

# Projet d'établissement

2022 ► 2025



## ESAT Du Breuil

53, rue de Montcoy · 71670 LE BREUIL

☎ 03.85.73.01.20 ✉ [esatdubreuil@pbbs.fr](mailto:esatdubreuil@pbbs.fr)

## Table des matières

<i>Préambule</i> : .....	3
<i>La démarche</i> : .....	3
1. <i>L'histoire et le projet associatif de l'organisme gestionnaire</i> .....	4
1.1 <i>Présentation de l'association PBBS</i> .....	4
1.2 <i>Projet associatif</i> .....	4
1.3 <i>Présentation de l'organisme gestionnaire (siège social)</i> .....	5
1.4 <i>Présentation de l'établissement</i> .....	5
2. <i>Les Missions</i> .....	7
3. <i>Le Public Accueilli</i> .....	8
3.1 <i>Pyramide des âges</i> .....	8
3.2 <i>Répartition par sexe</i> .....	8
3.3 <i>Provenance du public</i> .....	9
3.4 <i>Dynamique de parcours</i> .....	9
3.5 <i>Diagnostics et types de déficiences</i> .....	10
3.6 <i>Evolution du public accueilli</i> .....	10
3.7 <i>Mesures de protection</i> .....	11
3.8 <i>Expression et participation du public</i> .....	11
3.8.1 <i>Expression Collectives</i> : .....	11
3.8.2 <i>Individuel</i> .....	13
4. <i>La relation avec les parents, la famille, l'entourage</i> .....	14
5. <i>La nature de l'offre de service et son organisation</i> .....	15
5.1 <i>Description des services de l'établissement</i> .....	15
5.2 <i>Les modalités d'admission et de contractualisation</i> .....	19
5.2.1 <i>La période d'essai des travailleurs d'ESAT</i> .....	19
5.2.2 <i>La rémunération des travailleurs d'ESAT</i> .....	19
5.3 <i>Prestations délivrées (directes et indirectes)</i> .....	20
5.3.1 <i>Les prestations directes</i> :.....	20
5.3.2 <i>Les prestations indirectes</i> :.....	22
5.4 <i>DUI et sécurité des données</i> .....	25
6. <i>Les principes d'intervention</i> .....	26
7. <i>Les professionnels et les compétences mobilisées</i> .....	28
7.1 <i>Organigramme des professionnels</i> : .....	28
7.2 <i>La dynamique de travail d'équipe</i> .....	29
7.3 <i>Gestion des ressources humaines</i> .....	29
7.3.1 <i>Le recrutement</i> .....	29
7.3.2 <i>Accueil des stagiaires</i> .....	29
7.3.3 <i>La formation des professionnels</i> .....	30
7.3.4 <i>Les entretiens professionnels</i> .....	30
7.3.5 <i>La GEPP</i> .....	31
8. <i>Les objectifs d'évolution, de progression et de développement</i> .....	34
8.1 <i>La démarche d'amélioration continue</i> .....	34
8.2 <i>Les fiches actions PE</i> .....	35
9. <i>Glossaire</i> .....	38

## Préambule :

Ce projet d'Établissement reprend l'ensemble de nos actions et décrit nos différentes activités et procédures. En cela, il définit la ligne que nous nous sommes fixés pour remplir au mieux nos missions. Il témoigne également du travail fourni par l'équipe auprès des usagers, avec eux et pour eux. Que chacun soit remercié du travail accompli et puise dans ce document de quoi donner du sens à nos actes au quotidien. Que chacun se sente acteur et fasse vivre et évoluer ce projet dans une concertation collective.

## La démarche :

Nous avons fait le choix de travailler de manière collective sur la construction de ce projet d'établissement, en collaboration avec le conseil d'administration, le siège social et l'ensemble des professionnels de l'ESMS. Celle-ci s'effectue en 4 grandes phases :

### **Phase 1 : « Lancement »**

- Lancement de la démarche de rédaction du projet d'établissement sur la durée du CPOM,
- Présentation à l'ensemble des professionnels de la démarche en réunion institutionnelle.

### **Phase 2 : « Construction »**

- Travail en comité de direction pour la définition de la trame commune de construction des projets d'établissements,
- Echange sur les pratiques actuelles et les orientations pour les 5 années à venir.

### **Phase 3 : « Rédaction »**

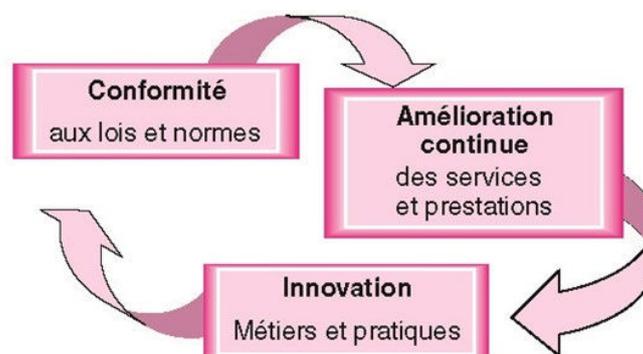
- Rédaction du Projet d'établissement en équipes pluridisciplinaires associant des représentants des différentes catégories professionnelles.

### **Phase 4 : « Validation »**

- Validation du projet d'établissement par le bureau du conseil d'administration,
- Présentation du document final à l'ensemble des salariés, résidents et familles,
- Envoi du projet aux autorités de contrôle et de tarification.

### **Phase 5 : « Evaluations »**

- Evaluation annuelle du projet au regard des objectifs fixés et son évolution au regard des besoins résidents et des politiques publiques.



# 1. L'histoire et le projet associatif de l'organisme gestionnaire

## 1.1 Présentation de l'association PBBS

L'association de parents **PAPILLONS BLANCS BOURGOGNE DU SUD** est née en 2021 de la fusion des associations Papillons Blancs opérant depuis les années 1950 dans la région du Creusot et dans celle de Chalon et Louhans.

Elle accompagne les personnes en situation de handicap intellectuel, autistes ou polyhandicapées, ainsi que leurs familles.

Pour ce faire, elle a créé et gère des établissements et des services adaptés aux enfants et aux adolescents (CME, IME), aux adultes (établissements médicalisés tels que MAS, FAM ou non médicalisés : Foyers d'hébergement ou de Vie, Accueils de jour, SAVS), un ESAT pour les personnes pouvant travailler et un DAPHAD pour les personnes handicapées à domicile.

Actuellement, les Papillons Blancs Bourgogne du Sud, ce sont 620 personnes accueillies, 17 établissements et services, 450 professionnels qualifiés, 200 adhérents et 70 bénévoles.

Professionnels et bénévoles travaillent en permanence à l'évolution de l'offre de prestations en fonction de l'évolution des besoins des personnes accompagnées.

L'activité associative bénévole est importante. Elle contribue à établir et maintenir des liens entre les familles et, grâce à des actions de communication et des manifestations, colloques, rencontres, soirées, à faire comprendre la différence et favoriser l'insertion.

L'Association des Papillons Blancs Bourgogne du Sud adhère à l'**Unapei** dont elle partage les valeurs de solidarité familiale et elle est membre de l'**Unapei Bourgogne Franche-Comté**.

## 1.2 Projet associatif

**Le Projet Associatif de l'Association Papillons Blancs Bourgogne du Sud s'appuie sur des valeurs partagées de** Respect, Solidarité, Bienveillance, Citoyenneté, Laïcité, Dignité, Bienveillance, Soutien aux familles.

**Il s'engage et décline ses engagements** dans des fiches-actions dont les résultats font l'objet d'un suivi dans le rapport annuel de gestion.

## **Engagements :**

- 1 - Accueillir, accompagner les personnes en situation de handicap mental et construire avec elles un parcours personnalisé et sans rupture répondant à leur projet de vie dans la cité et dans la société.
- 2 - Accueillir les familles, les soutenir dans leur fonction d'aidants. Les informer, les orienter dans leurs démarches. Développer la solidarité familiale par des rencontres et des moments de convivialité.
- 3 - Accueillir les professionnels, leur faire découvrir l'Association, ses valeurs et ses missions, travailler en concertation avec eux pour proposer des solutions innovantes. Favoriser la professionnalisation et la mobilité interne.
- 4 - Faire reconnaître par la société la valeur, les capacités et la singularité des personnes handicapées mentales. Être une force de proposition pour faire évoluer les réponses à leurs besoins.
- 5 - Assurer la pérennité de l'Association en intégrant au mieux les parents et en développant la communication et nos réseaux pour mobiliser de nouvelles compétences.

### ***1.3 Présentation de l'organisme gestionnaire (siège social)***

En étroite articulation avec la Présidence, la Direction Générale assure la mise en œuvre de la politique générale définie par le Conseil d'Administration.

De même, la Direction Générale, dans sa fonction de siège social en appui et ressource auprès de l'ensemble des établissements et services, pilote, structure et coordonne l'opérationnalisation des actions pour répondre à la mission d'utilité sociale de l'Association.

La Direction Générale est garante de la mise en œuvre de la politique des ressources humaines, budgétaires et financières, de la démarche d'amélioration continue des actions engagées, et de la recherche et innovation sociale.

### ***1.4 Présentation de l'établissement***

L'établissement est régi par une série de textes qui organisent le secteur médico-social :

- Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- La loi Hôpital Patient Santé Territoire no 2009-879 du 21 juillet 2009,
- Le rapport Piveteau de juin 2014 « zéro sans solution », ou « le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et leurs proches ».
- Les Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'HAS.

<b>FICHE SYNTHETIQUE DE PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT</b>	
<b>ASSOCIATION</b>	<b>PAPILLONS BLANCS BOURGOGNE DU SUD</b>
<b>Nom de l'établissement</b>	<b>ESAT LE BREUIL</b>
<b>Adresse</b>	53 rue de Montcoy - 71670 LE BREUIL
<b>Coordonnées téléphoniques</b>	03 85 73 01 20
<b>Responsable de l'établissement/service</b>	Directeur
<b>Date autorisation</b>	26/3/1975 : 120 places (selon convention) 05/10/2014 : 131 à 132 places (adhésion au pôle insertion)
<b>Capacité autorisée</b>	131+1
<b>Code SIREN</b>	775650586
<b>Code SIRET</b>	77565085600054
<b>Code FINESS</b>	710781733
<b>Population accueillie</b>	Adultes en situation de handicap avec orientation ESAT de la MDPH
<b>Mission/Projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les ESAT ont une double finalité :  <b>Finalité professionnelle</b> : Proposer un travail à des personnes momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en entreprise adaptée. Faire accéder par le travail à une vie sociale et professionnelle en aménageant la structure et les conditions de travail. Favoriser l'accès à toute formation, pouvant développer l'aptitude au travail. Permettre d'accéder au milieu ordinaire à ceux qui le souhaitent et qui en ont développé les compétences suffisantes  <b>Finalité de soutiens médico-sociaux et éducatifs</b> : proposer des actions de soutien pour favoriser l'épanouissement personnel.</li> </ul>
<b>Personnel en ETP autorisé</b>	28.632 ETP
<b>Activités/Ateliers d'apprentissage</b>	Blanchisserie, menuiserie, production horticole, prestations extérieures, sous-traitance industrielle, espaces verts, cuisine, entretien des locaux, pôle chauffeur.

