

## SOMMAIRE

### 1 - LE CADRE REGLEMENTAIRE

1.1 - Historique des Etablissements et Services d'Aide par le Travail	P 3
1.2 - Fondements juridiques	P 4
1.3 – Objectifs des ESAT	P 6
1.4 - Droits des travailleurs handicapés des ESAT	P 6
1.5 – Financement des ESAT	P 8
1.6 – Evaluation des ESAT	P 8

### 2 - LE CADRE ASSOCIATIF

2.1 - Présentation de l'association « LES FAUVETTES »	P 9
2.2 - Historique de l'ESAT Les Pierres Fauves	P 10
2.3 – Situation géographique	P 12

### 3 - LE CADRE INSTITUTIONNEL

3.1 - La population	P 13
3.1.1 - Données 2010	P 13
- Moyenne d'âge et répartition de l'effectif	P 14
- Provenance des usagers	P 15
- Hébergement - Lieu de résidence	P 16
- Types de pathologies	P 17
- Mesures de protections	P 18
- Sortie d'effectif	P 19
3.2 - Le fonctionnement de l'établissement	P 20
- Procédure d'admission à l'ESAT	P 20
- Rémunération des usagers	P 21
- La prise en charge des usagers	P 21

- Les activités	P 22
- Atelier de conditionnement	P 22
- Atelier espaces verts	P 23
- Atelier cuisine	P 24
- Les activités externes	P 26
3.3 - Les soutiens	P 27
- Le soutien professionnel	P 27
- Les activités de soutien hors des ateliers	P 29
3.4 - Le personnel d'encadrement	P 30
- l'organigramme	P 30
- les responsabilités	P 31

## 4 – LE PROJET

4.1 – le constat au niveau des usagers	P 36
4.1.1 Les objectifs et les moyens	P 37
4.2 – le constat au niveau des partenariats	P 37
4.2.1 – Les objectifs et les moyens	P 38
4.3 – le constat au niveau des activités de travail	P 38
4.3.1 Les objectifs et les moyens	P 39

<b>Conclusion</b>	P 40
-------------------	------

### 1.1- Historique des Etablissements et services d'aide par le travail

Le préambule de la constitution de 1946 indique : « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi (...) tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de sa situation économique se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité les moyens convenables d'existence ».

En 1946, au lendemain de la seconde guerre mondiale, les hôpitaux ne sont plus en capacité d'accueillir les enfants handicapés. Le progrès technologique et l'industrialisation ont accentué l'inadaptation et le handicap.

Dès 1948, les parents s'associent pour fonder des établissements qui puissent assurer la rééducation et l'éducation des enfants handicapés.

Les premiers établissements créés ont eu une vocation éducative.

Arrivées à l'âge adulte, certaines personnes handicapées ne peuvent envisager une insertion en milieu ordinaire de travail. Dans ce cas, les structures de travail protégé leurs permettent d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs possibilités.

Les structures de travail protégé sont de trois types :

- ✚ Les entreprises adaptées
- ✚ Le centre de distribution de travail à domicile
- ✚ Les établissements et services d'aide par le travail, ESAT anciennement nommés CAT.

Depuis leur ouverture, les ESAT ont évolué. Si des activités surtout occupationnelles étaient proposées au début, depuis les années 80 le coût élevé des entreprises de travail protégé et les difficultés d'insertion en milieu ordinaire ont obligé ces établissements à devenir plus productifs et mieux adaptés pour pouvoir offrir aux travailleurs handicapés un lieu d'insertion professionnelle adéquat.

## 1.2- Fondements juridiques

La loi du 23 novembre 1957 accordait aux personnes handicapées le droit au travail.

Les CAT relèvent de la loi du 30 juin 1975 (loi n° 75-535) relative aux institutions sociales et médico-sociales (JO du 1<sup>er</sup> juillet 1975). Cette loi fixe 4 grands objectifs en faveur des personnes handicapées :

- ✓ Reconnaître leurs droits, particulièrement à l'éducation et au travail
- ✓ Leur assurer un maximum d'autonomie dans les cadres de vie ordinaire
- ✓ Inciter à la prévention et au dépistage précoce des handicaps
- ✓ Unifier et simplifier les réponses apportées aux problèmes des handicapés

Ces structures sont régies par le Code de la Famille et de l'Aide Sociale de l'Etat, article L.167 et L.168 qui précisent que les CAT « offrent à des adultes handicapés qui ne peuvent momentanément ou durablement travailler dans le milieu ordinaire de production (...), des activités diverses à caractère professionnel, un soutien médico-social et éducatif et un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale. »

En 2002, le président de la République a annoncé sa décision de faire de l'insertion des handicapés l'un des « trois grands chantiers » de son quinquennat, avec la lutte contre l'insécurité routière et la lutte contre le cancer.

La loi du 2 janvier 2002 de rénovation de l'action sociale et médico-sociale relative aux institutions sociale, réforme la loi de 1975. Elle repose sur le principe général de non-discrimination. Elle place l'usager au centre du dispositif. Ce principe oblige la collectivité nationale à garantir les conditions de l'égalité des droits et des chances aux personnes handicapées, quelle que soit la nature de leur handicap.

Cette loi du 2 janvier 2002 comporte 4 objectifs principaux :

- ✓ l'affirmation et la promotion du droit des usagers
- ✓ l'élargissement des missions de l'action sociale et médico-sociale et la diversification des interventions des établissements et services
- ✓ l'amélioration des procédures techniques de pilotage du dispositif
- ✓ la coordination des décideurs, des acteurs.

La loi du 11 février 2005 dite pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » favorise l'intégration des personnes en situation de handicap. Dès lors, les CAT changent de nom et deviennent des établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Ils relèvent pour l'essentiel des dispositions prévues par le code de l'action sociale et des familles.

Cette loi remet à l'ordre du jour la vocation d'insertion des ESAT annoncée dès 1978.

La circulaire N°DGAS/3B/2008/259 du 1<sup>er</sup> août 2008 détaille les dispositions en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 concernant les Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

Les ESAT sont confirmés dans leurs statuts d'établissements médico-sociaux. Depuis la loi Hôpital Patient Santé Territoire (HPST) du 21 juillet 2009, les ESAT sont sous la responsabilité directe des Agences Régionales de Santé (ARS) qui ont été lancées officiellement le 1<sup>er</sup> avril 2010 avec la parution du décret n° 2010-336 du 31 mars 2010.

On dénombre aujourd'hui 1250 ESAT pour une capacité d'accueil de 105000 places.

### 1.3 – Objectifs des ESAT

La loi de 2005 a confirmé la mission médico-sociale des ESAT qui sont chargés d'offrir des possibilités d'activités à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée. Ils doivent mettre en œuvre ou favoriser 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 (art.L.344-2 et L.344-2-1 du code de l'action sociale et des familles).

### 1.4 - Droit des travailleurs handicapés des ESAT.

Les travailleurs handicapés qui exercent des activités à caractère professionnel au sein d'un ESAT ont le statut d'usagers de cet établissement ou service et non le statut de salariés.

Cependant, les dispositions du code du travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

La décision d'orientation en ESAT des Travailleurs handicapés relève de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

La notification de la Maison Départementale des Droits et de L'autonomie des Personnes Handicapées (MDPH) est donnée pour un laps de temps défini sur avis médical (3 à 5 ans).

Les personnes orientées en ESAT par la CDAPH ont une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide. Toutefois leur aptitude potentielle à travailler doit être jugée suffisante. Art R 243-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

Les ESAT peuvent aussi accueillir exceptionnellement des personnes qui ont une capacité de travail supérieure ou égale au tiers de la capacité normale.

Lorsqu'une personne est admise en ESAT, elle entre alors pour une période d'essai de six mois. C'est au terme de cette période d'essai que la MDPH se prononce sur un maintien en ESAT ou sur une ré-orientation sur la base d'un rapport de comportement établi par l'ESAT.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois ou interrompue. L'ESAT doit alors justifier cette décision.

A la fin de la période d'essai, la personne concernée signe, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est renouvelé chaque année par tacite reconduction.

Les usagers admis en ESAT perçoivent une rémunération dès le début de leur période d'essai. Cette rémunération est soumise à certaines cotisations qui les couvrent contre les risques sociaux : maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès, accident du travail. En revanche, ils ne cotisent pas pour l'assurance chômage, mais ils ne peuvent être licenciés.

