



Projet d'établissement 2024 – 2028

Le Dispositif ESAT



Ateliers Kennedy – La Bulle Bleue

285 rue du Mas Prunet – 34 070 Montpellier

SOMMAIRE

GLOSSAIRE.....	4
INTRODUCTION.....	6
CHAPITRE INTRODUCTIF : Les fondamentaux de notre accompagnement.....	8
1. L’ADPEP34, association gestionnaire des ESAT et SAESAT	12
2. Le Dispositif ESAT	15
2.1. Les établissements du Dispositif ESAT	15
2.2.1. L’ESAT et la SAESAT Ateliers Kennedy, 60 ans d’innovation	16
2.2.2. L’ESAT et la SAESAT La Bulle Bleue, un projet inédit.....	17
2.2. Le cadre des missions du Dispositif ESAT.....	18
2.2.1. Le cadre légal et réglementaire	18
2.2.2. Les textes techniques.....	20
2.2.3. Les autres textes	21
2.3. La plus-value du Dispositif au service de la mission des ESAT.....	21
2.4. Le public accompagné	23
2.5. Les engagements	27
2.5.1. Le questionnaire éthique.....	28
FICHE ACTION 1 – QUESTIONNEMENT ETHIQUE	30
2.5.2. Démarche de bientraitance et le respect des droits des personnes.....	31
2.5.3. Démarche Qualité et amélioration continue	33
2.5.4. Démarche de responsabilité sociétale	37
FICHE ACTION 2 – TRACABILITE ET ACCESSIBILITE DES DOCUMENTS.....	39
3. L’organisation du Dispositif ESAT	41
3.1. Le projet managérial.....	42
3.2. Les services	43
3.2.1. La Production	44
3.2.2. Le pôle Santé Formation Inclusion (SFI).....	44
FICHE ACTION 3 – LE POUVOIR D’AGIR ET LA PARTICIPATION	45
3.2.3. Le Service Maintenance Investissement Sécurité Qualité Environnement (MISQE).....	47
3.2.4. Le Service Administratif	47
3.2.5. L’appui du siège de l’ADPEP34.....	48
3.3. Le travail en réseau et les collaborations.....	49
3.3.1. L’écosystème de production.....	49
3.3.2. La sphère Emploi et Compétences.....	50
3.3.3. La sphère sociale et médicosociale.....	51

FICHE ACTION 4 – MAINTENIR, CONSOLIDER, DEVELOPPER LES RESEAUX.....	52
4. L’offre du Dispositif ESAT.....	56
4.1. Les activités professionnelles.....	56
FICHE ACTION 5 – LE PROJET DE « TIERS-LIEU CITOYEN ».....	59
4.2. Les prestations d’accompagnement.....	62
4.2.1. Les prestations directes répondant aux besoins d’accompagnement des personnes... 64	
4.2.2. Les prestations indirectes concourant à la qualité de vie des personnes.....	70
4.3. Le Processus d’accompagnement.....	71
4.3.1. L’admission « progressive ».....	71
4.3.2. L’accompagnement.....	71
4.3.3. La sortie de l’ESAT.....	73
FICHE ACTION 6 – L’EVOLUTION DE L’ACCOMPAGNEMENT ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT.....	75
CONCLUSION.....	77
ANNEXES.....	79
ANNEXE 1 – Les Recommandations des bonnes pratiques professionnelles (ANESM – HAS).....	79
ANNEXE 2 – Méthodologie d’élaboration des projets d’établissement.....	80
ANNEXE 3 – Organigramme DISPOSITIF ESAT.....	81
ANNEXE 4 – Plan d’Actions à 5 ans : Liste des Fiches Actions.....	82

GLOSSAIRE

ADPEP34	Association Départementale des PEP de l'Hérault	HAS	Haute Autorité de Santé
AK	Ateliers Kennedy	HQE	Haute Qualité Environnementale
ANESM	Agence Nationale pour l'Evaluation du Secteur Social et Médico-social	ITEP	Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique
ATC	Autorité de Contrôle et de Tarification	LBB	La Bulle Bleue
CASF	Code de l'Action Sociale et des Familles	MDPH	Maison Départementale de l'Autonomie / Maison Départementale pour les Personnes en situation de Handicap
CAST	Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail	MISQE	Maintenance Investissement Sécurité Qualité Environnement
CAT	Centre d'Aide par le Travail	PPA	Projet Personnalisé d'Accompagnement
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	QVT	Qualité de Vie au Travail
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens	RAE	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
CSE	Comité Social et Economique	RBPP	Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles
CVS	Conseil de la Vie Sociale	RQTH	Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail	RSO	Responsabilité Sociétale de l'Organisation
ESS	Economie Sociale et Solidaire	SAESAT	Section Annexe de l'ESAT
ESSMS	Etablissement ou Service Social et Médico-Social	SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
ETP	Equivalent Temps Plein	SFI	Santé Formation Inclusion
FALC	Facile A Lire et à Comprendre	TSH	Travailleur en Situation de Handicap
GPAO	Gestion de Production Assistée par Ordinateur		

Notes au lecteur

Le Projet de Dispositif a vocation d'être un outil de communication.

Les termes utilisés dans ce document sont le fruit d'un choix rédactionnel ; pour autant, certaines appellations sont actuellement en réflexion pour – peut-être – les faire évoluer.

Afin de fluidifier la lecture du présent document, le terme de « travailleur » est choisi (issu de l'appellation « travailleurs en situation de handicap » (TSH)), *alors même que plusieurs appellations sont utilisées par les personnes accompagnées elles-mêmes : « travailleur », « ouvrier » « professionnel » ; certaines se définissent par leur métier (« cuisinier », « comédien », « régisseur » ...).*

De la même façon, le document évoque le milieu protégé et le milieu dit ordinaire – en référence aux textes réglementaires et à une sémantique communément acceptée. *Ces termes sont également à la réflexion ; le souhait est de limiter autant que possible cette dichotomie, au service d'une société plus inclusive.*

Enfin, le choix a été fait de ne pas recourir à l'écriture dite inclusive (« travailleur.se », « éducateur.trice ») et d'utiliser le féminin ou le masculin pour les différents termes utilisés, en fonction du personnel en poste à la date d'écriture du projet.

INTRODUCTION

Les ESAT Ateliers Kennedy et La Bulle Bleue, et les deux Sections Annexes (SAESAT) composent le « Dispositif ESAT » de l'ADPEP34.

Le Dispositif ESAT s'appuie sur une dynamique d'innovation au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le Dispositif ESAT repose sur un ensemble de moyens, humains et institutionnels, mis en synergie sur le territoire¹, pour répondre aux besoins de ces mêmes personnes, orientées vers la mise en activité professionnelle.

En 2023, la direction des ESAT et du Dispositif a souhaité disposer d'un projet de Dispositif, document inédit, aux côtés des deux projets d'établissement. Une démarche conjointe d'actualisation et d'écriture a ainsi été engagée, appuyée par un prestataire externe.

Les enjeux de l'écriture du projet « Dispositif ESAT » et de l'actualisation du projet d'établissement de chaque ESAT, s'inscrivent évidemment dans un contexte règlementaire ; le projet du Dispositif ESAT s'entend comme un Projet d'établissement, outil de la loi 2002-2, inscrit au CASF².

Mais les enjeux vont au-delà de cette **dimension légale**.

Les 5 dernières années ont été particulièrement concernées par une réorganisation des ESAT au service des personnes accueillies et de leur parcours : mutualisation de moyens, articulation et harmonisation des pratiques d'accompagnement, structuration de passerelles entre les deux ESAT, entre les ESAT et les Sections Annexes, et avec l'environnement extérieur.

Proposer l'écriture d'un Projet du Dispositif est ainsi apparu pertinent pour valoriser ces transformations, mais également **porter et afficher institutionnellement la dynamique d'innovation** et d'évolution vers un « tiers-lieu citoyen³ », espace inédit tant de travail que d'environnement inclusif – *au sens de l'écosystème*, projet dont la mise en œuvre sera engagée dans ce nouveau cycle de 5 ans.

La démarche, présentée en **annexe 2**, s'est attachée à la consolidation d'une **cohésion d'équipe** existante. Elle a été proposée par l'intermédiaire d'instances de travail et de réflexion – *Comité de Pilotage, Groupes thématiques, Comité de lecture*, de composition « mixte » : membres de la direction et de l'encadrement, professionnels techniques, éducatifs, administratifs, et personnes accompagnées – travailleurs en situation de handicap.

Deux volets de travail ont également été proposés : l'un pour chacun des deux établissements – Ateliers Kennedy et La Bulle Bleue, l'autre sur des questions transversales à l'ensemble et donc autour du

¹ Définition de « dispositif » donnée par M. CHAVEY « Le secteur médicosocial en faveur des personnes handicapées : une profonde évolution en marche » - Vie sociale et traitements 2011/4 (n° 112), pages 73 à 79.

² Article L311-8 du CASF – définit la finalité essentielle du projet d'établissement / de service : « *garantir les droits des usagers en définissant des objectifs en matière de qualité d'accompagnement et de soins, en rendant lisibles les modes d'organisation, de coopération et de fonctionnement de la structure* ».

³ Qualification provisoire – Appellation provisoire « Les Ateliers ».

Dispositif, au sens d'une « plateforme de services » dont certains sont mutualisés, d'autres complémentaires ou articulés.

Les échanges ont ainsi participé à identifier ce qui faisait « commun », à resserrer les liens professionnels et à proposer ensemble d'éventuelles améliorations. La démarche collaborative aura sans aucun doute renforcé ce « socle commun » essentiel à des équipes plurielles mais portant des pratiques et des projets partagés.

La démarche s'est également attachée à favoriser les réflexions partagées, les débats voire les confrontations, pour permettre une analyse réflexive des pratiques et des organisations existantes, au service d'une **cohérence d'actions**.

La force du Dispositif ESAT de l'ADPEP34 réside dans une organisation optimisée – parfois mutualisée, des moyens proposés par les ESAT et SAESAT dans le respect de leurs spécificités.

Le Projet du Dispositif ESAT atteste ainsi d'une recherche d'adéquation permanente entre les attentes et les besoins en mutation des personnes accompagnées, les exigences et fortes évolutions des politiques publiques, les orientations du projet associatif de l'ADPEP34 (association gestionnaire), les missions des ESAT et SAESAT dans le respect de leur histoire respective et de leurs secteurs d'activité, et les différentes pratiques des professionnels (pôles et services).

Enfin, la démarche d'écriture du Projet de Dispositif revêt l'enjeu important d'une **qualité** durable d'accompagnement.

Feuille de route pour 5 ans (2024-2028), le projet du Dispositif, comme tout projet d'établissement, participe à garantir le droit des personnes accompagnées en définissant des engagements et en rendant lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement – autant de repères validés institutionnellement. Il est un outil de prospective en identifiant des axes d'amélioration de la qualité des prestations, par la définition d'actions posant objectifs, modalités de travail, et indicateurs d'évaluation (fiches actions). Il opère en articulation avec le CPOM et le PPI, définis et validés sur la même période.

Le projet du Dispositif ESAT de l'ADPEP34 est « articulé » avec les projets des deux établissements Ateliers Kennedy et La Bulle Bleue, qui viennent préciser les spécificités desdites structures.

Ces projets doivent être réévalués régulièrement pour évoluer autant que nécessaire et s'adapter aux mutations tant des publics accompagnés que des attentes de l'association gestionnaire et des autorités de tutelle.

Ce suivi est d'autant plus essentiel que le Plan de Transformation des ESAT doit être déployé sur la période de vie de ces projets, dans un environnement règlementaire encore en structuration.

CHAPITRE INTRODUCTIF : LES FONDAMENTAUX DE NOTRE ACCOMPAGNEMENT

Les établissements et leurs acteurs portent conjointement au sein du Dispositif, les missions définies par l'environnement règlementaire et les politiques publiques, la finalité étant de **favoriser l'implication du travailleur en situation de handicap dans des activités professionnelles au plus près de la situation ordinaire de travail, en soutenant collectivement une approche où l'humain prime sur l'économique, sans jamais en nier la réalité.**

Ils se réfèrent ainsi aux principes promus par la loi du 2 janvier 2002, ainsi qu'aux valeurs défendues par l'association gestionnaire ADPEP34.

Le Dispositif ESAT s'engage pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

La Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées (CIDPH), ratifiée par la France en 2010, rappelle dans son article 19 – Autonomie de vie et inclusion dans la société, que *« toutes les personnes handicapées (ont) le droit de vivre dans la société avec la même liberté de choix que les autres personnes »* et qu'il convient que les Etats signataires de la CIDPH *« prennent des mesures efficaces et appropriées pour faciliter aux personnes handicapées la pleine jouissance de ce droit »*.

L'article précise également que l'inclusion ne signifie pas la fin des structures spécialisées, mais elle réinterroge la qualité de vie des personnes accueillies pour toujours *« empêcher qu'elles ne soient isolées ou victimes de ségrégation »*.

Le projet associatif 2018-2022 de l'ADPEP34 reprend cette définition d'une société inclusive, comme *« celle garante de l'accès de tous aux droits communs : droit à l'éducation, à la culture, aux loisirs, aux soins, à la vie sociale et à l'emploi. Aussi, une démarche globale de transformation sociale est essentielle pour apporter des réponses adaptées aux besoins nés d'une société où se creusent plus profondément pauvreté, inégalités et exclusion »*.

Au sein du Dispositif ESAT, l'inclusion est au cœur des obligations, mais elle est également toujours mise en réflexion pour en questionner tant la définition et le sens, que les réalités possibles et l'utilité sociale des établissements par rapport à la société.

La notion d'inclusion est ainsi privilégiée à celle d'insertion. L'élaboration du présent projet a permis d'en reprendre collégialement les enjeux et d'affirmer :

- **La démarche inclusive est de toujours considérer la singularité de la personne en tant que « sujet »,** pour qu'elle trouve SA place dans son environnement (professionnel, familial) et plus largement dans la société, avec une possibilité de choix et une capacité d'agir sans aliénation.

« L'ESAT est un milieu inclusif car le cadre s'adapte à la personne et non l'inverse » - parole de travailleur.

- **La démarche inclusive est de toujours agir en faveur de l'ouverture de l'état d'esprit collectif à la singularité et à son acceptation,** en permettant une diversité d'interrelations et en refusant la systématisation de « l'entre-soi ».

Les personnes en situation de handicap doivent être accompagnées à développer leurs compétences à vivre en autonomie au sein de la société ; la société doit également être

accompagnée à comprendre, accepter et s'adapter aux singularités des personnes en situation de handicap.

Nous affirmons que l'inclusion ne signifie donc pas obligatoirement une sortie de l'ESAT et une activité professionnelle en milieu dit ordinaire ; l'utilité sociale de nos établissements est de permettre la rencontre avec le milieu dit ordinaire du travail pour qu'elle soit mobilisatrice au service du projet de la personne sans être systématiquement une finalité d'inclusion.

Cette vision est relayée dans le rapport de l'IGAS – IGF de 2019⁴ : « *La sortie vers le milieu ordinaire n'est pas la seule aune à laquelle doit être mesurée la contribution des ESAT à l'inclusion des travailleurs handicapés* ».

Ainsi, nous défendons l'idée que **l'inclusion ne se définit pas mais se fabrique, en construisant des passerelles pour des parcours adaptés**. Notre démarche inclusive se définit alors comme un processus dynamique où chacun est acteur – professionnels et personnes accompagnées.

Elle s'entend par une attention particulière à créer des « espaces » différenciés pour être toujours lieux d'encouragement, ajustés aux besoins singuliers :

- Des espaces de « protection » des personnes en situation de handicap, dans une approche de sécurité affective, de bienveillance et de lutte contre toute forme de maltraitance et de violence : Faire en sorte que la singularité ne soit pas une entrave à l'épanouissement professionnel comme individuel, et adapter la réalité de travail aux capacités et souhaits des personnes. *L'ESAT peut être un lieu durable d'exercice professionnel.*
- Des espaces « d'ouverture » dans une démarche « d'aller-vers » : Faire en sorte que l'accès à l'environnement professionnel comme social soit facilité par l'expérimentation et/ou l'immersion (activités « hors les murs » et mises à disposition). *L'ESAT peut être un appui, une passerelle vers un emploi vers un milieu moins protégé, voire ordinaire.*
- Des espaces d'intermédiation, de « tiers-lieu », dans une logique d'innovation : permettre la création de nouvelles réalités de rencontre – ponctuelles ou durables, participer à faire évoluer les représentations. *Le site de l'ESAT peut être un lieu inspirant pour développer de nouvelles organisations du « faire ensemble », coconstruites par l'ensemble des personnes en situation ou non de handicap. Un projet de Tiers-Lieu « citoyen » (appellation provisoire) est en cours de réflexion pour un déploiement dans les 5 ans à venir.*

Le Dispositif ESAT s'engage pour permettre et développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées.

Dans le respect des fondements de la loi 2002-2, les établissements et ses acteurs placent la personne au cœur des préoccupations, afin qu'elle soit toujours actrice de son parcours.

« Être acteur de sa vie », c'est avoir le pouvoir de décider pour soi-même, dès la définition de ses propres besoins comme pour les actions à mettre en œuvre.

« Être acteur » ne signifie pas qu'on n'a besoin d'aucune aide ; mais c'est avoir le pouvoir de décider de se faire aider dans ses réflexions, ses choix, ses actes, et avoir le pouvoir d'agir en conséquence, y compris en ne tenant pas compte des avis et propositions faites.

⁴ Rapport de mission conjointe IGF – IGAS relative aux ESAT – Octobre 2019.

Ce pouvoir d’agir renvoie à la notion d’autodétermination, ou « *l’ensemble des habiletés et des attitudes, chez une personne, lui permettant d’agir directement sur sa vie en effectuant librement des choix non influencés par des agents externes indus* »⁵.

Nous affirmons que **l’autodétermination est un levier essentiel de la construction identitaire de toute personne et donne sens à la notion de citoyenneté de droit.**

Favoriser l’autodétermination ne doit pas rester une intention.

L’organisation de l’accompagnement comme de la production est ainsi réfléchi et outillée pour permettre le développement des capacités d’autodétermination des personnes, qui dépendent de trois facteurs⁶ :

- Les capacités individuelles, qui sont liées au développement et aux apprentissages de la personne ;
- Les occasions offertes par l’environnement ;
- Le soutien (humain, matériel, technologique) offert aux personnes.

Ainsi, avoir le pouvoir de décider pour soi-même est un apprentissage qui se développe tout au long de la vie de la personne. Le Dispositif ESAT se veut lui-même acteur de cet apprentissage.

L’utilité sociale de nos établissements s’inscrit dans la proposition d’un accompagnement tant technique – compétences professionnelles et production – que médicosocial des personnes afin qu’elles puissent :

- Repérer, valoriser et développer leurs compétences professionnelles et les habiletés sociales ;
- S’inscrire dans un collectif en identifiant leur contribution ;
- Se positionner en tant qu’individu revendiquant sa place et ses choix.

A ce titre, nous nommons aujourd’hui – et dans ce projet, les personnes accompagnées « travailleurs » en référence aux textes réglementaires.

Pour autant, cette appellation n’est pas toujours utilisée par les travailleurs eux-mêmes. Ils se nomment pour certains « ouvriers » (Ateliers Kennedy principalement), pour d’autres par le métier exercé (notamment à La Bulle Bleue).

La façon de (se) nommer renvoie à la question de l’identité professionnelle et de l’identité individuelle ; si elle est propre à chacun, elle doit être sujet d’une réflexion collective pour une communication cohérente et pertinente pour les établissements et ses différents acteurs.

Le Dispositif ESAT inscrit pleinement son action dans les principes définis par la Charte éthique des Établissements et Services d’Aide par le Travail de la Fédération Nationale des PEP.

Cette charte rappelle la priorité de l’accompagnement médicosocial des travailleurs en situation de handicap, la nécessité de la définition d’une stratégie économique, l’indispensable mission d’inclusion et l’impératif de développement d’une politique de formation.

⁵ Définition de Wehmeyer (1996) proposée par la RBPP – HAS « L’accompagnement des personnes présentant un trouble du développement intellectuel – volet 1 : autodétermination, participation et citoyenneté » Juillet 2022.

⁶ Selon Wehmeyer (1999) – ibidem.



CHARTRE ETHIQUE

DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) DES PEP AU SEIN DE L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ

« Mission des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et économie de marché : un pari délicat qui suppose un texte auquel se réfèrent les ESAT des PEP »

A Mission médico-sociale des établissements et services d'aide par le travail des PEP :

- Les PEP réaffirment **la mission médico-sociale** des établissements et services d'aide par le travail.
- **L'activité professionnelle est un des supports** pour la réalisation de la personne accueillie. Elle participe à son émancipation. L'économie est au service de cette mission.
- Dans les établissements et services d'aide par le travail, l'accompagnement global de la personne est réalisé par **la mobilisation des équipes pluridisciplinaires**.

C Indispensable inclusion sur un territoire :

- Les établissements et services d'aide par le travail des PEP s'inscrivent comme **acteurs engagés**, du tissu économique local et social.
- Ce positionnement permet **l'insertion sociale et professionnelle** des personnes en favorisant l'émergence d'un rôle d'acteur économique.
- **La situation professionnelle en milieu ordinaire** est, autant que possible, recherchée et évidemment accompagnée.

B Stratégies économiques des établissements et services d'aide par le travail :

- Les établissements et services d'aide par le travail des PEP s'engagent à poursuivre **la modernisation des outils de travail** pour en améliorer les conditions de réalisation, sans sacrifier la mission médico-sociale.
- Les établissements et services d'aide par le travail des PEP développent des activités permettant l'adéquation entre **la prise en compte des besoins des travailleurs**, le développement de leurs compétences et la réalité du marché.
- **Cette articulation exige :**
 - **diversification** de l'activité économique,
 - **anticipation** des évolutions liées aux attentes et parcours des travailleurs,
 - **innovation** et anticipation des évolutions du milieu économique.

D Formation :

- Les établissements et services d'aide par le travail des PEP **développent une politique de formation de qualité** à destination de l'ensemble des acteurs.
- Ils visent au **développement des compétences des travailleurs** et à leur valorisation dans le cadre du projet personnalisé et de leur parcours de vie.

Fédération générale des PEP

5-7 rue Georges Enesco - 94026 CRETEIL CEDEX
Tél : 01 41 78 92 60 - fax : 01 41 78 92 88
Email : accueil@lespep.org

WWW.LESPEP.ORG

1. L'ADPEP34, ASSOCIATION GESTIONNAIRE DES ESAT ET SAESAT



L'ADPEP34 – Association Départementale des PEP de l'Hérault, est membre du réseau PEP. Elle gère plusieurs établissements, dont les ESAT et SAESAT Ateliers Kennedy et La Bulle bleue.

