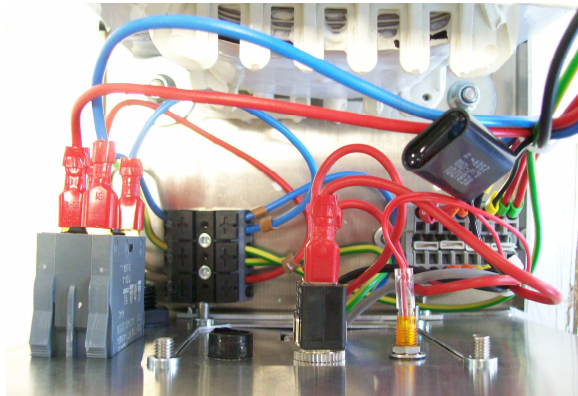


ESAT

Espace industriel d'adaptation



Atelier intermédiaire

PROJET D'ETABLISSEMENT

Section d'évaluation



2013 - 2017

SOMMAIRE

<i>Introduction</i>	6
<i>Chapitre 1. A l'origine de l'Espace industriel d'adaptation</i>	9
1. 1. Un établissement qui s'inscrit dans un cadre associatif et historique	9
1. 1. 1. L'association gestionnaire Alpes Insertion	9
1. 1. 2. Au commencement	9
1. 1. 3. La filiation avec l'entreprise adaptée Fontaine Insertion	11
1. 1. 4. La fondation Alpes et Fontaine Insertion	11
1. 2. Un établissement qui gère plusieurs services	13
1. 2. 1. L'ESAT	13
1. 2. 2. L'Atelier intermédiaire	14
1. 2. 3. La Section d'évaluation	15
1. 3. Le cadre réglementaire	17
1. 2. 1. Un peu d'histoire	17
1. 2. 2. Les orientations territoriales	19
1. 2. 3. Les orientations nationales	20
1. 4. Le projet associatif, les valeurs et la vocation de l'établissement	22
1. 4. 1. Le projet et les missions de l'association	22
1. 4. 2. La vocation des établissements	24
1. 4. 3. Nos valeurs	26

Chapitre 2. Un parcours adapté à chaque usager travailleur handicapé	27
2. 1. Une offre de services adaptée aux spécificités des usagers travailleurs handicapés accueillis	27
2. 1. 1. La population accueillie	27
2. 1. 2. La spécificité du handicap psychique	31
2. 1. 3. Nouveaux profils, nouvel accompagnement	32
2. 2. L'accompagnement médico-social	35
2. 2. 1. L'accueil au sein des services de notre établissement	35
2. 2. 2. Le projet d'évolution et l'accompagnement spécifique	41
2. 2. 3. Les activités de soutien et d'accompagnement et la formation	46
2. 2. 4. Evaluation, réévaluation et bilan : vers un renouvellement de maintien ou une réorientation	53
2. 3. Les activités de travail	56
2. 3. 1. L'organisation du temps de travail	56
2. 3. 2. L'organisation logistique du travail	57
2. 3. 3. Les activités de travail sur nos sites de production	59
2. 3. 4. Les activités de travail « hors les murs »	65
2. 3. 5. Nos clients	69
2. 4. Un parcours socioprofessionnel adapté	70
2. 4. 1. L'accueil de stagiaires	71
2. 4. 2. La spécificité de la Section d'évaluation	72
2. 4. 3. La formation des usagers travailleurs handicapés	73
2. 4. 4. Un pas vers le milieu ordinaire	76

Chapitre 3. Une identité propre à notre organisation	78
3. 1. La richesse d'une équipe pluridisciplinaire	78
3. 1. 1. Organigramme	79
3. 1. 2. Les salariés, compétences-clé de l'établissement	80
3. 1. 3. La formation professionnelle continue <i>tout au long de la vie</i>	85
3. 2. S'exprimer et fonctionner en collégialité	87
3. 2. 1. Les groupes d'expression	87
3. 2. 2. Les réunions de suivi de l'accompagnement médico-social	89
3. 2. 3. Les réunions techniques et économiques	90
3. 3. Un établissement ancré dans son environnement	91
3. 3. 1. Situation géographique et contexte socio-économique	91
3. 3. 2. Nos partenariats	93
3. 3. 3. Nos réseaux	95

Chapitre 4. Améliorer nos pratiques et innover	97
4. 1. Améliorer notre offre de services	97
4. 1. 1. Mettre l'accent sur la formation professionnelle	98
4. 1. 2. Améliorer encore les conditions de travail	99
4. 1. 3. Offrir de nouvelles perspectives aux usagers	100
4. 1. 4. Promouvoir une démarche de bientraitance	100
4. 2. Diversifier les activités proposées	101
4. 2. 1. Diversifier les activités de soutien et d'accompagnement	101
4. 2. 2. Diversifier les activités de travail	102
4. 2. 3. Elargir le territoire et l'offre géographique	103
4. 3. Dynamiser notre volet économique	105
4. 3. 1. Intensifier la prospection commerciale	105
4. 3. 2. Agir pour notre rayonnement	105
4. 3. 3. Promouvoir le développement durable	106
Conclusion	107
Annexes	108

INTRODUCTION

Institutionnalisé par la loi du 2 janvier 2002, le projet d'établissement est l'un des outils essentiels de sa mise en œuvre. C'est un document qui garantit le droit des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de l'établissement.

Décliner cet outil au sein de l'Espace industriel d'adaptation, c'est avant tout et surtout l'occasion de réfléchir à la place des travailleurs handicapés dans notre établissement. Mais aussi de s'interroger sur notre identité, nos activités, nos pratiques professionnelles. De mener une réflexion sur nos valeurs fondatrices et actuelles. De regarder plus loin pour imaginer l'Espace industriel d'adaptation de demain.

Ce document est le fruit du travail mené par les acteurs de l'association Alpes Insertion, et de son établissement l'Espace industriel d'adaptation. La démarche est participative, c'est-à-dire que les personnes qui ont collaboré à ce travail l'ont fait sur la base du volontariat.

Pour rédiger ce projet, nous nous sommes réunis en groupes de réflexion pendant plus de six mois. Nous avons discuté de nos valeurs communes et formalisé nos principes d'intervention. Nous avons construit des enquêtes et participé à des interviews pour clarifier nos missions. Nous avons construit trois référentiels, qui déclinent :

- notre offre de services,
- l'organisation des activités mises en œuvre pour sa réalisation
- nos compétences et leur organisation

Ce document s'appuie essentiellement sur ces travaux, mais aussi sur des documents de présentation, des rapports d'activité et des enquêtes.

Notre projet est composé de quatre parties et s'attachera à rappeler le contexte de la création de l'ESAT, puis à projeter une image de nos pratiques professionnelles en matière d'accompagnement médico-social ; il présente ensuite les moyens à disposition de l'établissement et définit enfin les axes d'amélioration envisagés pour les cinq années à venir.

*« La pierre n'a point d'espoir d'être autre chose qu'une pierre.
Mais, de collaborer, elle s'assemble et devient temple »*

Antoine de Saint-Exupéry

Chapitre 1. A l'origine de l'Espace industriel d'adaptation

1. 1. Un établissement qui s'inscrit dans un cadre associatif historique

1. 1. 1. L'association gestionnaire Alpes Insertion

L'Espace industriel d'adaptation est un établissement de l'association Alpes Insertion, composé d'un ESAT, d'une Section d'évaluation et d'un Atelier intermédiaire. Ils sont le fruit d'une histoire qui a débuté il y a près de 60 ans.

1. 1. 2. Au commencement

Fondée en 1955, c'est en 1972 que l'association crée le Centre d'aide par le travail (CAT) qui prendra le nom de Lucien Clément, l'un des fondateurs ayant permis la création de l'association. Le CAT a alors un agrément de 30 places, qui sera porté à 39 places en 1979. C'est en octobre 1982 qu'une convention est signée entre le Préfet de l'Isère et la Confédération Française des Infirmités Civiles pour la création du CAT.

C'est une association à but non lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, qui est reconnue d'utilité publique.

En 1989, l'ESAT s'installe au 86 boulevard Joliot Curie à Fontaine, dans des locaux plus spacieux et plus fonctionnels et prend alors le nom d'Espace industriel d'adaptation, dit « EIA ». Dès sa création, l'établissement a accueilli des personnes adultes souffrant de troubles psychiques. Il assurait également des stages d'évaluation des capacités de travail à titre de service et sans moyen supplémentaire.

Devant le nombre croissant des demandes de stages par les services psychiatriques du département est créée la Section d'évaluation en 1991, structure unique en Isère. L'ESAT a été en effet le premier établissement à proposer des stages de repérage des capacités de travail à des personnes en situation de handicap psychique, suivies en ambulatoire par des services médico-psychologiques ou par des services d'accompagnement. L'ESAT, dans le cadre de son extension, a porté sa capacité à 54 places par la création de la Section d'évaluation.

En 1997 est mis en place l'Atelier intermédiaire qui offre un nouveau lieu et temps de réhabilitation sociale ainsi que de réentraînement au travail dans un cadre aménagé (durée limitée à un an sur un mi-temps) pour tenter un éventuel parcours socioprofessionnel vers un ESAT. En 2007, la capacité de l'ESAT et de son Atelier intermédiaire est portée à 72 places, auxquelles s'ajoute un financement spécifique pour la Section d'évaluation.

Aujourd'hui, les membres de l'association Alpes Insertion se réunissent en bureau une fois par mois. Un conseil d'administration est organisé trois fois par an et une assemblée générale se tient une fois l'an. La gouvernance associative est constituée de 13 administrateurs, dont 6 membres du bureau.

Les membres de l'association sont à la disposition de l'établissement qui les sollicite en cas de besoin. Ils assurent une permanence hebdomadaire sur le site Joliot-Curie, où se trouvent leurs bureaux.

1. 1. 3. La filiation avec l'entreprise adaptée Fontaine Insertion

Nous ne pouvons évoquer Alpes Insertion sans y associer Fontaine Insertion : les deux associations sont étroitement liées. En effet, l'association « sœur » Fontaine Insertion a été constituée pour répondre aux besoins d'évolution de certains travailleurs handicapés, et a créé en 1991 une Entreprise adaptée - anciennement Atelier protégé : Fontaine Insertion.

Aujourd'hui, cette filiation se traduit par une **offre de prestations dynamiques et uniques** en Isère proposée à nos usagers travailleurs handicapés et partenaires clients et institutionnels.

Dans le cadre de leurs projets, nos associations offrent un ensemble original en son genre de services : Section d'évaluation, Atelier intermédiaire, Etablissement et services d'aide par le travail, complété par une Entreprise adaptée.

Nos services permettent de mettre en place des parcours de progression individualisés pour faciliter l'orientation et l'intégration socioprofessionnelles de personnes adultes souffrant de troubles psychiques.

1. 1. 4. La Fondation Alpes et Fontaine Insertion

Impulsée en 2006, la Fondation Alpes et Fontaine Insertion a été créée en 2008 et a pour vocation de :

- Favoriser l'intégration de personnes en situation de handicap notamment psychique dans le milieu ordinaire, par le travail, le logement et l'hébergement ;
- Pérenniser l'objet et les outils de travail des associations fondatrices ;

- Faciliter la création de structures nouvelles dans le domaine du handicap, notamment psychique, et de l'insertion par le travail ;
- Préserver le patrimoine reçu des associations, avec une meilleure sécurité et développer des projets plus ambitieux en direction des personnes en situation de handicap ;
- Faire reconnaître notre expertise dans l'intégration des personnes en situation de handicap psychique dans le monde du travail.

Les dates clés

1955 : Naissance de l'association CFIC

1972 : Création du **CAT Lucien Clément** (30 places) à Fontaine

1979-1982 : 39 puis 47 places

1988 : Déménagement dans les locaux actuels

1989 : Nouvelle dénomination : **Espace industriel d'adaptation**

1991 : Création de **Fontaine Insertion** et de la **Section d'évaluation**

1996 : CFIC devient **Alpes Insertion**, reconnue d'utilité publique

1994-1997 : 54 puis 68 places

1997 : Création de **l'Atelier intermédiaire**

1998 : Extension sur le site des Vouillands

2003-2004 : 73, 78 puis 83 places

2008 : Création de la **Fondation Alpes et Fontaine Insertion**

1. 2. Un établissement qui gère plusieurs services

Aujourd'hui l'Espace industriel d'adaptation est composé de plusieurs services : l'ESAT éponyme, la Section d'évaluation créée en 1991 et l'Atelier intermédiaire en 1997.

1. 2. 1. L'ESAT

L'Espace industriel d'adaptation, Etablissement et service d'aide par le travail - ESAT, dispose actuellement de 72 places attribuées par l'Agence régionale de santé (ARS). Quatre unités d'atelier réalisent des travaux industriels dont la diversité et le degré de complexité permettent d'élaborer des parcours individuels et progressifs.

C'est un lieu de vie professionnelle qui permet, parallèlement, l'organisation d'une vie personnelle (acquisition d'un logement, organisation de vacances...) avec la plupart du temps le soutien des Centres médico-psychologiques (CMP) et/ou des Services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS).

Notre établissement accueille des personnes reconnues travailleurs handicapés pour des troubles psychiques et de personnalité, et titulaires d'une notification de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en cours de validité. Elles doivent être en mesure de pouvoir mettre en œuvre des capacités d'adaptation au travail, faire preuve de motivation et s'inscrire dans un projet d'évolution réaliste.

Son organisation a pour objectif de **favoriser l'évolution ou le maintien des acquis socioprofessionnels**.

L'ESAT se compose d'une équipe pluridisciplinaire : équipe médico-sociale, direction et administratif, production et commercial, entretien et travaux. Il a mis en place dans ses ateliers de la sous-traitance industrielle qui permet de proposer aux travailleurs une grande diversité de travaux. La production est organisée de telle sorte que **chacun puisse travailler sur un poste adapté à ses capacités**. Un rythme de travail minimum est cependant demandé avec des exigences de qualité.

1. 2. 2. L'Atelier intermédiaire

L'Atelier intermédiaire est un dispositif spécifique, différent d'un stage ou d'une prise en charge classique en ESAT, une véritable passerelle entre le sanitaire et le médico-social. Sa mission est de **tenter une préparation pour accéder à l'ESAT** pour des personnes en situation de handicap psychique dont l'état de santé ne permet pas d'envisager d'emblée, après une première évaluation professionnelle, une orientation professionnelle en ESAT. Ses objectifs sont les suivants :

- Vérifier la compatibilité, dans la durée, du travail avec l'état de santé et l'environnement personnel de la personne ;
- Eprouver dans la durée la résistance psychique de ces personnes au travail ;
- Apporter par le travail et l'espoir d'une insertion professionnelle durable en ESAT, une mobilisation et une énergie positive à la stabilisation de la maladie mentale ;
- Faciliter l'insertion professionnelle en ESAT de personnes en situation de handicap psychique, le cas échéant mettre à disposition de la Maison départementale de l'Autonomie (MDA) des informations complémentaires pour une meilleure orientation de la personne.

L'atelier intermédiaire s'adresse à des personnes dont la pathologie psychotique n'est pas suffisamment stabilisée et qui nécessite un suivi et un traitement importants par des équipes spécialisées.

A la fin de l'année, un bilan est réalisé avec l'utilisateur et une synthèse du parcours est adressée à l'équipe soignante et à la CDAPH en vue d'une orientation professionnelle adaptée.

Les différences par rapport à une prise en charge « classique » en ESAT sont :

- Une prise en charge limitée dans le temps à un an, à mi-temps, avec une période d'essai de 3 mois ;
- Un accompagnement spécifique est assuré par notre psychologue et notre médecin psychiatre.

1. 2. 3. La Section d'évaluation

La Section d'évaluation est née en 1990, suite à des besoins exprimés de la part des CMP et des centres hospitaliers de tester les capacités d'adaptation au travail de leurs patients. Unique en Isère, elle travaille à la demande de la MDA pour l'ensemble du milieu « handicapé psychique » grenoblois.

Elle propose des stages de 8 semaines, à raison de 27 heures par semaine, et reçoit environ 60 à 70 stagiaires par an.

C'est un lieu de stage pour **évaluer les capacités de travail et d'adaptation à un environnement socioprofessionnel**, un temps de dynamisation et de repérage s'inscrivant dans un projet évolutif personnel en cours. Elle s'adresse à des personnes adultes en situation de handicap psychique et/ou intellectuel, envisageant une insertion socioprofessionnelle.

Elle propose après des entretiens préliminaires :

- Un stage de 8 semaines sur des postes d'atelier ;
- Un bilan final avec le stagiaire concrétisé par un document de synthèse préconisant une orientation, à l'attention de l'intéressé, de la CDAPH et du service référent ;
- Si possible un itinéraire d'orientation vers le milieu de travail protégé ou ordinaire.

L'évaluation se réalise à l'aide de travaux de type industriel dont la diversité et la complexité constituent une plateforme d'observation et d'une mise en situation « professionnelle » sur des postes en ESAT, ou en Entreprise Adaptée selon les compétences mises à jour.

Les services de l'Espace industriel d'adaptation

Section d'évaluation



Repérer les capacités de travail
Tester les compétences
Etablir un itinéraire d'orientation pour chacune
des personnes évaluées

Favoriser la remobilisation au travail
S'inscrire dans un parcours d'évolution
individualisé
Permettre éventuellement une entrée en ESAT



Atelier intermédiaire

ESAT



Offrir un lieu de travail et de socialisation
Favoriser l'évolution
Etablir un parcours de progression

1. 3. Le cadre réglementaire

1. 3. 1. Un peu d'histoire

De leur création dans les années 50, jusqu'à la loi n°2005-102 du 11 février 2005, les établissements/services de travail protégé proposent aux usagers des activités adaptées à leurs capacités. Ce dispositif, conciliant mise au travail et protection, constitue l'ensemble des moyens médico-sociaux proposés aux personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas travailler en milieu ordinaire.

Jusqu'en janvier 2006 - date d'entrée en application de la loi n°2005-102, les structures du secteur protégé se répartissent en deux grandes catégories : les Ateliers protégés (AP) et les Centres d'aide par le travail (CAT).

En 1975, le législateur définit les règles de fonctionnement spécifiques des CAT dans son article 30. Ces règles feront l'objet de la circulaire n°60AS du 8 décembre 1978. La double mission des établissements y est inscrite : « *Faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées à une vie sociale et professionnelle, des personnes handicapées momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur de production ou en ateliers protégés ; permettre à celles d'entre ces personnes qui ont manifesté, par la suite, des capacités suffisantes, de quitter le centre et d'accéder au milieu ordinaire du travail ou à un atelier protégé* ».

Cette dualité de situation, **protection et mise au travail**, posée par les textes fondateurs fixe un cadre dans lequel les acteurs de ce secteur organisent leur champ d'actions.

La loi du 2 janvier 2002 rénove profondément l'action sociale et médico-sociale, en plaçant l'utilisateur au centre des dispositifs et en introduisant un cadre réglementaire exigeant. Cette loi s'articule autour de quatre axes :

- **Affirmer et promouvoir** le droit des usagers (garantir leurs droits) ;
- **Elargir les missions de l'action sociale**, dans le respect de l'égalité de dignité de tous et de l'accès équitable sur tout le territoire ;
- **Mieux organiser et coordonner** les différents acteurs du domaine social et médico-social ;
- **Introduire l'évaluation** et améliorer la planification.