## 2. Les Missions

Les ESAT ont une double finalité :

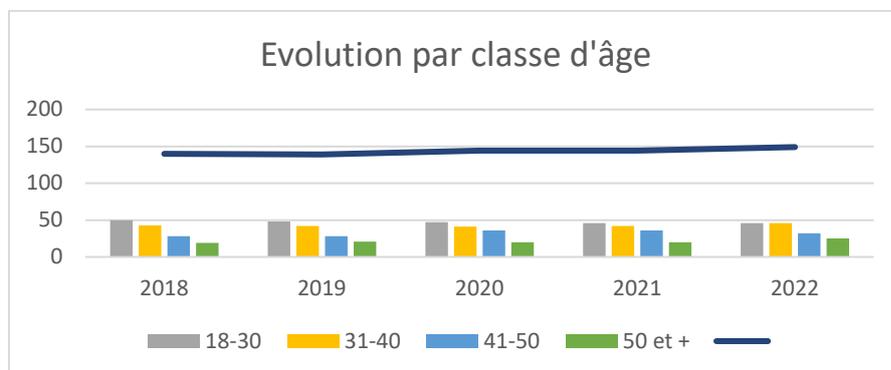
- Mise en œuvre de missions à finalité professionnelle en proposant un travail à des personnes momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en entreprise adaptée.

L'activité professionnelle permet ainsi :

- D'accéder par le travail à une vie sociale et professionnelle.
  - Favoriser l'accès à toute formation pouvant développer l'aptitude au travail.
  - Développer l'autonomie des personnes.
  - Permettre d'accéder au milieu ordinaire à ceux qui le souhaitent et qui en ont développé les capacités suffisantes.
- Mise en œuvre de missions à finalité de soutiens médico-sociaux et éducatifs en offrant l'accès à des actions d'entretien des connaissances, maintien des acquis scolaires ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale dans un souci d'épanouissement personnel.

### 3. Le Public Accueilli

#### 3.1 Pyramide des âges

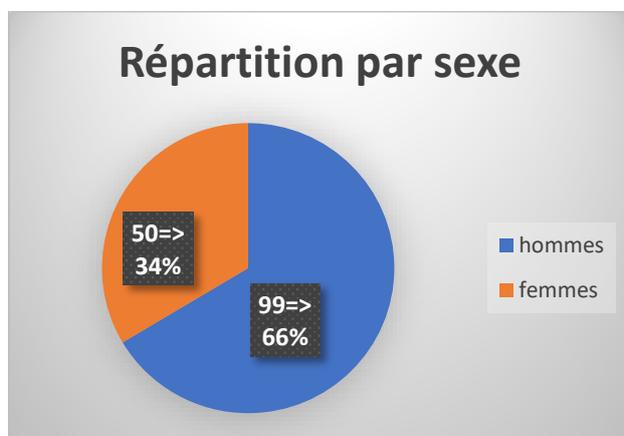


La moyenne d'âge est de 37.5 ans en 2022, elle reste stable depuis l'année 2021.

Aujourd'hui environ 31 % des travailleurs de l'ESAT du Breuil ont moins de 30 ans.

Le pourcentage des personnes de plus de 50 ans est de 16.8 %, soit une légère hausse par rapport aux années précédentes (environ 13.8%).

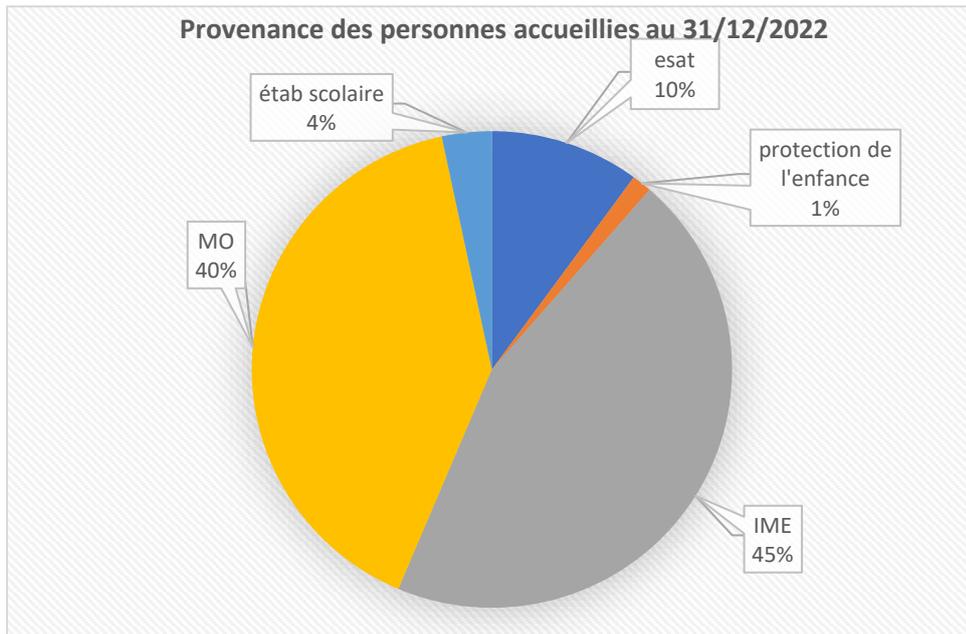
#### 3.2 Répartition par sexe



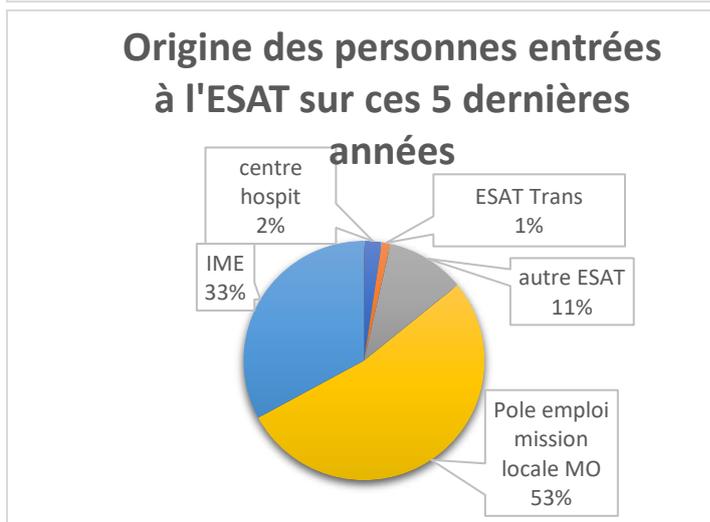
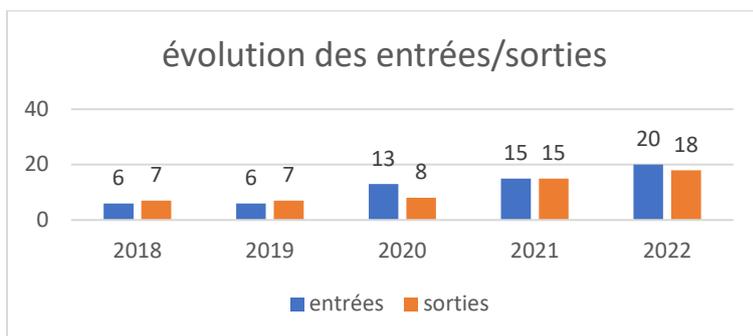
Depuis plusieurs années, les hommes sont majoritairement représentés dans les effectifs de l'ESAT (66% en 2022). Le nombre de femmes accueillies est stable à celui de 2021, mais avec une légère hausse sur les années passées.

	2018	2019	2020	2021	2022
Hommes	95	94	98	94	99
Femmes	45	45	46	50	50

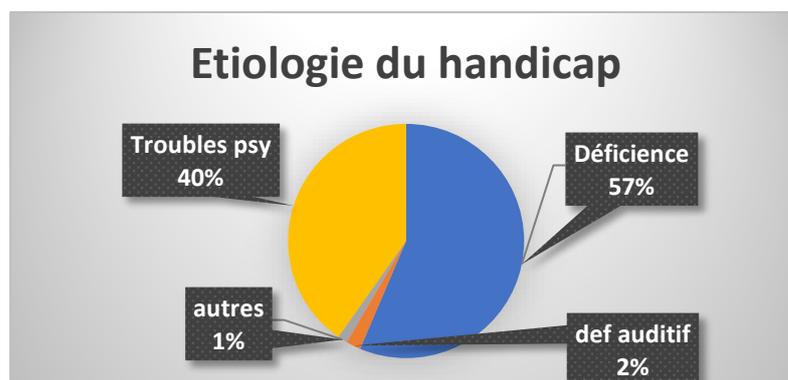
### 3.3 Provenance du public



### 3.4 Dynamique de parcours



### 3.5 Diagnostics et types de déficiences



### 3.6 Evolution du public accueilli

En 2013, la moyenne d'âge était de 41 ans, elle est passée à 37 ans en 2014 et est restée stable depuis. Le pourcentage des femmes accueillies a augmenté de 4 % en 10 ans.

Il y a une évolution notable du public accueilli au regard des déficiences. En 2013, sur 140 personnes, 20 personnes étaient sur le champ du handicap psychique, soit 15 %. En 2022, 40 % du public accueilli présente des troubles psychiques.

L'origine des personnes accueillies à l'ESAT du BREUIL reste variée. En 2013, Pôle Emploi devenait le principal partenaire « fournisseur » avec 55% de personnes et reste le principal partenaire depuis cette montée en puissance. L'IME se situe autour de 33% des entrées depuis 2013.