En 1915, Xavier Léon, professeur de philosophie à la Sorbonne, fonde un comité d'initiative réunissant en associations départementales, des instituteurs et des inspecteurs primaires souhaitant venir en aide aux orphelins de guerre, élèves des écoles publiques.

En 1917, ce comité devient la Fédération Générale des Associations Départementales des Pupilles de l'École Publique (PEP). Elle sera reconnue d'utilité publique en 1919. Cette œuvre se définit dès son origine comme une œuvre de secours et d'assistance, mais aussi d'éducation : éducation à la solidarité, éducation par la solidarité.

Le réseau PEP est organisé sur la base d'Associations Départementales autonomes, d'associations territoriales et d'associations partenaires, qui adhèrent toutes à la Fédération Générale des PEP. Ces associations sont regroupées au sein d'Unions Régionales dont le rôle est fonctionnel et politique.

L'Association Départementale des Pupilles de l'Enseignement Public de l'Hérault (ADPEP 34) a été créée en 1923, dans le champ de l'Éducation Populaire. Elle s'inscrit au sein de la Fédération Générale des Pupilles de l'Enseignement Public (FGPEP) et plus récemment, dans un cadre associatif régional (ARPEP).

L'ADPEP 34 a ensuite élargi son périmètre à travers des fusions avec d'autres établissements du secteur médicosocial afin d'apporter une diversité de réponses aux besoins des personnes fragilisées.

L'ADPEP34 résulte, dans sa forme actuelle, de fusions/absorptions : en 2010, avec l'Association de l'ENSOLEILLADE, située à Saint-André-de-Sangonis, créée en 1978 ; en 2013, avec l'AMTRH-KENNEDY, située à Montpellier, créée en 1963 ; en 2018, avec l'association Saint Vincent de Paul pour les Déficients Auditifs portant le CESDA 34 (Centre d'Éducation Spécialisé pour Déficients Auditifs), située à Montpellier, devenu depuis 2022 la Plateforme Inclusive Cesda.

Depuis leur création, les PEP ont inscrit spontanément leur action dans le cadre du mouvement social et de la solidarité avec les publics les plus en difficulté, réaffirmant au cours de ces dix dernières années leur engagement « *pour les orphelins de la société* », puis « *avec l'école pour une société plus solidaire* ».

C'est pourquoi l'ADPEP34 s'est fixé comme objectifs généraux la mise en place et la promotion d'actions éducatives, sociales et culturelles, à l'adresse des enfants, des adolescents et de leurs familles exposés à des difficultés d'ordre physique, matériel, moral.

Elle œuvre pour une transformation de la société, en luttant contre toute forme d'exclusion ou de discrimination, dans un souci de respect de la dignité humaine et de la citoyenneté.

L'association ADPEP34 est gestionnaire de plusieurs établissements répartis dans trois grands pôles métiers :

- **Le pôle PEVLC** – Politique Educative Vacances Loisirs Culture :

- Deux centres sont dans l’Hérault. Ils permettent l’accès du plus grand nombre aux vacances, dans une logique d’éducation populaire.
Dès les années 70, l’ADPEP 34 a développé également un ensemble de classes transplantées (classes vertes, classes de neige, classes de mer).
 - Un SAPADHE (Service d’Assistance Pédagogique à Domicile à l’Hôpital ou à l’Ecole). Il permet aux enfants malades ou accidentés de continuer leur scolarité. Il aide 130 à 150 élèves par an, collégiens et lycéens dans l’Hérault.
 - Un ACM (Accueils Collectifs de Mineurs), qui organise des activités de loisirs en dehors des temps scolaires pour les enfants d’un quartier.
- **Le pôle Social :**
 - La MECS « Les Mariniers » de Sète (Maison d’Enfants à Caractère Social). Elle participe à la mission de protection de l’enfance et à l’insertion des jeunes. Elle offre 63 places d’hébergement et 154 places en suivi externe.
 - La MECS « Les Terres Rouges » de Clermont l’Hérault, ouverte en 2014, qui, outre les missions classiques de protection de l’enfance, développe des actions d’appui à la scolarité (savoirs de base), et d’insertion sous forme de sensibilisation à différents métiers – métiers de la table notamment. Elle offre 67 places d’hébergement diversifié et 30 places en activité de jour pour les jeunes en décrochage ou rupture scolaire.
- **Le pôle Médico-Social :**
 - Dispositif Ensoleillade
 - Une MAS (Maison d’Accueil Spécialisée) de 44 places.
 - Un IME (Institut Médicoéducatif) de 47 places accueillant des enfants et adolescents déficients mentaux moyens et profonds.
 - Un SESSAD (Service Spécialisé d’Éducation et de Soins à Domicile) de 24 places qui accompagne l’insertion d’enfants ou d’adolescents déficients mentaux dans le milieu ordinaire, tant dans la scolarisation que dans la vie sociale.
 - Un CMPP (Centre Médico Psycho Pédagogique) à Gignac de 8 places.
 - Une Unité Régional de Répit (URR) de 8 places
 - Dispositif Plateforme Inclusive CESDA
 - Un IES de 95 places qui accompagne des jeunes déficients auditifs (DA) ou porteurs de troubles spécifiques du langage et des apprentissages (TSLA), agrément Handicap Cognitif Spécifique), dans leur parcours de vie., dont des places de Handicaps rares handicaps associé sur le service de La Calanque
 - Une SESSAD de 74 places qui accompagne des jeunes déficient auditif (avec ou sans troubles associés) et de jeunes ayant des Troubles Spécifiques du Langage et des Apprentissages (TSLA), avec un site principal à Montpellier et un site secondaire à Clermont l’Hérault
 - Une EMAS (Equipe Mobile d’APPUI à la Scolarisation qui intervient auprès des établissements de l’éducation nationale implantés dans le nord et le cœur du département de l’Hérault.
 - Dispositif ESAT

- Deux ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) : Ateliers Kennedy (108 ETP) et La Bulle Bleue (46 ETP), et les deux SA ESAT (Section Annexe d'ESAT) implantés sur un même site.

2. LE DISPOSITIF ESAT

2.1. Les établissements du Dispositif ESAT

Est nommé « Dispositif ESAT de l'ADPEP34 » l'ensemble des moyens constitués par les deux ESAT Ateliers Kennedy et La Bulle Bleue, et leur Section Annexe respective.

Ces moyens – dont certains sont mutualisés, sont articulés au service d'une réponse appropriée aux besoins des personnes accompagnées et plus largement, des personnes en situation de handicap du territoire.

Le Dispositif ESAT permet de porter institutionnellement la dynamique de projet dans laquelle l'ensemble des acteurs est engagé, au service d'un « espace de travail inclusif » qu'il convient de consolider, structurer et développer.

Les missions du Dispositif ESAT sont celles confiées aux ESAT qui le composent – définie par la Circulaire NDGAS/3B n° 2008-259 du 1er août 2008 « relative aux Établissements et Services d'Aide par le Travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies ».

Extrait :

« Les ESAT sont confirmés dans leur statut d'établissement médicosocial assurant un soutien médicosocial et éducatif et offrant des activités à caractère professionnel à des personnes handicapées ayant une capacité réduite de travail. Les ESAT sont chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, et de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale » - Art. L. 344-2 et L. 344-2-1 du CASF.

Dans cette perspective, l'établissement met en œuvre ou favorise l'accès à « des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées » qu'il accueille – Art. L. 344-2-1 du CASF.

Les Sections Annexes (SAESAT) sont des établissements d'accueil non médicalisés⁷, adossés nécessairement à un ESAT ; elles **accueillent des personnes pour appuyer leur projet et leur parcours professionnel** :

- . Lors de temps d'accueil et découverte du travail en ESAT et/ou d'un métier, particulièrement pour les jeunes travailleurs orientés d'IME et ITEP ;
- . Lors de temps de réflexion pour préparer une réorientation – professionnelle ou de vie ;
- . Lors de temps de répit – le travail à plein temps en ESAT est devenu difficile pour diverses raisons telles que le vieillissement, la fatigabilité, les troubles psychiques, les problèmes de santé.
- . Lors de temps de transition, préparatoire à la sortie de l'ESAT – dont le départ à la retraite.
 - | Les activités sont aménagées entre un temps de travail en ESAT et un temps en SAESAT.

⁷ Décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médicosociaux (ESSMS) : les établissements d'accueil non médicalisés pour personnes handicapées (EANM) regroupent l'ensemble des structures qui relèvent uniquement de l'aide sociale départementale, dont les SAESAT.

DISPOSITIF ESAT		
Organisme gestionnaire	ADPEP34	
Statut	Association Loi 1901	
Présidente	Elvire GRIMAL	
Directeur Général	François CLERGET	
Nom de l'établissement	Ateliers Kennedy	La Bulle Bleue
Direction	Directrice : Delphine MAUREL Directeur adjoint : Frédéric BOLO	
Coordonnées	285 rue du Mas Prunet – 34 070 Montpellier 04 67 42 62 78 contact.ak@adpep34.org	285 rue du Mas Prunet – 34 070 Montpellier 04 67 42 18 61 contact.labullebleue@adpep34.org
FINESS	340781509	340781509
Date d'ouverture	1965 SAESAT : 1995	2012 SAESAT : 2022
Autorisation	Arrêté Préfectoral du 28.07.1992 – accueil et accompagnement de 108 ETP	Arrêté Préfectoral du 25.09.2009 – accueil et accompagnement de 46 ETP
Autorité de tarification et de contrôle	ESAT : Agence Régionale de Santé SAESAT : Conseil Départemental	ESAT : Agence Régionale de Santé SAESAT : Conseil Départemental

2.2.1. L'ESAT et la SAESAT Ateliers Kennedy, 60 ans d'innovation

L'établissement ouvre ses portes en février 1965, géré par l'AMTRH. Il est appelé « Ateliers Kennedy » en hommage à la fondation Kennedy.

En effet, en 1963, celle-ci décerne un prix international à Robert LAFON, Professeur à la Faculté de Médecine de Montpellier, pour « son action et son dynamisme dans la lutte contre l'arriération mentale », qui en fait don à l'Association montpelliéraine pour la Mise au Travail et le Reclassement des Handicapés (AMTRH) afin de créer un Centre d'Aide par le Travail (CAT, maintenant devenu ESAT) à Montpellier.

L'établissement est installé sur le domaine du Mas de Prunet ; il accueille alors 36 personnes en situation de handicap. *Il est le second CAT créé en Languedoc-Roussillon, le troisième en France.*

Des activités principalement de sous-traitance sont alors (et depuis) proposées au sein de l'établissement, permettant aux personnes accompagnées de découvrir et exercer différents métiers au service de leur autonomie de vie.

En 60 ans d'existence, les activités ont évolué, se sont modernisées pour offrir une diversité de technicités au plus près des orientations d'accompagnement. Les Ateliers Kennedy ont développé des ateliers de logistique et de prestations extérieures (espaces verts et entretiens des locaux) présentant une forte dimension inclusive.

En 1995, la Section Annexe de l'ESAT Ateliers Kennedy (SAESAT) est créée.

Initialement ouverte pour accompagner les fins de carrière professionnelle (préparation des départs en retraite), elle a ensuite évolué pour apporter une valeur ajoutée à l'accompagnement des personnes en

ESAT tout au long de leur parcours, notamment dans la période de transition entre l'IME et l'ESAT pour les jeunes travailleurs, en proposant des activités d'appui et de soutien au travail et à la vie professionnelle, et en offrant des espaces de répit et/ou de remobilisation dès que nécessaire.

L'ESAT Ateliers Kennedy est aujourd'hui autorisé pour l'accueil de 108 personnes en Équivalent Temps Plein (ETP)⁸.

L'ESAT Ateliers Kennedy est une structure de culture industrielle, aux domaines d'activités diversifiés (Edition - Lettrage – Routage, Conditionnement – Façonnage, Soudure, Logistique – Recyclage, Encadrement, Montage – Métaux, Maintenance, Logistique, Espaces Verts, Entretien des locaux). Les ateliers sont organisés par pôle (sous-traitance / prestations extérieures). Certains sont totalement dédiés à une entreprise – production spécifique, savoir-faire technique particulier et/ou de précision.

L'évolution de ses activités est dû à une dynamique d'expérimentation éprouvée dès l'ouverture de l'établissement. L'innovation est un moyen de toujours s'adapter au plus près des exigences économiques et sociales, afin de toujours « *favoriser l'implication du travailleur en situation de handicap dans des activités professionnelles, au plus près des conditions ordinaires de travail, en soutenant collectivement une approche où l'humain prime sur l'économique, sans jamais en nier la réalité. C'est autour de cette autre place accordée à l'Homme, dans sa participation à une activité économique réelle que se positionne l'ESAT Ateliers Kennedy* » - extrait de la brochure de présentation.

2.2.2. L'ESAT et la SAESAT La Bulle Bleue, un projet inédit

L'ESAT La Bulle Bleue, ouvert en février 2012, porte comme projet la professionnalisation des personnes en situation de handicap investies dans un projet lié aux métiers de la création, du spectacle vivant, de l'évènementiel, de la restauration et du paysagisme.

Le projet initial concernait uniquement la Compagnie de théâtre. Il a été ouvert à d'autres domaines d'activité, sur demande de l'ARS. Ainsi, au travers de ses différents métiers (Comédien, Régisseur, Cuisinier – Traiteur, Serveur, Paysagiste, Agent d'accueil ...), l'objectif est de permettre aux personnes accompagnées de s'engager dans un parcours de formation et apprentissage, dont l'art, la culture et l'innovation font partie.

Les activités proposées à La Bulle Bleue permettent aux travailleurs d'être en position de véritables créateurs, avec une production de richesse et de valeur ajoutée.

La Bulle Bleue se définit comme une Fabrique artistique, l'ensemble des activités participant à la gestion de ce lieu innovant et alternatif.

La dimension artistique est incontournable ; elle est une force pour l'ensemble du Projet d'Établissement et du Dispositif ESAT, avec un effet d'entraînement de toutes les activités, qu'elles soient ou non liées directement au projet artistique, traduit par la mise en œuvre d'une programmation ouverte aux différents publics du territoire.

Dans ce cadre, La Bulle Bleue est un « lieu » de production artistique et culturelle, tournée autour des différents secteurs d'activités (savoir-faire ou compétences) : théâtre, restauration, paysagisme.

⁸ Autorisation par Arrêté Préfectoral du 28 juillet 1992.

En septembre 2017, le **Chai du Mas de Prunet**, rénové en lieu de Fabrique artistique et culturelle, est inauguré.

Le Chai du Mas de Prunet est imaginé comme un espace d'articulation de l'ensemble du projet : il permet l'investissement des équipes dans la gestion et l'animation du lieu, la présence d'artistes en résidence et la présentation de leurs créations, l'accompagnement de projets artistiques menés par des établissements médico-sociaux partenaires, et l'accueil d'un public de toutes origines.

Il est un territoire de l'art innovant de la Métropole de Montpellier et de la Région Occitanie, un acteur reconnu et alternatif de la vie culturelle et artistique.

Le Chai du Mas de Prunet n'est pas cloisonné à un milieu et à un public : il est un espace d'interactions, d'actions et de recherche sur les liens entre art et territoires / populations, dans une dynamique de réseau, ouvert à diverses formes d'expression et tous les publics.

La Bulle Bleue travaille avec des artistes associés, autour de cycles artistiques triennaux. Ces différentes équipes ont contribué à la création de onze spectacles depuis 2012.

En octobre 2022, la **Section Annexe La Bulle Bleue** (SAESAT) ouvre ses portes. Elle est un appui à l'accompagnement par le travail. Elle propose des espaces d'accueil permettant la réflexion et la consolidation du projet professionnel, le maintien des liens sociaux, le développement du bien-être et de l'autonomie (activités culturelles, artistiques, créatives, sportives...), l'accompagnement à des formations éventuellement qualifiantes, ou encore le répit.

Elle propose également des activités pour la montée en compétences et habilités sociales, et la compréhension des règles et de l'organisation de l'environnement professionnel (formations, ateliers dédiés).

2.2. Le cadre des missions du Dispositif ESAT

2.2.1. Le cadre légal et réglementaire

- **La Loi n°75-534 du 30 juin 1975**, complétée des décrets d'application (décret n°77-1546 du 31 décembre 1977 relatif aux CAT et décret n°77-1465 du 28 décembre 1977 sur la garantie de ressources des TH) et de la circulaire n° 60 AS du 8 décembre 1978 : création des Centres d'Aide par le Travail (CAT). Ces textes permettent la création des Centres d'Aide par le Travail (CAT) et précise leur double vocation : l'accompagnement à valoriser les habiletés de la personne à travers des activités à caractère professionnel et l'accompagnement médicosocial au sens strict, détaché de l'exercice du travail.
- **La Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002**, rénovant l'action sociale et médicosociale : elle place l'utilisateur au cœur d'un dispositif réformé en profondeur par l'affirmation et la promotion de ses droits. Sept outils ont été rendus obligatoires par cette loi : le livret d'accueil, la charte des droits et libertés, le contrat de séjour, le règlement de fonctionnement de l'établissement, le Projet d'Établissement (PE) ou de service, le Conseil de la Vie Sociale (CVS) et la mise en place d'un conciliateur ou médiateur. *Cette loi abroge la loi du 30 juin 1975.*

- **La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005**, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : Elle a pour objectif de faire évoluer la société afin de répondre aux attentes des personnes handicapées. Les Centres d'Aide par le Travail (CAT) deviennent des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), et l'accompagnement médicosocial est uniquement proposé en lien direct avec la situation d'activité professionnelle.
Les éléments de la loi de 2005 sont précisés pour les ESAT par :
 - . **Le Décret n°2006-703 du 16 juin 2006** relatif aux établissements et services d'aide par le travail et à la prestation de compensation. Sur le plan des missions, il évoque « une activité à caractère professionnel » et « des activités de soutien ».
 - . **Le Décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006** relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail. Il officialise un modèle de contrat de soutien et d'aide par le travail qui parle, au titre des missions à l'égard de l'utilisateur, d'un « appui à l'exercice des activités à caractère professionnel » (dont les actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle) et d'une « participation à des activités de soutien médicosocial et éducatif ».
 - . **Le Décret n°2007-874 du 14 mai 2007** portant diverses dispositions relatives aux établissements et services d'aide par le travail et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail. Il évoque notamment la mise à disposition comme « l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel ».
 - . **La Circulaire de la Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS) NDGAS/3B n° 2008-259 du 1er août 2008**, relative aux ESAT et aux personnes handicapées qui y sont accueillies : elle abroge la circulaire 60AS de 1978. Cette circulaire renforce la mission médicosociale des ESAT en réaffirmant que les personnes accueillies ne sont pas des salariés de l'ESAT, mais des usagers bénéficiant de ses services.
- **La Loi n° 2007-308 du 5 mars 2007** portant réforme de la protection juridique des majeurs.
- **La Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009**, portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dite loi « Hôpital, Patients, Santé, Territoires (HPST) », a pour objectif de permettre l'accès aux soins de chaque citoyen en modernisant l'organisation du système de santé. Les Agences Régionales de Santé (ARS), dont le rôle est de mettre en œuvre la politique nationale de santé, les principes d'action sociale et médicosociale et d'assurance maladie au niveau régional. Le Secteur Médico-social se retrouve par conséquent sous la responsabilité des ARS et se rapproche ainsi du secteur sanitaire.
- **La Loi n°2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – dite « loi El Khomri ». L'article 52 vient rétablir l'article L.243-1 du CASF et la possibilité pour les travailleurs en ESAT de bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné mentionné à l'article L.5213-2-1 du Code du Travail.
- **La Loi n°2022-217 du 21 février 2022 – dite « loi 3DS »** relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, complétée par deux circulaires n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 et n° DGCS/SD3/2022/146 du 13 mai 2022, et le **décret n°2022-1561 du 14 décembre 2022**. La loi fixe les

objectifs du « **plan de transformation des ESAT** », le décret en décline les 17 engagements et les 31 mesures autour de :

- . Le renforcement du pouvoir d’agir des travailleurs en situation de handicap, et la définition de nouveaux droits des plus proches de ceux des salariés de droit commun (congés, formation professionnelle, expression collective, carnet de parcours et compétences) – *notés comme une avancée à se rapprocher des recommandations de l’ONU⁹*.
 - . La mise en place du « parcours renforcé en emploi », pour permettre à la personne – selon son propre projet, d’évoluer librement en ESAT, en entreprise adaptée ou en entreprise dite « ordinaire », avec un droit de retour à l’ESAT si souhaité.
 - . La possibilité pour les personnes de travailler simultanément et à temps partiel dans une entreprise ordinaire, ou une entreprise adaptée, ou d’exercer une activité professionnelle indépendante.
 - . L’assouplissement de la définition des travailleurs pouvant être accueillis en ESAT.
 - . L’accompagnement et le développement de l’activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l’employabilité des travailleurs.
- **Le projet de loi pour le Plein Emploi 2023¹⁰** concerne notamment les travailleurs handicapés avec l’objectif de faciliter leur emploi dans les entreprises ordinaires pour ceux qui le peuvent.
 - . Les orientations en ESAT seront prononcées par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sur une préconisation de France Travail, en privilégiant l’orientation en milieu ordinaire simple ou accompagné.
 - . Une orientation à « rapprocher » les droits des travailleurs en ESAT à ceux des salariés de droit commun est prise.

2.2.2. Les textes techniques

Les **Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles de l’ANESM – HAS¹¹** participent de la grammaire d’action des professionnels en proposant un cadre de référence pour la mise en réflexion et une évolution des pratiques.

« Elles reflètent un consensus autour de l’état de l’art et des connaissances à un moment donné. Elles ne sauraient dispenser les professionnels d’exercer leur discernement dans l’élaboration et le choix de l’accompagnement qu’ils estiment le plus approprié, en fonction de leurs propres constats et des attentes des personnes accompagnées.

Elles ont pour objectif de mettre à la disposition des professionnels des repères, des orientations, des outils pour :

- *développer les organisations, les actions et les postures permettant de proposer l’accompagnement le mieux adapté dans des circonstances données ;*
- *mettre en œuvre la démarche d’amélioration continue de la qualité.*

⁹ Rapports du Secrétaire Général de l’ONU « Inclusion du handicap dans le système des Nations Unies » - programme 2019 (A/75/314) – programme 2020 (A/76/265) – programme 2021 (A/77/344)

¹⁰ Adopté en première lecture par le Sénat le 11 juillet 2023.