Le revenu du travailleur handicapé est composé d'un salaire direct versé par l'ESAT et d'une garantie de ressources allouée par l'état, auquel se rajoute l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Le taux de l'AAH varie en fonction du montant de la garantie de ressources et du taux de handicap reconnu par la MDPH.

Le revenu global du travailleur handicapé est égal à environ 80 % du SMIC.

La durée légale du travail est de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Les usagers bénéficient de 30 jours ouvrables de congés.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ils peuvent aussi bénéficier du congé de présence parentale et ont accès, à certains droits aux congés prévus par le Code du Travail en cas de mariage, naissance d'enfant, décès de conjoints ou de proches.

Ils bénéficient aussi du droit à la formation professionnelle et à la Validation des Acquis de leur Expérience (VAE).

## 1.5 - Financement des ESAT

Pour fonctionner l'ESAT s'appuie sur deux budgets distincts.

- ✚ Le Budget Principal d'Activité Social (BPAS), attribué par l'ARS qui couvre essentiellement les dépenses à caractère social notamment les salaires du personnel d'encadrement et une partie des charges liées au fonctionnement de l'établissement.
  
- ✚ Le Budget Annexe de l'activité de Production et de Commercialisation (BAPC), résultat des travaux de production réalisés dans l'établissement, qui couvre les autres dépenses telles que la rémunération des travailleurs handicapés, les investissements de production (outillage...) et les frais de fonctionnement.

Les ESAT sont de plus en plus confrontés à des exigences de rendement économique et doivent améliorer leurs produits et leurs prestations afin de pouvoir s'autofinancer en partie.

## 1.6 - Evaluation des ESAT

La notion d'évaluation a été introduite par la loi du 2 janvier 2002.

La loi du 2 janvier, prévoit :

- ✓ Une évaluation interne destinée à évaluer les activités et la qualité des prestations délivrées par les établissements et services sociaux et médico-sociaux
- ✓ Une évaluation externe, dont l'objectif est d'orienter les structures sociales et médico-sociales, vers une démarche d'amélioration continue de la qualité.



### 2.1 - Présentation de l'Association « LES FAUVETTES »

L'Association pour la Protection, l'Accueil, la Défense de l'Enfance Déficiente, située au quartier des Pinchinades à VITROLLES a été fondée en 1967. Elle est régie par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

Son objet, tel que défini par ses statuts, est « d'aider par tous les moyens, sans distinction de classe, d'opinion religieuse ou philosophique, à l'allègement moral et matériel des familles touchées par le handicap ou la déficience intellectuelle ».

Elle est affiliée à l'Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales (UNAPEI, reconnue d'utilité publique).

Les valeurs et objectifs définis par le projet d'association visent à : « promouvoir un accueil de qualité, à veiller au respect de l'intégrité physique, de la dignité, et à créer et gérer des lieux de vie adaptés aux besoins spécifiques de chacun en tenant compte de l'évolution de ses besoins ».

L'association « LES FAUVETTES » gère depuis 1977 un Institut Médico Educatif installé à Vitrolles. Cet établissement a un agrément de 60 places en semi-internat. Il accueille des enfants et des adolescents de 6 à 20 ans, déficients intellectuels, venant des communes environnantes : Berre, Châteauneuf Les Martigues, Coudoux, la Fare Les Oliviers, Marignane, Rognac, St Victoret, Velaux, Ventabren et Vitrolles.

L'Association ouvre en 1996 le Centre d'Aide par le Travail « LES PIERRES FAUVES » afin de pouvoir répondre à la prise en charge des adolescents de l'IME devenus adultes.

L'autorisation de création a été accordée par arrêté préfectoral le 6 juillet 1993 pour une capacité de 40 places.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2003, le Centre « Raymond JACQUEMUS » permet à l'Association d'accueillir des adultes ayant une orientation en Foyer de Vie.

## 2.2 - Historique de l'ESAT les Pierres Fauves

Le nom des « Pierres Fauves » est celui du quartier dans lequel le CAT devait être implanté lors de sa création en 1996. Cet endroit de Vitrolles est caractérisé par la couleur rouge-fauve de la terre. L'Association envisageait d'acquérir un terrain dans ce quartier, cela n'a pu se faire, mais le nom est resté.

A son ouverture en Septembre 1996 le CAT Les Pierres Fauves a donc un agrément pour recevoir 40 personnes déficientes intellectuelles légères et moyennes en semi-externat.

Le CAT est alors situé Zac de la Ferme de Croze à Vitrolles, installé dans un bâtiment industriel de 650 m<sup>2</sup> dont 540 m<sup>2</sup> d'ateliers et 110 m<sup>2</sup> de bureaux.

Deux types d'activités y sont développés :

- ✓ l'entretien des espaces verts
- ✓ le conditionnement

Ces activités permettent de maintenir et de développer les acquis des travailleurs handicapés, en les formant sur des travaux en fonction de leurs possibilités actuelles et potentielles.

Rapidement cette structure s'avère insuffisante ; il était souhaitable de procurer à chacun des travailleurs accueillis une réelle activité productrice et les soutiens indispensables à leur insertion.

La construction d'un Centre d'Aide par le Travail, moderne et fonctionnel répondant à ce double objectif social et professionnel, était nécessaire.

En octobre 1999, la capacité d'accueil passe à 65 places.

Début 2000, sur la zone industrielle de l'Anjoly à Vitrolles, le nouveau CAT ouvre ses portes. Le coût total de cet investissement représente environ 1.5 millions d'euros.

Le terrain a été acquis avec des fonds propres de l'Association, la construction faisant l'objet d'un financement par subvention d'Etat, complété par des emprunts associatifs.

Ses 1700 m2 de surface utile implantés sur un terrain de 10000 m2, prennent en compte l'évolution des besoins. Ils permettent d'accueillir et d'offrir du travail à 65 adultes handicapés, mais aussi d'envisager l'avenir avec pour objectif une capacité d'accueil portée à 82 personnes.

Dès lors, l'activité « Espaces Verts » s'étoffe, avec la création d'une troisième et d'une quatrième équipe. Au total plus d'une vingtaine de travailleurs handicapés interviennent tout au long de l'année sur des sites de proximité.

Dans les différents ateliers de conditionnement dont le nombre est passé de 1 à 4, un partenariat s'instaure avec des PME et PMI locales et c'est plus de quarante adultes de l'ESAT qui réalisent divers travaux de sous-traitance et de transformation.

Une nouvelle activité de Restauration, est créée en 2002. Elle permet à l'Association d'être autonome dans ce secteur et répond, aussi, à ses besoins futurs (repas IME +ESAT).

Pour répondre aux différentes demandes, L'ESAT étend sa zone d'influence sur le pourtour de l'Etang de Berre et sur les quartiers Nord de Marseille.

Les adultes accueillis alors proviennent en majorité des IME environnants.

### 2.3 - La situation géographique

L'établissement est situé sur la commune de Vitrolles à l'adresse ci-dessous :

2, voie d'Angleterre  
ZAC de l'Anjoly  
B.P. 50192  
13745 VITROLLES CEDEX

D'un accès facile grâce aux différentes autoroutes Aix/Marseille/Fos/Salon, il est bien desservi par les transports en commun, les transports urbains (arrêt de bus à proximité) et les transports ferroviaires.

Le choix géographique de son implantation est un élément important. L'établissement est directement impliqué dans le tissu industriel d'une zone d'activité.

Cette zone correspond au dynamisme de la communauté du Pays d'Aix qui regroupe aujourd'hui 34 communes réparties sur 5 bassins de vie.

Le territoire de Vitrolles fait partie du bassin sud qui compte 85500 habitants et qui englobe les communes de Bouc Bel Air, de Cabries, de Collongues, des Pennes Mirabeau, de Mimet, de Simiane et de Vitrolles.

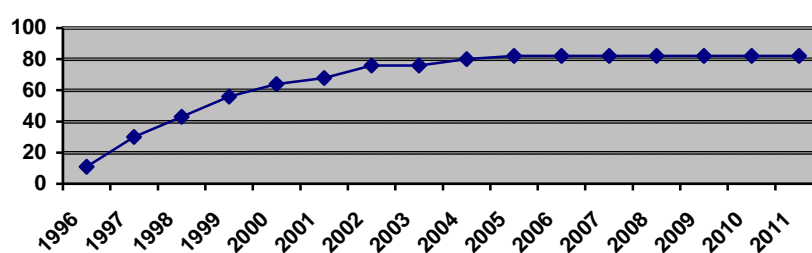
## 3 - LE CADRE INSTITUTIONNEL

### 3.1 - La population

A son ouverture le CAT a reçu 11 personnes. L'effectif s'est étoffé au fur et à mesure.