Les dispositions de la loi n°2005-102 du 11 février 2005, réaffirment la vocation médico-sociale des établissements de travail protégé, et apportent une rupture en développant le versant professionnel des ESAT. En effet, certains droits du code du travail sont reconnus aux personnes en situation de handicap travaillant en ESAT. Dans cette logique, le code de l'action sociale et des familles (CASF) a introduit la notion de travailleur handicapé pour qualifier les usagers d'ESAT.

Sur le plan de l'organisation administrative institutionnelle, la loi du 11 février 2005 instaure la création d'une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dans chaque département, sous la direction du Conseil général. Cette institution a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap et de leur famille.

Prenant modèle sur la majorité des autres pays européens, entrant ainsi dans la logique de cohérence voulue par la communauté européenne, les pouvoirs publics apportent une clarification de la situation des travailleurs handicapés au regard de leur insertion professionnelle. Les ateliers protégés sont transformés en Entreprises adaptées. Ils quittent le champ du secteur protégé pour rejoindre le milieu ordinaire du travail. Le secteur protégé est alors composé uniquement des établissements médico-sociaux qui se présentent sous la nouvelle dénomination ESAT - Etablissements et services d'aide par le travail - se substituant à celle des CAT.

1. 3. 2. Les orientations territoriales

Dans le cadre de ses missions d'insertion par l'activité économique, l'Espace industriel d'adaptation s'engage à inscrire son action conformément aux orientations arrêtées par le Schéma départemental des adultes handicapés de l'Isère, élaboré par le Conseil général de l'Isère et à celles du Schéma régional d'organisation médico-sociale (SROMS), élaboré par l'ARS Rhône-Alpes.

Le schéma départemental des adultes handicapés de l'Isère (2010-2016) prévoit de **développer et adapter le travail en milieu protégé et faciliter le passage en milieu ordinaire**, notamment par les actions suivantes :

- ❶ « *Augmenter le nombre de places en ESAT et favoriser le temps partiel en ESAT et en EA* » ;
- ❷ « *[...] Renforcer les liens entre les IME/IMPRO et les ESAT/EA dans l'optique d'un parcours d'insertion ; [...]* »;

Le Schéma régional d'organisation médico-sociale (SROMS) a pour orientation **d'améliorer la qualité de vie des personnes porteuses d'une maladie psychiatrique** et leurs aidants. Il prévoit notamment pour cela les actions suivantes :

- ❶ « *Renforcer les passerelles entre le champ sanitaire et médico-social afin d'améliorer la prise en charge de la personne handicapée psychique* ; »
- ❷ « *L'accès à l'emploi, en milieu protégé et en milieu ordinaire : développer des parcours et des passerelles et (pour) passer de la protection à la professionnalisation.* ».

Pour cela, le SROMS prévoit la création de 85 places d'ESAT sur le territoire Est, actuellement en-deçà du taux d'équipement moyen régional (3,37 ‰), d'ici à l'horizon 2016. Il est précisé également qu'une attention particulière devra être portée à la réponse adressée aux personnes présentant un handicap psychique.

1. 3. 3. Les orientations nationales

Au niveau national, les textes réglementaires en vigueur définissant les attributions et vocations des ESAT sont les suivantes :

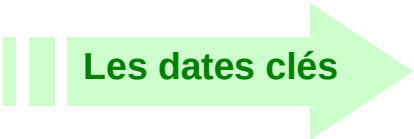
- La loi 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, rappelle la place de la personne en situation de handicap au centre du dispositif ;
- La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale réaffirme le droit des usagers ;
- Le 1^{er} août 2001, la loi organique relative aux lois de finance (LOLF) assigne des objectifs et des indicateurs de performance aux crédits d'Etat relatifs au financement des ESAT.

Des décrets et circulaires viennent renforcer les principes de ces lois :

- Décret n°2003-1095 du 14 novembre 2003 relatif au règlement de fonctionnement ;
- Décret n°2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale et aux autres formes de participation ;
- Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation ;
- Décret 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des ESAT ;
- Décret 2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux ESAT et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs handicapés admis dans ces établissements ou services ;
- Décret n°2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des

établissements et services sociaux et médico-sociaux ;

- Circulaire DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} août 2008 relative aux ESAT et aux personnes handicapées qui y sont accueillies ;
- Décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en ESAT.



Les dates clés

1957 : Loi du 23 novembre instaurant le droit au travail des personnes handicapées

1975 : Loi du 30 juin définissant le fonctionnement des CAT, alliant protection et mise au travail

2002 : Loi du 2 janvier portant rénovation de l'action sociale et médico-sociale qui :
- Affirme et promeut le droit des usagers
- Elargit les missions de l'action sociale
- Améliore et coordonne les acteurs SMS
- Introduit l'évaluation

2005 : Loi du 11 février
Le CAT devient ESAT.
L'AP devient EA et rejoint le milieu ordinaire de travail

2009 : Loi du 21 juillet « Hôpital, patients, santé, territoires » : la DRASS devient ARS

1. 4. Le projet associatif, les valeurs et la vocation de l'établissement

1. 4. 1. Le projet associatif et les missions de l'association

Les statuts de l'association (article 1) précisent qu'elle a pour but la promotion sociale et l'insertion des personnes en situation de handicap ainsi que la prestation de service en leur faveur.

L'association définit son action autour de trois missions principales :

- Respecter et **développer l'autonomie** des personnes ;
- Faciliter la **cohésion sociale malgré le handicap** ;
- Favoriser l'**insertion professionnelle** par l'exercice d'un **emploi**.

Le projet d'association détaille les objectifs de la structure :

- Accueillir, dans le cadre rassurant de nos établissements, des personnes souffrant de troubles psychiques suffisamment stabilisées pour s'intégrer dans une vie sociale et professionnelle évolutive ;
- Permettre un parcours de progression actif et non-occupationnel, soutenu par un réseau multi-compétences de soins et d'accompagnement, pour une prise en charge globale de la personne ;
- Préserver un équilibre dynamique entre le médico-social et l'économique, en tenant compte du handicap des travailleurs et des réalités du marché.

Ce projet associatif est commun à celui de l'association Fontaine Insertion et propose notamment des parcours de progression individualisés pour faciliter

l'orientation et l'intégration socioprofessionnelles de personnes adultes souffrant de troubles psychiques.

Les missions de l'association Alpes Insertion sont communes à celles de Fontaine Insertion car elles s'inscrivent dans leur filiation éthique, historique et fonctionnelle.



1. 4. 2. La vocation de l'établissement

L'Espace industriel d'adaptation accueille et accompagne des personnes en situation de handicap psychique bénéficiant d'une orientation de la CDAPH vers le milieu de travail protégé.

L'usager travailleur handicapé intégré à un ESAT n'a pas le statut de salarié. Toutefois certaines règles du code du travail lui sont applicables : hygiène et sécurité, médecine du travail, congés payés et formation professionnelle.

Du côté de la loi

Article L344-2 du code de l'action sociale et de la famille (CASF) :

« Les établissements et services d'aide par le travail accueillent des personnes en situation de handicap dont la commission prévue à l'article L146-9 a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. »

Le cadre de l'établissement assure :

- **Protection et intégration**, en proposant des conditions de vie structurantes, des activités de soutien et un travail adapté à temps plein ou à temps partiel pour :
 - Faciliter l'adaptation de la personne au sein de l'établissement et veiller au respect de ses droits ;
 - Permettre l'acquisition et le développement de compétences techniques, professionnelles et sociales ;
 - Soutenir la personne pour la recherche de son bien-être et de son ouverture citoyenne et culturelle.
- **Promotion et accompagnement du projet personnalisé** de l'utilisateur en favorisant son évolution vers des dispositifs de moins en moins protégés, si ses capacités le permettent et si l'utilisateur travailleur handicapé en manifeste la demande.
- **Individualisation** de l'accompagnement et **coordination avec les différents acteurs** y concourant.

► En d'autres termes, l'Espace industriel d'adaptation veut apporter à chaque personne accueillie des **savoirs, savoir-être et savoir-faire utilisables en interne à l'établissement et transposables hors de l'institution** dans leur rapport au monde du travail et dans les relations avec autrui. Il s'agit dans un premier temps de faire émerger des compétences socioprofessionnelles et transversales, de les maintenir et de les développer si cela est possible.

L'accompagnement doit leur offrir un cadre où s'affirment leurs compétences, leurs aspirations et leurs motivations pour construire leur parcours. Il doit leur permettre de se découvrir comme **personne en capacité de prendre des responsabilités, des initiatives et de faire des choix.** ◀

L'établissement forme une **unité de production au service de l'accompagnement médico-social**. Atteindre l'équilibre économique tout en maintenant un maximum de confort pour les usagers travailleurs handicapés permet de focaliser l'attention des équipes sur leurs projets d'évolution. Economiquement viables et rapidement adaptables aux potentiels des personnes accueillies, telles doivent être les caractéristiques des activités professionnelles de l'Espace industriel d'adaptation.

1. 4. 3. Nos valeurs

Les valeurs de l'association Alpes Insertion sont porteuses du sens de l'action menée au sein de notre établissement. Partagées et formalisées par ses acteurs, elles sont les **garantes de la qualité du lien entre le professionnel et l'utilisateur**.

- **La valeur du travail** ‹
- **La non-discrimination** ‹
- **Le respect des personnes** ‹
- **Le respect des biens et du cadre de travail** ‹
- **L'autodétermination : l'utilisateur est l'acteur de son projet** ‹
- **La bienveillance :**
confiance, empathie, tolérance, disponibilité, compréhension ‹

Chapitre 2. Un parcours adapté à chaque usager travailleur handicapé

2. 1. Une offre de services adaptée aux spécificités des usagers travailleurs handicapés accueillis

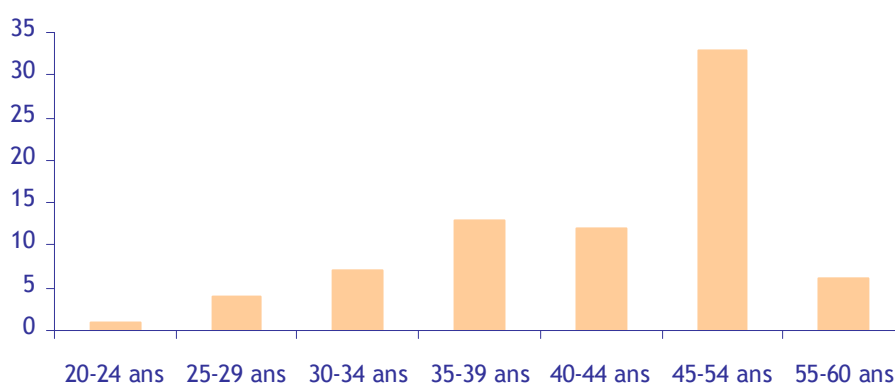
L'objectif poursuivi par l'Espace industriel d'adaptation est le **bien-être de la personne** dans son rapport au monde du travail, avec **l'acquisition et/ou le maintien de compétences** transversales, ainsi que son **autonomie** en dehors ou au sein de toute structure protégée.

2. 1. 1. La population accueillie

► Profils des usagers travailleurs handicapés ◀

Que ce soit au niveau départemental ou au sein de notre établissement, nous constatons le vieillissement de la population accueillie. L'âge moyen des usagers travailleurs handicapés présents au 31/12/2011 s'élevait à 43,4 ans (contre 42,7 à fin 2010). Sur les 76 personnes présentes à l'ESAT et à l'AI, 51 ont plus de 40 ans, soit les deux tiers des effectifs. D'ici à l'horizon 2017, 5 à 10 usagers travailleurs handicapés devraient prendre leur retraite, soit 8 % de notre effectif.

Age des travailleurs de l'ESAT en 2011



En ce qui concerne la SEV, l'âge des stagiaires oscille de manière homogène entre 20 et 50 ans.

► Mixité de la population ◀

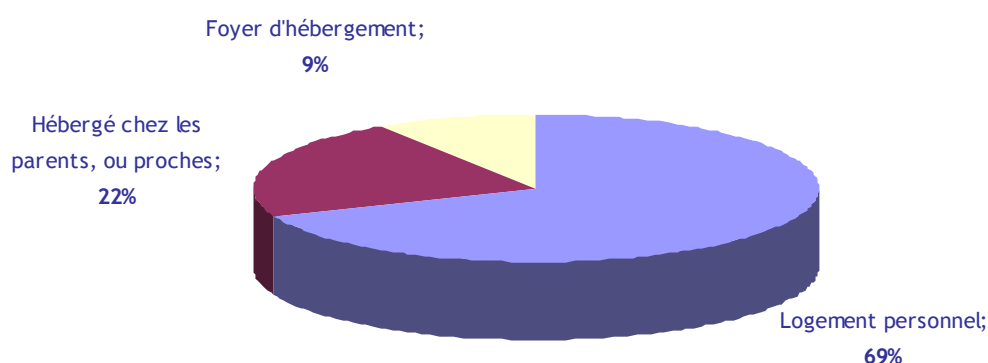
L'effectif de nos usagers travailleurs handicapés est essentiellement masculin, soit 79 % : nous comptons 16 femmes et 60 hommes au 31/12/2011.

► Résidence des usagers travailleurs handicapés ◀

D'après les données transmises à l'occasion de l'enquête auprès des structures pour enfants et adultes handicapés en 2010¹, nous constatons que 69 % des usagers travailleurs handicapés accueillis dans notre établissement disposent d'un logement personnel. Les autres sont hébergés chez des parents ou en foyer d'hébergement.

¹ Ces données sont issues de l'enquête ES 2010 HANDICAP auprès des structures pour enfants et adultes handicapés en 2010, diligentée par la DARES (enquête qui intervient tous les 4 ans).

Le logement ou l'hébergement



► Déficiences des usagers travailleurs handicapés ◀

L'ESAT de l'Espace industriel d'adaptation reçoit des travailleurs handicapés par une maladie psychiatrique traitée, suivie et suffisamment stabilisée. La déficience intellectuelle n'est pas systématique, elle peut parfois être un trouble secondaire associé ; le plus souvent la pathologie présentée permet des réalisations complexes, pour peu que l'état de santé soit suffisamment stabilisé.

La pathologie principalement représentée est la schizophrénie qui donne une stabilité professionnelle variable au gré des aléas internes (angoisses psychotiques) ou externes (éléments de la vie réelle).

Dans le tableau ci-après, la déficience principale correspond à celle qui est la plus invalidante. Dans notre établissement, environ 15% des usagers accueillis souffrent de troubles associés. La classification présentée est celle des indicateurs proposée par la DGAS², pour l'ensemble des usagers accueillis dans l'établissement en 2011.

² Direction générale des affaires sociales

Les déficiences principales	En effectif physique
Retard mental moyen	3
Retard mental léger	2
Troubles des conduites et du comportement	12
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	67
Autres déficiences du psychisme	1
Déficiência auditive bilatérale sévère	1
Surdi-mutité	1

Le tableau illustre bien que les usagers travailleurs handicapés de notre établissement sont essentiellement atteints de troubles psychiques : ils sont orientés à l'Espace industriel d'adaptation pour ce motif. Nous retrouvons peu d'autres pathologies qui affectent essentiellement les usagers les plus anciens.

► Situation des usagers avant leur admission ◀

Nous avons accueilli 16 personnes au cours de l'année 2011. 14 d'entre elles étaient dans l'attente d'un accueil en ESAT. La réduction de ce délai est l'un des objectifs du SROMS de juillet 2012.

Situation avant admission	
Emploi en Entreprise adaptée	1
En attente de placement dans un ESAT	14
Foyer de vie ou occupationnel de jour	1

2. 1. 2. La spécificité du handicap psychique

L'article 2 de la loi du 11 février 2005 propose une définition du handicap qui s'entend comme « [...] *toute limitation d'activité ou restriction de la participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions* » et reconnaît pour la première fois le handicap psychique en introduisant la distinction entre handicap mental et handicap psychique.

Il faut en effet distinguer le handicap psychique du handicap mental. Le handicap mental résulte d'une déficience intellectuelle, état stable et non médicalisé. **Le handicap psychique est toujours associé à des pathologies psychiatriques**, qui entraînent une grande variabilité et nécessitent une médicalisation au long cours.

Le handicap psychique peut être défini comme **la conséquence ou les séquelles d'une maladie mentale sur les facultés d'intégration sociale d'une personne**. Son développement intellectuel est normal voire supérieur à la moyenne mais c'est **l'expression de ses capacités intellectuelles et sociales qui sont altérées** par l'ensemble des troubles psychiques dont elle souffre.

Le handicap résulte ainsi d'une maladie de la pensée dont les symptômes causent une profonde souffrance au malade et font obstacle à son intégration sociale. La difficulté à concentrer son attention, l'angoisse, les pensées obsessionnelles ou délirantes par exemple, peuvent l'empêcher d'accomplir une tâche, d'effectuer un travail alors même qu'il aurait, par ailleurs, les compétences requises.

Les personnes accueillies au sein de notre établissement souffrent essentiellement de psychose, principalement de schizophrénie.

Les chiffres clés

1 personne sur 5 est touchée par la maladie mentale*

700 000 personnes sont handicapées psychiques en France
C'est l'estimation de l'UNAFAM, soit 1 % de la population, dont la moitié présenterait des troubles de types psychotiques graves nécessitant un cadre de réinsertion structuré

La schizophrénie touche 1 % de la population française*

1 demandeur de l'AAH sur 4 souffrirait d'une maladie psychique
(études CAF - 2000)

Les troubles mentaux sont la première cause d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale*

* Sources : Rapport Joly Juillet 1997 -
Rapport Piel et Roelandt juillet 2001.

2. 1. 3. Nouveaux profils, nouvel accompagnement

Gérard ZRIBI, dans son ouvrage *Les handicaps psychiques - concepts, approches, pratiques* paru en 2009, rappelle les constats suivants dans le secteur psychiatrique :

« Depuis une cinquantaine d'années le secteur de la santé mentale a connu une réorganisation : la sectorisation psychiatrique s'est progressivement substituée à l'hôpital autrefois seule solution proposée et par conséquent s'est opéré un passage massif du sanitaire vers le médico-social »

« Pour les ESAT définis comme des institutions médico-sociales, les soutiens psychosociaux sont limités par la loi pour assurer un accompagnement répondant aux spécificités des handicapés psychiques. Au final on peut craindre que seules les personnes les plus stabilisées, soit une minorité d'entre eux, puissent connaître une insertion pérenne en milieu protégé. »

Associé au vieillissement de la population accueillie et à l'évolution de la maladie psychique avec l'âge, ce constat soulève la question de l'évolution de l'accompagnement à envisager pour les personnes ayant des troubles d'ordre psychique, tels que : difficultés comportementales et relationnelles, instabilité à un poste de travail, absentéisme, fatigue, manque de discernement, troubles de la concentration et de l'attention.

Face aux difficultés de nos usagers travailleurs handicapés, notre établissement collabore étroitement avec les acteurs les accompagnant par ailleurs : CMP, CHAI³ et psychiatres privés, MDA, médecins traitants, SAVS, le RéHPSy, les services de protection des majeurs protégés, ... La qualité et le maillage de ce partenariat autour de l'accompagnement des usagers est le gage d'un accompagnement de qualité et se doit d'être maintenu et renforcé.

