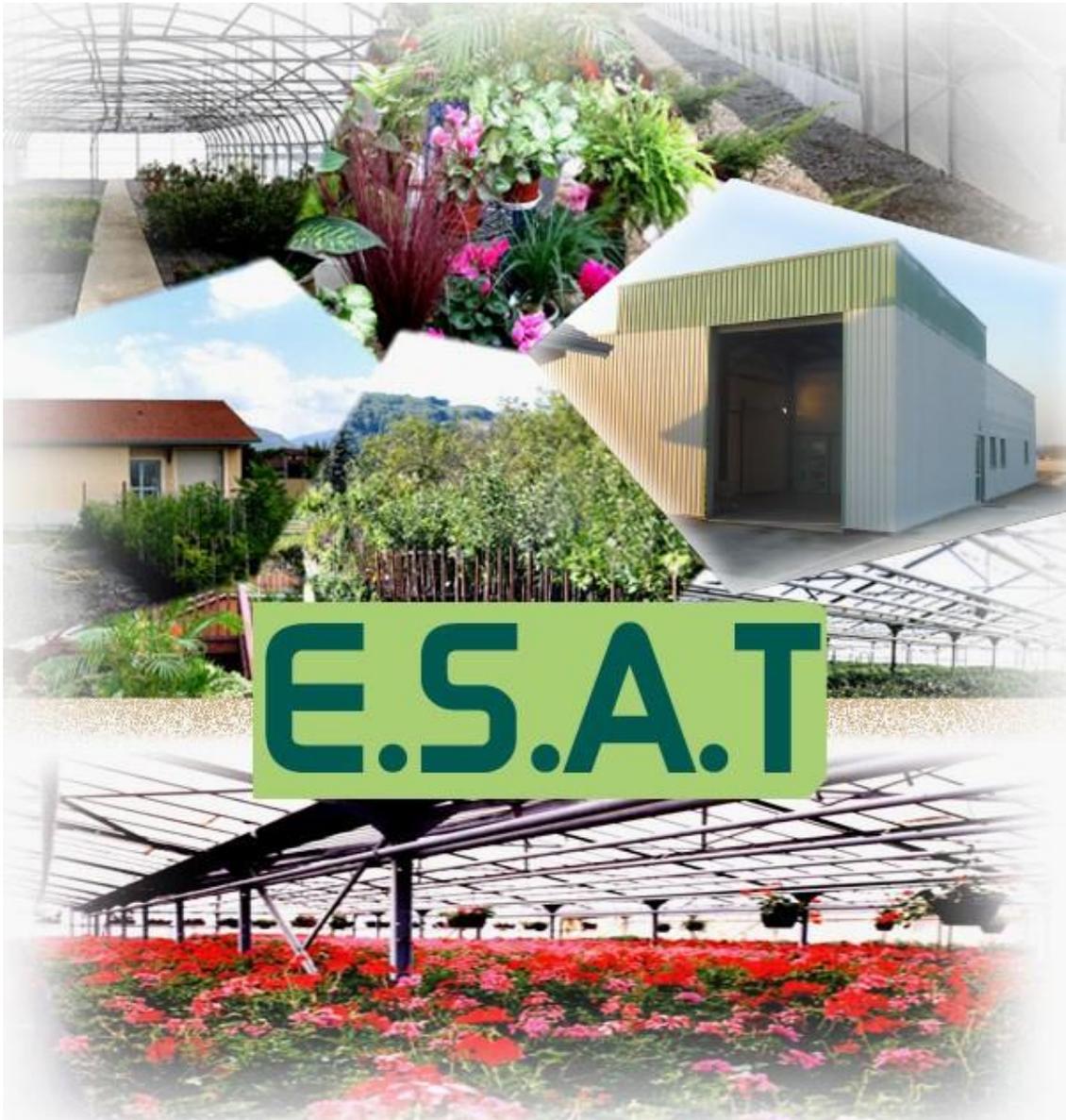


# ESAT Les Ateliers du Plantau



**PROJET D'ETABLISSEMENT**

**2013**

## Sommaire

Préambule .....	4
I. INTRODUCTION .....	5
A. Cadre général .....	5
1. Historique .....	5
2. L'association d'ASEAI.....	5
B. L'ESAT LES ATELIERS DU PLANTAU .....	8
1. Agrément.....	8
2. Implantation géographique.....	9
3. Finalités .....	9
4. Principes fondateurs.....	9
5. Les rôles de l'ESAT .....	11
II. La population accueillie.....	13
A. Caractéristiques du public.....	13
B. Pathologies du public accueilli .....	15
1. La Déficience intellectuelle.....	15
2. Le handicap psychique .....	16
III. Objectifs de l'ESAT.....	17
IV. Moyens mis en œuvre .....	18
A. Nature de l'offre de services .....	18
1. Les ateliers de production .....	18
2. Le secteur psycho-éducatif.....	19
B. Organisation .....	21
1. Professionnels et compétences mobilisés .....	21
2. Les instances de réflexion et de concertation.....	22
V. L'accompagnement individuel des personnes .....	24
A. Admission .....	24
1. Cahier des notifications reçues .....	24
2. Envoi du dossier de demande d'admission.....	24
3. Retour du dossier de dépôt de candidature .....	24
4. Démarches de la procédure d'admission .....	25
B. Le moniteur référent .....	26
C. Mise en place du projet personnalisé .....	27

1.	Temps de travail .....	27
2.	Temps de soutien .....	27
3.	Temps de formation .....	28
4.	Stage .....	28
5.	Mise à disposition.....	28
6.	Suivi du projet personnalisé .....	29
VI.	La vie quotidienne à l'ESAT .....	30
A.	L'accueil du matin.....	30
B.	Le repas .....	30
C.	Les sorties.....	30
D.	Le Conseil de Vie Sociale .....	30
VII.	Les relations extérieures .....	31
A.	Partenariat social.....	31
B.	Partenariat avec les entreprises.....	32
C.	Relations avec les familles.....	32
VIII.	L'accueil des stagiaires .....	33
IX.	Evaluation interne .....	33
X.	Objectifs de développement et perspectives.....	34
A.	Evolutions des prestations proposées.....	34
1.	Création d'une seconde équipe d'Espaces Verts .....	34
2.	L'atelier d'horticulture/pépinière.....	35
3.	L'atelier de sous-traitance industrielle.....	35
4.	L'atelier espaces verts .....	35
5.	L'atelier production artisanale .....	35
B.	Secteur psycho-social et accompagnement éducatif.....	36
C.	Envisager nos accueils à venir .....	36
D.	Les perspectives d'évolution structurelles.....	37

## Préambule

### **Pourquoi un projet d'établissement ?**

Le projet d'établissement est un document spécifique, qui s'inscrit dans le contexte territorial et temporel, mais qui se veut également prospectif. Il a vocation à :

- Constituer la pièce d'identité de l'ESAT Les Ateliers du Plantau ;
- Lui servir de support de communication (aussi bien en interne auprès des professionnels et des usagers, qu'en externe auprès des familles et des partenaires) ;
- Fédérer l'ensemble des professionnels ;
- Outiller le management de l'établissement.

Il répond également à une obligation légale et réglementaire, aussi bien dans sa forme (Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et Art. L-311-8 du Code de l'action Sociale et des Familles) que dans son contenu (Schéma départemental, Circulaire 3B du 1<sup>er</sup> Août 2008), à l'instruction DGAS/2A n° 2007-112 du 22 mars 2007 relative au développement de la bientraitance et au renforcement de la politique de lutte contre la maltraitance et, en particulier, son chapitre traitant de « l'intégration du concept de bientraitance dans l'organisation et la gestion des établissements ».

### **Comment a été élaboré le projet d'établissement ?**

Il a été élaboré dans le respect des principes et orientations énoncés dans les différents documents qui formalisent les missions et prestations de l'établissement ainsi que ses obligations éthiques ou juridiques : le projet associatif, la charte des droits de l'homme, la charte des droits et libertés de la personne accueillie.

Le présent projet d'établissement est le fruit d'une réflexion collective, d'une confrontation de points de vue, qui ont mobilisé les équipes et leurs représentants.

### **Projet d'établissement et projet associatif**

Si le projet associatif a pour vocation de décliner les grandes orientations voulues par les membres de l'association gestionnaire en indiquant le positionnement associatif quant à son avenir et son développement, le projet d'établissement constitue le support technique de l'association pour mettre en œuvre ces orientations. Le présent projet a été constitué en cohérence avec les lignes directrices du projet associatif. Notre projet d'établissement affiche plusieurs ambitions : transcrire une organisation à la fois apprenante, structurante et économiquement efficace. Soucieux de gérer au mieux les financements publics qu'il perçoit et d'optimiser son activité industrielle et commerciale, l'ESAT Les Ateliers du Plantau applique des méthodes de gestion d'entreprise tout en préservant son identité sociale. Cette pratique doit lui permettre de créer les ressources nécessaires au développement du support Travail, vecteur indispensable à la réalisation de la mission sociale.