Depuis 2005, l'ESAT accueille 82 travailleurs.

#### Courbe d'évolution du nombre de places



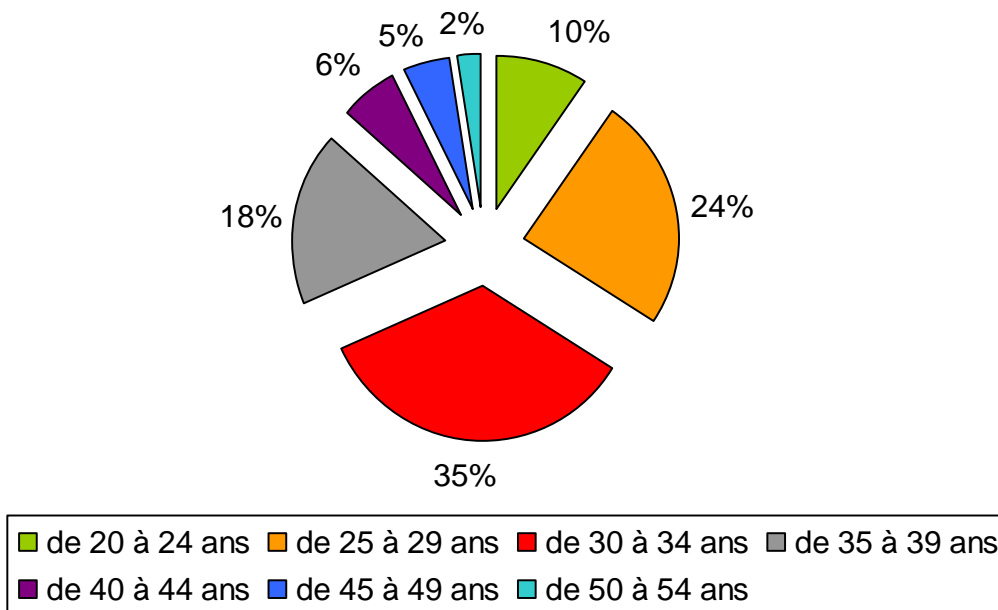
#### 3.1.1 Données 2011

##### Moyenne d'âge et répartition de l'effectif

Durant l'année 2011, 82 personnes ont travaillé à l'ESAT « Les Pierres Fauves » à temps plein (dont une personne en longue maladie depuis 2 ans). La moyenne d'âge de 33 ans et la moyenne d'ancienneté est de 9 ans.

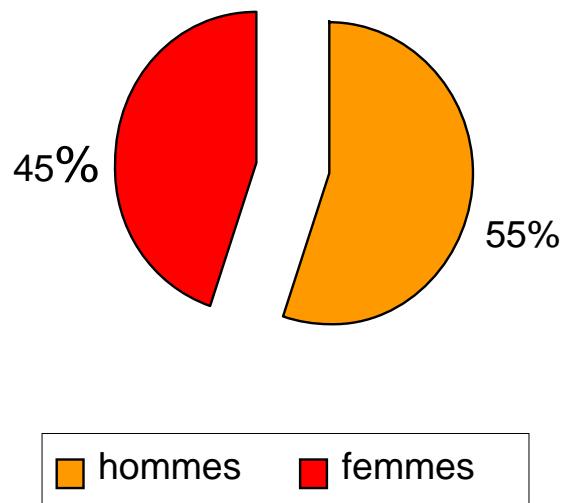
C'est une population jeune car à sa création l'ESAT a intégré en priorité des personnes toujours en IME du fait de l'amendement CRETON.

## AGE DES USAGERS



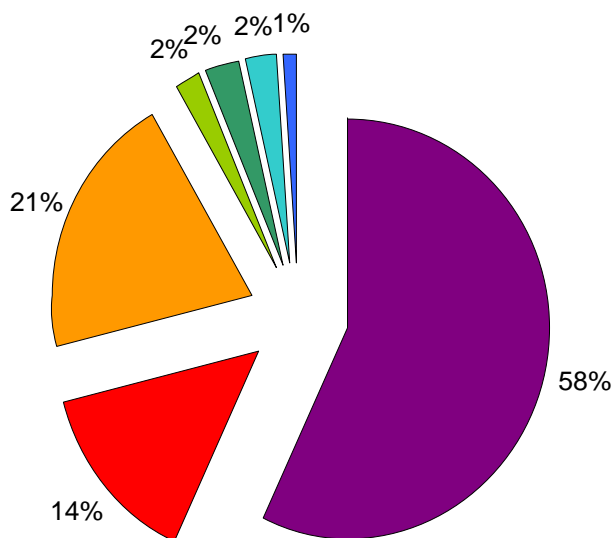
L'effectif se compose de 37 femmes et de 45 hommes

## REPARTITION DE L'EFFECTIF



Ces travailleurs viennent pour la plupart d'IME (57 %), d'autres ESAT (13.5 %) ou du domicile (21 %) dont 47 % ont eu un parcours en institution spécialisée. Seul 8.5 % sont issus d'autres structures comme la PAIO de Vitrolles, l'UEROS, l'hôpital psychiatrique ou les ateliers protégés.

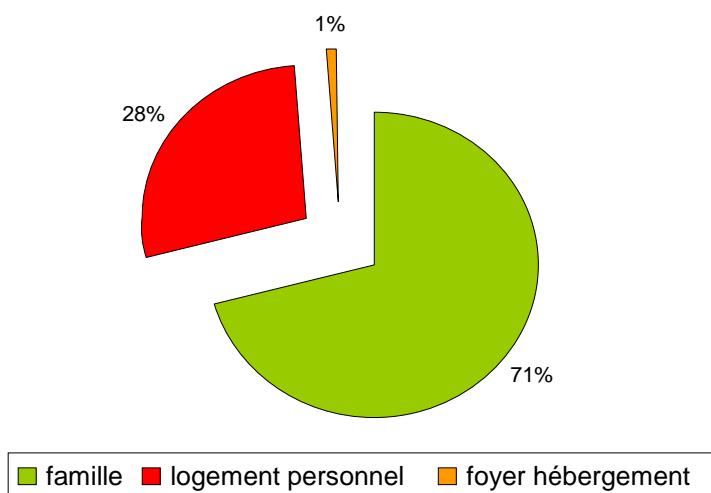
### PROVENANCE DES USAGERS



IME	ESAT	Domicile
Atelier protégé	PAIO Vitrolles	UEROS
Hôpital psychiatrique		

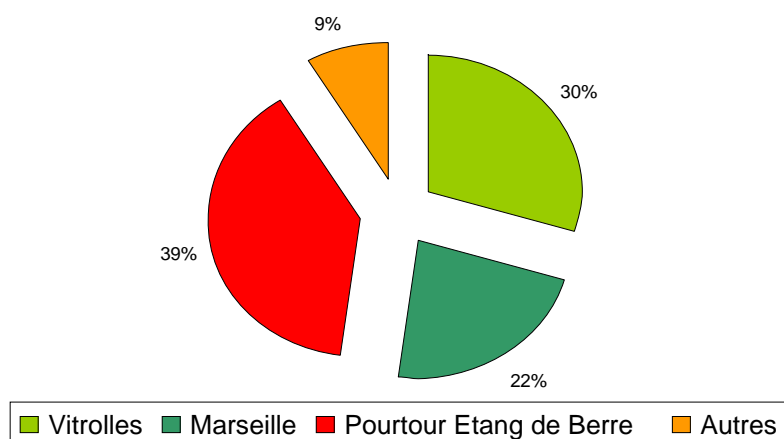
Du fait de l'absence de foyer d'hébergement, ces personnes sont essentiellement hébergées en famille ou en logement personnel. Seule une personne a pu être accueillie en foyer d'hébergement sur Marseille sans changer d'ESAT.

### HEBERGEMENT DES USAGERS



La majorité de l'effectif habite le pourtour de l'Étang de Berre, Vitrolles et Marseille.

