

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 1 / 64 |



ESPOIR 73
ALPESPACE
Bâtiment MAKALU
15 Voie Saint-Exupéry
73800 FRANCIN
04 79 25 09 75
www.espoir73.fr



Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)

PROJET D'ETABLISSEMENT

2020-2025

N° FINESS : 73 078 402 2

300, Avenue Louis ARMAND
73490 LA RAVOIRE
Tél : 04 79 70 46 70
Mail : accueil.satrec@espoir73.fr

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 2 / 64 |

SOMMAIRE

Préambule

Introduction

1-Contexte et historique de l'établissement

- 11- Les personnes en situation de handicap psychique
- 12- Valeurs et projet associatif d'ESPOIR73
- 13- Historique de l'ESAT SATREC

2-Mission et objectifs de l'établissement

- 21- Le cadre institutionnel
- 22- La mission de l'établissement
- 23- Le rétablissement
- 24- Le développement du pouvoir d'agir
- 25- Les objectifs de l'établissement

3-Le public et son entourage

- 31- Le public accueilli
- 32- Parcours, origine et données sur le public accueilli
- 33- La procédure d'admission
- 34- La participation du public accueilli
- 35- La place de l'entourage du public accueilli

4-Méthodologie pour un temps de transition à l'ESAT SATREC

- 41- Le balisage du parcours
- 42- Temps de travail de rémunération
- 43- Les activités de production proposées
 - 431- Hygiène des locaux
 - 432- Industrie
 - 433- Espaces Verts
 - 434- Restauration
- 44- Les leviers de la dynamique de transition
 - 441- La mise à disposition individuelle ou collective
 - 442- La formation
 - 443- Le travail en Réseau
- 45- Prestation Spécifique d'Evaluation : Le Service d'Aide à l'Insertion Professionnelle (SAIP)
- 46- Les principes d'accompagnement

5-Politique Qualité et Bienveillance

6-Les ressources humaines pour l'accompagnement

- 61- Organisation générale ESPOIR73
- 62- Organisation générale de l'ESAT SATREC
- 63- Les différentes fonctions :

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 3 / 64 |

- 64- La gestion du personnel
- 65- Information et coordination

7-Objectifs d'évolution et de développement 2020-2025

- 71- Eléments de contexte
 - 711- Contexte interne
 - 712- Contexte externe

- 72- Objectifs 2020-2025

CONCLUSION

Annexe n°1 : Le Rétablissement

Annexe n°2 : Fiches actions

Annexe n°3 : Méthodologie de Suivi et de Révision du Projet

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 4 / 64 |

PREAMBULE

Elaboration, Consultation et Validation :

Cette version du projet d'établissement de l'ESAT SATREC est une réécriture complète du document suite à la reprise de l'agrément par Espoir73 en 2018. Elle a été pilotée par l'équipe de Direction au 1^{er} semestre 2020, et revue en plusieurs réunions d'équipes durant l'année 2020.

Le Conseil de la Vie Sociale a également été consulté le 08 décembre 2020.

Le Conseil Social et Economique a émis un avis favorable le 4 Novembre 2020.

Il a été validé par le Conseil d'Administration d'ESPOIR73 le 8 Février 2021.

Diffusion

Ce document est remis à toute personne accueillie ou à son représentant légal ainsi qu'aux professionnels. Il est également à disposition dans les locaux de l'ESAT et sur le site internet de l'association.

Le projet d'établissement est enfin envoyé à l'Agence Régionale de Santé (ARS) et la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 5 / 64 |

Acronymes

ARS : Agence Régionale de Santé
 AVE : Atelier de Validation à l'entrée
 CAF : Caisse d'Allocation Familiale
 CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
 CHS : Centre Hospitalier Spécialisé
 CI : Conseiller d'Insertion
 CMP : Centre Médico-Psychologique
 CPF : Compte Personnel Formation
 CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
 CVS : Conseil de la Vie Sociale
 DEA : Dispositif Emploi Accompagné
 ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
 ESMS : Etablissements et Services Médico-Sociaux
 ETP : Equivalent Temps Plein
 FJT : Foyer de Jeunes Travailleurs
 IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales
 MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
 MISPE : Mise en Situation Professionnelle en ESAT
 OPCO : OPérateur de COmpétence
 PACQ : Plan d'Amélioration Continue de la Qualité
 PDITH : Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
 PMSP : Période de Mise en Situation Professionnelle
 QSE : Qualité Sécurité Environnement
 RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous
 RAS : Responsable des Activités et Services
 RéHPSY : Réseau de santé déclinant des prestations en direction des personnes atteintes de troubles psychiques
 RIC : Réunion d'Information Collective
 RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
 RUP : Responsable d'Unité de Production
 SAIP : Service d'Aide à l'Insertion professionnelle
 SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
 SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
 UNAFAM : Union NAtionale de FAMilles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques
 UP : Unité de Production
 URT : Unité de Réentraînement au Travail

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 6 / 64 |

Introduction

L'ESAT « SATREC » est géré depuis le 1^{er} Avril 2018 par ESPOIR73, association départementale de familles, gestionnaire d'établissements et de services spécialisés pour personnes handicapés atteintes de troubles psychiques.

Créé en 1982, l'établissement est spécialisé dans l'insertion professionnelle de personnes déstabilisées par la maladie mentale. Son agrément est de 64 Equivalent Temps Plein (ETP) d'ESAT plus 5 ETP pour l'évaluation avant orientation (SAIP).

Depuis le 1^{er} Janvier 2019, l'établissement est labellisé « ESAT de transition vers le milieu ordinaire » et est membre du réseau de franchise MESSIDOR.

1- Contexte et historique de l'établissement

11- Les personnes en situation de handicap psychique

L'ESAT SATREC est spécialisé dans l'accompagnement de personnes reconnues avec un handicap psychique. Cette première partie décrit les principales spécificités de ce handicap et ses séquelles invalidantes, sur lesquelles se base l'accompagnement au quotidien.

Parmi l'ensemble des causes de handicap psychique ESPOIR 73 priorise celles résultant de maladies psychiques ou de troubles mentaux chroniques survenus à l'adolescence ou au début de l'âge adulte.

La reconnaissance du handicap psychique date seulement de 2005, à travers l'article 2 de la loi du 11 Février 2005.

Cette reconnaissance permet à la personne handicapée psychique d'avoir droit à la compensation des conséquences de son handicap sur ses capacités d'insertion sociale et professionnelle.

Tout d'abord, il convient de préciser que le handicap psychique n'est pas toujours perceptible ou visible de prime abord et que ses caractéristiques ne sont pas fixes mais variables dans le temps.

La personne handicapée psychique conserve ses capacités physiques et ses facultés intellectuelles, lui permettant de penser les actions mais sans pouvoir toujours les mettre en œuvre.

L'ESAT SATREC accueille des personnes dites « stabilisées » après une ou des phases aiguës de la maladie, mais avec un certain nombre de conséquences invalidantes, variables selon les personnes.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 7 / 64 |

On peut classer ces conséquences dans différents champs

a- Conséquences de la maladie dans le champ cognitif

Le domaine cognitif intègre les fonctions mémoire, apprentissage, synthèse, analyse et programmation d'une action ciblée, sur un but donné. Le cerveau utilise ces fonctions dans le cadre d'une modélisation, d'une représentation de la réalité.

L'utilisation de ces fonctions permet à l'être humain de s'adapter à l'environnement, aux différentes situations de la vie, de se construire une identité, « une estime de soi », de réagir à des situations présentes, et de se projeter dans l'avenir. Cela lui permet de générer des comportements adéquats en fonction de lui-même et des normes sociétales établies.

Des études menées auprès de personnes souffrant de maladie mentale, démontrent que les pathologies du psychisme altèrent les fonctions cognitives et que ces altérations ne sont ni liées au traitement, ni à l'institutionnalisation ni à la durée de la maladie.

Les fonctions les plus altérées chez les sujets atteints de trouble psychiques sont la mémoire, la concentration, la verbalisation, la motivation, la prise de décision, la gestion de ses propres émotions et celles des autres.

Cependant l'altération de la mémoire, ne serait que partielle et toucherait la forme qui nécessite une recherche et une manipulation consciente de l'information, dénommée la « remémoration consciente ».

Elle permet de se souvenir du passé, d'assurer le lien avec le présent et de permettre une projection dans l'avenir. L'altération de la capacité de « remémoration consciente » implique que la personne ne pourra pas utiliser ses expériences antérieures pour prendre des décisions appropriées et adapter son comportement dans un environnement déterminé. Elle sera alors en difficulté pour établir un lien entre le passé, le présent, et l'avenir. Ainsi la « remémoration consciente » représente le socle de la conscience de soi, mais aussi de la construction identitaire personnelle. Ces éléments qui deviennent défaillants chez la personne souffrant de troubles psychiques entraînent les troubles du comportement caractéristiques repérés.

En résumé, le champ cognitif regroupe l'ensemble des activités mentales (pensées, perception, action, volonté, mémorisation, apprentissage...) impliquées dans la relation de l'être humain avec son environnement et qui lui permettent d'acquérir et de manipuler des connaissances (traitement de l'information, associations, rétroaction, résolution de problèmes, prise de décisions...)

Les difficultés rencontrées par les personnes peuvent être les suivantes, entre autres :

- Repérage spatio-temporel
- Vitesse d'idéation (formation et enchaînement des idées)
- Mise en œuvre et vitesse d'exécution
- Intégration, assimilation et mémorisation des consignes
- Concentration et mobilisation de l'attention
- Mobilisation du savoir
- Capacité de jugement, de raisonnement logique et d'analyse
- Endurance (capacité à se mettre en mouvement et tenir la motivation dans la durée)
- Appréhension de l'hygiène et de la sécurité
- Altération de la perception de son corps, de sa santé somatique

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 8 / 64 |

b- Conséquences de la maladie dans le champ des habiletés sociales

Les habiletés sociales sont celles qui permettent à la personne de devenir autonome dans ses apprentissages et d'être capable de s'adapter aux situations continuellement changeantes de son environnement.

Les difficultés peuvent concerner :

- ✓ Les habiletés réceptives : capacité à reconnaître si une personne est disponible pour répondre à une question par exemple ou capacité à repérer et s'adapter à la température externe.
- ✓ Les habiletés décisionnelles : capacité de choisir une réponse appropriée à la situation rencontrée.
- ✓ Les habiletés comportementales : par exemple la reconnaissance des éléments verbaux et non verbaux de la communication : posture physique, expressions faciales, ton ou volume de la voix, contenu de la réponse.

La personne doit donc fournir des efforts permanents pour s'adapter, entrer en relation avec les autres et compenser une diminution des habiletés sociales. Il peut en résulter des situations d'isolement et des risques de rupture du lien social.

c- Conséquences de la maladie dans le champ de l'identité personnelle

L'identité personnelle résulte de l'expérience propre à un sujet de se sentir exister et reconnu par autrui en tant qu'être singulier, dans sa réalité physique, psychique et sociale.

Les difficultés rencontrées par les personnes peuvent concerner :

- ✓ La perception de soi et de ses compétences.
- ✓ L'estime de soi.
- ✓ La perception de soi au travail.
- ✓ L'anxiété et le sentiment de « morcellement ».
- ✓ L'intégration dans le groupe.
- ✓ La gestion des émotions.
- ✓ La gestion des relations.
- ✓ La sensibilité au changement.
- ✓ La motivation pour réaliser une action.
- ✓ La gestion de l'hygiène de vie, avoir une tenue adaptée, prendre soin de soi...
- ✓ La gestion d'un lieu de vie.

Ces différents champs seront plus ou moins affectés selon les personnes, mais surtout avec une forte variabilité et souvent de l'imprévisibilité.

12 – Valeurs et projet associatif d'ESPOIR73

Fondée en 1990 pour répondre aux besoins des familles adhérentes à l'UNAFAM, ESPOIR 73 (ex UDAFAM Savoie) a pour but « de mettre en œuvre sur le territoire de la Savoie, les moyens susceptibles de favoriser l'amélioration de l'état et des conditions de vie des personnes sujettes à des troubles psychiques, notamment par la création et la gestion de structures appropriées ».

Dans le projet associatif, la valeur de respect est essentielle. L'association s'engage à la promouvoir.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|  | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 9 / 64 |

Ce respect implique :

- ✓ Une pédagogie adaptée dans l'accompagnement des fragilités et des incapacités de la personne accueillie.
- ✓ La prise en compte de sa singularité, dont la fragilité est un élément constitutif. Il s'agit de l'aider à s'adapter à la réalité.
- ✓ La prise en compte de son histoire, des étapes de sa vie, de son âge.
- ✓ La prise en considération de sa souffrance et de celle de sa famille.
- ✓ Une aide pour tout ce qui menace sa dignité.
- ✓ La mise en évidence du potentiel de la personne que cette dernière pourra progressivement exploiter, notamment pour s'ouvrir aux autres et devenir ainsi, à son tour acteur.

ESPOIR73 fonde son action sur la conviction que chaque personne a des ressources, des capacités et des compétences, et qu'il est de sa responsabilité de l'aider à les mobiliser au mieux et de les développer.

Le personnel est l'acteur principal de la mise en œuvre de ces valeurs. Il doit adhérer aux valeurs de l'association et aux modalités de leur mise en pratique. Il se réfère à une charte déontologique. La formation accompagne les évolutions individuelles et collectives et assure le développement des compétences professionnelles.

13- Historique de l'ESAT SATREC

Créée en 1961 dans le cadre du CHS (Centre Hospitalier Spécialisé) de la SAVOIE, l'Association Solidarité Savoyarde reçoit en 1982 l'agrément pour gérer un CAT dénommé « SA.TR.EC. » (Savoie Travail Eclaté).

Cette création répond à l'absence de mise en œuvre d'un cadre législatif spécifique pour l'insertion par le travail de personnes psychologiquement fragilisées, pourtant prévu par l'article 47 de la loi de 1975.

Cet agrément a été étendu à trois reprises en 1988, 1991 et 2005 pour porter le nombre de places disponibles à 64 places d'ESAT. En 1999, un service d'évaluation appelé SAIP a été créé avec le CHS et la MDPH qui occupe l'équivalent de 5 places d'ESAT. Cela porte le nombre total de places à 69.

Le nom de l'ESAT « Savoie Travail Eclaté » trouve son origine dans la mise en place d'activités au plus près du milieu ordinaire, insérées dans le tissu économique. Des activités de restauration, d'espaces verts, de second œuvre en bâtiment, d'hygiène des locaux et de sous-traitance industrielle sont ainsi développées sur le bassin chambérien, dans divers lieux.

La finalité définie dans l'objet social de l'association gestionnaire est dès le départ **« l'insertion et la réinsertion socioprofessionnelle de personnes handicapées par des maladies mentales vers le milieu ordinaire de travail ».**

Plusieurs Entreprises Adaptées sont adossées aux ateliers de l'ESAT au fil du temps.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 10 / 64 |

A partir des années 2010, les activités se concentrent progressivement sur l'activité de démantèlement de déchets électriques et électroniques, avec la fermeture des activités de second œuvre en bâtiment, la réduction des activités de restauration, puis l'arrêt des prestations d'hygiène des locaux. Dans le même temps, l'objectif de transition vers le milieu ordinaire n'est plus mis en avant.

Fin 2017, l'association gestionnaire décide du transfert de l'agrément de l'ESAT à l'association Espoir 73. Ce transfert est effectif au 1^{er} Avril 2018.

Cette reprise se fait sur la base des objectifs historiques de l'établissement, à savoir la transition vers le milieu ordinaire, dans le cadre des objectifs du Plan Régional de Santé 2008-2018 d'identifier 10% des places d'ESAT de transition par département.

Pour aider à la transformation de l'ESAT dans son projet de transition, l'établissement devient membre du réseau de franchise MESSIDOR le 1^{er} Janvier 2019. Cette franchise sociale permet un transfert de compétences de la part de MESSIDOR, association spécialisée dans la gestion d'ESAT de transition pour des personnes avec un handicap psychique.

14- Lien avec les schémas régionaux et départementaux

Le Schéma de Santé Régional 2018-2028 a comme priorité pour les personnes en situation de handicap (page 22) « *un parcours de santé tourné vers l'inclusion en milieu ordinaire et l'accès au droit commun* ».

L'objectif 5 de cette priorité est de « *favoriser l'accès à une qualification et à l'emploi, et assurer le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap* »

2 modalités sont précisées pour cela :

« *-renforcer le rôle des ESAT dans l'accès à l'emploi en milieu ordinaire
-déployer les dispositifs emploi accompagné* »

Page 221, le document précise « *pour les ESAT, la stratégie nationale vise à faire évoluer l'offre d'ESAT vers des ESAT principalement axés sur la transition et l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique vers le milieu ordinaire.*

...les cibles suivantes sont arrêtées :

-identifier des places d'ESAT de transition avec un objectif d'insertion en milieu ordinaire dans chaque département, pour 10% des places

-dans chaque département, l'offre en place d'ESAT devra compter un volume de places dédiées au handicap psychique (de 12% en 2017 à 20% en 2028)

-développer l'offre d'emploi accompagné avec à minima le doublement de la capacité de départ en 2018

-développer des mises en situation professionnelles et des mises à disposition auprès des entreprises adaptées ou du secteur non protégé. »

Page 280, pour la Savoie « *10% des places en ESAT dédiées aux travailleurs handicapés psychiques devront être requalifiées en ESAT transitionnel (soit 85 places)* »

Ces objectifs régionaux et départementaux sont totalement intégrés dans ce projet comme cela est décrit par la suite : spécialisé dans le handicap psychique, avec des objectifs de

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|  | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 11 / 64 |

réinsertion en milieu ordinaire, des objectifs de mise en situation et de détachement en milieu ordinaire.

