

ESAT du Foron - ADTP - Site de la Menoge



Avant propos

Un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) est un établissement médico-social qui relève des dispositions figurant dans le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF). Il offre aux personnes en situation de handicap des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

L'article L.311-8 du CASF stipule que « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. [...] Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du Conseil de la Vie Sociale (CVS) ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »

A travers cette description des engagements, des activités et de l'organisation de l'ESAT du Foron, l'équipe espère que chaque partie intéressée trouvera les informations qu'elle recherche. Si toutefois des détails venaient à manquer, elle est disponible pour compléter cette information.

Méthodologie

La réécriture de ce projet d'établissement est le fruit d'un travail collaboratif en réunions, impliquant les personnes en situation de handicap, les professionnels, les familles, le conseil d'administration et les partenaires.

Ce Projet d'Établissement a été approuvé par le Bureau du Conseil d'Administration le 08/07/2022. Il a été présenté aux membres du CVS de l'ESAT le 29/08/2022 pour avis et présenté au Conseil Economique et Social (CSE) le 16/06/2022 pour information.

Il constitue un document de référence, complémentaire au livret d'accueil. Il s'inscrit dans le livret associatif qui présente les valeurs de l'Association ADTP, la démarche éthique et le plan d'actions stratégiques 2020-2028.

Ce projet d'établissement permet de positionner l'établissement dans son environnement institutionnel et d'indiquer les évolutions en termes de public et de missions.

Il est remis aux personnes accueillies, aux familles, aux représentants légaux, aux professionnels et mis à disposition dans les locaux de l'ESAT.

Il est envoyé à l'Agence Régionale de Santé (ARS), au Conseil Départemental de la Haute Savoie et à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Table des matières

ESAT du Foron - ADTP - Site de la Menoge.....	1
Avant propos	2
Méthodologie	2
Chapitre 1 - L'Association gestionnaire : ADTP	4
Chapitre 2 - Présentation du site.....	5
2.1 Description générale du site.....	5
2.2 Historique du site.....	5
2.3 Plan du site	6
Chapitre 3 - Stratégie du site	8
Chapitre 4 - Les caractéristiques des travailleurs.....	10
4.1 Les caractéristiques de la population accueillie	10
4.2 Les besoins d'accompagnement des travailleurs	10
Chapitre 5 - L'offre de services	13
5.1 Les activités à caractère professionnel.....	13
5.2 Les prestations d'accompagnement socio-éducatif	16
5.3 Le Projet Personnalisé (PP).....	17
5.4 Le Dispositif d'Inclusion Sociale favorisant le Maintien à l'ESAT (DISME).....	18
Chapitre 6 - L'équipe pluridisciplinaire.....	19
au service du travailleur	19
Chapitre 7 - La démarche de progrès	22
7.1 La qualité de l'accompagnement.....	22
7.2 Le Système de Management de la Qualité.....	22
7.3 Les instances présentes	23
Conclusion de la Direction	27
Annexe 1 - Glossaire	28
Annexe 2 - Offre de services de l'ESAT	29
Annexe 3 - Organigramme.....	30
Annexe 4 - Récapitulatif des fiches CPOM	31

Chapitre 1 - L'Association gestionnaire : ADTP

L'ADTP est une association à but non lucratif depuis 1957.

S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire, elle a pour mission l'intégration socio professionnelle de public en difficulté et notamment de personnes en situation de handicap dans ses ESAT.

Elle déploie ses activités sur quatre sites hauts savoyards :

- EA THIOU/ ESAT des Camarines
- EA du FIER
- EA de La MENOGE/ ESAT du Foron
- EA et ESAT de L'ARVE

Compte tenu de ses activités dépendant du milieu industriel, ADTP doit prendre en compte des particularités antinomiques, particulièrement l'alliance entre sa responsabilité sociale et sa nécessaire performance économique. Elle doit donc s'assurer d'une démarche éthique forte et d'engagements assurant la compatibilité entre une mission médico-sociale et humaine et une mission de rentabilité économique.

Une démarche éthique

Le travail d'encadrement et d'accompagnement de personnes en situation de fragilité et de vulnérabilité impose une démarche et une éthique qui s'inscrivent dans une dynamique de réflexion permanente sur l'adaptation.

Les pratiques d'encadrement et d'accompagnement sont régulièrement réinterrogées pour maintenir l'employabilité et le maintien à l'ESAT ainsi que les compétences socio-professionnelles des personnes en situation de handicap.

Les engagements de l'Association

Le respect et la promotion de la personne en situation de handicap et son autodétermination à faire ses propres choix en lui proposant un accompagnement et une évolution professionnelle tenant compte de sa situation de handicap.

Les valeurs de l'Association

Dans le cadre de son projet associatif, ADTP a défini les valeurs qui sous tendent ses missions dans le respect des personnes.

Humanisme : Bienveillance et bienveillance pour accompagner les personnes en situation de handicap dans leur singularité, leur globalité mais aussi en favorisant leur autodétermination

Travail : facteur d'intégration, de cohésion sociale et d'accès à la citoyenneté

Progrès : Evolution des équipements et des moyens de production, des organisations de travail pour contribuer à l'évolution des personnes, à l'acquisition de compétences professionnelles mais aussi sociales

Ce Projet d'Etablissement est attaché à l'ESAT du FORON.

Chapitre 2 - Présentation du site

2.1 Description générale du site

L'ESAT du Foron fait partie du site de la Menoge. Il se situe dans une zone commerciale et industrielle à Ville La Grand, à proximité d'Annemasse et de la frontière suisse. Il est desservi par le réseau de transport urbain de l'agglomération d'Annemasse.

Une Entreprise Adaptée est également présente sur le site.

L'offre de l'ESAT est essentiellement de la sous-traitance industrielle sur divers métiers tels que :

- L'assemblage manuel par vissage assisté
- L'assemblage mécanique par emboitage semi-automatique
- Le perçage de profilés aluminium
- L'emballage sous film rétractable
- La réalisation de kits de visserie
- Le contrôle de modules mécaniques
- Le conditionnement de thé matcha
- La préparation et l'expédition de commandes aux particuliers

L'ESAT propose également :

- Les métiers de l'entretien des espaces verts
- Les métiers de l'entretien, hygiène et propreté : service de l'entreprise adaptée sur lequel des travailleurs de l'ESAT sont mis à disposition.
- Le service à la restauration avec mise à disposition de travailleurs de l'ESAT.

L'ESAT du Foron a une autorisation de fonctionnement permettant l'accueil de 51 Equivalents Temps Plein dont 1 place d'aide par le stage.

Cette autorisation a été renouvelée le 03 janvier 2017 par l'ARS suite à une évaluation externe.

2.2 Historique du site

En 1966, l'Atelier de la Dranse voit le jour à Thonon-les-Bains, regroupant une Entreprise Adaptée et un Centre d'Aide par le Travail.

En 1967, l'Atelier de la Menoge est créé à Ville La Grand, dans un environnement géographique et économique propice à l'activité industrielle.

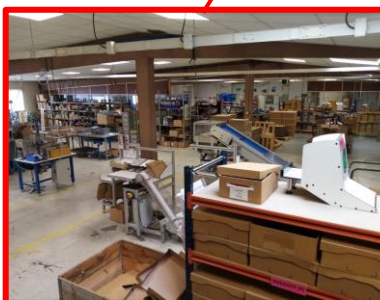
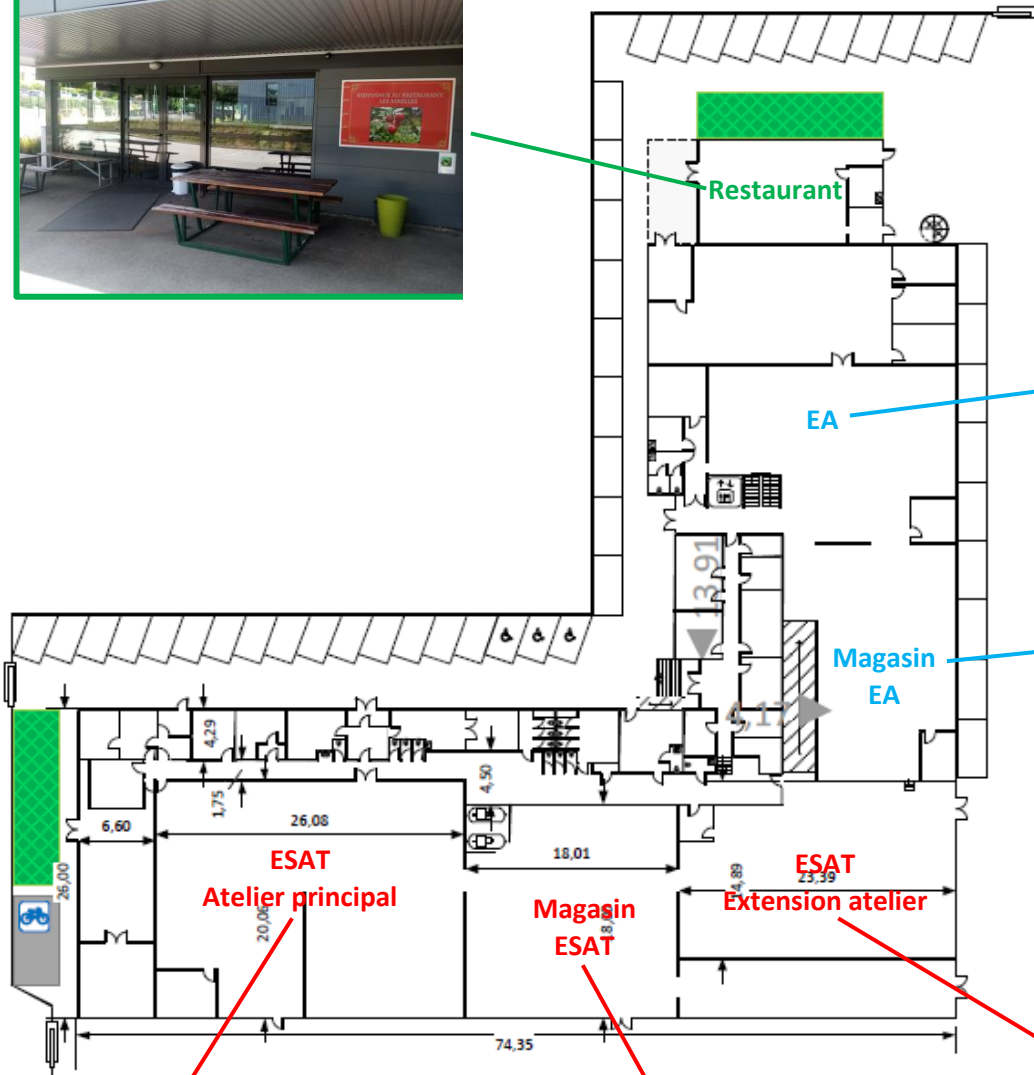
En 2005, l'Atelier de la Dranse est touché par une crise économique. L'activité Filerie de son Entreprise Adaptée est transférée sur le site de la Menoge.