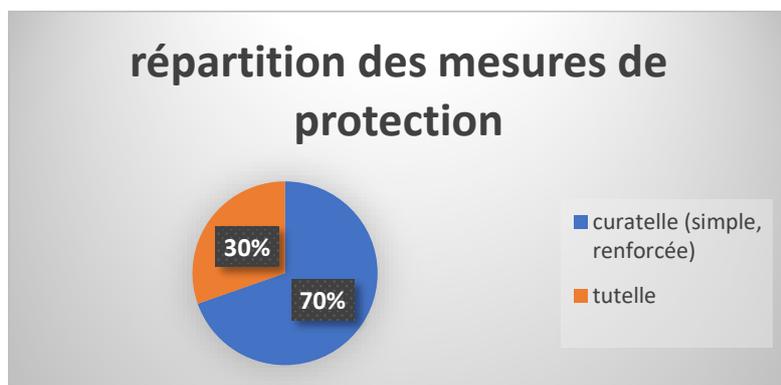
Depuis 2020, le principal changement se situe autour du turn-over (entrées /sorties) ; nous sommes passés de 6 à 20 entrées par an. L'ESAT est devenu une étape dans le parcours de vie des personnes.

L'ESAT du BREUIL s'adapte au changement et a mis en place une politique d'insertion qui est une des explications de cette nouvelle dynamique. Le public accueilli est plus fragile, ce qui nous a amené aussi à développer le temps partiel, afin de s'adapter notamment à la fatigabilité et aux parcours de soins des personnes. D'anecdotique en 2013 (essentiellement les personnes dans une démarche de préparation au départ à la retraite), à ce jour, nous constatons que 39% des personnes choisissent ce mode d'accompagnement.

### 3.7 Mesures de protection



A l'ESAT, on observe que la répartition des personnes avec une mesure de protection est assez partagée. Depuis 2013, le nombre de personnes sous tutelle a largement évolué vers des curatelles, ce qui laisse subodorer que les personnes sont plus autonomes et certainement plus participatives.



### 3.8 Expression et participation du public

L'Ensemble de l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement accompagne au quotidien les bénéficiaires en s'appuyant sur le principe de l'autodétermination de la personne afin de favoriser leur capacité d'expression et de choix que ce soit dans leur projet individuel ou dans la vie de la structure.

#### 3.8.1 Expressions Collectives :

Les moyens d'expression collectifs existants mis en œuvre au sein de l'établissement se déclinent autour des outils promus par la loi 2002-2 :

1. Le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, la charte des droits et libertés de la personne accueillie, l'information sur la possibilité de recours à un médiateur, et le contrat de séjour, remis au résident lors de l'admission,
2. Le présent projet d'établissement,

### 3. Le CVS :

Le Conseil de la Vie Sociale est une instance qui se réunit à minima 3 fois dans l'année ; il a pour mission de donner son avis et de faire des propositions sur les sujets qui concernent le fonctionnement de l'établissement (activités, charge de travail, formations, aménagement des locaux, travaux, sécurité, ...).

Le CVS a été mis en place dans le cadre de la loi 2002-2 faisant suite au conseil d'établissement. Ses membres sont élus pour trois années.

Le CVS se compose de :

- 6 membres parmi les travailleurs avec 6 suppléants
- 2 membres de l'association
- Le Directeur
- 2 membres des salariés
- 1 membre représentant les familles

Les travailleurs élus rédigent l'ordre du jour et établissent une liste de questions après avoir consulté l'ensemble des ateliers. La direction apporte une réponse à chacune de ces questions.

4. De manière collective, les résidents ont différents moyens de communication :

#### **Enquête de satisfaction :**

Tous les deux ans, l'ensemble des travailleurs d'ESAT est appelé à répondre à une enquête de satisfaction concernant l'accompagnement proposé par l'ESAT du BREUIL, dans un souci d'amélioration continue de la qualité.

#### **L'expression en atelier :**

L'expression en atelier se traduit par des temps d'échanges avec les moniteurs de l'atelier selon les besoins sur :

- Le bien-être et le ressenti dans l'activité
- L'organisation de l'activité

#### **L'instance mixte :**

Suite à la transformation des ESAT, une nouvelle instance de consultation va être mise en place.

Elle sera composée :

- Des élus du CVS
- Du délégué du personnel
- D'autant de représentants professionnels que de travailleurs

Les personnes participeront à une nouvelle réunion tous les trimestres pour donner leur avis sur :

- La qualité de vie au travail (QVT) ;
- L'hygiène et la sécurité ;
- L'évaluation et la prévention des risques professionnels.

L'instance sera en place à partir de l'instant où le CVS et le délégué des personnes seront élus.

### ***3.8.2 Expressions Individuelles***

**La révision annuelle des projets :** Le projet professionnel a été élaboré à l'issue de l'admission de la personne, sa révision intervient à minima de manière annuelle mais peut aussi faire suite à la demande de la personne accompagnée

**La réclamation :** C'est l'expression explicite ou implicite, verbale ou écrite de l'insatisfaction ou de la déception d'un usager, d'un membre de sa famille ou de son représentant attribué à un établissement ou service et dont il attend le traitement et la non reconduction. L'établissement a mis en place une procédure d'écoute et de traitement de ces réclamations.

**Le délégué des personnes :** Ce représentant a été nommé en juin 2023 dans l'attente des nouvelles élections des différentes instances représentatives en avril 2024. Son mandat sera ensuite de 3 ans.

Le délégué des personnes est en charge de représenter les travailleurs auprès de la Direction de l'ESAT sur des situations d'ordre individuel. Il veillera également au respect des droits et des devoirs des travailleurs de l'ESAT et il pourra aider, conseiller et informer les travailleurs sur leurs droits et devoirs.

Chaque travailleur pourra le solliciter.

## **4. La relation avec les parents, la famille, l'entourage**

Conformément au projet associatif, l'établissement a toujours privilégié le travail de partenariat avec les familles et les représentants légaux, et cherché à le faire dans un climat de confiance et de respect mutuel. L'écoute, le partage d'expériences ne peuvent qu'apporter une meilleure connaissance de l'enfant ou de l'adulte, de son vécu, de ses conditions de vie, et favoriser ainsi son bon développement et son bien-être par un apport mutuel et régulier d'informations sur sa santé, ses habitudes, ses envies et ses besoins.

Parents, familles, lorsqu'ils sont représentants légaux, sont associés à l'élaboration des projets d'accompagnement et systématiquement consultés pour toutes les démarches administratives à engager ou les décisions médicales à prendre.

Lorsqu'elle n'est pas représentant légal, la famille peut également être conviée sur demande de la personne accompagnée.

Indépendamment de ces réunions de projet, l'entourage du travailleur peut être invité à des moments clés de son parcours professionnel. Parmi ceux-là, on retrouve, par exemple, une visite de l'établissement, une participation à la réunion d'admission, les cérémonies de remise de médailles du travail ou départ en retraite, et la remise de diplôme type RSFP.

Les représentants légaux sont consultés pour toutes les démarches que l'ESAT engage au profit d'un travailleur, par exemple, en cas de demande de réorientation, de départ en retraite ou de variation de temps de travail.

Tout en respectant le champ de la vie privée, les équipes veillent à ce que les personnes accueillies gardent le plus longtemps possible un lien familial. En cas de besoin, elles peuvent jouer un rôle de médiateur entre le résident et la famille, et, si la situation l'exige, faire appel à une personne qualifiée ou au juge des tutelles.

L'établissement a également la mission de soutenir la famille et les aidants familiaux ; des précisions sur la communication avec les familles, l'organisation de rencontres, de visites, de sorties sont apportées par le règlement de fonctionnement.

Le site internet de l'association (<http://pbbs.fr>) et une page Facebook dédiée donne un accès à des informations, des actualités en lien avec la vie de l'établissement et de son environnement.

## **5. La nature de l'offre de service et son organisation**

### ***5.1 Description des services de l'établissement***

La typologie de la population accueillie au sein de notre établissement étant en permanente évolution, l'ESAT est également inscrit dans une logique d'amélioration continue des services proposés aux bénéficiaires. Ainsi, le questionnement stratégique sur le développement des activités et le travail en collaboration et en concertation avec le réseau médico-social et économique, nous permettent d'étoffer notre offre d'accompagnement, et de proposer une personnalisation de la réponse aux besoins des bénéficiaires de l'ESAT.

#### **Le soutien par le travail**

Le travail en tant qu'outil de progression nécessite un soutien pédagogique qui se décline par l'accompagnement éducatif, la formation professionnelle et l'organisation d'un travail adapté.

L'accompagnement éducatif est basé sur l'échange, l'écoute sans jugement, l'auto-détermination et la confiance dans les capacités évolutives de chaque personne accompagnée.

L'adaptation du travail s'effectue par :

- L'explication des conditions et objectifs de l'activité
- La décomposition des phases successives du travail
- La recherche des gestes les plus efficaces
- L'enseignement des gestes techniques par différentes méthodes d'apprentissage
- Une approche ergonomique des outils et des postes
- Une prise en compte de la sécurité au travail
- La mise en place de procédures de travail et de progressions pédagogiques accessibles par chacun des travailleurs (utilisation de gabarits, dessins, modèles, codes couleur, écrits (certains en FALC), ...)

Chaque atelier a ses compétences, ses spécificités avec des instructions et des procédures pédagogiques différentes. La mission du professionnel est d'adapter le travail aux capacités de chaque personne.

#### **Le soutien médico-social**

Comme le prévoit la loi 2005-102 du 11 février 2005 et la circulaire du 1er Aout 2008, l'ESAT du BREUIL offre aux travailleurs la possibilité de participer à des activités de soutien à caractère professionnel, et ce, en lien avec leurs projets professionnels. A l'ESAT du BREUIL, la mise en place d'heures de soutien est intégrée au temps de travail.

L'équipe médico-sociale de l'ESAT est attentive à l'évolution des demandes et besoins des travailleurs accompagnés, ceci permet de réajuster régulièrement l'offre d'actions de soutien. Des rencontres avec le moniteur référent, l'équipe du service médico-social, ou toute autre personne ressource sont réalisées à chaque fois que cela est nécessaire. L'équipe de direction favorise le dialogue, la compréhension des situations et l'avancée du travailleur dans son projet personnel et professionnel.

Les actions de soutien socio-éducatives sont animées par les éducatrices de soutien de l'ESAT.

L'établissement propose des actions de soutien socio-éducatives et l'écoute thérapeutique.

### **La formation :**

L'ESAT du BREUIL s'inscrit dans une dynamique de développement des compétences des travailleurs, pour se faire nous utilisons les formations. L'établissement est adhérent de l'OPCO depuis 2012.

L'établissement établit un plan de formation annuel, selon les besoins, les demandes et les financements accordés. Si nécessaire l'ESAT abonde le plan de financement pour élargir les possibilités offertes à chacun.

De plus, le Compte Personnel Formation permet aux travailleurs d'ESAT comme tous les professionnels, de bénéficier de ce dispositif.