# I. INTRODUCTION

## A. Cadre général

### 1. Historique

L'ESAT Les Ateliers du Plantau a été créé en 1984 par l'Association ASEAI déclarée en préfecture en juin 1976.

Une création audacieuse pour une association jeune, totalement inexpérimentée en matière de travail pour les adultes, de production agricole et de commercialisation.

Une création originale aussi, la prise en charge par le travail ayant été volontairement dissociée de la prise en charge en hébergement, malgré une situation isolée en zone rurale pour l'établissement et malgré un faible effectif de départ (20 places).

### 2. L'association d'ASEAI

#### a) *Organigramme*

Elle se compose de :

- **Un conseil d'administration** composé statutairement :
  - De représentants des communes au sein desquelles sont implantés des établissements et services gérés par l'association. Elles sont quatre à ce jour, soit par ancienneté : Tullins, Chatte, Voiron, Saint-Marcellin.
  - De représentants ou de proches des personnes en situation de handicap présentes dans les établissements et services.
  - De personnes bénévoles.
- Le conseil élit parmi ses membres un bureau constitué d'**un président, un trésorier, un secrétaire**.
- **Une assemblée générale** annuelle qui approuve les comptes et les rapports d'activité après avoir entendu le rapport annuel du commissaire aux comptes.
- Pour assurer un fonctionnement quotidien des établissements et services gérés, le président fait appel à **des cadres hiérarchiques salariés** :
  - Un directeur général pour l'ensemble associatif,
  - Un directeur adjoint pour l'IME,
  - Un directeur adjoint pour le SESSAD,
  - Un directeur adjoint pour l'ESAT.

- Un comité de direction associatif qui réunit une fois par mois l'ensemble des cadres hiérarchiques précités pour échanger sur les projets et les préoccupations et favoriser l'élaboration partagée des décisions relatives au fonctionnement institutionnel.

Le fonctionnement des établissements et services fait aussi appel à des cadres techniques (qui peuvent, selon les cas, être associés ponctuellement à la définition de la stratégie des établissements) et à des salariés.

### *b) Valeurs et ambitions associatives*

« L'association a la volonté d'œuvrer, dans le respect des personnes, pour le développement de leur autonomie sociale, avec un souci de promouvoir l'esprit de solidarité, d'égalité, de citoyenneté et de laïcité. » (Extrait Article 2 des Statuts de l'Association)

Les valeurs associatives s'appuient sur les **références éthiques** suivantes :

Au plan du sujet, **le respect des personnes**, c'est l'acceptation de l'autre, la tolérance et la résistance aux logiques de maîtrise de la vie de l'autre. Au plan de la mission de l'établissement, c'est l'organisation d'un fonctionnement qui laisse le temps aux usagers pris en charge de prendre confiance et qui ouvre des espaces à la confrontation et à l'analyse des pratiques.

L'accès à **l'autonomie sociale** sera favorisé par le développement de la capacité de la personne prise en charge à se déterminer librement sur les règles auxquelles elle se soumet, ce qui présuppose son implication active dans l'apprentissage des règles possibles.

Développer **l'esprit de solidarité** c'est faire prendre conscience aux personnes prises en charge de l'existence d'une communauté d'intérêts entre les hommes qui entraîne pour chacun l'obligation morale de ne pas desservir l'autre et de lui porter assistance. Cette communauté d'intérêts existe d'abord au sein de l'établissement.

**L'égalité** n'exclut pas l'autorité liée à la différence de statuts mais impose de voir dans l'autre son égal et donc :

- De considérer la personne et non pas seulement ses troubles, ses carences,
- De l'aider à formuler sa demande,
- De prendre en compte sa représentation du monde et de lui-même,
- De reconnaître son droit au secret et au silence,
- De prendre en compte son droit à la culture et au plaisir.

L'attention portée à chaque personne accueillie sera toujours fondée sur un regard pluridisciplinaire et organisé, pour garantir une approche pérenne et centrée sur le sujet.

Développer **l'esprit de citoyenneté**, c'est faire prendre conscience aux personnes qu'elles sont habilitées à jouir de droits et astreintes aux devoirs correspondants. Cette jouissance et cette astreinte sont présentes au sein de l'établissement et seront activées par la participation des usagers au fonctionnement de l'établissement, à travers le conseil de vie sociale et toute autre instance estimée nécessaire.

Développer **l'esprit de laïcité**, c'est faire assimiler aux personnes prises en charge que les religions ne peuvent avoir d'emprise sur les règles auxquelles elles se soumettent librement dans leur citoyenneté ni ces règles avoir d'emprise sur les religions. Ce n'est pas ignorer ou combattre les religions.

A ces références éthiques correspondent les **exigences déontologiques** suivantes :

- La confidentialité et le secret professionnel, notamment dans le traitement des dossiers des personnes,
- Le rejet de toute forme de discrimination,
- Le respect de la personnalité de l'utilisateur,
- La stabilité, l'unicité et la publicité des règles appliquées,
- La valeur d'exemple du comportement individuel de chaque professionnel.

### *c)    **Projet stratégique de l'association***

L'association a formulé son plan stratégique sur quatre champs interdépendants qui sont :

- La qualité de la prise en charge et son adaptation aux besoins sociaux du territoire, notamment par la mise en œuvre des processus d'amélioration continue de la qualité,
- La vie associative qui doit être promue par une politique de communication, de collaboration et d'échanges, de services rendus aux parents et familles des usagers.
- La gouvernance qui doit permettre de prendre des décisions de qualité dans les meilleures conditions de réactivité, d'efficacité, d'éthique.
- Le patrimoine qui doit être sans cesse adapté aux besoins sociaux, aux normes, aux réalités économiques.

## **B. L'ESAT LES ATELIERS DU PLANTAU**

### **FICHE DE PRESENTATION SYNTHETIQUE DE L'ETABLISSEMENT**

#### **Coordonnées**

ESAT Les Ateliers du Plantau  
130, chemin du Pignet  
38160 CHATTE  
Tél. : 04.76.38.06.40  
Fax : 04.76.64.07.70  
Mail : [esatplantau@orange.fr](mailto:esatplantau@orange.fr)  
Sites : [esatplantau.sud-gresivaudan.org](http://esatplantau.sud-gresivaudan.org)

#### **Autorisation / N° d'exploitation**

L'ESAT est ouvert depuis 1984 sur avis favorable du CROSMS\*  
N° SIRET : 779 627 363 00038  
FINESS : 380791178

#### **Gestionnaire**

ASEAI (Association au Service de l'Enfance et des Adultes en situation de handicap de l'Isère), 170, avenue Nelson Mandela, 38210 TULLINS

**Directeur Général** : Mr Eric FABRE

**Directeur Adjoint responsable de l'ESAT** : Mr Jean-François LEBECQUE

#### **Agrément**

Annexe Arrêté préfectoral n° 03-089 pour 39 places.

### **1. Agrément**

L'établissement est actuellement agréé pour prendre en charge 39 personnes disposant de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et d'une orientation professionnelle vers l'ESAT, établies par la Commission Départementale de l'Autonomie. La CDA prononce ses orientations en fonction de l'agrément accordé à l'établissement qui est le suivant : Adultes présentant un retard mental léger et des troubles du caractère et du comportement.

## **2. Implantation géographique**

L'ESAT Les Ateliers du Plantau se situe à Chatte ville de 2431 habitants du Sud Grésivaudan, à l'ouest du département de l'Isère.

Chatte est accolée à Saint-Marcellin, chef lieu du canton. L'implantation géographique allie les avantages d'une ville à dimension humaine à ceux d'un cadre rural agréable : proximité du Vercors et des grands centres urbains de Grenoble, Valence et Romans.

L'ESAT se trouve en zone agricole, en face de la zone industrielle « La Gloriette ». Il est séparé de la zone de chalandise des grandes surfaces commerciales par la RD 1092 et la voie ferrée Grenoble-Valence. Le centre de la commune de Chatte est à environ 1 kilomètre.

## **3. Finalités**

Le but de l'établissement est de permettre l'accès au travail à des personnes qui ne peuvent, du fait de leur situation de handicap, accéder à un emploi en milieu ordinaire.

La finalité première n'est pas seulement le travail, il s'agit plus généralement de l'intégration sociale de la personne, le travail étant alors un des moyens d'y parvenir.

## **4. Principes fondateurs**

### ***a) Respect et bientraitance***

La vie en collectivité impose des règles fondamentales : le respect de soi et le respect d'autrui. Il est entendu que toutes les personnes, qu'elles soient travailleuses ou salariées de l'établissement doivent avoir, entre elles, des relations régies par la courtoisie. Tout visiteur doit être accueilli avec politesse.

