internes à la structure (SAVS, Foyer d'hébergement, ...) et avec l'équipe afin de favoriser la cohérence de l'accompagnement de la personne accompagnée et ainsi veiller à l'épanouissement des ouvriers.

La coordination de projet réalise, en adéquation avec les actions socio-éducatives et le bon fonctionnement des ateliers de l'ESAT, les plannings des ouvriers.

3. L'accompagnement pour exercer ses droits et ses rôles sociaux

Créer les conditions pour garantir l'autodétermination :

Cf. Fiches –« Le pas de côté » (annexe 3)

Afin de créer les conditions pour garantir l'autodétermination, il est important de bien définir ce terme. L'autodétermination « *est la possibilité de faire des choix et de prendre des décisions en accord avec ses préférences, ses valeurs et ses objectifs afin de déterminer le degré de contrôle qu'une personne souhaite avoir sur sa propre vie et en garder ou augmenter la qualité* » (Wehmeyer, 1992).

Les moniteurs d'ateliers sont vigilants à prendre en compte la parole de l'ouvrier. L'ouvrier a la possibilité de s'exprimer sur son poste, ses missions et sa place au sein de l'équipe. Il peut être amené à choisir les tâches à effectuer dans le cadre de son travail en veillant toujours à ce que ceci ne lèse pas l'ensemble du groupe et l'organisation générale de l'atelier. Le moniteur et la coordonnatrice de projet s'attachent à accompagner l'ouvrier dans

l'expression de ses besoins, de son parcours. Le moniteur et la coordonnatrice s'attachent également à accompagner sans imposer ni orienter l'ouvrier dans ses choix. L'empathie et le recul nécessaire sont indispensables pour répondre au mieux aux choix de l'ouvrier et l'accompagner dans ses choix.

La Commission de restauration

Des pré-commissions repas sont organisées à minima deux fois par an. Les personnes qui y participent sont des professionnels de tous les établissements de l'ABSEAH (chefs de service, coordonnateurs, maitresses de maison, personnel des offices, responsable qualité et évaluation) et également des personnes accompagnées notamment du FV, du FH et de l'ESAT. Les résultats de l'enquête repas y sont présentés. Il est ensuite discuté les différents points à prendre en compte en interne et les points qui seront vus en commission avec le prestataire SOGERES (suivi des points vus lors de la commission SOGERES précédente et nouveaux points).

Des commissions repas avec SOGERES sont également organisées à minima deux fois par an. Les personnes qui y participent sont des professionnels de tous les Ets de l'ABSEAH (si possible les mêmes personnes qui ont participé à la pré-commission repas), des professionnels de SOGERES (chef de production, directeur cuisine centrale, diététicien, directeur clientèle), un administrateur de l'ABSEAH et un administrateur du Groupement des Terres Rouges (voir chapitre sur la mutualisation des moyens). Un suivi est fait concernant les points abordés lors de la précédente commission avec SOGERES et il est discuté les nouveaux points vus en pré-commission repas.

Afin d'être plus réactif concernant les différentes problématiques sur les repas et ne pas attendre les commissions repas, il a été mis en place au cours du mois de septembre 2019, sur l'ensemble des établissements, des fiches de liaison repas. Ces fiches peuvent être remplies par les personnes accompagnées et/ou un professionnel, et/ou un membre de la famille ou proche de la personne accompagnée. Elles sont transmises au Chef de Service qui émet une observation et la transmet à la Responsable Qualité et Evaluation qui, suivant la problématique la fait suivre soit à l'office, soit à la cuisine centrale. Des actions d'amélioration/correction sont recherchées, mises en place et inscrites sur la fiche qui revient ensuite à la personne qui a rempli cette fiche. Ces fiches peuvent également servir à faire remonter des remarques positives.

Le CVS

Le CVS est une instance importante de communication et de participation des personnes accompagnées et des familles. Le CVS donne son avis et peut faire des propositions sur tous les sujets concernant le fonctionnement de l'établissement.

Chaque atelier a un représentant siégeant au CVS. Un président est élu tous les deux ans. Des représentants des familles, de l'institution et du personnel encadrant sont également présents à cette instance, qui se réunit une fois tous les trois mois. Ces réunions sont suivies de compte-rendu.

Le compte rendu est ensuite repris en atelier de production par chaque représentant CVS et est affiché sur les panneaux d'informations au sein de l'ESAT, dans la salle de repos, au hall d'accueil de l'ESAT - Atelier. Il est envoyé aux autres membres du CVS et aux familles. Au début de chaque réunion CVS, le compte-rendu de la dernière réunion doit être validé.

Le délégué du personnel de l'ESAT :

Il est le représentant des ouvriers de l'ESAT. Le délégué est élu par l'ensemble des travailleurs de l'ESAT, pour une période de 3 ans renouvelable.

Le délégué et son suppléant sont chargés de représenter les ouvriers de l'ESAT auprès de la direction sur des situations d'ordre individuel.

Ils aident, conseillent et informent leurs collègues sur leurs droits et leurs devoirs. Ils peuvent aussi accompagner un travailleur lors d'un entretien avec la direction.

À la suite de la formation « Délégué des ouvriers en ESAT », des périodes de permanence seront mises en place afin que le délégué puisse recevoir, de manière hebdomadaire, les ouvriers souhaitant le solliciter. Les permanences et le lieu de ces dernières seront affichées au sein de l'accueil de l'ESAT.

L'instance mixte :

Cette instance est effective au sein de l'ESAT en conformité avec le décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés. Cette instance vise à favoriser la participation et l'expression des travailleurs de l'ESAT. Elle émet des propositions et des avis sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, l'évaluation et la prévention des risques

La programmation des rencontres avec les délégués ou les représentants de l'instance mixte s'effectue 3 à 4 fois par an sur le rythme des rencontres du CVS. Toutefois, les délégués

peuvent interpeller à tout moment les membres de la direction si une situation urgente ou grave se présente.

Points forts	Mise en place d'instances permettant l'expression des ouvriers accompagnés. Prise en compte de leur parole et de leurs problématiques Mise en place et formation effectuée sur l'autodétermination
Points d'amélioration	Valoriser davantage le rôle et missions du délégué des ouvriers auprès des travailleurs d'ESAT
Perspectives Opportunités	Mise en place des permanences hebdomadaires pour le délégué des ouvriers. Continuer les formations et l'information auprès des ouvriers sur l'autodétermination, le rôle du CVS, du délégué des ouvriers et de l'instance Mixte.

X. LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE / PRÉVENTION ET CULTURE DE LA BIENTRAITANCE

. Référence légale

Loi n°2022-140 du 7 février 2022 – article 23

La maltraitance, au sens du Code de l'action sociale et des familles, vise toute situation concernant une personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou une absence d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé.

Cette atteinte intervient dans le cadre d'une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement.

Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non, et leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle.

Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples, souvent associées entre elles.

La bientraitance : un principe directeur

La bientraitance constitue un principe fondamental de l'établissement.

Elle engage l'ensemble des professionnels à promouvoir, en toutes circonstances, le respect de la dignité, des droits et de l'intimité des personnes accompagnées.

Elle repose notamment sur :

- La recherche du consentement libre et éclairé
- La promotion de l'autonomie et du pouvoir d'agir
- La participation active des personnes aux choix qui les concernent, tant au niveau individuel que collectif, dans une approche fondée sur le principe d'autodétermination.

La bientraitance s'oppose à toute forme de maltraitance. Elle se traduit par des accompagnements individualisés, proportionnés, non stigmatisants, et respectueux de la confidentialité et de la non-discrimination.

Inscrite dans le cadre légal et les référentiels nationaux en vigueur, la démarche de bientraitance repose sur :

- Une culture professionnelle partagée
- Une attention constante aux situations de vulnérabilité et à l'accessibilité de l'information
- Un équilibre entre sécurité et libertés fondamentales
- Un questionnement éthique régulier.

Elle s'ancre dans une dynamique d'amélioration continue, fondée sur l'analyse des situations, l'évaluation périodique des pratiques et la recherche du meilleur accompagnement au bénéfice des personnes accueillies.

Mise en œuvre de la politique de bientraitance

À l'échelle associative, un groupe de travail inter-établissements a été constitué afin de :

- Élaborer une définition commune de la bientraitance
- Rédiger une charte de la bientraitance
- Construire une cartographie des risques de maltraitance, déclinée dans chaque structure puis mutualisée au niveau associatif.

Au sein de l'ESAT, cette politique se traduit par une démarche préventive, participative et traçable, reposant sur plusieurs axes :

- Formation et sensibilisation continues des équipes, avec un recours régulier à l'analyse des pratiques professionnelles ;
- Repérage des signaux et mise en œuvre de procédures formalisées de recueil, de traitement et de traçabilité des alertes, incluant l'information des autorités compétentes lorsque nécessaire ;
- Accès facilité à la personne qualifiée pour les usagers ;
- Mise en place de mesures de protection immédiate en cas de besoin ;
- Retour systématique à la personne accompagnée après toute situation signalée.

L'ensemble de cette démarche est co-construite avec les usagers, en lien étroit avec le Conseil de la Vie Sociale (CVS), garantissant ainsi une participation effective et une appropriation collective des valeurs de bientraitance.

Points forts	Mise en place d'un groupe d'appui au sein de l'ABSEAH permettant la réflexion sur les notions de bientraitance/maltraitance.
Points d'amélioration	Continuer le travail au sein de l'ESAT par la mise en place d'outils permettant d'évaluer les risques de maltraitance et ainsi prévenir ces derniers
Perspectives Opportunités	L'ensemble du personnel est investi à œuvrer à un accompagnement bienveillant. Les formations et échanges relatifs à ces thèmes doivent être mis en place de manière régulière.

XI. LES PRESTATIONS HÔTELIÈRES :

1. La restauration :

La restauration est assurée en liaison froide par le GCSMS "Groupement des Terres Rouges" et par son prestataire "SOGERES".

Les professionnels de l'office assurent la préparation des repas livrés par une cuisine centrale. Ces repas sont distribués le midi en liaison chaude. Les repas sont pris dans l'espace salle à manger de l'ESAT pour les ouvriers de Belmont sur rance. Un moniteur est présent lors des repas, ceci dans le but d'intervenir en cas de problématique rencontrée. Les autres moniteurs ont également la possibilité de manger au sein de l'office s'ils le désirent.

Les régimes alimentaires sont répertoriés puis fournis par la cuisine et adaptés de manière distincte sous le contrôle de la diététicienne.

Points forts	Repas équilibré et diversifié. Les commissions repas prennent en compte les remarques des usagers dans le cadre d'une amélioration continue de leur service
Points d'amélioration	Réactivité due à la commande et à la préparation des repas pas toujours adaptée en fonction des imprévus.
Perspectives Opportunités	Continuer de développer le partenariat et diversifier les menus en fonction des souhaits des usagers en maintenant l'équilibre alimentaire.