### LIEU DE RESIDENCE DES USAGERS



Les personnes reçues présentent une déficience intellectuelle légère ou moyenne avec des troubles associés (épilepsie, troubles de la conduite et du comportement, troubles psychiatrique ou autres troubles du psychisme).

10 % de l'effectif présente des troubles qui affectent l'expression de leur potentiel intellectuel pourtant sans déficience avérée.

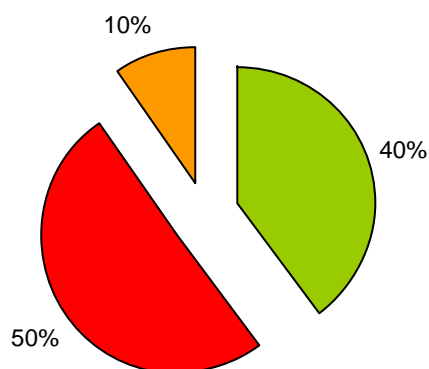
6 % de l'effectif présente des déficiences visuelles ou des déficiences motrices.



## Type de pathologie

Les travailleurs reçus présentent une déficience intellectuelle légère ou moyenne, avec parfois des troubles associés de la personnalité et du comportement

### DEFICIENCE INTELLECTUELLE



■ retard mental moyen ■ retard mental léger ■ Absence de retard mental

### Troubles du psychisme

- ✓ Déficiences intermittentes, « critiques » de la conscience (épilepsie) : 12 (14,6 %)
- ✓ Troubles de la conduite et du comportement : 12 (14,6 %)
- ✓ Troubles du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves : 7 (8,5 %)
- ✓ Autres troubles du psychisme : 45 (54,8 %)

### Déficiences visuelles

- ✓ Déficience visuelle bilatérale totale ou profonde des 2 yeux : 2
- ✓ Autres déficiences de la fonction et de l'appareil visuel : 1

### Déficiences motrices

- ✓ Déficience motrice légère ou modérée des 4 membres : 1
- ✓ Déficience motrice importante des deux membres inférieurs : 1
- ✓ Autres déficiences légère ou modérée de la motricité : 1

NB : Il est à noter que les chiffres ne tiennent compte que des personnes intégrées dans l'effectif pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011.

## Mesures de protection

Certains des travailleurs handicapés accueillis sont sous mesure de protection car considérés comme incapable majeur. Est considérée comme incapable majeur toute personne majeure par son état civil, mais mineure de fait, en raison d'une altération grave de ses facultés mentales ou corporelles, la mettant dans l'impossibilité de veiller à ses intérêts et d'assumer sa vie quotidienne. Il existe trois mesures de protection : la sauvegarde de justice, la curatelle, la tutelle (loi n°68-5 du 3 janvier 1968, JO du 4 janvier 1968).

La sauvegarde de justice : Mesure légère, provisoire puisque la personne majeure conserve ses droits et reste libre d'administrer ses biens comme elle l'entend. Cette mesure ne réduit pas sa capacité mais la met à l'abri des actes qu'elle pourrait passer ou des engagements qu'elle pourrait contracter qui seraient contraires à ses intérêts.

La curatelle : C'est une mesure intermédiaire entre la sauvegarde de justice et la mise sous tutelle. La mise sous curatelle est utilisée lorsqu'un majeur, sans être hors d'état d'agir par lui-même, a besoin d'être conseillé ou contrôlé dans les actes ordinaires de la vie civile. Il existe deux formes de curatelle : la curatelle simple ou la curatelle renforcée.

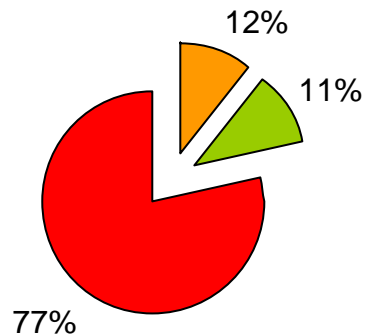
La tutelle : C'est la forme de protection la plus complète. Le majeur sous tutelle est juridiquement considéré comme « incapable ». Il est déchargé de la gestion de la totalité de ses biens, n'a plus aucun droit civique et ne peut plus passer aucun acte personnellement.

Ces mesures de protection s'appliquent après une décision de justice.

A l'ESAT « Les Pierres Fauves », 23 % de l'effectif bénéficie d'une mesure de protection.

3 sont en attente d'une décision de justice.

## MESURES DE PROTECTION



■ Tutelle ■ Curatelle ■ Sans protection

77% des personnes accueillies ne bénéficient donc pas de mesure de protection. Néanmoins, dans ces 77% personnes, nous repérons seulement 16.6 % de personnes en capacité de se débrouiller seules et pour une majorité (soit 83%), c'est la famille qui s'occupe de la gestion administrative et financière. Ces personnes qui ne bénéficient pas de mesure de protection sont considérées comme des personnes adultes responsables de leurs actes. Aussi nous les responsabilisons sur toutes les démarches concernant leur prise en charge dans l'établissement. Ces informations ne sont pas obligatoirement transmises aux familles.

### Sortie d'effectif

134 personnes ont fréquenté l'établissement depuis son ouverture et 54 sont parties soit 40 % de l'effectif depuis le début.

- ✓ 19 pour inadaptation de la structure (10 pour raison médicale, 4 pour un ESAT plus en adéquation avec leur handicap et 5 pour intégrer un foyer de vie)
- ✓ 13 pour intégrer un ESAT avec foyer d'hébergement
- ✓ 5 pour déménagement
- ✓ 2 pour décès

- ✓ 14 pour démission (dont 3 ont trouvé un emploi dans le milieu ordinaire)
- ✓ 1 pour retraite

### 3.2 – le fonctionnement de l'établissement

L'établissement est ouvert 225 jours par an. Il fonctionne en semi-internat, les repas sont pris sur place.

L'établissement ferme 4 semaines en été et une semaine en fin d'année pendant les vacances de Noël.

La durée du travail hebdomadaire est de 35h00, avec une ouverture du lundi au vendredi de 8h30 à 16h30, soit : 7h00 par jour.

Les journées de travail sont entrecoupées par deux pauses de dix minutes :

- ✓ le matin de 10 h00 à 10h10
- ✓ l'après-midi de 15 h00 à 15h10

Pour les transports, l'établissement met à disposition des usagers un bus de ramassage sur Marseille et un autre sur Martigues.

Les transports institutionnels ainsi que les repas sont payants.

A partir du mois de mai, l'activité espaces verts change d'horaires. Pendant cette période, la journée de travail commence à 6h00, elle se termine à 13h00. Les repas ne sont plus pris sur place et les transports sont réorganisés en fonction des besoins.

Le retour aux horaires habituels s'effectue à la rentrée de septembre.

### Procédure d'admission à l'ESAT

La procédure d'admission comprend plusieurs étapes :

- ✓ remise du dossier interne de demande d'intégration
- ✓ vérification du dossier d'admission (orientation MDPH, AAH, dossier interne d'intégration)
- ✓ entretiens d'admission

- ✓ visite de l'établissement
- ✓ stage d'une ou deux semaines renouvelables
- ✓ intégration en période d'essai ou mise sur liste d'attente

### Rémunération des usagers

Dès leur intégration, les usagers perçoivent un salaire compris entre 5.5% et 20% du SMIC que vient compléter la garantie de ressource versée par l'état.

Des augmentations de salaire sont proposées chaque année aux usagers qui le méritent.

En plus de cette rémunération les usagers ont droit à des bons d'achat ainsi qu'à des chèques culture.

Ils peuvent aussi choisir de transformer leurs bons d'achat en chèques vacances.

Les augmentations de salaire et la distribution de bons d'achat ne sont possibles que si le budget commercial de l'ESAT affiche un résultat positif.

### La prise en charge des usagers

Au sein de l'établissement, l'équipe pluridisciplinaire travaille dans le but de donner une plus grande autonomie aux travailleurs handicapés.

La prise en charge des adultes accueillis vise 3 objectifs principaux.

- ✓ l'insertion professionnelle et sociale dans tous les domaines de la vie
- ✓ l'épanouissement de la personne et le développement des potentialités intellectuelles
- ✓ l'autonomie dans tous ses aspects

Cette prise en charge s'organise autour de 3 axes principaux.