Si des faits de maltraitance étaient constatés, l'ESAT s'engage à procéder aux signalements légaux, auprès notamment de la Maison Départementale des Personnes Handicapées, ainsi que du Procureur de la République et des services judiciaires.

Si la sécurité d'une personne accueillie, ou celle d'un salarié, était mise en cause, tout témoignage serait considéré par la Direction. Toute violence commise sera considérée comme un fait grave, susceptible d'entraîner des procédures administratives et judiciaires.

Un salarié témoin de mauvais traitements ou d'abus de toute nature a pour devoir d'intervenir en le signalant immédiatement par un rapport écrit à la direction.

Chaque fois que nécessaire et dans la mesure du possible, le responsable des faits, s'il est connu, sera écarté momentanément du fonctionnement.

Aucune personne ne pourrait faire l'objet de sanctions qui mettraient en danger sa sécurité physique et psychique.

Il est précisé, conformément à l'article L311-24 du Code de l'Action Sociale et des Familles, que le fait qu'un salarié ou un agent ait témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements, ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables à son encontre.

Enfin, l'ESAT s'engage à informer l'équipe d'encadrement des risques de maltraitance et à prévenir toute dérive de comportement par des actions de formation incitant à une prise de recul dans l'accompagnement et à la bientraitance des personnes accueillies.

### ***b) Travail comme vecteur de socialisation***

L'ESAT veille au quotidien à respecter un équilibre entre les besoins de la personne (rythme, santé, capacités...) et le fonctionnement complexe des ateliers de production (fluctuation du marché, respect des délais, qualité de production, productivité...).

L'équipe s'efforce de créer une dynamique basée sur le sens du travail. Informer, expliquer, adapter les postes de travail, favoriser le travail en équipe et laisser une place active aux travailleurs se révèlent être des moyens qui stimulent l'investissement professionnel.

Le rapport entre travail et rémunération est valorisé : grâce au travail, la personne accueillie va pouvoir gagner sa vie, trouver un équilibre personnel tout en poursuivant son évolution. Tout cela dans le respect de son histoire et de ses difficultés.

Le travail permet de s'inscrire dans le tissu social, de s'approprier une autonomie, de débiter ou d'accomplir un projet professionnel. C'est aussi un repérage important du point de vue des règles de vie indispensables à toute vie sociale harmonieuse.

Le projet d'accompagnement repose sur des convictions fortes que sont l'écoute, le dialogue, l'honnêteté, le civisme et la cohérence entre les actes et les paroles. Cet accompagnement porté par une équipe pluridisciplinaire a donc pour objectif de contribuer à l'épanouissement du travailleur tant sur le plan relationnel que sur le plan professionnel.

## 5. Les rôles de l'ESAT

### *a) Aspect social*

L'ESAT a des impératifs d'intégration sociale et professionnelle pour l'ensemble des travailleurs accueillis.

Chacun se trouve confronté à son rapport à autrui et à l'acceptation de lui-même. Etre en relation à l'autre peut générer des conflits, des rivalités ou encore un sentiment de toute puissance. A l'ESAT, l'encadrement pluridisciplinaire doit permettre au quotidien de mieux décrypter les attitudes et les comportements des travailleurs handicapés, qui vivent avec davantage de complexité, la relation à l'autre.

L'équipe encadrante souhaite animer la vie sociale dans le souci de l'échange, du respect de soi et des autres, par l'intermédiaire :

- De la mise en place de projets personnalisés pour chacun des travailleurs accueillis,
- De la prise en compte des avis des travailleurs, invités à s'exprimer dans des instances précises comme les réunions d'ateliers,
- De la tenue, au moins trois fois par an du Conseil de la Vie Sociale, composés des représentants des travailleurs, des salariés, du conseil d'administration de l'ASEAI, avec la participation consultative de la direction,
- De rencontres possibles avec les moniteurs référents, la psychologue, les éducatrices et la direction favorisant le dialogue, la compréhension des situations et l'avancée du travailleur dans son projet professionnel,
- De la mise en place d'heures de soutien intégrées au temps de travail et fonction du projet personnalisé du travailleur,
- De la mise en place d'actions de formation adaptées et en lien avec le projet personnalisé du travailleur.

### *b) Aspect économique*

L'ESAT a des impératifs économiques semblables à ceux des entreprises. Pour atteindre ses objectifs, il doit définir des secteurs d'activité, assurer des productions et cibler les moyens adaptés. La production réalisée par les travailleurs en lien avec leurs responsables alimente directement le budget commercial.

Le travailleur est responsabilisé en tant qu'acteur dans la dynamique commerciale. Il s'engage comme partenaire dans un processus de production compatible avec ses possibilités.

La gestion économique d'un ESAT revêt donc une extrême importance : sa réussite participe à la valorisation des personnes, les insère dans le contexte du monde du travail.

Les résultats obtenus permettent d'assurer une partie de la rémunération des travailleurs (le salaire direct, à la charge de l'ESAT) et de procéder à des investissements visant en permanence l'amélioration des conditions d'accueil et de travail.

Cette obligation de réussite amène les salariés et les travailleurs handicapés à adhérer aux exigences auxquelles l'ESAT est soumis du fait des contrats engagés, à savoir :

- Respect du cahier des charges
- Qualité du travail
- Respect des règles d'hygiène et de sécurité
- Respect des délais.

## II. La population accueillie

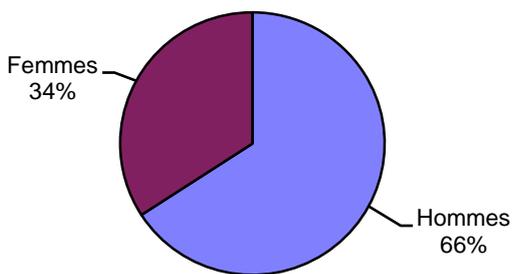
L'ESAT a pour vocation de proposer une réponse à l'insertion des personnes handicapées sur le plan local.

### A. Caractéristiques du public

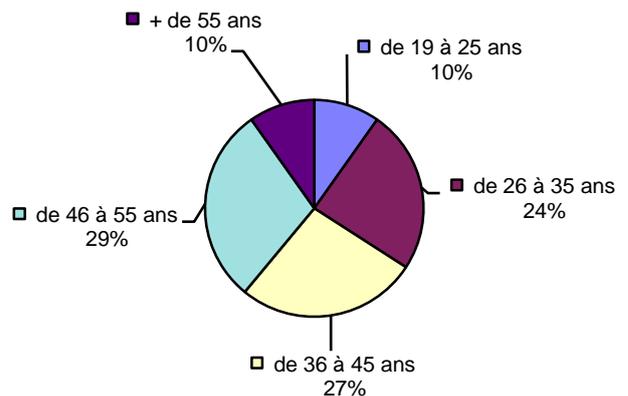
Les données ci-dessous sont celles constatées au 31/12/2012.