2. Le nettoyage des locaux

L'entretien des locaux de l'ESAT est assuré par les ouvriers de l'ESAT eux-mêmes.

Points forts	Equipe sur place Valorisation du travail effectué par l'équipe de l'entretien des locaux
Points d'amélioration	Continuer à éduquer au respect des locaux. L'équipe étant sur place et réactive, certains ouvriers ne respectent pas toujours le travail effectué...
Perspectives Opportunités	Continuer de valoriser l'équipe en question en développant les apprentissages sur place. Envisager un « vis-ma-vie » avec d'autres ouvriers pour éveiller les consciences au travail effectué.

3. L'entretien du linge :

Les tenues des ouvriers et des professionnels sont entretenues par la blanchisserie de l'ESAT.

Points forts	Equipe sur place Valorisation du travail effectué par l'équipe de la blanchisserie
Points d'amélioration	Réfléchir au rangement et à la livraison du linge en blanchisserie afin d'éviter les va et vient au sein de l'atelier (en démarche RABC)
Perspectives Opportunités	Continuer de valoriser l'équipe en question en développant les apprentissages sur place. Envisager un « vis-ma-vie » avec d'autres ouvriers pour éveiller les consciences au travail effectué.

4. La maintenance des bâtiments et des locaux

Maintenance préventive et curative :

Une gamme de maintenance préventive est suivie par l'équipe technique associative. Elle comprend notamment la maintenance des machines en menuiserie, de l'équipement informatique, le matériel en reprographie, ... Certains matériels et/ou machines nécessitent une maintenance préventive de la part du fournisseur (technicité et garantie spécifiques)

La maintenance curative et préventive est assurée par l'équipe technique associative. Un cahier de maintenance curative est présent dans chaque bâtiment et est visé chaque jour par un professionnel de l'équipe technique. Ce dernier paraphe le cahier quand la réparation est effective.

Sécurité des bâtiments

La Vérifications périodiques des installations et équipements

Les dispositifs de sécurité tels que les alarmes, les éclairages de sécurité, le système de sécurité incendie, les extincteurs ainsi que les installations fonctionnant au gaz et les appareils de levage, manutention, font l'objet de contrats de maintenance et de vérifications périodiques.

L'établissement reçoit, conformément à la loi, la visite régulière de la Commission de sécurité et subit les divers contrôles de maintenance et de sécurité.

Une équipe technique associative interne assure l'entretien et la coordination de l'ensemble en lien avec la direction.

La Sécurité incendie :

Les locaux sont équipés de dispositifs de sécurité appropriés conformément aux textes.

Un protocole par des fiches techniques regroupe toutes les informations nécessaires à l'intervention et l'évacuation en cas d'incendie.

Des plans d'évacuation sont affichés dans tous les locaux et un point de rassemblement est identifié et connu de tous à l'extérieur des locaux.

Afin d'une part, de familiariser le personnel à la mise en œuvre des consignes et procédures mises en place et d'autre part, de tester le bon fonctionnement des installations techniques et dispositifs de sécurité existants, des formations de sécurité incendie sont organisées régulièrement avec un intervenant extérieur.

Les professionnels sont formés à l'utilisation des extincteurs

Points forts	S'appuyer sur une équipe de maintenance présente et sur site, connaissant les locaux et les installations Plan clair des locaux en cas de risques incendie (sorties de secours bien identifiées et accessibles, extincteurs visibles et maintenus, ...)
Points d'amélioration	Revoir les gammes de maintenance préventive. Réactivité de l'équipe de maintenance qui peut très vite être surchargée de travail Revoir les points de rassemblement et refaire des exercices d'évacuation

Perspectives Opportunités	Sensibiliser davantage les ouvriers en leur proposant une formation « sur mesure », adaptable dans le temps sur les risques professionnels et le travail en sécurité
------------------------------	--

XII. La politique de développement durable

Les établissements et services de l'ABSEAH s'engagent à inscrire leur action dans une démarche de développement durable, conciliant qualité d'accompagnement, responsabilité environnementale, équité sociale et efficience économique. Cette politique vise à intégrer le développement durable dans le fonctionnement quotidien, la gestion des ressources et les pratiques professionnelles, au bénéfice des personnes accompagnées, des professionnels et de la société.

1. Objectifs généraux :

- Réduire l'impact environnemental des activités de l'établissement ;
- Promouvoir la responsabilité sociale et sociétale ;
- Favoriser une gouvernance participative et éthique ;
- Sensibiliser et impliquer l'ensemble des acteurs dans une dynamique durable ;
- Contribuer à une amélioration continue du cadre de vie, du bien-être et des pratiques professionnelles.

2. Les trois piliers du développement durable :

Pilier environnemental :

Les établissements de l'ABSEAH s'engagent à réduire la consommation d'énergie, d'eau et de papier, à optimiser la gestion des déchets, à privilégier les achats responsables et locaux, et à promouvoir la biodiversité (espaces verts, plantations, jardins partagés). Les usagers et le personnel seront sensibilisés aux écogestes quotidiens.

Pilier social :

La politique de développement durable repose sur le respect des droits fondamentaux et de la dignité des personnes, l'amélioration continue des conditions de travail et de vie, l'inclusion et la solidarité. Elle favorise la formation, la santé au travail, le bien-être des équipes et la participation active des usagers.

Pilier économique :

Les établissements veillent à une utilisation responsable des ressources financières, favorisent les circuits courts, l'économie locale et sociale, et intègrent des critères environnementaux et sociaux dans les achats et les appels d'offres. L'objectif est de concilier qualité, coût et impact durable.

3. Mise en œuvre :

Les énergies dans les locaux :

Une sensibilisation sur la consommation des énergies sera mise en place. Au niveau des ateliers de production, les lumières des espaces communs sont soumises à minuteur, évitant que ces dernières restent allumées.

Les ampoules ont été remplacées par des lampes à Led.

L'ESAT est équipé de panneaux solaires, venant en complément de nos ressources énergiques.

Les équipements de la blanchisserie notamment, tels que les sèche linge, sont progressivement remplacés par des équipements plus performants. Par exemple le dernier sèche-linge s'arrête automatiquement dès que le linge est sec et non à l'issue du programme initialement programmé.

La gestion des déchets :

Des affiches de sensibilisation à la gestion des déchets et au tri sont présentes au sein de l'office de l'ESAT et à proximité de chaque poubelle au sein des ateliers de production. Ces affiches, à pictogrammes, sont compréhensibles pour tous les ouvriers. De plus, lors de l'enlèvement des poubelles, l'équipe Entretien des locaux, identifie les différents déchets et les jette dans les containers prévus à cet effet. Nous sommes également vigilants au gaspillage alimentaire. Des sensibilisations seront effectuées sur cette thématique. Une première campagne de pesée des déchets a d'ores et déjà été réalisée en 2023.

Points forts	Sensibilisation effectuée auprès des ouvriers et auprès du personnel sur la gestion des déchets, le gaspillage alimentaire et la consommation de l'énergie Mise en place de produits écologiques : suppression des produits à pictogrammes, mise en place de l'eau ozonée
Points d'amélioration	Continuer cette sensibilisation et proposer des actions de prévention de manière plus fréquente
Perspectives Opportunités	Faire intervenir des intervenants extérieurs sur la sensibilisation aux énergies (Tri-Tour, Parc Naturel Régional des Grands Causses, ...)

XIII. La prévention en santé

1. Le suivi nutritionnel

Le prestataire repas se conforme aux préconisations du médecin pour mettre en place un régime adapté et des textures adaptées. Les menus se doivent d'être équilibrés et diversifiés.

2. La prévention des risques :

L'ESAT est sensibilisé à la prévention des risques professionnels au sens large (risques routiers, au port de charge, au bruit, aux addictions pouvant entraver la vie professionnelle, ...). Les commissions « Instances Mixtes » permettent de refaire le point, avec les ouvriers, sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Des formations annuelles sont organisées auprès des ouvriers et des salariés. Un affichage décrivant les principaux risques professionnels est mis en place progressivement au sein des ateliers.

Points forts	Formations mises en place chaque année permettant de traiter les divers risques professionnels rencontrés sur chaque atelier Affichage mis en place
Points d'amélioration	Permettre aux ouvriers d'avoir une sorte de « Portfolio » des risques professionnels et les rendre acteurs de leur formation.
Perspectives Opportunités	Création d'un circuit de formation concernant les risques professionnels liant : formation en présentiel, Webinaire, vidéo, témoignages, jeux, ... et permettant ainsi à chaque ouvrier de pouvoir évoluer à son rythme, de revenir sur certaines notions non comprises et de revoir à son rythme, les risques éventuels liés à son métier et y remédier.

3. La souffrance psychique et trouble du comportement :

Les moniteurs d'atelier sont vigilants au bien-être des ouvriers. Ils alertent systématiquement l'encadrement s'ils remarquent un changement de comportement chez un ouvrier. Nous travaillons en lien avec des partenaires extérieurs (la psychologue du foyer d'hébergement et du SAVS, le Centre Médico Psychologique, les hôpitaux locaux).

Un lien est renforcé avec le foyer d'hébergement et le SAVS.

Points forts	Le moniteur d'atelier sait repérer les marques de souffrance psychique grâce à une connaissance de son équipe Des liens interdisciplinaires sont effectués entre le moniteur d'atelier, la coordonnatrice et la psychologue au besoin Une communication fluide avec le foyer d'hébergement ou le SAVS permet d'anticiper, de maintenir et/ou de prévenir cette souffrance psychique chez l'ouvrier
Points d'amélioration	Faire perdurer cette communication entre les divers établissements accompagnant l'utilisateur.
Perspectives Opportunités	Formation spécifique sur les troubles du comportement, souffrance psychique et associés.

4. La vie affective et sexuelle :

La vie affective et sexuelle de l'ouvrier est en lien avec sa vie personnelle. A aucun moment l'équipe de l'ESAT n'irait interférer dans l'intimité de la personne. Il est demandé, au sein de l'ESAT, que les ouvriers en couple, n'exercent pas de démonstration affective au sein du collectif de travail. Si un ouvrier souhaite un accompagnement à la vie affective et sexuelle, l'équipe de l'ESAT peut l'orienter vers des partenaires extérieurs (planning familial, centre de planification, CIDFF, ...)

Points forts	Respect de l'intimité de la personne Distinction vie personnelle/vie professionnelle
Points d'amélioration	Communiquer davantage sur les acteurs locaux traitant de la vie affective et sexuelle (affichages en soutien ?)
Perspectives Opportunités	Développer les partenariats avec les structures locales traitant de la vie affective et sexuelle Faire le lien avec le foyer d'hébergement ou le SAVS au besoin

5. L'hygiène et la prévention du risque infectieux

En lien avec la prévention liée à la crise sanitaire, l'ensemble des ouvriers et professionnels ont été formés au respect des gestes barrières.