¹¹ ANESM – Agence Nationale pour l’Evaluation de la qualité des Etablissements et services Sociaux et Médicosociaux / HAS – Haute Autorité de Santé.

Elles doivent donc être distinguées des standards et des normes qui définissent des critères d'évaluation. Elles peuvent aussi être utilisées dans le cadre de la formation initiale et continue des professionnels. »¹²

Les différentes recommandations sont listées en **annexe 1**.

Enfin, le **Référentiel d'évaluation de la Qualité des ESSMS de l'HAS (2022)** structure la démarche d'évaluation, un levier de mobilisation des professionnels, dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité des accompagnements délivrés aux personnes accueillies.

2.2.3. Les autres textes

- La **Convention Internationale des Droits des Personnes en situation de Handicap (CIDPH)** signée en 2006 et ratifiée par la France en 2010. Ce texte consacre la dimension sociale du handicap ; l'environnement (bâties, transports, technologies, comportements...) est ainsi clairement identifié comme étant, au même titre que les incapacités de la personne (facteurs personnels), responsable et coproducteur de la situation de handicap dans laquelle peut se trouver la personne handicapée.
- **L'arrêt Fenoll** (Aff. C-316/13) de 2015 par lequel la Cour de Justice de l'Union Européenne considère que le travailleur handicapé est un "travailleur" au sens de la directive 2003-88 relative à l'aménagement du temps de travail. Cet arrêt défend la considération, dans le droit européen, du travailleur handicapé comme un travailleur de droit commun du fait de la caractérisation de trois critères : le lien de subordination, la fourniture d'un travail, la rémunération. *Cet arrêt n'est pas suivi par la Cour de cassation française qui rappelle que le travailleur handicapé est un usager et qu'il ne peut donc invoquer le droit du travail. Il est pourtant l'un des textes d'appui au plan de réforme des ESAT quant à l'évolution du statut des travailleurs handicapés.*
- **Rapport IGAS/IGF N° 2019-026R sur les ESAT - Octobre 2019**
Le rapport de mission identifie quatre orientations stratégiques :
 - Réaffirmer l'utilité et l'importance du milieu protégé comme facteur d'inclusion des personnes confrontées à des handicaps importants ;
 - Reconnaître, pour les personnes en situation de handicap, comme pour tout citoyen, un droit universel au travail en milieu ordinaire (les travailleurs handicapés qui le souhaitent doivent pouvoir y accéder avec un accompagnement adéquat sans souffrir d'un effet d'assignation dans le secteur protégé) ;
 - Garantir une place effective en milieu protégé si l'accès au travail en milieu ordinaire s'avère temporairement ou durablement impossible ;
 - Garantir un accompagnement, dans la durée, en amont et au sein de l'ESAT ainsi que dans le milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés (portabilité de l'accompagnement).

2.3. La plus-value du Dispositif au service de la mission des ESAT

Parler de « dispositif », c'est porter institutionnellement une dynamique de projet commun. C'est également affirmer que l'articulation de moyens et ressources est au service d'une meilleure qualité de

¹² Guide méthodologique des RBPP pour le secteur social et médicosocial – HAS (novembre 2020).

prestation pour les personnes accompagnées, et d'un ancrage territorial important en tant qu'acteur engagé.

Les deux ESAT¹³ sont très différents tant dans leur histoire (*les Ateliers Kennedy ont près de 60 années d'existence, La Bulle Bleue a fêté ses 10 ans*) que dans leur production et leur culture professionnelle (*les Ateliers Kennedy proposent une production industrielle, La Bulle Bleue est un lieu de fabrique artistique et culturelle*).

Pour autant, leur présence sur un même site et une direction unique portant un projet managérial commun ont – dès 2012 à la création de La Bulle Bleue, inscrit ces structures dans une dynamique partagée :

- **Un projet d'accompagnement singulier où les démarches d'accès à la culture, aux loisirs et d'inclusion sociale sont prépondérantes.**

Le partage d'espace(s) professionnel(s) et social(aux) participe à une l'ambiance positive, favorable au travail, aux échanges et à l'ouverture à et sur l'extérieur, pour les professionnels et pour les travailleurs.

Deux Conseils de Vie Sociale (CVS) – un par établissement, sont actifs ; une réunion commune annuelle est proposée, participant à consolider le pouvoir d'agir des personnes.

- **Le croisement de pratiques et la mutualisation de certains moyens** s'est traduite par la création de pôles et services communs pour une cohérence de fonctionnement dans le respect des spécificités de chaque établissement :

. Le Pôle Santé Formation Inclusion – SFI est transversal au sein du Dispositif ESAT pour permettre un accompagnement médicosocial structuré et outillé.

. Le Service Maintenance Investissement Sécurité Qualité Environnement – MISQE est également transversal ; en lien avec le siège de l'association, il est relais des politiques associatives en matière d'amélioration continue et de qualité de l'environnement de travail. Il est également porteur d'axes de développement durable essentiels pour répondre aux enjeux sociétaux à venir.

. Le Pôle Administration assure le support des activités des établissements.

Cette dimension se prolonge également au niveau associatif par la recherche de développement et de valorisation d'actions croisées avec les établissements de l'association l'ADPEP34.

- **La proposition d'une offre de services variée et innovante** et de passerelles entre les ESAT et SAESAT, crée des opportunités multiples pour l'élaboration et la réalisation des projets individuels au service des parcours professionnels des travailleurs.

- **Une « visibilité » sur le territoire pour faire du Dispositif ESAT un acteur repéré du tissu économique et social local** : 160 personnes en situation de handicap et en situation d'activité professionnelle, mettent en œuvre des compétences multiples (pluralité de métiers) et parfois très spécifiques (technicités industrielles, spectacle, restauration, espaces verts).

¹³ Un projet d'établissement est disponible pour chacun des ESAT.

Cet ancrage territorial est renforcé par une plus-value réciproque entre établissements : Ateliers Kennedy apportent une présence historique et une notoriété de savoir-faire technique et de démarche Qualité.

La Bulle Bleue est un projet artistique qui apporte une image innovante, une présence médiatique importante et un message fort « d'ouverture » sur le site comme à l'extérieur.

2.4. Le public accompagné

L'accès aux ESAT est réservé aux personnes qui sont considérées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) des MDPH comme n'étant pas en mesure, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, ou d'exercer une activité professionnelle indépendante, et dont la productivité est inférieure de celle d'une personne valide.

Les ESAT Ateliers Kennedy et La Bulle Bleue sont ainsi ouverts à toute **personne en situation de handicap** ayant une notification d'orientation en ESAT de la CDAPH¹⁴, et

- Manifestant une **motivation et un désir professionnel** par rapport à l'une des activités proposées ; la procédure d'admission propose des possibilités de stages de découverte des activités et des métiers si nécessaire (en ESAT ou en SAESAT).

« *La motivation à travailler est essentielle car elle permet souvent de dépasser certaines difficultés liées au handicap* » - parole de travailleur.

- Présentant une déficience intellectuelle, motrice, sensorielle, ou des troubles psychiques, compatibles¹⁵ avec les activités et l'accompagnement médicosocial proposés.
- Ayant une relative autonomie de déplacement, *essentielle à respecter les horaires et organisations de travail. Cette autonomie est souvent travaillée en amont de l'admission dans le cadre de l'accompagnement par l'équipe de l'établissement ou du service présent le cas échéant.*

Les orientations en SAESAT sont à distinguer des orientations ESAT. Elles sont spécifiques, énoncées par la CDAPH, en complément de l'accompagnement ESAT (alors à temps partiel).

Les travailleurs d'ESAT sont des personnes accompagnées par un établissement médicosocial dans le cadre d'un Contrat d'aide et soutien ; ils ne sont pas des salariés liés par un contrat de travail.

Le plan de transformation des ESAT prévoit une évolution du public accueilli en ESAT et du statut des travailleurs, qu'il conviendra de prendre en compte au sein du Dispositif.

Ateliers Kennedy ¹⁶	La Bulle Bleue
<ul style="list-style-type: none"> • Capacité d'accueil : 108 ETP • Personnes accueillies : 121, dont 78 à temps complet . 82 hommes / 39 femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité d'accueil : 46 ETP • Personnes accueillies : 51, dont 36 à temps complet . 32 hommes / 19 femmes

¹⁴ L'orientation en ESAT induit automatiquement la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)

¹⁵ Selon avis médical – dossier de candidature et procédure d'admission – un médecin psychiatre est présent au sein du Dispositif.

¹⁶ Données issues du pilotage d'activité – chiffres au 31/12/2023.

<ul style="list-style-type: none"> . Age moyen : 40 ans (de 20 ans à 63 ans) . 44% en situation de majeur protégé . 42% vivent en autonomie, 35% vivent en foyer. • Typologie des handicaps : spectre clinique large (déficience intellectuelle avec ou non troubles associés, handicap psychique, autisme). 	<ul style="list-style-type: none"> . Age moyen : 38 ans (de 20 ans à 57 ans) . 57% en situation de majeur protégé . 74% vivent en autonomie, 11% vivent en foyer. • Typologie des handicaps : spectre clinique large (déficience intellectuelle avec ou non troubles associés, handicap psychique, autisme).
--	--

Les besoins des personnes accueillies sont pluriels – *les éléments décrits ci-après ont été formulés conjointement par les professionnels et les travailleurs.*

— Gagner en autonomie, s’émanciper :

Intégrer un ESAT c’est :

- . Exercer une activité professionnelle, un métier et ainsi avoir une utilité sociale – *cette « utilité » participe également à faire évoluer les représentations sur le handicap et la capacité de travail.*
- . Apprendre à repérer, consolider et développer des compétences sociales et professionnelles ;
- . Avoir des ressources financières qui participent à une indépendance de vie ;
- . Construire sa confiance en soi et ainsi améliorer son bien-être de vie.

— Construire et/ou vivre un parcours professionnel adapté à ses capacités et respectueux de ses choix de vie. Intégrer un ESAT c’est :

- . Découvrir, apprendre une ou des activités, un ou des métiers ;
- . Développer une expertise professionnelle, voire plusieurs ;
- . Se réaliser professionnellement dans un environnement bienveillant, lisible, structuré et adapté ;
- . Pouvoir changer d’avis et d’activité ;
- . Préparer une intégration du milieu ordinaire professionnel pour certains – l’ESAT pouvant alors être un levier, une étape transitoire.

— Tisser du lien social, avoir une vie sociale

L’activité professionnelle participe à prévenir le risque d’isolement social ; l’ESAT est un lieu de rencontre, d’échange et d’apprentissage tant professionnel (identité d’équipe, solidarité, entraides) que social (liens amicaux, affectifs, activités culturelles et ludiques...). Il est souvent nécessaire de nouer des partenariats pour des relais au quotidien.

« Sans l’existence de ces structures, la majorité de ces personnes seraient profondément et durablement éloignées de l’emploi, ce qui se traduirait, au dire même des personnes en situation de handicap rencontrées, par une insupportable claustration dans le domicile familial ou dans un foyer. »¹⁷

¹⁷ Rapport de mission conjointe IGF – IGAS relative aux ESAT – Octobre 2019.

Par ailleurs, l'admission en ESAT a souvent pour effet de rassurer les familles sur le devenir de « leur enfant » et sa place dans la société. L'accompagnement proposé a également comme effet de soutenir et/ou prolonger leurs actions visant à développer l'autonomie de la personne. L'accompagnement s'inscrit dans une relation qui privilégie le rapport avec le travailleur adulte ; et le travail avec la famille et l'entourage est soumis à l'accord de la personne.

Force est de constater une évolution du public accueilli au sein du Dispositif – comme dans tous les ESAT¹⁸, conduisant les structures à adapter leurs fonctionnements, leur organisation voire leurs activités. La dynamique du Dispositif ESAT s'inscrit dans cette nécessaire adaptation, à poursuivre dans le cadre du plan de transformation des ESAT.

- La part des personnes accompagnées atteintes de déficience intellectuelle diminue, au profit de personnes présentant des **pathologies psychiques et des troubles du comportement**. Les personnes en situation de handicap psychique présentent des caractéristiques particulières :
 - . Elles arrivent plus tardivement en ESAT, souvent après une scolarité et/ou une expérience professionnelle antérieure en milieu ordinaire ; leur niveau moyen de qualification est ainsi plus élevé.
 - . Pour autant, les expériences de parcours les conduisent parfois à vouloir se réorienter vers un nouveau métier.
 - ➔ *La pluralité des métiers et activités proposées par le Dispositif ESAT permet un panel d'opportunités professionnelles pouvant répondre à ces profils – tant en proposant des activités nécessitant des compétences techniques avérées que des possibles réorientations professionnelles.*
- Certaines personnes sont accueillies en ESAT après des **parcours de vie difficile**, et en raison de problématiques sociales où la marginalité se conjugue à des difficultés psychologiques. L'ESAT apparaît alors comme un espace de resocialisation de publics en voie de désaffiliation sociale, voire comme un espace « choisi durablement » pour continuer sa vie professionnelle parce que protecteur et bienveillant.
 - ➔ *L'accompagnement singulier proposé et l'attention portée à l'inclusion professionnelle et sociale, l'accès à la santé, l'accès à la culture et aux loisirs constituent des leviers importants en réponse à ces besoins.*
 - Le développement d'activités professionnelles « ouvertes », en contact avec l'environnement (type d'activités et/ou modalités de réalisation des activités) participe à développer le lien social.*
- Enfin, la tendance au vieillissement des personnes accueillies (accroissement de la proportion de travailleurs âgés de plus de 50 ans) conduit les établissements à se préoccuper tant de la prévention de l'usure professionnelle que de la préparation des fins de carrière.
 - ➔ *Le travail proposé par les Sections Annexes des ESAT (SAESAT) répond aux besoins de public en proposant des périodes de répit professionnel, des accompagnements*

¹⁸ Etudes conduites et rapportées dans le rapport BOQUET – avril 2015 et dans le Rapport de mission conjointe IGF – IGAS relative aux ESAT – Octobre 2019.

spécifiques à la reconversion professionnelle comme à la préparation de départ en retraite.

Par ailleurs, la multiplicité des opportunités de parcours offerte par le Dispositif ESAT participe à ouvrir le champ des possibles professionnels, tant en termes d'activités (changement d'activité, sas d'entrée et de sortie...) que d'organisation de travail à temps partiel.

2.5. Les engagements

Deux références centrales – a minima, doivent structurer nos engagements, pour une vision commune à tous les acteurs de notre mission et une légitimité à nos actions.

La référence au « travail »

L'accompagnement des personnes est toujours en référence au travail. En effet :

- Le travail comporte des aspects contraignants, qu'il convient de repérer et d'appivoiser, mais aussi des aspects structurants qui contribuent à consolider et/ou développer les compétences professionnelles comme les habiletés sociales des personnes.
- Le travail est un levier à la mise en mouvement, lorsqu'il est considéré comme un but – particulièrement pour les personnes les plus éloignées de l'emploi en raison de leur vulnérabilité : s'engager dans une formation, exercer une activité à caractère professionnel, découvrir /consolider une identité professionnelle, participer socialement, appartenir à la société, avoir la possibilité d'un revenu ...
- Le travail est également un moyen, un support de découverte, de reconnaissance, de valorisation, de citoyenneté ou encore d'émancipation, de lien social, de créativité, d'affirmation... Il participe ainsi à développer une confiance en soi essentielle à une autonomie de vie.

La notion de métier, vecteur de l'identité professionnelle, est un enjeu important pour les travailleurs en situation de handicap, par la valorisation des savoir-faire et des savoir-être.

Par son accompagnement et des organisations de travail adaptées voire innovantes, le Dispositif et ses établissements cherchent à réduire autant que cela est possible (au regard du droit et des ressources mobilisables) l'écart avec le milieu dit « ordinaire » de travail.

Pour autant, il est important de maintenir un espace de protection, notamment par une bienveillance affirmée, pour permettre aux travailleurs de construire et poursuivre leur parcours selon leurs capacités et leurs choix.

Il est important de proposer le « droit à l'erreur », cette dernière n'est pas l'objet d'une sanction mais participe au processus d'accompagnement et d'apprentissage.

➔ **Un principe est affirmé : respecter les travailleurs en situation de handicap, c'est faciliter leur accès au travail réel, tout en rendant cela soutenable pour eux et pour l'institution.**

La référence au « handicap »

Les valeurs de solidarité liées au travail ne sont pas sans incidence sur les représentations portées par les professionnels, s'agissant des travailleurs en situation de handicap et des relations avec eux.

➔ **Un principe est affirmé : considérer les travailleurs en situation de handicap d'abord comme des citoyens ordinaires et des collaborateurs (dans le cadre de la production) :**

- . En tenant compte des singularités de ces personnes – une « surprotection » des personnes peut présenter un risque d'empêchement vers l'autonomie.
- . En assurant un environnement respectueux des personnes et de leurs droits.
- . En proposant un climat de travail bienveillant entre professionnels et travailleurs, entre travailleurs – la prévention de la violence comme de la maltraitance est essentielle.

. En veillant à ce que les exigences de qualité soient vecteur d'apprentissage et de dépassement de soi, et non empêchement à agir.

Un des enjeux consiste pour les accompagnants à réintroduire du sujet derrière ce qui est manifesté (à travers les symptômes notamment), ce qui implique :

- Un accompagnement individualisé et la prise en compte de la singularité des capacités, des talents comme des difficultés....
- Des responsabilités données individuellement aux travailleurs handicapés à partir d'une analyse personnalisée autour des capacités, des limites et de la prise de risques.
- L'implication de chaque personne accompagnée dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de son projet professionnel (orientation phare de la loi du 2 janvier 2002). La co-évaluation des compétences du travailleur constitue un moment de dialogue et d'ajustement.

« *Tout le monde est à sa place et chacun aide l'autre à trouver sa place.* » - parole de travailleur.

2.5.1. Le questionnement éthique

« L'éthique est une réflexion qui vise à **déterminer le bien agir en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées.** »¹⁹

Le déploiement d'une démarche de questionnement éthique revêt un enjeu important au regard des situations d'intervention professionnelle et de la vulnérabilité des personnes bénéficiant des prestations du Dispositif ESAT.

Cette démarche est d'autant plus importante que l'ESAT est un établissement « singulier » : sa double vocation d'accompagnement médicosocial et d'inclusion professionnelle induit nécessairement une gestion des paradoxes particulièrement prégnante :

- Concilier les enjeux économiques – *garantir un chiffre d'affaires, une rentabilité et une qualité du travail et des délais de production*, et les enjeux médicosociaux – *accompagner le parcours professionnel et la montée en compétences de personnes en situation de vulnérabilité dans un environnement de travail toujours adapté.*
- Considérer les différentes « temporalités » : le temps institutionnel (en lien avec la commande politique et les autorités de tarification et de contrôle), le temps économique (des clients et fournisseurs) et le temps de la personne (pouvant varier selon l'individu, son parcours, sa situation).
- Articuler les dimensions individuelle et collective de l'accompagnement pour permettre à chacun de s'inscrire dans une démarche épanouissante et sécurisante (*protection des personnes et adaptation régulière des conditions de travail*) en respectant les contraintes et exigences de production.
- Veiller à la jouissance et l'exercice des droits des personnes handicapées en accompagnant les travailleurs à l'exercice de leurs obligations, en tant que professionnels (consignes de travail, respect des exigences) et en tant que citoyens.
- Promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap (approche militante), garantir la question de l'intime de chacun dans son identité professionnelle et

¹⁹ RBPP ANESM 2010 « le questionnement éthique dans les ESSMS » - Définition de J.-J. NILLÈS, prenant en compte des travaux de A. BADIOU et de P. RICOEUR, cabinet Socrates.

individuelle (approche médicosociale), en valorisant le savoir-faire et les compétences de la « production » (approche économique et « commerciale »).

Ces « paradoxes » enjoignent chacun, individuellement comme collectivement, à toujours questionner les intentions et les actions afin que l'institution reste un espace de co-construction du cheminement de la personne.

Le travail avec les personnes en difficultés ou fragiles, nécessite que chaque professionnel s'engage pleinement, sans oublier le sens des actions conduites et leurs possibles impacts.

Il conduit également l'équipe et l'institution à toujours travailler à une place de tiers, **en considérant la personne accompagnée compétente pour être pleinement actrice de son parcours.**

Ce qui caractérise le point de départ de l'accompagnement est une **approche centrée sur la personne** en mettant l'accent sur la qualité de la relation entre les équipes encadrantes et les personnes accueillies.

La question du marquage social, lié au statut de personne en situation de handicap, introduit une difficulté particulière qui peut amener des personnes concernées à mettre en œuvre des stratégies d'évitement, pour échapper à la stigmatisation.

- La mise en avant de la logique « métier » (notion d'appartenance/d'identification à un secteur professionnel ou à une profession) participe aussi de ce déplacement vers une plus grande visibilité du sujet.
- La revendication des personnes accompagnées vise à ce qu'elles ne soient pas réduites à un trait de leur identité (leur pathologie/difficultés).

Ces personnes manifestent, du fait sans doute de leur vécu, une solidarité, une entraide mutuelle et une tolérance aux manifestations de leurs pathologies respectives.

Ces personnes, de par la connaissance intime qu'elles ont de leurs problématiques et de leurs conséquences, nous aident souvent à les aider.

➔ **Un principe est affirmé : La reconnaissance de cette expertise des travailleurs s'agissant de leur propre situation constitue un axe de travail de l'ESAT.**

Le fait que la structure ne soit pas une structure de soin et soit mobilisée sur la dimension de travail amène à se centrer sur le sujet au travail (en prenant en compte et anticipant sur les impacts réels et potentiels des pathologies).

La démarche de questionnement éthique est portée par l'institution.

L'association gestionnaire ADPEP34 propose des instances inter-établissements pour des réflexions partagées et l'élaboration d'outils communs pour guider la réflexion et l'action des professionnels sur le terrain.

Le Dispositif ESAT propose des **espaces de questionnement éthique aux professionnels** :

- . Les réunions collectives thématiques animées par la direction : Une réunion annuelle de formation collective, une réunion de formation, des réunions sur les aspects budgétaires.
- . Les temps d'analyse de la pratique (au sein des ESAT pour les professionnels de l'accompagnement, avec l'ADPEP34 pour les cadres), animés par un intervenant extérieur.
- . Des appuis au développement pour l'équipe de direction.

. Des démarches « projet » - actualisation du projet d'établissement, création d'un tiers-lieu... permettant des rencontres régulières et réflexives.