Dans un contexte économique toujours plus tendu, l'établissement doit d'une part assurer un équilibre financier et, d'autre part, donner du sens au travail que font les usagers travailleurs handicapés pour en retirer des satisfactions personnelles comme l'estime de soi, le sentiment d'utilité et d'appartenance sociale. C'est pourquoi il tente de proposer à chacun une activité en adéquation avec ses capacités.

Dans ce sens, et compte tenu du vieillissement de son public, l'ESAT propose le travail à temps partiel quand cela devient nécessaire. Car en effet, la question du vieillissement des usagers travailleurs handicapés implique pour certains une fatigabilité importante et donc une baisse de l'efficacité professionnelle.

³ Centre hospitalier Alpes-Isère

	2005	2009	2010	2011
Age moyen des travailleurs handicapés	40,13	42,3	43,01	43,3
Taux d'absentéisme maladie	Non déterminé	11,5 %	10,4 %	11,3 %
Proportion d'usagers de 40 ans et +	61 %	65 %	66 %	67 %
Proportion d'usagers à temps partiel	24 %	23 %	25 %	28 %

Se pose également la question de la fin de l'accompagnement des usagers travailleurs handicapés, comptabilisés dans l'effectif, mais absents depuis de longs mois en raison de la dégradation de leur état de santé. Dans ce cas particulier, il convient de garder contact pour maintenir le lien, dans la mesure où l'orientation professionnelle est encore justifiée par la MDA, et informer en cas de non retour possible.

► *La question de la fin de l'accompagnement devra faire l'objet, dans les années à venir, d'une attention particulière afin d'améliorer nos pratiques en vue d'anticiper la préparation au départ à la retraite des usagers travailleurs handicapés.* ◀

2. 2. L'accompagnement médico-social

Notre établissement répond aux difficultés rencontrées par les usagers travailleurs handicapés accueillis en individualisant les modalités d'accompagnement, au travers des différents types d'activités de travail, de soutien et d'accompagnement.

2. 2. 1. L'accueil au sein des services de notre établissement

► L'admission ◀

L'admission⁴ dans notre établissement est une démarche volontaire de la part du travailleur reconnu handicapé et orienté dans nos services par la CDAPH. Il peut être accompagné par un représentant légal, un service médical ou d'accompagnement ou encore un membre de sa famille.

Pour les personnes qui demandent à être admises dans nos structures, il est nécessaire que leur état de santé soit suffisamment stabilisé, et souhaitable qu'un suivi médical soit en place.

Au préalable, la personne doit avoir une notification de la CDAPH précisant sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé avec une orientation professionnelle en cours de validité désignant nos services d'accueil (SEV, AI ou ESAT).

Chaque demande est examinée par une **commission d'admission**.

⁴ Cf. *Référentiel des analyses des activités* - (07_PI-ASA_ESATI+SEV_Admission.doc)

- **Admission à la Section d'évaluation :**

En vue de l'admission, l'établissement demande :

- une prise de contact avec l'Assistante sociale en vue d'entretiens préliminaires d'accueil ;
- le dossier de demande d'admission remis par l'établissement dûment complété, comprenant un certificat médical confidentiel.

Le demandeur (et/ou les services accompagnants) prend contact par téléphone en vue d'un rendez-vous pour un entretien individuel. La décision d'admission se fait en fonction de l'état de santé et du projet du futur stagiaire, en lien avec les services accompagnants. Il est également tenu compte, pour la constitution du groupe, de l'âge du candidat, du nombre de stagiaires déjà accueillis et de la charge de travail dans les ateliers.

- **Admission à l'Atelier intermédiaire :**

En vue de l'admission, l'établissement demande :

- le dossier de demande d'admission remis par l'établissement dûment complété, comprenant un certificat médical confidentiel.

Le dossier, en vue d'une admission d'un an à mi-temps, est étudié par une commission constituée de la psychologue et du psychiatre. Ces derniers vérifient si la demande est compatible avec l'état de santé de la personne au moment de l'admission.

- **Admission à l'ESAT :**

En amont de l'admission, l'établissement demande :

- une lettre de motivation à adresser au directeur ;
- un dossier administratif à constituer.

En ce qui concerne les admissions à l'ESAT, la commission d'admission se réunit environ toutes les 6 semaines.

Elle a plusieurs objectifs :

- Procéder à une ou plusieurs admissions effective(s) à court terme parmi les candidats de la liste d'attente ;
- Examiner les candidatures dont les dossiers sont complets ;
- Procéder éventuellement à l'inscription sur liste d'attente (en vue d'une prochaine admission effective) ;
- Informer les candidats des décisions de la commission.

A l'issue de la commission d'admission, le candidat retenu peut être reçu en entretien⁵ afin de faire le point sur sa situation (stabilité de l'état de santé et de l'environnement, poursuite des soins) et sur son projet professionnel actualisé, avant l'admission effective (notamment s'il n'a jamais été admis ni à la SEV ni à l'AI).

Après décision d'admission par la commission, une date effective d'admission est fixée en concertation avec le futur usager travailleur handicapé.

C'est également à cette occasion, pour les admissions à l'ESAT et à l'AI, que sont donnés au futur usager travailleur handicapé les outils de la loi de 2002 :

- Le livret d'accueil
- La Charte des personnes accueillies
- Le règlement de fonctionnement

⁵ Cf. *Référentiel des analyses des activités* - (01_PI-ASA_ESAT_EntretienAdmission.doc)

► LES OBJECTIFS DU PROCESSUS D'ADMISSION ◀

- ➡ Prendre contact et faire connaissance avec le candidat
- ➡ Informer et rassurer le candidat de l'accompagnement proposé
- ➡ Vérifier la validité du projet du candidat et sa motivation

► Il conviendra de toiletter et mettre à jour les documents actuellement remis aux usagers travailleurs handicapés à l'horizon 2014 ◀

► La période d'essai et le contrat d'aide et de soutien - ESAT et AI ◀

La période d'essai⁶ est d'une durée de :

- **6 mois** en ESAT, renouvelable une fois ;
- **3 mois** à l'Atelier intermédiaire.

A son terme, l'équipe pluridisciplinaire se prononce sur l'admission de l'utilisateur travailleur handicapé.

Cette période d'essai permet au nouvel utilisateur travailleur handicapé de se **familiariser avec les différentes activités** proposées par l'établissement et de **s'insérer dans l'équipe** au sein de son atelier d'affectation.

Du côté de l'équipe pluridisciplinaire, la période d'essai permet d'identifier **au mieux les besoins** du nouvel arrivant et de **dégager des pistes pour l'accompagnement** et des orientations pour son projet d'évolution.

Cette période permet aux deux parties d'évaluer l'opportunité du projet en ESAT ; elle peut être interrompue à l'initiative de l'utilisateur travailleur handicapé ou de l'établissement.

A l'ESAT, la période d'essai fera l'objet d'un bilan à mi-parcours (3 mois). Un bilan final, réalisé par le moniteur d'atelier référent et l'éducatrice spécialisée confirmera ou infirmera l'orientation.

A l'Atelier intermédiaire, un bilan à l'issue des trois mois est réalisé par le moniteur d'atelier référent et la responsable de l'Atelier intermédiaire.

Dans le cas où la période d'essai n'est pas concluante, le bilan est adressé à la CDAPH précisant le non-maintien dans l'établissement.

⁶ Cf. *Référentiel des analyses des services rendus* - (10_OS-ASA_ESAT+AI_PériodeEssai.doc)

► LES OBJECTIFS DE LA PERIODE D'ESSAI ◀

- ➡ Evaluer les capacités de travail
- ➡ Confirmer ou infirmer l'admission
- ➡ Construire le projet d'évolution

Le contrat d'aide et de soutien définit :

- Le contenu de l'accompagnement, précisant les objectifs généraux, l'activité professionnelle et les soutiens retenus ;
- L'organisation et les conditions générales du déroulement des activités ;
- Les différentes clauses, dont la résiliation du contrat.

Le contrat d'aide et de soutien doit être signé un mois après l'admission effective dans l'établissement, accompagné de son annexe le projet d'évolution. Ce dernier doit être révisé chaque année par avenant.

Actuellement la signature du contrat d'aide et de soutien intervient à l'issue de la période d'essai. Ce fonctionnement est propre à nos services et correspond mieux à la problématique des personnes en situation de handicap psychique que nous accueillons. Le temps de la période d'essai est précieux pour vérifier la stabilité de l'utilisateur (santé, environnement), avant de confirmer son admission.

► *Le CASF prévoit dans son article D311, modifié en août 2007, que « Le contrat est signé dans le mois qui suit l'admission. » Il conviendra d'identifier les pistes nous permettant de satisfaire au mieux cette exigence légale, tout en tenant compte de la problématique de notre public, en lui proposant toujours un accueil spécifique des plus adaptés. ◀*

2. 2. 2. Le projet d'évolution et l'accompagnement spécifique

► Le projet d'évolution ◀

Le projet d'évolution identifie les aptitudes, analyse les motivations, les besoins, les intérêts et définit les **principales actions à mener dans l'accompagnement** de chaque usager travailleur handicapé.

Il est coécrit avec la participation de la personne concernée, qui est l'actrice principale de son projet : c'est le principe de **l'autodétermination**. La seule restriction à l'autodétermination de l'usager est la situation où il présente, du fait de sa pathologie psychiatrique, un déni de réalité qui peut rendre son désir totalement en dehors de toute réalité concrète.

Des **objectifs d'évolution ou de stabilité**, dans et hors du champ professionnel, étroitement liés à la stabilisation psychique et sociale des usagers travailleurs handicapés sont également identifiés et planifiés.

► *Il est envisagé de renommer le projet d'évolution en projet personnalisé : en effet, le projet d'évolution sous-entend une dynamique de progression, ce qui n'est pas forcément le cas pour les usagers accueillis en situation de handicap psychique. Pour mémoire, l'un des objectifs poursuivis par l'établissement est le bien-être de la personne dans son rapport au monde du travail, avec l'acquisition et/ou le maintien de compétences transversales.* ◀

Du côté de la loi

L'article 311-3 du CASF précise que pour chaque personne accueillie en établissement doit être assurée :

« [...] La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne. »

► Le suivi et l'évaluation individualisés : un accompagnement spécifique et coordonné ◀

Notre établissement propose un suivi et une évaluation individualisés et coordonnés avec l'environnement de la personne⁷. Cet accompagnement spécifique, qui répond aux besoins d'intégration et de réassurance des usagers travailleurs handicapés permet également d'évaluer l'adéquation entre le projet d'évolution et les aspirations personnelles, au travers de temps d'écoute et d'échanges réguliers avec l'équipe pluridisciplinaire.

Une concertation avec l'ensemble des intervenants permet de cibler les besoins et d'impulser des activités extra-professionnelles et des actions axées sur l'autonomie et la cohésion sociales. Ainsi des actions concrètes dans l'organisation et les initiations à des actes de la vie quotidienne, des formations ciblées et des suivis se mettent en place et contribuent à un épanouissement général et à une bonne intégration dans le champ social.

Les freins et obstacles à l'emploi résident moins dans la difficulté à accomplir une tâche sur un poste de travail que de trouver des repères stabilisateurs dans l'environnement de ce travail.

⁷ Cf. *Référentiel des analyses des services rendus* - (11_OS-ASA_ESAT+AI_Suivi+EvalIndividualisés.doc)

► LES OBJECTIFS DE L'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE COORDONNE ◀

- ➡ Placer l'utilisateur travailleur handicapé au cœur de son projet
- ➡ Etablir un bilan partagé
- ➡ Définir des axes d'amélioration ou de maintien des acquis
- ➡ Evaluer et adapter la prise en charge
- ➡ Maintenir des liens de confiance entre les différents acteurs intervenant dans l'accompagnement

► Le dossier de l'utilisateur ◀

Au sein de notre établissement, le dossier unique de l'utilisateur travailleur handicapé en ESAT ou à l'AI est ouvert dès l'admission. Il se décompose en deux volets, portant sur les aspects administratifs et médico-sociaux. Le dossier composé de ses deux volets est disponible au secrétariat.

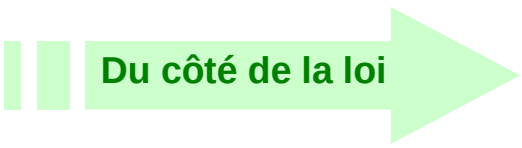
- Le **volet administratif** ; il contient :
 - La fiche de renseignements ;
 - Le dossier de la MDA, dont les décisions de la CDAPH et l'AAH ;
 - Les éléments d'information concernant les absences et les temps de travail ;
 - Les jugements des services de protection des majeurs protégés (le cas échéant) ;
 - Les courriers administratifs ;
 - Les éléments liés à la mutuelle ;

- Le **volet médico-socio-professionnel** est constitué de la manière suivante :
 - Le contrat d'aide et de soutien
 - Son annexe le projet d'évolution, comprenant les rapports de synthèse (et les archives) et ses avenants
 - Les rapports et notes rédigés à l'occasion des entretiens de suivi de l'usager ;
 - Les éléments du dossier historique de l'usager, dans le cas où il aurait été admis dans un autre de nos services.

Les dossiers des stagiaires de la Section d'évaluation sont constitués de la même façon. Ils sont conservés dans le bureau de l'assistante sociale.

Les certificats médicaux sont confidentiels : ils doivent être conservés par le médecin psychiatre de l'établissement, seul habilité à en prendre connaissance.

► Les dossiers des usagers travailleurs handicapés devront être toilettés et leur constitution harmonisée. La question de l'information et du libre accès aux informations personnelles devront faire l'objet d'actions de communication auprès des usagers. ◀



Du côté de la loi

Loi 2002-2, section 2 relative aux droits des usagers, article 7 reprenant l'article L311-3 du CASF :

« L'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, lui sont assurés : [...]

4° La confidentialité des informations la concernant ;

5° L'accès à toute information ou document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires ;

6° Une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition ;

7° La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne

2. 2. 3. Les activités de soutien et d'accompagnement et la formation

L'accompagnement spécifique et coordonné avec l'environnement de la personne permet **d'adapter la prise en charge et de décliner des actions concrètes**, tant sur les plans professionnel qu'extra professionnel.

Notre établissement propose un panel d'activités de soutien et d'accompagnement⁸ ainsi que de formations qui font l'objet de bilans qualitatifs et réadaptés en fonction des besoins individuels et collectifs.

Au quotidien le soutien et l'accompagnement correspondent à **toutes les actions ou interventions de l'équipe pluridisciplinaire en direction des usagers et visant leur intégration dans le monde du travail et dans la société**, autour des relations et des interactions avec les autres.

Des formations favorisant le développement personnel sont proposées aux usagers travailleurs handicapés hors du champ professionnel (cf. § 2. 4. 3.).

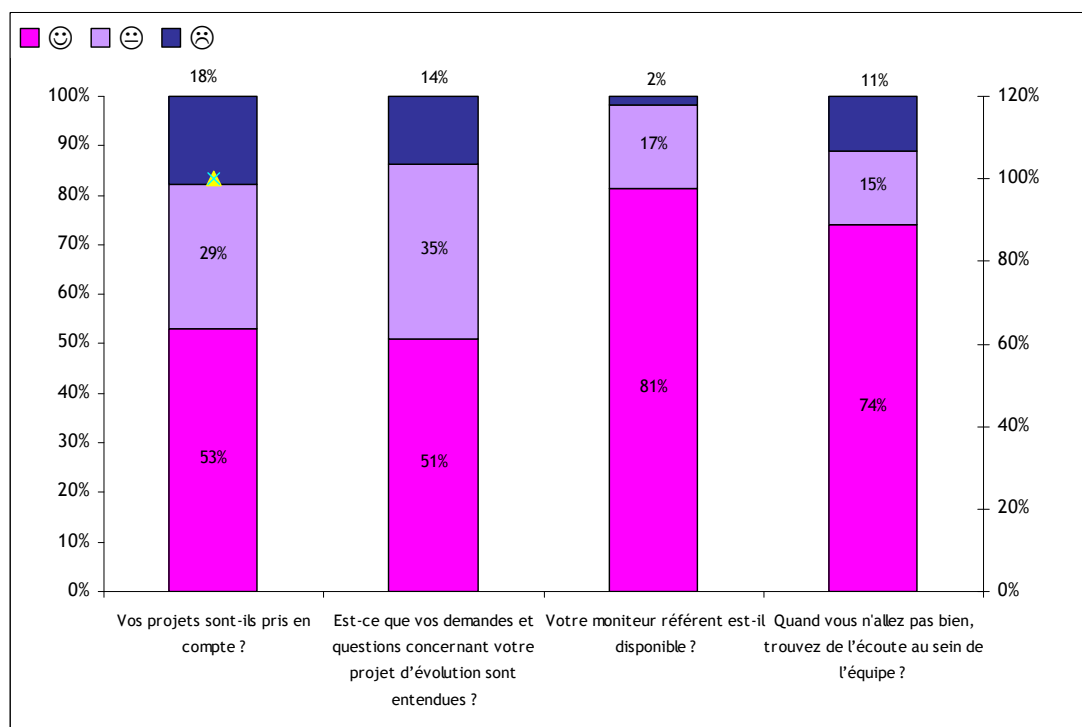
Du côté de la loi

La circulaire n°DGAS/3B/2008/259 du 01/08/09 relative aux ESAT et aux personnes en situation de handicap qui y sont accueillies rappelle que :

« Pour les travailleurs handicapés accueillis en ESAT, la durée du travail vise à la fois les activités à caractère professionnel et les activités de soutien qui conditionnent leur exercice. A contrario cette durée ne vise pas les autres activités de soutien qui peuvent être proposées à ces mêmes travailleurs handicapés. »

⁸ Cf. *Référentiel des analyses des activités* - (18_PI-ASA_ESAT+Al_SoutienAccompagnement.doc)

Ce qu'en pensent les usagers



Le soutien (Enquête de satisfaction - octobre 2012)

► Les groupes loisirs et sorties ◄

Mis en place en 2006, le groupe loisirs⁹ s'est développé depuis 7 ans. C'est aujourd'hui 4 groupes de 6 à 8 usagers travailleurs handicapés qui se réunissent chacun mensuellement, accompagnés de l'éducatrice spécialisée et de l'assistante sociale, en dehors du temps de travail (vendredi après-midi).

Au commencement, c'est le constat de la difficulté des usagers à se mobiliser sur l'extérieur qui a fait émerger les groupes loisirs.

⁹ Cf. *Référentiel des analyses des services rendus* - (18_OS-ASA_ESAT_GroupesLoisirs.doc)

Chaque année en septembre, les groupes sont constitués en tenant compte des souhaits et affinités des participants ; ce sont eux également qui font le choix des repas et sorties. L'établissement met à la disposition un camion minibus, et participe à hauteur de 5 € par usager et par sortie. Le repas peut être confectionné sur place ou alors pris à l'extérieur.

► LES OBJECTIFS DES GROUPES LOISIRS ◀

- ➡ Offrir un lieu de socialisation au travers d'activités
- ➡ Stimuler la prise d'initiative et le désir du faire ensemble
- ➡ Favoriser les liens entre les usagers travailleurs handicapés
- ➡ Permettre l'ouverture sur la cité et son environnement

Il est à noter que la plupart des usagers travailleurs handicapés de l'établissement éprouvent des difficultés à gérer leur vie personnelle : bien souvent c'est un temps d'isolement et de repli sur soi, le travail étant pour beaucoup le seul réseau relationnel qu'ils entretiennent. Ainsi, le but de cette activité est de leur montrer qu'il est possible de s'organiser des temps de détente, pas forcément onéreux, leur permettant d'entretenir des relations et de vaincre, grâce au groupe, leurs angoisses.