Des masques et solution hydro-alcoolique sont mis à disposition et l'hygiène des locaux a été renforcée.

Dans le cadre du travail, l'employeur se doit d'assurer l'hygiène et la sécurité de ses ouvriers. Nous travaillons avec les ouvriers sur les notions d'hygiène liées aux exigences professionnelles et au vivre-ensemble. Des interventions ont été effectuées au sein de l'atelier de soutien pour traiter de ces thématiques.

Points forts	Matériel mis à disposition pour assurer la sécurité des ouvriers, notamment en cas de risque infectieux (mise en place de sacs hydrosolubles en blanchisserie par exemple) Entretien des locaux et des points de contacts effectués régulièrement
Points d'amélioration	Continuer le travail sur l'hygiène et la sécurité avec l'ensemble des ouvriers et leur faire prendre de conscience de l'importance de ces notions-là dans un collectif de travail.
Perspectives Opportunités	Faire intervenir des intervenants extérieurs sur ces notions d'hygiène, de risques infectieux et de protocole à mettre en place. Mettre en place des fiches de traçabilité de l'entretien des locaux, par pièce.

6. La gestion du circuit des médicaments

L'ESAT n'est pas concerné par cet item. Les traitements SOS ne concernent que deux ouvriers. Les ouvriers gardent leur traitement dans leur casier fermé à clef. Un des ouvriers est en Espaces Verts. Une boîte à clefs pourra être mise à disposition pour qu'il puisse prendre le traitement sur chantier sans risquer que ce dernier ne soit subtilisé par un autre ouvrier. Le traitement est fourni par le Foyer d'Hébergement. Si besoin de prendre le traitement, l'ouvrier en avertit le moniteur d'atelier et l'ouvrier récupère son traitement à l'endroit entreposé (casier ou boîte à clefs).

Points forts	Procédure mise en place par l'ABSEAH sur la gestion du circuit des médicaments
Points d'amélioration	Réflexion sur le suivi des médicaments sur les chantiers de production
Perspectives Opportunités	Réflexion sur les solutions permettant de transporter ces médicaments sur chantier

XIV. La gestion des ressources humaines :

1. Le processus de recrutement et d'intégration :

En fonction du contrat, le processus de recrutement peut différer.

Pour le personnel remplaçant, sur des contrats type CDD ou contrats courts, nous nous appuyons sur notre CVthèque. Chaque candidat est reçu individuellement par la cheffe de service afin d'évaluer son expérience professionnelle, sa motivation à intégrer l'ESAT, sa connaissance du milieu médico-social et les compétences professionnelles faisant référence

au remplacement sur l'atelier défini. En cours d'entretien, l'ESAT est présenté au candidat. A l'issue de l'entretien, et si chaque partie en est d'accord, une période d'immersion est proposée. Ceci permet au candidat de connaître la structure, les ouvriers et les attendus du poste et à la structure d'évaluer la capacité d'adaptation du candidat à l'équipe et aux ouvriers. C'est également l'occasion de définir ensemble, des plans d'actions pour favoriser le recrutement du candidat. Chaque candidat débutant une activité au sein de l'ESAT se voit proposer un contrat de travail où les dates du dit contrat, les missions et le motif du remplacement y sont annotés. Dans certains cas, quand le CDD est long (4 mois et plus), une offre d'emploi est déposée au sein de l'agence France Travail.

Pour les contrats en CDI, l'offre est systématiquement publiée et en interne (au sein de l'ensemble de l'ABSEAH) et en externe (au sein de France Travail). La responsable des ressources humaines de l'ABSEAH s'occupe de la publication de l'offre et du suivi de celle-ci. Les CV des candidats sont envoyés à la responsable des ressources humaines qui relaie à la cheffe de service. Une pré-sélection de candidats est ainsi effectuée. Les candidats présélectionnés se voient proposés un entretien individuel coanimé par la responsable des ressources humaines et la cheffe de service. A l'issue de ces entretiens, un candidat est sélectionné. Chaque candidat reçoit une lettre ou un appel téléphonique lui notifiant la réponse à candidature.

Pour tout candidat recruté, une période de tuilage est effectuée. Ceci permet une prise de poste progressive et une présentation à l'ensemble de l'équipe et des ouvriers.

Dans de rares cas, la sollicitation à une agence d'intérim peut avoir lieu.

2. Les formations

Chaque salarié de l'ESAT bénéficie d'un plan de formation annuel. Un catalogue de formation leur est proposé afin que chacun puisse se positionner sur les formations souhaitées. Nous favorisons les formations de groupe. Cependant, chaque salarié a la possibilité d'effectuer une demande de formation individuelle, cette dernière est étudiée lors de l'élaboration du plan de formation de l'association.

3. Les instances représentatives du personnel

L'ESAT a deux représentants du CSE (Comité Social et Economique) dans son personnel. Ces derniers bénéficient de temps de délégation pour les réunions CSE ou les temps de préparation des réunions. Ces représentants sondent leur collègue afin de faire remonter lors des instances représentatives du personnel, les problématiques rencontrées, les questions, les remarques...

4. Sur l'organisation et la gestion du temps de travail

Le personnel est mobilisé dès qu'une question touchant l'organisation générale et la gestion du temps de travail est traitée. Pour exemple, les plannings ont été retravaillés au sein de l'ESAT. Le personnel a été moteur dans ce travail, ce qui a pu aboutir à un accord quant aux nouveaux plannings. Des réunions, par ateliers de production, sont organisées à raison d'une fois par semaine ou une fois tous les quinze jours afin de traiter de l'organisation des ateliers.

5. La qualité de vie au travail

Les réunions concernant l'organisation du travail permettent de répondre aux problématiques que peuvent rencontrer les professionnels notamment en termes de matériels, d'équipements, ... L'objectif étant de favoriser le bien-être au travail par l'aménagement d'un poste de travail adapté et facilitant la production.

La fluidité de l'information est un élément central. Les réunions d'équipe, les réunions par atelier de production sont autant d'événements permettant de favoriser la communication au sein de l'ESAT. L'utilisation du logiciel Ogirys favorise également les observations et les transmissions au sein de l'association et favorise ainsi le suivi de qualité des usagers.

Le CSE permet également de faire remonter les difficultés rencontrées dans l'exercice professionnel. Nous sommes très vigilants à ces remontées et essayons de répondre aux demandes et/ou problématiques perçues.

Nous essayons également de respecter les horaires de chaque salarié afin que la vie professionnelle n'empiète pas sur la vie personnelle. Le droit à la déconnexion est important aussi, les téléphones portables professionnels se doivent de rester au sein de l'ESAT.

Enfin, le plan de formation proposé aux salariés répond aux demandes de ces derniers suivant les problématiques rencontrées et évoquées lors des réunions d'équipe.

Points forts	Procédure de recrutement définie Prise en compte des souhaits des salariés en termes de formation et de représentation syndicale Communication fluide permettant de prendre en compte les problématiques de chacun
Points d'amélioration	Certains ateliers doivent faire état d'une réorganisation afin d'éviter une sensation de pression quand l'activité est forte Créer un livret d'accueil des professionnels associatifs ainsi qu'une matinée d'accueil des nouveaux professionnels
Perspectives Opportunités	Développement des formations autour de l'ergonomie et de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)

XV. La démarche qualité et gestion des risques :

La démarche d'amélioration continue de la qualité est travaillée de façon transversale entre les différents établissements de l'ABSEAH.

L'ABSEAH a souhaité engager officiellement l'établissement dans une politique qualité en s'appuyant sur une responsable qualité associative et en mettant en place un Comité de Pilotage. L'ABSEAH a souhaité développer une politique qualité pour améliorer l'accompagnement des personnes accompagnées.

Le premier objectif de cette politique est de replacer la personne accompagnée au centre des préoccupations de tous les corps de métier intervenant dans l'établissement, qu'ils soient ou non en contact direct avec la personne, et d'améliorer la coordination de l'accompagnement.

Le second objectif est de s'assurer d'un accompagnement bienveillant en s'appuyant une maîtrise du risque de maltraitance.

Le troisième objectif est d'insuffler une dynamique qualité pérenne au sein des établissements et services et d'acquérir une « culture qualité » propre à l'ABSEAH.

Depuis 2019, le suivi de la qualité se fait via un Plan d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ).

L'organisation de cette démarche d'amélioration continue de la qualité se décline comme suit :

- Une commission projet associatif/établissements et politique qualité, composée de membres du conseil d'administration et de la directrice générale et qui permet de :
 - Proposer les orientations du projet associatif,
 - Valider la conformité des projets d'établissements par rapport au projet associatif,
 - Étudier et émettre un avis à destination du conseil d'administration sur la politique qualité et les modalités de déclinaison organisationnelle.
- Un COPIL qualité a été mis en place afin d'avancer sur plusieurs sujets. Ce COPIL est composé de la direction générale, des chefs de services, de la responsable qualité et évaluation ainsi que d'un ou plusieurs administrateurs. D'autres personnes peuvent y être invitées en fonction des thématiques qui y sont travaillées. L'objectif étant de faire 4 COPIL à minima dans l'année. Cette instance permet de :
 - Définir et piloter la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la politique de gestion des risques de l'association,
 - Organiser et assurer le suivi des démarches d'évaluation et d'audit ainsi que des auto-évaluations,
 - Assurer le suivi global du Plan d'actions d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ),

- Piloter la démarche d'écriture des Projets d'établissement et son actualisation régulière,
 - Assurer le suivi global des événements indésirables, plaintes et réclamations et définir la cartographie des risques,
 - Organiser la définition et le suivi global des indicateurs de l'association.
- Les réunions de services, pilotées par les chefs de services permettent de :
 - Promouvoir les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) : mobilisation des recommandations HAS/ANESM dans l'analyse des situations, questionnement des pratiques au regard des référentiels nationaux, appropriation collective des recommandations par les équipes,
 - Suivre le Plan d'Action d'Amélioration de la Qualité de l'établissement,
 - Analyser et élaborer un plan d'action pour les Fiches d'Evènements Indésirables (FEI) ainsi que pour les Fiches Plaintes et Réclamations (FPR) de l'établissement,
 - Informer sur la mise à jour du plan bleu.
- Les réunions cadres comprenant une partie « qualité », sont réalisées avec la direction générale, les différents chefs de services, la responsable administrative et financière, la responsable des ressources humaines, le responsable maintenance et la responsable qualité et évaluation, afin de faire des points réguliers sur les différents dossiers « qualité » en cours de travail (mise à jour des outils de la loi 2002-2, suivi des fiches actions du CPOM, ...). Ces réunions permettent également de :
 - Promouvoir l'information, la sensibilisation, la réflexion sur les questionnements éthiques auprès des personnels et intervenants de toute nature au sein de l'Association,
 - Coordonner/ se positionner sur certaines actions,
 - Ces réunions cadres ont lieu une fois par mois.
- Afin de privilégier une démarche participative, des groupes de travaux par thématiques sont organisés avec les différents professionnels de tous les établissements et services. Les professionnels sont invités en fonction du sujet travaillé (circuit du médicament avec les infirmières...).
- Les CVS sont organisés par établissement et font partie intégrante de la démarche d'amélioration continue de la qualité. Des CVS inter-établissements peuvent être organisés ponctuellement afin de travailler une thématique commune comme cela a pu être le cas pour le paragraphe sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance de ce présent projet d'établissement. Des CVS exceptionnels peuvent également être réalisés pour des situations particulières comme faire une auto-évaluation afin de préparer le CVS à l'évaluation.