Dans la continuité de ce qui se faisait en 2013, la RSFP, est devenue un élément majeur que les personnes accompagnées peuvent saisir dans le cadre de leur projet individuel. La RSFP, sous l'égide de l'AFPA, permet aux personnes en situation de handicap n'ayant pas accès aux certifications professionnelles, d'obtenir une Reconnaissance attestée par un professionnel du milieu de travail dit « ordinaire » servant de Passeport pour l'emploi. Chaque atelier a un professionnel formé à cette démarche accompagnant les travailleurs au quotidien. Sur l'établissement, 6 travailleurs par an, en moyenne, sont inscrits dans la démarche et valident donc des modules.

### **L'écoute thérapeutique :**

Le soutien par l'écoute thérapeutique est proposé aux bénéficiaires de l'ESAT, par une psychologue.

A l'ESAT du BREUIL, la psychologue a pour mission d'effectuer un travail d'accompagnement et de soutien psychologique auprès des travailleurs, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire et les partenaires, avec pour objectif de permettre aux travailleurs de se réaliser le mieux possible au sein de l'établissement. Elle assure aussi

auprès de l'équipe un rôle de conseil et d'expertise dans le cadre du suivi médico-social des travailleurs en situation de handicap.

### **Politique d'inclusion :**

L'ESAT du BREUIL promeut les stages, les contrats de prestations et de mises à disposition, en vue de favoriser les expériences en entreprises.

Les projets des travailleurs conduisent les intervenants à construire ces liens avec le milieu ordinaire.

L'établissement s'est doté d'un poste de chargé d'insertion depuis 2020. Il permet de trouver les entreprises, pour accompagner les personnes, en lien avec tous les professionnels de l'ESAT, vers le secteur de l'entreprise dite ordinaire.

Au regard des savoir-faire des travailleurs de l'ESAT, l'établissement est en mesure de pouvoir tenter l'immersion d'équipes au sein de diverses entreprises.

Grâce au nouveau décret qui modifie le statut des travailleurs ESAT, avec des droits nouveaux qui se rapprochent de ceux des salariés, les personnes qui le souhaitent pourront à la fois travailler à l'ESAT et en milieu ordinaire. Le droit au retour est également renforcé.

Un travail de collaboration est également établi avec les entreprises adaptées, pôle emploi, mission locale...et des conventionnements sont en cours.

### **La réhabilitation psychosociale :**

Au vu de l'évolution de son public, l'ESAT du BREUIL s'inscrit dans une démarche de réhabilitation psychosociale. En 2023, trois salariés de l'établissement ont intégré un Diplôme Universitaire de Réhabilitation Psychosociale avec l'Université de Bourgogne Franche-Comté.

La réhabilitation psychosociale est une approche qui vise à aider les personnes qui souffrent de troubles de la santé mentale à récupérer une vie épanouissante et significative, à retrouver des compétences et un « pouvoir d'agir » sur la qualité de leur vie quotidienne et de leur environnement.

Un premier programme de Psychoéducation est mis en place dans l'établissement.

L'objectif est de permettre aux travailleurs de l'ESAT du Breuil de s'épanouir dans le travail, par le biais de trois leviers :

- Améliorer la perception du travail
- Diminuer l'auto-stigmatisation
- Développer les habiletés sociales au travail

Le groupe travaillera sur l'insertion professionnelle (tant en milieu protégé qu'en milieu ordinaire), également sur la perception du travail, les compétences. Dans le but d'être complet et de solidifier les collaborations avec nos partenaires locaux, des intervenants extérieurs animeront également certaines séances (conseillers pôle emploi, cap emploi, ainsi que d'anciens travailleurs sortis dans le milieu ordinaire avec l'accompagnement de l'ESAT)

Plusieurs supports sont utilisés afin de rendre le programme interactif. Parmi eux notamment un livret en FALC (Facile À Lire et à Comprendre) pour chaque personne qui reprend les éléments-clefs des interventions et des tâches à domicile, des diaporamas pour rendre le programme accessible à tous les niveaux des personnes du groupe, des vidéos supports, de la TCC (Thérapie Cognitivo- Comportementale) par le biais de photolangage et de mises en situation.

Par la suite, l'objectif est de proposer à minima une fois par an le programme à de nouveaux groupes et de former d'autres salariés de l'établissement à l'animation du programme.

<b>PERMETTRE AUX TRAVAILLEURS DE L'ESAT DU BREUIL DE S'EPANOUIR DANS LE TRAVAIL</b>		
<b>Améliorer la perception du travail</b>	<b>Diminuer l'auto-stigmatisation</b>	<b>Développer les habiletés sociales dans le travail</b>
Réflexion sur mes compétences avant l'ESAT et aujourd'hui	Le travail en ESAT (attentes VS réalité)	Construction CV, lettre de motivation et préparation à un entretien d'embauche
Mon projet professionnel à l'ESAT et comment je me projette	Réflexion autour du handicap au travail (gestion de crise)	Le travail mise en pratique (photolangage et saynètes)
Le travail en milieu ordinaire (intervention PE et ancien travailleur)		
La place du travail dans le quotidien		

## **5.2 Les modalités d'admission et de contractualisation**

Tout personne admise à l'ESAT doit bénéficier d'une « orientation professionnelle ESAT » en plus de sa « Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH) prononcée par la CDAPH.

Les personnes demandeuses d'une admission à l'ESAT sont inscrites sur une liste de personnes admissibles en attente d'un entretien avec la cheffe de service.

L'entretien permet de cerner le projet de la personne et de présenter ce que l'ESAT du Breuil pourrait lui apporter.

Lorsqu'une admission est prononcée, le candidat reçoit un dossier ainsi qu'un livret d'accueil et le programme de son parcours d'accueil. Dans la mesure du possible, l'ESAT demande à l'établissement d'origine de transmettre le dossier de la personne accueillie.

Dans le mois qui suit l'admission le travailleur rencontre le directeur pour la signature de son Contrat d'Accompagnement et de Soutien par le Travail (CAST).

### **5.2.1 La période d'essai des travailleurs d'ESAT**

La période d'essai commence le jour de l'admission. Le nouvel arrivé est placé en situation réelle de travail. Il effectue un parcours d'accueil qui lui permet de faire connaissance avec tous les acteurs de L'établissement.

A l'issue de la période d'essai de 6 mois, une réunion de projet est programmée pour valider l'admission définitive ou non. Dans les deux cas un formulaire type admission ainsi qu'un rapport de situation est envoyé à la MDPH. La période d'essai peut être renouvelée si la situation du travailleur le nécessite.

Cette réunion est l'occasion d'établir les prémices du futur projet personnalisé du travailleur.

### **5.2.2 La rémunération des travailleurs d'ESAT**

Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une rémunération garantie versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce.

Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat d'accompagnement et de soutien par le travail. Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein, le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55.70% et 110.70 % du SMIC. Afin d'aider les ESAT à la financer, l'Etat verse une « aide au poste » pour chaque personne handicapée accueillie.

A l'ESAT DU BREUIL, les personnes provenant d'un autre ESAT sont admises avec l'indice de rémunération de leur établissement d'origine.

L'établissement verse 56 % à l'admission. En 2021, s'est mise en place une politique d'augmentation de l'indice de rémunération de 1% qui s'applique tous les cinq ans. Une réflexion pour raccourcir ces délais à quatre ou trois ans est en cours de réflexion.

L'établissement a mis en place une prime d'intéressement pour les travailleurs d'ESAT, lié au résultat de la production. De plus, des chèques cadeaux sont attribués en fin d'année.

### **5.3 Prestations délivrées (directes et indirectes)**

#### **5.3.1 Les prestations directes :**

##### **Les ateliers de l'ESAT du Breuil :**

L'ESAT DU BREUIL propose d'accompagner par le travail les personnes en situation de handicap, avec comme support les ateliers suivants :

- **MENUISERIE** : fabrication de mobiliers extérieurs en bois pour les clients particuliers, professionnels et les collectivités territoriales. Capacité d'accueil : 23 ETP.
- **ENTRETIEN DES LOCAUX** : nettoyage désinfection des locaux sociaux en interne ainsi que pour les professionnels. Capacité d'accueil : 8 ETP.
- **SOUS-TRAITANCE INDUSTRIELLE** : Divers travaux de sous traitance industrielle pour les clients professionnels, collectivités, et associations. Capacité d'accueil : 20 ETP.
- **ESPACES VERTS** : travaux d'entretien des espaces verts pour les professionnels, collectivités et particuliers. Capacité d'accueil : 32 ETP.
- **BLANCHISSERIE** : Entretien du linge pour les professionnels, collectivités, et particuliers. Capacité d'accueil : 26 ETP.
- **RESTAURATION COLLECTIVE** : Equipe intégrée à l'équipe du foyer Harmonie pour la réalisation de repas (environ 200 repas/ jour). Capacité d'accueil : 8 ETP.
- **PRESTATION EN ENTREPRISE ET MISE A DISPOSITION** : Dans une logique de parcours, des équipes de travailleurs sont intégrées au sein de diverses entreprises du tissu économique local. Toujours dans cette logique, des contrats de mise à disposition en entreprise en vue d'un contrat de droit commun, sont proposés, avec l'accompagnement de la conseillère de parcours inclusif de l'établissement.
- **CHAUFFEURS LIVREURS** : Entretien, nettoyage et réalisation des pleins d'essence des véhicules de l'établissement. Livraison des clients de l'ESAT et réalisation de certaines prestations de débarrassage, acheminement en déchetterie pour les professionnels et les particuliers. Les chauffeurs

emmènent les travailleurs de l'ESAT aux divers rendez-vous en lien avec le travail. Capacité d'accueil : 7 ETP.

- **HORTICULTURE** : Production de plants de légumes et de fleurs en vue de la vente aux particuliers, aux collectivités et aux professionnels. Prestations de plantation, création de massifs pour des collectivités territoriales. Gestion d'un magasin ouvert au public pour la vente de produits réalisés par les ateliers de l'ESAT du BREUIL et ceux d'autres ESAT de France. Capacité d'accueil : 8 ETP.

Afin de répondre à l'évolution des besoins du public accueilli et aux exigences en termes de normes, l'ESAT a des projets structurels importants (travaux de construction et de rénovation des ateliers horticulture, sous-traitance et blanchisserie).

### **Les actions de soutien**

En complémentarité de l'accompagnement par le support du travail, l'ESAT du Breuil propose des soutiens médico-sociaux.

Le soutien définit toutes les actions qui peuvent être proposées ou qui sont mises en place pour venir répondre à des besoins et demandes des travailleurs.

Il fait partie intégrante du travail en ESAT et vient en complément du travail effectué en atelier.