Il s'agit à la fois de recouvrer et revivre des expériences et/ou des situations vécues avant leur maladie, de faire naître le désir et l'envie souvent perdus, de se confronter à la réalité pour mieux l'accepter, et moins l'appréhender.

Pour ce faire, les groupes loisirs offrent la possibilité d'évoluer dans un environnement différent du quotidien, de découvrir autrement les participants et de s'épanouir dans un autre cadre.

► *En raison des contraintes du calendrier, les groupes loisirs ne sont aujourd'hui pas accessibles aux usagers de l'Atelier intermédiaire, qui sont accueillis pour une année. Il conviendra donc de réfléchir à leur ouverture et aux modalités de participation à proposer.* ◀

► Les activités sportives ◀

Afin de favoriser la socialisation, le bien-être et de permettre l'accès au sport, un éducateur sportif propose différentes activités¹⁰ dans des salles de sport de droit commun de la commune et dans les environs : tennis, squash, ping-pong, basket, natation et football. Ces activités sont proposées gratuitement par l'établissement.

Dans ce cadre, les usagers travailleurs handicapés inscrits aux activités sportives proposées par l'ESAT participent aux Olympiades des ESAT qui interviennent une fois par an.

► LES OBJECTIFS DES ACTIVITES SPORTIVES ◀

- ➡ Susciter l'envie de pratiquer une activité physique et sportive
- ➡ Développer la socialisation avec les collègues de travail
- ➡ Faciliter l'accès à des moments de détente

Les activités sportives sont proposées 3 fois par semaine, en dehors des heures de travail, et sur la base du volontariat. Une séance d'une heure par semaine est proposée sur le temps de travail afin de faire découvrir l'activité aux usagers qui manifesteraient le souhait d'y participer.

¹⁰ Cf. Référentiel des analyses des services rendus - (19_OS-ASA_ESAT_Sport.doc)

► Le club informatique ◀

Le club informatique¹¹ a été initié au printemps 2010, à l'aide de l'acquisition de matériel d'occasion, afin de permettre aux usagers travailleurs handicapés de se familiariser avec l'outil informatique, devenu incontournable aujourd'hui.

Devant le succès et le développement de cette activité, le club informatique s'est muni de cinq ordinateurs neufs et d'une imprimante multifonction, dans le but de moderniser l'installation et d'offrir de nouveaux outils.

Un moniteur d'atelier pilote cette activité et permet l'initiation au traitement de texte par la réalisation de documents personnalisés ainsi que l'utilisation d'internet à travers des recherches sur des itinéraires (bus, piéton), des adresses et l'utilisation de la messagerie.

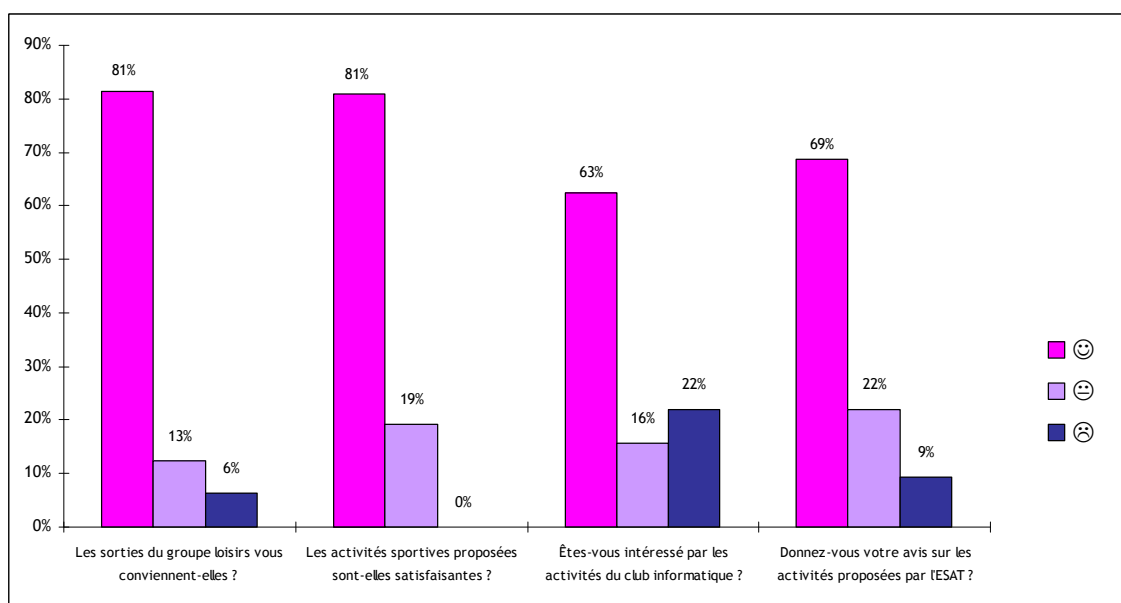
► LES OBJECTIFS DU CLUB INFORMATIQUE ◀

- ➡ Découvrir l'utilisation de l'outil informatique
- ➡ Initier les usagers aux différents logiciels et outils bureautiques
- ➡ Favoriser l'utilisation en autonomie, pour et en dehors du travail
- ➡ Favoriser la cohésion sociale par l'accès aux nouveaux outils numériques

Le club informatique a suscité l'envie d'aller plus loin dans l'apprentissage ; dans ce sens, l'établissement permet aux intéressés de s'inscrire dans une formation en dehors de l'établissement, leur permettant d'approfondir l'utilisation d'Internet et de l'outil informatique en général.

¹¹ Cf. *Référentiel des analyses des services rendus* - (21_OS-ASA_ESAT+AI_ClubInformatique.doc)

Ce qu'en pensent les usagers



Les activités de loisirs (Enquête de satisfaction - octobre 2012)

► L'information des droits et à la vie quotidienne et citoyenne¹² ◀

L'établissement entend faciliter l'accès à l'information et à la formation à la vie quotidienne et citoyenne des usagers travailleurs handicapés, afin de leur permettre d'être informés sur leurs droits et de favoriser leur intégration sociale, mais aussi pour leur permettre de prendre soin d'eux-mêmes ou d'apprendre à le faire.

Les actions proposées peuvent faire l'objet de réunions organisées par l'établissement, par exemple en ce qui concerne l'information sur les droits.

Elles s'inscrivent dans le cadre d'un plan de formation établi en fonction des besoins recensés au travers des acquis et difficultés remarqués chez les

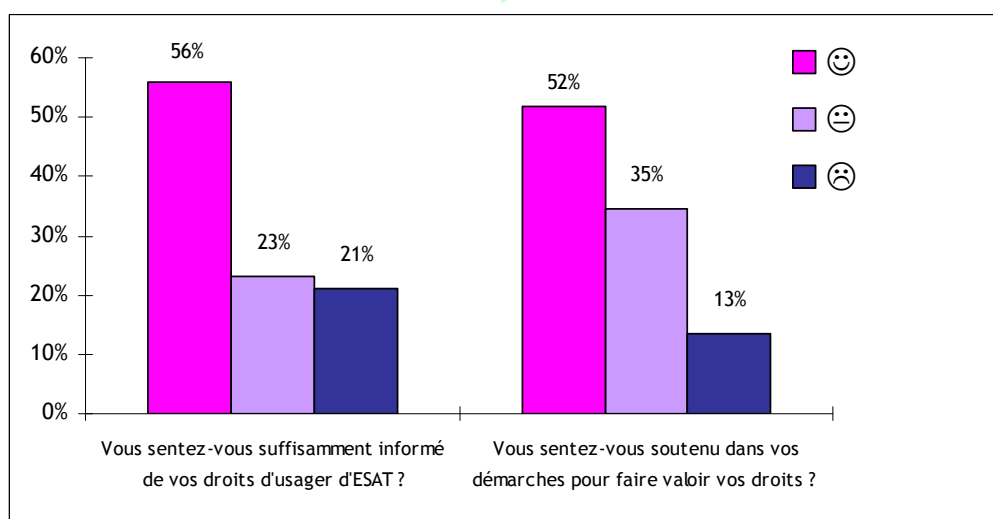
¹² Cf. *Référentiel des analyses des services rendus* - (25_OS-ASA_FormationVieQuotidienneCitoyenne.doc)

usagers, lorsqu'il s'agit d'actions de formation en lien avec l'accompagnement médico-social. Dans ce cadre par exemple, les formations « Equilibre alimentaire » et « Image de soi » ont été proposées aux usagers pressentis par l'équipe pluridisciplinaire. Il peut également s'agir de formations en dehors du temps de travail financées par l'établissement (informatique, savoirs de base), favorisant l'intégration sociale.

► LES OBJECTIFS DE L'INFORMATION DES DROITS ET A LA VIE QUOTIDIENNE ET CITOYENNE ◀

- ➡ Permettre aux usagers l'accès à l'information sur leurs droits
- ➡ Apprendre à prendre soin de soi
- ➡ Améliorer les conditions de vie des usagers
- ➡ Sensibiliser aux règles d'hygiène et de sécurité

Ce qu'en pensent les usagers



Les droits des usagers (Enquête de satisfaction - octobre 2012)

‣ *Au regard de nos pratiques actuelles, et des résultats de l'enquête de satisfaction, nous nous engageons à améliorer l'information à l'accès aux droits des usagers.* ‹

‣ *Dans ce sens, l'association des usagers (ou de leurs représentants) à la réalisation du projet d'établissement mérite d'être repensée et améliorée afin de les y impliquer davantage.* ‹

2. 2. 4. Evaluation, réévaluation et bilan : vers un renouvellement de maintien ou une réorientation

Tout au long du parcours au sein de notre établissement et de nos services, nous offrons à nos usagers travailleurs handicapés des évaluations et réévaluations continues afin de leur permettre de se situer dans leurs capacités de travail et d'en être rassurés, mais aussi afin d'ajuster leur projet d'évolution.

Le bilan en vue du renouvellement de maintien ou de la réorientation constitue l'un des points d'orgue de l'évaluation. Il est préparé conjointement avec l'utilisateur, son moniteur d'atelier référent et l'éducatrice spécialisée et permet de revisiter son projet d'évolution. Le bilan fait l'objet d'une synthèse au cours de laquelle il est présenté à l'équipe : responsable de site, directeur, assistante sociale, psychiatre et psychologue. L'assistante sociale intervient également en accompagnant l'utilisateur dans la rédaction de son dossier de renouvellement de maintien à destination de la MDA.

▸ LES OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION - REÉVALUATION ◀

- ➡ Vérifier l'adéquation à l'orientation professionnelle
- ➡ Fixer des objectifs de maintien des acquis ou de progression
- ➡ Adapter le projet d'évolution
- ➡ Situer des repères temporels sur les capacités des usagers
- ➡ Anticiper certaines situations prévisibles (médicales ou sociales)

Pour réaliser le bilan, l'établissement utilise les outils suivants :

- Formation et mise en situation de travail graduée (travaux simples à complexes)
- Contrôles et observations quotidiens : évaluation des temps de réalisation/qualité/délais
- Entretiens
- Grille d'évaluation OPTICAT, dont notamment : observation des comportements, de la relation à l'autre, du respect du cadre de travail

Un suivi coordonné est effectué avec les partenaires externes liés au parcours de vie de l'utilisateur (SAVS, CMP, foyers d'hébergement, familles, services de protection des majeurs protégés (tutelle), médecins psychiatres et/ou traitant, MDA, médecin du travail).

Finalisé par l'éducatrice spécialisée, le bilan est transmis à la MDA avec une proposition d'orientation pour la CDAPH : renouvellement de maintien ou réorientation, soit en moyenne tous les 4 ans.

- *Un des axes d'amélioration se situe dans la diversification des supports de travail ainsi que la mise en place de grilles de polyvalence individuelles, permettant d'affiner l'évaluation. ◀*
- *Un bilan formalisé est réalisé à l'occasion d'un renouvellement de maintien ou d'une réorientation : il conviendrait de faire le point et de formaliser chaque année la réactualisation du projet d'évolution ◀*

2. 3. Les activités de travail

Les activités de travail interviennent en tant que support à l'insertion socioprofessionnelle des usagers travailleurs handicapés. Elles sont organisées au sein de nos ateliers par pôle de production. Les conditions de travail et logistiques ainsi que les temps méridiens proposés sont adaptés aux besoins et capacités des usagers travailleurs handicapés.

2. 3. 1. L'organisation du temps de travail

► A L'ESAT et à l'Atelier intermédiaire ◀

Les ateliers de l'ESAT sont situés sur 2 sites distincts : *Joliot-Curie* et *Les Vouillands* ; l'Atelier intermédiaire est intégré au site Joliot-Curie.

Les horaires de travail sont les suivants pour 35 heures hebdomadaires :

Joliot-Curie :

- Lundi au jeudi : de 7h30 à 11h45 et de 12h45 à 16h15
- Le vendredi : de 7h30 à 11h30

Les Vouillands :

- Lundi au jeudi : de 7h30 à 11h40 et de 12h40 à 16h15
- Le vendredi : de 7h30 à 11h30

L'ESAT et l'AI sont ouverts toute l'année, avec les périodes de fermeture suivantes (qui sont fonction de l'activité de travail) :

- Joliot-Curie : trois semaines en août et une semaine à Noël
- Les Vouillands : une semaine à Noël

Les usagers travailleurs handicapés ont droit à 5 semaines de congés annuels, dont les périodes de fermeture des ateliers. Des congés exceptionnels peuvent être accordés à l'occasion de certains événements.

► A la Section d'évaluation ◀

L'atelier de la Section d'évaluation est ouvert de septembre à fin juillet et propose aux stagiaires accueillis les horaires suivants, soit 27 heures hebdomadaires :

- Lundi au jeudi : de 9h à 11h45 et de 12h45 à 16h
- Le vendredi : de 9h à 12h

2. 3. 2. L'organisation logistique du travail

► Organisation des ateliers ◀

Chaque atelier dispose de vestiaires avec des armoires individuelles fermant à clé.

L'établissement fournit la tenue de travail réglementaire adaptée à l'activité proposée et l'équipement de protection individuelle, le cas échéant. Les ateliers sont soumis aux règles d'hygiène et de sécurité légales.

► Transport des usagers ◀

L'établissement participe aux frais de transport en versant une indemnité de transport de 30 € par mois pour les travailleurs handicapés de l'ESAT et de l'Atelier intermédiaire (au 01/01/2013).

► Organisation des repas ◀

L'établissement propose pendant la pause déjeuner une offre de restauration variée permettant aux usagers de prendre un repas en proximité de leur lieu de travail, et de partager un moment de convivialité s'ils le souhaitent.

Cette offre de restauration participe également aux objectifs de préservation de la santé par l'équilibre nutritionnel et de gestion des budgets des usagers en proposant une participation financière et éventuellement une retenue directe sur salaire .

L'établissement propose plusieurs possibilités de restauration aux usagers :

- **Restauration sur le site Joliot-Curie**, assurée par une liaison froide.
Les repas sont réchauffés et servis au réfectoire ; il est possible de réserver des repas sans porc, sans poisson (3,49 €¹³) ou végétariens (4,06 €¹⁰) ;
- **Restauration au restaurant interentreprises (RIE)** de la ville de Fontaine (3,49 €¹⁰) ;
- **Restauration sur place** avec repas tiré du sac sur le site Joliot-Curie et micro-ondes à disposition.

Le coût du repas restant à la charge de l'utilisateur correspond au minimum garanti en vigueur, sur la base du repas classique (barème URSSAF).

¹³ Coût résiduel, participation employeur déduite (barème URSSAF 2013)

Le coût du repas sur site proposé aux stagiaires de la Section d'évaluation est moindre : 1,50 € (classique) ou 2 € (végétarien). L'équipe peut également prendre la décision, compte tenu des faibles revenus du stagiaire ou d'un éloignement du domicile qui occasionne des frais de transport importants, d'assurer la gratuité des repas.

2. 3. 3. Les activités de travail sur nos sites de production

Notre établissement est un acteur de la sous-traitance industrielle du bassin grenoblois et propose aux travailleurs handicapés diverses activités de production.

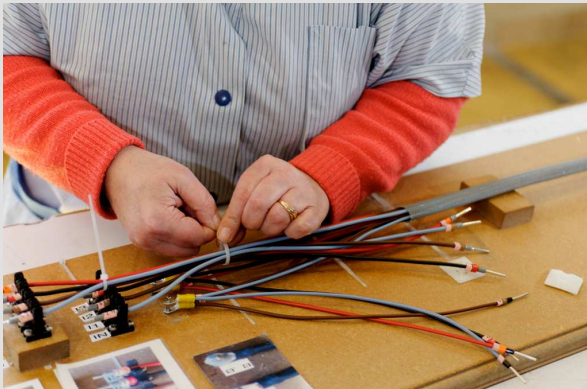
L'Espace industriel d'adaptation offre un véritable espace d'insertion socioprofessionnelle dans la mesure où les usagers travailleurs handicapés trouvent au sein de ses ateliers un cadre rassurant et valorisant qui favorise la construction de leur identité professionnelle dans des conditions optimales de sécurité et de qualité.

Les activités de sous-traitance industrielle proposées par l'ESAT tiennent compte du degré de technicité et sont adaptés aux usagers travailleurs handicapés.

► LES OBJECTIFS DES ACTIVITES DE TRAVAIL ◀

- ➡ Réaliser une production
- ➡ Maintenir, stimuler et développer les capacités de travail
- ➡ Acquérir des savoir-faire et développer la polyvalence
- ➡ Favoriser l'insertion par le travail

► Montage de faisceaux électriques ◀



L'activité de montage de faisceaux électriques est l'une de nos activités historiques, qui emploie 5 à 10 personnes sur le site Joliot-Curie, aussi bien à l'ESAT et à l'Atelier intermédiaire qu'à la Section d'évaluation.

Nous réalisons cette production en sous-traitance, principalement pour le compte de notre client Depagne.

C'est une activité qui tout en perpétuant notre savoir-faire technique, permet de développer l'habileté manuelle et la minutie des travailleurs handicapés, mais également leur capacité à utiliser les outils adéquats et d'apprécier leurs réalisations. C'est également une activité de travail favorisant l'autonomie sur une tâche complexe.

► Sertissage ◀



L'activité de sertissage est une activité réalisée depuis plus de 20 ans et qui est directement liée à la fabrication de fils et faisceaux électriques.

20 postes de travail sont répartis sur l'ensemble des sites et ateliers de l'Espace industriel d'adaptation.

Le sertissage est l'une des activités primaires de l'établissement qui nous permet au niveau commercial de maintenir la fabrication d'ensembles et de sous-ensembles et de répondre à des marchés potentiels.

Acquérir un savoir-faire sur une machine, développer la concentration et l'habileté manuelle et l'esprit de décision, tels sont les objectifs socioprofessionnels de l'activité de sertissage.