Le CVS permet de :

- Donner un avis sur le règlement intérieur de l'établissement et le projet d'établissement,
- Être associé à l'élaboration ou la révision sur le volet portant sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance,
- Être informé des résultats et des actions correctives à mettre en place en lien avec la procédure d'évaluation,
- Être informé des événements indésirables ainsi que des plaintes et réclamations.
- Examiner les résultats des enquêtes de satisfaction.

Les personnes accompagnées participent à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Ils ont la possibilité de participer à l'actualisation de certains outils de la loi 2002-2 comme cela a été le cas pour la mise à jour du livret d'accueil et du règlement de fonctionnement. Ils peuvent également s'exprimer, lors des pré-commissions repas, lors des conseils de la vie sociale, au travers des différentes enquêtes (repas, campagne de pesée des déchets...) et tout au long de leur accompagnement au quotidien. Ils peuvent remplir des fiches de liaison repas et des fiches plaintes et réclamations. Ces fiches sont ensuite transmises au service concerné, traitées et un retour est fait à la personne déclarante avec des actions correctives.

De plus, le nouveau référentiel de la HAS sur l'évaluation des ESSMS permet à certaines personnes accompagnées de s'exprimer sur leur accompagnement lors de l'évaluation avec la méthode de l'accompagné traceur.

1. La gestion des événements indésirables :

La gestion des événements indésirables fait l'objet d'une procédure spécifique associative comprenant une fiche à remplir. Chaque événement fait l'objet d'une analyse en équipe et d'un plan d'action. Le COPIL qualité fait le suivi de ces événements et procède à la clôture de la fiche lorsque le plan d'action a été réalisé et qu'un retour à la personne déclarante a été fait. Un bilan annuel est réalisé et présenté aux parties prenantes.

2. La gestion des plaintes et des réclamations :

La gestion des plaintes et réclamations fait l'objet d'une procédure spécifique associative comprenant une fiche à remplir. Les plaintes ou réclamations orales sont inscrites dans le Dossier de l'Usager Informatisé (DUI). La fiche vierge de déclaration d'une plainte ou réclamation est disponible sur le site internet de l'ABSEAH et à disposition des personnes accompagnées et de leur proche dans les établissements et services. Le COPIL qualité fait le suivi de ces événements et procède à la clôture de la fiche lorsque le plan d'action a été réalisé

et qu'un retour à la personne déclarante a été fait. Un bilan annuel est réalisé et présenté aux parties prenantes.

Le plan bleu / Le plan de continuité de l'activité :

Le plan bleu et le plan de continuité de l'activité qui permettent la mise en œuvre rapide des moyens indispensables ainsi qu'une stratégie adaptée afin de faire face à une situation de crise sont mis à jour.

XVI. La gestion des ressources financières :

Les ESAT disposent de deux budgets¹ :

LE BUDGET PRINCIPAL DE L'ACTIVITE SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT	
CHARGES	PRODUITS
- Frais relatifs à l'accompagnement médico-social et éducatif - Frais de transport collectif	- La dotation globale de financement versé par l'ARS.

LE BUDGET ANNEXE DE L'ACTIVITE DE PRODUCTION ET DE COMMERCIALISATION	
CHARGES	- PRODUITS
- Rémunération des travailleurs handicapés et charges sociales et fiscales afférentes - Coût d'achat des matières premières pour la production - Etc	Chiffres d'affaires générés par la production produite ou les offres de prestation En 2024, le chiffre d'affaires ESAT production était de 733 769 € pour un résultat global de 77 411.84 €.

¹ Article R344-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)

Les personnes accompagnées participent financièrement aux frais de restauration sur la base du minimum garanti en vigueur.

Points forts	Maintien d'un résultat positif sur les trois dernières années permettant des investissements au sein de l'ESAT
Points d'amélioration	Développement de certains pôles de production Suivi budgétaire régulier et indicateurs de production
Perspectives Opportunités	Mise en place d'une communication permettant de valoriser les compétences Développer des outils de pilotage Mise en œuvre d'une stratégie d'optimisation des achats

1. Stratégie d'optimisation des achats :

Les Établissements et Services de l'ABSEAH évoluent dans un contexte marqué par des contraintes budgétaires, une exigence accrue de qualité de service et une attente croissante en matière de responsabilité sociétale (RSE). Optimiser les achats dans ce secteur ne signifie pas seulement réduire les coûts, mais aussi améliorer la performance globale, et soutenir les missions et d'accompagnement.

Les Objectifs de la stratégie d'optimisation sont :

- Réduire les coûts globaux d'achats
- Améliorer la qualité des produits et services acquis.
- Simplifier et fiabiliser les processus d'achat et de commande.
- Développer les achats responsables et durables (sociaux, environnementaux, locaux).
- Favoriser la mutualisation et la professionnalisation de la fonction achats.

Cette stratégie se décline en plusieurs axes :

Rationalisation et mutualisation

- Regrouper les achats entre établissements pour bénéficier d'économies d'échelle.
- S'appuyer sur des centrales d'achat.
- Standardiser les produits et services courants.
- Mettre en place une base fournisseurs centralisée.

Optimisation du processus achat

- Digitaliser la gestion des validations et factures.
- Mettre en place des procédures internes claires.

Négociation et gestion de la performance fournisseurs

- Réaliser des consultations fournisseurs structurés.
- Favoriser les partenariats durables.

Intégration de la RSE dans les achats

- Introduire des critères environnementaux et sociaux dans les consultations.
- Favoriser les fournisseurs locaux et ceux issus de l'ESS.

- Privilégier les produits éco-conçus.
- Sensibiliser le personnel aux achats écoresponsables.

Pilotage et suivi financier

- Définir des indicateurs clés de suivi
- Mettre en place un tableau de bord trimestriel.
- Organiser une revue annuelle des achats.

L'optimisation des achats dans les ESMS est une démarche stratégique et transversale, impliquant la direction, les équipes éducatives, administratives et techniques. Elle permet de maîtriser les coûts, améliorer la qualité des prestations et renforcer l'impact social et environnemental positif de l'établissement.

XVII. VISION SYNTHÉTIQUE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT :

1. Synthèse évaluative du projet d'établissement précédent :

DOMAINE I : Droits et participation des usagers, personnalisation du service, protection.	
Objectifs poursuivis.	L'établissement fournit au travailleur d'ESAT l'information nécessaire à la connaissance de ses droits. L'établissement facilite la compréhension / appropriation de l'information en respectant les capacités de compréhension du travailleur d'ESAT. L'établissement envisage le règlement de fonctionnement comme un tiers soutenant dans la relation éducative. L'établissement respecte l'intimité et la dignité du travailleur d'ESAT ou encore sa vie privée. L'établissement met en œuvre une analyse des risques professionnels. Une analyse personnalisée des risques est réalisée avec chaque personne accompagnée (implication de celle-ci). Les instances, dispositifs, mesures de protection ou de prévention identifiés sont appliqués et/ou fonctionnement. La lutte contre la maltraitance est organisée au sein de l'établissement. L'établissement propose divers moyens, supports, instances favorisant la participation. Le travailleur d'ESAT est sollicité dans les différentes phases de la démarche d'élaboration de son Projet Personnalisé (PP).

Evaluation	Mise en place de l'instance mixte paritaire Poursuite du conseil à la vie sociale pour le travailleur Election d'un délégué des ouvriers
-------------------	--

DOMAINE II : L'établissement dans son environnement	
Objectifs poursuivis.	L'établissement élabore, formalise et communique aux professionnels et aux travailleurs en situation de handicap, son approche de l'insertion en milieu ordinaire L'établissement favorise l'insertion en milieu ordinaire du travailleur en situation de handicap qui en a les capacités et en exprime le souhait Les échanges internes à l'association favorisent à la fois le décloisonnement, la cohésion des acteurs et la complémentarité des interventions au service des personnes accompagnées. L'établissement identifie les ressources du territoire (structures/institutions/personnes, ...) potentiellement mobilisables pour mener à bien sa mission médico-sociale et il est également connu de ses instances. La circulation au sein de l'établissement est adaptée au public accompagné
Evaluation	Mise à disposition des ouvriers en milieu ordinaire favorisé et répondant aux attentes des travailleurs Grâce à l'élargissement de la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience), le vocabulaire professionnel est utilisé et intégré par les travailleurs Echanges d'information avec les services en interne afin de fluidifier le parcours du travailleur Réunion entre coordonnatrices FH et ESAT mises en place Amélioration de la signalétique de circulation au sein de l'ESAT

DOMAINE III : Le projet d'établissement et ses modalités de mise en œuvre

Objectifs poursuivis.	Le projet d'établissement n'est pas une simple exécution du projet associatif, il traduit les orientations politiques, dans des choix stratégiques et techniques qui intègrent également les missions confiées par les pouvoirs publics Le projet d'établissement prend en compte les évolutions de la réglementation ainsi que les références et recommandations de bonnes pratiques Le projet d'établissement est connu de l'ensemble des professionnels et constitue un axe directeur, support aux pratiques quotidiennes Le projet d'établissement (PE) est un temps de réflexion institutionnelle associant sur un mode participatif l'ensemble des parties prenantes : administrateurs, personnels et travailleurs en situation de handicap L'établissement identifie son public, ses besoins et leurs évolutions L'établissement élabore / actualise et formalise son offre d'accompagnement et de soin au regard des besoins identifiés La mise en œuvre du projet d'établissement répond aux objectifs relatifs à la qualité de vie au travail. La mise en œuvre du projet d'établissement répond aux objectifs relatifs au soin/santé. L'établissement favorise un travail clinique autour des projets des travailleurs handicapés et leur articulation au projet et à la dynamique de l'établissement.
Evaluation	Le projet d'établissement s'est inscrit dans la loi de transformation des ESAT de 2022 et de ses 4 axes à savoir : Axe 1 : Favoriser une dynamique de parcours pour les personnes à l'intérieur de l'Esat et fluidifier et sécuriser les parcours de ceux dont le projet est d'aller en milieu ordinaire Axe 2 : Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des personnes en ESAT Axe 3 : Accompagner le développement des établissements ESAT Axe 4 : Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT Le temps clinique souhaitait se retrouve dans la mise en place de groupe de l'analyse des pratiques dans lequel les professionnels échangent autour d'étude de cas dans au niveau de leur accompagnement qu'au niveau de leur posture professionnelle.