2- Mission et objectifs de l'établissement

21- Le cadre institutionnel

L'ESAT SATREC a le statut d'ESAT dont les missions génériques sont les suivantes :

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux sous le contrôle des Agences Régionales de Santé, depuis la loi « Hôpital, Patient et Territoire » du 21 Juillet 2009. Leur mission est d'accueillir des personnes handicapées orientées « travail protégé » par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée (CDAPH) après avis d'une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de compensation de la personne en situation de handicap.

Les ESAT « offrent des possibilités d'actions diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

[...] Les ESAT mettent en œuvre et 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, dans des conditions fixées par décret (Décret n°2006-703 du 16 Juin 2006) ».

L'ESAT SATREC accueille donc des personnes qui ont une orientation « travail en ESAT », avec la « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » par la MDPH.

En Savoie, 2 ESAT sont spécialisés dans l'accompagnement de personnes avec un handicap psychique, tous les 2 gérés par Espoir73 : l'ESAT Le Habert, en Chartreuse et l'ESAT SATREC sur le bassin chambérien.

L'ESAT Le Habert est associé à un Foyer d'Hébergement, et accompagne ainsi des personnes dont le handicap nécessite un accompagnement important hors travail également.

L'ESAT SATREC est quant à lui orienté vers la réinsertion en milieu ordinaire. Il dispose d'un agrément de 64 places en ESAT auxquelles se rajoutent 5 places d'évaluation pour le service SAIP.

22- La mission de l'établissement

Dans le respect des valeurs de l'association, l'action de SATREC se fonde sur les principes suivants :

- ✓ Chaque personne a des ressources, des capacités et des compétences qu'il peut mobiliser et développer progressivement.
- ✓ Chaque personne peut et doit « être acteur », de son projet, son avenir. L'accompagnement est basé sur cette dynamique personnelle.
- ✓ L'accès à un travail rémunéré est d'une importance essentielle pour le rétablissement de la personne et sa dignité de citoyen.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 12 / 64 |

La mission de l'établissement peut ainsi se résumer comme suit :

Le projet vise le rétablissement par le travail de personnes vivant avec des troubles psychiques et leur insertion en milieu ordinaire.

L'ESAT est lié à des partenaires pour cet objectif au travers de plusieurs conventions :

Avec l'association MESSIDOR par un contrat de franchise sociale. Cette franchise permet un transfert de compétences et d'outils qui ont été validés au service de parcours de transition depuis de nombreuses années dans la Région.

Le Dispositif Emploi Accompagné déployé à partir du site de la SATREC est aussi mis en œuvre à travers une convention avec l'association MESSIDOR et ORSAC (Groupement de Moyens pour les départements de l'Ain de la Savoie et de la Haute-Savoie). Messidor est chef de file du groupement.

Une convention est établie avec Cap Emploi en tant que service public de l'emploi comme partenaire pour le Dispositif Emploi Accompagné (DEA) et avec AGIR'H pour une responsabilité partagée pour la mise en œuvre.

23- Le rétablissement

La notion de rétablissement par le travail est présentée en annexe 1 (extrait de la thèse de Doctorat d'Inès de Pierrefeu, 2017)

Elle caractérise le devenir de la personne. Se rétablir d'une maladie mentale signifie pouvoir se dégager d'une identité de malade psychiatrique et retrouver une vie active et sociale. L'enjeu n'est plus un retour à l'état précédant la maladie, mais de parvenir à se rétablir dans une vie satisfaisante.

Il existe 4 éléments essentiels au processus de rétablissement :

- ✓ l'espoir, qui est fondamental et va permettre de se prendre en main (qui est à l'origine du nom de l'association).
- ✓ la redéfinition de l'identité avec prise de conscience de sa maladie et de son acceptation.
- ✓ la découverte d'un sens à la vie. Les projets qui existaient avant la maladie peuvent être remis en question. La personne va rechercher de nouveaux projets et redonner un sens à sa vie.
- ✓ la responsabilité du rétablissement. C'est le pouvoir d'agir de la personne pour faire ses choix de vie (qui est à l'origine de la devise de l'association).

Le rétablissement est un processus. C'est un mouvement et non pas un état. On n'est pas « rétabli », mais « en rétablissement ».

Ni déni ni désintérêt pour la maladie, c'est une prise de conscience de la maladie et de ses conséquences, mais également une reconnaissance de ses ressources, ses savoir-faire qui impulsent cette volonté de rebondir et d'agir pour contrôler sa vie. C'est une expérience singulière, autodéterminée.

L'accent est mis sur les transformations positives que vit la personne au fil de son parcours de rétablissement.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 13 / 64 |

24- Le développement du pouvoir d'agir pendant son parcours de transition

Espoir73 a choisi comme devise « ma vie, mon choix, mon droit » qui fait référence au concept de pouvoir d'agir (empowerment en anglais).

Ce concept est à rapprocher du rétablissement, car il n'y a pas de rétablissement sans pouvoir d'agir et réciproquement. Il désigne la capacité d'un individu à prendre des décisions et à exercer un contrôle sur sa vie personnelle. Il se met en place à partir du moment où l'individu a pris conscience de sa situation et souhaite la modifier pour mieux contrôler sa vie.

Il met l'accent sur le développement d'une représentation positive de soi-même ou de ses compétences personnelles, notamment en trouvant une façon d'agir pour augmenter son autonomie.

On considère que le pouvoir d'agir s'enclenche quand 4 composantes sont en interaction :

- ✓ la prise de conscience,
- ✓ l'estime de soi,
- ✓ la compétence,
- ✓ la participation.

En conséquence, pour l'établissement, ce concept est un guide dans l'accompagnement : Développement de l'autonomie, faire avec la personne, cheminer avec la personne...

25- Les objectifs de l'établissement

Sur la base des paragraphes précédents, les objectifs de l'ESAT SATREC pour les personnes accueillies, à travers un accompagnement personnalisé, sont les suivants :

- ✓ Améliorer l'estime de soi, se revaloriser par l'action.
- ✓ Trouver l'énergie, la motivation pour être acteur de sa vie, pour un projet.
- ✓ Trouver une identité professionnelle : accéder à un statut professionnel à travers le métier exercé et les formations reçues.
- ✓ Développer des compétences à travers des activités concrètes et porteuses de sens.
- ✓ Accompagner la personne dans son projet de transition vers le milieu ordinaire.

L'ESAT SATREC est donc avant tout un lieu de passage dans le parcours des personnes, mais il n'y a pas de limite fixée à priori à la durée du parcours.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|  | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 14 / 64 |

3- Le public et son entourage

31- Le public accueilli

L'ESAT SATREC accueille des adultes, hommes et femmes fragilisés momentanément ou durablement par des troubles psychiques.

Les manifestations de la maladie doivent être stabilisées, même si la variabilité dans le temps est inhérente à la maladie.

Les personnes doivent être prêtes à assumer une situation professionnelle de production et envisager un retour en milieu ordinaire après un temps de formation, de soutien et d'accompagnement à l'ESAT.

Elles doivent donc avoir obtenu de la CDAPH la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et une orientation ESAT.

32- Parcours, origine et données sur le public accueilli

Un très fort turn over a été constaté entre 2012 et 2017, au moment où les activités de l'ESAT ont changé. La plupart des agents en poste aujourd'hui sont arrivés à cette période, dont 20 d'entre elle ayant signé leur contrat à l'issue d'un stage au SAIP.

Les agents admis sur cette période étaient majoritairement plus âgés que sur la période antérieure, ce qui a conduit à ce jour à une prédominance d'agents dans la tranche 40-50 ans.

L'âge moyen est de 42,7 ans en 2019 et l'ancienneté moyenne à l'ESAT en 2020 est de 5 ans.

Cet état de fait peut être un obstacle au projet de transition vers le milieu ordinaire, qui, pour des personnes avec un handicap psychique, est plus difficile après 45 ans. Les personnes de cette tranche d'âge ne seront donc que marginalement concernées par le projet de transition.

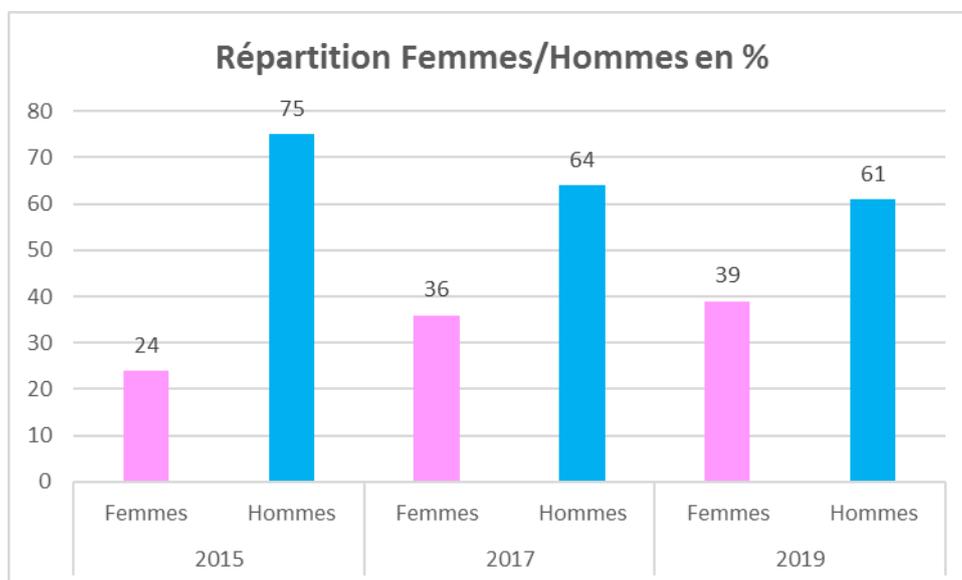
Les personnes accueillies sont quasiment toutes originaires du bassin chambérien (89% domiciliées sur la communauté d'agglomération Chambéry Métropole, 3% à Aix-Les-Bains, 5% sur la Combe de Savoie et 3% dans l'avant-pays savoyard).

Toutes sont autonomes pour se rendre sur leur lieu de travail (transports en commun, véhicule personnel, deux-roues...).

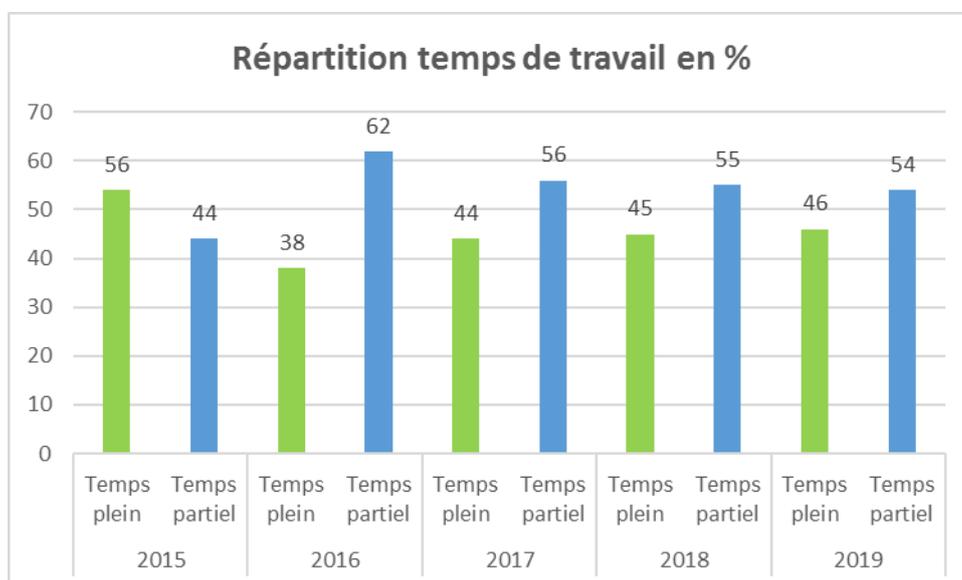
85% d'entre eux vivent en logement autonome, 15% vivent chez un parent, et un petit nombre vit avec un accompagnement (maison relais, foyer de jeune travailleur...).

Enfin, 24% des personnes accueillies ont des enfants et 21% vivent en couple.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 15 / 64 |

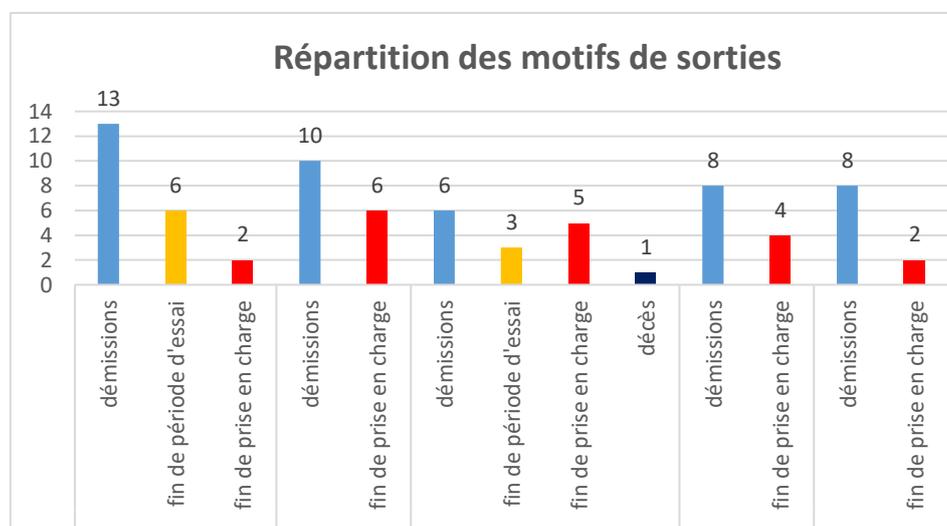


L'ESAT accueille majoritairement des hommes, ce qui est cohérent avec les statistiques sur le retour en emploi des personnes avec un handicap psychique, mais on constate une progression de la proportion de femmes sur ces 5 dernières années : 24% en 2015, 36% en 2017 et 39% en 2019.



Le temps partiel est largement pratiqué dans l'établissement, pour près de la moitié des agents. Plus de 80 personnes sont accompagnées pour 64 places d'ESAT en moyenne. Une attention sur ce point est portée avec le projet de transition, pour que le temps de travail des personnes soit cohérent avec leur projet. On a pu constater des personnes qui travaillaient à temps plein en détachement en milieu ordinaire sans problème alors qu'ils sont à temps partiel à l'ESAT par exemple. Le temps partiel est donc en diminution progressive depuis 2016.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 16 / 64 |



Nous n'avons que peu d'informations sur les motifs de sortie avant 2017.

Les demandes de fin de prise en charge auprès de la CDAPH concernent les réorientations, les départs en retraite, les inaptitudes...

Pour les démissions, elles concernent à la fois des sorties positives et des arrêts d'activité.

Pour 2018 et 2019, 5 personnes ont démissionné pour un CDI en milieu ordinaire.

L'établissement n'étant pas médicalisé, il n'a pas accès aux dossiers médicaux et donc aux pathologies des personnes. Nous nous basons donc exclusivement sur la catégorisation par la MDPH « Handicap Psychique » pour l'accueil du public. Des informations peuvent nous parvenir par des partenaires (soins, accompagnement social, curateurs...), mais à aucun moment elles ne sont retranscrites dans le dossier de l'utilisateur pour garantir la confidentialité des informations.

33- La procédure d'admission

Le processus d'admission dans l'établissement est conçu pour répondre à 2 objectifs :

- ✓ Une démarche volontaire et proactive du candidat.
- ✓ Une possibilité à toute personne orientée vers l'établissement de rentrer dans le processus.

Il n'y a pas de sélection à l'entrée, toute personne orientée vers l'établissement peut entamer le parcours suivant :

1^{ère} étape : Visite collective ou individuelle

Toutes les personnes orientées vers l'établissement (orientation ESAT de la MDPH avec prescription vers l'ESAT SATREC) sont contactées pour venir faire une visite de l'ESAT qui peut être collective ou individuelle.

Les personnes orientées vers le SAIP pour une évaluation participent à une réunion d'information collective spécifique en présence de la MDPH.

Cette visite peut aussi être effectuée par des personnes qui n'ont pas encore d'orientation afin d'affiner leur projet professionnel.

2^{ème} étape : Atelier de Validation à l'Entrée (AVE)

L'Atelier de Validation à l'Entrée correspond à une mise en situation concrète de travail, progressive.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | DOC-MED-010 | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | | Indice A | Pages 17 / 64 |

Il s'agit d'un temps d'évaluation des capacités, pour la personne elle-même et pour l'équipe d'encadrement.

Cet atelier peut avoir une durée de 1 à 4 semaines.

3 possibilités pour pouvoir rentrer dans cet atelier :

- ✓ Avoir une notification d'orientation SAIP de la part de la MDPH. Dans ce cas la personne est rémunérée comme un travailleur d'ESAT, le temps de travail est l'équivalent d'un mi-temps, et l'AVE dure 4 semaines.
- ✓ Avoir une prescription MISPE (Mise en Situation Professionnelle en ESAT) de la part de la MDPH. Ces mises en situation ne sont pas rémunérées et à temps plein. Elles durent 2 semaines.
- ✓ Disposer d'une convention de stage avec un autre établissement ou une structure de formation. Ces stages sont non rémunérés et à temps plein. La durée peut aller de 2 à 4 semaines.

Un bilan est effectué à la fin de l'évaluation. Pour passer à l'étape suivante, un projet réaliste de travail doit avoir été confirmé, avec un acte de motivation du candidat.