- ✓ les activités de travail
- ✓ la pluridisciplinarité
- ✓ l'individualisation de la prise en charge

## Les activités

L'effectif des travailleurs est réparti sur 3 ateliers : conditionnement, espaces verts et cuisine.

L'unique atelier de « conditionnement » du début qui accueillait 11 personnes a servi de support au renforcement des aptitudes de chacun ainsi qu'au développement de l'activité économique indispensable au bon fonctionnement de l'établissement.

Avec le temps nous nous sommes orientés vers d'autres travaux plus élaborés, nécessitant plus de savoir-faire plus de compétences et plus de technicités.

C'est pour cette raison qu'aujourd'hui l'ESAT est en mesure de proposer une offre plus diversifiée et mieux adaptée aux besoins de chacun.

Cela a permis la création du premier des quatre ateliers « espaces verts » avec 6 personnes et 1 moniteur. C'est autour de cette dynamique de progrès qu'en janvier 2003 nous avons pu créer un atelier « cuisine ».

Ces activités existent toujours, leur effectif s'est étoffé. Depuis 2010 les détachements en entreprise sont venus renforcer ce dispositif.

## L'atelier de conditionnement

L'atelier de « conditionnement » est divisé en quatre entités distinctes. Il facilite l'accès au travail des personnes les plus en difficultés, il développe des activités accessibles au plus grand nombre dès leur admission à l'ESAT et permet le maintien des travailleurs dont les performances sont les plus limitées. Au travers de gestes simples les usagers de cet atelier peuvent se familiariser au travail et à son environnement.

La diversité des tâches proposées permet à chacun de trouver sa place et de progresser. L'utilisation de quelques machines simples ou plus élaborées favorise cette progression. La vocation commerciale de cet atelier est de réaliser toutes

sortes de travaux de sous-traitance : pesage, ensachage, étiquetage, jet d'encre, collage, ainsi que diverses opérations de petit conditionnement.

Il fonctionne sur une base horaire de 35 heures hebdomadaires et propose du travail à 52 travailleurs de l'ESAT. Il est encadré aujourd'hui par 4 moniteurs. Tous ces travaux sont réalisés sur place et nous sont confiés par des entreprises du département.

### L'atelier espaces verts

Tourné vers l'extérieur, il a une clientèle de particuliers, d'entreprises et de collectivités. Plusieurs types de travaux y sont proposés. La tonte de pelouse, la taille de haies et d'arbustes, l'entretien de massifs, la plantation d'arbres et de végétaux, le débroussaillage, la création de jardins. La diversité des tâches réalisées et les différents matériels utilisés permettent à chaque travailleur de disposer d'un choix important de postes de travail.

Ce matériel est composé de tondeuses à mains, de tondeuses autoportées, de tailles haies, de débrousailleuses thermiques, et de divers petits outils à main. L'atelier dispose aussi de véhicules spécifiques pouvant être équipés de remorques. Les notions liées à la sécurité et au respect des règles d'utilisation des machines sont importantes. Les travailleurs qui interviennent sur cet atelier doivent avoir ces prérequis et suivre des formations complémentaires afin de ne pas se mettre en danger.

L'effectif est de 24 travailleurs répartis en 4 équipes de 6, chacune encadrée par un moniteur.

L'activité fonctionne sur une base de 35 heures hebdomadaires, son organisation prévoit le maintien d'une équipe pendant la période des congés d'été.

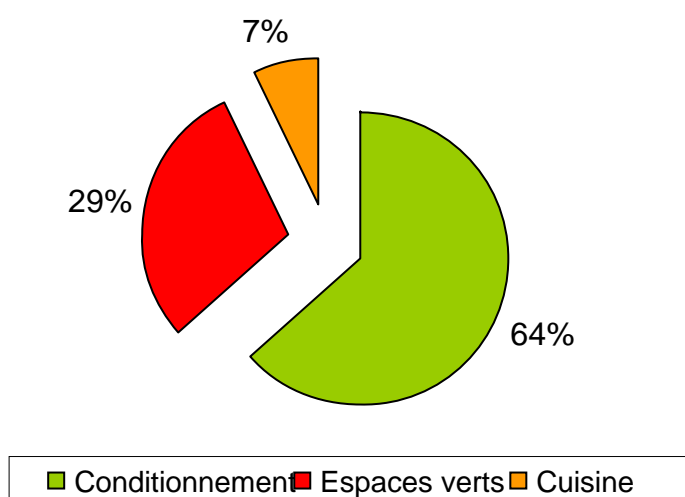
## L'atelier cuisine

Il a pour mission d'élaborer une centaine de repas par jour, destinés aux usagers et au personnel de la structure.

Les travailleurs de cet atelier assurent aussi la prestation de service en salle et le nettoyage des locaux. Les notions d'hygiène et de sécurité sont très strictes et font l'objet d'un suivi HACCP (Analyse des risques pour la maîtrise des points critiques).

L'effectif est composé de 6 personnes encadrées par une monitrice d'atelier, il fonctionne en horaires décalés sur la base de 35 heures par semaine.

### REPARTITION PAR ATELIER



Grâce à un accompagnement et à des soutiens adaptés, l'organisation du travail dans les ateliers a évolué, permettant le développement de connaissances et de savoir-faire nouveaux. Ces acquis ont permis aux usagers de l'établissement de réaliser des progrès notables dans la réalisation du travail demandé. Nous observons que les travaux simples et répétitifs du début ont peu à peu cédé la place à des tâches plus élaborées et plus valorisantes.

Le fonctionnement de l'établissement n'est pas figé. Il permet à ceux qui ont réalisé le plus de progrès de s'orienter vers d'autres activités plus compliquées, faisant appel à plus de technicité. Ceux qui en ont les capacités peuvent changer d'activité.



Certains travailleurs de l'atelier « conditionnement » s'orientent aujourd'hui vers la « cuisine » ou les « espaces verts ». Cette mobilité interne est source de valorisation pour les travailleurs. Notre mission s'élargit mais nos moyens restent constants. Nous devons nous organiser en interne avec ce qui existe déjà.

Depuis son ouverture en 1996 l'ESAT entretient des relations commerciales avec diverses entreprises. Ces dernières nous demandent de réaliser des travaux pour lesquels nous sommes rémunérés.

Si au début nous étions dans l'obligation de répondre à toutes les sollicitations, nous avons pu avec le temps sélectionner les travaux les plus adaptés au public accueilli dans l'établissement. Le choix des clients retenus se fait autour de critères de sécurité, de pénibilité et de valorisation pour les usagers.

En conditionnement nous avons privilégié les clients avec qui nous étions en mesure de négocier des délais réalistes.

En espaces vert, nous avons réduit de façon significative le nombre de gros chantiers de débroussaillage et de travaux en hauteur, pour nous recentrer sur des travaux plus accessibles et moins pénibles pour les travailleurs.

En cuisine, notre partenariat avec la SODEXO permet la réalisation d'une centaine de repas par jour et non plus 350 repas en barquettes comme cela était le cas jusqu'en 2008. Cela permet de ménager les usagers de cet atelier qui travaillent ainsi dans de meilleures conditions.

L'ESAT les Pierres Fauves offre un travail aux personnes handicapées qu'il accueille. Il met à disposition les moyens nécessaires à leur épanouissement et au développement de leur autonomie.

Si son organisation et son fonctionnement permettent d'apporter des réponses satisfaisantes en matière d'insertion professionnelle à la grande majorité des usagers, certains d'entre eux, une dizaine, ont d'autres aspirations. Ils voudraient travailler en dehors de l'établissement, dans une entreprise, dans une mairie...

## Les activités externes

Depuis deux ans l'ESAT développe des activités en dehors de la structure.

Ces activités concernent aujourd'hui 6 à 8 travailleurs de l'atelier conditionnement et deux monitrices.

Ces personnes en détachement interviennent sur le site d'EUROCOPTER.

Leur domaine d'intervention concerne la gestion de magasin et l'approvisionnement de pièces aéronautiques.

Les horaires de travail sont adaptés au calendrier de l'entreprise d'accueil.

Ces prestations externalisées apportent une réponse aux usagers qui désirent travailler en dehors de l'établissement, mais qui n'ont pas les capacités pour travailler dans le milieu ordinaire sans encadrement.

Elles permettent aux travailleurs d'intervenir sur d'autres types de travaux plus élaborés, plus valorisants, qui participent au développement de leurs connaissances.