**DOMAINE IV :
L'organisation de l'établissement**

Objectifs poursuivis.	Le profil des professionnels est en adéquation avec le positionnement institutionnel, l'activité développée et le public accompagné Les fonctions et les rôles sont définis et connus de tous. Le recrutement des professionnels est organisé. Rendre la procédure de recrutement accessible. Le management en place définit une organisation optimale de l'établissement et favorise son fonctionnement. Une politique qualité est définie et mise en place. Le système d'information structure et permet un accès aux différentes informations nécessaires à l'organisation, au fonctionnement quotidien ainsi qu'aux données relatives à l'accompagnement des personnes.
Evaluation	Mise en place d'une traçabilité : - Compte-rendu réunion d'équipe - Mise en place des fiches d'événements indésirables (à développer) - Mise en place du logiciel Ogirys (à développer dans les pratiques) Certains ouvriers et moniteurs ont été formés au FALC = objectif développer cet outil afin de favoriser l'accès à l'information de l'ensemble des travailleurs

2. Les orientations stratégiques :

FORCES	POINTS DE VIGILANCE
Mise en place d'une direction commune EA/ESAT = vision stratégique unifiée Ancrage territorial fort Valeurs éthiques, humaines reconnues par nos partenaires Polyvalence des activités Structure de petite taille correspondant aux besoins du territoire Valorisation et développement des compétences ouvriers	Isolement géographique Difficultés de recrutement / salariés Manque de moyen logistique ne nous permettant pas une articulation fluide au niveau horaires Visibilité limitée Client unique sur certains ateliers Capacité de production limitée par la taille des ateliers Maintenance préventive du matériel Pyramide des âges chez les salariés Optimisation des achats Temps de transport entre chantier et/ou livraison (coût) Dépendances au financement public Diversité des process en interne
OPPORTUNITES	DEFIS A RELEVER
Politiques publiques favorables à l'inclusion et aux achats responsables Valorisation du territoire = économie circulaire Marchés porteurs Développement durable et transition écologique Labellisation qualité : RABC et évaluation HAS Valorisation des compétences	Développement restreint au vu de la taille de la structure qui ne permet pas de répondre à des demandes trop diversifiées Favoriser la coordination médico-sociale Favoriser le développement des partenariats avec le MO via une interconnaissance des structures Complémentarité EA/ESAT : Mutualisation des moyens, création d'activité qui fasse lien entre les deux structures Digitalisation administrative Mutualisation des moyens au sein de l'ESAT

	Incertitude sur les dotations publiques : diversifier les sources de financement S'adapter au nouveau public et public vieillissant Lien tenu entre la nécessité de maintenir une rentabilité de production et l'accompagnement au sein d'un établissement médico-social Communiquer sur le rôle de l'ESAT et notre savoir-faire afin d'éviter d'être perçu comme une menace par les entreprises locales.
--	---

Axes stratégiques :

Orientation 1 : Développer une synergie et un développement EA/ESAT :

- Définition et mise en œuvre d'une stratégie de communication commune,
- Définitions et mises en œuvre d'une stratégie commerciale (innover et diversifier les activités de l'ESAT en lien avec les besoins du territoire et les attentes des ouvriers),
- Mutualisation sur certaines fonctions professionnelles (lien salarié/ouvrier)

Orientation 2 : Renforcer l'ancrage territorial et lien partenarial en vue de favoriser l'inclusion des ouvriers

- Favoriser le pouvoir-agir des ouvriers : autodétermination, pair-aidance, moniteur référent, ...
- Développer les différentes modalités d'inclusion,
- Favoriser les temps partiels et temps partagés

Orientation 3 : Consolider la mission médico-sociale de l'ESAT :

- Développer les passerelles Milieu Ordinaire/ Milieu Protégé,
- Renforcer l'accompagnement et la coordination des projets de vie des travailleurs,
- Améliorer la qualité de vie au travail des ouvriers,

Orientation 4 : Assurer le pérennité économique et financière de l'établissement :

- Diversifier les sources de financement,
- Définir et suivre les indicateurs économiques,
- Gérer le suivi budgétaire

Orientation 5 : Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT :

- S'adapter aux évolutions métiers par le biais d'outils adaptés et de développement de compétences

Orientation 6 : Promouvoir une dynamique pérenne de la démarche qualité.

3. Les orientations opérationnelles

De la préadmission à l'accueil du résident	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
	Protocole d'accueil	Equipe d'encadrement	Juillet 2025
	Mise en place du protocole d'accueil	Equipe d'encadrement	Juin 2026
	Questionnaire de satisfaction à destination des ouvriers sur l'accueil à l'ESAT	Cheffe de service Coordonnatrice	Juin 2026
	Suivi Via trajectoire	Secrétaire ESAT Coordonnatrice Cheffe de Service	2026
	Rendre les documents d'accueil accessibles (FALC)	Moniteur d'atelier réfèrent FALC Cheffe de service	De 2026 à 2029

Le respect du droit des résidents	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
	Affichage charte des droits et des libertés de la personne accompagnée	Encadrants ESAT	Décembre 2025
	Traduction de la charte des droits et des libertés en FALC	Atelier de reprographie Cheffe de service	Juin 2026
	Travail sur le respect des droits en atelier de soutien	Atelier de soutien Cheffe de service	Juin 2026
	Rappel continu des droits et des libertés de chacun	Equipe encadrant	Continu

	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
La personnalisation de l'accompagnement	Projet Personnalisé : rédaction, suivi et accompagnement personnalisé	Coordonnatrice Moniteur d'atelier Cheffe de service	Tout au long de l'année
	Atelier de soutien : développement des connaissances et des compétences professionnelles et savoirs de base. Accès à la citoyenneté et aux droits	Animatrice de soutien Coordonnatrice Cheffe de Service Moniteur d'atelier	Tout au long de l'année
	Lien avec le milieu ordinaire : prestation, mise à disposition, stage, contrats...	Monitrice en lien avec les formations, prestations, ... Coordonnatrice Cheffe de service	Tout au long de l'année
	Adaptation de l'accompagnement en vue de l'acquisition ou du maintien de l'autonomie	Moniteurs d'atelier Coordonnatrice Cheffe de service	Tout au long de l'année
	Lien avec les partenaires internes : Foyer d'hébergement, SAVS, ... pour une continuité de parcours	Moniteurs d'atelier Coordonnatrice Cheffe de service	Tout au long de l'année
	Lien avec les partenaires externes : Entreprise adaptée, entreprises locales, France Travail, CMP, Communauté 360, ... développement du réseau, prise en charge globale de l'ouvrier, ...	Coordonnatrice Cheffe de service	Tout au long de l'année
	Réflexion sur le développement des ateliers en vue de répondre aux besoins des ouvriers	Cheffe de service Equipe d'encadrement	Décembre 2026

	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
La lutte contre la maltraitance et la prévention et culture de la bientraitance	Groupe d'appui constitué au sein de l'ABSEAH	ABSEAH	Tout au long de l'année
	Boîtes de recueil de doléances où les ouvriers indiquent ce qui, selon eux, semble être des actes de maltraitance	Référents Bientraitances ESAT Equipe d'encadrement	Septembre 2025
	Temps alloué aux référents bientraitance pour travailler en équipe sur cette thématique	Référents Bientraitances ESAT Equipe d'encadrement	Juin 2026
	Assurer une réflexion continue autour de cette thématique à travers de formation, de réunion, ...	Référents Bientraitances ESAT Equipe d'encadrement	Tout au long de l'année

	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
Les prestations hôtelières	Référents commission repas au sein de l'ESAT	Cheffe de service Equipe d'encadrants	Avril 2026
	Faire remonter régulièrement les remarques concernant les repas à la responsable qualité	Equipe d'encadrants Cheffe de service Ouvriers	Tout au long de l'année
	Participer aux questionnaires de satisfaction concernant les repas	Equipes d'encadrants Ouvriers	A chaque évaluation
	Prendre en compte les régimes alimentaires (sans porc, diabétique, végétarien, ...) des ouvriers et des encadrants et faire remonter ces derniers lors de la réservation des repas	Coordonnatrice de projets	A chaque nouvelle intégration
	Prendre en compte les changements dans la prise de repas : trouble de la déglutition, repas mixés et faire remonter ces	Coordonnatrice de projets	A chaque changement avéré ou repéré

	derniers lors de la réservation des repas		
--	---	--	--

Le projet général de soins	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
	Assurer un lien avec les partenaires internes : Foyer d'hébergement, SAVS afin d'assurer un accompagnement global de la personne accompagnée	Equipe d'encadrement	Tout au long de l'année
	Assurer un lien avec les partenaires externes : CMP, Assistantes sociales, Psychologue, Psychiatre, ... afin d'assurer un accompagnement global de la personne accompagnée	Equipe d'encadrement	Tout au long de l'année
	Rester dans l'observation de l'ouvrier afin d'alerter si changement de comportement pour une prise en charge rapide de la personne	Equipe d'encadrement	Tout au long de l'année
	Faire intervenir des partenaires extérieurs sur la thématique de la santé et la santé au travail auprès des ouvriers	Animatrice de soutien Cheffe de service	Sur les 5 ans à venir
	Proposer des formations en adéquation avec les pathologies pour les salariés de l'ESAT	Cheffe de service	Sur les 5 ans à venir

La gestion du circuit des médicaments	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
	Boîte à clefs pour l'ouvrier nécessitant un traitement SOS et devant se rendre sur chantier	Cheffe de service Moniteur d'atelier	Dès nécessité

	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
L'hygiène et la prévention du risque infectieux	Fiche de suivi entretien des locaux	Equipe entretien des locaux Cheffe de service ESAT	Décembre 2025
	Affichage point d'eau sur le lavage des mains	Cheffe de service ESAT	Décembre 2025
	Information régulière en cas d'épidémie ou risque infectieux avéré	Cheffe de service ESAT Equipe d'encadrement	Dès nécessité
	Education sur ce qu'est un risque infectieux et les actions à mettre en place	Animatrice de soutien Equipe d'encadrement	Sur les 5 ans à venir
	Mise en place de protocole d'hygiène pour le traitement du linge	Moniteur d'atelier Cheffe de service	2026