3^{ème} étape : Unité de Réentraînement au Travail

Après l'évaluation de départ, la première étape consiste à préparer et former au cadre fonctionnel et opérationnel de l'environnement professionnel. Cette étape permet de se préparer à travailler en Unité de Production et de prendre confiance en soi, avec des rythmes adaptés.

Durant l'intégration, c'est aussi l'occasion de lire et parapher le contrat de soutien d'aide par le travail temporaire, de lire et commenter le règlement de fonctionnement ainsi que la charte des droits et des libertés.

2 possibilités pour rentrer en Unité de Réentraînement au Travail (URT) :

- ✓ Avoir une notification d'orientation SAIP de la part de la MDPH. Cette notification étant limitée dans le temps, la présence de la personne est limitée à 2 mois. Elle devra disposer d'une orientation ESAT pour poursuivre son parcours.
- ✓ Disposer d'une orientation ESAT de la part de la MDPH. En cas de période d'essai mentionnée dans l'orientation, le parcours peut s'arrêter à cette étape si le bilan est négatif. Le cas échéant, la personne pourra passer à l'étape suivante. La présence en URT peut donc aller de 3 à 6 mois dans ce cas.

Pendant la période de réentraînement au travail, des immersions progressives sont faites dans les unités de production.

4^{ème} étape : Unité de Production (UP)

Après le passage en URT, les agents rentrent en Unité de Production, dans les différentes activités proposées par l'ESAT.

A partir de l'Unité de Production, il s'agit de vérifier la faisabilité d'aller vers l'emploi par des stages en entreprise et des mises à disposition.

34- La participation du public accueilli

Dans un ESAT de transition comme SATREC la question de la participation est avant tout la motivation de la personne accompagnée autour de son projet. Cela sera détaillé plus loin, mais son projet constitue le moteur de son engagement et de son intérêt aux activités.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 18 / 64 |

Au-delà du projet personnalisé, les personnes accompagnées sont associées à la vie de la structure par différents biais :

- **Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)** : chaque personne est représentée au CVS et peut y être candidate. Les agents y sont représentés de façon majoritaire. Le président est l'une d'entre elles. Il se réunit 4 fois par an.
- **Participation à l'évaluation interne** future afin de recueillir leur avis sur les prestations mises en place
- **Réunion mensuelle dans chaque atelier de travail** : chaque équipe se retrouve une fois par mois avec son responsable pour faire le point sur les activités.
- **Atelier de communication** tous les mois pour tous les secteurs d'activité.
- **Participation au résultat** : un pourcentage du résultat du budget commercial est redistribué aux agents. Ce pourcentage est défini par le Conseil d'Administration de l'association.

35- La place de l'entourage des personnes (familles, curateurs, amis...)

L'établissement est à l'écoute des familles, dans la limite des souhaits de la personne accueillie.

L'accompagnement des projets d'évolution se fait en collaboration avec les mandataires judiciaires pour les personnes sous mesure de protection, et avec les personnes de l'entourage familial lorsque la personne le demande.

4- Méthodologie pour la transition à l'ESAT SATREC

41- Le balisage du parcours

L'objectif de transition vers le milieu ordinaire se réalise à travers un parcours progressif basé sur la méthodologie MESSIDOR :

ADMISSION et MISE AU TRAVAIL

Les 3 premières étapes ont été présentées dans le processus d'admission (cf point 33) :

- ✓ Réunion d'information individuelle ou collective.
- ✓ Atelier de Validation à l'entrée (stage de 2 à 4 semaines).
- ✓ Unité de Réentraînement au Travail (facultatif si intégration directe en unité de production et durée de moins de 6 mois).

CONSTRUCTION DE SON PROJET

Après cette phase d'évaluation et de réentraînement au travail, les agents passent en Unité de Production.

C'est la cellule de base :

- ✓ de l'activité économique, gérée par un Responsable d'Unité de Production.
- ✓ de l'activité d'insertion : c'est dans ce cadre que va se faire la mise en situation de travail productif et la poursuite de l'évolution professionnelle du travailleur.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 19 / 64 |

L'organisation générale et le fonctionnement des unités de production sont totalement en phase avec les pratiques existantes dans les différents métiers en milieu ordinaire de travail.

Le temps partiel est pratiqué comme mode de compensation. Il est souhaitable qu'à un moment de leur parcours et en fonction de leurs capacités les agents puissent expérimenter un temps plein, afin de tester leur résistance et mieux évaluer leurs capacités.

La rotation des travailleurs entre unités de production est possible afin que les agents ne se limitent pas dans leurs choix d'activité.

Les stages en entreprise et les mises à disposition individuelles sont recherchés afin de faciliter le rapprochement avec le milieu ordinaire.

C'est lorsque les agents sont en unité de production que les bases de la future insertion professionnelle vont se construire.

SORTIE – PASSAGE DE RELAIS

Recherche d'emploi et insertion en milieu ordinaire

La recherche d'emploi intervient dans la dernière étape du balisage du parcours : savoir être, savoir-faire et autonomie ont été préalablement validés par le Responsable d'Unité de Production, le Conseiller d'Insertion et l'agent. Celui-ci a déjà réalisé des stages ou mises à disposition, lesquelles confirment le projet professionnel préalablement défini.

Une convention d'accompagnement en recherche d'emploi est signée par l'agent, son Conseiller d'Insertion et son Responsable d'Unité de Production.

Un Conseiller d'Insertion anime régulièrement des ateliers de recherche d'emploi.

L'objectif est de :

- ✓ Prospecter dans le but d'accéder aux offres d'emploi.
- ✓ Se positionner sur les offres en cohérence avec le projet professionnel.
- ✓ Travailler les techniques de recherche d'emploi :
 - Elaborer un CV et rédiger des lettres de motivation.
 - Simuler des entretiens d'embauche.
 - Parler ou ne pas parler de son handicap et si oui comment.
 - Parler ou ne pas parler de sa Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et des aménagements de poste possibles.

Le Chargé d'Insertion (CI) accompagne le travailleur dans ses démarches d'entretien sauf si ce dernier ne le souhaite pas. En amont de la période d'essai, une mise à disposition préalable à l'embauche peut précéder la prise de poste.

Suivi post-insertion

Les CI accompagnent la prise de poste en entreprise. Ils étudient les aménagements nécessaires. A la demande de l'entreprise, les CI peuvent sensibiliser les collaborateurs aux spécificités du handicap psychique.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 20 / 64 |

SATREC propose une offre de collaboration sur l'accompagnement des personnes en poste. Cette offre doit être souple et adaptable à chaque situation de recrutement. Le but est de donner le maximum de chances de réussite à l'agent embauché. Cet accompagnement peut s'étaler sur 2 ans maximum.

ACCOMPAGNER VERS D'AUTRES PROJETS

Tous les parcours n'aboutissent pas par une insertion en milieu ordinaire. Des entretiens réguliers agent/CI/Responsable d'Unité de Production (RUP), permettent de faire apparaître points forts et mettre en place des objectifs en conséquence.

Les sorties peuvent se faire à tout moment du parcours. Certaines personnes ne franchissent pas l'étape de l'URT à l'UP et d'autres de l'UP au milieu ordinaire.

D'autres aboutissements que le milieu ordinaire sont tout autant positifs en fonction du projet de la personne :

- ✓ Orientation vers une structure de travail protégé à long terme.
- ✓ Aménagement d'une vie sociale satisfaisante sans activité professionnelle.

Les sorties des effectifs peuvent ainsi être classées dans les catégories suivantes :

A-Poursuite du projet professionnel :

- ✓ Insertion en milieu ordinaire.
- ✓ Insertion en entreprise adaptée.
- ✓ Réorientation en ESAT traditionnel.
- ✓ Formation qualifiante ou diplômante.

B-Pas de poursuite du projet professionnel :

- ✓ Sortie à l'initiative de l'agent avec relai par une autre structure ou un autre dispositif.
- ✓ Sortie à l'initiative de l'agent avec refus de relais vers une autre structure.
- ✓ Sortie à l'initiative de l'ESAT.

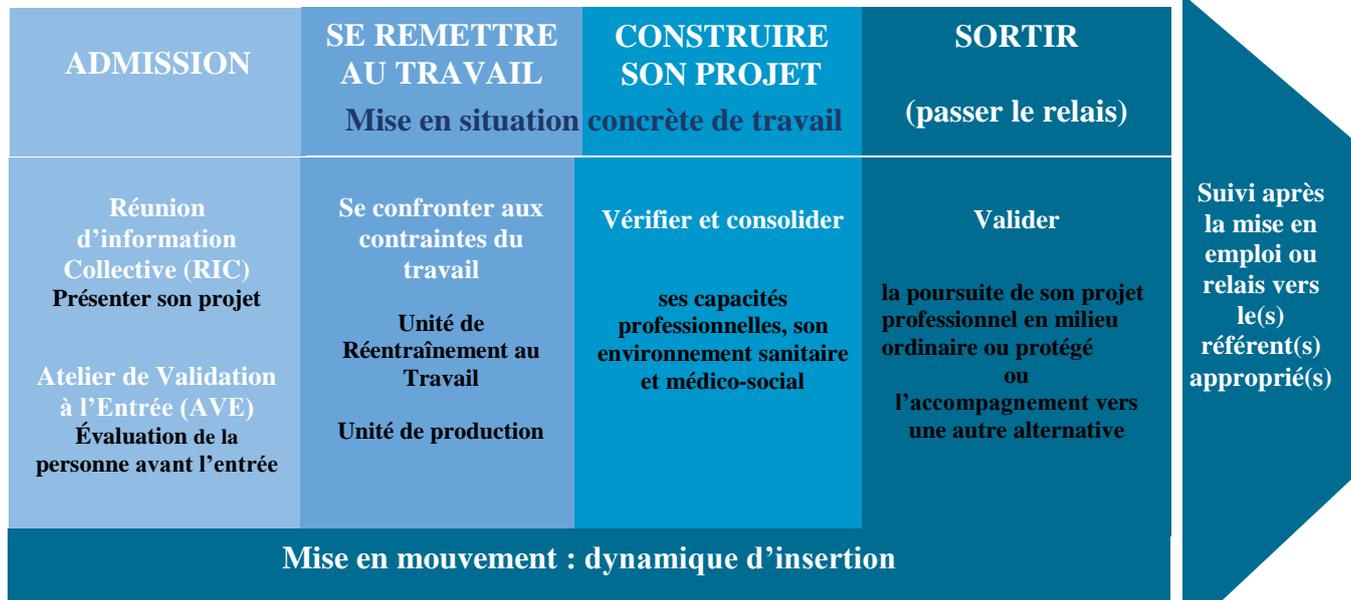
C-Types de relais :

- ✓ Relais avec le réseau sanitaire.
- ✓ Relais avec le réseau médico-social (SAVS, GEM, SAMSAH...).
- ✓ Relais avec le secteur public de l'emploi.
- ✓ Autres : déménagement, retraite, décès...

La décision de sortie d'un agent autre que la poursuite du projet professionnel doit faire l'objet d'une décision de la MDPH et d'un échange avec le directeur de l'établissement.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 21 / 64 |

Résumé du parcours d'un agent à SATREC :



Des indicateurs sont en place en lien avec la franchise Messidor pour mesurer les résultats à chaque étape du parcours. Ces résultats sont restitués au sein de l'association et à Messidor trimestriellement.

L'accompagnement dit « médico-social » est donc entièrement mis au service du projet professionnel. Par contre, un accompagnement ou une stabilité sociale sont nécessaires pour ce parcours de transition. Les Conseillers d'Insertion se coordonnent avec le réseau de l'usager pour cela ou agissent pour mettre en place ce réseau autour de l'usager s'il est inexistant.

Ainsi, la totalité des prestations de l'établissement font référence aux prestations SERAFIN-PH :

2.3.3.2 Accompagnement pour préparer sa vie professionnelle

2.3.3.3. Accompagnement pour mener sa vie professionnelle

42- Temps de travail et rémunération

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35h.

Politique de rémunération à l'ESAT SATREC :

Rémunération directe financée par l'ESAT

La part financée par l'ESAT SATREC est de 6% du SMIC au moment de l'admission.

Il n'y a pas de révision de la part financée par l'ESAT pour l'instant.

Majoration pour les Mises à disposition

Dans le cas d'une convention de mise à disposition, la rémunération (salaire atelier) est majorée de 10% du SMIC pour le nombre d'heures réalisées en détachement.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 22 / 64 |

Œuvre sociales

Chaque mois de décembre, il est calculé 1.25% de la masse salariale globale (salaire atelier + aide au poste) des agents. Cette somme est distribuée sous forme de chèque cadeau ou bons d'achat pour les œuvres sociales et culturelles.

Intéressement aux résultats

A la clôture des comptes annuels du BAPC, si ce budget a un résultat excédentaire, un montant de 12.5% du résultat courant de ce budget est reversé aux ouvriers, dans la limite de 10% du montant annuel total de la rémunération garantie financée par l'ESAT.

Mutuelle

Une mutuelle de groupe facultative est proposée aux agents. En cas d'adhésion, 50% de la prime de base est prise en charge par l'ESAT. L'adhésion peut se faire à tout moment pendant la durée du contrat.

Participation aux repas

Un service de repas est en place à l'ESAT. Ce repas est facturé au minimum garanti.

43- Les activités de production proposées

Les activités sont réalisées pour moitié en prestations de services extérieures et pour moitié dans le bâtiment de l'ESAT situé à La Ravoire. Il n'y a pas de matériel spécifique autre que celui nécessaire aux activités de production au sein de l'ESAT.

En cohérence avec l'objectif de réinsertion professionnelle, les activités de l'ESAT sont centrées sur des productions et des services permettant :

- ✓ d'apprendre et exercer un métier avec des débouchés en milieu ordinaire,
- ✓ de développer les compétences, l'autonomie et la responsabilité,
- ✓ d'être au plus près des clients et des entreprises.

431- Hygiène et Propreté des locaux

Activité de service réalisée en entreprise, dans des institutions médico-sociales, des locaux publics, chez les particuliers...

✓ **Description des taches :**

Entretiens dans divers locaux des surfaces, sols, vitres, désinfection, nettoyage de fin de chantier à partir de protocoles sanitaires établis...

Gestion du matériel et des produits.

✓ **Apport social**

Cette activité développe :

- l'organisation, la logique, la compréhension de l'enchaînement des tâches sur les différents chantiers,
- la capacité à prendre des décisions et des initiatives,
- le travail en équipe,
- le respect des règles d'hygiène et de sécurité en fonction des protocoles sanitaires,
- la maîtrise des modes opératoires et des gestes techniques,
- le repérage spatio-temporel.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 23 / 64 |

✓ **Perspectives d'évolution professionnelle :**

La formation continue sur les différents chantiers permet d'acquérir des compétences, et d'évoluer sur des emplois en collectivités et entreprises privées sur le métier d'agent de propreté.

432- Industrie

Activité de sous-traitance industrielle réalisée sur site ou en prestations extérieures.

✓ **Description des tâches :**

Ces activités sont très diverses en fonction des clients. On peut citer :

- montage mécanique et électrique,
- assemblage,
- tri qualité,
- étiquetage,
- conditionnement / reconditionnement,
- contrôle / auto-contrôle,
- utilisation outils de manutention,
- manutention (gestion de stocks, chargement, déchargement, suivi de commandes...).

✓ **Apport social**

Cette activité peut développer, en fonction des productions :

- la concentration,
- la dextérité, la minutie,
- la connaissance des outils / l'appréhension des machines,
- l'élaboration de modes opératoires / l'enchaînement logique de tâches,
- l'organisation dans l'espace, de sa zone de travail, de son poste,
- le respect des procédures, des règles, des protocoles,
- la collaboration, le travail en équipe, la coopération,
- l'adaptation,
- la confiance en soi, l'estime de soi,
- la gestion du temps de travail,
- la gestion des émotions, la gestion des efforts.

✓ **Perspectives d'évolution professionnelle :**

L'acquisition de compétences développées au travers de diverses tâches et activités permet d'évoluer en entreprise sur des postes tels que : magasinier (cariste, gestion et suivi des stocks), opérateur de ligne, agent de production, contrôleur qualité, préparateur de commandes, chauffeur/livreur, agent de maintenance préventive, opérateur sur machine industrielle, conducteur de machine, agent polyvalent...

Action d'amélioration envisagée : Poursuivre la restructuration des activités en industrie.

Cette activité concerne quasiment la moitié des agents de l'ESAT. Après la reprise en 2018, il a fallu redévelopper à quasiment 100% le portefeuille client. Cela a pu se faire avec l'aide du collectif des ESAT de Savoie et de nouvelles opportunités. Mais le plus gros client de ces activités (30% du CA industrie en 2019), dans le secteur automobile, risque

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 24 / 64 |

de rencontrer des difficultés majeures dans la période à venir. Egalement, beaucoup de nouvelles activités ne présentent que peu d'intérêt pour les agents, avec une faible valeur ajoutée

Il est donc nécessaire à l'avenir de :

- Prospector pour la réalisation de nouvelles activités ou services hors les murs.
- Développer des activités de production à fort intérêt technique et à forte valeur ajoutée pour les agents.
- Trouver de nouvelles entreprises pour la mise à disposition d'équipe.

433- Espaces Verts

Les ateliers Espaces Verts réalisent des prestations de service auprès d'entreprises, de particuliers, de collectivités, de copropriétés...

✓ Description des taches :

Entretien des espaces verts, créations et aménagements paysagers.

Le travail sur cet atelier est réalisé toute l'année en extérieur. Les travaux d'entretien et de création en espaces verts nécessitent l'emploi d'équipements spécifiques en sécurité tels que des machines thermiques, électriques et outils manuels.