EFFECTIF : 40 personnes dont 8 à temps partiel

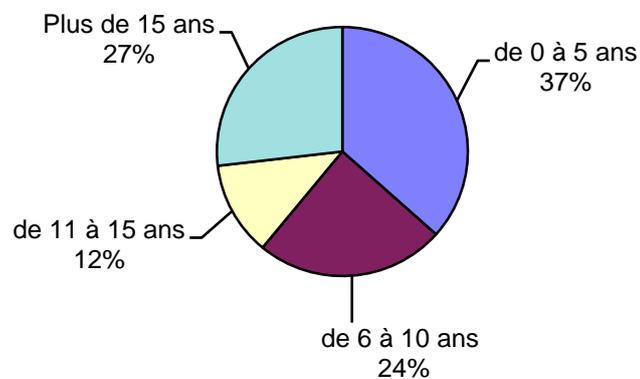
#### Sexe



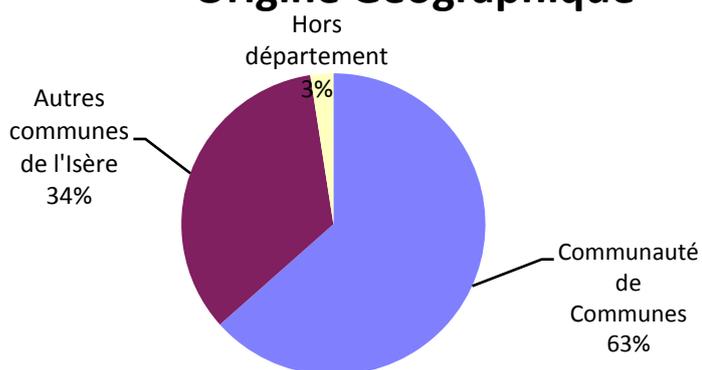
#### Tranches d'âges



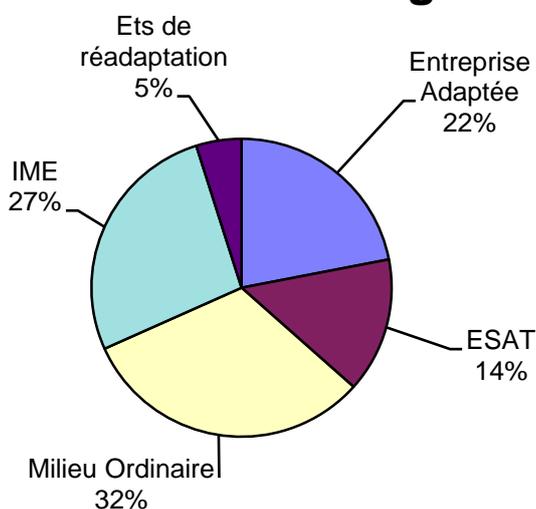
#### Ancienneté



## Origine Géographique



## Structure d'origine

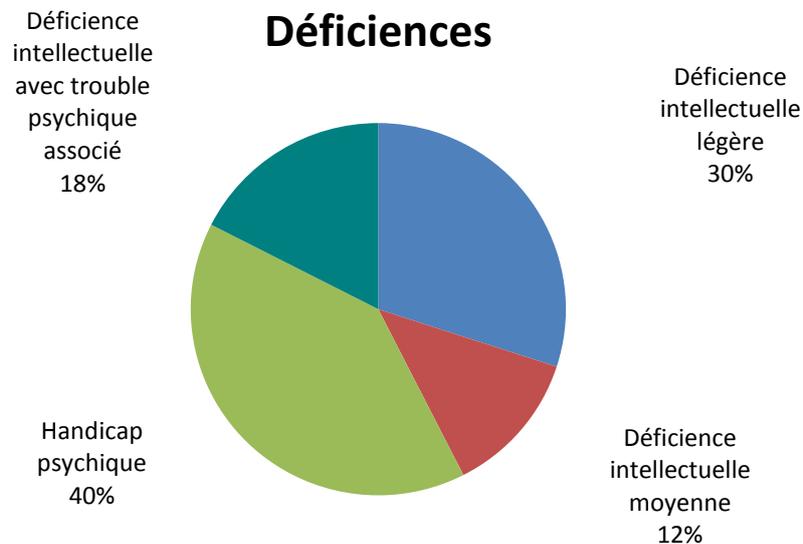


### Les personnes accueillies actuellement à l'ESAT sont :

Pour deux tiers des personnes, de sexe masculin. La tranche d'âge significative met en évidence que 27 % des personnes ont entre 36 et 45 ans et 30 % ont plus de 46 ans ; soit près de 60 % ont plus de 36 ans. Ce sont également des personnes présentes dans l'ESAT depuis plusieurs années puisque 27 % du public a plus de 15 ans d'ancienneté et près de 40% plus de 10 ans d'ancienneté au total. On constate la présence d'un public vieillissant présent depuis plusieurs années dans la structure, aux côtés d'un public jeune issu d'importantes nouvelles entrées ces dernières années.

La vocation de l'ESAT de proposer une réponse à l'insertion sur le plan local est remplie puisque 63 % des personnes proviennent des communes environnantes. Les parcours antérieurs des personnes sont diversifiés.

## B. Pathologies du public accueilli



### 1. La Déficience intellectuelle

Elle est marquée par une capacité limitée d'apprentissage se traduisant par :

- un rythme d'adaptation plus lent, également sur le plan psycho moteur,
- des difficultés à faire face aux exigences de la vie quotidienne,
- des problèmes de repérage dans le temps et dans l'espace,
- des problèmes d'attention, de compréhension,
- des difficultés d'assimilation des règles de communication et des codes sociaux,
- des difficultés de compréhension de concepts généraux et abstraits ...

Les possibilités d'expression des émotions, de contact avec l'environnement sont généralement préservées.

Elle est considérée comme moyenne quand les personnes sont en capacité d'acquérir des notions simples de communication, d'hygiène, de sécurité et d'habileté manuelle simple. Les bases des premiers apprentissages scolaires de lecture et de calcul peuvent être acquises, mais de façon limitée. L'autonomie de ces personnes est restreinte et leurs besoins d'accompagnement sont réels.

Elle est considérée comme légère quand les personnes peuvent acquérir des aptitudes pratiques et la lecture ainsi que des notions arithmétiques.

## 2. Le handicap psychique

Il fait référence à une pathologie psychiatrique, apparue au cours de la vie, entraînant des troubles affectifs et émotionnels, impliquant la plupart du temps des soins de longue durée.

Les troubles psychiques peuvent prendre des formes très diverses selon les personnes.

### Ils peuvent toucher :

- la pensée, à travers ce qu'on appelle des obsessions ou des délires,
- la perception, dans le cas d'hallucinations, mêmes légères,
- le comportement, avec des manifestations d'agitation, de tension ou de peurs excessives,
- l'humeur, dans le cas par exemple de la dépression.

Ils sont parfois d'ordre cognitif, du fait de problèmes de mémoire, d'attention ou de jugement.

### Et entraîner :

- une importante souffrance, fragilité et vulnérabilité,
- des comportements parfois déroutants,
- des réactions émotionnelles inappropriées,
- une distorsion de la compréhension et de la communication,
- une tendance à l'isolement, au refus du contact et repli sur soi,
- une dévalorisation et perte de l'estime de soi,
- une répercutions également sur le plan cognitif (attention/concentration/ assimilation...),
- des difficultés d'adaptation au rythme de travail et à la collectivité.

Parmi ces troubles, sont repérés majoritairement aujourd'hui au sein de l'ESAT : des troubles psychotiques stabilisés, des troubles bipolaires de l'humeur, la schizophrénie... Sur les 16 personnes présentant des troubles psychiques, 11 bénéficient d'un suivi médical régulier (C.M.P., psychiatre...) assorti d'un traitement.

Aujourd'hui, 42 % du public accueilli présente uniquement une déficience intellectuelle, 40 % des troubles psychiques et 18 % les deux associés.

### III. Objectifs de l'ESAT

L'ESAT s'attache à accompagner les usagers dont il a la charge avec un repérage autour des problématiques, caractéristiques et besoins de chacun d'entre eux.

Le développement du projet individuel demeure la base de notre action et retient dans ses axes les différents objectifs suivants (ceux-ci n'étant bien sûr pas exhaustifs) :

- **L'expression de l'identité propre** de chacun et l'acceptation de soi, la reconnaissance de ses capacités, le droit à la différence.
- **La socialisation et ses corollaires de communication** qui visent l'acquisition de moyens d'échange adéquats, la reconnaissance de l'autre, l'inscription dans un schéma socioculturel établi autour d'un règlement, d'une loi, de droits et de devoirs.
- L'abord de **techniques de travail, de l'apprentissage**, des règles de sécurité, de l'autoévaluation, de l'aisance dans l'action de produire en maîtrisant les concepts de progression et de chronologie. L'acquisition de repères structurels et temporels, le sens du devoir et la satisfaction de pouvoir revendiquer la réalisation d'un travail reconnu par la collectivité.

## **IV. Moyens mis en œuvre**

La concrétisation de l'action menée par l'ESAT et définie dans ses prérogatives suppose la mise en œuvre d'un certain nombre de moyens.

Ceux-ci sont d'abord humains et concernent l'encadrement, qui évolue dans un cadre logistique représenté par la structure foncière de l'établissement.

### **A. Nature de l'offre de services**

#### **1. Les ateliers de production**

##### ***a) La production horticole et pépinière***

Activité initiale de l'ESAT, elle se développe sur une surface couverte de serres d'environ 2500m<sup>2</sup> laquelle est accolée à une pépinière d'une surface équivalente.

L'attrait du travail sur le végétal et la structure vivante est bien souvent la raison première de la demande d'admission à l'ESAT.

Cet atelier diffuse en direct ses productions dans le point de vente situé sur le site, et à l'occasion de prestations extérieures ou de participation à des marchés locaux.

##### ***b) La sous-traitance industrielle***

Plus récente, la sous-traitance industrielle a été développée pour réduire la forte saisonnalité de la production horticole.

Ce développement a été obtenu par la sollicitation régulière d'industriels locaux. La sous-traitance industrielle s'exerce aujourd'hui dans un local récent de 400 m<sup>2</sup>.

Les activités y sont diverses et concernent essentiellement le tri de pièces mécaniques, le contrôle visuel et par gabarits, l'ébavurage, le pliage, le thermo scellage et plus généralement, des prestations ne nécessitant pas de moyens mécaniques sophistiqués.