En 2009, le bureau du Conseil d'Administration d'ADTP décide de fermer le site de Thonon en fusionnant le site de la Dranse et celui de la Menoge et en créant l'ESAT du Foron.

Les travailleurs de Thonon-les-Bains auront alors la possibilité de venir travailler à Ville-La-Grand en prenant un car d'une ligne régulière de transport. L'ADTP s'engagera à prendre en charge l'abonnement de transport de ces personnes sur toute la durée de leur présence sur le site de la Menoge (Entreprise Adaptée et ESAT).

2.3 Plan du site

Le site de la Menoge, dont voici le plan ci-dessous, regroupe les ateliers de l'ESAT du Foron et de l'EA de la Menoge.



L'atelier de l'ESAT a été progressivement réimplanté au cours des années 2018, 2019 et 2020 afin de rationaliser les flux de composants et d'améliorer la qualité de vie au travail des opérateurs.

Des travaux de rénovation du plafond ont été opérés en 2019 pour améliorer l'isolation thermique et intégrer l'éclairage par dalles LED.

Des travaux de création d'un nouvel espace de pause ont été réalisés en 2022 pour offrir aux travailleurs un environnement propice à la détente eu partage.

Une première partie de l'ESAT, l'atelier principal, regroupe essentiellement des activités de contrôle, de conditionnement et d'assemblage. Une 2^{ème} partie, l'extension atelier, propose une activité de préparation et d'expédition. Entre les deux s'intercale le magasin de l'ESAT.

Les moniteurs et le chargé d'insertion professionnelle sont répartis dans 2 bureaux implantés dans l'atelier. Ce cloisonnement permet d'instaurer si besoin la confidentialité nécessaire à l'accompagnement socio-éducatif (échange, recentrage ou recadrage avec un usager).

Les autres membres de l'encadrement (psychologue, assistant(e) social(e), conseiller(e) éducative, responsable socio-éducatif et responsable d'activités) sont répartis dans des bureaux juxtaposés à l'atelier principal. Cette proximité permet de faciliter les échanges entre professionnels et favorise la réactivité des équipes.

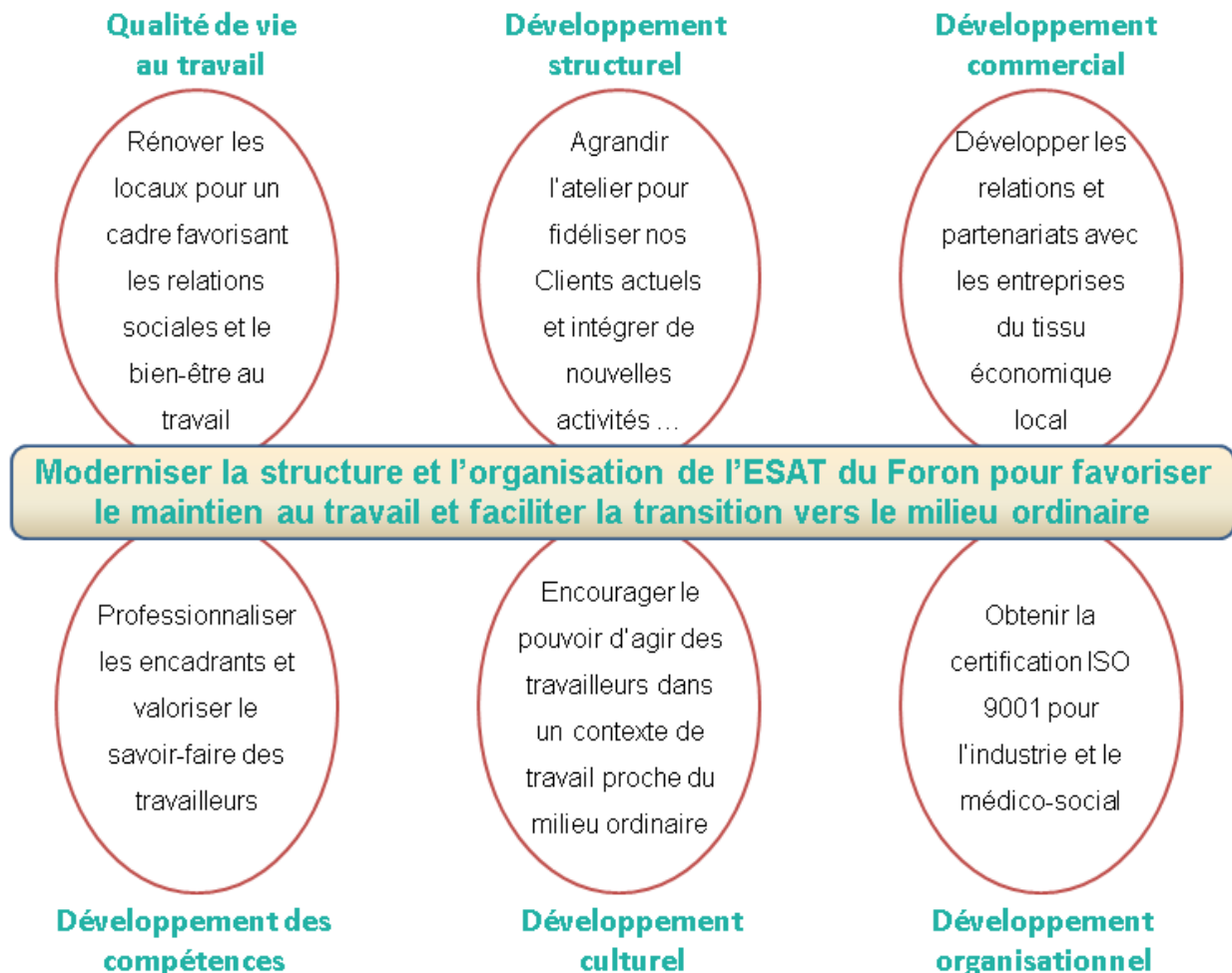
Les travailleurs disposent d'un service de restauration en self-service pour le déjeuner.

Les repas sont livrés depuis l'ESAT des Camarines de Cran-Gevrier.

Un agent de restauration assisté d'un usager de l'ESAT mis à disposition en assure l'intendance.

Chapitre 3 - Stratégie du site

L'équipe de direction de l'ESAT du Foron a formalisé, en cohérence avec le Business plan ADTP 2020-2024 et le projet associatif 2020-2028, une stratégie pour moderniser le site et améliorer son organisation, afin de réussir de nouveaux challenges humains et industriels :



Cette stratégie repose sur les 3 valeurs fondamentales d'ADTP qui sont ainsi incarnées dans l'ESAT du Foron :

Humanisme : Toute l'équipe d'encadrement met naturellement l'être humain au centre du fonctionnement de l'ESAT. Disponibilité, écoute, entraide sont autant de valeurs qui animent chaque professionnel pour placer les travailleurs dans les conditions de réussite et d'épanouissement au travail. Plusieurs instances s'assurent de la bienveillance envers eux : Comité de la Vie Sociale, Comité de Veille Bienveillance, Comité de Pilotage ESAT, Comité de pilotage FALC, etc...

Travail : L'atelier est entièrement dédié aux activités professionnelles de sous-traitance industrielle. Il propose aux travailleurs une diversité d'activités qui permet, en fonction du projet personnalisé, de se maintenir au travail ou de développer ses compétences.

Par ailleurs, deux sections de métiers de service, Espaces Verts et Hygiène et propreté, offrent la possibilité aux travailleurs de diversifier leur savoir-faire et d'aller progressivement au contact du milieu ordinaire.

Le DISME (Dispositif d'Inclusion Sociale pour le Maintien à l'ESAT) vient en soutien pour maintenir à l'ESAT les personnes vieillissantes ou momentanément en difficultés.

Tous les membres de l'encadrement, par leur engagement et leur persévérance, incarnent cette valeur travail au quotidien.

Progrès : L'ESAT du Foron place la responsabilisation et l'autonomie comme axes majeurs de développement des travailleurs. L'encadrement s'attache dès lors à développer un management visuel et des outils de gestion de production adaptés aux aptitudes des travailleurs. Pour ceux d'entre eux dont l'un des objectifs du projet personnalisé est l'inclusion en milieu ordinaire, plusieurs possibilités sont travaillées par l'encadrement : stage, mise à disposition, Duoday...pouvant aller jusqu'à une embauche, avec un droit au retour afin de sécuriser chaque parcours.

Chapitre 4 - Les caractéristiques des travailleurs

4.1 Les caractéristiques de la population accueillie

Le public accueilli à l'ESAT du Foron habite majoritairement dans l'agglomération d'Annemasse. La plupart utilise le réseau de transport urbain pour se rendre au travail.

Selon l'extrait du code FINESS précisé dans l'autorisation de fonctionnement de l'ESAT du Foron, l'établissement est susceptible d'accueillir des personnes présentant tous types de déficiences.

A ce jour, les personnes orientées et accueillies à l'ESAT présentent pour certaines une déficience intellectuelle légère ou moyenne alors que d'autres souffrent de troubles psychiques associés ou non à une déficience pouvant être aussi d'ordre sensoriel (surdité).

La diversité et la spécificité des troubles dont souffrent les personnes nécessitent que les encadrants soient formés pour adapter les accompagnements, les postes de travail et l'organisation des ateliers.

Une réflexion permanente est menée par la Direction et l'équipe encadrante sur les méthodes et outils les plus appropriés. Les formations, les réunions d'équipe pluridisciplinaire ainsi que les séances d'analyse de la pratique professionnelle viennent soutenir la réflexion et l'ajustement des accompagnements.