► Etamage - soudage ◀



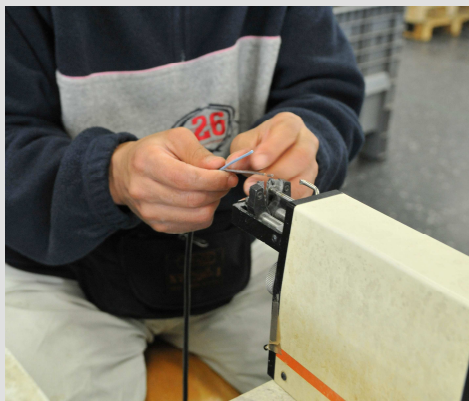
Tout comme le sertissage, la coupe de fils et la fabrication de faisceaux, l'étamage est l'une de nos plus anciennes activités.

4 postes de travail sont répartis sur l'ensemble des sites et ateliers de l'Espace industriel d'adaptation, hors Section d'évaluation.

C'est une activité qui demande précision et minutie afin de respecter le cahier des charges du client.

Relativement complexe, l'étamage permet de développer l'autonomie et de responsabiliser le travailleur handicapé : il doit se référer à une gamme écrite et porter un équipement de sécurité adapté.

► Dénudage de fils en reprise ◀



L'activité de dénudage de fils en reprise intervient après un dénudage automatisé sur une machine, dans le cadre de la fabrication de sous-ensembles.

3 postes de travail sont répartis sur l'ensemble des sites et ateliers de l'Espace industriel d'adaptation.

Tout comme le sertissage, le dénudage de fils en reprise est l'une des activités primaires de l'établissement qui nous permet au niveau commercial de proposer au client d'autres activités de câblage.

Cette activité permet de développer la précision et l'habileté manuelle, la capacité d'appréciation ainsi que l'utilisation d'une machine. C'est une activité simple à moyennement complexe.

► Test électrique ◀



Le test électrique consiste à contrôler des montages électromécaniques réalisés au sein de nos ateliers afin de tester la conformité des produits avant leur expédition au client

Les tests électriques permettent de développer la capacité de jugement et d'appréciation et l'utilisation d'une machine, tout en respectant une gamme écrite.

Moyennement complexe, les tests électriques permettent de développer l'autonomie.

► Montage-assemblage ◀



Nous réalisons le montage et l'assemblage de divers ensembles ou sous-ensembles, pour lesquels nous avons pu au préalable approvisionner tout ou partie des composants.

C'est une de nos activités historiques qui permet de diversifier les travaux et les domaines d'activités.

Nous effectuons notamment du montage de télécommandes, de boîtiers pour des portes électriques ou encore de spots électriques pour piscine. Nous réalisons depuis 2 ans le montage de bagues sur tenon.

Le montage et l'assemblage sont des activités transversales qui permettent d'apprendre aux usagers travailleurs handicapés à travailler en équipe, sur des travaux moyennement complexes à complexes, tout en respectant des consignes écrites (gamme).

► Conditionnement et ensachage ◀



Le conditionnement et l'ensachage est une activité réalisée pour divers clients dans l'ensemble de nos ateliers.

Le niveau de technicité est variable, allant de simple à complexe, en fonction de la composition des sachets à réaliser. Celle-ci peut être séquencée pour diminuer la complexité.

La réalisation de sachets suppose de travailler en équipe et d'être en capacité de se référer à une gamme écrite et d'en suivre les indications. Cette activité permet aussi d'associer les travailleurs handicapés à la gestion du stock de composants.

► Découpe, couture et collage de filtres ◀



Initialement activité de découpe et de collage de filtres, celle-ci s'est étoffée au courant de l'année 2012 par une activité couture.

Elle occupe 2 postes de travail sur le site Joliot-Curie.

L'activité de couture permet de développer de nouvelles compétences pour les travailleurs handicapés et de diversifier les supports d'évaluation, tout en perfectionnant leur habileté manuelle.

► Contrôle dimensionnel et visuel ◀



L'activité de contrôle est étendue à l'ensemble de notre production.

Plus spécifiquement, le contrôle dimensionnel et visuel est une activité réalisée principalement pour notre client Sintertec Federal Mogul.

La réalisation des contrôles suppose d'être en capacité de se référer à une gamme écrite et d'en suivre les indications afin de respecter le cahier des charges du client.

2. 3. 4. Les Activités de travail « hors les murs »

Afin de permettre aux travailleurs handicapés de sortir des ateliers et de varier les activités de travail, mais aussi de se confronter au milieu ordinaire de travail, notre ESAT propose une immersion en entreprise dans le cadre d'activités hors les murs ponctuelles, ou alors de mise à disposition pour une période plus longue.

► Equipes détachées ◀

Les équipes détachées¹⁴ participent à la volonté de diversification des activités de travail, donc des supports d'évaluation, mais pas uniquement : tout en répondant à une commande d'un client, l'immersion dans une entreprise du milieu ordinaire d'un ou plusieurs travailleurs handicapés volontaires, accompagnés d'un moniteur d'atelier, les confronte à la réalité du monde professionnel.

L'établissement a la volonté de promouvoir ces équipes détachées, toujours avec un accompagnement en entreprise et dans la continuité du projet d'évolution.

Les activités en équipes détachées peuvent se réaliser dans le cadre réglementaire de la mise à disposition, ou alors par le biais de stages (à l'entreprise adaptée Fontaine Insertion).

¹⁴ Cf. *Référentiel des analyses des services rendus* - (02_OS-ATR_ESAT_Equipedétachée.doc)

► Mise à disposition ◀

La mise à disposition¹⁵ d'usagers travailleurs handicapés participe également à la volonté de diversification des activités de travail par l'immersion de travailleurs handicapés volontaires dans une entreprise du milieu ordinaire.

A la différence d'une activité « hors les murs », la mise à disposition suppose que le travailleur handicapé soit en immersion totale en entreprise, encadré dans son quotidien de travail par des professionnels de l'entreprise.

L'ESAT a la volonté de favoriser la mise à disposition des travailleurs handicapés et de continuer à leur apporter un accompagnement médico-social de qualité, dans la continuité de leur projet d'évolution.

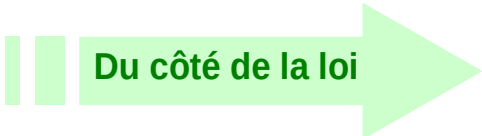
La mise à disposition peut se mettre en place suite à la demande d'un usager (qui aurait trouvé une entreprise d'accueil) ou en raison de la conclusion d'un marché avec une entreprise.

► LES OBJECTIFS DES ACTIVITES « HORS LES MURS » ◀

- ➡ Permettre l'immersion dans le milieu ordinaire de travail
- ➡ Répondre à de nouvelles activités et à de nouveaux clients
- ➡ Diversifier l'activité de travail et nos supports d'évaluation
- ➡ Evaluer et mesurer l'autonomie des travailleurs handicapés
- ➡ Acquérir des savoir-faire et développer la polyvalence
- ➡ Favoriser l'insertion socioprofessionnelle

¹⁵ Cf. *Référentiel des analyses des services rendus* - (03_OS-ATR_ESAT_MiseàDisposition.doc)

D'un point de vue plus général, la mise à disposition contribue à déstigmatiser les troubles psychiques et les personnes qui en souffrent et, peut-être, de réduire la scission entre milieu protégé et milieu ordinaire.

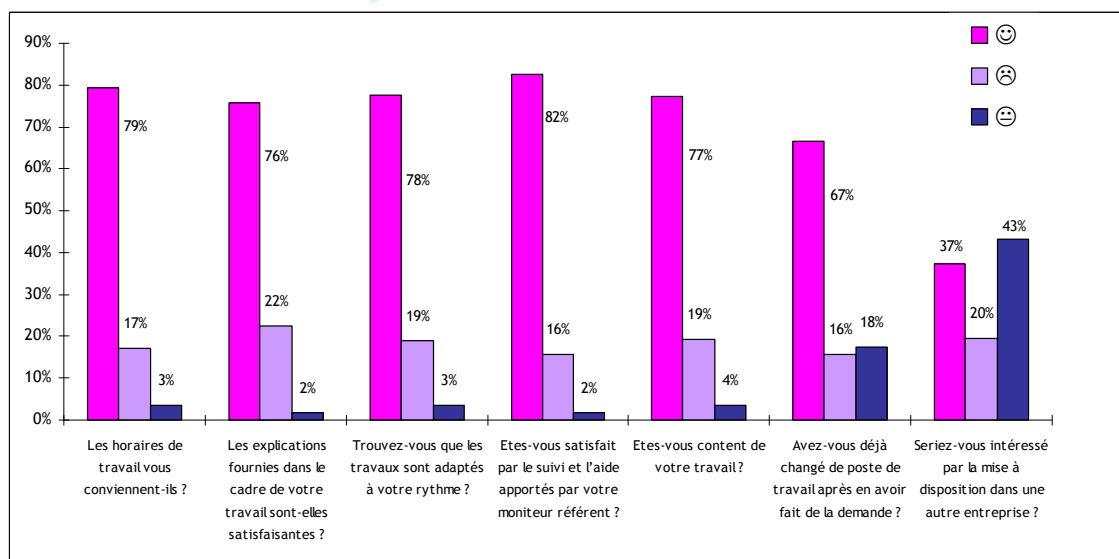


Du côté de la loi

Selon le décret n°2007-874 du 14/05/2007 - article R344-16 :

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis dans un établissement ou un service d'aide par le travail, cet établissement ou ce service peut, avec l'accord des intéressés et dans les conditions définies par la présente sous-section, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique. Quelles que soient les modalités d'exercice de cette activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail auquel ils demeurent rattachés.

Ce qu'en pensent les usagers



Les activités de travail (Enquête de satisfaction - octobre 2012)

► Le développement des activités « hors les murs » et de mise à disposition étant récent, il est nécessaire de réfléchir à nos modalités d'accompagnement en milieu ouvert et aux éventuels risques. Il nous faudra également travailler sur une position pédagogique commune pour la désignation des candidats ◀

► Il est nécessaire d'assurer la promotion de cette nouvelle offre, aussi bien en interne qu'en externe, notamment en l'étendant au site des Vouillands. ◀

► Il conviendra également de mettre à jour le projet d'évolution des usagers concernés. ◀

2. 3. 5. Nos clients

Notre établissement fonctionne grâce à nos clients, tant sur le plan économique qu'au niveau des activités de travail proposées qui sont indispensables à l'insertion professionnelle des usagers travailleurs handicapés.

La satisfaction de nos clients est profondément ancrée dans notre établissement et partagée par l'ensemble de ses acteurs, que ce soit par le personnel ou par les usagers. Cette satisfaction est, en outre, fondamentale au maintien d'une activité de travail durable dans le temps.

La satisfaction retentit à plusieurs niveaux et son importance fait écho différemment en fonction de chaque client. Elle impacte les volets suivants :

- **Qualité de la production**, aussi bien technique (respect des spécifications) que de service (respect des délais) ;
- **Qualité de notre organisation**, notamment en terme de réactivité, fiabilité, proximité, et rigueur ;
- **Volet économique**, notamment dans la maîtrise de tarifs compétitifs à destination des clients, et dans l'impact de leurs contributions AGEFIPH ou FIPHFP ;
- **Volet social**, notamment dans la mise en oeuvre d'une politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, en offrant également aux entreprises de 20 salariés et plus la possibilité de satisfaire une partie de leur obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

Nos principaux clients sont Schneider Electric, Depagne, Weltico, Fédéral Mogul, Portalp, RTD, Full Electronic System, Infratherm, Visiotechnic, Siebec.

2. 4. Un parcours socioprofessionnel adapté

La mutation, tant au niveau des profils des personnes accueillies qu'au niveau des exigences économiques que connaissent les ESAT depuis quelques années, amène les établissements à mener des actions **visant à professionnaliser les parcours tout en respectant la mission première de soutien et d'accompagnement médico-social.**

Au niveau du parcours socioprofessionnel, et compte tenu de l'environnement socio-économique mouvant, le choix stratégique de notre établissement pour atteindre cet objectif se porte sur la **diversification des activités proposées et la formation professionnelle des usagers travailleurs handicapés et de leurs encadrants.**

La diversité des parcours individuels et des capacités de travail des personnes accueillies demande à l'Espace industriel d'adaptation **d'adapter les activités de travail aux individus.** Quand certains usagers travailleurs handicapés attendent de l'établissement qu'il leur apporte un cadre contenant, un sentiment de sécurité en les aidant par le travail à s'insérer dans la cité, d'autres souhaitent se construire ou se reconstruire dans le milieu de travail protégé et progresser vers un métier, une insertion en entreprise. L'activité professionnelle intervient donc comme un **support à l'insertion sociale** pour certains et pour d'autres **le travail dessine une profession.**

Si la perspective finale reste l'insertion en milieu ordinaire, des perspectives plus modestes en terme d'évolution professionnelle tiennent compte des pathologies plus handicapantes et visent des emplois de plus en plus autonomes au sein de notre structure.

2. 4. 1. L'accueil de stagiaires

L'établissement accueille régulièrement des jeunes issus d'IME - IMPRO ou d'autres structures d'accueil (SESSAD, ITEP, ...), pour une durée moyenne de 3 semaines. L'ESAT accueille également des groupes de 6 jeunes d'IME qui viennent découvrir le travail en ESAT par une immersion dans un atelier, en compagnie d'une éducatrice de leur établissement d'origine. Ces groupes sont accueillis pour des sessions de 8 séances hebdomadaires.

► LES OBJECTIFS DE L'ACCUEIL DE STAGIAIRES ◀

- ➡ Permettre aux stagiaires de découvrir un espace de travail et de s'essayer au travail
- ➡ Evaluer les capacités en vue d'une orientation future
- ➡ Proposer momentanément une pause avec la structure d'origine

2. 4. 2. La spécificité de la Section d'évaluation

La Section d'évaluation propose des stages aux personnes en situation de handicap psychique qui souhaitent se ré-exercer au travail, d'une durée de 8 semaines, permettant de :

- Repérer les capacités de travail et d'adaptation
- Faciliter le parcours professionnel
- Tester les compétences
- Proposer un itinéraire d'orientation personnalisé

Les stagiaires sont orientés par la CDAPH en vue de réaliser un stage qui permettra de préciser et fiabiliser les capacités d'insertion socioprofessionnelle, qui en l'état ne permettent pas de proposer une orientation en milieu ordinaire ou protégé. Ils peuvent également nous être adressés par le RéHPsy.

Le stage permettra alors d'étayer les décisions de notifications d'orientation de la CDAPH, mais aussi de fournir des repères de réalité socioprofessionnelle nécessaires à l'élaboration d'un projet cohérent pour la personne et utiles aux services participant à son accompagnement. C'est en effet quelquefois un test de réalité qui amène la personne à faire le constat qu'elle ne peut pas travailler ; notre équipe dans ce cas accompagne cette prise de conscience.

► LES OBJECTIFS DE LA SECTION D'EVALUATION ◀

- ➡ Proposer une expérience venant s'inscrire dans un projet personnel
- ➡ Déceler les capacités à travailler
- ➡ Tester les compétences en vue d'une réorientation professionnelle
- ➡ Proposer un itinéraire d'insertion en partenariat avec les services demandeurs et personnalisés

La Section d'évaluation est souvent la première étape d'un parcours. Si le stage est concluant, cela permet :

- La restauration de l'estime de soi ;
- Une mobilisation personnelle qui se maintient et s'observe ;
- L'émergence de désirs d'indépendance pouvant déboucher sur des démarches d'autonomie ;
- Une dynamique positive qui a une influence bénéfique sur l'ensemble de la prise en charge.

2. 4. 3. La formation des usagers travailleurs handicapés

► La formation continue des usagers travailleurs handicapés ◀

Le décret n°2009-565 du 20 mai 2009 précise les modalités de la formation professionnelle des travailleurs handicapés d'ESAT. Les actions doivent favoriser la professionnalisation, l'épanouissement personnel et social et la mobilité.

Si notre établissement a toujours proposé des actions de formation à ses usagers, il a densifié son offre et verse depuis 2010 une cotisation volontaire à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné UNIFAF.

De plus, l'établissement fait partie intégrante de FORM'ESAT 38, le groupement de coopération sociale et médico-sociale créé à l'initiative d'OPTICAT en 2009, relatif à la formation professionnelle des travailleurs handicapés en ESAT. FORM'ESAT 38 permet notamment la mutualisation des actions de formation à destination de l'ensemble des ESAT de l'Isère (catalogue de formation) et ouvre le champ des possibilités en proposant des sessions de formations inter-établissements.

Ainsi en 2011, 18 travailleurs handicapés ont participé au module de formation intitulé « Equilibre alimentaire ». Nous avons également reconduit les actions « Gestes et postures » et « Gestes de premiers secours » via le catalogue FORM'ESAT 38. Au total, ce sont 29 ouvriers qui ont bénéficié de la formation professionnelle en 2011 à l'Espace industriel d'adaptation.

Par ailleurs, nous proposons des formations sur des techniques de travail afin de favoriser la polyvalence et d'ouvrir des perspectives pour les usagers travailleurs handicapés.

En parallèle au dispositif de formation professionnelle classique, notre établissement favorise la formation des usagers travailleurs handicapés par le biais de l'IFRA, en ce qui concerne l'acquisition des savoirs de base, l'alphabétisation et l'informatique. Ce partenariat a été impulsé en 2011. A ce titre, ce sont 80 heures de formation hors temps de travail qui ont été dispensées, financées directement par l'ESAT. En 2012, les prévisions s'élevaient à 400 heures.

Les usagers travailleurs handicapés sont autant intéressés par des formations relatives à leur épanouissement personnel (équilibre alimentaire, image de soi), que par des formations relatives aux savoirs de base (français, informatique) ou encore par des formations axées sur la technicité et les travaux en atelier (gestes et postures, soudure).

L'initiative de participer à une formation peut naître de l'utilisateur qui exprime son vœu à son moniteur d'atelier référent ou à l'éducatrice spécialisée ; cette dernière assure la communication et la coordination des actions de formation développées via le groupement de coopération sociale et médico-sociale FORM'ESAT 38, en lien avec la responsable administrative et RH.