### *c) L'atelier entretien des espaces verts*

Essentiellement dévolu à des tâches extérieures à la structure, cet atelier inscrit les usagers dans une dimension réelle de contact avec une clientèle de particuliers, de collectivités et d'entreprises.

Un matériel technique spécifique, l'expérience ainsi qu'une bonne maîtrise professionnelle garantissent une activité régulière et sans cesse croissante, sur des marchés non délocalisables.

### *d) L'atelier production artisanale*

L'activité de cet atelier est essentiellement tournée vers l'entretien du domaine de la structure. Ponctuellement, il réalise de petites productions (composteurs en bois) voire de petites prestations (maçonnerie...). Cet atelier qui n'accueille actuellement qu'un petit nombre d'usagers trouve d'autant plus sa légitimité dans les économies de frais d'entretien qu'il génère et en ce qu'il permet à des individualités qui ne s'épanouissent qu'au travers d'activités très diversifiées de trouver là un lieu adapté à leur évolution.

## **2. Le secteur psycho-éducatif**

Les activités de soutien sont organisées en fonction du projet individuel, les objectifs de ces activités sont l'autonomisation professionnelle et sociale.

Le secteur médico-social garantit à chaque usager l'accompagnement adapté pour la compréhension et l'usage des documents réglementaires de l'institution.

Ainsi donc sont expliqués et commentés :

- Le livret d'accueil
- La charte des droits et des libertés
- Le règlement intérieur

La simplification des écrits et l'usage de pictogrammes sont des moyens de permettre aux usagers de s'approprier les informations qui les concernent.

### ***a) Soutien psychologique***

Des rencontres, ainsi que des accompagnements psychologiques sont proposés aux personnes nouvellement intégrées et à celles rencontrant des difficultés transitoires ou récurrentes, afin de mieux appréhender leur fonctionnement psychologique et permettre de maintenir une dynamique d'investissement dans le travail et les liens sociaux.

La psychologue participe à l'ensemble des temps de réflexion et de concertation consacrés aux situations des personnes ainsi qu'à l'élaboration de leur projet individualisé.

### ***b) Soutien psychopédagogique individualisé***

L'activité de soutien proposée par l'éducatrice revêt différentes formes (travail sur le maintien des acquis, l'ouverture sur le monde, accompagnement dans des démarches ou encore espace de parole), selon les besoins, repérés ou exprimés, de la personne.

### ***c) Soutien technique***

L'éducatrice technique est l'interface entre le professionnel et le social, elle évalue en continu et concrétise les parcours individuels. Elle analyse, organise et gère la pertinence des formations et des stages pour les usagers.

Le soutien technique recueille également les demandes de stage des personnes candidates à un accueil, assure leur mise en place et collecte les éléments propres à constituer les bilans de stage.

## B. Organisation

### 1. Professionnels et compétences mobilisés

**Association Gestionnaire  
ASEAI**

(Association au service de l'enfance et des adultes en situation de handicap de l'Isère)

**Conseil d'Administration**

**Président**

Mr Georges BONNETON

**COMITE DE DIRECTION ASSOCIATIF**

**DIRECTEUR GENERAL**

Mr Eric FABRE

**DIRECTEUR ADJOINT ESAT**

Mr Jean-François LEBECQUE

**DIRECTRICE ADJOINTE IME**

Mme Sabrina KHALID

**DIRECTRICE ADJOINTE SESSAD**

Mme Marie-Geneviève GALLAND

**SERVICE ADMINISTRATIF de l'ESAT**

**COMPTABILITE**

Odile FAY

**SECRETARIAT**

Aude CHAMPON

**SERVICE ADMINISTRATIF ASSOCIATIF de TULLINS**

**SERVICE DU  
PERSONNEL**

Gwenaëlle KEMPF  
Anne-Laure GLANDUT

**SECRETARIAT  
GENERAL**

Sandra ZACCARONI

**ACTIVITES DE PRODUCTION ET DE COMMERCIALISATION**

**ENTRETIEN DES ESPACES  
VERTS**

Pierre BARTHELEMY

**SOUS TRAITANCE  
INDUSTRIELLE**

Martine CAILLAT  
Oualid ZEGHDANE

**HORTICULTURE-PEPINIERE**

Aurélie POIRAUD  
Alexandre DUQUESNE

**ENTRETIEN DU SITE ET PETITES  
PRESTATIONS EXTERIEURES**

Philippe CARDIS

**PSYCHOLOGUE**

**PSYCHOLOGUE**

Murielle JARDIN

**EDUCATIF**

**EDUCATRICE SPECIALISEE**

Marie-Pascale AILLOUD

**EDUCATRICE TECHNIQUE**

**SPECIALISEE**

Yolande SERVEL

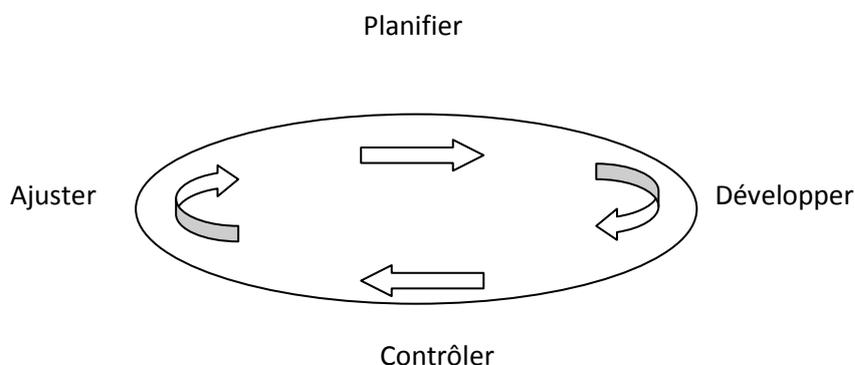
## 2. Les instances de réflexion et de concertation

Le mode opératoire des réunions s'inspire de la méthode de gestion de la qualité dite « Roue de Deming ».

La méthode consiste à organiser le travail en quatre phases successives :

- Le plan : préparation, planification, projection
- Le développement : réalisation et mise en œuvre
- Le contrôle : vérification
- L'ajustage : modification éventuelle

Elle peut être illustrée par le schéma suivant qui exprime une progression efficace entre le projet/le développement/le contrôle ou l'analyse et la mise en place des modifications à appliquer.



Chaque « tour de roue » ramène à une planification nouvelle et à ses déclinaisons séquentielles.

Cette organisation permet un repérage constant de l'avancée du projet.

Les instances sont concentrées par des rencontres qui selon leurs objectifs et leurs finalités rassemblent tout ou partie des personnels ou usagers de l'ESAT.

Les réunions sont hiérarchisées et thématiques.

### a) Réunions concernant l'encadrement :

- Le comité de direction associative (CDA) auquel participe seulement le Directeur Adjoint et qui réunit les membres de la Direction de l'Association.
- La réunion générale de l'ESAT qui réunit toutes les six semaines l'ensemble des salariés.

Il s'agit d'une réunion d'information, d'échange et d'organisation. Elle peut aussi comporter un passage thématique qui traitera d'une préoccupation d'actualité.

- La réunion des équipes psycho-éducative et d'encadrement des ateliers.  
Ce moment est le briefing de la semaine, il a lieu le lundi matin en 1<sup>ère</sup> heure avant l'arrivée des usagers et traite de l'organisation de la semaine, de la planification des activités, des rendez-vous et de l'organisation des ateliers. Il s'y trouve aussi un échange d'informations concernant les problématiques spécifiques d'usagers dont l'actualité doit être mise en exergue.
- Les réunions de synthèse, elles sont organisées au moins tous les 24 mois pour chaque usager. Elles réunissent le Directeur Adjoint, l'équipe psycho-éducative, le moniteur référent de l'usager.
- Les réunions dites des référents, à raison d'une fois par mois, ces rencontres rassemblent les éducatrices du secteur psycho-éducatif et un membre de l'équipe du secteur professionnel à tour de rôle. Chaque moniteur d'atelier étant référent d'un groupe d'usagers.  
Il vient partager avec l'équipe psycho-éducative ses observations et la progression des projets individuels.
- La réunion clinique animée mensuellement par la psychologue concerne les seules équipes psycho-éducatives et professionnelles, permettant aux professionnels d'échanger sur des situations individuelles et autour de leur pratique commune.

### ***b) Réunions comprenant la participation des usagers***

- La lecture de synthèse (individuelle),
- Le conseil de vie sociale (avec les représentants élus),
- Les réunions par atelier (par groupe de travailleurs),
- Les réunions d'informations générales (effectif total des salariés et usagers).