✓ Apport social

Cette activité développe :

- l'organisation et l'autonomie,
- l'adaptabilité à des lieux et travaux différents,
- le respect des règles de sécurité,
- des capacités à utiliser et entretenir des machines,
- l'esprit d'équipe, et le travail avec des personnes extérieures à l'ESAT,
- la dextérité,
- la relation avec la clientèle,
- la résistance physique,
- la capacité à prendre des initiatives.

✓ Perspectives d'évolution professionnelle :

La formation continue sur les travaux paysagers permet d'acquérir des compétences, et d'évoluer sur des emplois en collectivités et entreprises privées.

434- Restauration

L'activité restauration est constituée à ce jour du restaurant l'Aumônerie situé dans l'enceinte du CHS de Bassens. C'est un restaurant traditionnel d'une capacité d'une trentaine de couverts en salle et autant en terrasse.

✓ Description des taches :

Service en salle : Mise en place de la salle, entretien des locaux, gestion des stocks, présentation de la carte et des plats, gestion des réservations, accueil des clients (téléphonique et physique), prise de commande client, service à l'assiette, service de bar, encaissement clients.

Travail en cuisine : Compréhension du déroulement du service (commande, adaptations aux demandes clients...), réalisation des plats (préparation, cuisson, dressage, envoi),

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 25 / 64 |

plonge, nettoyage, gestion de stocks, préparation des commandes fournisseurs, participation à l'élaboration des menus.

✓ **Apport social**

Cette activité développe :

- une bonne résistance physique,
- le respect des règles d'hygiène,
- la présentation,
- la rapidité, la capacité à gérer du stress temporaire sur la plupart des postes,
- l'organisation, la logique, la compréhension de l'enchaînement des tâches,
- la mémorisation,
- le respect des consignes mais aussi la créativité,
- capacité à anticiper,
- des capacités relationnelles avec les clients et les collègues,
- le travail en équipe,
- la précision des gestes,
- l'utilisation de différents matériels.

✓ **Perspectives d'évolution professionnelle**

Les perspectives de travail en milieu ordinaire dans certains établissements en restauration sont réelles pour les personnes qui en ont les capacités en poste de plonge, aide-cuisinier, serveurs, à condition que les rythmes ne soient pas trop soutenus. La restauration collective peut être adaptée.

Le service peut également amener aux métiers de l'accueil et de la vente.

Action d'amélioration envisagée : Pérenniser l'activité restauration.

Le restaurant l'Aumônerie, loué au CHS, nécessite de gros travaux pour la poursuite de son exploitation dans des conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes. La pérennisation de l'activité est une priorité pour l'ESAT, au vu de son intérêt pour la réinsertion des agents.

Etant donné le montant des travaux à réaliser à l'Aumônerie, toutes les solutions alternatives seront également étudiées pour pérenniser l'activité restauration à minima de la taille de celle pratiquée dans le restaurant l'Aumônerie.

44- Les leviers de la dynamique de transition

441- La mise à disposition individuelle ou collective

Il s'agit de la mise à disposition contractuelle d'agents en capacité d'effectuer des missions confiées par l'entreprise. L'agent sous convention de mise à disposition est détaché de l'ESAT pour une mission allant de quelques jours à quelques mois à réaliser au sein même de l'entreprise. Dans tous les cas, les agents restent sous la responsabilité de l'ESAT pendant cette période.

Lors de la mise à disposition, le travailleur est sous le management opérationnel de l'entreprise mais accompagné par le binôme RUP/CI de son secteur.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 26 / 64 |

La mise à disposition permet aux agents de découvrir et de s'adapter à un nouvel environnement de travail, de découvrir un nouveau poste, de vérifier ou valider un projet professionnel, de consolider un apprentissage... Cette expérience leur permet de se confronter au milieu ordinaire de travail, d'avoir une expérience et d'enrichir ainsi leur CV.

✓ **Apport social**

L'apport va être différent d'un poste à l'autre et d'une personne à l'autre. D'une manière générale, une personne qui va être mise à disposition développera :

- des capacités d'adaptation à une nouvelle activité, à de nouveaux horaires,
- le respect des règles d'hygiène, de sécurité...,
- l'autonomie à un poste,
- la responsabilité et l'engagement, l'investissement personnel,
- le rythme, l'intensité de travail,
- la valorisation, la confiance en soi,
- la prise d'initiatives,
- de nouvelles compétences, l'utilisation de nouvelles machines et équipements,
- L'ouverture vers l'extérieur.

La mise à disposition permet à l'entreprise :

- ✓ de répondre à ses obligations légales d'emploi de personnes handicapées,
- ✓ de s'inscrire dans une démarche socialement responsable,
- ✓ de sensibiliser son personnel à l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap,
- ✓ de répondre à un surcroît de travail, remplacer du personnel absent...

La mise à disposition permet de sécuriser l'entreprise avant embauche, ainsi que l'agent qui reste durant cette période sous la responsabilité de l'ESAT.

Si la mise à disposition s'avère concluante, l'entreprise recrute un collaborateur qu'elle connaît et dont elle a validé la fiabilité, les compétences et le professionnalisme.

L'agent lui connaît également l'endroit où il va travailler, l'environnement, le personnel, permettant un cadre sécurisant pour une prise de poste dans le milieu ordinaire.

Action d'amélioration envisagée : Développer l'insertion en milieu ordinaire.

Malgré le contexte économique difficile pour la période à venir, l'objectif de développer la réinsertion en milieu ordinaire doit se poursuivre.

Au niveau quantitatif, les objectifs vont rester modestes dans le contexte externe, mais aussi interne, la plupart des agents en poste actuellement n'ayant pas intégré l'ESAT avec cet objectif.

Il faut ici mentionner le Dispositif Emploi Accompagné porté par Espoir73 en Savoie pour la période 2018-2020 et qui devrait être pérennisé pour les années suivantes, sans que l'on sache comment cela va se faire.

Mais la poursuite de ce dispositif qui a montré sa pertinence (60% des personnes accompagnées sont en emploi en 2019) est une priorité. La transformation si nécessaire de places d'ESAT pour la pérennisation a été proposée dans le CPOM.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 27 / 64 |

442- La formation

La formation des agents de SATREC constitue un moyen supplémentaire en faveur de la progression et de l'insertion professionnelle.

Un effort important de mobilisation de ressources sera réalisé par l'établissement pour développer les formations :

- ✓ Contribution à l'OPCO Santé pour un montant trois fois supérieur à la cotisation minimale employeur.
- ✓ Mobilisation du Compte Personnel Formation (CPF) des agents, qui devrait devenir la principale source de financement de la formation.
- ✓ Mutualisation de la formation avec d'autres structures, en particulier MESSIDOR.
- ✓ Inscription sur les actions de formations prises en charge à 100% par l'OPCO Santé.

Différents domaines sont concernés :

- ✓ les formations directement liées aux activités professionnelles permettant aux agents d'acquérir des compétences complémentaires dans leur domaine d'intervention ou des compétences réglementaires minimales (hygiène en restauration par exemple).
- ✓ les formations favorisant une démarche d'autonomie, que ce soit dans le domaine des savoirs généraux (calcul, écriture...), des déplacements, de l'utilisation de l'outil informatique...
- ✓ les formations qualifiantes, accessibles aux agents ayant un projet précis, nécessitant une qualification particulière...

Action d'amélioration envisagée : Développer l'insertion en milieu ordinaire.

Dans le cadre du développement de l'insertion des agents en milieu ordinaire, la mise en place du dispositif « zéro barrière » sera un axe permettant la reconnaissance des acquis professionnels.

443- Le travail en réseau

Le travail en réseau est un véritable mode de fonctionnement pour l'accompagnement des agents à l'autonomie sociale et professionnelle. Il est un élément nécessaire au bon fonctionnement de l'ESAT.

On distingue 2 réseaux tout aussi nécessaires l'un que l'autre :

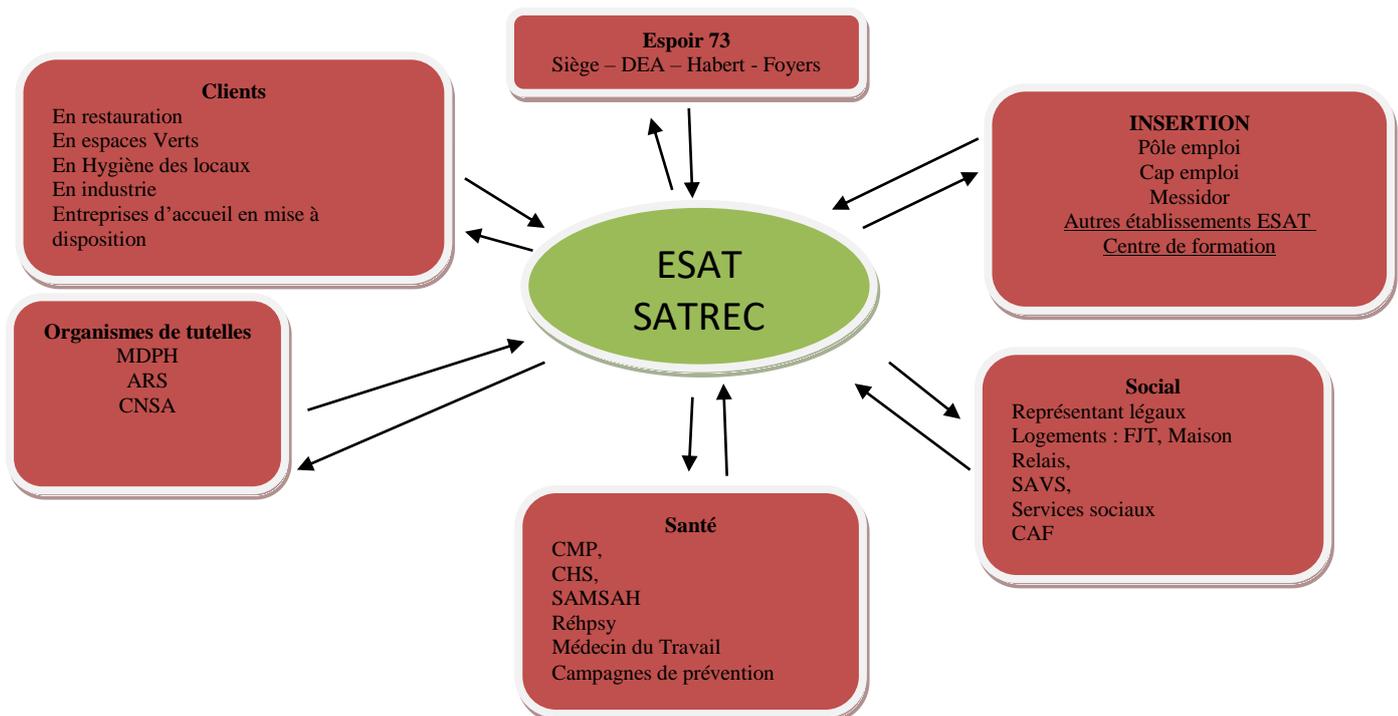
- ✓ le réseau médico-social, essentiel et partenaire pour l'accompagnement des personnes qui souhaitent se remettre en activité.

Le premier préalable étant la santé, le lien avec les partenaires du soin est essentiel pour la stabilité de la personne : CMP (Centre Médico-Psychologique), CHS, Réhpsy, SAMSAH, médecine du travail.... Les accompagnants sociaux pour le logement, les démarches administratives, la gestion des ressources et la vie sociale ont aussi un rôle primordial pour que les préalables au travail soient assurés.

La coordination avec ces acteurs est quotidienne par les Conseillers d'Insertion.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | DOC-MED-010 | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | | Indice A | Pages 28 / 64 |

- ✓ le réseau économique, qui, à la fois nous confie du travail et est la cible pour la réinsertion des agents. Cela inclue les liens avec les organismes de formation, les autres ESAT pour la fluidité des parcours, les structures d'insertion par l'activité économique et parfois le service public de l'emploi.



45- Prestation Spécifique d'Evaluation : Le Service d'Aide à l'Insertion Professionnelle (SAIP)

Ce service a pour mission d'évaluer, de préparer et d'entraîner au travail des personnes en attente d'orientation, au travers d'un stage de 3 mois préconisé par la CDAPH. Il s'inscrit dans la phase d'élaboration d'un projet d'insertion par le travail avant orientation par la CDAPH et fait l'objet d'une convention avec la MDPH.

Historique

Le SAIP a été créé par l'ESAT SATREC en partenariat avec le CHS en 1995, sur la conviction que la qualité du travail mené en amont du parcours d'insertion demeurerait le meilleur garant de sa faisabilité et de sa réussite.

Ce service a pour vocation d'être un outil de bilan-évaluation-orientation.

Il a été reconnu par l'ARS en 1999, sous la forme d'une extension de l'agrément SATREC de 5 places d'ESAT permettant de disposer de moyens humains, pédagogiques et logistiques nécessaires.

La MDPH a également reconnu le dispositif à travers une convention, en créant une orientation temporaire spécifique pour les personnes avec une RQTH « orientation professionnelle ESAT SAIP de 1 an », avec bilan à l'issue. Cet outil est utilisé par la CDAPH dans le cadre du PDITH depuis 1997.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|  | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 29 / 64 |

Il s'adresse exclusivement à des personnes reconnues avec un handicap psychique.

Objectif

Le Service d'Aide à l'Insertion Professionnelle a pour objectif :

- ✓ l'évaluation des aptitudes à l'emploi,
- ✓ la préparation au travail,
- ✓ le ré-entraînement au travail.

Descriptif du temps d'accueil des stagiaires

En préambule du stage, une information collective est organisée avec les futurs stagiaires, conjointement entre la MDPH et l'ESAT SATREC, dans les locaux de l'ESAT.

Elle permet de présenter le dispositif, les opportunités en terme d'orientation professionnelle, ainsi que la finalité du stage et son déroulement.

Le temps d'accueil est réparti en trois modules de 4 semaines :

- Module 1 : évaluation des aptitudes professionnelles par mise en situation de travail et positionnement cognitif.
- Module 2 : préparation et formation pratique au cadre fonctionnel et opérationnel de l'environnement professionnel.
- Module 3 : ré-entraînement au travail en environnement adapté aux aptitudes et potentiels repérés.

Trois à quatre sessions sont organisées par année en fonction des besoins, qui accueillent au maximum 8 personnes chacune.

Module 1 « l'Évaluation » :

Ce module fait partie de l'Atelier de Validation à l'Entrée dans le balisage du parcours.

Pendant 4 semaines consécutives, les stagiaires sont accueillis à raison de 17h30 par semaine. La pause méridienne est comprise dans le temps de travail car c'est un temps qui permet de créer et de mesurer la cohésion de groupe autour d'un moment de partage.

Déroulement de la première semaine :

Elle est organisée de façon à permettre aux personnes de s'intégrer progressivement dans la dynamique de ce stage pour aboutir à l'évaluation en situation réelle de travail.

Le module débute par l'accueil. Celui-ci permet de présenter le déroulement de cette phase d'évaluation, de lire et parapher le contrat de soutien d'aide par le travail temporaire, de lire et commenter le règlement de fonctionnement ainsi que la charte des droits et des libertés.

La semaine se poursuit avec la découverte des différentes activités. Les stagiaires se rendent sur l'activité sous-traitance industrielle et sur les chantiers extérieurs, au contact des Responsables d'Unité de Production et des agents de l'ESAT (Restaurant, Espaces Verts, Hygiène et Propreté des locaux...).

Déroulement des semaines 2,3,4 : Première mise en situation

Les diverses activités professionnelles (espaces verts, sous-traitance industrielle, hygiène et propreté des locaux, restauration) sont réparties durant ces trois semaines à raison de 3 demies-journées d'évaluation par activités.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 30 / 64 |

Des temps sont dédiés aux ateliers de communication :

- ✓ Une partie libre échange, écoute : permet aux stagiaires d'évoquer, exprimer, verbaliser leurs impressions sur le déroulement du module. Ils relatent, exposent leurs sentiments, émotions, ressentis sur le contenu même du stage. C'est le lieu privilégié où le stagiaire est invité à s'exprimer permettant ainsi d'aboutir à un libre échange sur l'organisation du stage et l'activité professionnelle. Ce temps de parole donne aussi la possibilité au stagiaire d'exprimer ses motivations. C'est également un espace où la notion de groupe est introduite : comment le stagiaire se situe par rapport au groupe, s'inscrit-il dans la dynamique du groupe ? Comment définit-il ses relations sociales ?
- ✓ Une partie à thème : Le Référent SAIP propose aux stagiaires une réflexion qui implique la construction de débats, de dialogues... Les thèmes sont en lien avec la notion de travail mais aussi avec les raisons et les motivations inhérentes à l'élaboration d'un projet individuel d'insertion par le travail (le savoir vivre et le savoir être au travail, la valeur travail, les règles au travail...)

Durant 3 heures par semaine, les stagiaires sont évalués sur les savoirs de base :

- ✓ Expression orale et interaction entre les stagiaires.
- ✓ Expression écrite (vocabulaire, compréhension de texte, restitution d'informations).
- ✓ Notions de mathématiques (4 opérations, résolution de problèmes).
- ✓ Tests de logique (tests psychi-techniques...).

Module 2 « La préparation » :

Ce module fait partie de l'Unité de Réentraînement au Travail dans le balisage du parcours.

Durant ce module les stagiaires sont préparés et formés aux bases élémentaires de l'activité professionnelle retenue au terme de l'évaluation, en adéquation avec leurs aptitudes et leur motivation. Il permet de déterminer le niveau d'adaptation de l'environnement professionnel au travers de la fréquence des soutiens requis par le stagiaire.

L'encadrement est assuré par le référent SAIP et le Responsable d'Unité de Production de l'activité.

Les semaines se déroulent du lundi au vendredi (jour de repos le mercredi), sur une durée de 28 heures.