Pour prendre en compte les situations les plus complexes, l'équipe a la possibilité de solliciter le Dispositif Ressource Parcours Complexe (DRPC) créé en 2019 par ADTP. Celui-ci a pour objectif de mettre en cohérence, de façon durable et prévisible, toutes les composantes du système d'intervention requis à la réponse aux besoins de l'utilisateur dont le parcours est « complexe ».

Les travailleurs de l'ESAT ne sont pas tous en capacité de travailler à temps plein.

Environ 40 % d'entre eux ont besoin de travailler à temps partiel pour différentes raisons :

- Problématiques de santé, troubles psychiques qui peuvent entraîner une plus grande fatigabilité, une perte de motivation, une diminution de la résistance physique ou des capacités d'attention et de concentration, des besoins de soins.
- Le vieillissement de la personne et ses incidences sur la vie quotidienne et le travail.
- La mise en place d'accompagnements complémentaires proposés par d'autres dispositifs médico-sociaux : SAVS, Groupes d'Entre-aide Mutuelle, Centre Médico-Psychologique, Hôpital de jour...
- Un besoin d'aménagement d'horaires pour permettre de concilier vie familiale et professionnelle.
- Un accueil dans le cadre du DISME (Dispositif d'Inclusion Sociale et de Maintien à l'ESAT)

La possibilité de travailler à temps partiel ou de l'expérimenter est fréquemment proposée aux travailleurs de l'ESAT.

Ces aménagements visent à reconnaître les besoins et à valoriser l'importance de l'activité professionnelle pour l'équilibre de la personne.

4.2 Les besoins d'accompagnement des travailleurs

Dans le cadre de leur accueil, les travailleurs de l'ESAT bénéficient d'un accompagnement professionnel et socio-éducatif.

Ainsi, un ensemble d'actions sont mises en places individuellement et collectivement en cohérence avec les besoins et projets personnalisés des personnes.

Les accompagnements, les aménagements et les moyens mobilisés peuvent avoir **différents objectifs** selon la spécificité de la personne, ses besoins et son projet :

- Le maintien d'une activité professionnelle, d'un bien-être au travail.
- Le maintien ou le développement des compétences professionnelles.
- L'acquisition d'une polyvalence sur les postes de travail.
- La définition d'un projet professionnel et la réalisation des étapes nécessaires.
- Le développement de l'estime de soi, de la confiance en soi, des capacités à se positionner, à prendre soin de soi.
- Le développement des compétences sociales, relationnelles, d'expression.
- Le développement de capacités d'autonomie dans un domaine précis (réalisation de démarches administratives par exemple).
- Soutenir le pouvoir d'agir, l'accès aux droits commun et la citoyenneté.
- La connaissance de son environnement

Les aménagements et adaptations possibles :

- Aménagement du temps de travail (horaires décalés, travail à temps partiel)
- Adaptations palliatives au bruit (port de casque possible)
- Possibilité de poste un peu plus isolé dans l'atelier (dans un espace plus contenant, avec une circulation limitée autour de la personne) sans avoir pour autant d'espace dédié dans l'atelier (projet de mise en place en 2022/2023).
- Aménagement spatial du poste
- Mises en place de repères fixes dans le quotidien et l'environnement (affichages à disposition des usagers pour repérer leurs postes, mises en place de modes opératoires adaptés...).
- Proposition de diversifier les postes : changement de postes sur chaque demi-journée ou à l'inverse selon les besoins du travailleur, changements de postes limités ou inexistantes.
- Prises en compte des restrictions médicales et recommandations prescrites par le médecin du travail (limitation des efforts de manutention, alternance ou limitation des positions sur les postes...).

Selon les besoins et projets, **différentes actions et moyens sont mobilisés** :

- Accompagnement de proximité par les encadrants dans les ateliers.
- Diversification des postes proposés aux usagers
- Formation aux postes
- Utilisation d'outils permettant l'autoévaluation, l'identification des compétences et points à améliorer.
- Aménagement des postes, mises en place de supports favorisant le repérage des organisations dans l'atelier, l'assimilation des modes opératoires.
- Accompagnement autour du projet professionnel (à l'ESAT, en milieu adapté ou ordinaire).
- Accompagnement éducatif de proximité : écoute des besoins, demandes et difficultés, soutien dans l'expression, dans la recherche de solutions aux problèmes posés, accompagnement pour développer l'autonomie, le pouvoir d'agir et l'accès aux dispositifs extérieurs.
- Accompagnement social : soutien dans les démarches administratives et dans l'apprentissage de celles-ci, accès aux droits communs, accompagnement dans les démarches relatives aux renouvellements d'orientation.
- Accompagnement psychologique par le biais d'entretien, de groupes de parole. Soutien dans la recherche et l'accès aux dispositifs de soin.
- Mise en place d'actions de prévention relatives à la sécurité et à la promotion de la santé.
- Mise en place d'instances et de supports pour soutenir l'expression, la communication, la compréhension des informations transmises (Conseil de la Vie Sociale, réunions d'ateliers, points information en atelier, développement d'un affichage en Facile à Lire et A Comprendre).

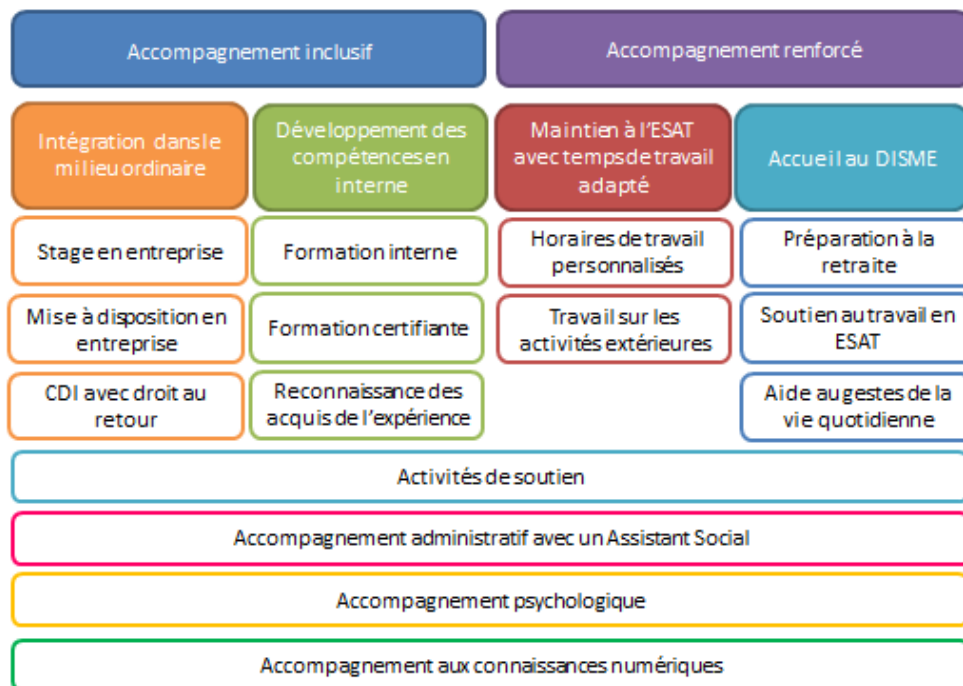
Les travailleurs de l'ESAT ont également la possibilité de participer à des activités de soutien, socio-professionnelles pendant leur temps de travail : yoga, théâtre, expression par les arts plastiques, maintien des acquis, groupes de parole...

Ces activités de soutien sont réalisées par des prestataires extérieurs ou par des encadrants de l'ESAT.

Elles ont pour objectifs :

- De diminuer le stress, la douleur et la fatigue
- D'acquérir des techniques de respiration et de relaxation utiles à la gestion du stress
- D'apporter une ouverture culturelle et artistique
- D'œuvrer pour une meilleure qualité de vie
- De sensibiliser à la pratique régulière d'activités physiques pour un maintien en bonne santé
- De favoriser l'estime de soi, la confiance en soi
- De favoriser la communication, l'acceptation de l'autre.
- De développer les capacités à exprimer ses difficultés, ses ressentis et ses émotions
- De soutenir la socialisation, la cohésion d'équipe et l'entraide
- De développer des compétences utiles dans la vie quotidienne

Les accompagnements et les différentes actions mises en œuvre destinées à répondre aux besoins et objectifs définis dans les projets personnalisés sont déclinés dans le schéma qui suit.



Selon l'accompagnement qui peut être inclusif ou renforcé, les prestations sont différentes.

L'accompagnement inclusif permet de :

- développer des compétences en interne par le biais notamment des formations,
- de reconnaître l'expérience acquise
- de soutenir l'accès à un emploi en milieu ordinaire.

L'accompagnement renforcé vise à favoriser le maintien à l'ESAT par le biais notamment :

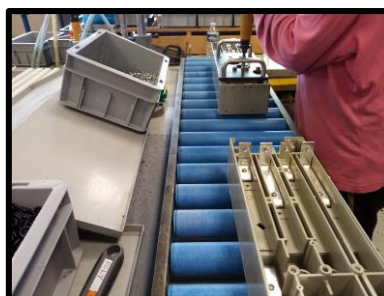
- d'un aménagement possible du temps de travail
- d'un accueil au DISME en cas de difficultés temporaires ou en préparation d'une sortie.

Chapitre 5 - L'offre de services

L'offre de services se compose d'activités à caractère professionnel et de prestations d'accompagnement socio-éducatif telles que décrites en détail dans l'Annexe 2, et résumées ci-dessous :

5.1 Les activités à caractère professionnel

Les activités à caractère professionnel proposées sont :



Assemblage simple

Utilisation de moyens semi-automatiques ou outils asservis pour assemblage de pièces



Conditionnement

Façonnage de cartons et kit de pièces



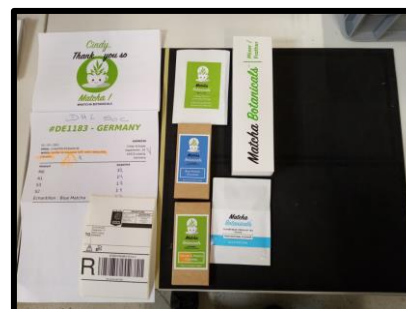
Contrôle

Contrôle fonctionnel de pièces par la mesure de sa masse



Picking

Préparation et expédition de commandes B to C



L'environnement de l'ESAT et l'organisation du travail doivent correspondre aux besoins et aux compétences des travailleurs.