## **V. L'accompagnement individuel des personnes**

### **A. Admission**

Une demande d'admission n'est prise en compte qu'à partir de la réception de la notification d'orientation professionnelle délivrée par la MDA. Toute demande directe d'une personne pour intégrer l'établissement sera renvoyée à la réception de la notification. A réception de la notification d'orientation, la demande d'admission est inscrite sur le cahier des notifications reçues.

#### **1. Cahier des notifications reçues**

Y sont précisés :

- Nom et prénom de la personne
- Date de naissance
- Adresse
- Date d'arrivée de la notification
- N° d'enregistrement
- Date de notification
- Date de début de l'orientation professionnelle
- Date de fin de l'orientation professionnelle
- N° de dossier
- Orientation notifiée
- Réponse de l'ESAT
- Motif de la décision ESAT

#### **2. Envoi du dossier de demande d'admission**

Après enregistrement de la demande, un dossier de dépôt de candidature est envoyé à la personne afin de préciser les éléments de son parcours, ses difficultés, d'évaluer son autonomie sociale, ses motivations. Un courrier d'accompagnement précise que le retour du dossier dans un délai d'un mois est la condition indispensable à l'étude de la candidature. Il précise également la situation des places disponibles et l'existence d'une liste d'attente.

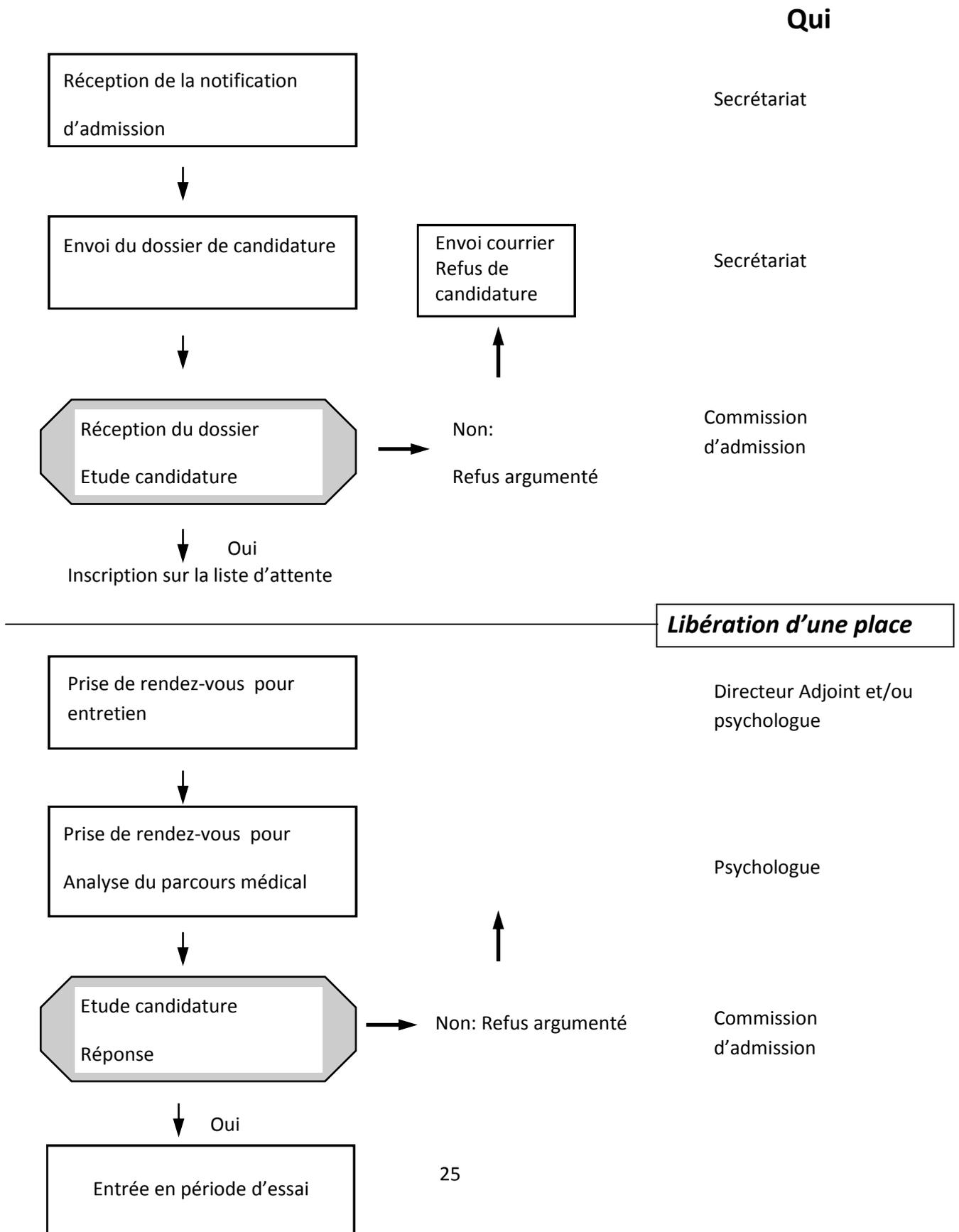
Un coupon est joint au dossier pour que la personne précise si elle est intéressée par notre établissement ou pas.

#### **3. Retour du dossier de dépôt de candidature**

Au retour du dossier, la commission d'admission, composée du directeur adjoint, de l'équipe psycho-éducative et d'un moniteur d'atelier, propose un avis au vu des éléments en sa possession. Lorsque cela est nécessaire, un entretien peut être proposé au candidat avec la psychologue afin de recueillir des informations plus précises.

A l'occasion de chaque commission d'admission, la liste d'attente est révisée dans son entier afin de la réactualiser au regard du maintien des candidatures ou de l'évolution des situations.

#### 4. Démarches de la procédure d'admission



Les admissions sont définitives à l'issue d'une période d'essai dont la durée est notifiée par la CDA (en principe de 3 à 6 mois).

Dès l'entrée en période d'essai, la personne accueillie se voit remettre, conformément à la loi :

- La charte des droits et libertés
- Le règlement de fonctionnement de l'établissement
- Le livret d'accueil
- Le contrat de soutien et d'aide par le travail.

Ce contrat, signé par la personne ou par son représentant légal, précise les prestations pouvant être fournies par l'établissement :

- Un accès à des activités productives diversifiées encadrées par des moniteurs d'atelier ;
- L'élaboration d'un projet personnalisé établi selon les souhaits de la personne et **dans la limite des moyens dont dispose l'établissement** ;
- Une révision régulière de ce projet dans le cadre des synthèses ;
- L'actualisation, chaque fois que nécessaire, des informations à transmettre à la Maison de l'Autonomie pour qu'elle notifie ses décisions en pleine connaissance de la situation ;
- Une rémunération d'activité, composée d'un salaire direct fixé et versé par l'établissement et d'un complément de rémunération pris en charge par l'Etat ;
- La possibilité d'un suivi ponctuel avec une psychologue ;
- Du soutien psychopédagogique avec une éducatrice spécialisée ;
- Du soutien psychoprofessionnel assuré par une éducatrice technique spécialisée ;
- La fourniture du repas de midi moyennant une contribution dont le montant est fixé par l'Etat ;
- Un service de transport entre St Marcellin et l'établissement, pour les trajets aller/retour, moyennant une contribution fixée par l'établissement.

} Suivant le  
choix de  
l'utilisateur

Ces deux dernières prestations payantes sont facultatives.

## **B. Le moniteur référent**

Chaque moniteur se voit attribuer la fonction de référent d'un certain nombre d'utilisateurs. Cette attribution dépend de l'affectation professionnelle de l'utilisateur.

Le moniteur référent garantit le suivi du projet personnalisé des utilisateurs.

Il intervient à l'occasion des réunions de synthèse, il est le rapporteur privilégié des progrès et problématiques dont les utilisateurs font état, de leur comportement au sein de leur équipe de travail, de leurs souhaits et objectifs professionnels.

Il détecte également les nécessités d'un renvoi vers l'équipe du secteur psycho-social.

Le moniteur référent est garant de la tenue du volet professionnel du dossier individuel de l'utilisateur.

La réflexion et l'analyse de ce professionnel revêt d'autant plus d'importance qu'il est l'intervenant le plus fréquemment au contact de l'utilisateur.

## **C. Mise en place du projet personnalisé**

### **1. Temps de travail**

Le temps de travail s'articule autour d'une variabilité saisonnière. Ainsi, durant quelques semaines en été le temps de travail est allégé et réduit aux activités matinales (7h30/12h30). Ce fonctionnement est justifié par la pénibilité de l'activité en pleine journée par forte chaleur. Le reste de l'année, les horaires retenus sont 8h/12h et 13h/17h les lundis, mardis, jeudis et vendredis. Le mercredi, l'activité n'a lieu que le matin, ce qui permet une coupure de milieu de semaine nécessaire au repos et aux démarches administratives et médicales.