Des temps dédiés aux ateliers de communication sont planifiés. Outre les temps de libre échange, les notions intégrant des concepts plus précis concernant le travail sont abordées (les règles de sécurité, d'hygiène...).

Module 3 : Le « ré-entraînement » :

Ce module fait partie du travail en Unité de Production dans le balisage du parcours.

Les stagiaires sont intégrés durant quatre semaines à temps plein (du lundi au vendredi) dans l'activité professionnelle identifiée par le stagiaire.

Ce module est organisé prioritairement sur une activité de l'ESAT SATREC **mais il peut**

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 31 / 64 |

aussi être réalisé dans un autre ESAT si l'activité souhaitée est proposée par cet ESAT et pas à SATREC. Il peut aussi être réalisé en milieu ordinaire suivant les aptitudes des stagiaires par le biais de conventions de stage ou de détachement.

Les stagiaires sont confrontés directement aux exigences professionnelles techniques, humaines et horaires, tout en bénéficiant d'un suivi et d'un accompagnement périodique individualisé du SAIP, en relation avec l'encadrement opérationnel.

L'encadrement du SAIP intervient ponctuellement auprès des RUP, afin de recueillir des informations relatives aux acquis des stagiaires.

4 heures sont dédiées à un atelier « recherche d'emploi » permettant aux stagiaires de faciliter leur recherche en leur fournissant des conseils adaptés et pragmatiques pour leurs futures démarches. Il s'agit également de les accompagner dans la rédaction d'une lettre de motivation et l'élaboration de leur CV (émergence de leurs compétences...).

Bilans SAIP

Des entretiens individuels de bilan sont réalisés à la fin de chaque module. Ceux-ci permettent de présenter les points positifs, de constater les acquis, et d'identifier les marges de progression, celles-ci devenant les objectifs pour les modules suivants. Cet entretien est réalisé à partir des grilles spécifiques à chaque activité professionnelle, renseignée conjointement par le stagiaire et le Responsable SAIP. Les éléments d'évaluation de l'évolution sont consignés dans leur dossier.

Ces entretiens individuels intermédiaires s'effectuent avec le responsable SAIP et le stagiaire. **Le dernier bilan (préconisation d'orientation), en fin de module 3 est adressé à la MDPH.**

Statut et rémunération des stagiaires SAIP

Les stagiaires disposent d'une orientation temporaire en ESAT le temps du stage. Cela permet à l'ESAT SATREC de signer un Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail de 3 mois, qui ouvre aux mêmes droits que les autres usagers de l'ESAT en ce qui concerne les assurances, la rémunération, et plus généralement tous les droits prévus au Règlement de Fonctionnement

Bilan du SAIP depuis 2015 :

250 stagiaires ont été orientés par la MDPH.

118 personnes se sont présentées aux informations collectives.

94 stagiaires ont signé un CSAT en début de session.

61 bilans finaux ont été transmis à la MDPH.

Préconisations réalisées pour les 61 bilans transmis à la MDPH :

43 vers un ESAT (26 ont signé un CSAT à l'issue du stage sur SATREC).

8 avec priorité aux soins avant d'envisager une orientation professionnelle,

7 vers le milieu ordinaire de travail avec un accompagnement par Cap Emploi,

2 vers le Dispositif Emploi Accompagné,

1 en Entreprise Adaptée

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 32 / 64 |

Action d'amélioration envisagée : Conforter le dispositif d'évaluation des compétences avant orientation et à l'intégration en ESAT.

Les dispositifs d'évaluation permettent de sécuriser et d'accompagner le parcours des usagers dans le cadre de leur projet d'insertion par le travail, c'est pourquoi il semble primordial de continuer le développement.

Dans un premier temps, afin que l'évaluation se fasse au plus près des capacités des personnes, mettre en place la diversification des métiers supports de l'évaluation en interne et en externe et permettre une mise en situation professionnelle qui soit la plus large possible soit en interne, soit en externe (autres ESAT, milieu ordinaire.). Une réflexion pourra également être menée sur la durée de cette évaluation.

En parallèle, il sera important de poursuivre les évaluations au travers des dispositifs existants (MISPE, PMSP, stages inter-établissement, PPS...).

Une première évaluation pourra également être envisagée pour les stagiaires des IME avec la mise en place d'une activité spécifique.

Enfin, afin de développer la partie réentraînement au travail, un atelier spécialisé à l'ESAT SATREC sera mis en place pour l'accueil de nouveaux travailleurs.

46- Les principes d'accompagnement

La base du projet repose sur un double accompagnement RUP/CI

Le projet personnalisé est la pièce maîtresse du balisage du parcours de la personne accueillie.

Dans le cadre de la franchise sociale, des outils standardisés sont mis en place. Le point central est l'expression de l'agent, et l'écoute des accompagnants.

Cet accompagnement est assuré par 2 professionnels :

- le Responsable d'Unité de Production, qui encadre la personne au travail
- un Chargé d'Insertion pour l'accompagnement du parcours professionnel et la formation

Ces 2 professionnels travaillent en lien permanent pour accompagner la définition et la mise en œuvre du projet de la personne. Ils réalisent pour cela un entretien formel tripartite trimestriel, qui est basé sur une auto-évaluation de la personne et de l'évaluation par son responsable. Un bilan des engagements pris au trimestre précédent est fait et les actions à mener au cours du trimestre suivant définies : amélioration du savoir-être, formation, stage, détachement, recherche d'emploi...

Ils sont complémentaires :

- le RUP accompagne l'agent dans l'exercice et la progression de ses capacités professionnelles
- le CI accompagne l'agent dans son parcours de réinsertion à travers des stages, mises à disposition, ateliers de recherche d'emploi...

On peut également souligner quelques principes essentiels de l'accompagnement qui découlent des concepts de rétablissement :

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 33 / 64 |

Croire dans le potentiel de la personne

C'est un principe de base du rétablissement. Chaque agent a un potentiel et des ressources qui doivent être mobilisés.

Ce potentiel se base aussi autour d'un projet porté par chaque agent et qui doit le conduire à être le pilote de son parcours, jusqu'à la réinsertion en milieu ordinaire.

Faire confiance aux agents

Il existe un dilemme permanent entre les obligations liées à la protection/sécurité et les prises de risques nécessaires liées à l'apprentissage de l'autonomie.

L'établissement promeut systématiquement la prise de risque accompagnée en fonction des compétences qui ont été évaluées au préalable :

- ✓ Conduite des véhicules de l'établissement pour les déplacements professionnels.
- ✓ Chantiers d'espace verts ou d'hygiène et propreté en autonomie.
- ✓ Conduite de machines et d'engins avec le CACES...
- ✓ Détachements en entreprise...
- ✓ Livraisons clients sans encadrement.

Les exemples sont nombreux qui illustrent cette prise de risque en faveur de l'autonomie, et qui nécessitent une préparation, une attention, une formation pour que ce risque soit maîtrisé.

L'aide entre pairs est aussi un facteur important de progression pour les personnes, souvent sous-estimé par les professionnels. Les nouveaux arrivants peuvent avoir un parrain à l'arrivée, et de manière informelle, beaucoup de choses se passent, depuis la camaraderie, jusqu'à une forme de soutien « psy » parfois.

Personnalisation de l'accompagnement

La prise en compte des capacités et de l'autonomie de chacun est une priorité.

Le suivi du parcours de chaque agent est basé sur un entretien tripartite trimestriel à minima (mensuel en début de parcours), et l'accompagnement de son projet est une priorité.

Travail en équipe et coordination

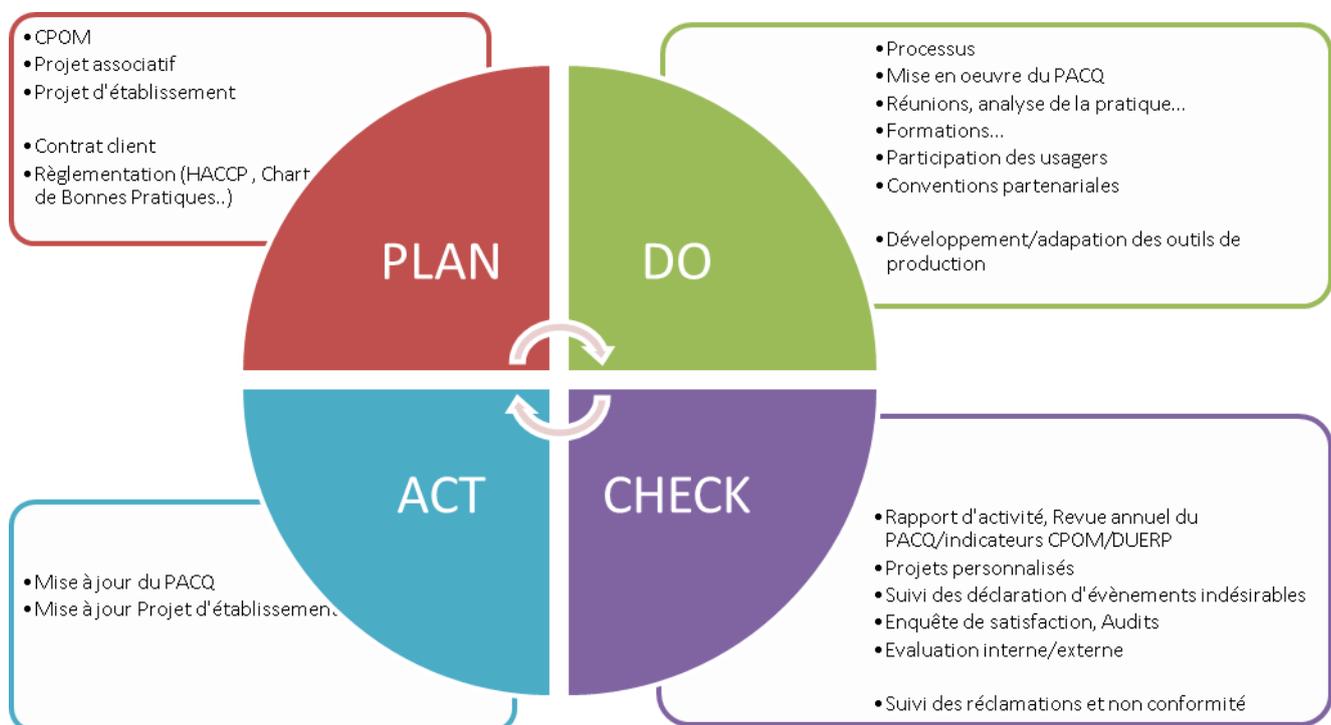
La continuité et la cohérence de l'accompagnement entre les différents professionnels est essentielle au vu du public accueilli, et une des conditions de bienveillance. Il ne doit pas y avoir de prise aux contradictions, qui sont très souvent mal vécues.

Cela implique la transmission des informations entre tous les professionnels concernés par un agent et un haut niveau de communication entre les équipes.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 34 / 64 |

5- Politique Qualité et Bien-être

La Direction de l'ESAT dans le cadre de sa politique Qualité et de la mise en œuvre de son Projet d'Établissement, agit pour satisfaire les attentes et besoins des usagers, de ses clients et des parties intéressées, dans le respect de la réglementation applicable. La démarche Qualité et gestion des risques au niveau associatif, contribue à la mise en œuvre de la démarche au sein de l'ESAT et veille notamment à sa cohérence et à sa transversalité. Elle peut se matérialiser globalement de la façon suivante :



L'association a signé son CPOM le 29 mars 2019. Le projet d'établissement est en cours de révision depuis 2020. Selon le planning associatif et dans le respect des délais réglementaires, la prochaine évaluation interne est prévue au premier semestre 2021 et la prochaine évaluation externe en 2023.

La politique qualité doit permettre l'amélioration continue du fonctionnement. Elle est déployée par la Direction, l'encadrement et l'ensemble des usagers au quotidien, à travers les 2 axes suivants :

Axe social :

- Garantir un accompagnement de Qualité.
- Proposer un projet adapté et dynamique.
- Créer des conditions de bien-être des usagers.

Axe économique :

- Assurer la satisfaction des clients.

| | | | |
|---|--|---------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | DOC-MED-010 | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | | Indice A | Pages 35 / 64 |

- Garantir des prestations de qualité.
- Favoriser un ancrage territorial.

Dans une dynamique d'amélioration continue du système qualité, prenant en compte les recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles et les textes réglementaires concernant la qualité et la gestion des risques, l'équipe de L'ESAT SATREC s'implique et se mobilise pour :

- Adapter un projet personnalisé à travers un suivi individuel et des dispositifs d'activités professionnelles ;
- Améliorer la qualité et le fonctionnement des activités et des prestations délivrées auprès des personnes accueillies et accompagnées ;
- Mettre en place une organisation efficace grâce à un accompagnement adapté et actualisé régulièrement ;
- Evaluer nos prestations et capitaliser l'expérience acquise ;
- Apprécier les effets et l'efficacité de nos actions ;
- Interroger la pertinence de nos dispositifs et répondre aux exigences de nos clients en leur fournissant un produit/service conforme ;
- Développer nos relations avec les parties intéressées pertinentes.

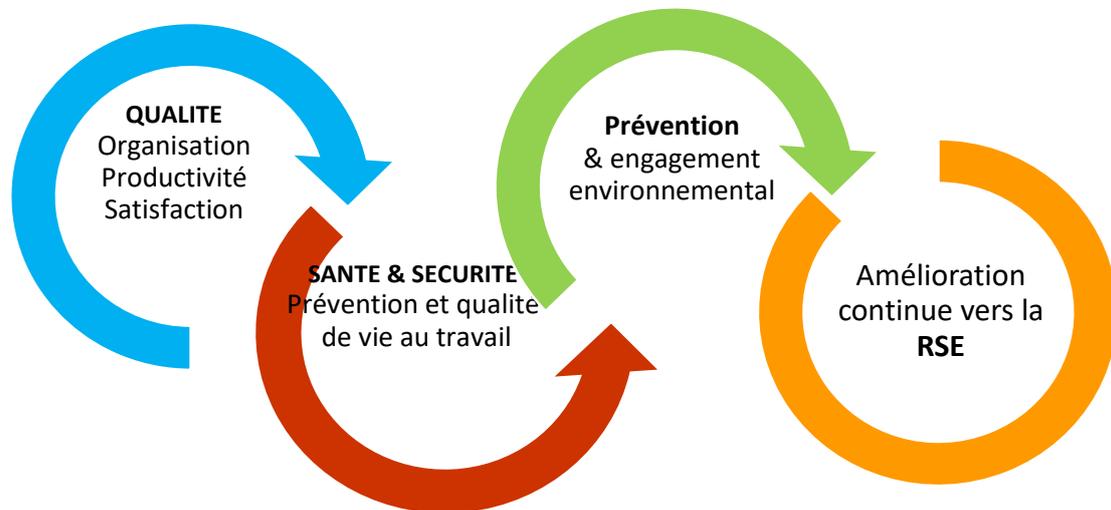
L'organisation de L'ESAT SATREC s'appuie sur un **système de management intégré** de type QSE (Qualité, Sécurité et Environnement) couplé à une démarche **RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises), ces deux approches complémentaires contribuent à la durabilité et à la pérennité de l'organisation.

La RSE, Responsabilité Sociétale des Entreprises, regroupe l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes de développement durable, c'est-à-dire être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société mais aussi mieux respecter l'environnement.

Dans cet objectif, l'ESAT s'engage à :

- > Valoriser et faire reconnaître les compétences des personnes en situation de handicap. Cela implique que les prestations d'accompagnement et les prestations techniques soient adaptées aux besoins des agents et permettent une progression de leurs capacités.
- > Garantir des conditions de travail, favorisant le bien-être et l'épanouissement professionnel, indispensable à la promotion de la culture de la bientraitance, à l'attention des personnes accompagnées.
- > Réduire les impacts environnementaux des produits et services en développant une culture de développement durable, en formant le personnel sur les risques environnementaux, en respectant la législation en vigueur, en réduisant et en raisonnant sa consommation d'énergie.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 36 / 64 |



6- Les ressources humaines pour l'accompagnement

61- Organisation générale ESPOIR73

L'ESAT SATREC est l'un des établissements gérés par ESPOIR73.

L'association dispose d'un siège agréé, basé à Francin, et qui centralise les fonctions supports :

- gestion comptable et financière
- gestion des ressources humaines
- logistique et système d'information
- qualité
- gestion des projets

Le management est assuré par un Directeur Général et 2 Directeurs de Dispositif : un pour l'insertion professionnelle et un pour la vie quotidienne et sociale dont l'hébergement. La répartition des rôles entre les établissements et le siège sont définis dans le Document Unique de Délégation et le projet de service du siège.