D'autres détachements, en autonomie sont aussi proposés aux usagers en lien avec leur projet individuel.

L'objectif de ces détachements est de signer une convention de mise à disposition avec une entreprise pouvant déboucher sur un CDI.

Les exigences du travail en milieu ordinaire nécessitent des aménagements qui doivent être négociés avec les entreprises afin de permettre à la personne handicapée de s'adapter et de mieux accepter les contraintes du travail en dehors de l'établissement. Pour l'heure toutes nos tentatives n'ont pas pu se pérenniser.

Cette recherche de débouchés sur l'extérieur, participe aussi à l'équilibre financier de l'établissement. Elle permet de maintenir un bon niveau d'accueil pour les usagers, elle renforce notre capacité d'investissement et compense la baisse du budget social.

### 3.3 - Les soutiens

Conformément aux dispositions en vigueur, des activités de soutien sont proposées afin de favoriser l'épanouissement professionnel et l'accès à une vie sociale et citoyenne.

Les nouvelles dispositions du CASF issues du décret du conseil d'état du 16 juin 2006 se substituent à la distinction antérieure, faite entre les activités de soutien du premier type et les activités de soutien du deuxième type telle qu'elles étaient prévues par la circulaire 60 AS du 8 décembre 1978.

La durée du travail effectif pour les travailleurs accueillis en ESAT vise à la fois les activités à caractère professionnel et les activités de soutien qui conditionnent leur exercice. A contrario, cette durée ne vise pas les autres activités de soutien qui peuvent être proposées à ces mêmes travailleurs telles que les loisirs.

L'équipe de l'ESAT se mobilise pour mettre en œuvre des soutiens spécifiques adaptés à chacun dans le cadre de son projet individuel.

#### Le soutien professionnel

Il représente l'ensemble des actions d'accompagnement et de formation dispensées au quotidien par les moniteurs d'atelier et les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Ces actions visent à favoriser le développement des potentialités de la personne afin de lui permettre d'être maintenue à son poste de travail, mais aussi de progresser pour pouvoir envisager une orientation vers le milieu ordinaire.

Ainsi, les activités de soutien sont directement en lien avec le travail réalisé dans les ateliers, elles s'appuient sur des actions telles que :

- ✓ Les apprentissages dispensés par les moniteurs au travers des travaux proposés dans les ateliers sont le fondement même de la prise en charge des usagers.

- ✓ L'encadrement, l'observation et l'évaluation des potentialités d'une personne au travers des tâches proposées, dans le but de l'aider à développer ses compétences.
- ✓ L'aménagement du poste de travail et l'organisation de modes opératoires spécifiques, adaptés aux capacités de chaque usager.

L'ensemble de ces moyens permet aux travailleurs :

- ✓ de développer leurs capacités techniques

Les ouvriers sont formés aux différentes techniques par les moniteurs d'ateliers qui sont des professionnels et dont la formation initiale leur permet de mettre en place les apprentissages adaptés autour de l'activité qu'ils encadrent.

- ✓ de maintenir leurs acquis et leurs connaissances

Les connaissances acquises par les usagers sont maintenues et entretenues au travers des activités proposées. Les moniteurs sollicitent le plus souvent possible les usagers dans les domaines de la lecture, de l'écriture, et du comptage.

Mesurer, peser, remplir un bon de livraison, faire l'appel du matin répondre au téléphone utiliser les outils informatiques etc... sont autant de tâches qui participent au maintien et au développement des acquis.

Pour les travailleurs qui n'ont pas accès aux apprentissages de base, des méthodes et supports faisant appel à des pictogrammes sont mis en œuvre.

- ✓ de développer leur d'autonomie dans la réalisation du travail

L'objectif est ici de rendre les usagers le plus autonome possible sur leur poste. Pour cela le moniteur transmet des consignes que l'utilisateur est capable de comprendre et d'assimiler. Il met en place les moyens d'accès à l'information afin d'aider l'utilisateur dans ses recherches.

Le moniteur privilégie les prises d'initiatives, et incite autant que possible l'utilisateur à réfléchir par lui-même. Les consignes de travail sont toujours suivies par des explications afin qu'elles soient comprises de tous.

## Les activités de soutien hors des ateliers

Ces soutiens proposés par l'équipe pluridisciplinaire en fonction du projet individuel de chaque usager reposent sur :

- ✓ Des visites d'autres établissements (élargissement de l'environnement)
- ✓ Des sorties professionnelles (découverte du milieu ordinaire)
- ✓ Des ateliers pédagogiques animés par des encadrants : Vie Pratique et Autonomie, code de la route, mécanique, serre (développement des capacités cognitives et autonomie sociale).
- ✓ Des informations dispensées par des intervenants professionnels sur des thématiques spécifiques (sensibilisation aux problèmes de santé, hygiène, alimentation, sexualité, prévention des risques)

Ces activités permettent aux usagers d'élargir et d'approfondir leurs connaissances. Elles viennent compléter le dispositif mis en place dans les ateliers en abordant des sujets qui ne peuvent y être traités

Elles participent à l'insertion sociale des usagers, elles développent leur autonomie au quotidien, elles favorisent l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs.

La distribution de chèques cultures, de bons CADHOC, et de chèques vacances vient renforcer ces dispositions.

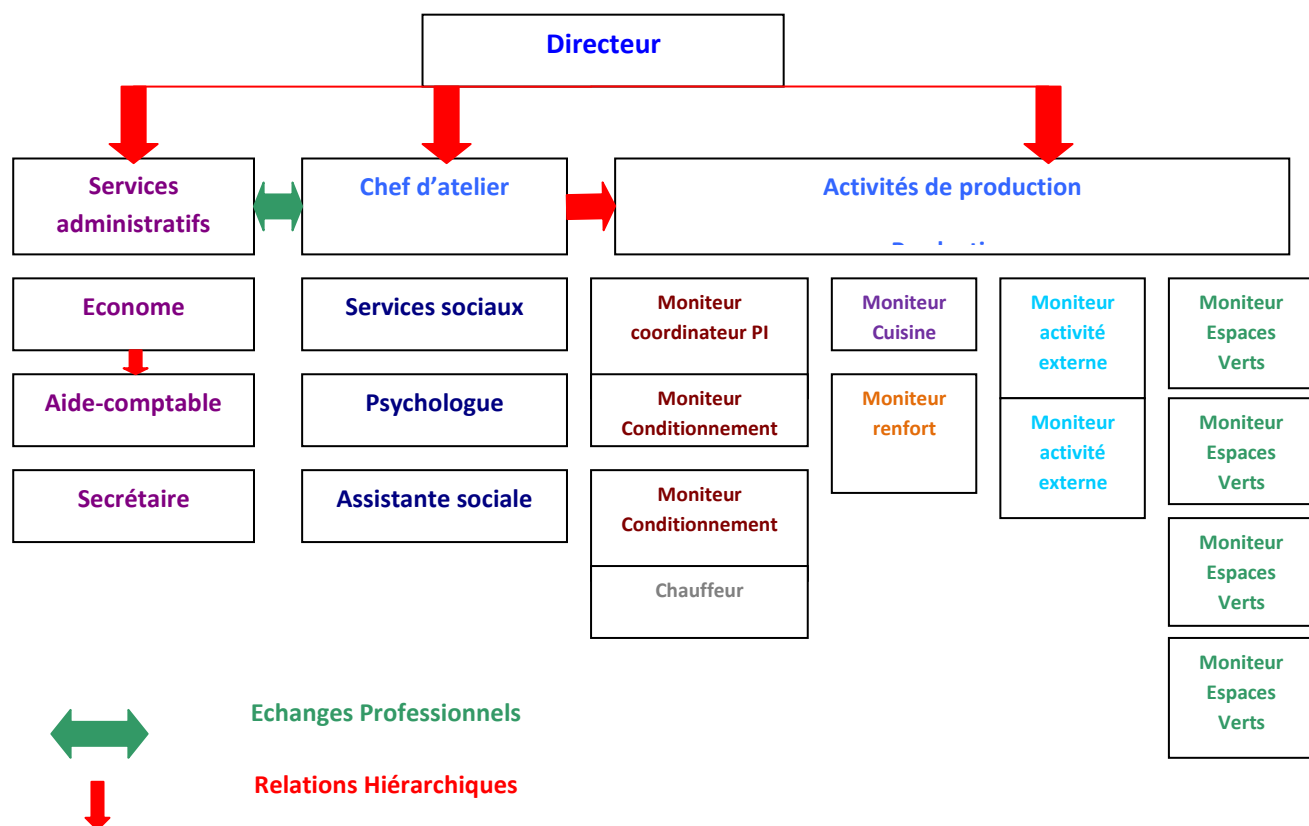
Des formations professionnelles viennent compléter ce dispositif (découverte de l'informatique, initiation à la mécanique, perfectionnement cuisine).