Les actions de soutien ont pour principal objectif le bien-être des travailleurs, mais également le développement et le maintien des compétences. Cela peut s'exprimer par l'accès à l'autonomie, l'augmentation des compétences en informatique, d'acquis scolaires.

Les actions de soutien peuvent être individuelles ou en groupe.

L'équipe du Service-Médico-Social est à l'écoute de toutes demandes de renseignements voire d'aide concernant des questions administratives (fiches de paie, AAH, dossier MDPH ...). Elle informe également sur le CPF (Compte Personnel de Formation), la mutuelle Intégrance avec laquelle l'ESAT a lié un partenariat afin de proposer aux travailleurs qui le souhaitent une mutuelle adaptée. Pour exemple, les éducatrices de soutiens animent des séances d'explication de l'action dans le cadre du parcours d'admission, accompagnant à l'ouverture de leurs comptes CPF.

Les travailleurs ont également parfois besoin de temps d'écoute sur des sujets particuliers (parentalité, finances, accès à l'information...). La CESF peut alors se rendre disponible et passer ensuite le relais à un partenaire approprié si besoin (psychologue, CMP, SAVS, ...)

Chaque nouvelle personne admise est informée sur les différentes procédures liées au fonctionnement de l'ESAT et à son statut de travailleur d'ESAT.

Ce parcours d'accueil est individualisé avec des temps d'information collectifs permettant un échange entre les nouveaux admis. Parmi les temps d'information collectifs, il est présenté le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, le dossier administratif, les activités de soutien.

Des entretiens psychologiques sont proposés aux bénéficiaires de l'ESAT, afin d'apporter des éléments de compréhension et compléter le regard des autres professionnels.

### ***5.3.2 Les prestations indirectes :***

Afin d'étoffer ses prestations et personnaliser l'action éducative, l'ESAT du BREUIL tisse des liens étroits avec des partenaires du tissu local.

#### **Les partenaires pour la formation :**

L'ESAT peut faire appel à des partenaires extérieurs pour répondre à des besoins ponctuels sur divers thèmes comme l'art, la prévention, le bien-être et la confiance en soi.

Les actions de formation professionnelle et de certification de compétences font partie de la fonction pédagogique des moniteurs d'ateliers ou de professionnels intervenants extérieurs. Dans le cadre du projet individuel et des besoins des ateliers, l'ESAT réalise un plan annuel de formation.

Les actions de formation peuvent se dérouler en interne ou en externe avec l'intervention d'organismes extérieurs agréés : comme pour le CACES, recyclage cariste, normes RABC, HACCP.

Afin de financer ces formations, les travailleurs peuvent utiliser leurs CPF. La participation de l'ESAT du Breuil à un organisme paritaire collecteur (UNIFAF) permet également d'inscrire des travailleurs à certaines formations.

L'AFPA fait partie des partenaires de l'établissement pour la réalisation de la Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels permettant aux travailleurs de valider les compétences acquises en ateliers. L'AFPA est également un partenaire pour les actions de formations collectives comme HACCP.

#### **Les partenaires médico sociaux :**

La prestation self pour les travailleurs et les professionnels de l'établissement est réalisé dans le cadre du partenariat avec le foyer Harmonie.

Un partenariat avec le foyer Eglantines s'est créé pour permettre d'utiliser sa serre pour démarrer la production horticole.

Dans une logique de continuité de parcours, des liens réguliers sont établis avec les différents partenaires médico-sociaux, tels que le foyer d'hébergement, le SAVS, l'accueil de jour.

Avec le foyer d'hébergement, un point mensuel sur les situations communes est établi entre les 2 chefs de service et dès lors qu'il y a des besoins particuliers avec les équipes. Un partenariat important existe entre les 2 établissements lors des stages et des nouvelles admissions.

### **L'Institut Médico-Educatif du Breuil :**

Un partenariat avec l'IME du BREUIL, permet d'organiser des stages. Ceux-ci ont comme objectif de permettre à la personne de s'inscrire progressivement dans cette nouvelle dynamique et de prévenir les ruptures de parcours.

Le conventionnement avec les IME a pour objectif de :

- Mettre en place des **journées d'immersion** à destination des mineurs de 17 à 18 ans. Ces journées encadrées par un moniteur de l'IME permettront aux personnes de venir travailler dans un atelier (espaces verts, blanchisserie ou horticulture) quelques jours par mois.
- Poursuivre les **stages individuels** à destination des jeunes majeurs (avec ou sans hébergement)
- Augmenter les **stages séquentiels** à destination des jeunes majeurs (quelques jours par semaine avec augmentation progressive et ce jusqu'à admission)

Tous ces dispositifs ont pour objectif de permettre aux jeunes d'IME d'intégrer progressivement le monde du travail et d'acquérir les règles, comportements et rythmes s'y référant.

### **Les partenariats institutionnels :**

#### ➤ **MDPH :**

Préalablement à un accueil en ESAT, une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et une orientation en milieu protégé sont attribuées pour 5 ans par la MDPH. Ce partenariat nécessite de nombreux échanges administratifs réguliers :

- Confirmation de l'admission
- Demande de maintien de l'orientation professionnelle
- Demande de réorientation
- Information de passage à temps partiel
- Information de décision de mesure conservatoire

Aujourd'hui, l'ESAT a su asseoir une relation de collaboration solide dans l'intérêt de l'usager avec la MDPH. Cette relation profite tout autant à l'usager, qu'à l'établissement

mais également à la MDPH qui a pu trouver également un interlocuteur privilégié pour la résolution de situations complexes.

➤ **MT 71 :**

Le régime de travail est différent en milieu protégé : les personnes accompagnées signent un contrat de soutien d'aide par le travail. Ils bénéficient cependant du même code de santé et de sécurité au travail. Un suivi régulier est effectué et des aménagements au poste de travail viennent répondre aux préconisations du médecin.

A partir de ces recommandations commence également le travail du responsable de la sécurité de l'ESAT. La MT71 accompagne l'adaptation et propose des aménagements par le biais d'études ergonomiques. Elle propose également des formations de prévention santé. Mais elle peut aussi venir limiter l'accès à des formations qui requièrent certaines aptitudes ou conditions de santé.

*Au-delà des obligations réglementaires, il existe de multiples prestations que la MT71 est en capacité d'offrir à ses adhérents :*

- *Échanges entre médecin du travail et employeur*
- *Participation du médecin aux réunions de La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)*
- *Études de postes de travail*
- *Campagnes de sensibilisation et de prévention*
- *Actions de transferts de compétences à l'ESAT*
- *Organisation des premiers secours en entreprise*
- *Formation de sauveteurs secouristes du travail ou de premiers témoins*

**Les mandataires judiciaires :**

Pour les travailleurs de l'ESAT qui bénéficient d'une tutelle ou d'une curatelle, un lien avec le mandataire est instauré à chaque changement administratif (réorientation, diminution de temps de travail). Celui-ci peut participer aux réunions de suivi et aux décisions qui concernent le majeur protégé. Son accord est nécessaire pour valider les demandes auprès de la MDPH.

**Les partenaires de soins :**

CMP : L'ESAT facilite autant que nécessaire tous les accompagnements relatifs aux soins autorisant si besoin les rendez-vous CMP sur le temps de travail.

**Les professionnels libéraux :**

Selon les besoins, l'ESAT peut prendre l'attache de professionnels extérieurs : tels que pour la distribution de médicament ou d'interventions ponctuelles : art thérapie, relaxation, estime de soi.

#### **5.4 DUI et sécurité des données**

En 2018, l'association a lancé un projet de modernisation de l'outil informatique en dotant l'ensemble des ESMS de l'association d'un logiciel de gestion du Dossier Unique Informatisé de la personne accompagnée (DUI- LIVIA) permettant de :

- Organiser l'accompagnement du résidant, autour de son projet, ses besoins, ses souhaits,
- Accompagner le résidant au quotidien, autour du partage et de la transmission des informations importantes avec l'ensemble des professionnels et de l'élaboration construite d'observations et d'écrits professionnels,
- Assister le professionnel dans l'accompagnement du résidant, par la gestion de tâches quotidiennes et la traçabilité,
- Assurer les plans de soins, la prise en charge médicale et paramédicale, le circuit du médicament, l'hygiène et la sécurité.
- Piloter l'activité.

Ce logiciel DUI pourra répondre à l'ensemble des exigences du programme ESMS numérique en permettant :

- D'alimenter le Dossier Médical Partagé,
- D'utiliser la Messagerie Sécurisée de Santé avec les partenaires médicaux et paramédicaux, garantissant la sécurité des données échangées,
- De mettre à jour l'Identité Nationale de Santé (INS) des résidants.

Ce projet de modernisation nécessite la mise à disposition d'outils informatiques performants et disponibles pour le personnel.

## 6. Les principes d'intervention

Les personnes accueillies sont reconnues dans leurs choix relatifs à leur vie sociale, leur vie intime et sexuelle. Elles sont membres de la société civile et politique et s'intègrent dans la ville : à ce titre, elles sont citoyens, citoyennes avec des droits et des devoirs.

L'institution permet l'expérience de la convivialité, de la solidarité et de la liberté individuelle. Les règles de vie institutionnelle aident les personnes accueillies à gérer leur vie avec des libres choix par rapport à soi et aux autres, dans le respect de différentes formes d'appartenance, de besoins et de relation aux autres mais dans la limite des contraintes et des lois.

En permettant aux personnes accueillies de faire valoir leurs droits et de prendre conscience de leurs devoirs, elles sont un moyen de progression vers l'autonomie et de citoyenneté.

L'enjeu, sur le principe de l'Autodétermination, c'est passer du médico-social au médico-sociétal en termes d'ouverture sur l'extérieur pour réfléchir à la question du parcours de vie de la personne, à partir d'une construction collective, pour renforcer son pouvoir d'agir sur son projet de vie.

Les personnes accueillies au sein de l'établissement sont nommées « les résidants » puisqu'au-delà d'un simple accueil, le foyer devient leur « lieu de vie ».

### Le questionnement éthique

La réflexion éthique fonde l'action des professionnels, en réaffirmant la position d'acteur du résidant, en fournissant des repères aux professionnels aux prises avec des logiques différentes et en articulant dans les pratiques des composantes personnelles, professionnelles et institutionnelles.

Cette réflexion vise à déterminer le bien-agir en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées. Le questionnement éthique se réfère aux concepts de morale, de droit, de déontologie, de bonnes pratiques et de responsabilité.

Il permet de prendre des décisions les plus justes possibles, donne sens aux pratiques, les interroge régulièrement et renforce les relations de confiance entre les acteurs.