► La formation comme vecteur de professionnalisation ◀

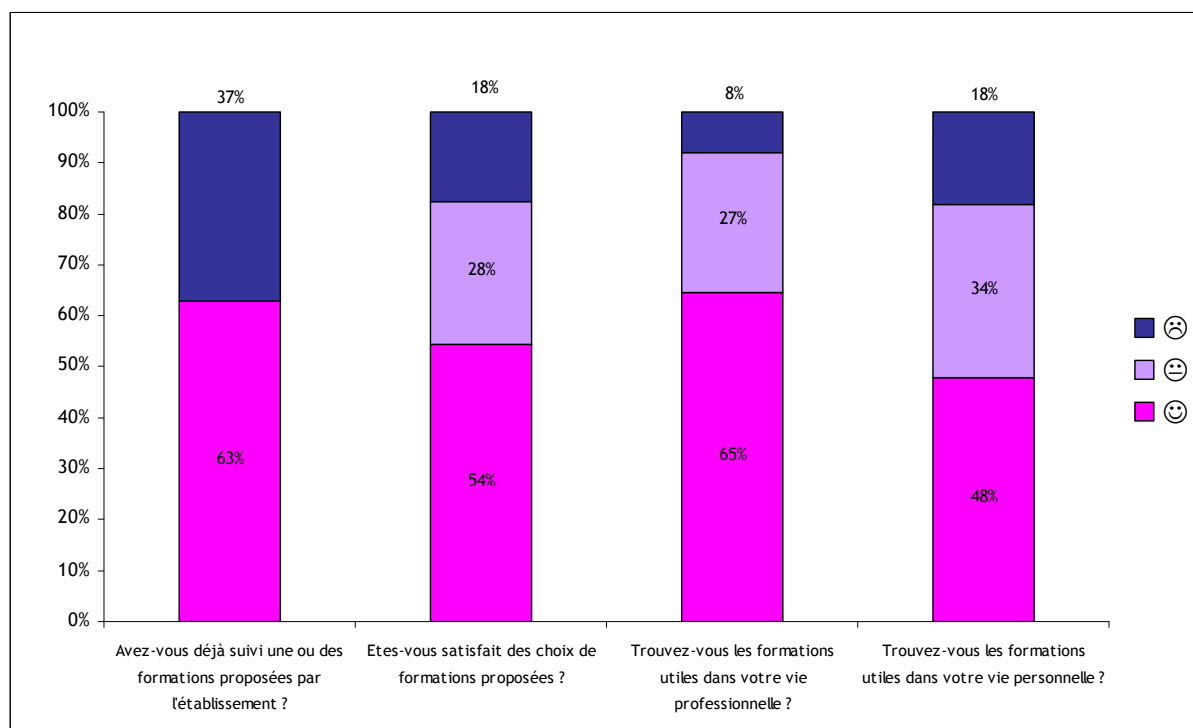
La formation permet **d'accroître ses savoirs et de formaliser des savoir-faire**. Elle constitue aussi un moyen de **valoriser des compétences** en vue de mettre en œuvre un parcours socio-professionnel visant une intégration future en milieu ordinaire ou dans un autre champ d'activités.

Le contenu et les apports des formations peuvent constituer un support sur le terrain pour le moniteur d'atelier. Les notions acquises peuvent être rappelées aux usagers lors de situations concrètes de mise en application, et approfondies si nécessaire.

► La formation faisant partie intégrante de l'accompagnement proposé aux usagers travailleurs handicapés et participant à leur projet personnel, il est envisagé d'enrichir les projets d'évolution des actions de formations suivies, par exemple par une annexe ◀

► Afin d'améliorer la transférabilité des compétences acquises en formation, un soin tout particulier devra être porté à la restitution des actions de formation auprès des moniteurs d'atelier. Il peut être envisagé de les faire participer, par roulement et/ou en fonction de leur intérêt, aux débriefing et d'en assurer la communication auprès de l'équipe pluridisciplinaire ◀

Ce qu'en pensent les usagers



Les activités de loisirs (Enquête de satisfaction - octobre 2012)

2. 4. 4. Un pas vers le milieu ordinaire

► L'insertion professionnelle en milieu ordinaire ◀

La loi organique relative aux lois de finance du 1^{er} août 2001 place le taux d'insertion en milieu ordinaire comme indicateur de performance des crédits alloués aux ESAT. Pour ce qui est de la réalité, la sortie d'ESAT est difficile à appréhender car il n'existe pas de statistiques précises permettant de mesurer leur efficacité.

Bien que des avancées législatives soient reconnues comme favorisant l'intégration en milieu ordinaire, l'aboutissement d'une insertion pérenne hors du secteur protégé est lié à d'autres facteurs.

Une grande part de la réussite d'intégration dépend du travail effectué en amont par l'ESAT. Dans le cas d'une mise à disposition aboutissant à une embauche, le tuteur professionnel désigné doit sensibiliser le personnel de l'entreprise accueillante aux spécificités du handicap.

L'acquisition de compétences transversales (savoir-être) a également un grand rôle dans la capacité de l'usager travailleur handicapé à s'adapter à un milieu qui lui est inconnu et dans lequel il n'a pas de repères. Les compétences techniques ne suffisent souvent pas à compenser l'angoisse que peut constituer pour la personne d'être hors du milieu protégé où elle bénéficie d'un accompagnement individualisé par une équipe pluridisciplinaire.

► Notre parcours de progression ◀

L'Espace industriel d'adaptation, associé à Fontaine Insertion, permet de proposer un parcours de progression interne à ses établissements, depuis la Section d'évaluation et jusqu'à l'entreprise adaptée Fontaine Insertion.

Cette spécificité permet d'offrir aux usagers, salariés et stagiaires en situation de handicap, la possibilité d'expérimenter une activité au sein de l'un de nos services, tout en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé et de la proximité géographique rassurante avec les encadrants du service d'origine.

En moyenne, chaque année un usager travailleur handicapé de l'ESAT intègre l'entreprise adaptée Fontaine Insertion. Certains ont débuté à la Section d'évaluation et ont intégré aujourd'hui le milieu ordinaire de travail.

Mais il arrive également que l'ESAT (re)prenne en charge un ouvrier travailleur handicapé dont les capacités ne permettent plus l'emploi en milieu ordinaire. Si la progression est souhaitée et encouragée, la réalité des parcours individuels est plus complexe.

Chapitre 3. *Une identité propre à notre organisation*

3. 1. *La richesse d'une équipe pluridisciplinaire*

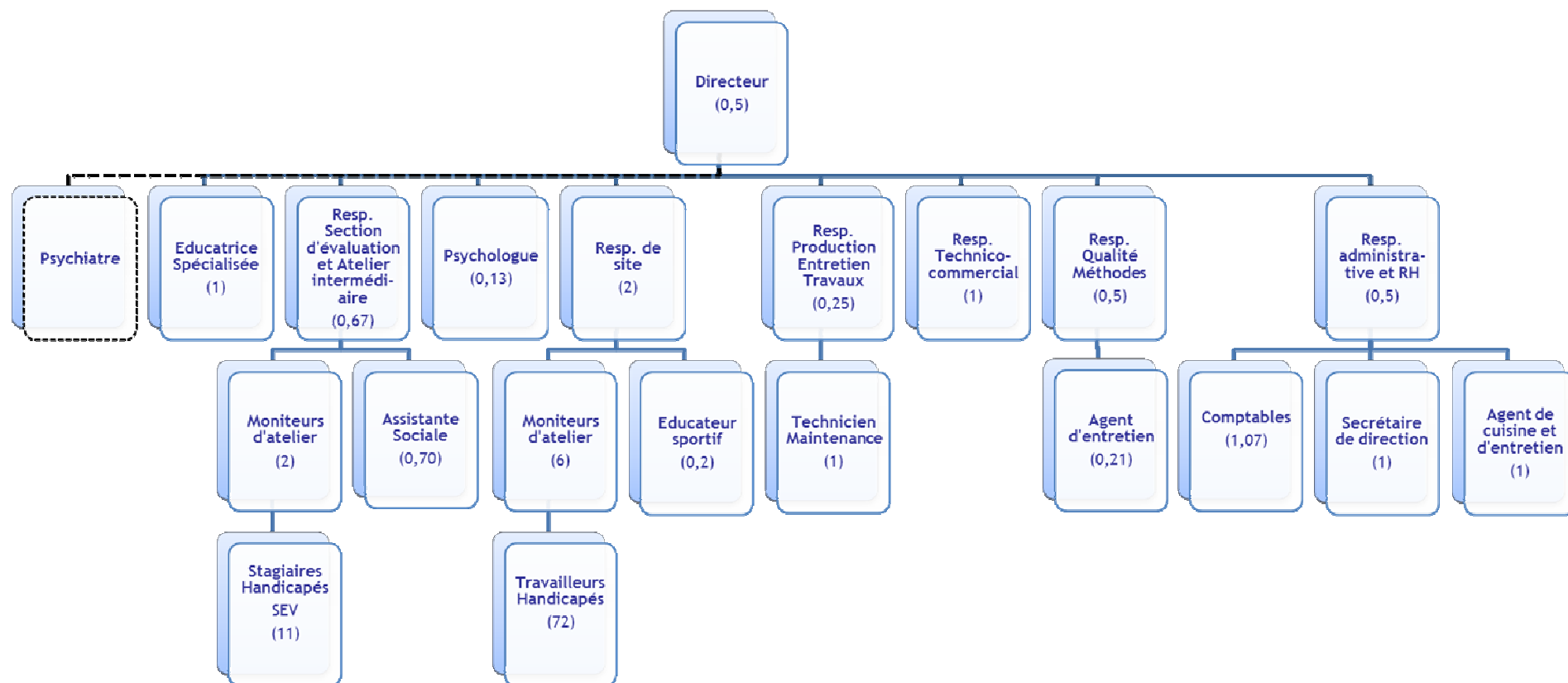
Notre établissement propose un accompagnement spécifique et individualisé aux usagers travailleurs handicapés, par une équipe pluridisciplinaire¹⁶ de professionnels afin de leur permettre d'évoluer dans un cadre sécurisant, cohérent et bienveillant.

► LES OBJECTIFS DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE ◀

- ➡ Veiller au bien-être de la personne en situation de travail
- ➡ Assurer une prise en charge personnalisée et dynamique
- ➡ Offrir un parcours de progression adapté

¹⁶ Cf. *Référentiel des analyses des services rendus* - (09_OS-ASA_ESAT+AI+SEV_EquipePluridisciplinaire.doc)

3. 1. 1. Organigramme



3. 1. 2. Les salariés, compétences-clé de l'établissement

► Direction et administration ◀

Le directeur (0,50 ETP) assure la gestion et l'organisation générales du fonctionnement de l'établissement : il est le garant de la réalisation de ses missions et de la mise en œuvre du projet d'établissement. Il prononce les admissions, anime les équipes, applique les dispositions légales et réglementaires relatives au droit des usagers, aux conditions d'hygiène et de sécurité, et aux conditions de travail ; il supervise la production et la démarche qualité. Il garantit la bonne gestion des budgets, prépare l'avenir et s'assure de la pérennité de l'établissement.

La responsable de la Section d'évaluation et de l'Atelier intermédiaire (0,67 ETP) assure la gestion et la responsabilité de ces deux services. Elle coordonne le suivi des usagers travailleurs handicapés et des stagiaires, anime et conseille ses équipes et contribue à l'analyse commune des situations. Elle est la garante de la qualité de la prise en charge.

La responsable administrative et RH (0,50 ETP) définit et met en œuvre la politique RH de l'établissement tout en garantissant le cadre réglementaire. Elle organise, pilote et fait évoluer les procédures administratives. Elle participe au processus budgétaire et s'assure de sa communication auprès de l'ARS. Elle assure la communication dans et hors de l'établissement et pilote les projets transversaux.

La secrétaire de direction (1 ETP) a pour mission la tenue du secrétariat et l'accueil de l'établissement. Elle assure également la gestion administrative du personnel et établit les paies et déclarations afférentes.

Les comptables (1,07 ETP) assurent la tenue de la comptabilité, la facturation et établissent les documents comptables nécessaires aux processus budgétaires (BPAS, compte administratif, bilan), en lien avec les commissaires aux comptes et l'ARS. Ils communiquent à la direction et au service administratif les informations de suivi nécessaires à la prise de décision.

► Equipe médico-sociale ◀

La psychologue (0,13 ETP) aide, soutient et conseille les équipes dans la mise en place des actions éducatives et contribue à l'analyse commune des situations et à l'élaboration des projets d'évolution. Elle propose aux usagers travailleurs handicapés des entretiens d'écoute individuels et un soutien psychologique.

L'éducatrice spécialisée (1 ETP) garantit une prise en charge des usagers conforme à la réglementation, dans un souci d'évolution ou de maintien de leurs capacités. Pour cela, elle collabore avec les partenaires internes et externes et favorise le lien entre les institutions et les usagers dans le but d'un accompagnement coordonné. Elle a pour mission de favoriser le développement des capacités de socialisation, d'autonomie et d'intégration sociale des usagers travailleurs handicapés.

Le moniteur d'atelier (8 ETP) peut assurer une fonction de référent. Il a pour mission de permettre aux usagers travailleurs handicapés de trouver un équilibre et un épanouissement dans le travail. Il assure la gestion des postes de travail et l'accessibilité des activités aux usagers, tout en garantissant les délais et la qualité de la production. Il recueille, formalise et partage l'information au sein de son équipe et avec l'équipe pluridisciplinaire élargie.

L'assistante sociale (0,70 ETP) participe à l'accueil des stagiaires de la Section d'évaluation, en lien avec l'équipe et les services demandeurs. Elle repère et signale les droits et les prestations dont peuvent bénéficier les usagers de l'ESAT, sans toutefois se substituer aux services d'accompagnement et coordonne leur mise en oeuvre. Elle conjugue son activité avec l'éducatrice spécialisée dans le cas de situations problématiques. Elle a également pour mission de participer à l'encadrement des usagers TH lors des activités des vendredis après-midi avec l'éducatrice spécialisée.

Le psychiatre (0,17 ETP) est le référent médical de l'établissement. Il apporte un regard extérieur sur les situations exposées, participe aux réunions de suivi et de synthèse et aide les équipes à améliorer leur prise en charge en donnant des éléments de compréhension théoriques et des indications pratiques en rapport avec des situations complexes, liées à la pathologie des travailleurs handicapés de l'établissement. Il fait le lien avec les médecins-correspondants et garantit que les usagers travailleurs handicapés ne soient pas employés au-delà de leurs capacités actuelles.

L'animateur sportif (0,20 ETP) propose des activités sportives deux à trois fois par semaine aux usagers désireux de pratiquer une activité physique.

Le responsable de site (2 ETP) est le garant de la qualité de la production auprès des clients et dans le respect des capacités des usagers. Il anime et informe son équipe de moniteurs d'atelier et met en œuvre les orientations et les décisions de la direction sur son site (Joliot-Curie - Vouillands). Il veille à la prise en charge concertée des usagers de son site. Son activité est mixte et intervient également sur le versant de la production.

► Commercial et Production ◄

Le responsable technico-commercial (1 ETP) mène les démarches commerciales nécessaires à la pérennité de l'activité. Il gère les relations avec les fournisseurs et assure le suivi et la gestion des différents dossiers en lien avec l'activité de production de l'établissement.

Le responsable production, entretien et travaux (0,25 ETP) assure la répartition des travaux, la coordination de la production et met en place les réajustements nécessaires. Il veille, en collaboration avec le service qualité, à la conformité et à la qualité de la production et propose des solutions d'amélioration continue.

La responsable qualité et méthodes (0,50 ETP) assure la qualité de la production en participant à la conception et à la mise en œuvre de méthodes et outils pour le maintien et l'évolution de la qualité. Elle s'assure de l'élaboration des documents de fabrication et de contrôle et assure le contact avec les entreprises clientes en ce qui concerne la qualité de la fabrication.

► Entretien et travaux ◄

Le technicien de maintenance (1 ETP) veille au bon fonctionnement des locaux, services généraux et machines et participe à la mise en place des moyens techniques nécessaires à la réalisation de la production. Il assure l'entretien général des locaux et assure la mise en place et le suivi des installations et contrôles réglementaires.

L'agent de cuisine et d'entretien (1 ETP) assure la propreté des locaux, la gestion du réfectoire et les repas sur le site Joliot-Curie. **L'agent d'entretien** (0,21 ETP) assure la propreté des locaux sur le site des Vouillands.

Pour le personnel médical, l'établissement s'appuie sur des compétences extérieures avec l'intervention d'un psychiatre.

► Quelques chiffres au 31/12/2011 ◀

FILIERE	SEXE		Total
	F	H	
EDUCATIF	6	8	14
ADMIN & SERV GAUX	6	4	10
Total	12	12	24

FILIERE	SEXE		Total
	F	H	
EDUCATIF	4,97	7,23	12,20
ADMIN & SERV GAUX	4,16	3,00	7,16
Total	9,13	10,23	19,36

L'ancienneté moyenne est de 10 ans et s'étale de 1 à 32 ans pour une moyenne d'âge de 43,8 ans.

3. 1. 3. La formation professionnelle continue

tout au long de la vie...

La formation professionnelle continue est l'un des axes majeurs de perfectionnement des compétences des personnels de l'établissement. Plus qu'un droit, l'établissement a la réelle volonté de professionnaliser les salariés et d'adapter les compétences à l'évolution des pratiques professionnelles.

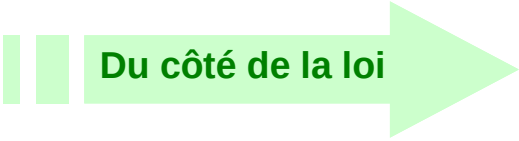
Ainsi, depuis les années 2000, ce sont 4 moniteurs d'ateliers qui ont été formés ou sont en cours de formation qualifiante d'éducateur technique spécialisé. La formation à l'outil informatique a également été une préoccupation dans un environnement où les systèmes d'information sont généralisés. Une importance particulière est également donnée à la formation sur le handicap psychique, via notamment le réseau RÉHPsy.

Chaque salarié exprime ses souhaits de formation au cours du dernier trimestre de l'année. L'équipe de direction peut également proposer des formations à certains salariés pour leur permettre d'améliorer leurs compétences, de s'adapter aux besoins de l'établissement présents ou futurs, d'acquérir de nouvelles connaissances sur des outils, méthodes et/ou logiciels. Elle met en place des programmes de formation qui sont proposés aux salariés et qui s'inscrivent dans le cadre des dispositifs de formation proposés par UNIFAF, notre OPCA. Des formations peuvent être proposées de manière dynamique et ponctuelle en fonction des besoins, notamment au niveau des compétences techniques nécessaires à la réalisation de la production.

S'agissant de la prévention et de la sécurité, **a minima un encadrant par atelier détient le brevet de secourisme**. Tout comme les autres formations, pour conserver des acquis techniques obligatoires, la direction organise des recyclages réguliers.

Au total, pour les années 2010 et 2011, ce sont 759 heures de formations qui ont été dispensées à 25 stagiaires au total.

► *L'équipe de direction s'est fixé pour objectif que tous les salariés participent à une action de formation dans un souci constant d'assurer une qualité de l'accompagnement des usagers en adéquation avec les nouvelles exigences législatives et avec l'évolution des profils accueillis dans l'établissement.* ◀



Du côté de la loi

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle :

Elle a pour ambition de rénover le système de formation en favorisant développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Elle prévoit notamment la portabilité du DIF, la création d'un fond de sécurisation des parcours professionnels et la simplification du plan de formation.

3. 2. S'exprimer et fonctionner en collégialité

L'établissement a la volonté de proposer un accompagnement spécifique, adapté et de qualité aux usagers travailleurs handicapés qu'il accueille. Pour cela, il permet l'expression des usagers et articule le travail de l'équipe pluridisciplinaire afin de faciliter sa coordination, tant sur les plans médico-social que technique.

3. 2. 1. Les groupes d'expression

Les groupes d'expression¹⁷, qui interviennent chaque trimestre, répondent au besoin d'expression et de reconnaissance des usagers en leur offrant un espace de liberté d'expression bienveillant. Cet espace est proposé pour recueillir leurs avis et observations relatives au **fonctionnement général de l'établissement** : organisation intérieure, vie quotidienne, activités, projets.