	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
La démarche qualité et gestion des risques	Information auprès de l'équipe sur la démarche qualité	Responsable qualité ABSEAH Cheffe de service	Fin 2025
	Pré-diagnostic Qualité	Responsable qualité ABSEAH	Fin 2025
	Acculturation de la démarche qualité et mise en place des protocoles en lien avec cette démarches	Equipe d'encadrement	2026
	Prise en compte et mise en place d'une culture qualité et de traçabilité	Equipe d'encadrement	2026
	Mise en place d'une culture à la transmission par le biais des fiches d'évènements indésirables	Equipe d'encadrement	2026

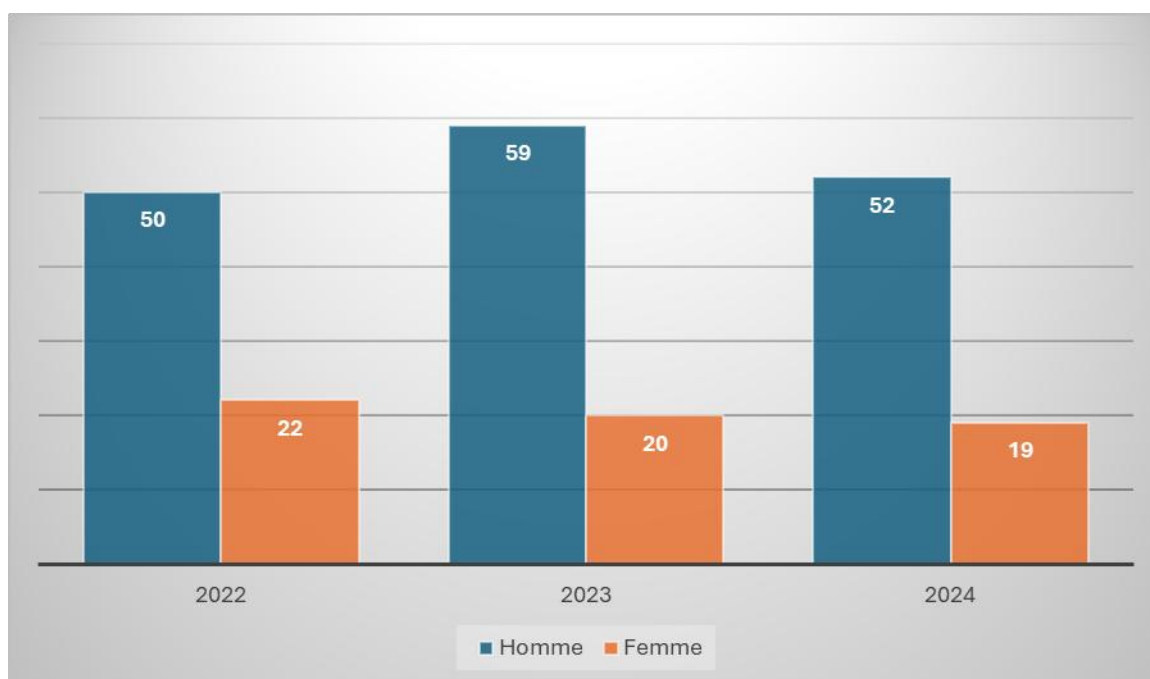
La gestion des ressources humaines	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
	Réflexion sur l'accueil des remplaçants Moniteur d'atelier	Cheffe de service ESAT Service RH ABSEAH Equipe encadrants ESAT	Avril 2026
	Réflexion sur la stratégie RH quant au remplacement des départs à la retraite pour les Moniteurs d'atelier (80 % des effectifs partent d'ici 5 ans)	Cheffe de service ESAT Service RH ABSEAH Equipe encadrants ESAT	Décembre 2026

La gestion des ressources financières	Actions à mettre en place	Pilote	Echéance
	Tenue régulière du suivi budgétaire pour l'ESAT Production	Responsable des Affaires Financières Directrice EA/ESAT Cheffe de Service ESAT	Mars 2026
	Tenue régulière du suivi budgétaire pour l'ESAT Social	Responsable des Affaires Financières Directrice EA/ESAT Cheffe de Service ESAT	Mars 2026

ANNEXE 1 a : CARACTERISTIQUES, BESOINS ET ATTENTES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

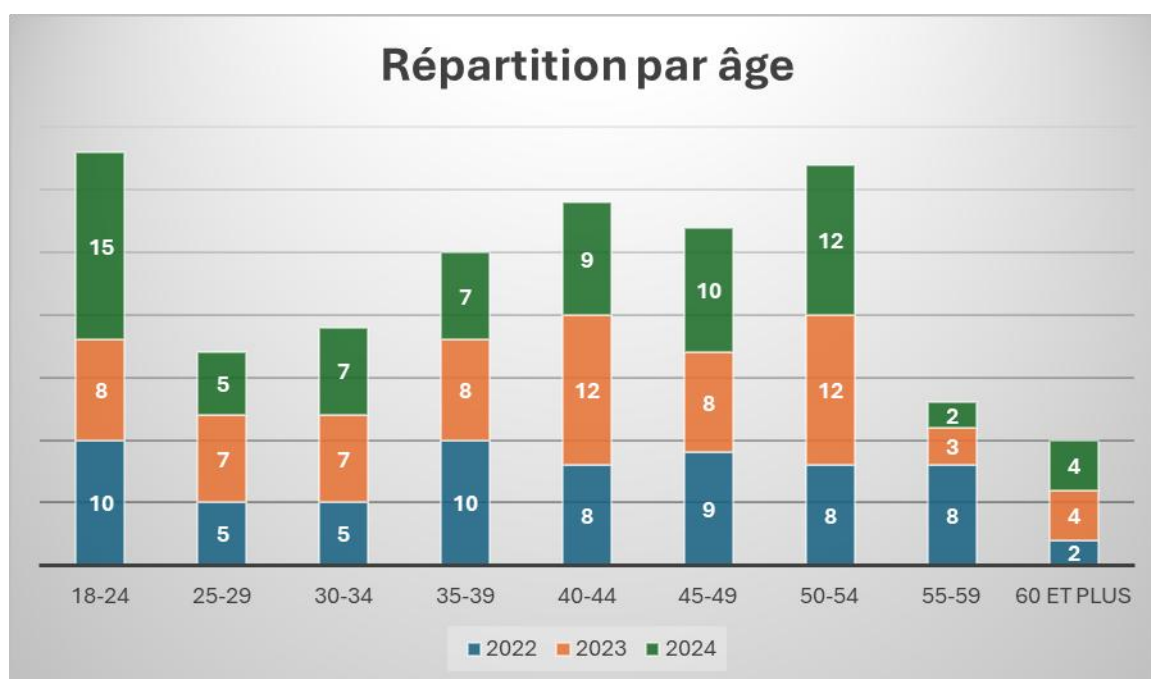
ACTIVITÉ

1.1 Répartition par sexe



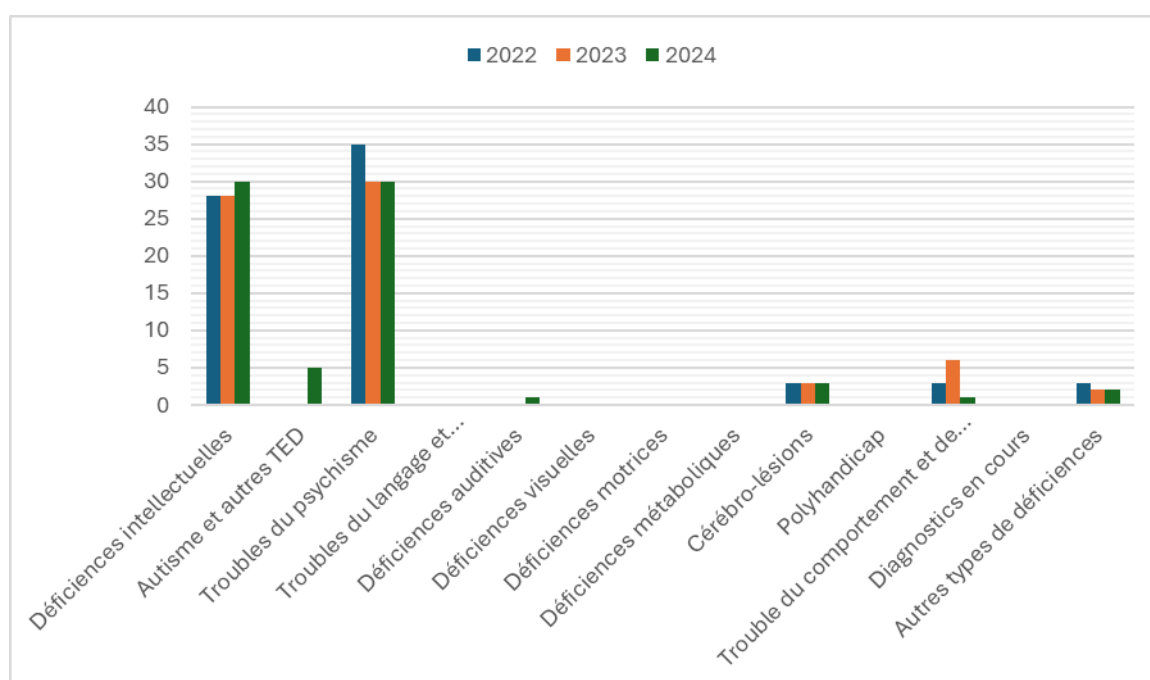
Depuis de nombreuses années la répartition par sexe est la même, à savoir les deux tiers des personnes accueillies sont des hommes. Les activités sont mixtes mais, malgré toute la population est à dominante masculine, peu importe la nature de l'atelier de travail proposée.

1.2. Répartition par âges



Nous pouvons noter une prédominance pour deux classes d'âge : les 18/24 ans et les 40 / 49 ans, représentant respectivement 21% et 31 %. Parmi les 18/24 ans, 60% travaillent sur Saint-Affrique, 80% sont hébergés en foyer d'hébergement (collectif ou semi-autonome).

1.3. Répartition en fonction des types de déficiences observées au 31/12



Au sein de l'ESAT « les Ateliers de la Plaine » tout comme les années passées, cohabitent deux types de population :

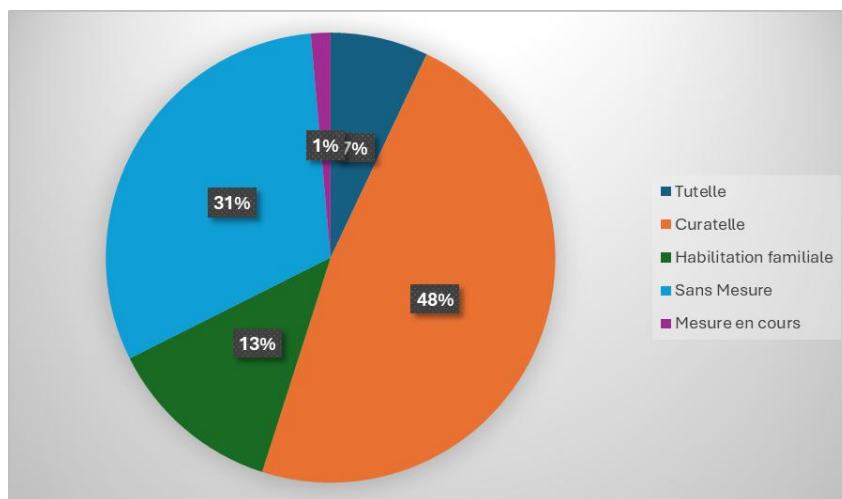
- La première, historique dans les ESAT, reste les personnes ayant une déficience mentale.