Chacun doit pouvoir :

- se sentir bien au travail
- travailler à son rythme
- accéder à des postes qui prennent en compte ses besoins individuels et les restrictions médicales
- bénéficier d'une diversité d'activités
- développer ou maintenir ses compétences
- être accompagné dans la réalisation de son projet professionnel

Pour se faire, **les travailleurs ont la possibilité de changer de poste chaque demi-journée.**

L'objectif est :

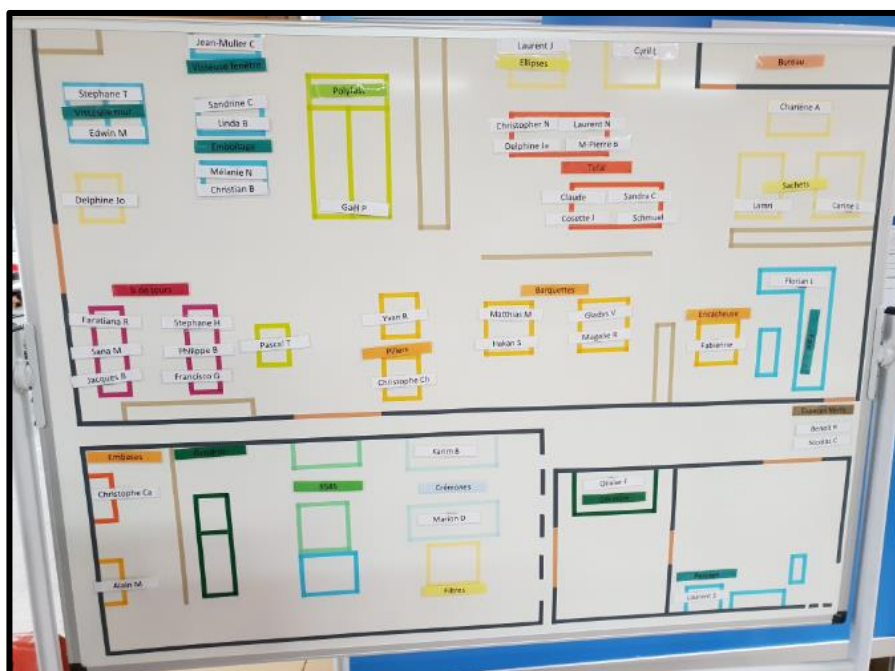
- d'apporter une diversité dans le travail et dans les relations entre collègues
- d'encourager le développement de compétences et de favoriser la polyvalence

Cette polyvalence s'acquière également par la formation, l'adaptation des postes (si besoin), la réalisation de stage en interne ou dans des entreprises extérieures.

Chaque demi-journée, les moniteurs attribuent les postes en tenant compte :

- des besoins de production
- des compétences individuelles
- des restrictions médicales des travailleurs
- des actions et objectifs opérationnels définis dans les projets personnalisés.

Par exemple : apprentissage de nouvelles compétences techniques ou relatives au travail en équipe, formations aux postes à réaliser, besoin de travailler toujours sur le même poste ou de limiter les changements.



Au sein de l'atelier, les modes opératoires des Clients de l'ESAT sont progressivement adaptés pour les rendre accessibles à tous les niveaux de compréhension. Ils permettent alors au plus grand nombre d'être autonome dans la préparation du poste de travail et la réalisation des séquences de tâches opératoires.

Mode opératoire

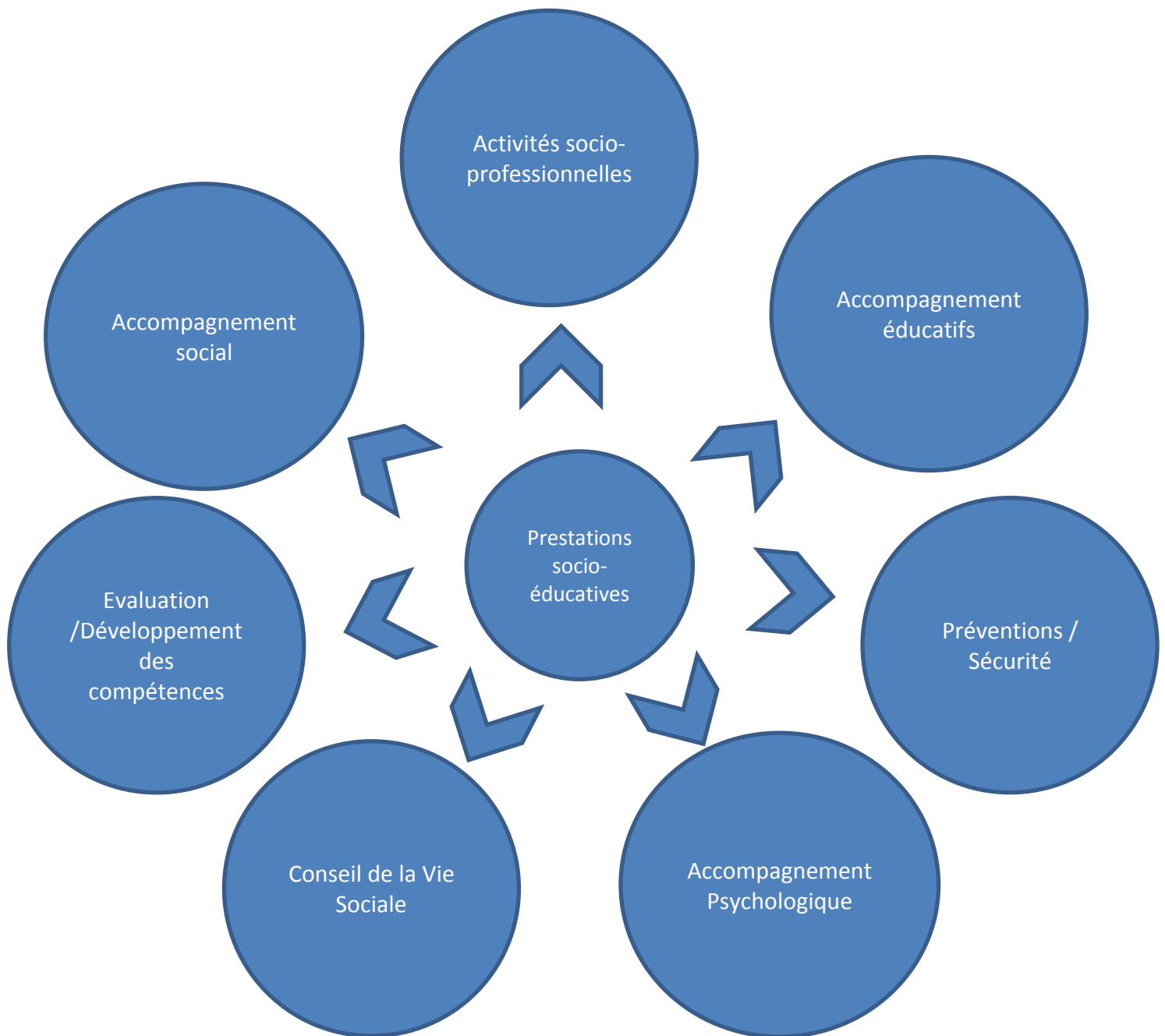


Préparation des postes de travail



5.2 Les prestations d'accompagnement socio-éducatif

Dans le cadre de l'accueil à l'ESAT, le travailleur bénéficie d'un accompagnement sur différents axes :



Les prestations sont réalisées par plusieurs professionnels sur le site (dont les fonctions seront détaillées au chapitre 5) :

- 1 Responsable d'activité : 1 ETP
- 5 Moniteurs d'atelier : 5 EQTP
- 1 Responsable socio-éducatif : 1 EQTP
- 1 Conseillère éducative : 1 EQTP
- 1 Assistante sociale : 1 EQTP
- 1 Psychologue : 0.40 EQTP
- 1 Référent des parcours professionnels : 1 ETP
- 2 conseillères éducatives DISME : 2 EQTP

5.3 Le Projet Personnalisé (PP)

Pour chaque travailleur accueilli, le Projet Personnalisé permet de définir le projet de vie professionnelle et personnelle.

Il est élaboré dans les six mois suivant l'admission au sein de l'ESAT. Il est réactualisé tous les 2 ans.

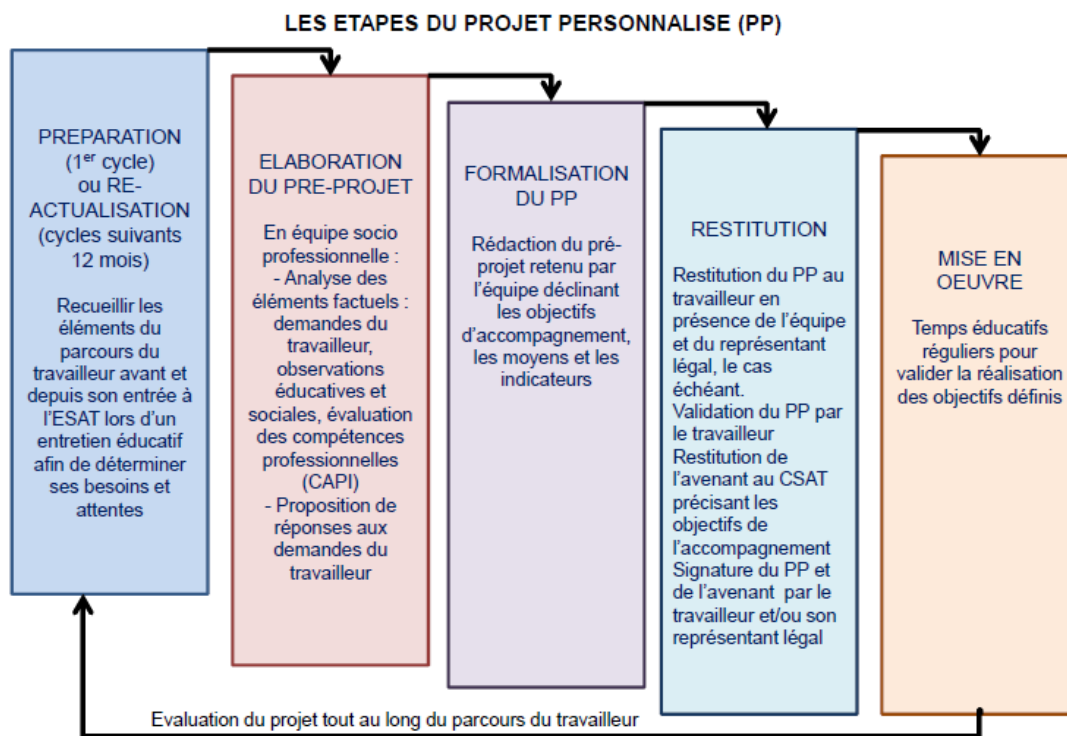
Les temps d'échange consacré à l'élaboration du projet personnalisé permettent au travailleur :

- d'exprimer ses besoins professionnels et personnels,
- ses demandes
- de définir des objectifs opérationnels et les différentes étapes pour concrétiser son projet.