Ils sont organisés en trois temps :

- ❶ En amont une réunion par atelier avec l'ensemble des usagers et le responsable de site, pilotée par l'éducatrice spécialisée, qui recueille leurs avis, observations, difficultés et préoccupations. A l'issue de la réunion, un représentant des usagers est désigné collégialement en vue d'une réunion avec la direction. Les responsables de site participent également à la réunion ;
- ❷ Une réunion est organisée avec les quatre représentants désignés afin d'échanger les points de vue et de déterminer les points à présenter au directeur ;
- ❸ Enfin les représentants et l'éducatrice spécialisée se réunissent avec le

¹⁷ Cf. *Référentiel des analyses des services rendus* - (20_OS-ASA_ESAT_GroupeExpression.doc)

directeur et les responsables de site pour partager les points de vue et répondre aux questions.

- ④ L'éducatrice spécialisée réalise le compte-rendu final du groupe d'expression.

▶ LES OBJECTIFS DES GROUPES D'EXPRESSION ◀

- ➡ Proposer un temps d'échange favorisant la liberté d'expression
- ➡ Ecouter et mesurer les remarques et préoccupations
- ➡ Prendre en compte les avis et apporter une réponse adaptée

▶ *Afin d'apporter une réponse dynamique et adaptée, il est envisagé de clarifier les pilotes des actions définies à l'issue des groupes d'expression.* ◀

▶ *Pour favoriser une meilleure liberté d'expression, il conviendrait de mener une réflexion sur le pilotage des réunions afin de favoriser une parole libre* ◀

Du côté de la loi

Décret n°2004-287 du 25 mars 2004

Il rend la participation directe des usagers obligatoire dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux, par un conseil à la vie sociale ou des groupes d'expression.

3. 2. 2. Les réunions de suivi de l'accompagnement médicosocial

Ci-dessous les principaux moments d'échanges liés aux activités de soutien et d'accompagnement médico-social.

ESAT			
Quoi ?	Quand ?	Pourquoi ?	Qui ?
Echanges individuels	Au quotidien	- Coordonner les projets d'évolution et se concerter pour l'accompagnement médico-social	Moniteurs d'atelier Educatrice spécialisée Psychologue Responsables de site Assistante sociale
Synthèse	Hebdo	- Assurer le maintien et/ ou renouvellement (individuel) - Assurer un suivi de tous les travailleurs, communiquer au sein de l'équipe	Psychologue Psychiatre Directeur Assistante sociale Educatrice spécialisée Moniteur référent, Resp de site concerné
ATELIER INTERMEDIAIRE			
Réunion de suivi	Bimensuelle <i>Lundi</i>	- Assurer le suivi des travailleurs de l'AI	Psychologue Moniteur référent
SECTION D'EVALUATION			
Nom	Fréquence	Objectif(s)	Participants
Réunion d'équipe	Hebdo <i>Mardi</i>	- Faire un point sur l'évolution des stagiaires	Moniteur d'atelier Responsable SEV Assistante sociale
Réunion de suivi	Hebdo <i>Vendredi</i>	- Faire un point sur les stagiaires - Présenter les parcours et projets des nouveaux arrivants - Etudier les dossiers de candidature	Moniteur d'atelier Psychiatre Responsable SEV Assistante sociale

3. 2. 3. Les réunions techniques et économiques

Ci-dessous les principaux moments d'échanges liés au fonctionnement technique et économique de l'établissement.

ESAT + AI + SEV			
Nom	Fréquence	Objectif(s)	Participants
Echanges individuels	Au quotidien	- Organisation du temps de travail	Responsable de site Moniteurs d'atelier
Réunion technique <i>par site</i>	Hebdo	- Organiser la production de la semaine - Echanger sur les difficultés rencontrées	Moniteurs d'atelier Responsable de site
Réunion de production	Hebdo <i>Vendredi</i>	- Répartir le travail et les effectifs entre les sites et les ateliers	<i>Aux Vouillands</i> Responsable Production Responsables de site (JC + Vouillands) Responsable Qualité Moniteurs d'atelier
	Hebdo <i>Jeudi</i>	- Répartir le travail et les effectifs entre les ateliers	<i>A Joliot-Curie</i> Responsable Production Responsable de site (JC) Moniteurs d'atelier (1 par atelier)
Réunion encadrement	Mensuelle <i>2^{ème} jeudi</i>	- Communiquer sur l'avancement des projets en cours - Faire un point sur l'activité économique (production, finances)	Directeur Responsables Commercial, Production, RH, site, SEV, Qualité Educatrice spécialisée
Réunion d'établissement	Annuelle	Communiquer et informer : - Rapport d'activités n-1 - Bilan économique - Projet associatif et orientations stratégiques de l'établissement - Fonctionnement	Tout le personnel

► La direction est soucieuse d'améliorer la communication et la circulation de l'information et réfléchit à cette question. Elle envisage une fréquence biannuelle pour la réunion de l'établissement. ◀

3. 3. *Un établissement ancré dans son environnement*

3. 3. 1. Situation géographique et contexte socio-économique

Implanté à Fontaine depuis plus de 40 ans, les activités de l'ESAT sont réparties sur les sites Joliot-Curie et les Vouillands sur la commune de Fontaine, directement au nord-ouest de Grenoble.

Le site historique Joliot-Curie est situé au cœur de Fontaine alors que le site des Vouillands est implanté sur la zone industrielle éponyme. Tous deux sont accessibles par les transports en commun (réseau SEMITAG - tramways et bus).

L'ESAT s'efforce d'offrir un cadre de travail agréable dans lequel les travailleurs peuvent également trouver des lieux de convivialité. Une salle de pause est en effet à leur disposition près des ateliers afin de leur permettre de se retrouver autour d'un café.

► Le site Joliot-Curie ◀

Sur le site Joliot-Curie, les ateliers sont répartis sur deux étages (rez-de-chaussée et premier). Au premier étage se trouvent également les bureaux de l'association et une grande salle de réunion. Au deuxième étage se trouvent le réfectoire ainsi que les bureaux de la direction, des personnels administratifs et médico-sociaux et une salle de réunion.

La cour à l'arrière du bâtiment est aussi un espace de convivialité : les

usagers travailleurs handicapés et stagiaires s’y retrouvent lors des pauses. Elle comprend un quai de livraison et un garage à vélo.

Le magasin et les ateliers de la Section d'évaluation sont accessibles par la cour.

► Le site des Vouillands ◀

Sur le site des Vouillands, les ateliers sont de plain pied et le bâtiment est partagé entre les ateliers de l’ESAT et ceux de l’entreprise adaptée Fontaine Insertion.

S’y trouvent également les bureaux des responsables production, technico-commercial et qualité, ainsi qu’une grande salle de réunion.

Au total, ce sont 5 000 m² de bureaux et d’ateliers, situés en plein cœur du bassin grenoblois.

			<u>atelier</u>	<u>stock</u>	<u>divers</u>
Joliot-Curie siège	atelier rdc	625 m ²	450 m ²	75 m ²	100 m ²
	atelier 1 ^{er}	625 m ²	500 m ²	25 m ²	100 m ²
	2 ^{ème} étage	500 m ²	0 m ²	0 m ²	500 m ²
	hangar	200 m ²	0 m ²	200 m ²	0 m ²
	bureau SEV	200 m ²	0 m ²	0 m ²	200 m ²
	atelier SEV	350 m ²	350 m ²	0 m ²	0 m ²
		2 500 m ²	1 300 m ²	300 m ²	900 m ²
Vouillands	atelier hall 1	500 m ²	500 m ²	0 m ²	0 m ²
	bureaux	100 m ²	0 m ²	0 m ²	100 m ²
	atelier hall 2	500 m ²	500 m ²	0 m ²	0 m ²
	Maintenance	200 m ²	0 m ²	0 m ²	200 m ²
	hangar	500 m ²	0 m ²	500 m ²	0 m ²
		1 800 m ²	1 000 m ²	500 m ²	300 m ²
TOTAL EIA		4 300 m²	2 300 m ²	800 m ²	1 200 m ²



La proximité géographique des établissements et services médico-sociaux (SAVS, foyers, ...) et des établissements sanitaires et services de l'Espace industriel d'adaptation favorise la coordination et l'accompagnement médico-social élargi. Nos usagers travailleurs handicapés viennent en majorité du même bassin géographique.

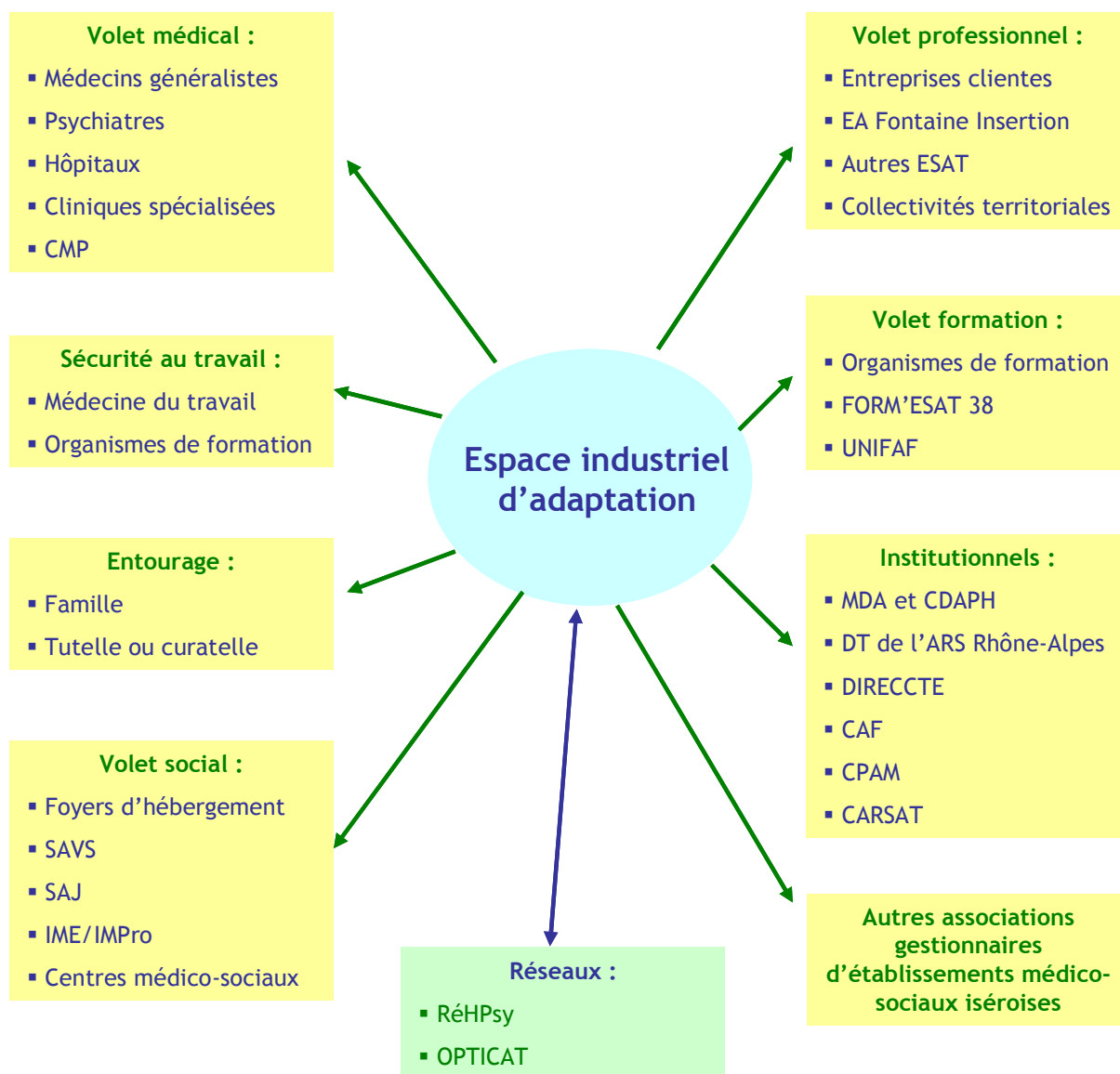
Au niveau de sa mission économique, l'établissement est inséré dans le tissu urbain proche des acteurs économiques qui sont aussi nos principaux donneurs d'ordre et accueillent des usagers en stage et/ou en contrat de mise à disposition ou hors les murs.

3. 3. 2. Nos partenariats

L'accompagnement médico-social proposé par notre établissement ne peut exister sans une coordination avec l'ensemble des services évoluant dans l'environnement de l'utilisateur. **Tisser des liens, entretenir les partenariats et en susciter de nouveaux**, dans l'intérêt de l'utilisateur, c'est une mission de chaque jour.

De même, le travail engagé par l'établissement dans le champ de l'insertion professionnelle implique la mise en place de réseaux de relations privilégiées avec les organismes de formations professionnelles et les organismes d'intégration professionnelle : les entreprises, clientes ou potentielles.

► Schéma des partenaires externes ◀



3. 3. 3. Nos réseaux

L'Espace industriel d'adaptation s'inscrit dans plusieurs réseaux, dont le principal est le réseau RéHPsy (anciennement RéHPI).

► Le réseau RéHPsy ◀

L'association Alpes Insertion - section d'évaluation est membre fondateur du groupement de coopération sociale et médico-sociale RéHPsy et y collabore activement. A ce titre, elle participe à :

- La cellule mixte départementale d'évaluation, remplacée tout récemment par l'ESEHP (Equipe spécialisée d'évaluation du handicap psychique)
- L'équipe technique relative au handicap psychique de la MDA
- Aux réunions des correspondants
- L'élaboration d'outils communs, de réflexion et de manifestations

Le RéHPsy coordonne le parcours de santé des personnes en situation de handicap psychique et leur permet d'élaborer des projets individualisés d'insertion sociale et professionnelle. Le réseau participe également à l'identification de leurs besoins et à leur prise en compte par les pouvoirs publics. Enfin, le RéHPsy contribue à la déstigmatisation et à une meilleure connaissance de ce handicap.

► OPTICAT ◀

Association loi 1901, OPTICAT regroupe depuis 20 ans les établissements Isérois du travail protégé de l'Isère accueillant près de 2 500 travailleurs quel

que soit leur handicap.

Structure opérationnelle, OPTICAT a pour objet de promouvoir, organiser, réaliser et contrôler toutes actions permettant de mieux faire connaître les capacités professionnelles des usagers travailleurs handicapés.

OPTICAT assure la réalisation de projets dans les domaines de l'insertion (Le Réseau des Chargés de Mission et d'Insertion de l'Isère), la formation, la promotion et la communication.

OPTICAT est à l'origine de la création du groupement de coopération sociale et médico-sociale FORM'ESAT 38, auquel participe activement l'Espace industriel d'adaptation.

Chapitre 4. *Améliorer nos pratiques et innover*

La responsabilité sociétale de l'entreprise n'est plus l'apanage des grandes entreprises. Aujourd'hui les acteurs du secteur social et médico-social s'engagent dans des stratégies prenant en compte les trois piliers du développement durable : environnement, social et économique. L'Espace industriel d'adaptation, de par sa position intermédiaire entre l'économie et le social, présente un terrain favorable à la mise en application d'actions respectant ces préoccupations à la faveur des personnes qu'il accueille et accompagne.

4. 1. Améliorer notre offre de services

Dans l'optique d'améliorer la qualité de son accompagnement et son dynamisme économique, l'ESAT s'inscrit dans une démarche projective d'amélioration continue de son offre de services.

Afin d'en mesurer les effets, l'établissement a mis en place des enquêtes de satisfaction, à destination des usagers travailleurs handicapés, dont certains résultats illustrent le présent document ; mais aussi à des partenaires et professionnels salariés (enquêtes en cours).

4. 1. 1. Mettre l'accent sur la formation professionnelle

► A destination des usagers travailleurs handicapés ◀

La formation professionnelle des usagers travailleurs handicapés et des salariés de l'établissement est l'un des enjeux majeurs de la qualité de nos services.

A ce titre, et à destination des usagers travailleurs handicapés, nous envisageons d'étudier la possibilité de développer un espace dédié à la formation, au sein de l'Espace industriel d'adaptation. Cet espace pourrait proposer des formations techniques à destination d'usagers de notre ESAT et d'autres établissements, dispensés par des moniteurs d'ateliers qualifiés et répondrait au besoin d'adaptation spécifique des modules au public accueilli, tout en développant les compétences.

L'accent sera également mis sur les formations et informations relatives au droit des usagers et à la vie quotidienne : il s'agira de renouveler les formations de « gestion de budget » pour les usagers et d'améliorer les informations relatives aux droits des usagers, que ce soit par le biais de réunions d'information ou d'actions de formation.

► A destination des professionnels ◀

En ce qui concerne la formation professionnelle des salariés, l'établissement souhaite poursuivre et intensifier les actions et en faire bénéficier tous les acteurs de l'établissement, dans un souci d'amélioration continue de nos services et de perfectionnement des compétences. Il est envisagé de formaliser un parcours de formation individuel et collectif, permettant une

vision projective sur la gestion des emplois et des compétences.

4. 1. 2. Améliorer encore les conditions de travail

► Réduire la pénibilité ◀

L'Espace industriel d'adaptation a toujours optimisé ses outils de production, tant par le renouvellement du parc des machines que par l'achat de nouveaux outils performants. Cela permet non seulement de garantir la sécurité sur les machines mais aussi de dynamiser et diversifier la production.

Par ailleurs, l'établissement est très attentif à l'état des locaux mis à disposition du personnel et des usagers et en assure la rénovation régulière.

► La restauration ◀

Enfin, l'enquête menée auprès des usagers travailleurs handicapés a mis en évidence que certains n'étaient pas totalement satisfaits des repas pris au sein de l'établissement. Plusieurs pistes sont actuellement à l'étude :

- Diversifier l'offre de repas
- Réaliser en interne des entrées ou des desserts pour agrémenter le quotidien
- Organiser des journées à thème
- Mettre en place des ateliers éducatifs « cuisine »

Les résultats de l'enquête seront consolidés avec ceux des salariés et transmis au prestataire. Cette enquête sera renouvelée chaque année.

4. 1. 3. Offrir de nouvelles perspectives aux usagers

L'ESAT a pour projet de développer ses partenariats avec d'autres structures de même type. Il s'agira d'organiser des visites dans d'autres ESAT et/ou proposer d'autres lieux de stages afin que les usagers puissent découvrir d'autres activités et enrichir leurs projets.

Diversifier l'activité et ouvrir des perspectives, c'est permettre aux usagers de découvrir d'autres cadres de travail, stimuler leur curiosité et adapter leur projet d'évolution.

Etoffer notre offre de travail, c'est aussi offrir au travailleur handicapé la possibilité d'accéder au métier de son choix.

4. 1. 4. Promouvoir une démarche de bientraitance

La bientraitance est une démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'utilisateur, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins.

C'est une démarche volontariste qui place les intentions et les actes des professionnels dans une optique d'amélioration continue des pratiques. La bientraitance est à la fois une démarche positive et une mémoire du risque, elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur en gardant à l'esprit le risque de maltraitance.

Notre établissement s'inscrit totalement dans cette démarche.

4. 2. Diversifier les activités proposées

4. 2. 1. Diversifier les activités de soutien et d'accompagnement

► L'élargissement des activités de loisirs ◀

Au vu des résultats très positifs des sorties du vendredi, l'établissement réfléchit à de nouvelles activités. Les encadrants et notamment l'éducatrice spécialisée de la structure ont fait plusieurs propositions : le chant, la peinture et également de la gymnastique « douce » pour les personnes plus âgées. La piste des activités et sorties « culturelles » pourrait également être explorée. Voici quelques pistes de réflexion auxquelles l'établissement porte un intérêt particulier :

- La mise en place d'activités dédiées aux femmes, par exemple des activités sportives plus accessibles que celles proposées actuellement.
- La mise en place d'un accompagnement renforcé dans le soin et l'hygiène (au niveau du travail ou personnel).