- L'autre population est celle des personnes ayant une problématique psychique. Malgré le fait que l'établissement n'ait pas de spécificité pour cet accueil, cette population est majoritaire. Ces personnes demandent un travail en partenariat fort tant avec les équipes accompagnant la vie quotidienne (FH et SAVS), qu'avec les équipes du secteur psychiatrique. Leur absentéisme important en lien avec le soin amène des difficultés d'organisation et d'accompagnement.

- On remarque l'augmentation des profils présentant des troubles du comportement.

Nous avons pu remarquer, ces derniers mois, de fortes sollicitations de la part de membres du service public de l'emploi, notamment la Mission Locale. Les derniers stagiaires étaient issus de cette structure. La difficulté rencontrée est le manque de cohérence de parcours. Les jeunes orientés sont pour la plupart non suivis tant psychologiquement qu'institutionnellement (au sens médico-social). Un travail sur l'accompagnement de ces jeunes au sein de notre ESAT est à travailler afin de pouvoir assurer un accompagnement cohérent, en lien avec le service public de l'emploi et ainsi éviter les ruptures de parcours. La réforme des ESAT et la loi du plein emploi tendent vers ce co-accompagnement ESAT / Service public de l'emploi.

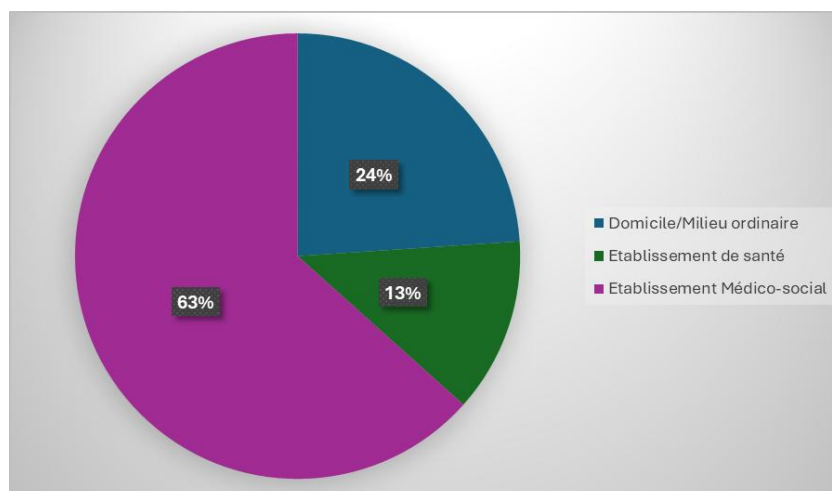
1.4. Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection :



Environ 69 % des ouvriers d'ESAT bénéficient d'une mesure de protection. La curatelle, représente sur ces 69%, 69.4% des cas.

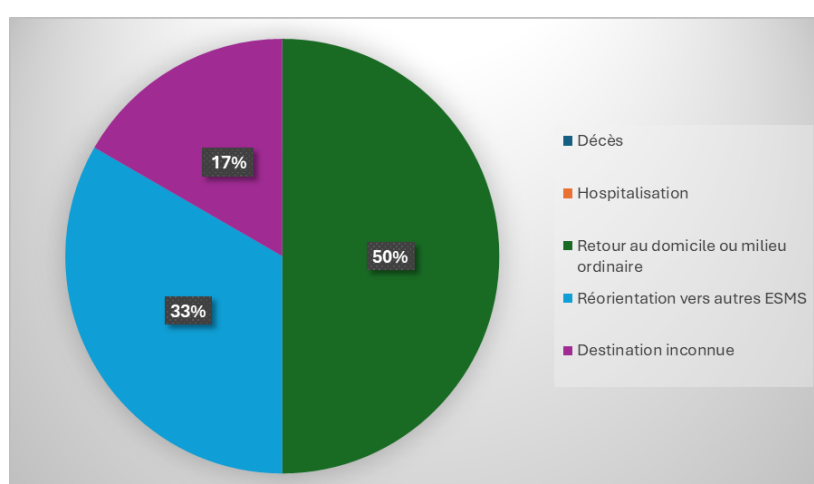
A noter, environ un tiers des ouvriers n'a aucune mesure de protection.

1.5. Provenance des résidents par domicile antérieur (domicile, établissement de santé, établissement médico-social, provenance inconnue...)



On peut souligner une large proportion d'orientation des ouvriers vers l'ESAT par les établissements médico-sociaux (environ 63,3%). Il est indispensable de continuer à communiquer sur notre établissement afin d'être davantage visible et par nos partenaires institutionnels et par l'extérieur au sens large (à noter 24% des ouvriers sont issus du milieu ordinaire et/ou du milieu familial)

1.6. Motifs des sorties

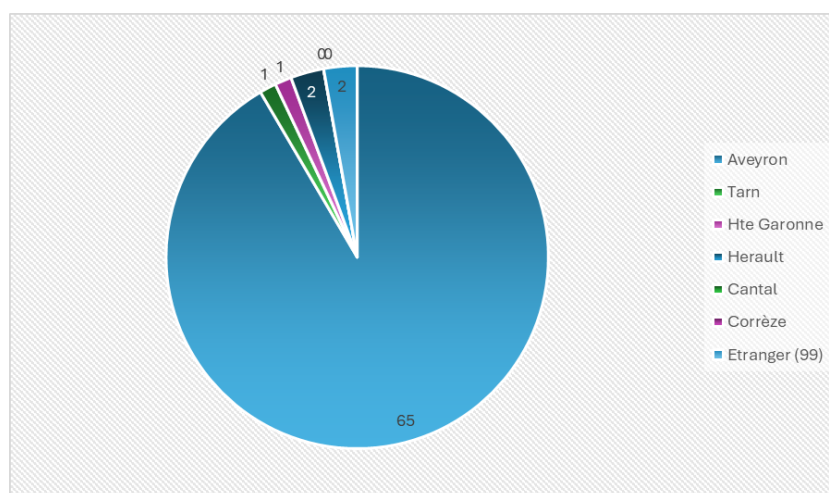


7 ouvriers sont sortis de l'ESAT sur l'année 2024 :

- 3 ont démissionné
- 1 est parti pour un autre ESAT

- 1 départ à la retraite (non comptabilisé dans le schéma ci-dessus)
- 1 réorientation en Foyer de vie
- 1 est parti à l'issue de sa période d'essai

1.7. Provenance des travailleurs par départements :



La provenance des ouvriers en ESAT est déterminée par une volonté majeure des personnes de vivre et de travailler à proximité d'attaches familiales. Dans notre ESAT en milieu rural, une grande majorité des personnes sont originaires du département ou de départements limitrophes. Les personnes sont attachées à cette question de vivre dans leur région d'origine. De façon plus générale, la mobilité et les souhaits de mobilité sont souvent confrontés au faible maillage des transports collectifs en milieu rural amenant la difficulté d'envisager de partir par manque de connaissance et d'habitude de se déplacer pour ceux qui sont originaires de la région. La possibilité de logement, notamment grâce au foyer d'hébergement, nous permet d'attirer des personnes extérieures au département de l'Aveyron. Le système de navette entre Saint-Affrique et Belmont, nous permet d'être davantage attractif en permettant aux ouvriers souhaitant être proches de transports urbains ou de la ville de pouvoir venir travailler sur Belmont sur Rance. Nos ateliers à échelle "familiale" en termes d'effectifs ont souvent été souligné par les stagiaires. Cette proximité avec le moniteur d'atelier et une équipe plus réduite en termes d'effectifs attire davantage une jeune génération, notamment lors de leur premier poste.

1.8. Mouvements des personnes accueillies au sein de l'ESAT

L'ESAT a accueilli 71 personnes en file active sur l'année 2024. 59 personnes à temps plein et 12 à temps partiel (de 0,3 à 0,9 ETP). Soit un effectif moyen sur 2024 de 65.95 ETP.

Sur l'année 2024 : il y a eu 7 sortants pour 7 ETP. 9 entrants à temps plein dont 6 émanant d'une fin de stage réalisé sur 2024 et 3 orientés comme suit : 1 en période d'essai, 1 réembauche et 1 qui avait effectué son stage en 2023. 8 personnes ont réduit leur temps de travail représentant 3.32 ETP. Une personne a souhaité augmenter son temps de travail, passant de 0.90 ETP à 1 ETP. 5 départs en retraite sont à prévoir en 2025, soit 2.82 ETP. Parmi les départs à la retraite, 3 concernent des ouvriers en reprographie, 1 en menuiserie et 1 en blanchisserie. Pour pallier ces départs, 5 stages sont déjà programmés en 2025. Les périodes de stage sont bénéfiques et permettent au futur ouvrier de se familiariser avec notre structure.

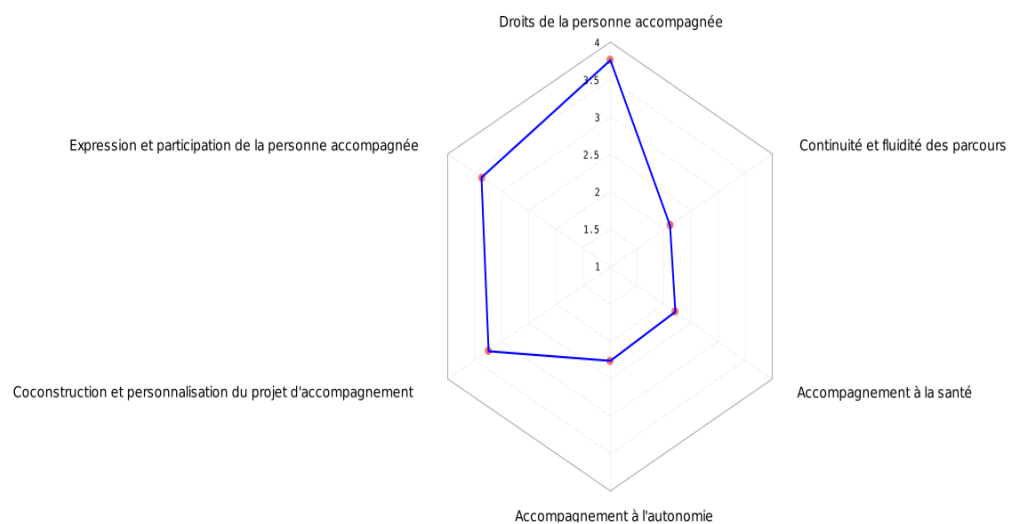
L'ESAT a accueilli 13 stagiaires sur cette année 2024. Un des stagiaires accueillis est en attente du bilan de stage pour une intégration au sein de l'ESAT sur l'année 2025.