Instaurer des conditions favorables à l'émergence d'une réflexion éthique permet d'offrir aux professionnels des clés pour renforcer leur compétence dans la réflexion, comme dans la décision d'instaurer une culture commune de l'éthique. Cette démarche permet de promouvoir une pratique autonome de tous les acteurs dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations.

Pour structurer le questionnement éthique, l'association a pour objectif la création d'un comité éthique.

## La gestion des paradoxes

- Autonomie / Libre choix / Protection / Protection des autres

La reconnaissance de la CDAPH pose le principe même de situation de handicap et donc, la protection de la personne.

Libre choix : principe de faire ses propres choix mais la personne se met en danger quand elle ne mesure pas les conséquences et les effets de son action.

Autonomie : capacité de faire des choix. Après évaluation du potentiel, une « compensation » permet un accompagnement optimal pour minimiser la prise de risques.

*Lorsque la mise en danger est évidente et qu'aucune compensation et/ou atténuation n'est possible, alors le principe de protection s'impose sur le principe de libre choix et se décline dans le projet personnalisé avec l'adhésion recherchée de la personne.*

- Personnalisation de l'accompagnement et règles de vie collective

*Les règles de vie collective posent le fondement de la vie en collectivité alors que la vie privée se décline par la personnalisation de l'accompagnement (c'est-à-dire le Projet Personnalisé)*

L'institution et l'application des règles sont garantes du bon fonctionnement de la vie en collectivité. Elles sont le fondement qui équilibre le cadre de vie, une base structurée sur laquelle chacun peut s'appuyer et dans laquelle chacun peut s'exprimer. Elles impliquent le respect mutuel et encouragent la responsabilité de chacun.

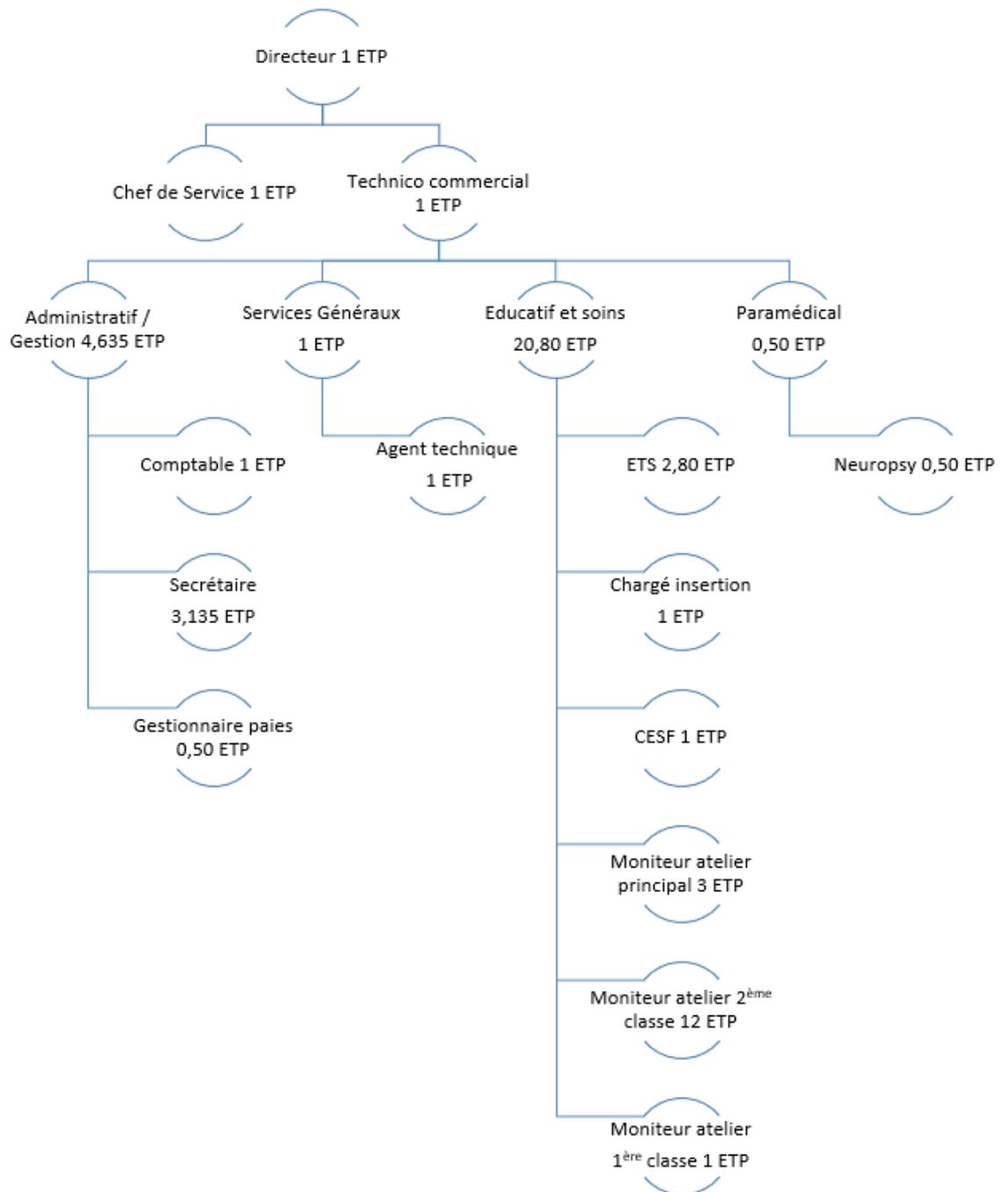
Afin d'éviter tout risque de dépersonnalisation et d'uniformisation, il est important de révéler la singularité de chacun et d'affirmer l'existence de la personne en tant qu'individu à part entière.

Il est de notre rôle d'assouplir le cadre instauré et d'adapter nos consignes au niveau individuel. Dans cette *personnalisation de l'accompagnement se déclinent les principes de la vie privée.*

L'objectif étant de permettre au travailleur de s'exprimer et de s'accomplir dans son contexte de vie et selon ses besoins, les règles pourront être plus flexibles tout en préservant la sérénité du collectif.

## 7. Les professionnels et les compétences mobilisées

### 7.1 Organigramme des professionnels :



## ***7.2 La dynamique de travail d'équipe***

### **Réunion institutionnelle**

Elle réunit l'ensemble des professionnels de l'établissement. Cette réunion permet de transmettre des informations sur l'évolution des politiques sociales et d'échanger sur les projets en cours. Cette réunion fait l'objet d'un compte-rendu.

### **Réunion de cadres**

Le Directeur, et les cadres hiérarchiques se réunissent et évoquent des situations individuelles et collectives au sein de l'établissement ; cette réunion est hebdomadaire. Son objectif est opérationnel ; en effet les cadres sont chargés de la mise en place des décisions prises. Elle optimise la coordination des actions décidées. Cette réunion fait l'objet d'un compte-rendu.

### **Réunion du service médico-social**

La réunion d'équipe médico-sociale, bimensuelle, est une instance opérationnelle qui permet la régulation autour de situations des travailleurs mais plus généralement sur les dispositifs organisationnels et recherche de solutions à mettre en œuvre dans le cadre de l'organisation générale. Cette réunion fait l'objet d'un compte-rendu.

### **Réunion d'atelier et de service**

Les réunions d'atelier et de service avec les cadres concernés permettent d'échanger sur l'organisation de la production. Cette réunion fait l'objet d'un compte-rendu.

## ***7.3 Gestion des ressources humaines***

L'Etablissement prend appui sur l'ensemble des compétences des services de la Direction des Ressources Humaines du siège.

### ***7.3.1 Le recrutement***

Suite à l'analyse des CV, les candidats sont reçus pour déterminer leurs motivations, leurs projets, en adéquation possible avec les besoins de l'établissement.

### ***7.3.2 Accueil des stagiaires***

L'ESAT favorise une dynamique d'accueil des stagiaires professionnels dans le cadre de PMSMP, Scolaire, et partenariat avec l'IRTESS de Dijon. L'équipe est disponible pour les sensibiliser aux métiers du secteur médico-social.

La présence et l'intervention sont directement en lien avec les projets de stage. Une personne a été formée comme tuteur et maître d'apprentissage pour être référent pour l'accompagnement des stagiaires ESAT, des personnes en contrat d'apprentissage.

### ***7.3.3 La formation des professionnels***

#### ***7.3.3.1 La formation continue***

Chaque salarié exprime ses souhaits de formation dans le cadre d'orientations annuelles définies par la direction. Il s'agit des formations individuelles.

Dans le cadre des orientations et sur des thématiques précises, la direction propose de retenir certaines demandes exprimées par les professionnels. L'objectif est de trouver l'adéquation entre les postes, les personnes et les besoins de l'ESAT.

Le plan formation est validé par la direction et présenté au fond d'assurance formation des entreprises de la branche sanitaire/ médico-sociale à but non lucratif (UNIFAF) ainsi qu'au Comité Social et Economique.

#### ***7.3.3.2 La formation qualifiante***

Elle est mise en place à l'ESAT dès que le besoin s'en fait ressentir pour les salariés en poste, dans le cadre de l'amélioration de leurs compétences ou d'évolution de carrière.

L'ensemble des moniteurs d'atelier doit posséder sur le Certificat de qualification aux Fonctions de Moniteur d'Atelier.

L'ensemble du personnel doit suivre la formation de Sauveteur Secouriste du Travail ; un planning de renouvellement des attestations est mis en place.

Des formations avec des objectifs plus techniques sont mises en place comme le Certiphyto pour les décideurs et applicateurs des produits phytosanitaires, le permis EB pour la conduite avec une remorque, des CACES...

#### ***7.3.3.3 Les formations collectives***

Des formations spécifiques autour des échanges de pratiques ou des expériences seront mises en place pour les professionnels. L'objectif est de promouvoir le développement commun au travers des potentiels individuels.

### ***7.3.4 Les entretiens professionnels***

Les salariés seront invités à participer à un bilan biannuel qui a pour but d'échanger sur leurs pratiques, leurs conditions de travail, leurs besoins de formation, leurs objectifs, leurs souhaits d'évolution professionnelle

### 7.3.5 La GEPP

La politique associative en Ressources Humaines se structure à partir de la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).

Cette démarche prospective permet d'adapter à court et moyen termes les emplois, les effectifs et les compétences aux besoins de la transformation de l'offre médico-sociale et de l'évolution de l'environnement économique, social, juridique et écologique.