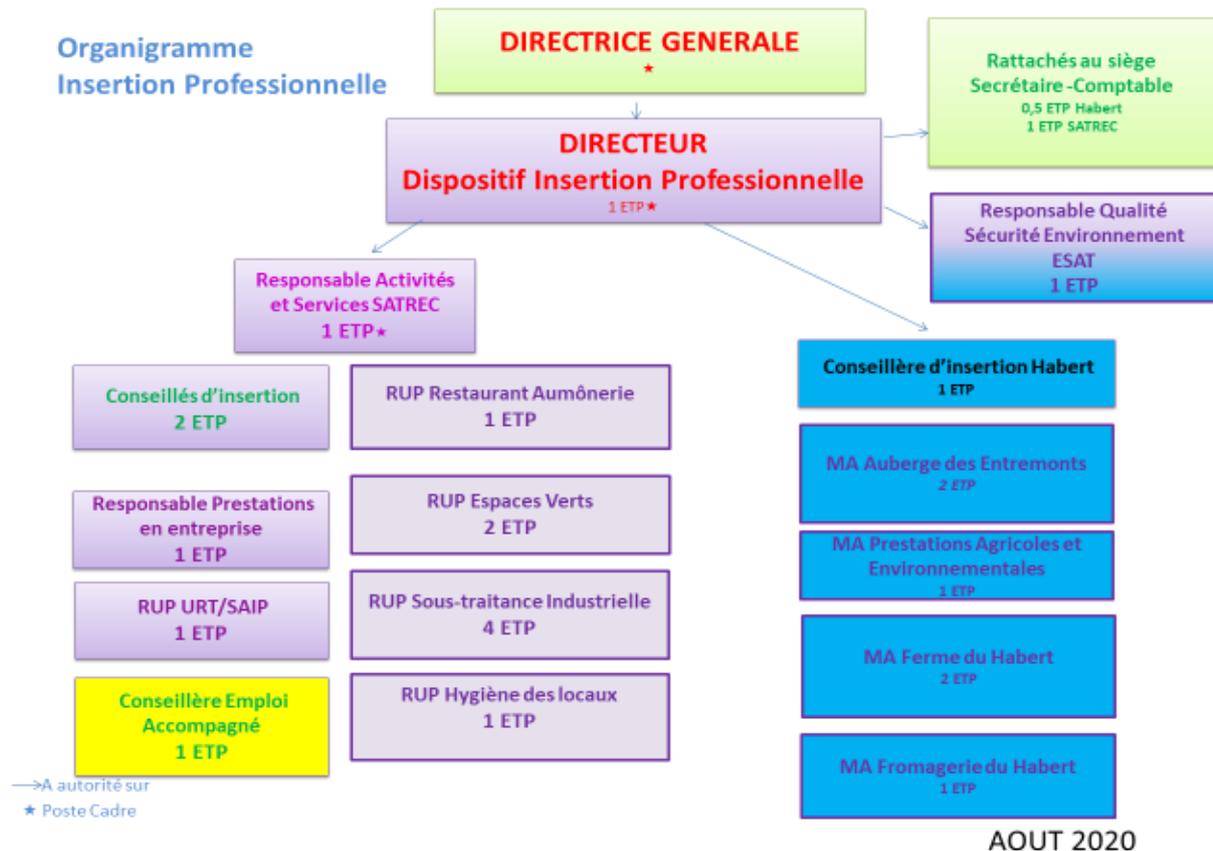
L'association est sous CPOM pour la période 2019-2023.

62- Organisation générale de l'ESAT SATREC

L'ESAT SATREC fait partie du Dispositif Insertion Professionnelle, qui inclut également l'ESAT Le Habert et un dispositif emploi accompagné.

L'organigramme du Dispositif, dans lequel s'intègre l'ESAT est le suivant en 2020 :

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 37 / 64 |



63- Les différentes fonctions :

- ✓ **Directeur du Dispositif Insertion Professionnelle** : Temps partagé avec le site du Habert.

Il assure l'interface entre le siège et les établissements. Il est responsable des relations extérieures, de la stratégie, de la gestion financière, et des ressources humaines et de la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue.

- ✓ **Secrétaire comptable** : 1 ETP

En coordination étroite avec le service comptable du siège, le secrétaire-comptable assure les travaux comptables clients et fournisseurs, la gestion administrative des ressources humaines et divers travaux administratifs.

- ✓ **Responsable Activités et Services (RAS)** : 1 ETP

Il est le cadre opérationnel de l'ESAT, en charge de garantir les parcours professionnels des agents et d'assurer la mise en œuvre des objectifs de réinsertion et de production.

- ✓ **Responsables d'unité de Production** : 10 ETP

Les agents à l'ESAT sont encadrés par des Responsables d'Unités de Production. Ils sont recrutés sur leurs qualifications professionnelles et leurs expériences, ainsi que sur leurs qualités humaines. Ils sont formés ensuite à leur rôle social.

Outre la compétence technique nécessaire à la conduite des activités de production, les responsables d'unité de production doivent se situer dans une logique

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 38 / 64 |

d'accompagnement. Faire partager leurs compétences, cheminer avec, aider sans faire à la place de l'autre, respecter le rythme de chacun, permettre à la personne d'acquérir un savoir-faire et un apprentissage des gestes professionnels, et chaque fois que c'est possible la mettre en situation d'autonomie dans son travail, l'impliquer dans la réussite de la production, favoriser la prise de responsabilité, tout en ayant à l'esprit les impératifs liés à la production, à sa qualité et à ses délais.

Ils ont également la responsabilité technique et économique de leur activité de production.

Ils sont chacun chargés de l'accompagnement individuel de 6 à 10 agents.

✓ **Conseiller d'Insertion : 2 ETP**

Les Conseillers d'Insertion sont responsables du parcours professionnel des agents de l'ESAT :

- organisation des réunions d'information,
- formation des agents,
- réalisation des entretiens trimestriels avec les RUP,
- organisation des stages et détachements extérieurs,
- accompagnement des projets professionnels.

✓ **Responsable QSE : 1 ETP**

Ce poste basé à SATREC a en charge le suivi qualité des productions, l'organisation des contrôles règlementaires, la gestion de la sécurité et la politique environnementale dans l'établissement.

64- La gestion du personnel

Le management repose sur 3 valeurs, identiques à celles promues dans l'accompagnement :

- ✓ **la responsabilité**, en lien avec l'autonomie de chaque professionnel à son poste et donc ses compétences
- ✓ **la confiance** à priori, en ses collègues, ses collaborateurs, les personnes accompagnées, ce qui n'exclut pas le contrôle
- ✓ **la coopération**, essentielle à une bonne coordination et donc continuité de l'accompagnement.

Espoir73 a également mis comme priorité dans son projet associatif la compétence du personnel pour l'accompagnement des usagers.

Cela se traduit par un effort important de formation pour tout le personnel :

- ✓ accès au diplôme d'encadrant spécialisé handicap psychique pour les RUP.
- ✓ formation de tout nouveau salarié sur le handicap psychique et la communication non violente.
- ✓ formation spécifique sur les fonctions de RUP, CI et relation RUP/CI.
- ✓ formations techniques métiers pour les RUP.
- ✓ analyse des pratiques professionnelles...

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 39 / 64 |

Egalement, tous les professionnels sont invités à participer et s'investir dans les réseaux professionnels. Par exemple la plateforme insertion professionnelle sur Chambéry, le Réseau ASTRA, le collectif des ESAT... afin d'élargir son environnement de travail.

On peut souligner les pratiques suivantes dans la gestion du personnel :

- ✓ encourager la formation continue du personnel, y compris la participation à des colloques, réunions, échanges entre établissements...
- ✓ la mise en place de groupes d'analyse de la pratique.
- ✓ encourager la mobilité du personnel, interne ou externe pour éviter la fatigue institutionnelle.
- ✓ des procédures de recrutement écrites.
- ✓ des fiches de fonction actualisées pour tous les postes.
- ✓ la remise d'un dossier d'accueil pour tout nouvel arrivant.
- ✓ la mise en place d'un entretien professionnel annuel entre chaque salarié et son responsable hiérarchique, permettant de faire le point sur la maîtrise du poste, les objectifs à court et moyen terme, les besoins en formation...
- ✓ la promotion de la participation du personnel au fonctionnement, objectifs et résultats de l'établissement.

Les Instances Représentatives du Personnel sont gérées globalement au niveau associatif avec un Comité Social et Economique.

Action d'amélioration envisagée : Optimiser le processus d'intégration, de suivi et de formation des professionnels.

Des documents clés existent et sont transmis lors de l'arrivée d'un nouveau professionnel, mais le développement d'outils complémentaires tels que les synthèses des projets d'établissements, et la définition d'étapes précises au parcours d'intégration (parcours de formations indispensables, visites inter-établissements, entretien de fin période d'essai...) semblent nécessaires pour sécuriser cette étape clé.

De nombreux échanges/réunions permettent le suivi de l'évolution des professionnels par rapport à l'évolution du public accompagné. Un des axes de progrès sera d'articuler les différents outils en place concernant le suivi des professionnels (entretien professionnels...), la gestion des risques (événements indésirables...) et les objectifs d'évolution de l'association (projet associatif, projet d'établissement, CPOM...) dans le processus de construction du plan de développement des compétences.

65- Information et coordination

Le travail d'équipe et de coordination est un principe important pour l'efficacité du parcours des agents

- ✓ Pour cela, différents moyens sont mis en œuvre :-pour la gestion de l'information :
 - Téléphones portables pour tous les personnels en mouvement
 - Adresses mail individuelles
 - Serveur de fichier accessible pour tous les collaborateurs
 - Logiciel YUMI accessible sur le serveur pour le dossier unique de l'utilisateur

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 40 / 64 |

Action d'amélioration envisagée : Optimiser l'utilisation du dossier unique de l'utilisateur.

A ce jour, YUMI, logiciel de référence au sein de SATREC, nécessite de mener des optimisations par rapport à son utilisation, mais principalement par rapport à son service après-vente et aux optimisations possibles adaptées aux missions de l'établissement. En parallèle, le déploiement prochain d'un progiciel de gestion qualité au sens large offrant de multiples possibilités d'adaptation est à étudier.

Cette étude sera menée de façon transversale à l'ensemble de l'association.

✓ des temps de réunion, résumés dans le tableau suivant :

| Réunions | Durée / rythme | Objet | participants | Animateur |
|---|--|--|--|--------------------------|
| Réunion de coordination | 2 heures tous les 15 jours | Pilotage du PACQ, Suivi des objectifs, pilotage stratégique | Directeur, RAS, Responsable QSE | Directeur |
| Réunion du personnel | 1h30 par mois | Information du personnel et suivi des indicateurs | Ensemble du personnel | Directeur ou RAS |
| Entretien tripartite | 1 heure par agent | Rencontre trimestrielle pour le parcours professionnel | RUP CI | RUP ou CI |
| Réunions d'analyse de la pratique professionnelle | 1h30 par mois | Temps de réflexion et de retour sur sa pratique professionnelle | Personnels d'accompagnement | Un intervenant extérieur |
| Réunions d'atelier | 1h tous les mois | Point d'information et de feedback entre le RUP et son équipe | agents de l'atelier | RUP |
| Réunion de Direction | 4h tous les mois | Décisions stratégiques Pilotage de projets | Directeurs de dispositif | Directeur Général |
| Réunion de Coordination Directeurs/service s siège | 2h/mois | Coordination Dispositif et services supports | Directeurs de Dispositifs Cadres du siège | Directeur Général |
| Conseil d'Administration et Bureau Espoir 73 | Au minimum tous les semestres et plus si nécessité | Compte-rendu aux administrateurs de la vie de l'établissement Validation des orientations, projets et budgets | Administrateurs Directrice Générale Directeurs de Dispositif | Président |
| Réunions Service Insertion Professionnelle | 1h30 tous les mois | Point d'information, suivi indicateurs, échange | CI, Responsable Prestations entreprises, RUP URT/SAIP, Conseillère DEA | RAS |
| Réunion suivi des projets | 3h tous les trimestres | Suivi des projets pro des agents | CI, Responsable Prestations Entreprises, RUP URT | RAS |
| Réunion DEA | 1h30 tous les mois | Suivi des situations | CI DEA | RAS |

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 41 / 64 |

7- Objectifs d'évolution et de développement 2020-2025

71- Eléments de contexte

711- Contexte externe :

-Période de récession économique

La reprise de l'ESAT s'est faite dans un contexte économique très favorable, ce qui a permis de redévelopper rapidement les activités des ateliers et les détachements en entreprise. Mais la crise sanitaire due au COVID-19 a enclenché une crise économique dont les conséquences ne sont pas encore toutes visibles. Nous pouvons tout de même anticiper des difficultés de 2 ordres :

- ✓ difficultés sur les marchés de l'ESAT, en particulier en sous-traitance industrielle qui représente la moitié du chiffre d'affaires
- ✓ difficulté de réinsertion en milieu ordinaire des agents, avec un marché de l'emploi très dégradé

Cela constitue clairement une menace, importante pour les années à venir.

-Rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) Octobre 2019 sur les ESAT

Ce rapport explore des pistes de rénovation et d'évolution des ESAT, dont la plupart sont en adéquation avec le projet d'établissement de SATREC : fluidification des parcours en ESAT et hors ESAT, accompagnement au-delà de l'ESAT, complémentarité avec le Dispositif Emploi Accompagné, transition vers le milieu ordinaire...

Cela constitue donc plutôt une opportunité pour l'établissement dans les années qui viennent.

712- Contexte interne :

Fin de la stabilisation après reprise

La reprise de l'ESAT en 2018 a entraîné des modifications profondes dans le projet d'établissement, le management, l'organisation et l'administration de l'ESAT. Dans cette période, la transformation du modèle économique a été réussie.

Cette période que l'on peut qualifier de sauvetage, s'achève en 2020

Fin de la mise en œuvre des recommandations de l'inspection ARS

Une inspection de l'ARS en 2017 avait émis des recommandations fondamentales pour la poursuite de l'exploitation de l'agrément. L'ensemble de ces recommandations auront été mises en œuvre fin 2020, le dernier élément étant la révision participative du projet d'établissement.

Mise en place du projet de transition

Si la phase de « sauvetage » de l'ESAT se termine, la réorientation du projet vers la transition en milieu ordinaire a débuté en 2019, mais beaucoup reste à faire pour l'effectivité de ce projet : formation du personnel, développement des activités de service, accompagnement du parcours de la personne... Cela sera la priorité de la période à venir.

Evolution des activités économiques

La reprise de l'ESAT s'est accompagnée de la création d'une équipe Hygiène et Propreté, puis d'une 2^{ème} équipe espaces verts.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 42 / 64 |

Il reste encore la moitié des agents en sous-traitance industrielle (près de 40), dont une douzaine en détachement d'équipe.

La réflexion doit se poursuivre sur la répartition des agents selon les activités, en fonction du projet de transition et du projet personnalisé des personnes :

- ✓ maintien à tout prix d'une douzaine d'agents en détachement au moment où notre client principal a une forte baisse d'activité sur les prestations que nous réalisons
- ✓ création d'une 2^{ème} équipe Hygiène et Propreté, avec des opportunités d'activité et de réinsertion, mais pas beaucoup de candidats parmi les agents.
- ✓ redéveloppement de l'activité restauration : d'importants travaux de mise aux normes sont nécessaires à l'Aumônerie. Des décisions devront être prises de réinvestir sur place ou dans un autre projet.

72- Objectifs 2020-2025

A partir de ces éléments de contexte et des objectifs contractualisés dans le CPOM jusqu'en 2023, le tableau ci-après synthétise les objectifs pour l'ESAT SATREC.

Ces derniers sont développés dans l'annexe 2 sous forme de fiches actions.

Les objectifs transversaux du CPOM non spécifiques à l'établissement ne sont pas repris ici (Qualité, Système d'Information, Ressources Humaines...).



**PROJET D'ETABLISSEMENT
ESAT**

Date de création

Date de révision

20/12/2019

08/02/2021

DOC-MED-010

Indice A

Pages 44 / 64

| N° FA | Objectifs | Responsable | Axes / actions | Unités concernées | Echéance à court terme | | | | | | | | | | | | Echéance à moyen terme | | | | Echéance à long terme | | | | | | | |
|-------|--|---------------------------------------|---|-------------------|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|----|------|----|------|----|
| | | | | | 2021 | | | | | | | | | | | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | 2025 | |
| | | | | | J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | S1 | S2 | S1 | S2 |
| 2 | Développer l'insertion en milieu ordinaire | Responsable des activités et services | Pérenniser le Dispositif Emploi Accompagné pour les années à venir. | DEA | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Mettre en place le dispositif « Zéro barrière » pour la reconnaissance des acquis professionnels. | RUP | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pérenniser l'activité restauration | Directeur de dispositif | Etudier la rénovation du lieu actuel ou la possibilité de rachat d'un autre lieu. | Restauration | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 4 | Poursuivre la restructuration des activités en industrie | Responsable des activités et services | Prospecter pour la réalisation de nouvelles activités de service ou d'activité hors les murs. | ESAT | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| | | | Développer des activités de production à fort intérêt technique et à forte valeur ajoutée. | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | | | Trouver de nouvelles entreprises pour la mise à disposition d'équipe. | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | |
| 5 | Optimiser l'utilisation du dossier unique informatisé de l'usager | Directeurs de dispositif | Evaluer la pertinence des logiciels de dossiers informatisés de l'usager actuel par rapport aux besoins des établissements. | Associatif | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Développer l'outil retenu et former ou sensibiliser les professionnels à son utilisation. | Associatif | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 46 / 64 |

CONCLUSION

Avec près de 40 ans d'expérience cumulée pour l'insertion par le travail de personnes psychologiquement fragilisées, le fonctionnement de l'ESAT « **SATREC** » repose sur les fondements solides suivants :

- ✓ appréhension systématique du « vouloir » et du « pouvoir » préalable à l'initiation du parcours d'insertion,
- ✓ mise en situation réelle de travail au sein d'une activité totalement intégrée au tissu économique local, porteuse d'une insertion individuelle potentielle,
- ✓ définition et respect des domaines de compétence de chacun des partenaires du dispositif dans le cadre du suivi « globalisé » de la personne,
- ✓ approche exclusivement positive de la personne dans sa mise en situation de travail, les informations médicales et sociales sont seulement contributives au suivi et à l'accompagnement,
- ✓ dynamique de l'insertion vers l'entreprise permettant de maintenir la mobilisation et la volonté d'adaptation au travail de la personne,
- ✓ recherche permanente de progression dans le niveau d'autonomisation de la personne afin de réduire progressivement la fréquence des soutiens et par conséquent sa dépendance au dispositif,
- ✓ accompagnement interne en binôme, RUP et CI, permettant de maintenir la cohérence du parcours ainsi que l'objectivité du suivi et de l'accompagnement.