Ils sont complétés par des **espaces de réflexion et d'échanges entre professionnels et travailleurs**, favorables au questionnement éthique :

- . Des temps collectifs à la Compagnie La Bulle Bleue.
- . Les réunions de production au sein des Ateliers Kennedy.
- . Deux réunions institutionnelles salariés / travailleurs.
- . Des réunions dédiées à l'auto-évaluation.
- . La participation et/ou l'organisation d'événements au sein des réseaux (formations, colloques, journées portes ouvertes...) pour permettre la rencontre et l'échange.

Le questionnement éthique est permanent, et doit se poursuivre autour de sujets prégnants.

FICHE ACTION 1 – QUESTIONNEMENT ETHIQUE	
Travailleurs en situation de handicap – milieu protégé, activités, compétences et métiers... « Comment se nommer » ?	
<p>Le Dispositif ESAT, comme chacun des quatre établissements, défend une éthique d'intervention basée sur le respect de la réglementation, des valeurs associatives – laïcité, diversité, inclusion, et de la singularité de la personne – situation, parcours, attentes.</p> <p>Le questionnement éthique au sein des ESAT est essentiel pour que l'équilibre entre dimension économique et dimension médicosociale soit toujours préservé.</p> <p>L'ESAT est pour tous un lieu d'exercice professionnel, proposant un environnement bienveillant et protecteur, garantissant la question de l'intime de chacun.</p> <p>Il est également un lieu « politique » et d'engagement pour la cause des personnes en situation de handicap et l'accès aux droits.</p> <p>Il doit être un lieu de transformation sociale, professionnelle et sociétale, en proposant des approches inclusives innovantes, sans toujours s'appuyer sur une binarité « milieu protégé – milieu ordinaire ».</p> <p>Il est également un acteur économique, aux compétences variées, pour certaines parfois très spécifiques, qu'il convient de valoriser.</p>	
Enjeux :	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir une éthique d'action – du Dispositif ESAT comme des entreprises partenaires (clients – fournisseurs). • Favoriser des approches inclusives innovantes en analysant les différences – sémantiques comme organisationnelles, entre le travail en milieu « protégé » et le travail dans le droit commun. • Communiquer sur les compétences de l'ESAT et de ses travailleurs, dans le respect de l'intimité des personnes dans ce qu'elles sont et souhaitent être. • Consolider / développer l'activité de production – support de la mise au travail des personnes accompagnées, par une communication commerciale adaptée.
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à faire évoluer les représentations sur le handicap et l'inclusion professionnelle, comme les éléments de sémantiques. - Participer à faire évoluer les représentations sur le travail et ses possibles organisations. - Être en capacité de « nommer » la mission de l'ESAT et de « se nommer » en tant que travailleur – <i>les appellations sont aujourd'hui très diversifiées.</i> - Développer des moyens et des outils de communication adaptés et respectueux des personnes et de leur intimité.
Acteurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> – Ensemble des acteurs du Dispositif ESAT – Autorité de Tarification et de Contrôle (ATC)

Actions – Moyens à mettre en œuvre	Acteurs	Date d'échéance
<p><u>Conduire une réflexion partagée sur « Qui sommes-nous ? »</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Se nommer en tant que personnes accompagnées : elles sont aujourd'hui appelées communément « Travailleurs » ou « Travailleurs en Situation de Handicap » (TSH). Elles se nomment elles-mêmes de manière très diversifiée : travailleur, ouvrier, personne accompagnée... ou en référence à leur métier (cuisinier, régisseur...). <i>Doit-on harmoniser ? qu'en pensent les différents acteurs ?</i> → Nommer la mission et l'activité : « opposer » le milieu protégé au milieu dit ordinaire participe à maintenir des différences entre les personnes au travail, alors même que l'approche inclusive est appelée par tous. <i>Comment valoriser l'activité et sa singularité organisationnelle, pour participer à faire évoluer les représentations ?</i> → Réviser les documents de l'accompagnement en conséquence – notamment le Contrat d'accompagnement, pour répondre aux enjeux d'accessibilité et de nomination. 		
<p><u>Construire les méthodes et outils d'évaluation de l'éthique ?</u></p> <p>Affirmer une éthique d'intervention nécessite également de questionner l'évaluation de cette éthique attendue :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Dans les actions portées par le Dispositif ESAT : communication, accompagnement, formation, activités de production. → Dans les contrats avec les entreprises (fournisseurs, clients). → Dans les contrats (mise à disposition, recrutement...). → Dans les bilans annuels du dispositif. 		

2.5.2. Démarche de bientraitance et le respect des droits des personnes

La bientraitance est une manière d'être des professionnels au-delà d'une série d'actes, un aller-retour permanent entre penser et agir²⁰. Elle est aussi une démarche continue d'adaptation dans le but de garantir le développement personnel et le bien être des personnes accueillies.

« A l'ESAT, toutes les conditions sont réunies pour être bien traité » - parole de travailleur.

Cette démarche s'appuie sur un questionnement éthique permanent, et sur la **référence constante aux droits et libertés de la personne accueillie**²¹, et particulièrement :

²⁰ « La bientraitance » - Recommandation des bonnes pratiques (ANESM – 2008).

²¹ En référence à la Charte des Droits et Libertés – Arrêté du 8 septembre 2003.

- **Le droit à l'information**

L'actualisation régulière des outils de la 2002-2 et l'attention permanente des professionnels sont essentielles :

- . La Charte des droits et libertés est affichée et communiquée dès l'accueil de la personne ;
- . Le livret d'accueil²² est transmis systématiquement à la personne dès son admission, dès l'accueil en stage, voire pour information – *présentation aux jeunes d'IME et ITEP notamment* ;
- . Le règlement de fonctionnement²³ de la structure est systématiquement remis avec le livret d'accueil ; *les documents ont été élaborés avec la participation des travailleurs.*
- . Le contrat de soutien et d'aide par le travail²⁴ contractualise l'accueil et l'accompagnement des travailleurs et encadre l'exercice des activités à caractère professionnel.

Il est signé par le travailleur et la directrice au plus tard dans le mois qui suit l'admission. Le contrat signé est transmis pour information à la MDPH.

- . Le Projet Personnalisé d'Accompagnement²⁵ (PPA) est élaboré – *dans les 6 mois suivant l'admission*, déployé et évalué *régulièrement* avec la personne (périodicité entre 12 et 18 mois). Le PPA est intégré au dossier de demande de renouvellement d'orientation ESAT, aux côtés d'un bilan professionnel et d'un bilan psychosocial.

Un travail est à conduire pour améliorer l'accessibilité de ces documents – *simplification, intégration des éléments de nomination, communication FALC, supports vidéo (cf. fiche Action n°2).*

- **Le droit à la participation et l'expression**

Ce droit est un des fondements du Pouvoir d'agir des personnes, et ainsi d'un processus effectif d'autodétermination. Ce droit s'exerce collectivement :

- . Dans le cadre de l'activité professionnelle, lors des réunions d'ateliers / réunions artistiques – elles favorisent l'expression du vécu et ressenti des personnes, mais également la participation à l'organisation du travail et des activités.
- . Par l'intermédiaire du CVS – un par établissement (chacun régi par un règlement intérieur co-élaboré avec les travailleurs / 3 réunions par an) et une séance commune aux deux CVS.
- . Dans le cadre de la commission « menu » qui œuvre pour la qualité de la restauration – *une Charte alimentaire a été élaborée en 2021.*
- . Lors de groupes de parole et d'expression (au moins une fois par an pour chaque atelier) animés par le psychiatre et le moniteur d'atelier ; la participation est volontaire et s'inscrit dans le projet personnalisé.
- . Lors de démarches institutionnelles – telle que l'élaboration et l'actualisation des projets d'établissement, des outils de la 2002-2...

Ce droit s'exerce également individuellement :

- . Autour du projet personnalisé – le travailleur participe activement au processus d'élaboration et d'évaluation de son projet.

²² Circulaire DGAS-SD 5 n°2004-138 du 24 mars 2004 relative à la mise en place du livret d'accueil.

²³ Conformément au décret 2003-1095 du 14 novembre 2003 relatif au règlement de fonctionnement.

²⁴ Défini par le Décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 – ce contrat se substitue au contrat de séjour en vigueur dans les ESSMS.

²⁵ Tel que défini à l'alinéa 3 de l'article L.311-3 du CASF.

. Lors d'entretiens individuels – les accompagnants (éducateurs, moniteurs d'atelier, acteurs du pôle SFI) se rendent disponibles pour des rencontres dès que nécessaires. Il s'agit d'offrir une écoute et un soutien psychologique au quotidien, de faciliter l'expression de problématiques qui peuvent donner lieu à des orientations en interne ou en externe vers d'autres types d'interlocuteurs ou de régler des soucis ordinaires.

. Dans le cadre d'enquêtes de satisfaction (sur la restauration en 2022 pour exemple).

. Dans le cadre de « consultations » par vote – *pour exemple, la durée de la pause méridienne a été proposée en 2023 et modifiée en conséquence.*

- **Les droits de la personne handicapée en tant que travailleur**

. Le droit à l'accès au travail dans des conditions sécurisées : il concerne l'adaptation de son milieu de travail en termes de santé, hygiène et sécurité mais également d'organisation et de formation.

➔ Le Dispositif ESAT de l'ADPEP34 est attentif aux conditions d'exercice professionnel, y compris en prévention de risques d'usure ou d'épuisement. Les Sections Annexes proposent notamment des espaces de répit professionnel – *l'impact sur la rémunération est à considérer, frein à l'acceptation de certains à intégrer la SAESAT.*

. Le droit à rémunération et à congé, au titre de l'exercice d'activité à caractère professionnel et maintenu en cas de difficultés nécessitant des aménagements ou la suspension du contrat d'aide et de soutien de la personne handicapée en raison de risques pour le travailleur handicapé.

. Le droit à la formation pour le développement des compétences techniques et professionnelles comme des habiletés sociales, en référence au décret n° 2009-265 du 20 mai 2009. Tout travailleur dispose de son CPF – Compte Personnel de Formation.

Chaque établissement a un plan de développement des compétences dédié aux travailleurs, et a accès aux formations proposées et financées par l'OPCO. Les ESAT sont également engagés dans les démarches de RAE des travailleurs, financées sur fonds propres.

2.5.3. Démarche Qualité et amélioration continue

La démarche qualité apparaît de plus en plus comme une méthode permettant à la fois de nommer et analyser nos actions, de les confronter aux retours des personnes accompagnées et d'optimiser les moyens mis en œuvre.

Sa finalité est plurielle :

- Améliorer la qualité des prestations proposées et rendues à la personne accompagnée,
- Accroître la satisfaction des personnes quant à la réponse à leurs besoins et attentes,
- Garantir la performance globale de l'organisation, dans un contexte budgétaire contraint et un contexte règlementaire toujours en évolution.

La place des personnes accompagnées est centrale dans la démarche ; elle a été réaffirmée par le Décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du Conseil de la Vie Sociale (CVS) et autres formes de participation qui prévoit notamment que le CVS doit désormais être entendu lors de la procédure d'évaluation, être informé des résultats et être associé aux mesures correctrices à mettre en place.

La démarche Qualité repose sur 3 piliers essentiels.

Pilier 1 : La nécessaire traçabilité de l'activité et de l'accompagnement

La traçabilité concerne tant l'accompagnement des personnes – *suivi et transmission des dossiers individuels*, que l'ensemble des processus qui participent à la bonne prise en charge des personnes – *technique, logistique, management...*

- Elle garantit « la mémoire » des informations et actions conduites ;
- Elle est socle de l'évaluation continue qui permet l'analyse des actions et des impacts – dont les dysfonctionnements et les événements indésirables ;
- Elle participe donc à l'amélioration continue et à la prévention des risques.

La question de traçabilité est encadrée en termes réglementaires, notamment sur la conservation des données personnelles (lois informatiques et libertés – Commission Nationale Informatique et Liberté [CNIL], RGPD...) et l'accès, la protection (confidentialité) et le partage d'informations.

Le dossier de la personne

Un dossier est constitué dès l'admission de la personne – dossier unique, sous format papier et informatique, dont le contenu et la forme sont identiques pour chaque personne. Le contenu du dossier est confidentiel (CASF, art. L. 311-3 4°) et son accès réglementé (CASF, art. L. 311-3 5°) dans le cadre de l'utilisation d'un logiciel spécifique (login et mots de passe).

Le dossier de la personne est piloté par le Pôle SFI ; il constitue un système d'informations ayant vocation à répondre à trois logiques et attentes complémentaires :

- Une logique de cohérence des activités et des prestations : les informations enregistrées répondent à une exigence d'articulation et de complémentarité des interventions et en permettent la coordination.
- Une logique de conservation des informations : les informations sont alors la mémoire de l'itinéraire de la personne et des actions mises en œuvre. Le dossier est accessible à la personne – *une procédure est disponible*. Certaines données sont communiquées au pôle administratif pour la bonne gestion RH des travailleurs – dont rémunération et congés.
- Une logique de continuité des interventions : les informations participent à prévenir toute rupture dans l'accompagnement de la personne. Le dossier unique informatisé permet d'optimiser la communication entre les professionnels des 4 établissements, et le lien avec la MDPH (logiciel Via-Trajectoire).

Ces logiques appellent la question complexe de l'articulation entre confidentialité des informations (en référence au droit à la protection des données) et partage d'informations à caractère secret, au service de l'accompagnement, dès lors que ce partage est :

- Utile à l'amélioration de la situation des personnes accompagnées et après avoir obtenu leur consentement éclairé ;
- Strictement nécessaire pour pouvoir agir utilement et de manière coordonnée pour la situation ;
- Réalisé entre personnes identifiées par leur mission et leur fonction, qui garantissent que les usages et les effets de ce partage seront maîtrisés.

Les écrits professionnels

Ils sont également nécessaires à la traçabilité de l'accompagnement. Tout écrit à destination de l'extérieur est porté à la connaissance de la personne et intégré au dossier de la personne.

Les écrits n'ayant pas vocation à être transmis constituent un support au travail de l'équipe. Ils permettent d'assurer un suivi de l'accompagnement – sur l'activité professionnelle comme sur le plan médicosocial, et des relais en cas d'absence.

Le suivi et l'évaluation de l'activité

La gestion de l'effectif des personnes accompagnées et de la répartition au sein des ateliers fait l'objet d'un suivi attentif, tout comme le volet économique et commercial de l'activité.

- Des tableaux de bord de suivi et pilotage sont gérés au sein des différents pôles jusqu'à la direction.
- Différentes instances de travail – réunions permettent l'analyse et le suivi des données pour des prises de décision pertinentes.
- L'élaboration du rapport d'activité permet un état des lieux annuel mettant en exergue les points forts comme les points d'amélioration.
- La démarche d'auto-évaluation a été engagée dès 2023 selon le référentiel HAS 2022.

En externe, l'évaluation de la qualité des prestations – référentiel HAS doit permettre, tous les 5 ans, de bénéficier d'un regard externe.

La première évaluation (nouveau référentiel) a été conduite en 2023 pour l'ESAT La Bulle Bleue.

Pilier 2 : La prévention des risques, de la maltraitance et de la violence

La direction du Dispositif ESAT a défini, en cohérence avec les orientations de l'association ADPEP34, une stratégie de prévention et de gestion des risques – pilotée par le service MISQE (Maintenance Investissement Sécurité Environnement Qualité) et portée par l'ensemble des acteurs.

Le risque peut être défini comme « *la possibilité que se produise un évènement susceptible d'avoir un impact sur la réalisation des objectifs* » (Institut français de l'audit et du contrôle internes – IFACI), en lien avec l'incertitude et ses effets (norme ISO 31 000 – management du risque).

Le Dispositif ESAT a défini plusieurs types de risques :

- Les risques liés aux missions de la structure, aux publics accompagnés et aux conditions d'accueil.
- Les risques liés à l'environnement : professionnel, réglementaire, territorial....

Une fois repérés, les risques doivent être gérés – c'est-à-dire réduits autant que faire se peut, par la mise en place de procédures (cadre) et de plans d'actions (prévention, traitement en cas d'occurrence).

Le programme de gestion des risques s'appuie sur la dynamique managériale (informations régulières, participation des professionnels et des travailleurs, évaluations) et des documents structurés :

- **Un système documentaire « Qualité »** composé de processus formalisant l'organisation et les fonctionnements, de procédures, et des outils de la loi 2002-2.

- **Le plan de continuité d'activité** : il intègre les bonnes pratiques en cas d'événements climatiques (canicule et grand froid notamment), techniques (défaillances électriques), et sanitaires (risques infectieux, risques parasitaires...).
- **Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels** : il est actualisé sur un rythme semestriel, et son plan d'actions est suivi.
- **Le PPI (plan pluriannuel d'investissement)**, qui permet la mise en place des travaux et chantiers nécessaires à l'amélioration du site comme des espaces de travail et d'accompagnement, et au plan de rénovation.
- **La procédure de prévention des risques de maltraitance et de violence.**
La prévention des risques spécifiques liés à la maltraitance et la violence fait l'objet d'une attention particulière.
Elle s'appuie d'une part sur la promotion de la bientraitance, qui conduit à être attentif aux risques de maltraitance et de violence. L'équipe pluridisciplinaire est un véritable levier de prévention ou de gestion des situations de violence – réunions d'équipe, réunions institutionnelles, analyse des pratiques mensuelle, échanges réguliers et appuis de l'encadrement.
Elle s'inscrit ensuite dans la **procédure de recueil et traitement des événements indésirables**, respectueuses du cadre règlementaire²⁶ et des consignes de l'ARS.
Cette procédure et ses outils permettent le traitement :
 - . Des plaintes et des réclamations des personnes accompagnées ou tout autre acteur ;
 - . Des faits de violence et de maltraitance ;
 - . De tout autre événement indésirable – dont ceux relatifs à la santé et aux soins, dans la limite des missions du Dispositif ESAT.

Pilier 3 : L'amélioration continue

La traçabilité, la démarche d'évaluation comme la prévention et la gestion des risques, permettent d'alimenter un **plan d'amélioration de la qualité (PAQ) du Dispositif ESAT**.

Ce plan fait l'objet de deux points d'étape annuels avec la Directrice Qualité du Siège de l'ADPEP34.

La démarche qualité apporte soutien aux ESSMS grâce au système de management par la qualité (SMQ) qui se veut participatif, cohérent, structuré inscrit dans une dynamique collective continue.

Cette démarche d'amélioration continue de la qualité (DACQ) permet d'apporter des accompagnements et des soins répondant aux besoins et aux attentes des personnes accueillies dont l'ESSMS s'assure de la satisfaction et de de la sécurité.

Le SMQ se traduit par la mise en place de l'organisation qualité au niveau associatif et des dispositifs avec :

- L'existence d'un COPIL qui se réunit 6 fois dans l'année, composé de la directrice qualité, la responsable qualité et les coordinateurs qualité (un par dispositif) pour piloter les plans d'actions ;
- La déclinaison adaptée aux pratiques au sein des établissement et donc du dispositif ESAT.

Les grands axes sont notamment :

²⁶ Dont le Décret N° 2016-1813 du 21 décembre 2016 relatif à l'obligation de signalement des structures médicosociales et l'Arrêté du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de signalement des structures sociales et médicosociales.

- La gestion des risques avec la structuration du traitement, de la remontée et du suivi des EIG (événements indésirables graves) ;
- L'appui méthodologique à la démarche d'évaluation ;
- Le soutien à la dynamique de plan d'action ;
- Le travail sur les modalités de participations des usager et l'évaluation de leur satisfaction.

L'association, en lien avec les dispositifs, projette pour consolider sa démarche de :

- Déployer un logiciel qualité associatif, outil de pilotage de la DACQ ;
- Mettre en place la gestion documentaire (GED) à partir de la cartographie des processus.

2.5.4. Démarche de responsabilité sociétale

La démarche dite « RSO » - responsabilité sociétale de l'organisation, suggère que chaque décision stratégique soit étudiée au regard de 3 piliers : économique, social, environnemental.

La démarche RSO du Dispositif ESAT, dans le respect des orientations associatives et **la Charte Eco-Responsable de l'ADPEP34**, participe à un développement adapté des établissements et de leurs activités, c'est-à-dire inscrits dans une dynamique de développement durable et d'impact vertueux sur le territoire.

Aussi, le Dispositif ESAT affirme une stratégie de prise en compte systématique des axes Sécurité – Qualité – Environnement dans tout investissement et toute action conduite :

- Lors des travaux et opérations de maintenance,
- Lors des activités de production,
- Lors de l'accompagnement médicosocial des personnes.



L'adpep34 s'engage dans une politique de développement durable en faveur des générations actuelles et futures.



POLITIQUE D'ACHATS ET D'INVESTISSEMENTS ECO-RESPONSABLES

- S'assurer de la démarche environnementale de nos fournisseurs
- Favoriser les circuits courts
- S'orienter vers des produits qui minimisent l'impact l'environnemental
- Inclure une démarche éco-responsable lors de la construction et/ou rénovation de nos bâtiments
- Privilégier l'achat de véhicules éco-responsables (4 roues et 2 roues)



CONSOMMATION D'ENERGIE

- Favoriser des modes de déplacements économiques et respectueux de l'environnement (co-voiturage lors des déplacements)
- Maîtriser et réduire les consommations en énergie et en eau
- Maîtriser la consommation d'énergie : en fermant les robinets, en éteignant les lumières...
- Favoriser l'auto production



REDUIRE ET VALORISER LES DECHETS

- Réduire nos consommations de papier
- Réduire et recycler les déchets en lien avec l'usage unique de certains produits



SENSIBILISER LES ADMINISTRATEURS, LES SALARIES ET LES USAGERS SUR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Sur le plan économique, les établissements sont vigilants de manière transversale (Dispositif) et pour chacun d'entre eux de manière adaptée aux activités conduites, à un équilibre entre la mission économique et la mission médicosociale.

- La pluralité d'activités permet de limiter le risque d'une trop grande dépendance économique vis-à-vis de clients dominants, et de pouvoir amortir les fluctuations d'activités. Elle permet également de garantir de situations plurielles d'activités à caractère professionnel pour assurer un parcours professionnel à toute personne accueillie quelles que soient ses capacités et choix.

- La réflexion est permanente quant aux choix de maintien et/ou développement d'activités inscrites durablement sur le territoire économique des établissements – participation aux besoins des clients, positionnement « commercial » adapté, respect de l'environnement...
Les Ateliers Kennedy se positionnent sur la fabrication de composteurs, certaines activités polluantes pourraient être réduites, le circuit court en restauration est privilégié, un projet de recyclerie est à l'étude en lien avec les orientations territoriales de Montpellier Métropole...
- La réflexion s'appuie autant que possible sur les principes de l'économie circulaire dans l'action quotidienne.
- Les autorités de contrôle et de tarification participent également à réguler les modes de gestion ; le CPOM signé en 2019 est suivi annuellement. Il est en cours de renouvellement pour 2024-2028.