### 3.4 - Le personnel d'encadrement

Organigramme :

- 1 directeur
- 0,5 économiste
- 1 adjointe-économiste
- 1 secrétaire
- 1 chef d'atelier
- 0,5 assistante sociale
- 0,60 psychologue
- 3 moniteurs d'atelier de conditionnement
- 1 moniteur renfort conditionnement/Eurocopter
- 4 moniteurs espaces verts
- 1 monitrice cuisine
- 2 monitrices détachement
- 1 chauffeur

Soit un effectif de 17.6 ETP dont 1 moniteur en CDD production



## Les responsabilités

**Le Directeur**, par délégation de l'association, il assure le fonctionnement de l'établissement.

Pour mener à bien sa mission, il s'appuie sur les compétences de l'équipe pluridisciplinaire.

### **Le Chef d'atelier**,

Sous l'autorité directe du directeur :

- ✓ Est responsable de l'encadrement des personnes handicapées
- ✓ Assure le fonctionnement de l'établissement en l'absence du directeur (en collaboration avec l'économiste)
- ✓ Est responsable de la mise en œuvre des activités d'ateliers, des productions à réaliser, de leurs délais de leurs contrôles.
- ✓ Assure le relationnel client
- ✓ Veille à l'équilibre financier des activités
- ✓ Coordonne et dirige les moniteurs d'ateliers
- ✓ Supervise les activités de soutien des personnes handicapées
- ✓ Recherche et propose des améliorations à apporter dans les activités de travail et de soutien
- ✓ Apporte un appui technique aux moniteurs
- ✓ Fait le lien entre l'équipe pluridisciplinaire et la direction
- ✓ Organise et conduit les entretiens d'admission des usagers
- ✓ Assure le suivi des usagers au travers de la mise en place des projets individuels
- ✓ Organise et anime les réunions d'équipe
- ✓ Participe aux différentes réunions institutionnelles : (équipe, délégués usagers, projet individuel, projet institutionnel, évaluation, réactualisation des outils loi 2002-2), fait partie de l'équipe de pilotage de l'évaluation.

## Le Moniteur d'atelier,

Sous l'autorité directe du chef d'atelier :

- ✓ Assure l'encadrement et la formation des travailleurs handicapés
- ✓ Met en place les apprentissages nécessaires
- ✓ Adapte les postes de travail en fonction des difficultés des usagers
- ✓ Participe aux actions de soutien
- ✓ Suit l'évolution des travailleurs dans leur activité professionnelle
- ✓ Est référant d'un travailleur, réalise les écrits nécessaires à l'élaboration et au suivi de son projet individuel
- ✓ Prend en compte leur demande et fait le lien avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire
- ✓ Est responsable de la production à réaliser, de son délai et de son contrôle qualité
- ✓ Planifie et organise le travail de l'atelier
- ✓ Fait le lien avec les clients
- ✓ Est responsable de l'application du règlement intérieur et du cadre général de l'atelier : ponctualité, cohésion du groupe, respect des outils, respect des règles d'hygiène et sécurité, port des Equipements de Protection Individuels
- ✓ Propose les augmentations et les primes attribuées aux travailleurs handicapés
- ✓ Participe aux différentes réunions institutionnelles : (équipe, délégués usagers, projet individuel, projet institutionnel, évaluation, réactualisation des outils loi 2002-2...).



## La psychologue,

Cadre n'assurant pas de fonction hiérarchique, la psychologue a une fonction d'aide et d'écoute à l'égard de tous et un rôle de conseil technique, d'animation de l'équipe et de soutien auprès des personnes accueillies.

Sous l'autorité directe du directeur, elle :

- ✓ Réalise des entretiens d'admission
- ✓ Participe à l'accueil et à l'accompagnement si nécessaire, des personnes reçus à l'ESAT en stage ou en période d'essai.
- ✓ Pratique des examens psychologiques afin d'avoir des éléments pour une réflexion sur le projet individuel de la personne (3 à 4 rencontres en vue d'une appréciation diagnostique à l'entrée à l'ESAT)
- ✓ Assure un suivi psychologique à la demande des personnes reçues
- ✓ Reçoit les parents à leur demande ou si nécessaire
- ✓ A un rôle d'information et de formation auprès des équipes.
- ✓ Prend en compte les dimensions éducatives, sociales et psychologiques, veille à ce que la prise en charge des adultes prenne sens tout en tenant compte du fonctionnement de l'établissement
- ✓ Fait le lien et l'intermédiaire entre l'ESAT et les divers services et institutions extérieures, pour assurer la continuité du travail mis en place
- ✓ Rédige des comptes rendus d'entretien ou des bilans psychologiques
- ✓ Rempli ce qui relève de sa compétence dans les rapports de comportement MDPH
- ✓ Participe à l'élaboration des projets individuels en y apportant ses connaissances spécifiques
- ✓ Elabore et rédige des documents relatifs au projet individuel dans l'attente d'une prise de relais par la personne chargée des suivis (coordinateur projet)
- ✓ Participe aux différentes réunions institutionnelles :(équipe, délégués usagers, projet individuel, projet institutionnel, évaluation, réactualisation des outils loi 2002-2...) fait partie de l'équipe de pilotage de l'évaluation.

## L'assistante de service social ,

sous l'autorité directe du directeur et de ses délégataires, assure le lien entre l'établissement, la famille et l'environnement social du travailleur handicapé, dans le respect du secret

- ✓ Gère les nouvelles candidatures adressées à l'E.S.A.T (intégration, demande de stage).
- ✓ Aide, soutien et informe les usagers dans les domaines suivant :
  - Administratif : accès, maintien et renouvellement des droits (CAF, SECU, MDPH, CG...)
  - Budget : acquisition d'une meilleure autonomie en lien avec les familles et l'équipe pluridisciplinaire (tutelle, MASP....)
  - Santé : accompagnement médical régulier (médecine du travail et suivi personnel)
  - Logement : accès et maintien (mise en place de mesure spécifique, dossiers sociaux ...)
  - Social : accès aux loisirs, développement d'une vie sociale
  - Familial : maintien des liens familiaux en favorisant l'autonomisation (positionnement en adulte, médiation familiale....) en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Reçoit les familles en fonction de la nécessité.
- ✓ Organise des réunions d'informations et des interventions sociales d'intérêt collectif
- ✓ Accompagne et prépare la sortie de travailleurs (réorientation, départ à la retraite...)
- ✓ Participe aux différentes réunions institutionnelles (équipe, délégués usagers, projet individuel, projet institutionnel, évaluation, réactualisation des outils loi 2002-2...)
- ✓ Rédige les comptes rendus de réunions
- ✓ Tient les dossiers sociaux à jour, rédige les bilans sociaux et les signalements, organise les visites a domicile.
- ✓ Entretient les liens avec les différents partenaires institutionnels et les services extérieurs pour assurer la continuité du travail mis en place.

### **Le coordinateur projet.**

Sous l'autorité directe du directeur et/ou du chef d'atelier, il assure la mise en action et le suivi des projets individuels (PI) des usagers.

- ✓ Etablit et gère le calendrier des PI (en collaboration avec la secrétaire)
- ✓ Rédige le PI
- ✓ Reçoit les usagers, les tuteurs et les familles si nécessaire dans le cadre du PI
- ✓ Fait signer les contrats PI aux usagers à l'issus de la synthèse projet.
- ✓ Réalise les entretiens de suivi PI
- ✓ Développe et assure le lien avec les partenaires au niveau du territoire
- ✓ Redynamise les axes du PI
- ✓ Participe à la réévaluation du PI et réajuste les axes du PI
- ✓ Informe l'équipe et les partenaires de l'évolution du PI
- ✓ Travaille en collaboration avec le chef d'atelier, dans le cadre de l'organisation des actions en lien avec le PI
- ✓ Participe aux différentes réunions institutionnelles (réunion d'équipe, réunion de délégués usagers, réunion de projet individuel, réunion de projet institutionnel, évaluation, réactualisation des outils loi 2002-2...).