Ce projet formalisé assure au travailleur un accompagnement individualisé, qui lui permet de se projeter dans l'avenir et de donner du sens à son accompagnement.

Pour l'équipe, cela permet de coordonner les différents acteurs autour des besoins du travailleur et valoriser le parcours personnalisé du travailleur.

L'écriture du projet personnalisé comporte plusieurs étapes pouvant être définies ainsi :



5.4 Le Dispositif d'Inclusion Sociale favorisant le Maintien à l'ESAT (DISME)

Ce dispositif vise à adapter l'offre de services aux besoins de socialisation des travailleurs handicapés accueillis au sein de l'ESAT pendant et en dehors des heures de travail et des heures d'ouverture de l'ESAT.

Le DISME a pour vocation d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'inclusion sociale pour leur permettre de se maintenir à l'ESAT.

Le DISME a pour missions de permettre aux travailleurs orientés vers ce service de :

- Maintenir les aptitudes au travail
- Développer l'autonomie en vue d'acquérir de nouvelles compétences sociales et professionnelles
- Permettre l'inclusion dans son environnement
- Accompagner à formaliser le projet de vie
- Réduire le temps de travail et apprendre à gérer le temps libre si besoin
- Repérer les lieux de vie et de ressources potentielles si besoin en préparation de la retraite

Deux types d'accueil sont réalisés sur orientation de la MDPH :

ATJ (Accueil Temporaire de Jour) et SATTHaV (Section d'Accueil Transitoire pour Travailleurs Handicapés Vieillissants) bénéficient d'une dotation globale

L'accompagnement proposé est en lien avec les objectifs pédagogiques et éducatifs définis dans le PP de chacun.

Les activités sont variées et répondent à 4 grandes thématiques :

Citoyenneté et connaissance de son environnement	Arrêt progressif du travail	Autonomie et quotidienneté	Ecoute du corps et de l'autre
Atelier citoyenneté Atelier actualités « Vite lu » Sorties extérieures Projet bénévolat	Visites de structures Activités manuelles Sorties extérieures Réduction du temps de travail	Atelier cuisine Atelier prévention santé Maintien des acquis scolaires Activités manuelles	Relaxation Musicothérapie Psychomotricité Atelier écriture Médiation animale

Une présentation de l'offre de tous les services à travers les points de vue des travailleurs, familles, partenaires, tutelles et professionnels est disponible en Annexe 2.

Chapitre 6 - L'équipe pluridisciplinaire au service du travailleur

La direction

Rattaché à de la direction générale, le directeur de l'ESAT met en œuvre le projet de l'établissement. Il anime la gestion des Ressources Humaines, contrôle la gestion budgétaire et exploite les éléments du système d'information. Il contribue au développement de l'activité commerciale, à l'optimisation de la gestion et l'organisation tant au plan de la production qu'au plan de son environnement socio-éducatif.

Dans l'aspect social de sa fonction il contribue également :

- A la mise en application au sein de son établissement des bonnes pratiques et obligations réglementaires, en coordination étroite avec la directrice du Pôle Médico-Social d'ADTP
- A l'élaboration du CPOM
- A l'animation de la démarche Qualité de l'ESAT dans une logique d'amélioration continue, par l'exploitation des résultats des évaluations internes et externes, et l'élaboration d'actions de progrès.

Le directeur représente l'établissement au Conseil de la Vie Sociale, en tant que membre de plein droit, il a une voix consultative.

Le / la responsable du service socio-éducatif

Sous l'autorité hiérarchique de la Directrice du Pôle Médico-Social, le responsable socio-éducatif joue un rôle d'interface entre la direction et les équipes socio-éducatives. Il a pour mission principale l'encadrement de l'équipe médico-sociale et la coordination des actions socio-éducatives directement engagées auprès des travailleurs.

Il est le garant de l'élaboration des projets personnalisés et de leur mise en œuvre.

En collaboration avec le responsable d'activité, il veille à la prise en compte des besoins des travailleurs sur les postes et activités qui leur sont proposées. Il anime la réunion hebdomadaire pluridisciplinaire permettant d'évoquer les situations des usagers, les problématiques repérées et d'acter les actions à mettre en œuvre.

Il veille au bon déroulement de l'offre de service socio-éducative en lien avec le projet associatif et celui de l'établissement et s'assure que le droit des travailleurs est respecté.

Il accueille tout nouvel arrivant. Il valide toutes décisions importantes comme les demandes de stages, d'admissions, de réorientations. Il peut représenter l'établissement sur le volet socio-éducatif par délégation du directeur lors des réunions CVS. Il s'engage dans les démarches favorisant le partenariat et la mobilisation des ressources présentes sur le territoire.

Le / la responsable d'activités

Il est un acteur clé dans le développement et la pérennisation économique de l'ESAT.

Il coordonne la production, supervise les activités de service et s'attache à optimiser les processus de travail de l'équipe encadrante de l'atelier pour favoriser sa disponibilité auprès des travailleurs. Il doit permettre aux moniteurs d'accentuer leurs temps d'observation et d'accompagnement pour mettre les travailleurs dans les meilleures conditions de travail afin de répondre à leurs besoins.

Sa collaboration et ses interactions avec le service socio-éducatif sont fondamentales dans l'épanouissement et le maintien des travailleurs à l'ESAT.

Le moniteur / la monitrice d'atelier

A l'ESAT du Foron, le moniteur assure l'encadrement des travailleurs dans l'atelier et les accompagne dans la réalisation de leur travail. Il évalue les capacités professionnelles des personnes dont il est référent et participe à l'élaboration de leur projet personnalisé. Il est en mesure de leur confier des activités prenant en compte les compétences, le rythme et les besoins de chacun. En collaboration avec l'équipe socio-éducative, à travers les activités proposées et les actions de formation au poste, il accompagne le travailleur dans son parcours professionnel selon des objectifs définis. Il veille au respect du règlement de fonctionnement de l'ESAT, à la sécurité et au bien-être des usagers.

Parallèlement, le moniteur d'atelier a également pour mission d'assurer l'organisation, le suivi et la réalisation de la production commandée en respectant la qualité et les délais des clients.

L'assistant(e) social(e)

Il met en œuvre les procédures d'accueil des stagiaires et d'admission en accompagnant les personnes dans leur intégration et leurs démarches administratives.

L'assistant social soutient les travailleurs selon leurs besoins et situations sociales dans leurs relations et démarches avec les administrations, dispositifs et services extérieurs. Il propose également un soutien administratif aux personnes qui projettent de partir à la retraite ou de quitter l'ESAT.

Il accompagne les travailleurs ayant un projet de vacances adaptées dans la constitution de leurs dossiers d'inscription et de financement.

Il a en charge également le suivi des notifications d'orientations des travailleurs en rédigeant les différents documents et bilans à transmettre à la MDPH.

En participant à l'élaboration des projets personnalisés, aux réunions de l'ESAT et partenariales, l'assistant social agit et contribue à une meilleure intégration sociale et professionnelle des travailleurs.

Il peut mettre en place des actions de prévention et de soutien individuelles et collectives notamment pour favoriser l'implication et l'autonomie des personnes dans la gestion de leurs démarches administratives.

Son rôle est en priorité d'offrir un soutien social à l'intérieur de l'établissement favorisant l'autonomie du travailleur, son libre-arbitre et le respect de ses droits.

Le/la conseiller(e) éducatif

En proximité des travailleurs, il les accompagne sur le plan éducatif et social pour favoriser l'expression de leurs besoins et demandes, leur bien-être au travail, leur autonomie et leur insertion.

En tant que référent éducatif, il participe à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des projets personnalisés. Il veille à la réalisation des actions définies. A partir de son analyse des situations et en étroite collaboration avec l'équipe, il élabore des propositions visant à prévenir les situations de dysfonctionnement, d'inadaptations sociales ou de mal-être au travail.

Il participe au choix des activités de soutien et coordonne leur organisation. Il peut élaborer et mettre en place des actions éducatives ou de sensibilisation collectives autour de différents thèmes.

Son rôle est en priorité d'offrir un soutien socio-éducatif de l'intérieur de l'établissement tout en étudiant les effets de l'environnement du travailleur (relations familiales, isolement social...) et les besoins éventuels d'accompagnements extérieurs.

Dans ce cadre, il engage des démarches pour développer et favoriser les partenariats.

Le/la référent(e) des parcours professionnels

ADTP accompagne les personnes dans leur parcours professionnel en soutenant l'inclusion par le travail en milieu protégé, adapté ou ordinaire.

Dans ce cadre, un poste de référent des parcours professionnels a été créé à l'ESAT du Foron en 2019.

Ce référent a pour mission d'accompagner les personnes dans la réalisation de leur projet professionnel.

En collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire, il propose et coordonne un ensemble d'actions selon les objectifs définis avec le travailleur : développement de compétences (savoir-faire, savoir-être), acquisition d'une polyvalence, découverte d'autres activités ou environnement de travail en interne ou à l'extérieur de l'ESAT.

Ainsi, le référent des parcours professionnels assure avec les moniteurs d'atelier, l'évaluation des capacités acquises et à développer, la planification des formations internes, la mise en place des adaptations nécessaires.

Il accompagne les personnes le souhaitant dans les différentes étapes relatives à la réalisation de stages ou mises à disposition. Il peut mettre en place des actions individuelles ou collectives pour permettre aux personnes d'élaborer leur CV, de se préparer aux entretiens de recrutement et au contexte du travail en dehors de l'ESAT.

Le référent des parcours professionnels a un rôle essentiel dans la création de partenariats avec les entreprises et services du milieu ordinaire.