Sur le **plan social et sociétal**, le Dispositif ESAT et ses acteurs sont particulièrement attentifs.

- La qualité de vie au travail (QVT) est un sujet de travail et d'amélioration, tant pour les professionnels que pour les travailleurs. Des actions sont permanentes sur les thèmes de la sécurité des espaces et équipements de travail, de la santé au travail (dont l'ergonomie des postes, la prévention des risques ...), du dialogue social et du pouvoir d'agir des personnes, de la professionnalisation, ou encore de la diversité au sein de ses équipes de professionnels.
- La participation à une société plus inclusive est également au cœur de la stratégie de la direction, relayée par un engagement quotidien des équipes.
La réflexion est engagée depuis 2021 sur l'inscription durable du Dispositif comme acteur du territoire et notamment du quartier des Bouisses en plein développement et évolution autour d'un projet AGRIPARC.

Enfin, **sur le plan environnemental**, des démarches et plans d'actions sont en place sur de nombreux champs :

- Les aménagements sur le site (bâties, équipements...) prennent systématiquement en compte l'impact environnement – énergie renouvelable, constructions durables – bâtiments HQE, éclairages sociaux et/ou basse consommation.
- La mobilité durable est au cœur des investissements (véhicules électriques, modernisation du parc automobile) comme des réflexions (transports en commun favorisés dès que possible).
- La réduction des déchets et les écocistes : tri sélectif généralisé sur le site et géré par le service logistique, tri sélectif au self géré par le pôle Restauration, compostage grandeur nature (dans le cadre d'un partenariat avec la société « Compost Motion »).
- La politique d'achats responsables est en cours de déploiement dans l'ensemble des activités des ESAT.
- La création artistique et la programmation.

La **stratégie numérique** du Dispositif ESAT, et plus largement de l'ADPEP34, vient compléter cette dynamique de développement durable ; elle consiste à transformer les pratiques pour faire un usage efficient et sécurisé du système d'information.

Elle s'appuie sur la *Charte associative pour l'utilisation des ressources numériques*, et sur le *Projet « ESMS numérique »* porté par l'ARS Occitanie, dans lequel l'association ADPEP34 s'est engagée afin de professionnaliser ses pratiques numériques.

Outre la volonté de se mettre en conformité règlementaire dans un environnement de plus en plus normé, l'engagement a vocation à :

- Renforcer l'utilisation du Dossier Unique de l'Usager (DUI) et sensibiliser les acteurs aux bonnes pratiques ;
- Consolider la confidentialité des données et leur partage si pertinent en sécurisant le système d'informations (acquisition du module Dossier Médical et mise en œuvre de la Messagerie Sécurisée en Santé, lien entre le Dossier Médical Partagé et « Mon espace santé » des personnes) ;
- Développer la mobilité du Système d'Information pour utiliser le DUI au plus près des personnes accompagnées.

FICHE ACTION 2 – TRACABILITE ET ACCESSIBILITE DES DOCUMENTS			
Dossier de la personne et écrits professionnels / numérique			
<p>Le dossier de la personne existe sous deux formats : « papier » (classé / archivé au Pôle SFI) dont certains documents sont transmis en copie à la comptabilité sociale / « dossier unique informatisé » (DUI), depuis 2019, garantissant l'accès aux informations par les professionnels des 4 établissements, au service de l'efficacité autour des projets personnalisés d'accompagnements.</p> <p>Pour autant, les pratiques sont différenciées quant aux écrits et à la formalisation du travail d'accompagnement : contenu des écrits, enregistrement dans le DUI, transmission et partage d'informations.</p> <p>La traçabilité questionne également l'accessibilité des documents et des informations pour leur bonne compréhension – notamment par la personne accompagnée.</p>			
Enjeux :	<ul style="list-style-type: none"> • La traçabilité – disponibilité de l'écrit, renvoie aux questions prégnantes de confidentialité des données (accès), de partage d'informations (avec qui), et de contenu qualitatif (règles des écrits, formats exigés, harmonisation des pratiques). • La formalisation par écrit demandée par un environnement légal et règlementaire toujours plus exigeant, questionne les pratiques professionnelles quant aux espaces d'élaboration en équipe – <i>quelle traçabilité exigée, quelle place laissée à l'oralité ?</i> • L'accessibilité des documents et leur compréhension. 		
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Consolider les règles des écrits professionnels pour favoriser l'harmonisation des pratiques - Rappeler, partager et consolider les règles de confidentialité des données et de partage d'informations au sein de l'équipe / avec les partenaires. 		
Services / acteurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> – Siège – direction Juridique et Qualité – Direction – Pôle SFI / Moniteur d'ateliers 		
Actions – Moyens à mettre en œuvre		Acteurs	Date d'échéance
	<p><u>Le Dossier Unique de la personne : contenu et accès</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Quels éléments à intégrer au dossier de la personne (droit d'accès aux informations la concernant) ? → Quels éléments à ne pas intégrer car relatif au travail d'équipe – réflexions professionnelles non accessibles ? → Quel cadre institutionnel sur la traçabilité et le dossier de la personne ? 		
	<p><u>Confidentialité des données et partage d'informations : moyens, règles et pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Quoi partager au sein de l'équipe ? contenu et modalités → Quoi partager avec les partenaires de 		

	l'accompagnement ? contenu et modalités → Quoi partager avec les entreprises (mises à disposition individuelles) ? contenu et modalités		
	<u>Actualisation documentaire :</u> → Dans le cadre du Dispositif. → Dans le cadre des évolutions réglementaires. → Pour une meilleure accessibilité – <i>documents FALC</i> .		Constant

3. L'ORGANISATION DU DISPOSITIF ESAT

Le Dispositif ESAT de l'ADPEP34 est structuré par « processus »²⁷, présentés en « cartographie » :

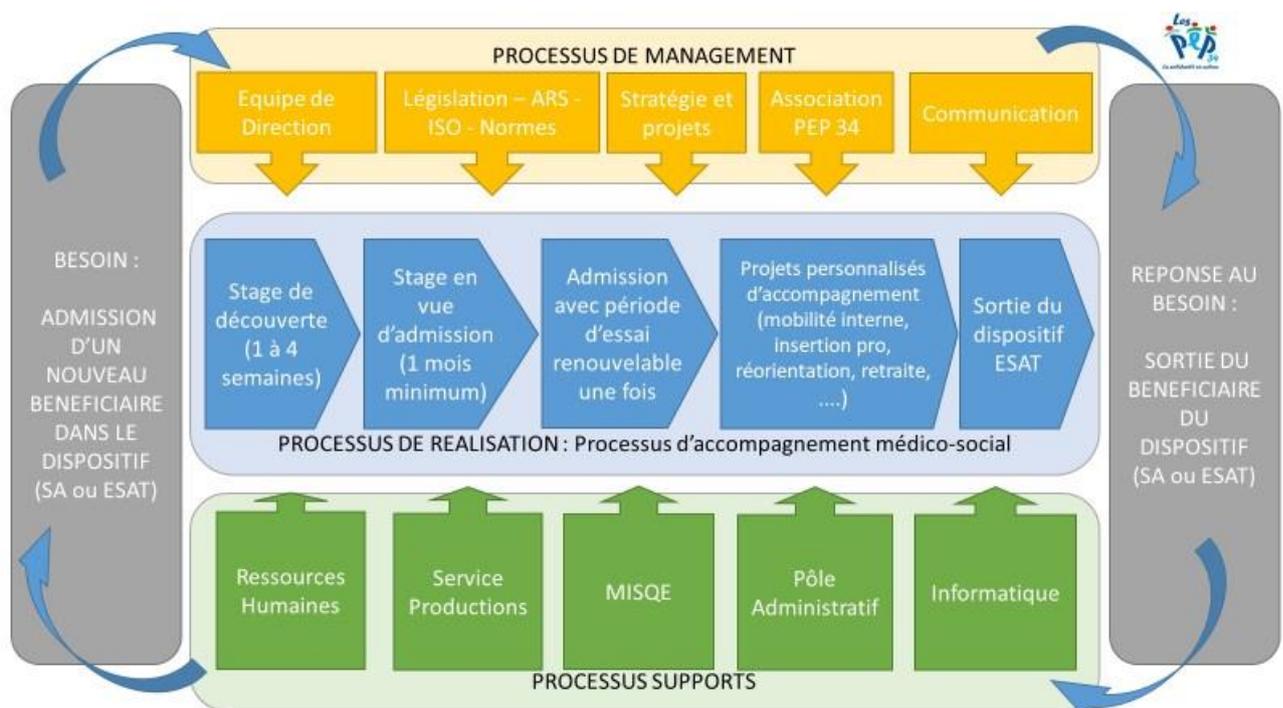
— Les processus de management correspondent au pilotage ; ils se réfèrent à un « projet managérial » coconstruit en équipe de direction avec l'appui de la direction générale ou du Comité des directions de l'ADPEP34.

— Le processus de réalisation concerne les « cœurs de métier » (accompagnement et mise en situation professionnelle) et la mission confiée aux ESAT et SAESAT.

L'accompagnement est porté par l'ensemble des acteurs et piloté par le Pôle SFI en étroite collaboration des moniteurs d'atelier et éducateurs référents.

Le dispositif permet une véritable vie professionnelle pour les personnes, faite de nombreux possibles grâce à une mobilité interne ouverte entre les différents ateliers et les ESAT, et l'opportunité d'un parcours professionnel fait d'expériences diversifiées.

— Les processus support sont essentiels à la réalisation des missions car ils viennent en appui de l'accompagnement médico-social. Ils sont déployés par différents pôles et services au sein du Dispositif et/ou par le siège de l'ADPEP34.



L'organigramme – proposé en annexe 3, présente l'organisation par services / pôles.

²⁷ Au sens de la norme ISO 9001 :2015, un processus est un ensemble d'activités corrélées ou en interaction qui utilise des éléments d'entrée pour produire un résultat escompté.

3.1. Le projet managérial

Le Dispositif ESAT est piloté par une équipe de direction composée de la Directrice, du Directeur Adjoint, de l'Adjoint de Direction et des Chefs de Service (Médicosocial, Production, Fabrique artistique, Restauration).

Cette direction « commune » à l'ensemble des établissements permet une dynamique partagée et participe à une cohérence d'intervention auprès des personnes accompagnées comme des professionnels.

Cette dynamique est d'autant plus essentielle que la Direction est amenée à articuler des exigences complexes : l'évolution des publics et des situations de vulnérabilités des personnes accompagnées, l'évolution réglementaire et un Plan de Transformation des ESAT à mettre en œuvre, les enjeux croissants autour de la pluridisciplinarité et la transversalité des compétences.

Un projet managérial a été construit en 2023.

Son ambition est de favoriser l'engagement, aligner les pratiques managériales, mettre en cohérence les process et outils RH pour faire partager le sens et la direction de l'action et renforcer la mobilisation de chacun.

Ainsi, différentes orientations et des principes ont été définis²⁸ :

- **Donner du sens au travail de chacun**, inscrit dans des valeurs partagées, et une organisation au service de l'efficacité tant économique que médicosociale.
- **Fixer des objectifs** individuels comme collectifs et les suivre : identifier des objectifs ambitieux mais réalisables, concrets et lisibles, et régulièrement évalués dans leur atteinte, doit favoriser l'engagement de tous au service des différents projets.
- **Accorder une part d'autonomie aux équipes**, dans des processus de délégation clairs et un management bienveillant, favorisant la communication interne et l'expression de tous.
- **Soutenir les professionnels**, en valorisant les compétences individuelles et collectives, la solidarité professionnelle, l'appui managérial, au service d'une démarche constante d'amélioration.
- **Travailler la cohésion entre les équipes** – la richesse du Dispositif est la pluralité des moyens mais également leur bonne articulation. La vigilance à tout « cloisonnement » - du fait de la diversité des métiers et des réalités de travail, doit être constante.
- **Promouvoir le dialogue intra-institutionnel**, afin de développer l'initiative et l'innovation, le partage de bonnes pratiques, et la transversalité.
- **Créer les conditions de confiance professionnelle**, grâce à des processus de décision lisibles et compris, une communication interne fluide et respectueuse des places et rôles de chacun, un management bienveillant où le droit à l'erreur est facteur de progression.
- **Accompagner le changement** – la mise en œuvre des différents projets stratégiques comme du Plan de Transformation des ESAT doit conduire chacun à réfléchir, innover, construire et agir, parfois en faisant « un *pas de côté* » par rapport à des modes de fonctionnement historiques. Pour ce faire, les professionnels doivent être informés régulièrement, appuyés dans leur évolution nécessaire et/ou leur adaptation à de nouvelles organisations.

²⁸ Et des fiches « actions » élaborées comme feuille de route pour déployer le projet managérial.

Ainsi, le projet managérial est au service de :

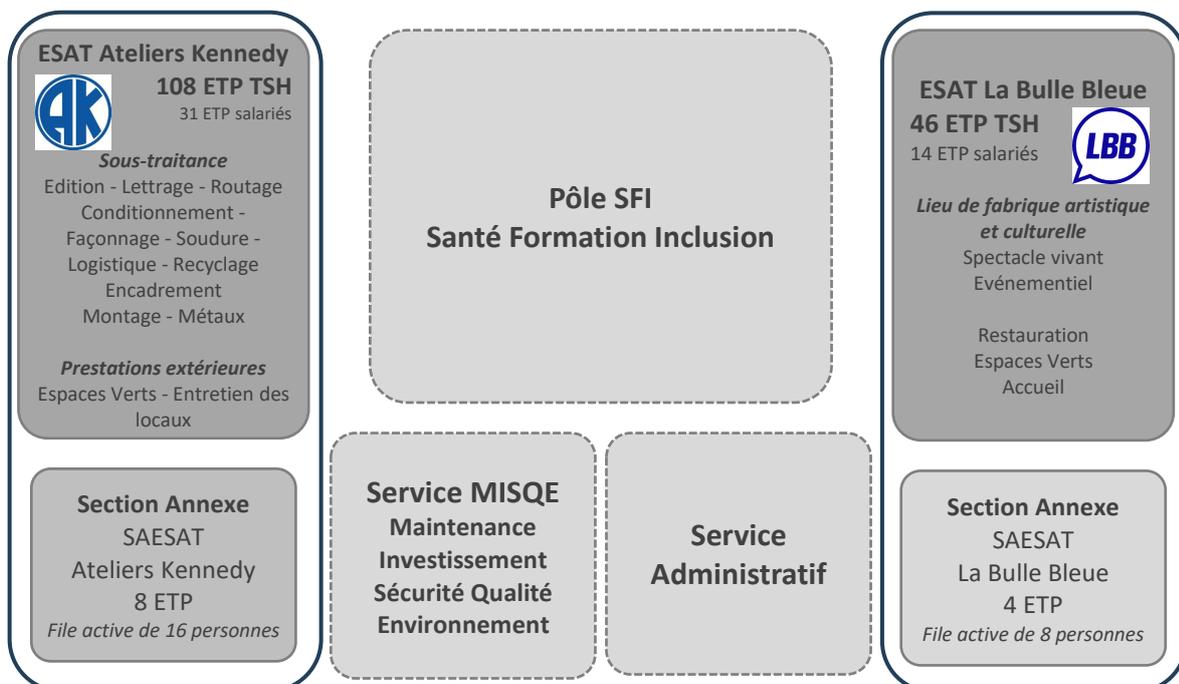
- Une « organisation apprenante » du travail qui favorise le partage et la mutualisation des savoir-faire et des savoirs (pluridisciplinarité, réunions, soutien constant aux salariés pour le développement de leurs compétences, espaces d'analyse des pratiques professionnelles).
- Une démarche de Gestion des Emplois, Compétences et Parcours Professionnels (GEPP), essentielle pour l'adaptation permanente des compétences (collectives comme individuelles), et la prévention de l'usure et du désengagement.

Les leviers de cette GEPP sont :

- ✓ Les fiches de poste régulièrement actualisées.
 - ✓ Les entretiens professionnels conduits tous les deux ans.
 - ✓ Le plan de développement des compétences annuel élaboré et déployé selon les financements possibles de l'OPCO Santé, avec l'appui possible du CPF des collaborateurs. *Les fiches actions du Projet Managérial déclinent les thématiques prégnantes inscrites / à inscrire au plan de développement des compétences.*
 - ✓ Un outil d'anticipation et de suivi des parcours est à élaborer, en lien avec les autres établissements de l'ADPEP34.
- Une attention à la qualité de vie au travail, propice à un accompagnement bienveillant : management participatif autant que possible, clarté des délégations, prévention et gestion des risques outillées, environnement de travail adapté et sécurisé.

3.2. Les services

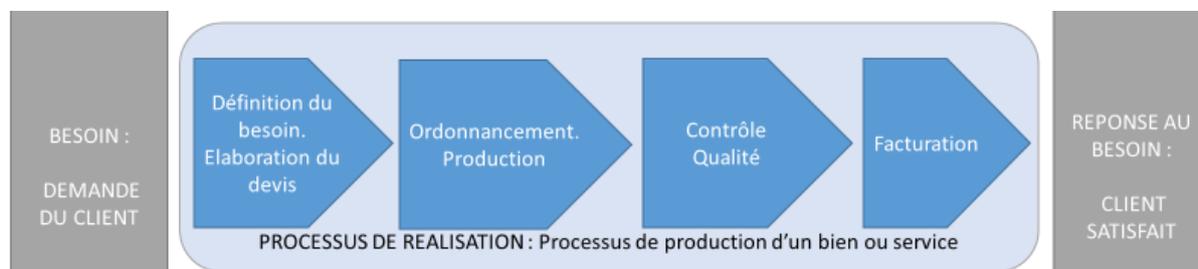
Accompagner par l'activité professionnelle



3.2.1. La Production

L'organisation en Dispositif permet une variété de production favorable :

- A l'accompagnement des personnes – diversités des métiers, opportunités de parcours ;
- A l'inscription économique sur le territoire – pérennité d'activité, clients multiples.



La production de l'ESAT Ateliers Kennedy est principalement pilotée par le Directeur Adjoint avec l'appui de la Cheffe de service Production, des coordinateurs d'activités et des moniteurs d'ateliers, la coordinatrice de l'équipe restauration, et la cheffe de service de production AK pour l'équipe Jardins et création.

La Fabrique artistique et culturelle est pilotée par la Directrice, qui en assure la Direction artistique, et le Chef de Service dédié.

La production est structurée autour de différents « domaines » - les activités détaillées sont présentées en point 4.1 du présent projet et dans les projets d'établissement de chacun des ESAT.



ESAT Ateliers Kennedy

- La sous-traitance industrielle et de services
- Les Espaces Verts
- L'entretien des locaux

ESAT La Bulle Bleue



- Le Spectacle vivant
- Les Espaces Verts – Jardins et création
- La Restauration – La Brigade Bulle Bleue

3.2.2. Le pôle Santé Formation Inclusion (SFI)

Créé en en 2020, le **Pôle Santé Formation Inclusion** a pour mission d'accompagner les travailleurs au plus près de leurs besoins, garantissant une personnalisation des parcours de chacun.

A ce titre, il « pilote » le processus d'accompagnement médicosocial.

L'équipe est constituée de :

- La Cheffe de service médicosocial ;
- Deux éducatrices spécialisées coordinatrices de parcours, ayant en charge chacune le suivi de 80 travailleurs, en lien avec les moniteurs d'ateliers et l'équipe éducative des SAESAT ;
- Une psychiatre – l'ADPEP34 et l'équipe de direction ont affirmé le choix de disposer de compétences médicales au sein du Dispositif ;
- Deux psychologues.

La secrétaire médicosociale du Pôle Administratif est en appui de l'équipe.

Le support principal de l'accompagnement du Pôle SFI est le projet professionnel du travailleur. Pour autant, le projet de vie peut également être levier de travail – sur demande de la personne, induisant un accompagnement plus global nécessitant une vision systémique de la prise en charge.

L'équipe s'attache à :

- Promouvoir les droits des personnes pour la formation continue et développement des compétences (ouverture de leur Compte Personnel de Formation, bilan de compétences, participation aux formations proposées).
- Favoriser leur inscription dans une logique de parcours à travers des pratiques inclusives (stage en milieu ordinaire, stage externe, mise à disposition, réorientation...).
- Accompagner si nécessaire, à un équilibre de vie et une sérénité du quotidien, dans le cadre de collaboration avec réseaux et partenaires pour le projet de soins, la vie sociale, le logement...

FICHE ACTION 3 – LE POUVOIR D'AGIR ET LA PARTICIPATION

L'accompagnement proposé au sein du Dispositif ESAT, notamment son volet médicosocial porté par le Pôle SFI, favorise le pouvoir d'agir des personnes accompagnées :

- Il favorise des postures professionnelles adaptées et une communication interne fluide : *« pouvoir agir, c'est avant tout pouvoir savoir » (parole de travailleur)* – l'accès à l'information est essentiel.
- Il participe au bien-être individuel et aux relations positives avec autrui : *« pouvoir agir, c'est se sentir capable d'agir » (parole de travailleur)* – la confiance et la réassurance sont leviers de la mise en mouvement.
- Il ouvre des espaces d'expression et de participation : *« pouvoir agir, c'est avoir la parole et être écouté » (parole de travailleur)* – être acteur de son projet comme acteur de son environnement de travail par la possibilité d'exprimer, de critiquer, de proposer, d'innover.
- Il propose des espaces d'expérimentation sécurisée : *« pouvoir agir, c'est s'inscrire dans des espaces où l'action est possible » (parole de professionnel)* – l'accompagnement (au travail et médicosocial) permet l'identification, la valorisation et le développement des compétences et des habiletés, en faveur d'une inclusion effective.
- Il est un vecteur de reconnaissance de la personne : *« pouvoir agir, c'est être reconnu en tant qu'individu à part entière et acteur » (parole de travailleur)* – l'évolution à venir du statut juridique des travailleurs pourra en être levier.

Le pouvoir d'agir existe au sein du Dispositif ESAT, et est reconnu par les travailleurs, mais il reste fragile ; il est essentiel de toujours s'en préoccuper et le consolider.