Les axes de progrès porteront sur la recherche de l'amélioration de la qualité des services rendus par l'**ESAT «SATREC** », notamment pour établir avec les agents (et ses référents) un véritable projet de parcours d'insertion, balisant notamment les aspects temps et objectifs.

Les facteurs clés de l'insertion socio-professionnelle des personnes psychologiquement fragilisées à partir de l'ESAT «**SATREC** » sont :

- ✓ Favoriser un modèle économique performant pour garantir un modèle d'insertion professionnel performant.
- ✓ Promouvoir une démarche où la personne est actrice de son parcours.
- ✓ Baliser ce parcours et évaluer périodiquement son évolution.
- ✓ Rechercher constamment les opportunités d'adaptation professionnelle pour la personne.
- ✓ Positionner régulièrement le parcours en phase avec les réalités du « marché du travail ».

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 47 / 64 |



ESPOIR 73
ALPESPACE
Bâtiment MAKALU
15 Voie Saint-Exupéry
73800 FRANCIN
04 79 25 09 75
www.espoir73.fr



PROJET D'ETABLISSEMENT 2020-2025

Annexe n°1

Le Rétablissement

Extrait de la thèse de Doctorat d'Inès de Pierrefeu (2017)

Les ESAT de transition, une voie de rétablissement « par et vers » l'emploi pour les personnes vivant avec des troubles psychiques »

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 48 / 64 |

I. LA REVOLUTION DU RETABLISSEMENT : UN NOUVEAU PARADIGME QUI REDEFINIT L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES VIVANT AVEC DES TROUBLES PSYCHIQUES

A. Se rétablir, un nouvel horizon

« Dans le passé, les pratiques en santé mentale ont été guidées par la croyance que les personnes atteintes de maladies mentales sévères ne se rétablissent pas. L'évolution de leur maladie était considérée ou bien de façon pessimiste comme allant vers la détérioration (démentielle), ou bien de façon optimiste comme parvenant à une stabilisation de la maladie.

Cette croyance a été invalidée par la recherche effectuée au cours des trente ou quarante dernières années, qui a montré que beaucoup de personnes peuvent accéder à une forme de rétablissement. La description de ces parcours de rétablissement a été produite et publiée par les personnes elles-mêmes [qui ont fait l'expérience de la maladie mentale et du parcours de rétablissement], qui ont aussi plaidé pour le développement de services axés sur la promotion du rétablissement ». Comme le résume ici Marianne Farkas (2007), le rétablissement est un nouveau paradigme pour le champ de la psychiatrie qui bouleverse les repères, croyances et pratiques, et oblige à repenser totalement l'approche du patient, de sa maladie et du soin. Par effet de domino, cette « révolution » requiert également la transformation des structures et des pratiques et postures d'accompagnement des personnes vivant avec des troubles psychiques.

1. Disjonction entre maladie et devenir de la personne

a) Un devenir favorable possible même avec une maladie mentale chronique

Différentes données épidémiologiques et études longitudinales (Harding et al. 1987, Huber et al. 1979, Jobe et Harrow 2005) conjointement à de nombreux témoignages d'individus concernés (Bellack 2006, Davidson et al. 2008, Slade 2009) établissent qu'il est possible de vivre avec une maladie mentale, telle que la schizophrénie, et accéder à une vie satisfaisante par exemple en terme d'autonomie, de qualité de vie ou d'intégration sociale. Autrement dit, l'évolution des personnes, leur devenir, peut être favorable, même si la maladie mentale reste présente sur le plan symptomatologique. Cela signifie qu'il n'y a pas de « guérison », au sens d'un retour à un état antérieur à la maladie, mais néanmoins qu'un « rétablissement » est possible (Pachoud 2012). Cette notion de rétablissement, qui ne caractérise pas l'évolution de la maladie mais le devenir de la personne, suggère que ce dernier doit devenir la visée prioritaire, et non plus la seule réduction de ses troubles.

b) Un rapport différent à la maladie, pour sortir de l'identité de malade mentale

Cette « nouvelle donne » implique un rapport différent de la maladie, qui ne signifie pas déni ou indifférence à la réalité des symptômes, c'est au contraire une prise de conscience de la maladie et de ses conséquences, mais avec une mise à distance (Pachoud 2012). Puisqu'un avenir favorable est envisageable, la personne va désormais se centrer davantage sur son devenir que sur sa maladie, c'est-à-dire définir des objectifs

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 49 / 64 |

personnels, se réengager dans une vie active, sociale par exemple, afin d'obtenir une vie plus satisfaisante. Même si la maladie n'a pas complètement disparue, d'une certaine manière la personne parvient à « sortir de la maladie mentale » (Davidson 2003) en se dégageant d'une identité de malade psychiatrique. « Se rétablir » suppose donc un processus de redéfinition de soi (Anthony 1993, Koenig 2013), et cette redéfinition identitaire qu'il s'agira de soutenir par des accompagnements appropriés (Pachoud 2012).

2. Processus de redéfinition de soi

a) Un processus et une démarche personnels

Différents témoignages de patients, dont certains se rattachent au moment américain militant des « survivant de la psychiatrie », décrivent de l'intérieur ce rétablissement, qu'ils définissent comme un processus plutôt qu'un état désirable ou un but idéal à atteindre. Ce qui importe est d'initier un changement, une mise en mouvement de soi, de s'engager, puis de progresser dans cette démarche (Pachoud 2012). Une démarche qui ne peut être que strictement personnelle, et cela à toutes les étapes : dès l'initiation de ce processus, qui part d'une décision personnelle liée à des prises de conscience ; puis dans la réappropriation de sa vie, dans la redéfinition de soi ; et enfin, dans le choix des moyens pour atteindre ces objectifs (Provencher 2002, Pachoud 2012). Au lieu de suivre les injonctions ou conseils des autres, comme cela a pu parfois être le cas dans un état de « patient passif », la personne devient au contraire active, et actrice de ses choix de vie, effectue ses décisions à partir d'elle-même.

b) Un changement de posture qui entraîne un changement de regard sur soi

Cette auto-détermination, ce changement de posture, dans un mouvement vertueux entraîne un nouveau regard sur soi, plus valorisé. Les personnes décrivent qu'elles ont à la fois une meilleure conscience de leur condition de santé, de leurs limites mais aussi de leurs capacités, ressources et potentiels, comme l'exprime Patricia Deegan à partir de sa propre expérience :

« Le rétablissement, c'est une attitude, une façon d'aborder la journée et les difficultés qu'on y rencontre. Cela signifie que je sais que j'ai certaines limites et qu'il y a des choses que je ne peux pas faire. Mais plutôt que de laisser ces limites être une occasion de désespoir, une raison de laisser de tomber, j'ai appris qu'en sachant ce que je ne peux pas faire, je m'ouvre aussi aux possibilités liées à toutes les choses que je peux faire. » (Deegan 1988). On retrouve cette même idée de changement de posture, de redéfinition de soi, dans la **définition du rétablissement proposée par W.Anthony** : « **Un processus profondément personnel et singulier de transformation de ses attitudes, de ses valeurs, de ses sentiments, de ses buts, de ses compétences et de ses rôles. C'est une façon de vivre une vie satisfaisante, prometteuse et utile, en dépit des limites causées par la maladie. Le rétablissement implique l'élaboration d'un nouveau sens et d'un nouveau but à sa vie en même temps que l'on dépasse les effets catastrophiques de la maladie mentale** ». (Anthony 1993).

En retrouvant confiance en ses ressources et capacités, un avenir positif devient alors envisageable pour la personne ; le changement de regard sur soi entraîne un changement de regard sur l'avenir, l'espoir d'accéder à une vie satisfaisante. L'émergence de cet espoir constitue l'étape initiale et la condition du rétablissement (Pachoud 2012).

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|  | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 50 / 64 |

3. Modifier ses représentations pour favoriser le rétablissement

a) Une pluralité de parcours de rétablissement, quelques facteurs communs

Le rétablissement est d'abord une expérience personnelle singulière, autodéterminée, ce qui implique une variété de parcours de rétablissement et rend difficile de le caractériser, comme en témoignage la pluralité des définitions proposées dans la littérature (Amering et Schmolke 2009, Davidson 2003, Jacobson et Greenley 2001). Dans cette diversité d'expériences, certains facteurs apparaissent comme récurrents et reconnus pour leur impact sur le processus de rétablissement, comme le synthétisent par exemple Amering et Schmolke (2009). Parmi ces éléments, certains sont, de notre point de vue, importants à connaître dans le contexte d'un accompagnement vers l'emploi.

b) Croire à nouveau en soi et en l'avenir pour retrouver du « pouvoir d'agir » sur sa vie

Tout d'abord, l'espoir, et en particulier la croyance que le rétablissement est possible, apparaît comme un paramètre critique. Il témoigne de ce changement de regard de la personne sur son devenir, pour lequel des perspectives positives sont réouvertes, mais il s'avère aussi être la condition pour s'engager dans cette voie (Slade 2009, Davidson 2003). La restauration du pouvoir de décider et d'agir (traduction du terme empowerment), qui conditionne la restauration d'un sentiment de contrôle sur sa vie et donc de responsabilité, ressort à la fois comme ce qui est visé, comme l'expression même du rétablissement, mais aussi comme le moyen ou le ressort/moteur de la démarche (Amering et Schmolke 2009). Cette notion renvoie en amont aux conditions de ce pouvoir d'agir à savoir le respect d'un principe d'autodétermination, et des facultés d'auto-évaluation de ses capacités (Koren et al. 2006), tel que « le sentiment d'efficacité personnelle » (Bandura 1977, Corbière et al. 2005) ; mais aussi des conditions environnementales favorables, l'attitude de l'entourage en particulier. En aval, cette réappropriation de son existence contribue à la redéfinition d'une identité, à la restauration de la confiance et de l'estime de soi, qui de façon circulaire conditionnent l'engagement dans l'action. « Construire sur ses forces » est encore un des principes souvent cités du processus de rétablissement : cela implique une réorientation de l'attention sur les ressources de la personne plutôt que ses points de fragilité ou de vulnérabilité (Amering et schmolke 2009). Enfin nombre de témoignages insistent sur l'importance d'une reconnaissance inconditionnelle du potentiel de la personne par un tiers (un proche, parfois un soignant), ce qui vaut comme étayage nécessaire, ou plus précisément comme principe de réamorçage et de soutien de la confiance et de l'espoir, qui eux-mêmes conditionnent l'action (Davidson 2003). C'est également à ce titre qu'importe l'entraide entre pairs, permettant une reconnaissance entre pairs, engagés dans ce processus de rétablissement.

4. Changements de culture et de posture pour accompagner au rétablissement

Même si le rétablissement est d'abord une démarche personnelle et donc « affaire » de la personne concernée, cet élan, l'espoir qui permet d'initier cette démarche, a besoin du

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 51 / 64 |

support des autres pour émerger et se maintenir (Pachoud 2012). **Les dispositifs d'accompagnement médicosociaux sont donc une pierre angulaire pour favoriser le rétablissement des personnes vivant avec des troubles psychiques, et il est nécessaire qu'ils évoluent en fonction de ce nouveau paradigme (Farkas, 2007, Davidson et al. 2008 ; Slade et al. 2014).**

Ces transformations concernent différents niveaux des institutions, et particulier les accompagnants de ces structures, afin qu'ils adoptent une posture et des pratiques cohérentes avec la « logique » du rétablissement.

a) Une nouvelle posture à adapter dans la relation à la personne accompagnée : un changement de regard et d'attitude

Si le rétablissement se construit par un changement de regard sur soi ; le regard que les autres portent à la personne, sera de ce fait capital. Ainsi, regarder la personne accompagnée comme un « malade mental », ou une personne faible sans avenir (comme cela peut parfois être encore le cas dans certaines institutions en France) n'est plus acceptable avec ce nouveau cadre de référence. Cette nouvelle posture signifie une relation accompagnant/accompagné plus symétrique, « l'utilisateur » devient par exemple un « client », dans la terminologie des programmes d'emploi accompagné anglo-saxons. Dans le même esprit, la reconnaissance inconditionnelle du potentiel par un tiers qui a été identifiée comme un facteur favorisant le rétablissement (Davidson 2003), signifie là encore regarder de façon valorisante la personne, en se centrant davantage sur les capacités et potentiels plutôt que sur les limites. Rechercher la restauration du pouvoir de décider et d'agir de la personne a des implications très concrètes pour les dispositifs d'accompagnement des personnes souffrant de troubles psychiques comme le respect de l'autodétermination, c'est-à-dire ne pas décider à la place de la personne accompagnée mais la laisser libre de ses choix, ou encore respecter ses préférences et intérêts.

b) S'adapter à la réalité du rétablissement : passer à des pratiques fondées sur les valeurs, avec des enjeux éthiques

Même si le rétablissement est une réalité désormais plutôt connue en France, dans certains milieux, le préjugé sur le pronostic conditionne encore largement la conception de la maladie, et par conséquent aussi sa prise en charge (Link et Phelan 2006, Stuart 2006, Corrigan 2004). Renoncer à ce préjugé, admettre la possibilité réelle d'un rétablissement implique un profond renouvellement de la culture et des pratiques d'accompagnement, désormais fondées sur les valeurs (propres ou rétablissement) et sur le souci d'en faire l'objectif prioritaire (Pachoud 2012).

Cela signifie en particulier pour ces institutions d'intégrer le « tournant éthique » comme le détaille Pachoud (2012) : « Cette mise en exergue de la dimension éthique (...) est explicitement revendiquée dans la plupart des pratiques cherchant à promouvoir le rétablissement, comme exigence de respect de l'autodétermination justement (Slade 2009). Au plan individuel, où ce respect et l'encouragement à l'autodétermination valent comme reconnaissance de la personne-de sa responsabilité, de son autonomie morale- ; une reconnaissance à laquelle les usagers sont d'autant plus sensibles qu'ils ont souvent vivement souffert de l'avoir perdue (Danion 2012). **« Accompagner ou rétablissement implique ainsi de devoir discuter et gérer certains dilemmes éthiques, comme par exemple l'hésitation entre prendre des risques ou protéger la personne.** Cette situation est régulièrement rencontrée dans les dispositifs d'accompagnement vers

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 52 / 64 |

l'emploi où les institutions hésitent par exemple à accompagner directement en milieu ordinaire et préfèrent différer ce moment, à l'encontre du souhait exprimé par la personne, par soucis de ne pas la « mettre en danger » (De Pierrefeu et Pachoud 2014).

Accompagner au rétablissement devient le nouvel enjeu pour les institutions offrant des services aux personnes qui vivent avec des troubles psychiques, et parmi les différents outils possibles pour favoriser ce processus, l'activité professionnelle a une place centrale.

B. Le travail, levier de rétablissement

L'insertion professionnelle des personnes vivant avec un trouble psychique est devenue une préoccupation importante actuelle, en tant que facteur majeur d'inclusion sociale mais aussi en tenant compte des résultats de recherches, qui démontrent comme le travail en particulier en milieu ordinaire, peut être un levier de rétablissement pour ces personnes.

1. Peu d'accès à l'emploi pour les personnes vivant avec des troubles psychiques

a) Du droit au travail au souhait de travailler

Le fait de travailler, avant même d'être un désir individuel, constitue un droit fondamental. Comme le suggère Boardman (2003), le droit au travail est stipulé dans l'article 23 de la déclaration universelle des droits de l'homme (UN 1948). Concernant les personnes en situation de handicap plus particulièrement, confrontées à des taux de chômage élevés, ces droits sont réaffirmés par la convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées (UN 2006). L'enjeu de l'insertion professionnelle de ces personnes est donc de satisfaire ces droits et principes, et c'est d'ailleurs avec ce souci qu'ont été mises à jour les dispositions législatives concernant les personnes handicapées en France par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » (Pachoud et Corbière 2016). Au-delà de ce droit au travail, de nombreuses études soulignent par ailleurs que la grande majorité des personnes vivant avec des troubles mentaux sévères souhaiteraient exercer un travail (Drake et al. 2003, Secker et al. 2001, Mueser et al. 2001) en dépit de leur doute de pouvoir accéder à l'emploi, et pour celles qui ne formulent pas ce souhait, ce peut-être par crainte d'être pénalisées par la perte des ressources garanties par leur statut de personne handicapée. Ce vœu de travailler des personnes vivant avec un trouble psychique tend à être sous-estimé ou méconnu, quand il n'est pas disqualifié comme rêverie illusoire (Pachoud et Corbière 2016).

b) Un faible taux d'emploi pour les personnes vivant avec des troubles psychiques

Malgré ce droit et ce souhait d'accéder à l'emploi, les personnes souffrant de troubles psychiques sont peu employées. Leur taux d'emploi (en milieu ordinaire) rapporté, se situe en général entre 10 à 25% dans les évaluations anglo-saxonnes (Marwaha et al. 2007, Mueser et al. 2001). Ce niveau de chômage élevé contribue à une pauvre qualité de vie pour ces personnes, sur le plan financier et social, et alimente par ailleurs le stigmate social et les préjugés les concernant, notamment celui que ces personnes ne sont pas capables de travailler. Dans un cercle vicieux, ce faible taux de chômage accentue la représentation négative des employeurs concernant cette population, préjugé qui est un des freins principaux à l'embauche de ces personnes (Stuart 2006, Laberon 2014). Faciliter leur insertion professionnelle pourrait ainsi contribuer à faire reculer les préjugés

| | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création 20/12/2019 | Date de révision 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 53 / 64 |

des employeurs en les confrontant à la réalité des possibilités de ces personnes, et ainsi dans une sorte de circularité vertueuse, pourrait favoriser plus d'embauches.