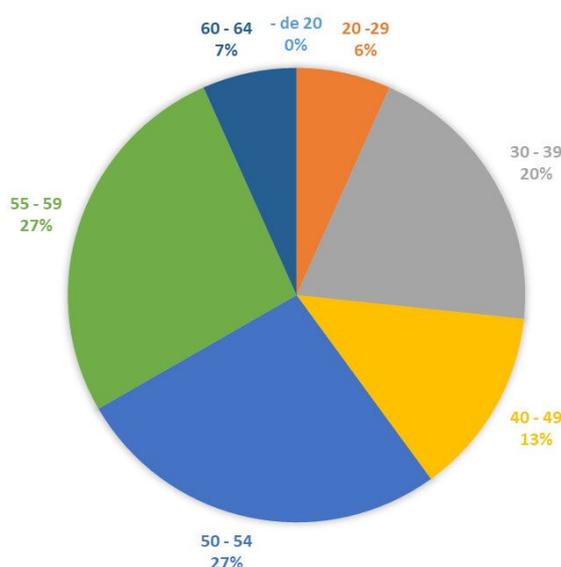
Cet engagement a pour objectif de répondre, en outre aux enjeux de recrutements et de fidélisations dans une logique de parcours professionnel.

Dans ce cadre, l'association s'engage et investit, depuis plusieurs années, dans des programmes de formation/qualification d'envergure, en s'appuyant sur les dispositifs tels que les contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et PROA.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) permet d'établir une photographie des ressources humaines disponibles (emplois, âge et qualification des salariés, personnes détentrices de compétences clés) afin d'anticiper les besoins futurs de l'entreprise et mettre en place les actions nécessaires (formations, mobilités, recrutements...)

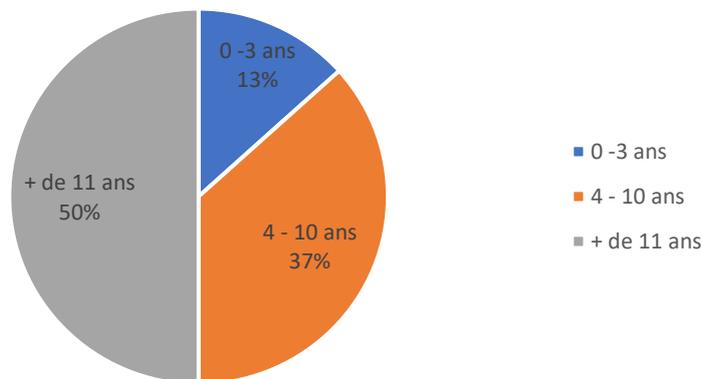
Pyramide des âges des professionnels :

REPARTION DES PROFESSIONNELS PAR TRANCHES D'AGES



Ancienneté des professionnels dans l'établissement :

## REPARTITION DES PROFESSIONNELS PAR ANNEES D'ANCIENNETE



On peut observer que 61 % des professionnels seront en âge de faire valoir leurs droits à la retraite au cours des 10 prochaines années. Plus précisément sur le pôle administratif, deux personnes peuvent le faire valoir dès 2023.

Dans les cinq prochaines années, huit personnes (environ la moitié des effectifs des moniteurs d'ateliers), sont susceptibles de partir à la retraite.

Si l'on considère, que nous ne recevons pas de candidatures spontanées sur ses postes, il est important pour nous de renforcer le partenariat avec les organismes de formation et le pôle emploi. L'idée étant de faire découvrir le métier de moniteur d'atelier et d'éducateur technique spécialisé afin que les personnes sur notre territoire puissent se former. De plus, le partenariat renforcé avec l'IRTESS de Dijon permet de nous faire connaître auprès des étudiants et d'être terrain de stage. L'intérêt est double, puisqu'en plus de former les personnes et d'avoir des candidats potentiels aux futures offres d'emploi, les moniteurs tuteurs mettent à jour leurs compétences en lien avec les évolutions du secteur.

A l'ESAT du BREUIL, on observe qu'il y a peu de turn-over. La moitié du personnel a plus de 11 ans d'ancienneté et la moyenne d'ancienneté dans l'établissement est de 13.5 ans, seulement deux personnes sont dans l'établissement depuis moins de trois ans.

Sur les 19 moniteurs, deux ne sont pas titulaires d'un diplôme du secteur, type moniteur d'atelier ou éducateur technique spécialisé. Dans le pôle médicosocial, les professionnels sont tous formés.

D'un point de vue général, l'ESAT du BREUIL soutenu et incité par l'Association Les Papillons Blancs Bourgogne du Sud, est dans une démarche de formation continue. Tous les ans, les professionnels qui le souhaitent sont invités à exprimer leur souhait de formation pour l'année qui suit. Un plan de formation est établi et validé par le siège et

soumis aux IRP. L'établissement propose aux professionnels des formations collectives que ce soit sur les évolutions du secteur, sur le thème de l'autodétermination, la communication, la gestion du stress...

## **8. Les objectifs d'évolution, de progression et de développement**

### ***8.1 La démarche d'amélioration continue***

La loi relative à l'organisation et transformation du système de santé du 24 juillet 2019 est venue modifier le système de renouvellement de l'autorisation des ESMS en supprimant les évaluations internes et externes.

Désormais l'HAS a défini un référentiel d'évaluation qualité national. Ce référentiel servira dès 2023, d'abord comme base de construction de la démarche d'amélioration continue de la qualité menée en interne dans tous les ESMS de l'association.

Puis comme support pour l'évaluation qui sera menée par un organisme d'évaluation agréé COFRAC tous les 5 ans.

Les ESMS de PBBS réaliseront leur évaluation au premier trimestre 2025.

Au terme de la première année de DACQ (Démarche d'Amélioration continue de la Qualité), un plan d'action issu des autodiagnostic sera établi et inclus dans le Rapport d'Activité chaque année.

## 8.2 Les fiches actions PE



## FICHE ACTION

### FICHE ACTION N° 1

**INTITULE GENERAL : Participer à la territorialisation de l'offre**

**Date de création : 2020 -2024**

**Groupe projet : Adjoint technique, CDS ; CIP**

**Pilote : Direction**

ACTIONS	Personnes/ service/ organismes concernés	Echéance	Action terminée
1. Développement et modernisation de la blanchisserie		En cours	
2. Extension de l'atelier Horticulture		En cours	
3. Création d'un pôle chauffeurs- livreur		2021	Oui
4. Structuration de la coordination de parcours		2021	Oui

**Indicateurs d'atteintes des objectifs :**

3- Le pôle chauffeur a pris toute sa place dans l'organisation et son activité montre sa pertinence tant dans l'intérêt de l'outil dans le cadre de projets personnalisés des travailleurs, que dans l'organisation plus générale de fonctionnement de la structure

4- La coordination des parcours par l'activité du pôle MS, le renforcement de partenariat, et la fonction de chargé d'insertion est aujourd'hui pleinement structurée.

**Eléments de réponses :**

1 et 2 – L'atelier blanchisserie a développé ses outils et moyens de productions Le projet d'étude pour la construction d'un nouvel espace accueillant la blanchisserie et l'horticulture est en cours avec un cabinet d'architecte.

3- Le pôle chauffeur a été créé et s'articule autour des livraisons, particuliers et entreprises, ainsi qu'autour de l'entretien du parc automobile.

4- L'activité du poste de chargé d'insertion s'est accrue avec 8 insertions en milieu ordinaire sous signatures de contrats de droit commun avec une convention de suivi (PDIP71 OU ESAT)

FICHE ACTION N° FA B11 2023-01

## FICHE ACTION

### FICHE ACTION N° 2

**INTITULE GENERAL : Concourir au parcours des personnes en situation de handicap**

**Date de création : 2020-2024**

**Groupe projet : Resp Tech Com ; CDS, CIP, équipe MS**

**Pilote : Directeur**

ACTIONS	Personnes/ service/ organismes concernés	Echéance	Action terminée
1. Utilisation des MISPE pour la découverte du secteur protégé	ESAT/MDPH	2021	Permanent
2. Coordination avec les IME autour de l'évolution des activités pro.	ESAT et IME	2021	Permanent
3. Positionnement d'un référent formation au sein du service MS	ESAT	2021	Oui
4. Renforcer les liens avec les partenariats concernés sur les logiques de parcours	ESAT / PDIP	2021	Permanent

**Indicateurs d'atteintes des objectifs :**

Nombre de MISPE

Entrées issues d'IME

**Éléments de réponses :**

1. En 2022, l'ESAT a accueilli 4 personnes avec une convention MISPE.
2. Mise en place de stage d'immersion, et de stages séquentiels ont permis l'entrée de 7 personnes en 2022.
3. La professionnelle sur le poste de chef de service est désignée référente formation pour les travailleurs de l'ESAT
4. L'absence de correspondant sur le PDIP n'a pas permis un relais d'accompagnement lors des passages en MO.

## FICHE ACTION

### FICHE ACTION N° 4

**INTITULE GENERAL : Accompagner les jeunes et les adultes pour permettre un parcours pro en lien avec le M**

**Date de création : 2020-2024**

**Groupe projet : Moniteurs Ateliers, Resp Activ Commerciales, CDS, CPIP**

**Pilote : Direction**

ACTIONS	Personnes/ service/ organismes concernés	Echéance	Action terminée
1. Transformation d'un poste en CPI	ESAT	2020	oui

**Indicateurs d'atteintes des objectifs :**

Nombre de mise à dispositions par rapport au nb TH

Nombre d'entreprise partenaires pour la MAD

Nombre de contrats CDI et CDD

**Eléments de réponses :**

1. Le poste de CPI a été créé en 2020
2. 79 MAD ont été réalisées pour 48 travailleurs concernés. L'effectif de l'ESAT est de 149 travailleurs accompagnés
3. 23 entreprises se sont inscrites dans un contrat de MAD
4. 8 CDI et 1 CDD ont été signés