Enjeux :	<p>Le pouvoir d'agir est au cœur des préoccupations des professionnels et prégnants dans les politiques publiques. Pour autant, développer le pouvoir d'agir des personnes nécessite de s'interroger sur la gestion de certains paradoxes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le pouvoir d'agir des personnes et leurs libertés d'action, dans un environnement qui se doit de « protéger » les personnes en situation de vulnérabilité ; • Le pouvoir d'agir des personnes et le statut juridique des travailleurs pouvant « limiter » le champ possible de leur action ; • Le pouvoir d'agir individuel et le pouvoir d'agir collectif.
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre l'acquisition, la consolidation, le développement des compétences et habiletés nécessaires au pouvoir d'agir. - Construire collectivement des espaces d'expérimentation du pouvoir d'agir – au travail ou dans la vie citoyenne.

Services / acteurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> - Direction - Professionnels ESAT et SAESAT - Travailleurs 	
Actions – Moyens à mettre en œuvre	Acteurs	Date d'échéance
<p><u>Consolider les espaces pour développer le pouvoir d'agir des personnes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Evaluer la faisabilité / la pertinence de créer un collectif de travailleurs au sein du Dispositif ESAT (« communauté »), pour porter des activités en autonomie et en Pair-aidance : <ul style="list-style-type: none"> . Autour de l'accès à l'information (sur le handicap, sur la vie quotidienne...) . Autour du partage d'expériences – thématiques variées . Autour de la vie sociale : activités ludiques, sorties... . Autour de l'animation du Tiers-Lieu. → Proposer de nouveaux ateliers thématiques d'échange / de sensibilisation – <i>suggestions : notre handicap, force ou frein à l'action (ou la question de la représentation de soi et des autres), égalité homme – femme, « le vivre ensemble » ...</i> → Permettre la participation au déploiement de projets de partage et d'échange de pratiques (<i>exemple du projet européen pour l'entrée en participation des acteurs</i>), par des espaces de consultation et de réflexion ouverts aux différents acteurs. 		
<p><u>Engager des réflexions sur les questions fondamentales du choix, de l'émancipation et de la protection.</u></p> <p>La Charte des droits et des libertés est un outil affirmé dans l'accompagnement des personnes ; toutefois, le champ de la « liberté » (aller et venir notamment) reste à travailler pour qu'il soit opérant pour tous – <i>travailleurs et professionnels</i></p> <ul style="list-style-type: none"> → Priorité repérée à la réflexion : la prise de repas méridien à la cantine / à l'extérieur. <i>Quel accompagnement des personnes (choix, organisation) ?</i> → Cadre de réflexion élargi aux préconisations et objectifs fixés dans le projet personnalisé – <i>quel degré de liberté ressenti par les personnes à s'y opposer, en proposer d'autres... ?</i> → Cadre de réflexion élargi à la place et au statut des travailleurs, et à la liberté d'expression – <i>peut-on toujours agir en liberté au sein de l'ESAT ? peut-on toujours « tout dire » ? est-on toujours écouté ?</i> 		

3.2.3. Le Service Maintenance Investissement Sécurité Qualité Environnement (MISQE)

Il intervient sur l'ensemble du site du Mas de Prunet ; il est mutualisé aux quatre établissements du Dispositif ESAT, et conduit des actions transversales relatives à :

- La sécurité des biens et des personnes, dans le respect des réglementations en vigueur ;
- L'amélioration des conditions de travail des salariés de l'ESAT ;
- La gestion et la prévention des risques liés aux travaux et opérations de maintenance (locaux, équipements et matériels) ;
- La prise en compte des possibles impacts environnementaux.

Le service est sous la responsabilité de l'Adjoint de Direction ; il est composé de :

- Du cadre responsable,
- D'un technicien de maintenance.
- D'un moniteur d'atelier pour encadrer des travailleurs (*activités de peinture, montage / démontage, plomberie, entretien véhicule...*).

3.2.4. Le Service Administratif

Le Pôle œuvre sous la responsabilité de l'Attachée de Direction.

Il est composé de :

- Le cadre responsable,
- Une secrétaire de direction,
- Une secrétaire médicosociale,
- Des travailleurs en position d'accueil.

L'équipe est en charge de :

- L'accueil physique comme téléphonique au sein du Dispositif ESAT.
- L'appui administratif à l'accompagnement des travailleurs :
 - La gestion des dossiers des travailleurs (admission et sortie, mise à jour documentaire, renouvellement des notification, médecine du travail...).
 - Les activités de gestion des ressources humaines relatives aux travailleurs (planning, rémunération, formation, prise de repas, arrêts de travail...).
- La gestion de proximité des RH – en lien avec les services RH du siège (réfèrent RH sur site)
 - Suivi des actions de développement des compétences des professionnels – actions de formation notamment, en lien avec l'OPCO Santé.
 - Suivi des arrêts de travail.
- L'organisation administrative, technique et logistique des ESAT, en collaboration avec le service MISQE.
- La gestion des dossiers administratifs : assurances, bases de données, secrétariat et publipostage, coordination avec les comptables pour le suivi clients et fournisseurs.

La mise en œuvre du Plan de Transformation des ESAT conduira nécessairement à une réflexion quant au périmètre d'intervention et aux moyens du Pôle Administratif ; les évolutions organisationnelles à déployer pourront avoir un impact sur le volume d'activités administratives lié à la possible

augmentation du nombre de travailleurs en *file active*, comme à l'augmentation des partenaires du Dispositif (entreprises clientes, entreprises de mise à disposition...).

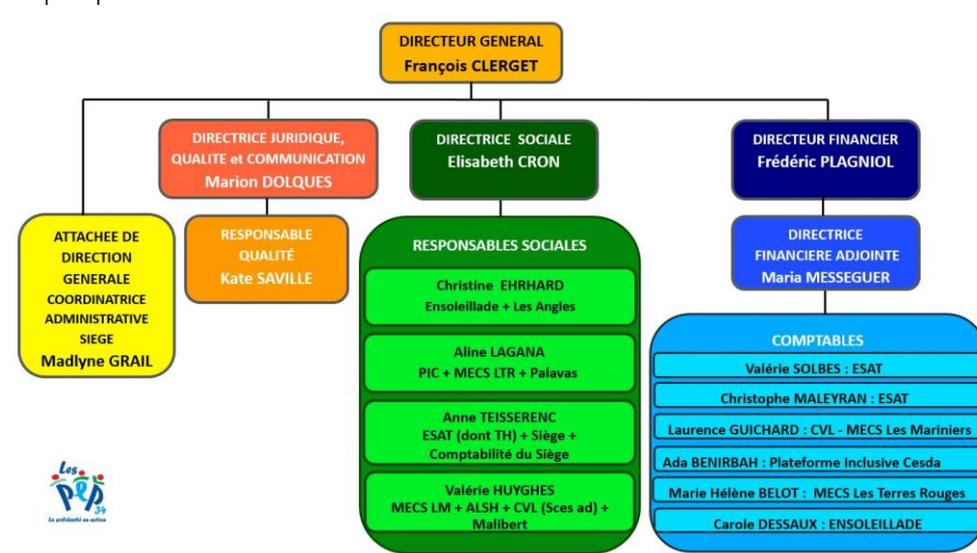
3.2.5. L'appui du siège de l'ADPEP34

Le siège social de l'ADPEP 34 existe depuis la création de l'Association.

Le siège a pour mission de proposer un appui et une expertise auprès de l'association et des directions d'établissements. Aujourd'hui, le siège s'est structuré et a installé un premier niveau d'organisation qui a vocation à se développer et consolider sa structuration au services établissements et services.

Le siège se positionne en support et expertise auprès des établissements.

Le siège est structuré, autour du Directeur Général, avec une direction financière, une direction sociale et une direction juridique qualité communication.



La direction financière et la direction sociale se déclinent au travers de la présence de professionnels sur chaque dispositif pour assurer la gestion quotidienne des établissements.

Ainsi, des collaborateurs du siège sont présents sur le site du Dispositif ESAT, en lien direct avec la Direction et les équipes des 4 établissements. *Ces collaborateurs ne sont pas intégrés à l'organigramme du Dispositif.*

Les missions d'appui concernent :

- La gestion comptable et financière :
 - . La comptabilité clients (facturation, suivi des encaissements, relances)
 - . La comptabilité fournisseurs,
 - . Les déclarations comptables et fiscales liées à l'activité – TVA notamment,
 - . Le suivi financier – recettes (dont subventions) et dépenses dans le cadre de la gestion budgétaire, suivi des immobilisations,
 - . La gestion de trésorerie et le suivi bancaire.
- La gestion sociale
 - . La centralisation de la mise en conformité des contrats de travail permet de sécuriser et harmoniser la rédaction de ces contrats. Une forme de modélisation des différents articles

permet d'appliquer les différentes Conventions Collectives tout en respectant l'unicité de l'employeur. Les mobilités internes (entre dispositifs) facilitées par accord d'entreprise sont ainsi garanties, l'égalité de traitement est préservée.

. La centralisation de la paie vise également à garantir l'égalité de traitement, limiter les erreurs et rationaliser un processus long et complexe. Elle a nécessité la mise au point de différents process rigoureux et de différents circuits de transmission d'informations.

Les règles classiques en matière de contrôle interne ont conduit à organiser une séparation stricte entre « ordonnateur et payeur » : Les personnes en charge de la réalisation de la paie n'ont pas accès à la saisie des RIB des salariés.

Les contrôles des états de paiement issus du logiciel de paie sont réalisés par les Directeurs d'établissement qui valident ces états. Le virement bancaire se réalise en deux étapes ; une personne dépose le fichier sur l'espace web et une autre personne ordonne le virement.

3.3. Le travail en réseau et les collaborations

Le Dispositif ESAT travaille en tant qu'acteur au sein de réseaux, dans le cadre de collaborations ponctuelles, de contractualisations plus affirmées, ou encore de « partenariats » durables.

Le Dispositif ESAT souhaite s'inscrire tout particulièrement dans *l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)*, du fait de ses valeurs et de ses missions, mais également par les choix – qu'il conviendra de consolider par des actions de communication ciblée et de « prospection » (fiche Action), de collaborations avec des acteurs ciblés, en lien avec la direction Communication du siège de l'ADPEP34. Cette approche nécessitera un travail sur les bases de données.

3.3.1. L'écosystème de production

Les activités des ESAT sont productrices de valeur, et s'inscrivent dans la sphère économique principalement locale, parfois nationale ou internationale (pour certaines activités de production ou dans le cadre de spectacles de la Compagnie La Bulle Bleue).

Les acteurs de cet écosystème contribuent à la mission d'inclusion du Dispositif ESAT en « permettant » l'existence des activités de production et ainsi la pluralité des situations d'exercice à caractère professionnel.

Ils sont les piliers de l'activité économique des ESAT, essentielle à sa mission d'inclusion, en participant directement à la production ou en la soutenant par des actions de mécénat, et des subventions.

- **Les entreprises et structures « fournisseurs »** - d'équipement, de matériels, de fournitures, de prestations de service... nécessaires au bon fonctionnement des établissements.
- **Les clients des prestations et production de l'ESAT** : particuliers, entreprises, associations, secteur public... Leur diversité et leur nombre permet au Dispositif de limiter le risque de dépendance économique. Certains clients peuvent également être des mécènes.
- **Les autres acteurs publics ou privés**, qui participent au développement des activités de production par des actions de mécénat, des subventions diverses, ou encore la co-élaboration de projets.

Ces acteurs sont principalement :

- . Les fédérations ou associations représentatives du secteur – l'ARESAT Occitanie (Association Régionale des ESAT) anime notamment une commission économique pour ses membres.
- . Les collectivités territoriales et les Services décentralisés de l'Etat – DRAC (Direction Régionale des Affaires Culturelles), Théâtres Scènes Nationales.
- . Des associations culturelles et théâtrales.
- . Des acteurs de l'ESS tels que l'association FAIRE ESS pour la mise en place d'un lieu de restauration « Le Café Fabrique » et d'un espace Jardin.

La spécificité des collaborations et partenariats pour la production artistique et culturelle est remarquable :

- Les associations artistiques d'une durée de 3 ans permettent aux artistes, sous une forme unique de compagnonnage, de développer un projet de formation, d'expérimentation, de création et de proposer des spectacles dans différents lieux – le Chai du Mas de Prunet, théâtres sur les territoires (Théâtre des 13 vents, Centre dramatique national de Montpellier, Festival Le Printemps des Comédiens à Montpellier).
- Des partenariats avec d'autres compagnies permettent la consolidation de la formation technique des comédiens, leur inclusion dans des projets, ou encore la participation à des projets de transmission ou d'éducation artistique et culturelle.
- La collaboration avec les acteurs institutionnels de l'art, la culture et la formation – Cité des Arts, Conservatoire de Montpellier, Université de Montpellier (département Arts de la scène) et Ecole nationale supérieure d'art dramatique (ENSAD)... participe à l'accès à la formation, l'évaluation et l'orientation des personnes en situation de handicap ayant une pratique théâtrale.
- Des partenariats de recherche permettent le déploiement de projets variés : collaboration avec un chercheur associé du laboratoire de linguistique Praxiling (UMR 5267 CNRS – Université Paul Valéry), présence d'un salarié chercheur de l'Université de Montpellier 3 – Sciences de l'Education.
- Enfin, La Bulle Bleue est membre du réseau national des Compagnies inclusives et du réseau « ENTRELACS » des pôles ressources « Culture Handicap » régionaux.

3.3.2. La sphère Emploi et Compétences

Les acteurs de la sphère Emploi et Compétences contribuent à la mission d'inclusion du Dispositif ESAT :

- . En participant au **développement des compétences des professionnels** ;
- . En favorisant **l'employabilité des personnes accompagnées** par l'acquisition et le développement de compétences et habiletés et l'opportunité d'expérimentation de situations de travail diversifiées (au sein de l'ESAT comme à l'extérieur) :

- **Les structures d'aide par le travail** – ESAT, SAESAT, entreprises adaptées. Elles permettent la montée en compétences par « l'emploi accompagné » et participent au Parcours Renforcé en emploi.

La particularité du Dispositif ESAT de l'ADPEP34 est de pouvoir solliciter en son sein, 4 établissements pour le parcours professionnel des travailleurs.

- **Les acteurs de l'emploi** – France Travail / Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale (pour les plus jeunes), et entreprises et structures de droit commun (employeurs potentiels), *dont les clients des deux ESAT.*

- **Les acteurs de la formation professionnelle** – OPCO Santé, Conseil Régional et France Travail (pour le financement de dispositifs de formation ciblés pour les travailleurs), Organismes de formation, la Commission Formation de l'ARESAT.
- **L'Université** – qui collabore dans le cadre d'études et de recherches sur différents programmes.
- **Les clients des deux ESAT**, qui participent à un « *produire autrement, avec les mêmes exigences de qualité* » :
 - Certaines structures sont des clients « classiques » qui passent commande à un atelier, en raison de son savoir-faire et de ses compétences.
 - D'autres sont plus engagées dans un partenariat structurant, voire innovant de production, participant ainsi au développement des compétences de travailleurs :
 - . Un atelier peut leur être dédié : plusieurs productions pour le même client.
 - . Le processus de fabrication (industrielle ou artistique²⁹) est « délocalisé » au sein de l'ESAT avec transfert des méthodes et des savoir-faire, voire codéveloppé entre la structure et l'ESAT.
 - . Une équipe en prestation extérieure peut leur être affectée – ponctuellement (*service de traiteur*) ou durablement (*restauration, entretien des locaux, espaces verts*) ; le lieu d'exercice des travailleurs est alors l'entreprise cliente.
 - D'autres enfin peuvent solliciter l'ESAT pour une « mise à disposition » : les compétences d'un travailleur sont mises en œuvre au sein de la structure, avec un appui distancié de l'équipe ESAT, *constituant une expérimentation du travail en situation de droit commun*.

3.3.3. La sphère sociale et médicosociale

Elle est constituée des acteurs et des partenaires qui concourent, de manière directe ou indirecte, à l'accompagnement médicosocial des travailleurs.

- **Les acteurs intervenant en lien avec le parcours de vie** : IME, IMPRO, ITEP, ATO, EHPAD, MAS/FAM...
- **Les acteurs intervenant en lien avec la vie sociale et citoyenne** : associations pour la culture, le sport, les loisirs, les GEM, les structures de droit commun (dimension administrative notamment).
- **Les acteurs intervenant en faveur de l'autonomie** : foyers, SAVS et SAMSAH, mandataires judiciaires (associations, indépendants, familiaux).
- **Les acteurs de la santé** : établissements sanitaires, praticiens médicaux et paramédicaux, les acteurs de la prévention des risques (addictologie, violence), le planning familial...
- **Les acteurs institutionnels** qui participent :
 - A l'optimisation de l'accompagnement des personnes en situation de handicap du territoire : MDPH – CDAPH, Communauté C 360. Ce sont de réels partenaires des prestations de coordination renforcée présentées dans l'offre de prestations (point 4.2.1).
 - Au bon fonctionnement du Dispositif ESAT : l'URIOPSS, le CREAI, la FEHAP... (veille et appuis juridiques et techniques).

²⁹ Dans le cadre des artistes en résidence notamment, qui co-élaborent avec la Compagnie de La Bulle Bleue.

- Au financement des missions du Dispositif ESAT : Agence Régionale de Santé, Conseil Départemental, Collectivités territoriales, Europe.

Enfin, les **familles** sont des partenaires pris en compte de manière singulière dans l'accompagnement. Les personnes accueillies en ESAT sont adultes ; pour autant, leur famille reste – pour la plupart, très présente dans leur vie.

Aussi, la vigilance est grande à respecter la place des familles souhaitée par la personne accompagnée et leurs droits :

. Le *droit au maintien des liens familiaux* : les familles sont régulièrement invitées au sein de l'établissement pour des événements festifs, les journées Portes Ouvertes. Elles peuvent – selon la volonté de la personne, participer à l'élaboration du Projet Personnalisé d'Accompagnement.

. Le *droit à l'information* : les familles sont destinataires – de plein droit (personne accueillie mineure ou mandataire familial) ou selon la volonté de la personne accueillie adulte, d'informations visant une meilleure connaissance de l'association et de l'établissement, ainsi que d'informations relatives à leur proche, dans le respect des textes en vigueur.

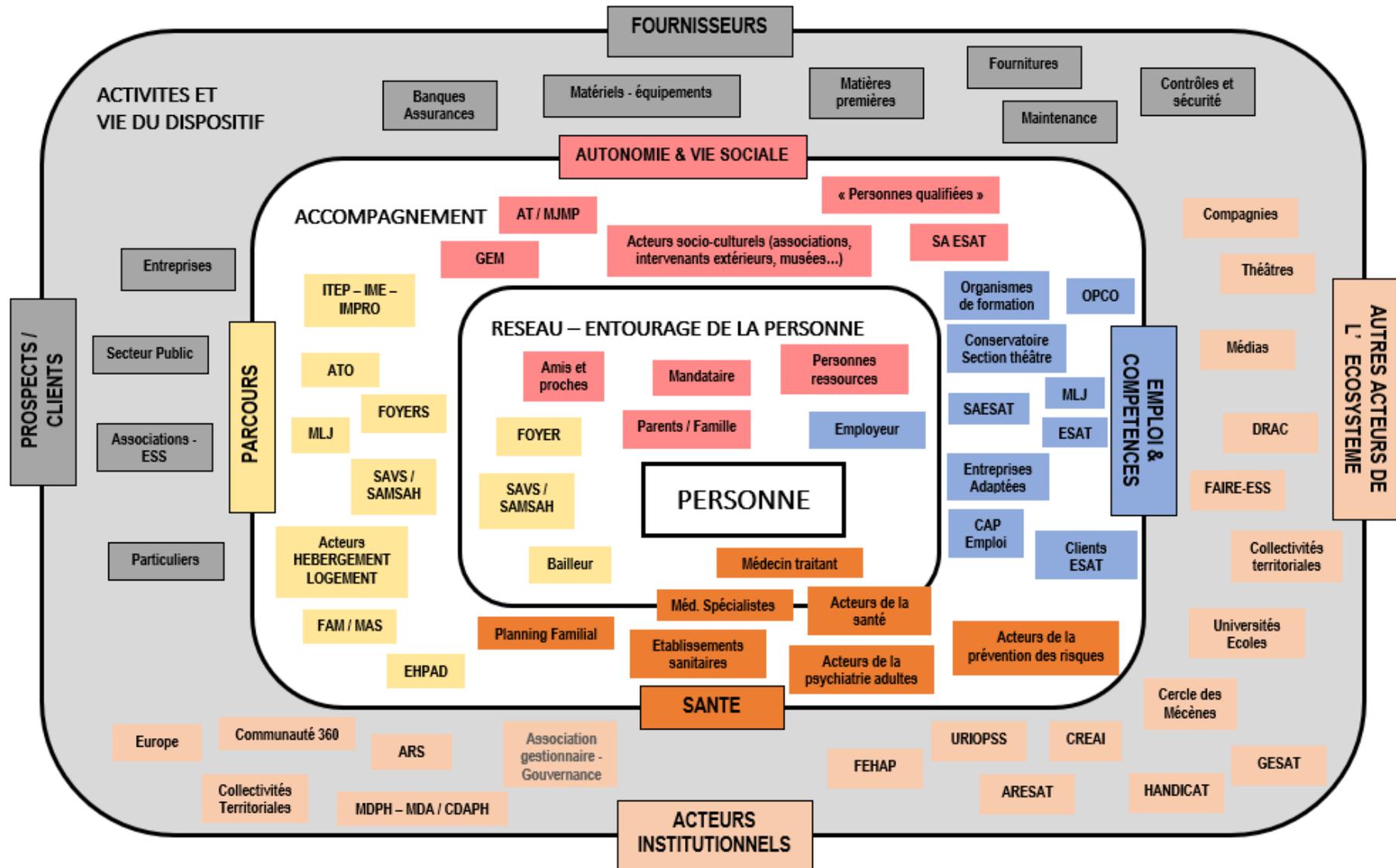
. Le *droit de représentation* dans le cadre des CVS d'établissement.