L'emploi du temps de chaque usager est défini, dans la limite de l'horaire collectif, à partir de son projet personnel, ainsi, nous accueillons des usagers à mi-temps, à temps partiel, à temps plein, le temps de travail étant inscrit dans une pérennité négociée et jugée nécessaire.

Ponctuellement, d'autres horaires sont proposés (mercredis après-midi, samedis) en fonction des nécessités liées à la diffusion de nos productions.

### **2. Temps de soutien**

Que ce soit auprès de la psychologue, de l'éducatrice spécialisée ou de l'éducatrice technique spécialisée, l'utilisateur peut trouver au sein de l'ESAT des activités de soutien visant à révéler, élargir ses capacités, ses compétences, mais aussi son savoir être et son autonomie.

Le but des activités de soutien, quelles qu'elles soient est de permettre à l'utilisateur de se sentir plus à l'aise dans l'environnement de travail, auprès des équipes professionnelles.

Inscrit dans le projet personnalisé de l'utilisateur, en fonction de ses besoins, désirs et demandes, le temps de soutien est une prestation de l'établissement dont chacun peut bénéficier s'il le souhaite.

### **3. Temps de formation**

L'ESAT est adhérent et contributeur à une OPCA. Ceci permet de dégager les financements pour l'accès à la formation des usagers. Ceux-ci restent cependant limités au regard des besoins.

L'ESAT est membre du GCSMS Form'ESAT 38 et participe au réseau départemental de la RSFP managé par l'AFPA.

Les formations adaptées et opportunes sont retenues suivant un calendrier défini par la nécessité, l'occurrence dictée par la mise en œuvre des projets individualisés et dans la limite des moyens disponibles.

### **4. Stage**

S'agissant d'une commande institutionnelle d'autant mieux repérée qu'elle s'inscrit dans le cadre des missions de l'ESAT, la notion d'insertion et d'ouverture se concrétise au travers de stages effectués en dehors de la structure.

Ces stages qui ont une vocation de test, permettent de valider des acquis, se confronter à d'autres réalités professionnelles, voire acquérir de nouveaux savoir-faire.

Comme toutes les pratiques envers les usagers, la participation à un stage est projetée, élaborée et validée avec l'utilisateur dans le cadre de son projet individuel.

### **5. Mise à disposition**

La mise à disposition d'un ou de plusieurs usagers en entreprise consiste en une immersion totale en milieu ordinaire et se trouve imprégnée de l'ensemble des exigences de l'entreprise accueillante (contrairement au stage qui permet plus de recul et de temps d'observation).

La mise à disposition induit une relation conventionnelle forte avec l'entreprise accueillante, la nécessité étant de ne jamais mettre en difficulté une personne en situation de handicap évoluant en milieu ordinaire.

## **6. Suivi du projet personnalisé**

### ***a) Les réunions référents***

Ces réunions sont instaurées de façon hebdomadaire et à tour de rôle. Elles permettent la rencontre de l'équipe du secteur psycho-social et tour à tour d'un des moniteurs d'atelier référent.

Elles sont le moyen de faire un point régulier sur la situation et la mise en œuvre du projet de chaque usager.

### ***b) Les réunions de synthèse***

Réunissant le directeur adjoint, la psychologue, les éducatrices, et le moniteur référent de la personne, ces réunions traitent en profondeur d'un usager et de l'avancée de son projet personnalisé.

Elles sont également l'occasion d'élaborer les renouvellements de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé et d'Orientation Professionnelle des usagers en fin de mesure.

## **VI. La vie quotidienne à l'ESAT**

### **A. L'accueil du matin**

Chaque matin, un temps d'accueil est proposé de 7 h 45 à 8 h 15 autour d'un café. Animé par une éducatrice, cet accueil est un espace de transition qui a pour but de faciliter la mise au travail des personnes. L'éducatrice présente est attentive à chacun, à l'écoute des difficultés particulières liées à la mise en route de leur journée de travail.

### **B. Le repas**

Un service restauration est proposé sur le site entre 12h et 13h, moyennant une participation financière des travailleurs. Les repas servis sont livrés par un traiteur chaque jour. L'animation de ce temps est confiée à une éducatrice veillant à garantir une atmosphère agréable, le respect de la tranquillité de chacun et en facilitant les échanges cordiaux entre tous.

### **C. Les sorties**

L'ESAT veille à offrir une ouverture vers l'extérieur, ainsi sont proposées régulièrement des visites d'entreprises clientes, de pépinières et établissements horticoles aux personnes accueillies. L'établissement propose également, lorsque cela est réalisable, des sorties découvertes conviviales destinées à l'ensemble des salariés et usagers de l'ESAT.

### **D. Le Conseil de Vie Sociale**

Conformément à l'article 10 de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002, et afin d'associer les personnes au fonctionnement de l'établissement, le Conseil de Vie Sociale de l'ESAT a été mis en place. Il est composé de : 3 représentants des travailleurs, 1 représentant du personnel 1 membre du Conseil d'Administration de l'ASEAI

Tout candidat à siéger au conseil de vie sociale doit justifier d'au moins six mois de présence pour être éligible, la durée du mandat est de trois ans.

La direction participe aux réunions avec voix consultative. Le CVS doit être informé des suites données aux avis et aux propositions qu'il a pu émettre. Un compte rendu des rencontres est transmis, par voie d'affichage, à l'ensemble des travailleurs et salariés de l'établissement. Le CVS se réunit au minimum 3 fois par an, sur convocation de son président, qui fixe l'ordre du jour des séances, en accord avec la direction. Avant chaque réunion, il est organisé un temps de permanence des élus pour la collecte des préoccupations collectives.

## VII. Les relations extérieures

### A. Partenariat social

La pluralité des intervenants sociaux internes et externes auprès des usagers implique de fait qu'il existe un partenariat, sinon formalisé, du moins de circonstance, notamment avec :

- ARIA 38 (foyer d'hébergement, SAVS et SAJ)
- Le Rehpsy
- Les IME
- Les autres ESAT
- Les missions locales
- Pôle Emploi...

Par ailleurs, la volonté d'inscrire l'ESAT dans la dynamique de son bassin d'évolution (tant géographique que social ou professionnel) suppose une présence affirmée dans les instances et dispositifs intra mais aussi hors secteur.

L'ESAT participe aux actions et réunions:

- de la CORTA (Coordination Territoriale de l'Autonomie), antenne du Conseil Général,
- de la CCI ou s'associe ponctuellement aux animations lors des Journées Portes Ouvertes,
- d'ANDICAT (Association Nationale des Directeurs et Cadres de Centres d'Aide par le Travail),
- d'OPTICAT, association formalisant la volonté de travail en réseau des ESAT de l'Isère,
- de PAISS, entreprise d'insertion par l'économie, laquelle est mandatée par la Communauté de Commune pour la maîtrise d'œuvre du fonctionnement d'un « Espace Test » à destination d'entrepreneurs agricoles ou artisanaux en quête de vérifier la viabilité de leur entreprise. L'implantation de cette structure au sein même de la propriété foncière de l'ESAT doit favoriser des rapprochements d'autant plus judicieux qu'ils concernent la pratique d'activités similaires.

## **B. Partenariat avec les entreprises**

Inscrit dans le tissu socioprofessionnel de son secteur géographique (et même un peu au-delà), l'ESAT cultive un partenariat évident avec le monde de l'entreprise. Qu'il s'agisse d'une relation établie à partir de prestations fournies par l'ESAT dans le cadre de la sous-traitance industrielle, de l'entretien d'espaces verts ou d'interventions de plantation de végétaux, tout est source de partenariat, dans la mesure où l'intérêt est partagé.

L'entreprise peut bénéficier d'une exonération fiscale à faire travailler l'ESAT et l'ESAT, au-delà d'une rentrée financière, fait fonctionner concrètement ses prérogatives d'insertion de la personne handicapée dans le secteur du travail en milieu ordinaire.

L'échange est d'autant plus prégnant quand il s'agit de mise à disposition en entreprise. Opportunément, l'entreprise partenaire peut évaluer la qualité et le savoir faire des personnes de l'ESAT travaillant pour elle.

Le retour d'informations peut alors confirmer, infirmer ou abonder le projet individuel du travailleur handicapé.

## **C. Relations avec les familles**

Les relations avec les familles doivent demeurer anecdotiques en ce sens où s'agissant d'usagers adultes, nous n'avons pas à inscrire systématiquement dans l'articulation de notre accompagnement des interlocuteurs autres que les usagers eux-mêmes. Ceci, sauf dans le cas d'une demande expresse de ces derniers et pour des motifs essentiellement liés à la bonne marche de la progression sociale et professionnelle de l'utilisateur.