► Favoriser l'accès à l'information en autonomie ◀

La mise en place d'un ordinateur en libre service pour les usagers leur permettrait de réaliser en toute autonomie des recherches ou des démarches en ligne (site CAF, sécurité sociale...).

Ces projets ont pour objectif de :

- Développer les activités de loisirs en général dans un souci de bien être social des usagers, d'épanouissement, d'intégration...
- S'adapter à l'évolution de notre public
- Répondre au mieux aux attentes des usagers
- Favoriser l'autonomie

4. 2. 2. Diversifier les activités de travail

► La diversification des activités de travail ◀

Les groupes de réflexion organisés dans le cadre de l'élaboration du Projet d'établissement ont permis de réfléchir et de se concerter sur une diversification des activités proposées.

Récemment une activité « couture » a été mise en place (filtres de piscine). Cela représente une piste intéressante, des réflexions et études vont donc être engagées pour déterminer la pertinence du développement de cette activité. En effet, cette nouvelle activité pourrait nous permettre de trouver de nouveaux clients dans le secteur industriel, mais également de développer la prestation de services aux particuliers. Cela nécessiterait un investissement financier pour l'achat de nouvelles machines.

La piste des activités de gestion électronique des données (GED) a également été abordée : archivage, mailing. Des compétences sont disponibles parmi les travailleurs handicapés, c'est pourquoi cette piste semble intéressante à approfondir. Cette activité pose la question du respect de la confidentialité : dans quelle mesure pouvons-nous garantir le respect de la confidentialité des données traitées ?

L'établissement encourage également le développement des activités en lien avec le développement durable (recyclage, production bio...). Il pourrait s'agir d'activité comme le démantèlement d'appareils électroniques ou la confection de paniers bios.

Ces projets ont pour principaux objectifs de :

- Enrichir notre portefeuille clients
- Varier les activités de travail pour dynamiser la production
- Permettre aux usagers d'enrichir leurs compétences

4. 2. 3. Elargir le territoire et l'offre géographique

► La promotion des activités hors les murs et de la mise à disposition ◀

L'Espace industriel d'adaptation veut développer ses partenariats avec les entreprises afin de développer les activités hors les murs. Pour cela, il conviendra de développer des actions commerciales et de communication. L'objectif est également d'élargir notre secteur d'activités et d'élargir notre offre.

Dans cette optique, et sur le plan de l'accompagnement médico-social, il conviendra d'organiser et de formaliser la pratique de suivi des personnes détachées en entreprises.

► L'élargissement du territoire géographique ◀

Le maillage sur le territoire isérois des structures à destination de personnes adultes en situation de handicap psychique, et particulièrement dans un périmètre élargi autour de l'agglomération grenobloise, laisse entrevoir des zones géographiques où les services proposés sont moindres.

Nous constatons que de nombreuses personnes en situation de handicap psychique issues du pays voironnais nous sont adressées. L'idée d'y développer un atelier est en réflexion, en parallèle avec un projet déjà à l'étude qui consisterait à implanter une légumerie.

4. 3. Dynamiser notre volet économique

Notre établissement, en tant qu'ESAT, est un outil de production au service de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. On ne peut donc pas négliger l'importance pour nous de produire des services qui nous permettent de générer des bénéfices commerciaux et, a minima, d'assurer l'équilibre financier de l'établissement.

4. 3. 1. Intensifier la prospection commerciale

Notre établissement est l'un des acteurs de sous-traitance industrielle du bassin grenoblois. Néanmoins, le contexte socio-économique actuel et notamment la crise qui impacte directement ce secteur d'activités, nous conduit à mener une réflexion sur la diversification de nos prestations commerciales, dans la mesure de leur adaptabilité aux usagers travailleurs handicapés.

Pour cela, nous réfléchissons à densifier et à organiser notre prospection commerciale. Se pose la question des ressources à déployer pour y parvenir.

4. 3. 2. Agir pour notre rayonnement

L'un des autres versants du dynamisme économique de notre structure pourrait être amélioré en augmentant le rayonnement de l'Espace industriel d'adaptation par une communication externe ciblée et la participation à des réseaux

concourrant à l'économie sociale et solidaire du bassin grenoblois. En parallèle, il conviendra d'actualiser et de dynamiser notre site internet, en augmentant pourquoi pas ses fonctionnalités.

4. 3. 3. Promouvoir le développement durable

Si nos réflexions en terme de diversification des activités de travail nous orientent vers le développement durable, l'une des pistes pour améliorer l'économie et l'environnement serait de mettre l'accent sur la sensibilisation des usagers et travailleurs handicapés et des professionnels aux économies d'énergie et au recyclage des matériaux.

CONCLUSION

Le projet d'établissement, en tant qu'outil garantissant le droit des usagers, reste un document dynamique car il évolue. Le travail d'échanges collectifs autour de nos pratiques professionnelles mené pour produire cet outil va se poursuivre pour mettre en place les axes d'améliorations soulevés et étudier certains projets.

La loi du 2 janvier 2002 a rappelé les droits des usagers dans les établissements sociaux et médico-sociaux. La loi du 11 février 2005 a replacé l'utilisateur au cœur du dispositif de son accompagnement. L'Espace industriel d'adaptation poursuit l'objectif de proposer aux personnes qu'il accueille un lieu d'épanouissement personnel et le place ainsi au cœur d'un dispositif où sa citoyenneté va être interrogée et affirmée.

Cet objectif s'inscrit dans une démarche de bientraitance et de bienveillance, dans le sens où les intentions et les actions des professionnels de notre établissement s'inscrivent dans une démarche continue d'amélioration des pratiques.

Dans ce sens, notre volonté est d'évaluer la mise en œuvre du projet d'établissement. Ainsi, la réalisation d'enquêtes de satisfaction renouvelées et la construction des référentiels vont nous permettre d'évaluer la portée et la qualité de nos actions.

Notre quotidien, c'est l'accompagnement des personnes souffrant de troubles psychiques : ce handicap suppose une agilité et une souplesse dans nos modes d'intervention, et notamment dans la mise en œuvre des outils et procédures déclinées par la loi de 2002. Plus que tout autre, le handicap psychique n'est ni figé, ni linéaire : il en est de même pour son retentissement dans la vie des personnes, aussi bien les usagers que les professionnels dans leurs pratiques.

ANNEXES

Annexe 1 :	Glossaire	110
Annexe 2 :	Analyse d'un service rendu	111
Annexe 3 :	Analyse d'une activité de soutien et d'accompagnement	113
Annexe 4 :	Analyse d'une activité de travail	115
Annexe 5 :	Synthèse des résultats de l'enquête de satisfaction à destination des usagers travailleurs handicapés de l'établissement (ESAT + AI)	117

GLOSSAIRE

AGEFIPH :	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ARS :	Agence régionale de santé
CASF :	Code de l'action sociale et des familles
CAT :	Centre d'aide par le travail
CDAPH :	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CHAI :	Centre hospitalier Alpes-Isère
CMP :	Centre médico-psychologique
DGAS :	Direction générale des affaires sociales
EA :	Entreprise adaptée
EIA :	Espace industriel d'adaptation
ESAT :	Etablissement et services d'aide par le travail
ESEHP	Equipe spécialisée d'évaluation du handicap psychique
ETP :	Equivalent temps plein : 1 ETP = 35 heures hebdomadaires de travail
FIPHFP :	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GED :	Gestion électronique des données
IFRA :	Institut de formation Rhône-Alpes
IME :	Institut médico-éducatif
IMPRO :	Institut médico-professionnel
ITEP :	Institut thérapeutique, éducatif et pédagogique
MDA :	Maison départementale de l'autonomie
MDPH :	Maison départementale des personnes handicapées
RéHPsy :	Réseau handicap psychique
SAVS :	Service d'accompagnement à la vie sociale
SESSAD :	Service d'éducation spéciale et de soins à domicile
SROMS :	Schéma régional d'organisation médico-sociale

QUOI ?	SERVICE RENDU : TRAVAIL AU SEIN DES ATELIERS		☒ ESAT ☒ AI ☒ SEV
	Pôle d'activités : ☒ Travail ☐ Soutien et accompagnement ☐ Annexes		

POURQUOI ?	A quel(s) besoin(s) des usagers correspond ce service ?	
	- Reconnaissance d'un statut d'actif - Rémunération par le travail - Appartenance à un groupe	
	Mission correspondante : ☒ Respecter et développer l'autonomie des personnes ☒ Favoriser la cohésion sociale malgré le handicap ☒ Favoriser l'insertion socioprofessionnelle par l'exercice d'un emploi	
	Objectifs :	➔ Réaliser une production ➔ Maintenir et développer les capacités de travail ➔ Acquérir des savoir-faire et développer la polyvalence ➔ Favoriser l'insertion par le travail

QUI ?	Quels sont les acteurs de la réalisation de ce service ?		
	En interne : <i>Personnel</i>	En externe : <i>Partenaires</i>	Nature du partenariat
	- Moniteur d'atelier - Responsable de site, - Responsable de Production - Responsable Qualité et méthodes - Responsable commercial - Directeur	- Client et fournisseur	- Contractuelle

COMMENT ?	Quels sont les moyens à disposition des acteurs pour réaliser ce service ?	
	<u>Moyens techniques et matériels</u> - Atelier - Outillage - Machines - Camion - Magasin - Logiciel de gestion des commandes, bons de livraison et factures	<u>Moyens financiers</u>

COMMENT ?	<i>Méthodes, procédures utilisées :</i> - Formation interne individuelle - Suivi par étape et validation par les moniteurs d'atelier - Gammes et modes opératoires - Contrôles
	<i>Etapes et/ou délais à respecter :</i> - Postes en doublure pendant la durée d'apprentissage
	<i>Contraintes éventuelles :</i> - Urgence des commandes/délai d'apprentissage - Approvisionnement des composants

INTERACTIONS ET EVOLUTIONS	<i>Autres prestations et services rendus en interaction :</i>		
	- Formation, soutien à la personne		06_OS-ATR_ESAT+AI+SEV_FormationPosteTravail.doc
	- Evaluation, réévaluation		14_OS-ASA_ESAT/AI/SEV_EvaluationRéévaluation.doc
	- Parcours de progression		16_OS-ASA_ESAT_ParcoursProgression.doc
	<i>Axes d'amélioration :</i> - Développer les formations techniques - Mettre à jour les gammes de travail - Diversifier les travaux		
	Objectifs à moyen terme :		
	<i>Propositions et objectifs</i>	<i>Moyens à déployer</i>	<i>Délai et contraintes</i>
	- Diversifier les travaux	- Commercial	- Financement - Et/ou temps de travail - Et/ou contexte économique
	- Développer les formations techniques en interne et externe	- Recenser les besoins des TH par rapport aux travaux	- Financement et budget formation
	- Renouveler le parc machine et outillage	- Recenser les besoins et supprimer les machines trop anciennes ou usagées	- Financement

QUOI ?	ACTIVITES DE SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT : COMMISSION D'ADMISSION	☒ ESAT ☐ AI ☐ SEV
	Nature de l'action : ☒ réunion ☐ suivi ☐ évaluation ☐ accompagnement	

POURQUOI ?	Mission correspondante : ☐ Respecter et développer l'autonomie des personnes ☐ Favoriser la cohésion sociale malgré le handicap ☒ Favoriser l'insertion socioprofessionnelle par l'exercice d'un emploi
	Objectifs : ➤ Examiner la candidature et vérifier si le dossier est complet et conforme à l'agrément ➤ Examiner la présence d'un suivi psychiatrique et/ou socioéducatif ➤ Donner une réponse aux candidats et procéder à l'inscription sur liste d'attente ➤ Procéder aux admissions

QUI ?	En interne : <i>Personnel</i>	En externe : <i>Partenaires</i>	Nature du partenariat
	- Directeur - Psychologue - Educatrice spécialisée - Responsables de site - Secrétaire	- CMP - SAVS - Services sociaux - Familles	- Recherche d'informations complémentaires - Vérification de l'état de santé et compatibilité avec une admission

COMMENT ?	Descriptif des étapes et délais à respecter		
	Etapes	Délais / durée	Critères de sélection / évaluation
	- Lecture du dossier : parcours professionnel, orientation professionnelle, lettre de motivation et bilan d'évaluation SEV, le cas échéant	Une réunion toutes les 6 semaines	- Motivations du candidat - Projets personnel et professionnel - Stabilité de l'état psychique - Qualité du suivi médical et/ou socioéducatif - Cohérence avec les besoins de l'établissement
	- Repérer les compétences, les difficultés et les motivations		
	- Décider de l'inscription sur la liste d'attente et informer le candidat		
	- Procéder aux admissions		
	- Convocation éventuelle à un entretien, pour examen du dossier ou avant l'admission effective		

COMMENT ?	Contraintes éventuelles : - Respect de l'agrément - Adéquation entre l'effectif et la charge de travail de l'établissement - Diversité des activités de travail à proposer - Limitation des capacités de l'usager TH							
	Respect des principes éthiques : <table border="0"> <tr> <td>☒ bienveillance</td> <td>☒ respect des personnes</td> <td>☒ non-discrimination</td> </tr> <tr> <td>☒ travail</td> <td>☒ auto-détermination</td> <td>☐ respect des biens et du cadre de travail</td> </tr> </table>			☒ bienveillance	☒ respect des personnes	☒ non-discrimination	☒ travail	☒ auto-détermination
☒ bienveillance	☒ respect des personnes	☒ non-discrimination						
☒ travail	☒ auto-détermination	☐ respect des biens et du cadre de travail						

INTERACTIONS ET EVOLUTIONS	Autres activités en interaction : - Conseil éventuel sur la situation administrative auprès de l'assistante sociale - Si admission effective, entretien avec le moniteur d'atelier référent - Entretien avec le directeur et l'éducatrice spécialisée		
	Axes d'amélioration : - mettre en place des entretiens présentant l'établissement pour les usagers TH non issus de la SEV		
	Objectifs à moyen terme :		
	<u>Propositions et objectifs</u>	<u>Moyens à déployer</u>	<u>Délai</u>
- Présentation de l'établissement	- mobilisation d'un membre de la commission d'admission	2013	

POURQUOI ?	ACTIVITES DE TRAVAIL : DECOUPE, COUTURE ET COLLAGE DE FILTRES			
	Atelier : <i>Joliot-Curie</i> ☒ SEV ☒ Rdc étage ☐ 1 ^{er} étage <i>Vouillands</i> ☐ Hall 1 ☐ Hall 2			
	Nombre de postes de travail : 4			
	Nature de la production : <i>Réaliser des filtres de piscine</i>			

POURQUOI ?	Objectifs socioprofessionnels : ➔ Développer de nouvelles compétences ➔ Développer l'habileté manuelle ➔ Utiliser des outils et machines adaptés ➔ Travailler avec une gamme écrite
	Objectifs commerciaux : ➔ Développer l'activité couture

QUI ?	En interne : <i>Personnel encadrant</i>	En externe : <i>Clients</i>
	- Moniteurs d'atelier - Responsable de site	- Weltico

COMMENT ?	Moyens techniques et matériels mis à disposition :	
	<u>Matériel et outillages</u> - Gabarit et cutter - Machines a coudre - Hottes aspirantes	<u>Locaux</u> - Atelier de la SEV
	Méthodes, procédures utilisées : - Découpe avec gabarit - Coutures sur machine - Collage sous hotte	

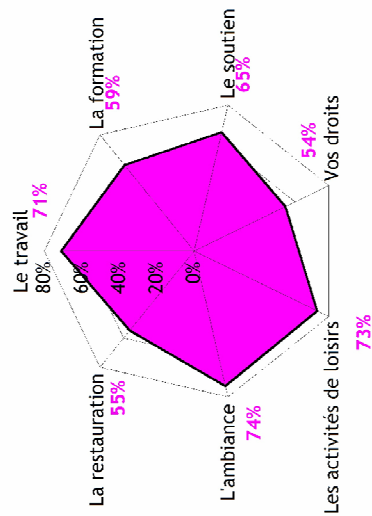
<i>Méthodes, procédures utilisées :</i> - Formation interne individuelle - Suivi par étape et validation par les moniteurs d'atelier - Gammes et modes opératoires - Contrôles
<i>Etapes et/ou délais à respecter :</i> - Postes en doublure pendant la durée d'apprentissage
<i>Contraintes éventuelles :</i> - Urgence des commandes/délai d'apprentissage - Approvisionnement des composants

Autres prestations et services rendus en interaction : - Formation, soutien à la personne06_OS-ATR_ESAT+AI+SEV_FormationPosteTravail.doc - Evaluation, réévaluation14_OS-ASA_ESAT/AI/SEV_EvaluationRéévaluation.doc - Parcours de progression16_OS-ASA_ESAT_ParcoursProgression.doc		
Axes d'amélioration : - Développer les formations techniques - Mettre à jour les gammes de travail - Diversifier les travaux		
Objectifs à moyen terme :		
Propositions et objectifs	Moyens à déployer	Délai et contraintes
- Diversifier les travaux	- Commercial	- Financement - Et/ou temps de travail - Et/ou contexte économique
- Développer les formations techniques en interne et externe	- Recenser les besoins des TH par rapport aux travaux	- Financement et budget formation
- Renouveler le parc machine et outillage	- Recenser les besoins et supprimer les machines trop anciennes ou usagées	- Financement

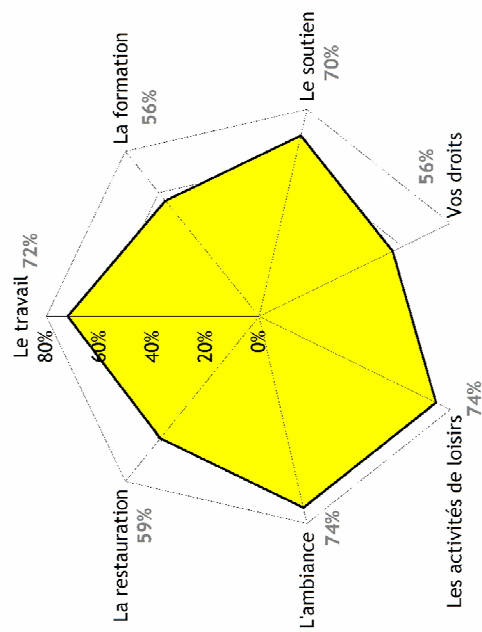
Synthèse par thème

	😊	😐	☹️	Joliot-Curie	Vouillands
Le travail	71%	18%	10%	72%	71%
La formation	59%	22%	20%	56%	63%
Le soutien	65%	24%	11%	70%	58%
Vos droits	54%	30%	16%	56%	52%
Les activités de loisirs	73%	17%	10%	74%	71%
L'ambiance	74%	21%	5%	74%	75%
La restauration	55%	39%	7%	59%	48%
	64%	24%	11%	66%	63%

Représentation de la satisfaction par thématique de l'ensemble des usagers TH de l'EIA



Représentation de la satisfaction par thématique des usagers TH - site Joliot-Curie



Représentation de la satisfaction par thématique des usagers TH - Site des Vouillands