FICHE ACTION 4 – MAINTENIR, CONSOLIDER, DEVELOPPER LES RESEAUX	
<p>L'ensemble des réseaux contribue à l'inclusion sociale de toute personne accompagnée. Chacun des professionnels du Dispositif participe aux actions auprès des réseaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La direction et le siège pour les collaborations institutionnelles ; • L'encadrement de production (direction et chefs de service), les moniteurs d'ateliers et coordinateurs d'activités pour la sphère économique notamment – clients et fournisseurs ; • L'équipe Développement de la Compagnie La Bulle Bleue ; • Les fonctions support et le service MISQE pour les fournisseurs – en lien avec l'environnement de travail ; • Le pôle SFI et les SAESAT pour la sphère emploi et formation ; • Le Pôle SFI et les moniteurs d'atelier pour les réseaux et partenaires de la sphère « médicosociale » dans le cadre de la coordination des parcours et les prestations de coordination renforcée. 	
Enjeux :	<ul style="list-style-type: none"> • Entretenir ces réseaux pour les consolider et les développer, afin d'assurer la pérennité de certaines activités et l'étayage des accompagnements – <i>notamment pour répondre aux enjeux du Plan de Transformation des ESAT.</i> • Favoriser toujours les opportunités d'emplois et d'inclusion pour les travailleurs. • Favoriser la prise de conscience par le plus grand nombre d'acteurs que la solidarité doit se traduire en actes et non en paroles dans le cadre d'une vie « ensemble ».
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Donner plus d'ampleur aux coopérations existantes et s'appuyer sur l'expérience acquise pour en développer d'autres. - Assurer le rôle et la place de chacun des acteurs dans la collaboration aux réseaux et le développement des partenariats. - Structurer des outils de communication adaptés aux objectifs définis.
Services / acteurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> – Direction de la communication – Siège ADPEP34 – Direction – Professionnels ESAT et SAESAT – Equipe La Bulle Bleue (partage d'expérience chargés de communication et programmation) – Travailleurs – Partenaires

Actions – Moyens à mettre en œuvre	Acteurs	Date d'échéance
<p><u>Image et notoriété du Dispositif ESAT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Ouverture sur le territoire <ul style="list-style-type: none"> . Poursuivre le maillage territorial dans tous les domaines d'activité – dont les acteurs du droit commun. . Faire connaître les compétences de chacun et nos expertises sociétales. . Travailler la question du « rayonnement » . Poursuivre le travail de recherche et de dissémination. → Pertinence d'une stratégie de marques (AK – LBB) 		
<p><u>Construire une stratégie de communication externe éthique et de relations avec les publics</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Construire le cadre d'une communication externe : <ul style="list-style-type: none"> . Cadre légal à préciser, . Cibles à identifier : <i>à qui souhaite-t-on s'adresser ?</i> (Grand public, clients, prospects, institutions, partenaires de l'accompagnement...) . Thématiques de communication à prioriser : activités de production et métiers, accompagnement médicosocial, engagement militant... . Messages à transmettre : métiers, compétences et performance de production et/ou droits des personnes en situation de handicap et/ou dimension RSO pour les entreprises clientes ou partenaires... → Repérer les enjeux et objectifs à la communication externe : <ul style="list-style-type: none"> . Pourquoi communiquer ? Enjeux sociétaux (message militant), enjeux économiques (messages commerciaux), enjeux d'inclusion (messages institutionnels) Pour quoi communiquer ? Les activités sont très variées et les objectifs peuvent être très différents : <i>communiquer pour développer l'activité (nouveaux clients, nouvelles commandes), communiquer pour défendre l'accès aux droits (favoriser les mises à disposition et les recrutements), communiquer pour co-élaborer (ouvrir des espaces de rencontre et d'expérimentation) ...</i> → Structurer des outils et pratiques de transmission, de médiation et de communication et consolider les actions de « promotion » des ESAT. <ul style="list-style-type: none"> . A partir des pratiques actuelles : <ul style="list-style-type: none"> - Notamment de La Bulle Bleue : équipe dédiée à la communication et les relations avec les publics. - Faire venir sur le site – <i>suggestion d'une Journée Portes Ouvertes à destination des entreprise</i> . A partir des moyens et budget disponibles. 		
<p><u>Stratégie de prospection des clients et des publics.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Définir une stratégie adaptée selon les domaines d'activités 		

	→ Construire des argumentaires de prospection et collaboration – choix des axes de communication (dimension fiscale, dimension RSO, Economie Sociale et Solidaire, Compétences et technicité...)		
--	--	--	--

La Cartographie des Réseaux et Partenaires du Dispositif ESAT de l'ADPEP34



4. L'OFFRE DU DISPOSITIF ESAT

4.1. Les activités professionnelles

Le Dispositif ESAT propose une large palette d'activités professionnelles, participant ainsi à une offre d'accompagnement par le travail particulièrement pertinente.

Le nombre important d'activités permet à chacun, en fonction de ses compétences – capacités – limites, d'exercer un métier adapté ; **la diversité de ces activités** permet la mise en place de parcours professionnels possiblement variés.

ESAT	LES METIERS DE...	ACTIVITES	Production sur site	Prestation extérieure
	Conditionnement et façonnage	<p>→ Façonnage de contenants et remplissage avec le matériel des clients.</p> <p>Les clients sont de tout type de secteur d'activités. Certaines chaînes de production sont polyvalentes, d'autres dédiées à un produit et/ou un client.</p>	X	
	Edition – routage – lettrage	<p>→ Edition de document, mise en forme de documents (agrafage, massicotage, pliage...), mise sous pli.</p> <p>L'activité peut être manuelle ou sur machines semi-automatique.</p> <p>Certaines nécessitent la gestion de bases de données.</p>	X	
	Montage – accessoires	<p>→ Conception, production (GPAO), montage de pièces mécaniques destinées au bâtiment (menuiseries pour fenêtres et portes-fenêtres en aluminium ou PVC, équipement de transport des menuiseries...).</p> <p>L'activité comporte souvent la gestion des stocks (matériels, produits finis).</p> <p>Les clients sont divers, certains à l'international (expéditions assurées par l'ESAT).</p> <p>Certaines chaînes de production sont polyvalentes, d'autres dédiées à un produit et/ou un client.</p>	X	
	Soudure – câblage – métaux	<p>→ Assemblage de cordons d'alimentation électrique à base de soudure à l'étain avec contrôle d'étanchéité</p> <p>→ Câblage d'éléments de mécanismes avec de la petite visserie / contrôle final – identification – conditionnement.</p> <p>Certaines chaînes de production sont polyvalentes, d'autres dédiées à un produit et/ou un client.</p>	X	

	Encadrement de tableaux	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Fabrication de cadres sur mesure. Fabrication artisanale et/ou en série. <p>Clients très hétérogènes : associations, entreprises, galeries d'art, particuliers (atelier ouvert au public – contact direct avec les clients).</p>	X	
	Logistique – transport – recyclage	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Stockage / gestion des stocks de marchandises des clients et fournisseurs des ESAT – approvisionnement des ateliers sur site ➔ Enlèvement d'objets (déménagement, recyclage) / livraisons (pour les ateliers) sur les communes de la métropole de Montpellier. <p>Cet atelier est en lien direct avec tous les autres ateliers pour un soutien technique (approvisionnement, gestion des véhicules, gestion des déchets).</p>	X	X
	La maintenance	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Activités sur site – travaux de maintenance préventive et maintenance curative. <p>L'activité est en lien direct avec les autres ateliers du site ; elle est conduite au sein du Service MISQE.</p>	X	
	L'entretien des locaux	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Entretien des locaux de bureaux et de résidences. <p>L'activité nécessite d'être en contact direct avec les clients.</p>	X	X
	Les espaces verts	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Entretien – élagage, création d'espaces verts. <p>Avec vigilance à la valorisation des déchets verts, l'utilisation raisonnée des produits phytosanitaires, la réduction du gaspillage d'eau.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Animation des jardins pédagogiques LBB <p>Clients diversifiés : collectivités publiques, entreprises, particuliers.</p> <p>Secteur d'intervention : environ 50 km autour de Montpellier.</p>	X X	X
	La restauration	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Elaboration de repas : self du site des ESAT, Café Fabrique IRTS de Montpellier, activité de traiteur. ➔ Diversité des métiers : cuisinier, serveur, barman, plongeur, agent d'entretien <p>Clients diversifiés – activité pouvant induire un contact avec les clients.</p> <p>L'activité permet de participer à la mise en œuvre d'une programmation, à l'accueil des partenaires et des publics, et à la gestion d'un lieu de fabrique artistique et culturelle : « le Chai ».</p>	X	X

	<p>Le spectacle vivant</p>	<p>→ Diversité des métiers pour permettre la préparation et la réalisation de spectacles (théâtre ou autre), d'ateliers de médiation, et la mise en œuvre d'actions artistiques, de projet de recherche et d'innovation à l'échelle nationale et européenne : comédien, régisseur, technicien du spectacle, chargé de relations avec le public.</p> <p>L'activité permet de travailler avec des professionnels extérieurs, dans le cadre d'accompagnement d'équipes artistiques notamment.</p> <p>L'activité permet de participer à la mise en œuvre d'une programmation, à l'accueil des partenaires et des publics, et à la gestion d'un lieu de fabrique artistique et culturelle : « le Chai ».</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
---	-----------------------------------	---	----------	----------

La pluralité des situations de travail favorise l'adaptation des conditions d'exercice tant aux capacités de la personne qu'à ses besoins et projet(s) professionnel(s) :

- **Certaines activités se réalisent sur le site** du Dispositif ESAT – les locaux permettent d'accueillir les différents ateliers ou activités de production artistique (le Chai du Mas de Prunet), le stockage des matériels et matériaux nécessaires ; le site est également « objet » de certains travaux (espaces verts, maintenance des locaux).

Des activités peuvent se réaliser en **co-production** avec des partenaires.
- **Certaines activités se réalisent à l'extérieur**, sur le site des clients – « prestations extérieures », appelées également « hors les murs ».

Ces prestations extérieures peuvent être organisées tous les jours avec un départ du site des ESAT (espaces verts notamment), ou directement sur les lieux sans présence quotidienne à l'ESAT pour l'exercice de l'activité (entretien des locaux, restauration en self externe, spectacle de la Compagnie).
- L'ensemble des activités, et donc des compétences détenues par les équipes, peut être proposé en « **mise à disposition** ».

Ainsi, l'ESAT ouvre la possibilité d'accompagner les personnes accueillies vers un travail en milieu dit « ordinaire » : le travailleur en situation de handicap peut être totalement intégré au sein d'une entreprise, y travailler en étroite relation avec le personnel tout en bénéficiant de l'accompagnement de l'équipe éducative.

Un partenariat est mis en place avec l'entreprise cliente, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'ESAT, le client et le travailleur. Cette mise à disposition peut se prolonger par un recrutement de la personne avec un possible dispositif « d'emploi accompagné ».

Ces modalités sont amenées à évoluer – notamment dans leur mise en œuvre, et à être complétées dans le cadre du Plan de transformation des ESAT.

Le Dispositif ESAT ambitionne de créer des espaces innovants et « inspirants », en se positionnant comme « tiers-lieu » en faveur d'une inclusion plurielle – *des personnes dans la société, de la société*

dans les organisations de l'ESAT, des modèles organisationnels de l'ESAT transposables au milieu ordinaire de travail...

FICHE ACTION 5 – LE PROJET DE « TIERS-LIEU CITOYEN » « Les Ateliers » (Appellation provisoire) Créer des espaces innovants pour la réalisation du travail comme pour l'inclusion des personnes.			
<p>L'inclusion n'est pas à limiter à la sortie de l'ESAT et au travail en milieu dit « ordinaire ».</p> <p>L'ESAT est également un lieu inclusif parce que lieu d'épanouissement professionnel, ouvert sur l'environnement et la société ; il est un « espace de transition » pour les uns, un milieu de travail permanent pour d'autres.</p> <p>Ce positionnement multiple de l'ESAT peut être renforcé – c'est là le projet de « tiers-lieu », espace de multi-usages, (usages différents selon les activités, les temps, les personnes), s'appuyant sur les professionnels et leurs compétences, et les outils de production du lieu. Et proposer ainsi un espace alternatif à ce qui existe aujourd'hui.</p>			
Enjeux :	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre la création d'une « cité inclusive » : Participer à faire évoluer les représentations autour du handicap et du travail – celles des personnes en situation de handicap vis-à-vis du milieu dit « ordinaire », celles du droit commun vis-à-vis des personnes handicapées. • Permettre la création d'une « cité créative » : Faire cohabiter et coexister en interactions (et non en seule juxtaposition) différentes approches et différents projets pour multiplier les imaginaires et multiplier les usages. 		
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluer la pertinence d'un Tiers-Lieu quant aux champs d'intervention : tiers-lieu au sens <ul style="list-style-type: none"> . D'espaces innovants de travail, . D'espaces « intermédiaires » de rencontres de différents milieux (sociaux, professionnels, sociétaux...), - Identifier les partenaires pertinents pour construire et déployer le projet, - Sensibiliser les acteurs du Dispositif ESAT – professionnels et travailleurs pour un accompagnement au changement, - Imaginer et créer des espaces innovants, inspirants, pour la réalisation du travail comme pour l'inclusion des personnes. 		
Services / acteurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> – Association ADPEP34 – Dispositif ESAT – Partenaires du territoire (quartier) : FAIRE ESS, ADAGES – Partenaires institutionnels : Autorités de Tarification et de Contrôle, Métropole de Montpellier. 		
Actions – Moyens à mettre en œuvre		Acteurs	Date d'échéance
<p><u>Définir une orientation « opérationnelle » au projet de Tiers-Lieu : Quel type de tiers-lieu souhaitons-nous être ?</u></p> <p>→ Favoriser l'inclusion et la démarche inclusive par une « ouverture permanente » et un « lieu partagé » peut-être pensé de manières différentes : lieu culturel, lieu d'activités (co-production), lieu ressources (innovation, social) ... ?</p> <p>→ Favoriser une participation plurielle aux décisions à prendre, à l'animation du tiers-lieu par l'ensemble des parties prenantes – quel pilotage ? Quelle(s) instance(s) de projet et de suivi ?</p> <p>→ Favoriser le développement d'activités ou la consolidation</p>		<p>Equipe de Direction</p> <p>Association gestionnaire</p>	

	d'activités existantes – quel(s) est/sont le(s) bénéficiaire(s) du tiers-lieu ? Quel modèle économique (volet financier et marchand) et social (volet RH et organisationnel) ?		
	<p><u>Identifier, valoriser, communiquer les atouts du Dispositif, socle du Tiers-Lieu à venir :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → L'ouverture sur l'extérieur et les espaces de co-production (existant ou possible). → Le site et ses espaces offerts – actuels et potentiels → La diversité des activités : outils de production, compétences et technicités très variés – valeur ajoutée indéniable pour accueillir des structures (espaces collaboratifs – coworking, espaces de co-production et de transfert de compétences – « pépinière »). → La dynamique de « produire et entreprendre autrement », éprouvée depuis 50 ans – la dimension RSO au cœur des préoccupations, comme l'innovation dans les organisations de travail, alliant climat bienveillant et respect des exigences de production. → La programmation et la proposition de « fenêtres » sur ce qui se fabrique, ouvertes à tous publics. 		
	<p><u>Structurer et prioriser les chantiers de réflexion et de travail :</u> Le Dispositif ESAT est aujourd'hui un lieu singulier, que nous pourrions nommer Tiers-Lieu en définissant :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Les acteurs à faire venir sur le site : proposition de prestations ou accueil de type « pépinière », les entreprises / structures peuvent être : <ul style="list-style-type: none"> . <i>En lien avec le public (entreprises souhaitant s'engager sur le secteur du handicap en proposant des biens et services à destination des PSH) ;</i> . <i>En lien avec les activités actuelles de l'ESAT dans des dynamique de co-production et mutualisation de moyens ;</i> . <i>D'autres structures ?</i> → Les partenaires potentiels et pertinents (en termes stratégiques, financiers...) avec notamment la <i>consolidation de partenariats actuels avec FAIRE ESS, ADAGES, la Métropole de Montpellier, et le développement de nouvelles collaborations</i> – avec les habitants du quartier pour exemple. → La communication – Un tel projet nécessite l'appropriation des différents acteurs (en interne comme en externe – partenaires, ATC...) et l'engagement de chacun. Comment et sur quoi communiquer ? Quelles pertinence et faisabilité d'un pôle transversal « DEVELOPPEMENT » ? 		

	<p><u>Réfléchir à « l'usage des espaces » : Promouvoir un site accueillant et visible :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Lieu(x) de convivialité repéré, invitant à la venue – occupation des espaces et des bâtis. → Signalétique – d'accès, d'orientation sur site. → Plan de circulation, entrées et sorties, gestion des espaces de parking. → Liberté d'aller et venir VS sécurité : fermeture des espaces (portail, espace jardin...). <p>Ce point de réflexion doit s'appuyer sur les projets d'investissement et les travaux nécessaires à conduire dans le cadre des activités actuelles des ESAT – <i>travaux bâtiment restauration notamment, en référence au PPI 2024-2028...</i></p>		
--	---	--	--

4.2. Les prestations d'accompagnement

Le Dispositif ESAT est composé de 4 établissements : les deux ESAT et leurs Sections Annexes (SAESAT). Afin de répondre à ses objectifs médicosociaux, **4 grandes missions transversales aux différentes activités professionnelles** sont déployées.



— L'accompagnement au travail

Il contribue à faire de la « situation de travail » :

. Un but d'inclusion professionnelle – à ce titre, la personne est accompagnée à l'acquisition des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice du métier / de l'activité : consignes de travail, professionnalisation (formation professionnelle) et technicités, formation aux savoir-être professionnels.

. Un support au développement social personnel du travailleur permettant le travail en équipe et la relation à autrui, l'implication dans des projets collectifs, l'apprentissage de la ténacité et de la rigueur, l'acquisition de règles et méthodes – autant d'habiletés sociales utiles à une vie citoyenne autonome.

. Un levier de confiance en soi – toute activité permet le repérage et la valorisation des compétences et habiletés, l'acceptation de la difficulté et son dépassement, la réalisation pour soi et pour autrui.

« Quand on travaille à l'ESAT, on n'est jamais seul. » - parole de travailleur.



- ### — Le lien avec l'environnement et les activités de soutien : famille, secteur professionnel, secteur du handicap, territoire local, et plus largement la société. L'accompagnement doit alors contribuer aux conditions de réussite de la « rencontre » et du tissage de « liens », socle de la participation sociale des individus et de leur autonomie de citoyen.

L'appui à la relation et communication à autrui est d'autant plus important qu'elles sont essentielles à toute activité professionnelle – travail en équipe, relations avec la clientèle, expression de difficultés le cas échéant, en milieu protégé comme en milieu de travail classique.

« Je viens à l'ESAT pour travailler et ça me fait progresser dans la vie de tous les jours. » - parole de travailleur.



— Le travail sur les parcours de vie

L'accompagnement doit contribuer à la fluidité des parcours des personnes :

. En termes professionnels – la question de l'admission en ESAT (choix d'une activité / d'un métier), de l'évolution (professionnalisation, répit et réflexion, réorientation) et de la sortie (passerelles entre le milieu de travail protégé et ordinaire, fin de carrière et retraite).

. En termes de vie personnelle – le travail est levier d'autonomie, d'émancipation. La vie en ESAT peut être un tremplin vers une autonomie citoyenne plus affirmée qu'il convient d'accompagner en fonction des besoins et demandes de la personne, grâce à des partenariats et/ou des orientations vers les acteurs idoines.

« Travailler à l'ESAT sert en appui à ses projets. » - parole de travailleur.



— L'accompagnement à la santé, telle que défini par l'OMS :

« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »³⁰

Cet accompagnement vise ainsi le bien-être physique et psychique des travailleurs de l'ESAT, afin que les personnes se sentent suffisamment disponibles et en sécurité sur le plan psychique, pour soutenir une activité professionnelle dans le collectif :

. Pendant leur présence à l'ESAT – les questions centrales sont la sécurité au travail, l'adaptation des conditions de travail et d'exercice aux capacités et limites des personnes, le respect des choix individuels et la capacité de chacun à les formuler et les faire évoluer si nécessaire.

. En dehors de l'ESAT, en lien avec l'impact éventuel de leur état sur leur vie au travail et plus largement leur projet professionnel.

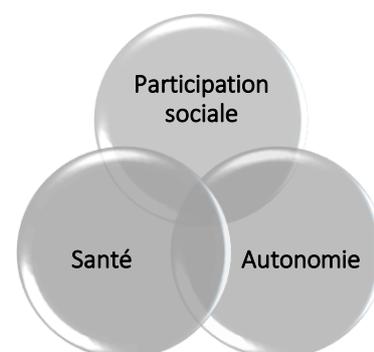
L'accompagnement à la santé est essentiel ; il l'est particulièrement en période post-crise sanitaire, dont les impacts sur la santé physique et mentale ont été importants et le seront durablement pour certains. Il nous faut être attentifs non seulement à la santé physique, mais également à la santé mentale de chacun.



Ainsi, ces missions s'articulent autour de **différentes prestations mises en œuvre en lien avec l'exercice d'une activité à caractère professionnel** (missions de l'ESAT), et cohérentes avec la nomenclature des prestations SERAFIN PH³¹ qui définit des prestations « directes » auprès de la personne, autour de trois volets totalement articulés :

. Le volet « autonomie », principalement axé sur le travail, qui permet de développer les habiletés sociales à une vie quotidienne autonome ;

. Le volet dédié à la participation sociale, aux interrelations et interactions de la personne avec son environnement ;



³⁰ Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé (1946), signé par les représentants de 61 Etats, et entré en vigueur le 7 avril 1948.

³¹ SERAFIN PH : Services et Établissements – Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées / La réforme propose une nomenclature des besoins des personnes et une nomenclature des prestations, définissant les actes d'accompagnement à réaliser en interne ou en externe pour répondre aux besoins exprimés. SERAFIN PH propose ainsi un langage commun et partagé.

. Le volet « santé », essentiel à la prévention des ruptures de parcours.

4.2.1. Les prestations directes répondant aux besoins d'accompagnement des personnes

➤ Les prestations en matière d'autonomie

Il s'agit d'évaluer, de maintenir, de développer l'autonomie professionnelle de la personne, impactant nécessaire sur son autonomie d'individu citoyen, selon ses besoins singuliers et les axes de son projet personnalisé.

Les besoins sont évalués et identifiés lors de l'admission pour établir un contrat d'appui et d'aide par le travail et un projet personnalisé. Ils sont également évalués de manière constante dans le quotidien de travail, et dans une vision d'ensemble tous les 12 à 18 mois (PPA).

L'accompagnement propose des prestations autour de la communication et de l'interrelation avec autrui, de la vie professionnelle « quotidienne », y compris en matière de sécurité.