Le devoir de réserve et de discrétion est un maître mot du projet, l'utilisateur étant l'acteur principal du parcours le concernant.

## VIII. L'accueil des stagiaires

Cet aspect de la vie quotidienne de l'établissement est sans cesse développé sous la pression croissante des demandes d'une part, tant l'expérience de l'accueil de stagiaires s'est montrée bénéfique, pour le stagiaire lui-même mais aussi pour les membres du groupe de travail, d'autre part.

Il s'agit toujours d'un partage d'expérience qui révèle des capacités d'intégration pour les uns et les dispositions à recevoir pour les autres.

Selon la « commande », les stages sont dits :

- De découverte, le travailleur vivra en immersion les réalités quotidiennes de l'établissement et pourra s'imprégner de son système organisationnel ;
- D'évaluation, demandé par un commanditaire référent du stagiaire qui attendra de l'équipe certaines analyses concernant des dispositions, de l'habileté, des capacités d'intégration et de travail.

Tous les stages requièrent la signature préalable d'une convention de stage.

## IX. Evaluation interne

En adéquation avec les directives légales, l'établissement s'est engagé dans l'élaboration de son évaluation interne.

La pertinence de ce travail concourt à, non seulement garantir la pérennité de la structure, mais aussi optimiser nos pratiques professionnelles.

Le concept de guidance édictée dans les orientations de l'ANESM concerne les recommandations de bonnes postures professionnelles qui sont des outils de référence auxquels l'institution s'attache, surtout quand elles font émerger en premier lieu les notions de bientraitance.

## **X. Objectifs de développement et perspectives**

La structure est une organisation vivante qui réagit aux aléas extérieurs qui impactent son fonctionnement mais qui initie également les méthodes les mieux adaptées à son évolution.

Sur le champ partenarial, à partir de nouvelles dispositions législatives, au travers de technicités nouvelles, les objectifs sont toujours, évidemment de développement.

La dynamique qui en découle est porteuse d'imagination, d'engagement, d'adaptation et en tout cas de créativité. Les réalités du marché nous contraignent à orienter nos concepts de production, nos méthodes et la typologie même de nos prestations.

La charge globale d'un travail de recherche et d'application s'articule toujours à l'aune des nécessités relatives aux projets socioprofessionnels d'insertion de nos usagers.

L'établissement cherche à gérer au mieux les facteurs incontournables qui régissent les réalités socioprofessionnelles de l'ESAT : le vieillissement des usagers, par exemple est une donnée qui est prise en compte dans le choix d'activités.

La formation et la sensibilisation de l'équipe d'encadrement sont nécessaires pour toujours garantir un accompagnement de qualité.

De même pour ce qui concerne les plus jeunes, l'équipe de l'ESAT s'attache à entretenir un des objectifs des ESAT: l'accès au milieu ordinaire de travail.

### **A. Evolutions des prestations proposées**

#### **1. Création d'une seconde équipe d'Espaces Verts**

Face à une demande accrue à laquelle nous ne pouvons pas répondre totalement, une seconde équipe d'entretien d'espaces verts est mise en place à compter de mars 2013.

Cette équipe, animée par un moniteur de l'atelier de sous-traitance assurera les chantiers de proximité, ne réclamant pas de connaissances techniques approfondies (essentiellement tonte de pelouse, désherbage, débroussaillage, petit entretien de propriétés, ramassage de feuilles, petite taille...).

La création de cette équipe, au delà de l'apport financier non négligeable qu'elle représente, est motivée par l'observation qu'une partie des usagers de l'ESAT est intéressée par cette activité, mais que leurs capacités techniques et physiques ne leur permettent pas d'intégrer l'équipe existante.

## **2. L'atelier d'horticulture/pépinière**

Afin de nous rapprocher des recommandations en faveur des économies que nous devons réaliser et d'adapter au mieux nos productions aux réalités du marché des particuliers, une réflexion a été engagée pour la mise en place d'aménagements des processus de production :

- Travail en serre froide
- Démarrage plus précoce des plantations
- Révision du choix des variétés
- Ajustement accentué de la production à la demande.

Chaque saison réalisée impose une analyse des résultats.

## **3. L'atelier de sous-traitance industrielle**

Face à une baisse significative de l'activité en 2012, il convient d'envisager de nouvelles activités possibles pour cet atelier. Nous mettons en place la production de fagots de bois d'allumage, lesquels sont confectionnés manuellement pour l'instant. L'achat d'une machine à fendre sera soumis si l'activité se révèle rentable. Débit, confection et livraison éventuelle de fagots ou en dépôt de vente sont les prestations retenues. La prestation de destruction de documents papiers est également envisagée (en partant d'abord d'une prestation en interne).

## **4. L'atelier espaces verts**

Cette équipe se verra soulagée de quelques chantiers moins techniques grâce la création de la seconde équipe. Cela devrait permettre d'accentuer la formation indispensable des usagers.

## **5. L'atelier production artisanale**

Cet atelier s'enrichit régulièrement de tâches nouvelles confiées notamment par des partenaires extérieurs. Les perspectives sont multiples dans le domaine de la création bois et son développement n'est qu'à l'aube de ses projets.

L'apport d'un outillage de professionnels transféré par l'IME lors de son prochain déménagement doit permettre d'inscrire cette entité dans un cadre encore plus formel de production aux débouchés tant pédagogiques que financiers.

## **B. Secteur psycho-social et accompagnement éducatif**

Les objectifs de ce secteur font montre de la nécessité constante d'articuler l'inter-relation qui se doit d'exister entre le domaine professionnel et l'intervention psycho-éducative.

Les deux secteurs étant complémentaires, il convient d'accentuer le partage des observations et des actions à toute fin d'optimiser la mission.

Les réflexions pilotées par le secteur psycho-éducatif concernant les notions de trajectoires, de parcours individuels :

- Pour les plus jeunes, la mobilisation est résolument orientée vers l'accès à la formation en vue d'élaborer des stratégies liées à l'ouverture sur le milieu de travail ordinaire ;
- Pour les usagers d'âge médian n'ayant que peu ou prou eu l'opportunité ou la capacité à vivre des expériences hors les murs, l'axe est de favoriser une préservation des acquis, voire une sensibilisation à de nouvelles fonctions de production, utilisation d'outils inédits dans la structure, encouragement à l'initiative et création de postes adaptés.
- Pour les plus anciens, aux abords de la retraite, une prise en charge spécifique orientée vers la préparation au départ, une initiation aux changements de rythme de vie, à la construction de projets en rapport à l'après travail.

## **C. Envisager nos accueils à venir**

L'ESAT constate un turn over peu important, le mouvement générationnel est peu marqué par l'arrivée de nouveaux usagers.

La transformation la plus significative réside sans doute dans les problématiques que présentent non seulement les personnes nouvellement accueillies mais aussi les plus anciens chez qui l'on observe une instabilité dans le travail et les liens sociaux ainsi qu'un absentéisme du fait de la résurgence de problématiques psychiques de façon temporaire ou chronique.

Le travail d'encadrement des publics en situation de handicap accueillis par l'ESAT consiste à accompagner et installer ces derniers dans des pôles repérés par eux-mêmes et par la société afin de tendre vers l'intégration sociale.

La notion de différence revêt alors l'habit d'une entité inscrite dans la globalité du schéma social. L'idée est bien d'installer la personne en situation de handicap dans une place où elle deviendra actrice économique, citoyenne du monde, créatrice de richesse et sujet d'expression.

Nous reconnaissons la légitimité de la personne (fusse-t-elle au travers de son déficit mental), d'être porteuse d'émotion, de projet et de sensibilité, à vouloir partager l'espace social et professionnel commun.

Augurer des accueils futurs est d'autant plus aisé qu'armé d'un projet d'établissement clair, connu et respecté de tous, il nous est possible de baliser nos champs d'intervention, nos capacités à pouvoir agir et plus largement le champ concret de nos missions.

Délibérément, l'équipe de l'établissement entend garantir une spécificité et cultiver une spécialisation dans l'encadrement d'un public bien défini. L'ouverture à un champ plus élargi exigerait en effet de nouvelles compétences et donc de nouveaux moyens.

#### **D. Les perspectives d'évolution structurelles**

L'isolement étant source de déclin, il nous importe d'orienter en continu nos objectifs dans des options de partenariat, que ceux-ci soient sociaux ou professionnels.

- Avec d'autres structures
- Avec le monde de l'entreprise
- Avec les acteurs du monde associatif
- Avec les praticiens (psychologues, médecins...)

Et tous les autres acteurs qui auraient en projet de partager une expérience, de la production, de la réflexion.

L'évaluation des axes de travail entrepris se déroule en continu mais se trouve ponctué par un bilan intermédiaire formalisé lors des réunions générales toutes les six semaines.