## 9. Glossaire

<p><b>AAH</b> : Allocation Adulte Handicapé</p> <p><b>ACTP</b> : Allocation Compensatrice pour Frais Professionnels</p> <p><b>AED</b> : Assistance Educative à Domicile</p> <p><b>AEEH</b> : Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé</p> <p><b>AEMO</b> : Assistance Education en Milieu Ouvert</p> <p><b>AES</b> : Accompagnant Educatif et Social</p> <p><b>AESH</b> : Accompagnant Elève en Situation de Handicap</p> <p><b>AFPA</b> : Association pour la formation professionnelle des adultes</p> <p><b>AF</b> : Accueillants Familiaux</p> <p><b>AGEFIPH</b> : Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées</p> <p><b>AJ</b> : Accueil de Jour</p> <p><b>AJPP</b> : Allocation Journalière de Présence Parentale</p> <p><b>AP</b> : Atelier Protégé (actuellement entreprise adaptée)</p> <p><b>APA</b> : Aide Personnalisée à l'Autonomie</p> <p><b>API</b> : Allocation de Parent Isolé</p> <p><b>APL</b> : Aide Personnalisée au Logement</p> <p><b>ARE</b> : Allocation de Retour à l'Emploi</p> <p><b>ARS</b> : Agence Régionale de Santé</p> <p><b>ASSEF</b> : Aide Sociale à l'Enfance et à la Famille</p> <p><b>ATL</b> : Accueil sur Temps Libéré</p> <p><b>AVP</b> : Aide à la Vie Partagée</p> <p><b>AVS</b> : Auxiliaire de Vie Scolaire</p> <p><b>AVS<sub>Co</sub></b> : Auxiliaire de Vie Scolaire Collectif</p> <p><b>AVS<sub>i</sub></b> : Auxiliaire de Vie Scolaire Individuel</p> <p><b>CACES</b> : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité</p> <p><b>CAF</b> : Caisse d'Allocations Familiales</p> <p><b>CAMSP</b> : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce</p> <p><b>CASF</b> : Code de l'Action Sociale et des Familles</p> <p><b>CATTP</b> : Centre d'Accueil Thérapeutique à Temps Partiel</p> <p><b>CCAS</b> : Centre Communal d'Action Sociale</p> <p><b>CD</b> : Conseil Départemental</p> <p><b>CDAPH</b> : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées</p> <p><b>CDCA</b> : Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie</p> <p><b>CDCPH</b> : Comité Départemental Consultatif des Personnes Handicapées</p> <p><b>CDSEI</b> : Comité Départemental de Suivi de l'Ecole Inclusive</p> <p><b>CEM</b> : Centre d'Education Motrice</p> <p><b>CES</b> : Carte Européenne de Stationnement</p> <p><b>CESF</b> : Conseiller en Economie Sociale et Familiale</p> <p><b>CFA</b> : Centre de Formation d'Apprentis</p> <p><b>CFPPA</b> : Conférence des Financeurs de la Prévention de la Perte d'Autonomie</p> <p><b>CFPPA HI</b> : Conférence des Financeurs de la Prévention de la Perte d'Autonomie Habitat Inclusif</p>	<p><b>CICAT</b> : Centre d'Information et de Conseil en Aides Techniques</p> <p><b>CIF</b> : Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé</p> <p><b>CIH</b> : Classification Internationale du Handicap</p> <p><b>CIN ou CI</b> : Carte d'Invalidité</p> <p><b>CIO</b> : Centre d'Information et d'Orientation</p> <p><b>CLIS</b> : CLasse pour l'Inclusion Scolaire</p> <p><b>CME</b> : Centre Médico-Educatif</p> <p><b>CMI</b> : Carte Mobilité Inclusion</p> <p><b>CMP</b> : Centre Médico-Psychologique</p> <p><b>CMPP</b> : Centre Médico-Psychologique-Pédagogique</p> <p><b>CMS</b> : Centre Médico-Scolaire</p> <p><b>CNAM</b> : Caisse Nationale d'Assurance Maladie</p> <p><b>CNH</b> : Conférence Nationale du Handicap</p> <p><b>CNSA</b> : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie</p> <p><b>CPAM</b> : Caisse Primaire d'Assurance Maladie</p> <p><b>CPF</b> : Compte Professionnel Formation</p> <p><b>CPPH</b> : Carte Priorité Personne Handicapée</p> <p><b>CPTS</b> : Communauté professionnelle Teritoriale de Santé</p> <p><b>CRA</b> : Centre de Ressources Autisme</p> <p><b>CRAM</b> : Caisse Régionale d'Assurance Maladie</p> <p><b>CRDV</b> : Centre de Rééducation des Déficients Visuels</p> <p><b>CRF</b> : Centre de Rééducation Fonctionnelle</p> <p><b>CRP</b> : Centre de Rééducation Professionnelle</p> <p><b>CS</b> : Carte de Stationnement ( ex macaron grand invalide civil)</p> <p><b>CVS</b> : Conseil de la Vie Sociale</p> <p><b>DACQ</b> : Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité</p> <p><b>DAME</b> : Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif</p> <p><b>DAPHAD</b> : Dispositif d'Accompagnement des Personnes Handicapées A Domicile</p> <p><b>DATSA</b> : Dispositif d'Appui aux Troubles du Spectre Autistique</p> <p><b>DDCS</b> : Direction Départementale de la Cohésion Sociale</p> <p><b>DETH</b> : Demandeur d'Emploi Travailleur Handicapé</p> <p><b>DGAS</b> : Direction Générale aux Solidarités (Conseil Départemental)</p> <p><b>DGCS</b> : Direction Générale de la Cohésion Sociale</p> <p><b>DITEP</b> : Dispositif Intégré des Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques</p> <p><b>DOETH</b> : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés</p> <p><b>DTARS</b> : Délégation Territoriale de l'Agence Régionale de Santé</p> <p><b>EA</b> : Entreprise Adaptée</p> <p><b>EAM</b> : Etablissement d'Accueil Médicalisé</p> <p><b>EANM</b> : Etablissement d'Accueil Non Médicalisé</p>
--	--

<p><b>EEAP</b> : Etablissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés</p> <p><b>EMT</b> : Evaluation en Milieu de Travail</p> <p><b>EPMS</b> : Etablissement Public Médico-Social</p> <p><b>EREA</b> : Etablissement Régional d'Enseignement Adapté</p> <p><b>ERP</b> : Etablissement de Rééducation Professionnelle</p> <p><b>ESAT</b> : Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail</p> <p><b>ESMS</b> : Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux</p> <p><b>ESS</b> : Equipe de Suivi de Scolarisation</p> <p><b>ETP</b> : Equivalent Temps Plein</p> <p><b>EVS</b> : Emploi de Vie Scolaire</p> <p><b>FALC</b> : Facile A Lire et à Comprendre</p> <p><b>FAM</b> : Foyer d'Accueil Médicalisée</p> <p><b>FDCH</b> : Fonds Départemental de Compensation du Handicap</p> <p><b>FH</b> : Foyer d'Hébergement</p> <p><b>FHA</b> : Foyer d'Hébergement et d'Accompagnement</p> <p><b>FHT</b> : Foyer d'Hébergement Traditionnel</p> <p><b>FINESS</b> : Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux</p> <p><b>FV</b> : Foyer de Vie</p> <p><b>GEM</b> : Groupe d'entraide Mutuelle</p> <p><b>GEVASCO</b> : Grille d'EVALuation SCOLAire</p> <p><b>GIP</b> : Groupement d'Interet Public</p> <p><b>GRPH</b> : Garantie de Ressources des Personnes Handicapées</p> <p><b>GRTH</b> : Garantie de Ressources des Travailleurs Handicapés</p> <p><b>HACCP</b> : Hazard Analysis Critical Control Point</p> <p><b>HAD</b> : Hospitalisation A Domicile</p> <p><b>HAS</b> : Haute Autorité de Santé</p> <p><b>IEM</b> : Institut d'Education Motrice</p> <p><b>IME</b> : Institut Médico-Educatif</p> <p><b>IMP</b> : Institut Médico-Pédagogique</p> <p><b>ITEP</b> : Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique</p> <p><b>LFSS</b> : Loi de Financement de la Sécurité Sociale</p> <p><b>MAS</b> : Maison d'Accueil Spécialisée</p> <p><b>MDA</b> : Maison Départementale de l'Autonomie</p> <p><b>MDPH</b> : Maison Départementale des Personnes Handicapées</p> <p><b>MDS</b> : Maison Départementale des Solidarités</p> <p><b>MECS</b> : Maison d'Enfants à Caractère Social</p> <p><b>MILO</b> : Mission Locale</p> <p><b>MISPE</b> : Mise en Situation en milieu professionnel en établissement et ESAT</p> <p><b>MLA</b> : Maison Locale de l'Autonomie</p> <p><b>MO</b> : Milieu Ordinaire de travail</p> <p><b>MT71</b> : Service de Prévention et de Santé au Travail</p> <p><b>PAI</b> : Projet d'Accueil Individualisé</p> <p><b>PDIP</b> : Pole Départemental d'Insertion Professionnel</p> <p><b>PCH</b> : Prestation de Compensation du Handicap</p>	<p><b>PCPE</b> : Pole de Compétence et de Prestations Externalisées</p> <p><b>PIAL</b> : Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé</p> <p><b>PMI</b> : Protection Maternelle et Infantile</p> <p><b>PMSMP</b> : Période de Mise en Situation e Milieu Professionnel</p> <p><b>PPCH</b> : Plan Personnalisé de Compensation du Handicap</p> <p><b>PRITH</b> : Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés</p> <p><b>RABC</b> : Risk Analysis Biocontamination Control</p> <p><b>RAPO</b> : Recours Administratif Préalable Obligatoire</p> <p><b>RGAA</b> : Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité</p> <p><b>RQTH</b> ou RTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé</p> <p><b>RSDAE</b> : Restriction Substantielle et Durable d'Accès à l'Emploi</p> <p><b>RSFP</b> : Rémunération des stagiaires de la Formation Professionnelle</p> <p><b>SAA</b> : Section d'Apprentissage Adapté</p> <p><b>SAAD</b> : Service d'Aide et d'Accompagnement A Domicile</p> <p><b>SAFEP</b> : Service d'Accompagnement Familial et d'Education Précoce ( 0-3 ans)</p> <p><b>SAJA</b> : Section d'Accueil pour Jeunes Autistes</p> <p><b>SAMETH</b> : Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés</p> <p><b>SAMSAH</b> : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés</p> <p><b>SAVS</b> : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale</p> <p><b>SEES</b> : Section d'Education et d'Enseignement Spécialisé</p> <p><b>SEGPA</b> : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté</p> <p><b>SERAFIN-PH</b> : Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées</p> <p><b>SESSAD</b> : Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile</p> <p><b>SGCIH</b> : Secrétariat Général du Comité Interministériel du Handicap</p> <p><b>SIFFP</b> : Section d'Initiation à la Première Formation Professionnelle</p> <p><b>SSIAD</b> : Service de Soins Infirmiers à Domicile</p> <p><b>TH</b> : Travailleur Handicapé</p> <p><b>TI</b> : Taux d'Incapacité</p> <p><b>TSA</b> : Troubles du Spectre Autistique</p> <p><b>UEROS</b> : Unité d'Evaluation, de Réentraînement et d'Orientation Socio-Professionnelle</p> <p><b>ULIS</b> : Unités Localisées pour Inclusion Scolaire</p> <p><b>UPI</b> : Unité Pédagogique d'INTégration (équivalent de la CLIS dans le 2eme degré)</p> <p><b>VAD</b> : Visite A Domicile</p>
---	---