A noter : un flyer a été créé en fin d'année 2024 afin de rendre davantage visible les activités proposées par l'ESAT et ainsi pouvoir être davantage attractif pour les futurs ouvriers.

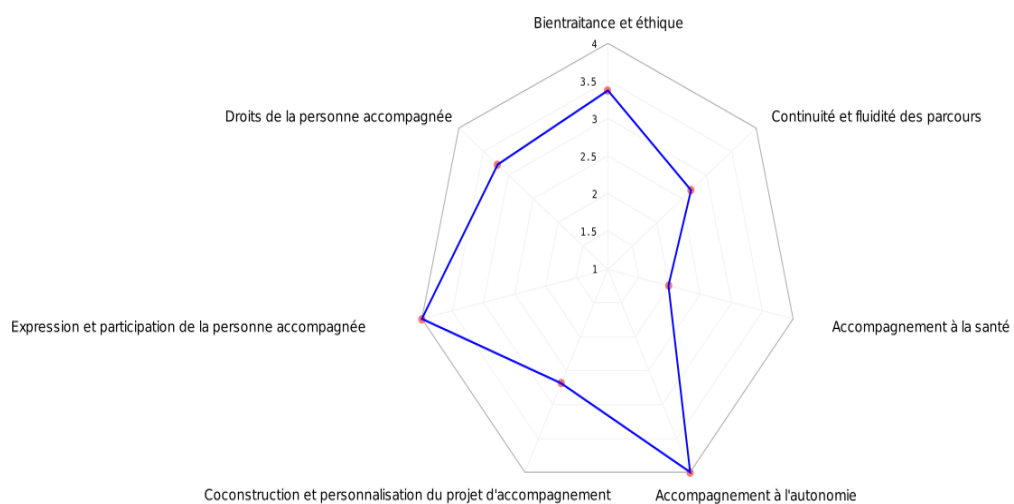
La question de l'hébergement reste toujours un problème crucial sur nos capacités à organiser plus de stages et de nouveaux accueils pour des personnes ayant besoin d'hébergement collectif.

ANNEXE 1 b : AUTO-EVALUATION HAS (septembre 2025)

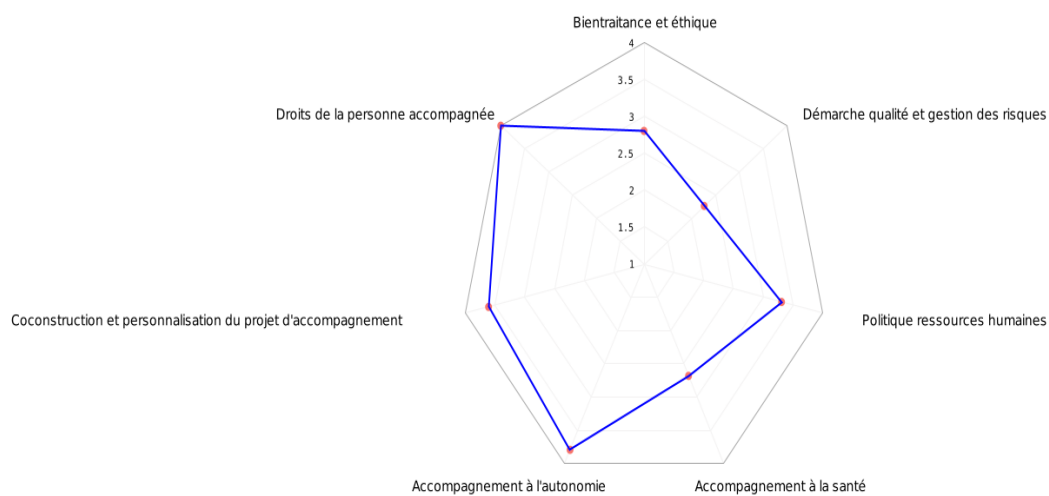
Chapitre 1



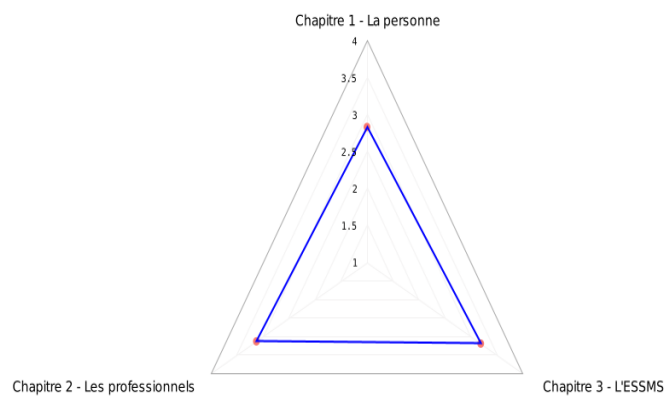
Chapitre 2



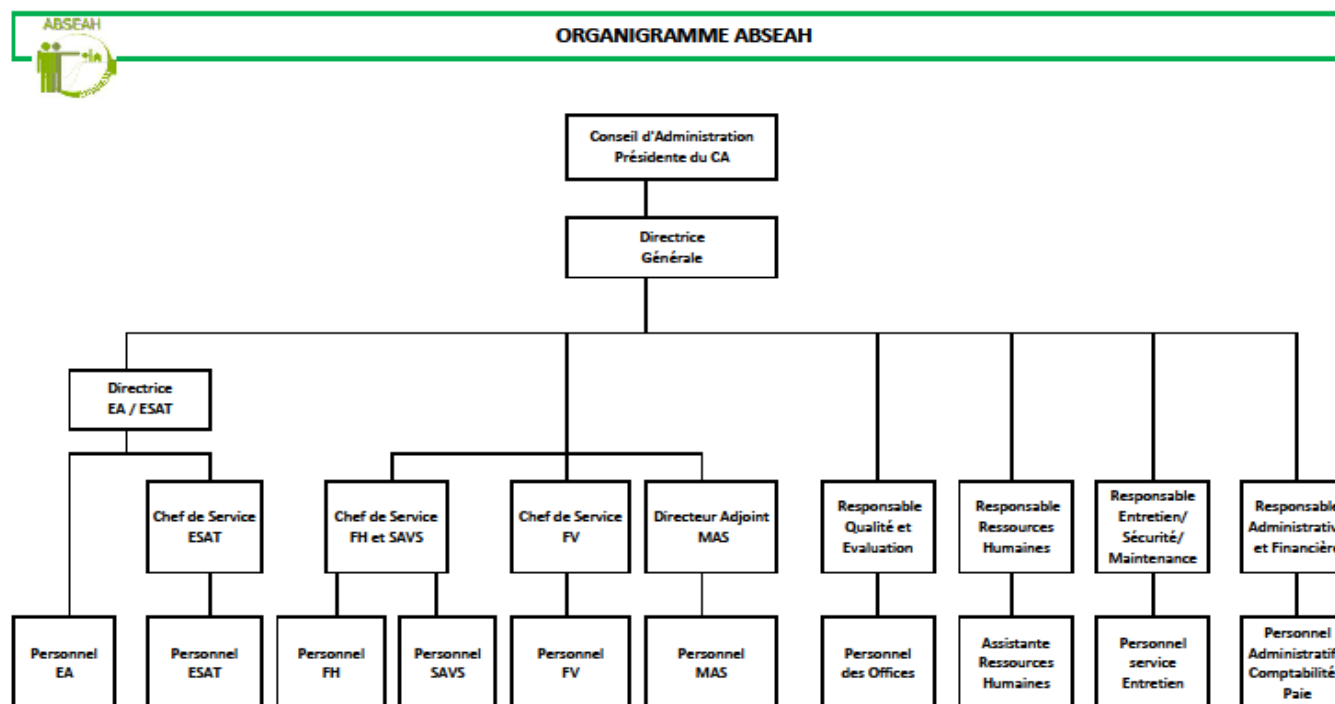
Chapitre 3



Niveau global Atteint



ANNEXE 2 : ORGANIGRAMMES



Organigramme - Septembre 2025



Organigramme ESAT

Directeur EA/ESAT

Chef de Service

**Coordonnatrice
de Projets**

**Animatrice soutien
Moniteurs d'atelier**

Secrétaire

ANNEXE 3 : L'AUTODETERMINATION

C'est quoi l'autodétermination

Dans le mot autodétermination

- Il y a le mot **auto**
Cela veut dire **MOI**
- et le mot **détermination**
qui vient du mot décider

Autodétermination cela veut dire
« **je décide** » et « **je suis capable** »

Attention
Être autodéterminé,
ça n'est pas faire tout ce que j'ai envie
Il faut respecter les règles
Par exemple, les règles :

- de la vie,
- de la société
- de mon établissement ...

c'est :

Prendre **seul** des décisions pour améliorer ma vie

Je peux recevoir des informations pour comprendre les choix possibles

Je peux me faire aider pour comprendre les informations

Mais c'est **MOI** qui décide

J'ai le droit de me tromper

Je ne deviens pas autodéterminé tout seul

- la société (par exemple mon pays)
- mon établissement
- les professionnels peuvent m'aider.

Ils peuvent créer des occasions pour me permettre :

- de prendre des décisions
- de vivre les mêmes expériences que tout le monde
- d'apprendre de mes erreurs

Pour être autodéterminé, il faut être capable de 4 choses :

01 L'autoréalisation

L'autoréalisation : cela veut dire être capable de savoir qui je suis
Par exemple :

- ce que j'aime
- ce que je suis capable de faire
- être fier de ce que je fais, de mes progrès

02 L'autorégulation

- C'est savoir réfléchir avant d'agir
- C'est être capable de voir les difficultés
- C'est savoir trouver des solutions
- C'est être capable de m'organiser

03 L'autonomie

C'est être capable de faire seul des choses

Attention, pour être autonome, je peux aussi avoir besoin des autres

Par exemple , j'ai besoin d'un taxi adapté pour aller, tout seul , à un rendez vous médical

04 Le pouvoir d'agir

Cela s'appelle aussi l'Empowerment

Cela veut dire :

- Être capable de prendre des initiatives sans me mettre en danger
- C'est être capable de choisir entre plusieurs choix

C'est aussi

- Pouvoir me tromper et apprendre de mes erreurs

Isabelle de Groot / 13 avril 22

le 25
cote