2. Les effets bénéfiques du travail qui favorisent un processus de rétablissement

Comme le fait remarquer Waghorn (2008) « **avoir une raison de se lever le matin et quelque chose à faire de sensé durant la journée est essentiel au sentiment de bien-être** ». Il est clair qu'exercer une activité professionnelle donne l'opportunité d'occuper et structurer son temps et ses journées d'une façon qui est plus conforme aux rythmes sociaux dominants, contribuant au sentiment d'inclusion dans la vie sociale et professionnelle « comme tout le monde ». Pachoud et Corbière (2016) rappellent ainsi que l'emploi est très couramment vécu comme un marqueur de normalité, du moins de normalisation sociale, et que le travail offre des opportunités de contacts sociaux, en dehors de la sphère familiale, permettant de sortir de l'isolement. Les personnes souffrant de troubles psychiques sont sensibles à ces bénéfices, ce qui sous-tend en grande partie leur motivation, parfois plus que les revenus attendus de leur activité professionnelle (Pachoud et Corbière 2016).

Au-delà de ces avantages procurés par un emploi, communs à toute personne qui travaille, **il est consensuellement reconnu que l'exercice d'une activité professionnelle est un des facteurs contribuant les plus efficacement au rétablissement des personnes vivant avec un trouble psychique** (Boardman, 2003, Lloyd et al. 2007 ; Wadhorn et al. 2008). Il reste bien sûr possible de se rétablir sans exercer d'activité professionnelle, par un engagement dans d'autres activités permettant l'accomplissement de soi, mais avoir un emploi reste un des moyens les plus sûrs de progresser dans le rétablissement, pour différentes raisons synthétisées par Pachoud et Corbière (2016).

D'abord le travail confère une identité sociale de « professionnel » qui aide la personne à se départir de l'identité stigmatisante de « malade mental » et contribue au processus de redéfinition de soi (Anthony, 1993 ; Amering et al., 2009).

Ensuite le travail salarié offre l'opportunité d'une reconnaissance sociale, contribuant au sentiment d'inclusion sociale, d'appartenance à un collectif et contribution aux tâches collectives, sphère de reconnaissance qui s'avère à la base de l'estime de soi (Honneth, 2000).

Enfin, l'exercice professionnel contribue à développer le sentiment d'efficacité, que ce soit pour satisfaire les exigences de l'emploi occupé, ou pour surmonter certaines difficultés au travail (Corbière et al, 2004), ce qui contribue au sentiment de retrouver un contrôle sur sa vie, de parvenir à un accomplissement de soi, grâce à la restauration du pouvoir d'agir (empowerment), qui sont les indices même d'une expérience de rétablissement (Bandura, 1997, Corbière et al. 2004).

Il est important de souligner, si l'on tient compte de la visée du rétablissement, qui est d'obtenir une vie satisfaisante pour soi, que les personnes qui vivent avec des troubles psychiques et exercent un emploi en milieu ordinaire, ont une meilleure qualité de vie et une meilleure satisfaction de leur situation que les personnes qui ont des activités autres, non rémunérées (Eklund et al. 2004). En plus de l'argument de la normalisation apporté par un emploi en milieu ordinaire, plutôt qu'en milieu protégé, ce résultat plaide également en faveur d'une priorisation d'une insertion en milieu ordinaire pour ces personnes.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 54 / 64 |

Pour atteindre l'objectif d'un emploi en milieu ordinaire, différents types de pratiques d'accompagnement existent pour ce public, influencés par les contextes nationaux culturels, économiques et sociaux. Certaines de ces pratiques font l'objet de recherches évaluatives (au plan international) permettant de mieux les comprendre et suggérant des directives pour pouvoir les adapter à terme en France efficacement.

| | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création 20/12/2019 | Date de révision 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 55 / 64 |



ESPOIR 73
ALPESPACE
Bâtiment MAKALU
15 Voie Saint-Exupéry
73800 FRANCIN
04 79 25 09 75
www.espoir73.fr



PROJET D'ETABLISSEMENT 2020-2025

Annexe n°2

Fiches actions

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 56 / 64 |

FICHE ACTION N°1

OBJECTIF :

Conforter le dispositif d'évaluation des compétences avant orientation et à l'intégration en ESAT.

AXES / ACTIONS :

- Au sein du SAIP, diversifier les métiers supports de l'évaluation en interne (ESAT SATREC et HABERT) et externe (autres ESAT et milieu ordinaire) afin que l'évaluation se fasse au plus près des capacités des personnes.
Réfléchir à la possibilité de raccourcir la durée de l'évaluation qui est actuellement de 3 mois.
En fonction des projets des personnes et de leur première évaluation des compétences et des savoirs de base en interne, effectuer la mise en situation professionnelle soit sur les métiers des ESAT d'Espoir73, soit au sein d'autres ESAT partenaires ou encore dans le milieu ordinaire.
- Développer l'accueil de stagiaires issus d'IME à partir de 16 ans pour une première évaluation avec la mise en place d'une activité spécifique.
- Poursuivre les évaluations au travers des dispositifs existants (MISPE, PMSP, stages inter-ESMS, PPS...).
- Mettre en place un atelier spécialisé pour l'accueil de nouveaux travailleurs dans le cadre du réentrainement au travail.

SERVICE CONCERNE :

SAIP, URT

RESPONSABILITE :

Responsable des activités et services

GROUPE PROJET :

RAS-CI RUP URT

ECHEANCIER :

2021

MOYENS A METTRE EN ŒUVRE :

- **Convention IME de Challe les Eaux**
- **Aménagement atelier URT et supports d'évaluation**
- **Conventions de stage et détachement**

INDICATEURS / LIVRABLES :

- 20 personnes évaluées par an sur une durée de plus d'un mois avec préconisation d'orientation.
- 20 personnes évaluées par an sur une durée inférieure au mois avec préconisation d'orientation.
- 5 stagiaires IME par an sur des activités spécifiques.
- 15 000€ de chiffre d'affaire annuel sur l'Unité de Réentrainement au Travail.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 57 / 64 |

FICHE ACTION N°2

OBJECTIF :

Développer l'insertion en milieu ordinaire.

AXES / ACTIONS :

- Pérenniser le Dispositif Emploi Accompagné pour les années à venir
- Réfléchir à l'éventualité de transformer, si nécessaire des places d'ESAT dans le prochain CPOM.
- Mettre en place le dispositif « Zéro barrière » pour la reconnaissance des acquis professionnels.

SERVICE CONCERNE :

DEA - CI

RESPONSABILITE :

Directeur - RAS

GROUPE PROJET :

DEA : Agir'H, Messidor, ORSAC

ESAT : RAS - CI

ECHEANCIER :

Négociation annuelle de la montée en charge

Renouvellement en 2023 de la convention de financement ARS-AGEFIPH-FIPH

MOYENS A METTRE EN ŒUVRE :

-

INDICATEURS / LIVRABLES :

- 5 personnes sortantes d'ESAT vers le milieu ordinaire à partir de 2022 chaque année.
- 12 personnes accompagnées dans l'emploi sur le DEA.
- 25% des agents réalisant un détachement en entreprise en milieu ordinaire chaque année.
- 20 heures de formation en moyenne par agent chaque année.
- 33% des agents avec une expérience à l'extérieur de l'ESAT chaque année.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | DOC-MED-010 | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | | Indice A | Pages 58 / 64 |

FICHE ACTION N°3

OBJECTIF :

Pérenniser l'activité restauration.

AXES / ACTIONS :

Etudier la rénovation du lieu actuel ou la possibilité de rachat d'un autre lieu.

SERVICE CONCERNE :

Restauration

RESPONSABILITE :

Directeur de dispositif

GROUPE PROJET :

RAS, RUP restauration, Services siège

ECHEANCIER :

2^{ème} semestre 2021 su opportunité

MOYENS A METTRE EN ŒUVRE :

- Evaluer le budget allouable à ce type de projet et les conditions nécessaires à sa mise en œuvre.
- Prospector régulièrement les possibilités de rachat ou de location de restaurants dans les alentours de l'ESAT SATREC et évaluer la faisabilité.
- Etudier le cout des travaux de mise en conformité du site actuel par rapport au prix de vente.

INDICATEURS / LIVRABLES :

- 5 agents minimum travaillant en restauration

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 59 / 64 |

FICHE ACTION N°4

OBJECTIF :

Poursuivre la restructuration des activités en industrie.

AXES / ACTIONS :

- Prospector pour la réalisation de nouvelles activités de service ou d'activité hors les murs type hygiène et propreté, espaces verts...
- Développer des activités de production à fort intérêt technique et à forte valeur ajoutée pour les agents.
- Trouver de nouvelles entreprises pour la mise à disposition d'équipe.

SERVICE CONCERNE :

RAS - RUP

RESPONSABILITE :

Responsable des activités et services

GROUPE PROJET :

RUP

ECHEANCIER :

Permanent

MOYENS A METTRE EN ŒUVRE :

- Prospection entreprises
- Evaluation des demandes des agents

INDICATEURS / LIVRABLES :

- Au moins 12 ETP en mise à disposition d'équipe.
- Redéploiement de 5 à 10ETP de sous-traitance industrielle vers des activités de service ou de production hors les murs.
- 200 000€ de CA pour les 20 ETP en industrie sur site.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 60 / 64 |

FICHE ACTION N°5

OBJECTIF :

Optimiser l'utilisation du dossier unique informatisé de l'utilisateur.

AXES / ACTIONS :

- Evaluer la pertinence des logiciels de dossiers informatisés de l'utilisateur actuels par rapport aux besoins des établissements.
- Développer l'outil retenu en lien avec les professionnels et en conformité avec la réglementation.
- Former/sensibiliser les professionnels aux écrits professionnels.
- Former/sensibiliser les professionnels à l'utilisation du logiciel retenu.

SERVICE CONCERNE :

Association ESPOIR 73

RESPONSABILITE :

Directeurs de dispositifs

GROUPE PROJET :

Responsable qualité, manageurs de proximité, référents établissement

ECHEANCIER :

Fin 2023

MOYENS A METTRE EN ŒUVRE :

- Effectuer un bilan des obligations en termes de traçabilité dans le dossier unique de l'utilisateur.
- Prospecter auprès des autres établissements similaires aux nôtres par rapport aux logiciels utilisés et à leur retour d'expérience.
- Organiser réunions avec les professionnels afin de faire le lien entre leurs modalités de travail et les informations à tracer.
- Organiser réunions de définition de l'architecture du dossier (commun ou spécifique à chaque établissement).
- Réaliser le paramétrage du logiciel.
- Organiser la formation des professionnels à l'utilisation du logiciel.
- Travailler l'importance des écrits professionnels.

INDICATEURS / LIVRABLES :

- Pourcentage de dossiers informatisés complétés / nombre d'utilisateurs accompagnés.
- Nombre de professionnels formés à l'utilisation du logiciel.
- Nombre de professionnels utilisant le dossier informatisé.
- L'ensemble des informations du dossier de l'utilisateur informatisé.
- Formalisation d'instruction d'utilisation du logiciel.
- Formalisation du processus de gestion du dossier informatisé de l'utilisateur.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| DOC-MED-010 | | Indice A | Pages 61 / 64 |

FICHE ACTION N°6

OBJECTIF :

Optimiser le processus d'intégration, de suivi et de formation des professionnels.

AXES / ACTIONS :

- Articuler les différents outils en place concernant le suivi des professionnels (entretien professionnels...), la gestion des risques (événements indésirables...) et les objectifs d'évolution de l'association (CPOM, projet associatif, d'établissement...) dans le processus de construction du plan de développement des compétences.
- Optimiser l'intégration des nouveaux professionnels en développant les outils et modalités nécessaires :
 - o Etoffer les documents clés à transmettre en amont (projet associatif, synthèse des projets d'établissement...)
 - o Formaliser les parcours d'intégration : parcours formations indispensables, visites inter-établissements, entretien de fin période d'essai...

SERVICE CONCERNE :

Association ESPOIR 73

RESPONSABILITE :

Directeurs de dispositifs

GROUPE PROJET :

Responsable ressources humaines, managers de proximité

ECHEANCIER :

Fin septembre 2022

MOYENS A METTRE EN ŒUVRE :

- Création des outils
- Réunions d'échange/sensibilisation sur les outils et étapes d'intégration et de suivi des professionnels au cours de leur projet professionnel en lien avec les évolutions des établissements.
- Réunion de finalisation des mises à jour des projets d'établissements.

INDICATEURS / LIVRABLES :

- Synthèse des projets d'établissement.
- Synthèse du projet associatif.
- Uniformisation de la trame et de la méthodologie des entretiens professionnels.
- Formalisation d'un processus d'intégration des nouveaux salariés.
- Formalisation du processus de développement des compétences.

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 62 / 64 |



ESPOIR 73
ALPESPACE
Bâtiment MAKALU
15 Voie Saint-Exupéry
73800 FRANCIN
04 79 25 09 75
www.espoir73.fr



PROJET D'ETABLISSEMENT 2020-2025

Annexe n°3

Méthodologie de révision et suivi du projet

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|  | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 63 / 64 |

Cette annexe du projet d'établissement reprend la méthode et les étapes suivies pour sa réactualisation en 2019, jusqu'à sa validation en 2020, sa diffusion puis son suivi. Le processus d'actualisation jusqu'à la validation s'est étalé d'octobre 2019 à Janvier 2021.

1- Méthodologie de Révision du Projet d'Etablissement

La précédente version du projet d'établissement appartenait à l'ancien gestionnaire de l'ESAT. Un audit de l'ARS en 2017 avait fait une prescription sur le projet d'établissement, pour une réécriture participative, définissant des objectifs clairs, e vue d'une appropriation par les salariés. Le travail a donc été fait avec cette ligne de conduite, ce qui explique le délai de mise en œuvre de cette prescription.

Comité de pilotage

Le travail de révision du document a été conduit par un comité de pilotage constitué par le comité de direction de l'établissement (Chef de Service et Directeur de l'établissement).

Le rôle de ce comité était le suivant :

- ✓ étudier les documents de référence constitués par l'évaluation interne, le règlement de fonctionnement et l'ancien document de projet,
- ✓ faire des propositions aux différentes parties prenantes,
- ✓ rédiger le document,
- ✓ piloter la démarche, valider les différentes propositions.

Le comité de pilotage s'est réuni 5 fois entre Juillet 2019 et Novembre 2020.

Consultation des salariés

La partie sur les prestations a été rédigée en équipe, pour les activités de l'ESAT, le SAIP et les activités d'insertion.

3 séances de travail ont été conduites avec les salariés entre Janvier et Septembre 2020 sur les autres parties du document

Les propositions du comité de pilotage étaient présentées puis discutées. Le document était ensuite amendé, puis rediffusé aux participants après chaque rencontre.

Consultation du CVS

Le CVS a été consulté en Novembre 2020. L'objet principal des discussions a concerné le projet de transition de l'ESAT, qui interroge un certain nombre d'agents qui sont présents dans l'ESAT depuis longtemps.

Consultation du CSE :

Le CSE a également été consulté en Novembre 2020. Il a demandé des éclaircissements sur la pertinence et l'objectif de la franchise Messidor, avant de donner un avis favorable au document.

Analyse par la Responsable Qualité

Un important de travail de vérification du contenu et de la démarche a été fait, basé sur les RBPP et la réglementation par la Responsable Qualité de l'association, avec près de 50 recommandations d'amélioration du document, qui ont pour la plupart été intégrées dans cette versions finale

Validation par le CA

Le Conseil d'Administration a été consulté une première fois en Octobre, sur les grandes lignes du document. A cette occasion, la notion de rétablissement comme référence théorique a été validée. Le Conseil d'Administration a enfin validé le document le 18 Janvier 2021

| | | | |
|---|--|------------------|------------------|
|   | PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT | Date de création | Date de révision |
| | | 20/12/2019 | 08/02/2021 |
| | DOC-MED-010 | Indice A | Pages 64 / 64 |

Consultation des partenaires

Le choix a été fait pour cette réécriture de ne pas consulter les partenaires proches. Ce choix discutable a été pris pour plusieurs raisons :

- ✓ le contexte COVID de 2020 n'a pas été propice à cela.
- ✓ le contenu du nouveau projet avait fait l'objet d'un accord avec l'ARS au moment de la reprise de l'ESAT par Espoir73. Cela c'était traduit par la validation de l'objectif de transition et le financement de l'entrée dans la franchise.

2- Diffusion du Projet d'Etablissement

La diffusion du nouveau projet sera faite en 2021 :

- ✓ aux salariés, lors d'une réunion de restitution.
- ✓ aux résidents de l'établissement, par la remise d'un exemplaire à chacun, ce nouveau document remplaçant celui qui leur avait été remis à leur arrivée.
- ✓ à la Maison Départementale des Personnes Handicapées de la Savoie, et à l'Agence Régionale de la Santé, via courrier.
- ✓ via le site internet ESPOIR73 pour toute personne extérieure à l'établissement.

Il est enfin remis à tout nouvel arrivant dans l'établissement, résidents ou salarié.

3- Suivi du Projet d'Etablissement

Le suivi de la mise en œuvre du projet d'établissement est assuré par le comité de direction de l'établissement, dont le périmètre est quasiment identique au comité qui a piloté la révision du projet d'établissement. Il se réunit 2 fois par an et le service Qualité de l'association est associé à cet exercice.

Un plan d'action annuel d'amélioration de la qualité est défini et suivi par ce comité. Il constitue l'actualisation du projet d'établissement.

Ce plan d'action est présenté également au comité de pilotage de la qualité au niveau associatif, de même que le bilan annuel des actions mises en œuvres.