Le / la psychologue

Sa connaissance des différentes typologies de handicaps et problématiques apporte un appui technique à l'équipe d'encadrants favorisant une meilleure compréhension des comportements et un ajustement des pratiques d'accompagnement. A travers les entretiens psychologiques individuels ou les groupes de parole qu'il propose aux usagers, il crée des espaces d'écoute, d'expression et d'élaboration. Il a également une fonction importante dans le partenariat avec les services ou professionnels assurant les soins des travailleurs à l'extérieur. Dans ce cadre, il peut accompagner les personnes le souhaitant dans la recherche de dispositifs de soins correspondant à leurs besoins. Le psychologue rencontre également les travailleurs en stage à l'ESAT.

L'organigramme de l'ESAT du Foron est disponible en Annexe 3.

Une équipe pluridisciplinaire engagée dans les démarches et projets institutionnels :

Chaque professionnel de l'ESAT est amené à participer à des groupes de travail au sein de l'ESAT et avec des encadrants intervenant sur d'autres sites d'ADTP. Ces travaux peuvent avoir pour objet :

- l'amélioration continue de la qualité des accompagnements
- un projet institutionnel
- le partage d'expérience entre professionnels du même métier
- l'élaboration de nouveaux supports ou outils liés à l'accompagnement des travailleurs.

Chapitre 7 - La démarche de progrès

La démarche de progrès a une double cible : améliorer continuellement la qualité d'accompagnement des personnes et maîtriser la qualité des productions industrielles.

7.1 La qualité de l'accompagnement

L'équipe pluridisciplinaire réinterroge régulièrement ses pratiques pour une meilleure qualité d'accompagnement global des travailleurs en ESAT.

Elle s'investit plus particulièrement sur l'évolution des compétences des travailleurs et leur reconnaissance.

7.2 Le Système de Management de la Qualité

La qualité, c'est la capacité à satisfaire les besoins de nos clients (que les besoins soient exprimés ou implicites) à travers notre organisation et nos prestations (Clients : travailleurs, salariés, tutelles, acheteurs, partenaires). C'est un processus qui concerne toutes les activités qui concourent à la prestation proposée au client. Elle s'inscrit dans la durée et permet de suivre en continu les choix opérés, les décisions prises et les activités réalisées.

Cette démarche permet d'atteindre les objectifs suivants :

- Satisfaire les clients, renforcer la confiance, fidéliser les clients et en attirer de nouveaux
- Renforcer notre image sur le territoire, améliorer la qualité visible en interne et en externe
- Etre un levier pour pérenniser l'établissement, accroître l'activité face à la concurrence accrue, répondre aux exigences croissantes des clients et de la réglementation
- Structurer l'organisation et améliorer son fonctionnement au quotidien, définir les rôles et les fonctions de chacun, connaître ses responsabilités, améliorer la communication interne et les échanges entre membres de l'équipe, être réactif face à un imprévu
- Professionnaliser les équipes et partager des objectifs
- Optimiser les ressources humaines, financières, matérielles

La démarche d'amélioration continue en ESAT s'exprime de la manière suivante : elle est pilotée au travers d'un Plan de Management de la qualité Intégrée et d'un suivi d'indicateurs, en lien avec les objectifs, consolidés dans le tableau de bord du site.

7.3 Les instances présentes

Afin de vérifier le bon fonctionnement de l'ESAT, diverses instances ont été mises en œuvre pour évaluer le travail de l'équipe encadrantes et les différents processus.

➤ **Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)**

Le Conseil de la Vie Sociale est élu pour trois ans. Il est composé de trois représentants des travailleurs de l'ESAT, un représentant des travailleurs accueillis au DISME, deux représentants des salariés, deux représentants des familles, d'un représentant du conseil d'administration d'ADTP. Le CVS est animé par le Directeur de l'ESAT ou un représentant de la Direction (Responsable socio-éducatif ou Responsable d'activité)

Un représentant du conseil municipal de la commune de Ville La Grand est invité à chaque réunion du CVS.

La conseillère éducative assure l'accompagnement des travailleurs pour le recueil des questions, et si besoin la compréhension des débats et décisions prises.

Le Conseil de la Vie Sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toutes questions concernant le fonctionnement de l'ESAT notamment sur :

- l'organisation intérieure et la vie quotidienne
- les activités
- l'animation socioculturelle et les services thérapeutiques,
- les projets de travaux et d'équipement
- l'organisation prévue en cas de travaux ou de fermeture
- l'animation de la vie institutionnelle et les mesures prises pour favoriser les relations entre ses participants
- les modifications substantielles touchant aux conditions de prises en charge.

Le Conseil de la Vie Sociale donne son avis et fait des propositions sur :

- tous les documents imposés par la loi 2002
- l'élaboration et la modification du projet d'établissement et tous les documents relatifs à la vie de l'ESAT.

Trois réunions par an minimum sont organisées. Elles permettent un dialogue entre tous les représentants et la Direction.

➤ **Le COPIL ESAT**

Le COPIL ESAT est composé de la Direction générale d'ADTP, des directeurs des trois ESAT, de la directrice du Pôle Médico-social ADTP et des responsables des services éducatifs des ESAT.

Il a pour mission de définir la stratégie des ESAT ADTP, de prendre les décisions permettant une bonne gestion des ESAT et de garantir leurs bons fonctionnements.

Il se réunit tous les deux mois.

➤ **Le Comité de Veille Bienveillance**

Le Comité de Veille Bienveillance est composé d'un groupe d'encadrants des trois ESAT d'ADTP qui se réunit au minimum trois fois par an.

Les membres du Comité de Veille Bienveillance ont pour mission de :

- Repérer, recenser et signaler les dysfonctionnements, les évènements indésirables risquant de provoquer une situation maltraitante ou de mettre en danger les travailleurs.
- Communiquer avec les équipes sur les procédures et l'utilisation des supports permettant de tracer et traiter les évènements indésirables.
- Proposer des solutions et/ou axes d'améliorations face aux situations exposées et veiller à la réalisation des actions définies.
- Faire preuve de vigilance quant à la culture de bienveillance à tenir sur les différents ESAT ADTP.
- Organiser des actions d'information et de prévention pour promouvoir la bienveillance et lutter contre la maltraitance en direction des travailleurs, des encadrants et des membres de la direction.

Deux représentants de l'ESAT du Foron siègent à ce comité.

7.4 Les outils de pilotage

Les outils de pilotage : indicateurs et plan / fiche action

A ce jour, les ESAT ADTP ont mis en place trois outils de pilotage pour formaliser les plans d'amélioration de la qualité :

- Les indicateurs ANAP
- Les indicateurs nécessaires à l'élaboration du rapport d'activité
- Les évaluations externes réalisées.

Au-delà de ces 3 outils, le CPOM qui a été signé en Décembre 2019 avec l'ARS pour une mise en œuvre au 01/01/2020 fixe l'outil de pilotage dédié à la stratégie médico-sociale pour les 5 années à venir et ce, à travers ses onze fiches actions.

Un résumé de ces onze fiches est disponible en Annexe 4.

Les routines managériales :

Des réunions sont organisées avec les travailleurs, les encadrants selon un rythme établi :

• Réunions avec les travailleurs :

- La réunion d'atelier : 1 fois tous les 2 mois. Animée par le responsable d'activité.
Elle a pour objectifs de :
 - Transmettre aux travailleurs les informations relatives à l'ESAT : organisation de l'atelier, arrivée nouveaux travailleurs ou encadrants, résultats de l'ESAT, point qualité...
 - Soutenir la communication, l'expression des travailleurs, répondre aux questions diverses.
 - Favoriser la cohésion d'équipe et la collaboration.
- Les points informations dans l'atelier :
Ils sont réalisés pour communiquer rapidement sur :
 - Une note de service
 - Un changement d'organisation
 - Donner ou rappeler collectivement une consigne ou un élément du règlement...
 - Toute autre information à transmettre sans délais.

• Réunions de l'équipe encadrante

- La réunion de fonctionnement : 1 fois par semaine pendant 1 heure.
Animée par le responsable d'activité.
Elle réunit l'équipe socio-éducative (excepté le psychologue) et 1 moniteur d'atelier
Objectifs :
 - Echanger sur les problématiques structurelles (outils, projets, etc...)
 - Solutionner les problématiques organisationnelles de l'encadrement de l'ESAT
 - Partager des informations diverses (organisationnelles, structurelles)

- La réunion de situations : 1 fois par semaine pendant 2h30.

Animée par la responsable socio-éducatif.

Elle réunit l'ensemble de l'équipe socio-éducative et les moniteurs d'atelier référents.

Objectifs :

- A partir des situations de travailleurs amenées par les encadrants, mener une réflexion pluridisciplinaire afin de définir les actions à mettre en œuvre ajustements d'accompagnement nécessaires.
- Transmettre des informations utiles au suivi et à l'accompagnement des travailleurs, à la compréhension de leur situation ou à l'identification de leurs besoins.
- Réaliser des bilans sur l'évolution de la situation de la personne, les objectifs et actions définis dans son projet personnalisé.

L'ancrage territorial :

Les membres de la direction d'ADTP et de l'ESAT ainsi que l'équipe d'encadrement encouragent le partenariat, la collaboration avec différents organismes, dispositifs et services présents sur le territoire :

- Les 10 clients industriels de l'ESAT du Foron sont exclusivement implantés dans le département de la Haute-Savoie
- Les organismes de tutelles, ARS, DDETS, MDPH, CD74, Région Auvergne Rhône Alpes
- Les partenaires socio-éducatifs de proximité comme les SAVS, SAMSAH, Pôle médico-social
- Les dispositifs de soins : Centre Médico-Psychologiques, praticiens libéraux
- La médecine du travail.
- Les organismes de formation, de promotion de la santé
- Les mandataires judiciaires ou les personnes en charge des mesures de protection des travailleurs
- La commune de Ville La Grand et l'Agglomération d'Annemasse
- Les services de transports urbains

Ces liens permettent progressivement de connaître chacun des travailleurs afin de répondre efficacement à leurs besoins. Le maintien de ces relations favorise la qualité du pilotage à tous les niveaux, de la définition du projet personnalisé des travailleurs à la gestion d'ensemble du site.

Conclusion de la Direction

L'équipe médico-sociale, les employés et les personnes en situation de Handicap de ADTP souhaitent à travers ce projet d'établissement vous partager notre passion : faire grandir les personnes.