### **Les services généraux :**

Les services généraux, sous l'autorité directe du directeur, participent au fonctionnement de l'établissement, chacun dans leurs domaines de compétences respectifs.

La secrétaire, assure l'accueil téléphonique de l'établissement, elle participe à la gestion des plannings (stages, PI), assure le suivi des dossiers informatiques des usagers, contacte les fournisseurs, édite les bons de livraison et les factures.

L'économiste et la secrétaire comptable suivent la comptabilité et la gestion financière de l'établissement.

Le chauffeur participe au transport des usagers, assure les livraisons clients et réalise les petits travaux de maintenance de l'établissement.

Toutes ces personnes interviennent auprès des usagers en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

## 4 - LE PROJET

L'ESAT les Pierres Fauves a ouvert ses portes en septembre 1996, il accueille aujourd'hui 82 adultes handicapés.

Depuis son ouverture, l'établissement a dû s'adapter aux différents changements du secteur.

Cette adaptation a permis aux travailleurs de la structure de progresser vers plus d'autonomie notamment grâce à une prise en charge individualisée. Si le travail proposé aujourd'hui convient à la majorité, ceux que les tâches simples et répétitives rassurent, nous observons que certains autres travailleurs de l'établissement, ceux qui ont plus de capacités, ont d'autres attentes. Ils souhaitent réaliser des travaux plus élaborés, plus valorisants et certains d'entre eux ont le désir de travailler ailleurs, dans une entreprise, dans une collectivité locale.

Nous constatons que la demande des personnes accueillies dans l'établissement continue d'évoluer, et nous oblige à réaliser les ajustements nécessaires en matière d'accompagnement et de prise en charge. Aujourd'hui, les usagers qui ont le plus progressé nous poussent à trouver des solutions permettant une insertion professionnelle en dehors de l'établissement, avec l'objectif de pouvoir intégrer le milieu ordinaire de travail.

Après 17 ans de fonctionnement nous pouvons faire le constat suivant :

### 4.1 - Le constat au niveau des usagers

- ✓ Une moyenne d'âge relativement jeune, 33 ans, qui trouve son explication dans le fait qu'un grand nombre d'usagers a quitté l'établissement pour intégrer un ESAT avec foyer d'hébergement. Ces départs ont été en grande majorité remplacés par des personnes plus jeunes sortant d'institution spécialisées

- ✓ Difficulté des usagers à s'inscrire dans une démarche de formation, préférence pour faire des stages
- ✓ Mise en place des PI
- ✓ Maintien des actions de soutien, VPA, code de la route, mécanique, serre et potager, visites d'autres établissements, sorties en lien avec les activités de production

#### 4.1.1 Les objectifs et les moyens

- ✓ Accueillir dans les meilleures conditions les nouveaux rentrants, maintenir les apprentissages de base qui accompagnent toute intégration nouvelle, proposer des tâches en adéquation avec les capacités de la personne
- ✓ Susciter l'intérêt pour les formations, proposer des formations dont le contenu trouve des applications dans les ateliers, veiller à utiliser les connaissances acquises, multiplier les stages internes.
- ✓ Améliorer la prise en charge individuelle, donner plus de temps et de moyens au coordinateur projet, renforcer les compétences du coordinateur projet au travers de formations spécifiques. Afin de ne pas déséquilibrer le fonctionnement une demande de poste supplémentaire a été portée au budget 2012.
- ✓ Développer les actions de soutien dans les ateliers et en dehors des ateliers, sensibilisation à la sécurité, utilisation des outils informatiques, participation aux travaux de maintenance du bâtiment. Un soutien sécurité sera animé par un moniteur de conditionnement.

#### 4.2- Le constat au niveau des partenariats :

- ✓ Accueil régulier de stagiaires provenant des IME environnants
- ✓ Accueil une fois par semaine des sortants IME les fauvettes dans les ateliers de conditionnement
- ✓ Echanges plus réguliers avec la médecine du travail
- ✓ Accueil d'intervenants extérieurs (stagiaire diététique, PMI)

- ✓ Intervention d'organismes de formation, avec des comptes rendus de formation pas toujours à la hauteur de nos attentes

#### 4.2.1 Les objectifs et les moyens

- ✓ Personnaliser l'accueil des stagiaires, proposer des tâches en adéquation avec leurs capacités et leurs progressions, nommer un tuteur de stage
- ✓ Entretenir et étendre les échanges avec l'IME « Les Fauvettes », accueil des usagers sur une plage plus longue prévoyant la prise des repas à l'ESAT
- ✓ Maintenir la communication avec la médecine du travail, généraliser l'utilisation de l'outil existant (tableau de liaison)
- ✓ Développer les interventions de professionnels extérieurs, multiplier les contacts au niveau du territoire
- ✓ Proposer des formations plus adaptées, sélectionner des organismes de formation plus spécialisés qui proposent des comptes rendus plus étayés
- ✓ Proposer des formations individuelles

#### 4.3 - Le constat au niveau des activités de travail :

- ✓ Réorganisation des activités de travail sur l'ensemble des ateliers, renforcement de l'effectif espaces verts
- ✓ Manque d'effectif dans l'atelier cuisine
- ✓ Développement des activités externalisées
- ✓ Ecart constaté entre les tâches les plus complexes proposées en interne et les attentes du milieu ordinaire (savoirs faire, fatigabilité, sécurité)
- ✓ Sollicitation pour la réalisation de travaux de plus en plus complexes
- ✓ Fidélisation des clients et pérennisation des activités

#### 4.3.1 Les objectifs et les moyens

- ✓ Rendre le travail accessible au plus grand nombre, afin de maintenir dans l'effectif les personnes qui ont le plus de difficultés

- ✓ Sélectionner les clients sur des critères qui prennent en compte la pénibilité et la difficulté du travail proposé
- ✓ Renforcer l'effectif cuisine, proposer aux travailleurs des espaces verts d'intégrer l'atelier cuisine, intégrer en priorité des personnes ayant une formation cuisine
- ✓ Maintenir les prestations extérieures et améliorer les conditions de travail, renforcer les effectifs (embauche d'un nouveau moniteur, demande de poste supplémentaire budget 2012)
- ✓ Donner les moyens aux travailleurs de se rapprocher des exigences du milieu ordinaire, faire tourner les effectifs, former les usagers, mettre en action des formations, proposer un accompagnement VAE
- ✓ Développer nos relations avec les entreprises clientes, proposer des partenariats qui prévoient des visites (ESAT entreprise, entreprise ESAT).

La démarche d'évaluation interne commencée en décembre 2010 et l'évaluation externe qui suivra, participeront à l'amélioration du fonctionnement de l'établissement, pour une meilleure prise en charge des usagers.

## Conclusion

Dans un contexte économique difficile, ou la notion de rentabilité reste la priorité, la place pour le travailleur handicapé mental ou psychique est plus que jamais réduite. Nous observons que la demande des personnes accueillies dans l'établissement continue d'évoluer, et nous oblige à proposer une organisation nouvelle, qui réponde au mieux à la demande des personnes que nous accueillons. Aujourd'hui, les usagers qui ont le plus progressé nous poussent à trouver des solutions permettant une insertion professionnelle en dehors de l'ESAT, avec l'objectif de pouvoir intégrer le milieu ordinaire de travail.

Pour l'équipe pluridisciplinaire, l'enjeu est de mobiliser l'ensemble des acteurs, et de proposer une organisation nouvelle qui apporte des réponses adaptées et qui permettent à chaque usager de trouver la place qui est la sienne dans l'établissement ou en dehors de l'établissement.

Cette organisation repose sur des actions de rapprochement avec les entreprises et les professionnels du secteur, sur le renforcement des compétences de l'équipe éducative, sur l'individualisation de la prise en charge et sur la formation des travailleurs.

Si l'on admet généralement qu'un projet est terminé lorsque les actions qui le caractérisent ont été mises en œuvre et que les objectifs visés ont été réalisés, ce projet, ne représente que le début d'une organisation du changement, qui permettra à l'équipe pluridisciplinaire de s'inscrire dans une dynamique de mouvement, porteuse d'actions nouvelles.