Les faire grandir à travers notre accompagnement, les faire grandir à travers une ambiance de travail qui donne confiance et qui permet l'épanouissement personnel, les faire grandir par notre volonté de travailler ensemble et de former une véritable équipe.

Notre ESAT a pour vocation l'inclusion par le travail. Notre souhait est de le faire dans un environnement bienveillant et bien traitant. Un environnement bienveillant et bien traitant envers les travailleurs. Un environnement bienveillant et bien traitant envers les professionnels. Cet environnement humaniste ne nous fait pas oublier nos obligations et nos exigences de part notre travail. Notre volonté est de satisfaire nos clients industriels. C'est l'ADN de notre culture client, respect des délais et de la qualité produit. A travers la satisfaction de nos clients et de leurs reconnaissances, nous sommes fier de notre travail, fier de nos réalisations.

Notre Projet d'Établissement est une aventure technique et humaine dans le but de formaliser et améliorer encore nos pratiques professionnelles. Nous souhaitons continuellement progresser et nous améliorer. C'est un ouvrage collectif qui dessine notre identité et nos grandes directives pour demain.

Ensemble nous avons ainsi décrit comment nous souhaitons vivre et faire vivre nos valeurs : Humanisme, Travail et Progrès.

Ce projet devient le référentiel de nos actions mais aussi et surtout de nos réflexions pour le(s) projet(s) de demain. Il est le pivot central de notre organisation et fonctionnement ainsi qu'une véritable feuille de route pour conduire nos missions sociales et médico-sociales. Il est un outil de management partagé répondant aux besoins et attentes des personnes en situation de handicap dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint.

Toute l'équipe qui a participé à la conception de ce projet d'établissement espère qu'il est de nature à inspirer confiance aux travailleurs qui voudraient nous rejoindre, à leur famille, et à tous les partenaires qui travaillent ou seraient amenés à travailler avec nous.

Bruno Vilain
Directeur Général et Directeur de l'ESAT du Foron

Annexe 1 - Glossaire

ATJ	Accueil Temporaire de Jour
AAH	Allocation Adulte Handicapée
ANAP	Agence nationale d'Appui à la Performance
ANDICAT	Association Nationale des directeurs et Cadres des ESAT
ANESM	Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des Etablissements et services Sociaux et Médico-sociaux
ARS	Agence Régionale de la Santé
C.A.	Chiffres d'Affaires
CAPI	Grille de mesures des capacités professionnelles individuelles
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée
CG 74	Conseil Général de la Haute-Savoie
CODIR	Comité de Direction ADTP
COT	Contrat d'objectifs triennaux
COTECH	Comité Technique ADTP ou ESAT
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CPP	Chargé des Parcours Professionnels
CSAT	Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail
CTDESI	Conseil Technique des Directeurs d'Etablissements et Services pour inadaptés de Haute-Savoie
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDETS	Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
EA	Entreprise Adaptée Anciennement Atelier Protégé (Code du travail)
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail (Code de l'action sociale et des familles)
EQTP	Equivalent Temps Plein
FINESS	Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux
HAS	Haute Autorité de Santé
GPEC	Gestion Prévisionnel des Emplois et Compétences
MDPH	Maison Départementale des Personnes handicapées
PE – PS	Projet d'Etablissement ou de Service
PP	Projet Personnalisé
DISME	Dispositif d'Inclusion Sociale favorisant le Maintien à l'ESAT (ATJ + SATTHaV)
SATTHaV	Section d'Accueil Transitoire pour Travailleurs Handicapés Vieillissants
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SE	Socio-éducatif
Site	Lieu géographique correspondant à un bassin d'emplois et pouvant représenter soit un ou plusieurs établissements
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
Travailleurs	Dénomination pour les travailleurs handicapés en ESAT et au DISME
UA	Unité d'Affaires
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées

Annexe 2 - Offre de services de l'ESAT



UNE TUTELLE : AGENCE REGIONALE DE SANTE

Des orientations :

- Développer des prestations d'accompagnement des personnes
 - Piloter une démarche d'amélioration continue de la qualité
 - Mettre en place une organisation efficiente
 - Inscrire les établissements et services dans la dynamique territoriale
- Des projets d'évolution validés pour ADTP :
- Développer une offre de service de transition vers le milieu ordinaire
 - Déployer l'offre de service d'accompagnement du public
 - Déterminer et mettre en oeuvre un projet d'accompagnement spécifique de la personne lié à son vieillissement
 - Mettre en oeuvre un système d'information pour les ESAT permettant de structurer l'élaboration et le suivi des dossiers usagers
 - S'inscrire dans la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT) par l'intermédiaire de la fonction de gestion des parcours complexes



USAGER / TRAVAILLEUR

Des points forts :

- Disponibilité et écoute des encadrants.
- Relation de confiance avec les encadrants.
- Accompagnement par une psychologue possible.
- Présence de l'assistante sociale chaque jour.
- Activités de soutien possibles.
- Service Annexe Spécialisés ibes ain.
- Respect du rythme de travail de chacun.
- Horaire de travail adaptable, prise en compte des besoins.

Des améliorations potentielles :

- Poursuivre les améliorations des locaux (vestiaires, insomnisation...)
- Respect du règlement par les usagers.
- Présence d'une infirmière (pas de poste ni de permanence à l'ESAT du Foron).
- Proposer des formations à tous.
- Vérifier la compréhension du projet personnalisé et la prise en compte des demandes.

L'ESAT DU FORON

Une mission :

Permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité à caractère professionnel tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé.

Des dispositifs :

- Un DISIME (ATJ, SATHAV)
- Des activités de soutien favorisant le bien-être au travail, l'estime de soi, la valorisation, le développement de compétences, l'expression et la socialisation.
- Des espaces d'expression et d'écoute (entretiens éducatifs et psychologiques, groupes de parole)
- Un accompagnement social dans les démarches d'accès aux droits communs.

Des activités :

- Industrielles : assemblage manuel ou par machines, conditionnement, contrôle, ensachage.
- Préparation et expédition de commandes aux particuliers.
- De Service : entretien d'espaces verts



UN CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LA DIRECTION GENERALE

Un projet associatif :

- Accompagner des personnes en situation de handicap pour les quelles l'insertion/l'accès dans un milieu ordinaires'avère temporairement difficile ou impossible
- Des objectifs / Des Défis :
- Développer nos missions d'inclusion sociale par le travail des personnes en situation de handicap
 - Optimiser notre efficacité sociale dans le cadre de notre action économique
 - Développer nos dispositifs de formation interne
 - Conforter et développer notre capacité d'innovation technologique et sociale
 - Renforcer les pôles commerciaux



DES PROFESSIONNELS

Des points forts :

- La diversité des postes, des produits, des tâches.
- Une organisation, des supports qui favorisent l'autonomie des travailleurs.
- Un environnement industrialisé qui s'apparente au contexte d'atelier en milieu ordinaire.
- Une volonté de permettre le maintien et/ou le développement de compétences.
- Une équipe socio-éducative disponible, en proximité des usagers dans l'atelier.

Des améliorations potentielles :

- L'ergonomie des postes.
- Création d'un atelier dans un espace dédié permettant l'évaluation, l'apprentissage, la formation.
- Des partenariats à développer pour l'accueil des stagiaires ou l'emploi en milieu ordinaire.
- Présence d'un médecin psychiatre en commission d'admission.



DES FAMILLES

Des points forts :

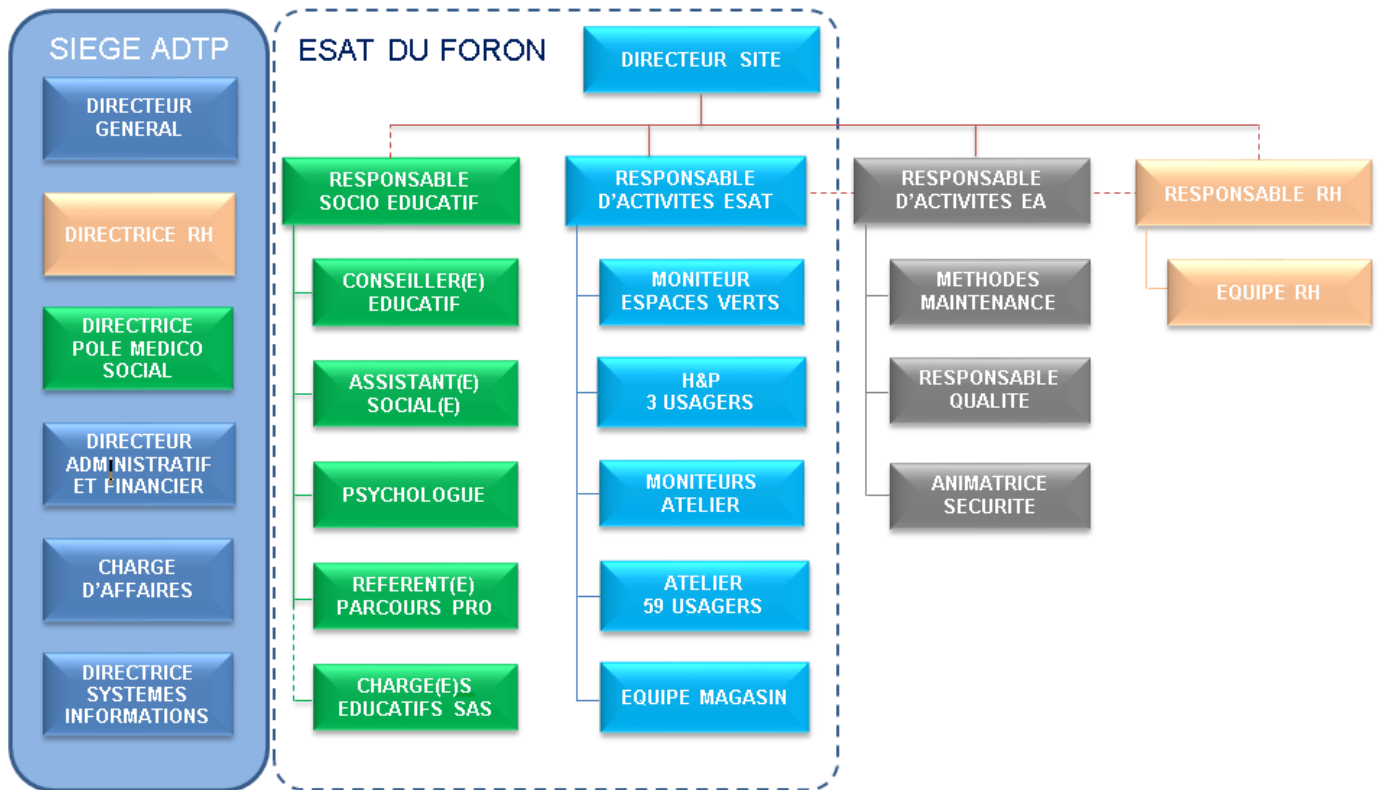
- Prise en compte des handicaps et des besoins.
- Présence d'une équipe pluriprofessionnelle qui met en place des actions visant à améliorer les conditions de travail des usagers, à soutenir l'autonomie et la reconnaissance des personnes accueillies à l'ESAT.
- L'accès à des activités de soutien.
- Un soutien médico-social qui permet aux travailleurs de développer des compétences sociales.
- L'investissement professionnel des encadrants.

Des améliorations potentielles :

- Renforcer les liens avec les familles
- Renouveler l'invitation de familles au CVS (autres que les représentants).
- Proposer des rencontres inter-sites ADTP entre représentants au CVS.



Annexe 3 - Organigramme



Annexe 4 - Récapitulatif des fiches CPOM

Numéro et dénomination de l'axe stratégique	Pilote	Action demandée
1.1 Offre de service de transition vers le milieu ordinaire	Directeurs d'Etablissements	<p>Définir les parcours d'accompagnement de transition vers le milieu ordinaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> Expression des travailleurs au travers des PP Analyse et évaluation des compétences des usagers Identification du profil métier de l'usager Mise en œuvre d'un parcours (atelier de transition, qualification professionnelle, stages extérieurs) Réalisation d'insertion professionnelle (détachement, mise à disposition) Evaluer la charge de travail à chaque étape de chaque pilote d'actions Suivre et formaliser les parcours de transition sous formes d'offres d'accompagnement Définir des modules d'information / de formation à destination des partenaires sur la transition en milieu ordinaire Recherche de partenaires pour les mises en situation professionnelles (SPE, Clients, Fournisseurs, Collectivités ...) <p>Mettre en œuvre les parcours de transition en fonction des métiers industriels</p> <ul style="list-style-type: none"> Déployer le parcours suivant l'offre d'accompagnement définie Réaliser un bilan du premier parcours et proposer un ajustement Ajuster les outils et les moyens déployés
1.2 Niveau de polyvalence et évolution potentielle du public accueilli	Directeurs d'ESAT	<p>Réaliser un diagnostic des capacités d'accueil des ESAT ADTP</p> <ul style="list-style-type: none"> Quelles typologies de handicap ? Analyse du taux de réponse ADTP aux orientations CDAPH Evaluation du taux de rupture Analyse des partenariats externes et du niveau d'équipement <p>Elaborer les ouvertures potentielles des ESAT ADTP à de nouveaux types de handicap en affirmant les moyens requis, les partenariats, les outils d'accompagnement et de suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> Réaliser les modifications structurelles et organisationnelles Réaliser les accueils Rencontrer les partenaires afin d'adapter les accompagnements professionnels et sociaux avec les types d'accueil pressentis Définir les besoins, attentes, conditions de réussite, adaptations aux postes Diagnostic pour les profils de handicap suivants : cérébro-lésés, handicap moteur, troubles psychiques, autistes, troubles somatiques

<p>1.3 Déployer l'offre de service d'accompagnement du public à fort troubles psychiques sur les ESAT Foron et Arve</p>	<p>Directeurs ESAT Foron et Arve</p>	<p>Mettre en œuvre et adapter l'offre d'accompagnement des personnes à fort troubles psychiques dans chaque ESAT Formaliser des projets atelier spécifique et définir les moyens requis (nombre de places, temps accompagnement moniteurs, éducateurs, psychologue) Développer les échanges de pratiques intersites pour mutualiser les réponses aux évènements survenus, pour assurer les besoins de remplacements Développer la professionnalisation des équipes pour l'accompagnement de personnes à fort troubles psychiques Développer les partenariats externes de suivi psychologique Partenariat unité psychiatrique hôpital EPSM : quelles expertises seraient mobilisables, quelles situations, procédures alertes Partenariat renforcé avec la Médecine du Travail : action EA-ESAT Mise en œuvre de conventions de partenariat élaborant les besoins et objectifs de chacun</p>
<p>1.4 Accompagnement des personnes vieillissantes</p>	<p>Directrice du Pôle Médico-social</p>	<p>Etablir un diagnostic, créer un outil d'analyse et définir son fréquentiel d'utilisation Conception d'un outil Définition des modalités et du fréquentiel d'utilisation de l'outil Identifier des besoins de formation des intervenants internes et caractériser les problématiques spécifiques Finalisation/Validation/Communication</p>
<p>1.5 Promouvoir l'accès à la santé pour les usagers</p>	<p>Directeurs d'établissements</p>	<p>Définir et mettre en œuvre le plan de prévention d'accès à la santé suivant les 4 axes inscrits dans les priorités de l'ARS Prévention (activité physique et éducation à la santé, dépistages, etc) Accès aux soins (structures de droit commun, consultations spécialisées, équipes mobiles, ...) Repérage, dépistage, accompagnement précoce Accompagnement au vieillissement Préventions diverses Mettre en œuvre des conventions de partenariat avec les structures apportant un support dans le déploiement de la prévention Mettre en œuvre le transfert des besoins exprimés par les travailleurs vers des services d'accompagnement appropriés tel que SAVS, SAMSAH, ... Définir et suivre un tableau de bord permettant le pilotage des actions et l'évolution du plan global de prévention Mettre en place un suivi biannuel du plan de prévention, identifier et mettre en œuvre les indicateurs de pilotage du processus</p>
<p>2.6 Mettre en œuvre un Système d'information pour la gestion du dossier de l'Usager en ESAT</p>	<p>Chefs de projet ADTP (à recruter)</p>	<p>Elaboration du cahier des charges du système d'information (incluant l'étude de l'existant concernant les données et les traitements associés) Appel d'offre pour le choix du logiciel et choix du prestataire Intégration du logiciel (installation, paramétrage, formation, test)</p>

<p>2.7 Professionnalisation de l'encadrement en ESAT</p>	<p>Direction des Ressources Humaines et Sociales, Directrice du Pôle Médico-Social</p>	<p>Définir et recenser les connaissances de base afin de créer un référentiel pouvant être relayé auprès des professionnels suivant un fréquentiel défini et assurer la veille permanente Les connaissances de base : outils, recommandations, réglementations, Créer le système de gestion documentaire, élaborer le référentiel des compétences, le référentiel métier La veille permanente : Définir le processus de récolte d'informations permettant la mise à jour des référentiels Définir les partenariats, les sources d'obtention de l'information Mettre à jour les référentiels dans le système documentaire Déployer le renforcement des compétences Auto-évaluations, évaluations, formations, intégration des informations, montée en compétences Développer les nouvelles connaissances métier issues des projets d'évolution des ESATs, ou issues de projets innovants du territoire ainsi que de l'environnement médico-social présent sur le territoire Par les partenariats et les réseaux, en écoute active des pratiques, des institutions/associations qui pourraient faire l'objet de complémentarités en réponse aux besoins d'ADTP Susciter des rencontres, partenariats utiles aux projets d'évolution d'ADTP</p>
<p>3.8 Renforcer le rôle RH au sein des ESAT</p>	<p>Direction des Ressources Humaines et Sociales, + 1 Directeur ESAT</p>	<p>Réaliser l'auto évaluation de la gestion RH en ESAT via l'outil barométrie RH Définir les thèmes / axes de travail à développer Validation par le Comité de Direction des axes majeurs de développement en fonction de l'auto évaluation avec l'outils barométrie RH Définir le ou les plans d'actions issus des axes majeurs et les déployer par l'intermédiaire de groupes de travail</p>
<p>3.9 Déployer et suivre les ressources financières (tel que le PPI) conformément aux validations reçues par l'ARS</p>	<p>Directeur Gestion et Finance</p>	<p>Mettre en place une analytique bilancielle par le développement d'une interface spécifique pour la paie. Puis, réaliser un bilan d'ouverture principal et annexe pour chaque ESAT Validation du PPI avec les parties intéressées et mises en œuvre des lignes d'investissement retenues</p>

<p>4.10 Développer les partenariats</p>	<p>Directrice du Pôle Médico-Social</p>	<p>Développer le partenariat primaire (les familles) Mettre en place des groupes de travail pour : Elaborer les projets d'établissements Mettre à jour les livrets d'accueil Développer la vie de l'ESAT Définir des thèmes d'accompagnement</p> <p>Développer le partenariat nécessaire aux besoins d'accompagnement (acteurs du projet de l'usager) permanents ou semi permanents (SAVS, SAMSAH, foyers, EPHAD, PHV, IME, ...) Qualifier et identifier les partenaires liés aux familles Formaliser et suivre le conventionnement, évaluer la pertinence des conventions de partenariat</p> <p>Développer le partenariat secondaire, projet très ponctuel de l'usager (séjours adaptés, ...) équipe mobile, loisir, soin, prestataire d'activités de soutien Qualifier et identifier les partenaires Définir les synergies, conventionner et suivre, évaluer la pertinence et faire évoluer</p> <p>Développer la mutualisation de moyens avec les partenaires (formation, atelier, plateforme,) Qualifier et identifier les partenaires et définir les synergies autour de thématiques Recueillir les modalités d'adhésion des partenaires et mettre en oeuvre les partenariats Participer à la création d'un réseau de coordinateurs de parcours complexes via le réseau des assistantes sociales</p>
<p>4.11 Développer l'offre de coordination des parcours complexes</p>	<p>Directrice du Pôle Médico-Social</p>	<p>Déployer et communiquer le processus de gestion de parcours complexes Réaliser un état des lieux préalable interne ADTP et externe (nombre et nature des sollicitations) Définir le processus et les outils de mobilisation interne d'identification d'une situation complexe Communiquer et mettre en œuvre le processus de gestion des parcours complexes</p> <p>Professionaliser les Directeurs d'ESAT et les équipes encadrantes sur le GOS</p> <p>Mesurer/Suivre la charge induite sur le poste de coordination des parcours complexes, lié à la mobilisation interne et externe, et définir les besoins d'adaptation</p>