Prestations	Actions	Professionnels
<p>2.2.1.1. Accompagnement pour les actes de la vie quotidienne PROFESSIONNELLE</p> 	<p>ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DE PROXIMITE Présence éducative pour l'organisation et la réalisation des activités en vue du développement de savoir-être professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Mise en place d'un cadre et rythme de travail : contrat d'aide et de soutien par le travail, règlement de fonctionnement, planning, horaires, consignes et cadre de travail balisé → Appui à la gestion de l'espace de travail : aménagement, rangement, entretien des matériels... → Repérage des ressources nécessaires et de leur mobilisation : responsable, collègues de travail, représentant au CVS, pôle SFI... → Accompagnement extérieur en appui et réassurance si nécessaire. → Compréhension de l'écosystème de travail 	<p>Moniteur d'Atelier – Educateur Coordinateur d'atelier Chef de service</p> <p>Coordinatrice de parcours</p> <p>Equipe de production Cie Equipes artistiques partenaires</p>
<p>2.2.1.1. Accompagnement pour les actes de la vie quotidienne (PROFESSIONNELLE)</p> 	<p>ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL</p> <ul style="list-style-type: none"> → Répondre aux besoins de maintien des acquis ou d'apprentissage professionnel dans les ateliers en lien avec le moniteur d'atelier. → Répondre aux personnes ayant ou pouvant prétendre à une vie sociale indépendante (ouverture sur l'extérieur / initiation à la vie quotidienne / appui administratif). → Accompagner la personne sur un projet de vie (réorientation). 	<p>Educateur Spécialisé SAESAT</p> <p>Pôle SFI Psychologue / psychiatre</p>
<p>2.2.1.2. Accompagnement pour la communication et les relations avec autrui</p>	<p>OUVERTURE A L'ENVIRONNEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> → Mettre en réussite les travailleurs dans leur rencontre avec l'environnement extérieur lié au travail : 	<p>Moniteur Atelier Pôle SFI</p>

	<ul style="list-style-type: none"> . Evaluer la capacité à être en relation (public, clients, équipe) . Proposer des activités permettant un travail sur l'image de soi – atelier artistique et culturel, atelier d'expression SAESAT . Proposer un appui socio-éducatif en collectif – atelier éducatif pédagogique SAESAT <p>→ Préparer l'environnement à ces rencontres : sensibilisation autour du handicap, valoriser la logique « compétences » de l'ESAT : journées portes ouvertes, plaquettes, actions de programmation, venue de professionnels extérieurs sur le site (exemple des artistes en résidence).</p>	<p>SAESAT</p> <p>Chargé de relation</p> <p>Chargé de communication</p> <p>Chargé de production</p> <p>Equipes artistiques partenaires</p>
<p>2.2.1.3. Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</p> 	<p>OFFRE D'ESPACES D'ACQUISITION ET CONSOLIDATION DES COMPETENCES ET CAPACITES, pour permettre de « faire seul » et « décider seul »</p> <ul style="list-style-type: none"> → Situations variées de travail : en atelier / en interne à l'ESAT, à l'extérieur, en mise à disposition. → Situations « progressives de travail » avec passerelles vers le milieu dit ordinaire / avec co-production avec le milieu ordinaire (exemple artistique, exemple de la restauration...) → Appui et médiation dans la prise de décision : Soutien dans ses demandes et ses souhaits, Appui sur la qualité des liens entre la personne, son entourage et les aidants. 	<p>Moniteur Atelier</p> <p>Equipe pluridisciplinaire</p> <p>Chef de service</p> <p>Psychologue</p> <p>Pôle SFI</p> <p>Equipes artistiques partenaires</p>
<p>2.2.1.3. Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</p> 	<p>OFFRE D'ESPACES D'ACQUISITION ET D'EXERCICE SECURES ET EVOLUTIFS pour permettre des conditions de travail adaptées</p> <ul style="list-style-type: none"> → Référent sécurité sur site et procédures disponibles → Mobilisation du CVS sur les questions de conditions de travail → Formations : gestes et postures, incendie, SST → Tenue de travail / EPI → Collaboration avec la Médecine du Travail 	<p>Moniteur Atelier</p> <p>Chefs de service</p> <p>Pôle SFI</p> <p>Service MISQE</p>

➤ Les prestations pour la participation sociale

Il s'agit de permettre à la personne de partager et créer / maintenir / consolider des liens, selon ses besoins et les objectifs du projet personnalisé, notamment à travers d'expériences de rencontres dans le cadre de l'ESAT.

Prestations	Actions	Professionnels
<p>2.3.1. Accompagner pour exercer ses droits</p>	<p>PARTICIPATION DE LA PERSONNE A L'ELABORATION DE SON PROJET PERSONNALISE et de son parcours :</p> <p>→ Maintenir le pouvoir de décision de la personne, par l'écoute et le recueil de ses envies, l'identification de ses difficultés, l'expression de ses compétences ...</p>	<p>Ensemble des acteurs du Dispositif</p>

	<p>→ Permettre à la personne d'investir son projet, mais également de l'adapter, de le faire évoluer.</p> <p>L'accompagnement à l'exercice des droits et libertés :</p> <p>→ Assurer la mise en œuvre effective des outils de la 2002-2 : remise et lecture expliquée du livret d'accueil, de la Charte des droits et libertés, du règlement de fonctionnement, appui sur ces outils comme « référentiel » en cas de besoin</p> <p>→ Les élections au CVS / préparation des réunions / tenue et fonctionnement effectif des CVS – mise en place d'une séance commune aux CVS une fois par an.</p> <p>→ Respecter les droits de la personne par rapport à son entourage :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Application du cadre légal dans les situations de mesure de protection – <i>inscription dans le PPA du travail à conduire avec les tuteurs et curateurs.</i> . Relation à la famille (non-mandataire) : le travail éducatif privilégie la dimension « adulte » du travailleur et n'associe la famille que si la personne le souhaite. 	<p>Moniteur Atelier</p> <p>Pôle SFI</p> <p>Direction Pôle SFI</p> <p>Ensemble des acteurs</p> <p>Equipes artistiques partenaires</p>
<p>2.3.3. Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux</p> 	<p><u>ACCOMPAGNEMENT POUR PREPARER SA VIE PROFESSIONNELLE</u></p> <p>→ Atelier Educatif et pédagogique SAESAT mis en place sur la base des demandes et des besoins des personnes, et/ou proposition des moniteurs d'Atelier. Différents objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Maintenir et améliorer les acquis de la personne, . Expliquer les règles de vie sur l'environnement professionnel, . Comprendre la vie institutionnelle, . Connaître les outils d'hygiène et la sécurité, . Appréhender le positionnement du travailleur, . Travailleur une aide à l'autonomie personnelle. . Conduire une évaluation cognitive. <p>→ Processus progressif d'admission : période de stage de découverte (mineurs, personnes en IME / ITEP), période de stage d'admission puis admission, Charte Bien accueillir ADPEP34</p> <p>→ Processus de réorientation professionnelle : période de répit professionnel, période de remobilisation, stage de réorientation / découverte métiers.</p>	<p>Educatrice spécialisée SAESAT</p> <p>Chef de service Pôle SFI</p> <p>Pôle SFI</p> <p>SAESAT Equipes artistiques partenaires</p>
<p>2.3.3. Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux</p> 	<p><u>ACCOMPAGNEMENT POUR MENER SA VIE PROFESSIONNELLE</u></p> <p>→ Evaluer, maintenir et développer les compétences professionnelles nécessaires au métier exercé</p> <ul style="list-style-type: none"> . Plan de formation individualisé . Dispositifs RAE – PIC Compétences – CLEA . Formation sur poste de travail . Application des référentiels professionnels du milieu dit ordinaire (référentiels métiers – activités et compétences) <p>→ Travailler le rôle d'acteur social à travers le travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Acquisition des savoir-faire et savoir-être professionnels et sociaux : travail en équipe, implication dans des projets, démarche qualité et analyse des dysfonctionnements... ; 	<p>Moniteur Atelier Educateurs</p> <p>Professionnels extérieurs partenaires</p> <p>Pôle SFI</p> <p>Moniteur Atelier</p>

	<ul style="list-style-type: none"> . Participation aux réunions : ateliers / compagnie, institutionnelles... . Participation à des espaces de co-élaboration : de travail, d'idée, de projets. 	Encadrement et direction
<p>2.3.3. Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux</p> 	<p><u>ACCOMPAGNEMENT POUR MENER SA VIE ET SON PARCOURS PROFESSIONNEL(LE)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Favoriser les passerelles et les aller-retours entre milieu protégé et milieu dit « ordinaire » : <ul style="list-style-type: none"> . Prise en compte des souhaits dans le PPA . Sensibilisation aux modalités de travail possibles . Mise en réseau et en relation avec le milieu ordinaire sur le territoire . Conventions de mise à disposition : appui à la personne, appui à la structure d'accueil. → Préparer et accompagner les sorties quelle qu'en soit la raison (âge, santé, mobilité géographique, inclusion professionnelle, rupture du contrat) : <ul style="list-style-type: none"> . Prise en compte des souhaits dans le PPA le cas échéant . Préconisations, pistes et aides. . Appui sur des partenariats existants ou nouveaux / passage de relais. . Orientation temporaire possible en SAESAT 	<p>Moniteur Atelier Educateurs</p> <p>Professionnels extérieurs partenaires</p> <p>Pôle SFI</p> <p>Moniteur Atelier</p> <p>Pôle SFI</p> <p>Partenaires</p> <p>SAESAT</p>
<p>2.3.3. Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux</p> 	<p><u>ACCOMPAGNEMENT POUR REALISER DES ACTIVITES DE JOUR SPECIALISEES ET DES ACTIVITES SOCIALES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Mise en place d'ateliers et groupes : <ul style="list-style-type: none"> . Autour de la vie affective, intime et sexuelle (et proposition de formations complémentaires), . Autour de la pratique informatique, . Autour de la vie de citoyen. → Ouverture la culture et aux loisirs : <ul style="list-style-type: none"> . Evénements et spectacles proposés par la Bulle Bleue et ouverts à l'ensemble des TSH. . Ateliers sportifs et sorties . Ateliers artistiques, production audio et vidéo (clip) → Accès à l'art et aux pratiques culturelles 	<p>Pôle SFI SAESAT</p> <p>Moniteur Atelier Pôle SFI SAESAT</p> <p>Equipes artistiques partenaires</p>
<p>2.3.3. Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux</p> 	<p><u>ACCOMPAGNEMENT POUR LA REPRESENTATION DES PAIRS ET LA PAIR-AIDANCE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Favoriser le pouvoir d'agir par la mise en place effective des CVS : <ul style="list-style-type: none"> . Formation et accompagnement à la compréhension de l'instance et de ses élections . Formation des élus du CVS à leur rôle → Permettre la participation aux instances de travail dans l'institution : <ul style="list-style-type: none"> . Réunions d'atelier et réunions institutionnelles – invitation systématique et adaptation du cadre pour faciliter l'expression. . Accompagnement individuel pour faciliter la prise de parole et l'expression d'idées. 	<p>Direction Pôle SFI</p> <p>Moniteur Atelier</p> <p>Pôle SFI</p> <p>SAESAT</p>

	→ Permettre la formation entre pairs dans le cadre des activités proposées par les SAESAT – animation d’ateliers, échanges de bonnes pratiques et d’astuces, transmission de savoirs et savoir-faire.	SAESAT
--	--	--------

➔ Les prestations en matière de Santé

L’accompagnement proposé par le Dispositif ESAT repose sur le « **prendre soin** », promouvant le bien-être physique et psychique.

Prestations SERAFIN PH	Prestations – Actions Dispositif	Professionnels
2.1.1.3 Soins somatiques et psychiques 	<u>ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITE</u> Au quotidien , l’accompagnement doit veiller au bon état général de santé et de bien-être de la personne et à repérer les besoins : <ul style="list-style-type: none"> → Ecoute bienveillante et repérage des éventuels besoins (réunions d’atelier, échanges individuels) → Vigilance quant à l’état général de santé (indicateurs d’alerte – signes physiques et/ou psychologique) et alerte du Pôle SFI dès que nécessaire pour lien avec les médecins référents de la personne, des intervenants externes et des structures de droit commun³². → Entretien avec le psychologue³³ et/ou groupe de parole à la demande des travailleurs et/ou sur proposition du moniteur d’atelier / de l’éducateur → Éducation à la santé – sensibilisation à l’hygiène de vie (sommeil, tabagisme, alcool), la sexualité et les relations amoureuses, l’équilibre alimentaire et lutte contre l’obésité, la médecine préventive... → Entretien avec le psychiatre³⁴ au moins une fois par an et mise en relation avec les structures sanitaires si nécessaire. → Veille à la facilitation du parcours de soin. 	Moniteur Atelier Pôle SFI Psychologue SAESAT Pôle SFI Psychiatre Pôle SFI
2.1.1.3 Soins somatiques et psychiques 	<u>ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL A L’ETAT DE SANTE DE(S) LA PERSONNE(S)</u> <ul style="list-style-type: none"> → Orientation vers des professionnels de santé si nécessaire et coordination → Adaptation temporaire de l’organisation de travail en fonction de l’état collectif ou individuel, en protection des personnes. → Organisation de la sortie de l’atelier – temporaire ou permanente : <ul style="list-style-type: none"> . Lien avec les SAESAT : période de remobilisation, période de répit / de reprise progressive après une longue période d’arrêt, réorientation, préparation de la retraite... 	Pôle SFI Moniteur Atelier Coordinateur d’activité Psychologue / psychiatre /

³² Les soins sont à la charge des personnes dans les conditions de droit commun (carte vitale).

³³ Le contenu de ces séances est confidentiel, même si, dans l’intérêt de la personne, le psychologue peut être amené à donner son éclairage lors des réunions cliniques d’accompagnement.

³⁴ Le contenu de ces séances est confidentiel, même si, dans l’intérêt de la personne, le psychiatre peut être amené à donner son éclairage lors des réunions cliniques d’accompagnement.

	<ul style="list-style-type: none"> . Passerelles avec l'autre ESAT du Dispositif : prévention de l'usure, réorientation professionnelle – découverte d'autres métiers. . Réseau partenarial en cas d'incapacité de travail – passage de relais aux autres structures qui accompagnent la personne (SAVS, Foyer) ou réorientation vers d'autres établissements médicosociaux ou sanitaires. . Facilitation de l'organisation des parcours de soin et rendez-vous médicaux. 	<p>Médecine du travail</p> <p>Pôle SFI SAESAT</p>
--	--	---

➔ Les prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours



D'après le référentiel SERAFIN PH, « la prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours s'impose ou prend le relais de la coordination usuelle mise en œuvre par les professionnels accompagnant des personnes en situation de handicap lorsque cette dernière ne constitue plus une réponse suffisante ».

Ainsi, la nomenclature des prestations distingue :

- La coopération avec les acteurs du territoire (conventionner, former des partenaires, échanger des pratiques, participer à des instances administratives) visant à améliorer l'accompagnement global des personnes (3.1.5 Relations avec le territoire).
- Une prestation de coordination dite renforcée qui présente un niveau de complexité supérieur à la coordination dite usuelle ou ordinaire mise en œuvre par les professionnels, nécessitant :
 - . La construction d'un un plan d'accompagnement global (PAG) pour répondre à des situations complexes, du fait du projet de la personne et de l'offre territoriale à mobiliser pour répondre à ses besoins.

Ce PAG ainsi élaboré peut être temporaire, alternatif ou pérenne.

 - . Un accompagnement complexe portant sur plusieurs domaines de prestations, relevant de partenaires nombreux et appartenant à des secteurs complémentaires tels que le secteur social (SAVS, foyer...), le secteur de la formation professionnelle (OPCO Santé, organismes de formation, structures d'accompagnement à la RAE...).

Ces prestations sont principalement portées par le Pôle SFI, avec l'appui des équipes de « production » des deux ESAT et des SAESAT. Le recours aux acteurs du territoire – réseaux et partenaires présentés en point 3.4., est essentiel.

Zoom sur la participation à la plateforme de la Communauté C 360 :

La crise de la Covid-19 a montré la capacité de réactivité et d'innovation du secteur de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, pour apporter de nouvelles réponses dans un contexte d'urgence sanitaire. Cette crise a modifié et complexifié certains besoins, du fait de l'aggravation des troubles notamment pendant le confinement. Les aidants, très mobilisés, ont également plus que jamais besoin de soutien et de solutions de répit. C'est pour répondre à ces besoins que le secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées a décidé d'accélérer la mise en place d'un numéro d'appel national et gratuit.

Les réponses aux appels téléphoniques sont assurées par le réseau de la C 360, dont le Pôle SFI fait partie.

Une permanence du Pôle SFI, au nom du Dispositif ESAT mais également de l'association ADPEP34, a lieu toutes les semaines, ainsi qu'une participation hebdomadaire aux réunions de la C 360.

Les professionnels de la communauté C 360 de l'Hérault sont mobilisés pour apporter une réponse partenariale de proximité aux besoins exprimés sur 4 thématiques prioritaires pour les appelants :

- L'accès aux soins,
- Le besoin de répit,
- Le soutien aux enfants en situation de handicap confiés à l'aide sociale à l'enfance,
- Les interventions renforcées auprès des personnes en difficulté.

4.2.2. Les prestations indirectes concourant à la qualité de vie des personnes

Ces prestations ont pour objectif de proposer aux personnes accompagnées, un environnement de travail favorable à leur épanouissement et leur bien-être, concourant également à l'atteinte des objectifs de production (commandes honorées, délais respectés, qualité du travail reconnue).

➔ Les prestations logistiques

Le cadre de travail participe au mieux-être de la personne, et la promotion de la qualité de vie au travail est un principe central de l'accompagnement proposé – en parallèle des actions conduites à destination des professionnels des établissements, portées par la Direction et le service MISQE.

Les personnes accueillies sont en situation de travail « effectif » (production à destination d'un client, enjeux de qualité...), alors même que leurs compétences professionnelles et leur autonomie au travail peuvent être encore très fragiles.

L'accompagnement proposé s'attache ainsi à veiller – *entre autres*, au cadre de travail et à son adaptation – notamment en termes de sécurité, et à en anticiper toute dégradation.

Ainsi, le Dispositif ESAT s'appuie sur des locaux offrant des espaces nécessairement respectueux des normes de sécurité et d'accessibilité ; ces espaces permettent tant les activités des ateliers que l'accompagnement médicosocial (rencontres individuelles et collectives).

➔ Les prestations de restauration

Les personnes accompagnées par le Dispositif ESAT bénéficient d'une prestation possible de restauration – self sur le site, le déjeuner pris sur le lieu de travail facilitant le déroulement de la journée. Cette prestation est parfois vécue comme « imposée » alors même que le choix de déjeuner à l'extérieur est possible. **L'axe relatif à la « liberté d'aller et venir » doit être régulièrement mis au travail, pour faciliter l'appropriation de ce droit – la fiche ACTION sur le pouvoir d'agir peut en être support.**

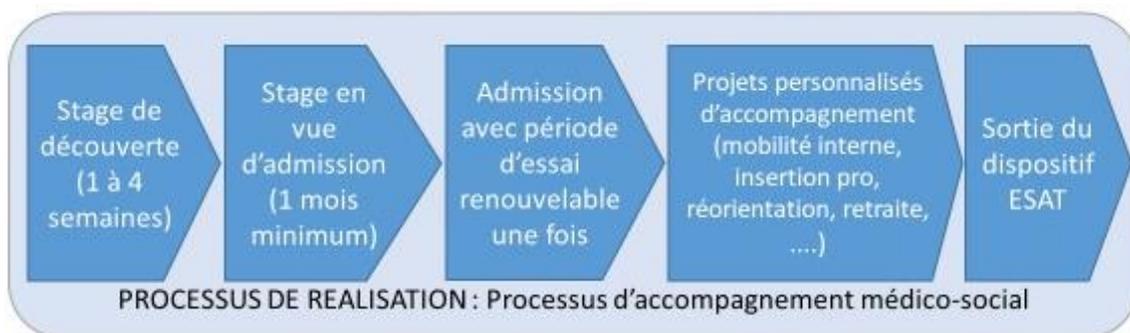
➔ Les prestations de gestion et management

Ces prestations sont portées :

- Par l'Equipe de Direction dans le cadre d'un projet managérial – présenté en point 3.1 du présent projet.
- Par les fonctions support transversales à l'ensemble des structures : Pôle administratif, service MISQE – présentés en point 3.2.

- Par l'appui du siège de l'ADPEP34 : la Direction Générale (définition des orientations stratégiques), la Direction Qualité, le service de Comptabilité et Gestion et le service de Gestion des Ressources Humaines – dont certains acteurs sont présents dans les locaux du Dispositif ESAT.

4.3. Le Processus d'accompagnement



4.3.1. L'admission « progressive »

Trois étapes sont proposées pour l'admission d'une personne – chacune d'elle est concernée par une *procédure détaillée* :

- L'accueil en stage de découverte (« session découverte » pour la Compagnie),
- L'accueil en stage en vue d'une admission,
- L'admission avec période d'essai.

Cette admission progressive (stages et entretiens) a pour vocation de s'assurer – suite à l'orientation de la CDAPH vers une activité en ESAT :

- . Que cette orientation est pertinente au regard de la situation de la personne et de ses projets (professionnel – de vie).
- . Que le Dispositif ESAT de l'ADPEP34 peut répondre aux besoins et attentes de la personne, par les activités offertes par chacun des établissements (métiers possibles), son fonctionnement (organisation, situation géographique) et l'accompagnement médicosocial proposé.

Les possibles expérimentations du travail (pour les plus jeunes) et/ou du métier, de l'activité, permettent un choix éclairé de la personne, et participent de sa mise en mouvement en tant qu'acteur de son projet.

4.3.2. L'accompagnement

L'accompagnement consiste à permettre aux personnes d'exercer une activité professionnelle épanouissante et au service de leurs propres objectifs dans le cadre :

- **D'activités de production** – sur site, en externe ou en mise à disposition ;

- **D'apprentissage et de formations** (individuelles et/ou collectives) pour l'acquisition de compétences et d'habiletés et la reconnaissance des acquis de l'expérience ;
- **De soutien spécifique** au service de la formation de l'individu, du maintien du lien et d'une inscription sociale **et d'activités d'ouverture**, notamment culturelle, singularité du Dispositif, notamment porté par la dynamique de La Bulle Bleue et son projet artistique.

Il n'existe aucun « parcours type » d'une personne accueillie en ESAT ; l'accompagnement proposé se coconstruit avec elle, dans le cadre du **Contrat d'aide et de soutien par le travail** (signé dans le mois suivant l'admission) et du **projet personnalisé d'accompagnement** (PPA établi dans les 6 mois suivant l'accueil, réévalué tous les 12 à 18 mois, et intégré aux bilans professionnel et psychosocial du dossier de renouvellement MDPH).

Il est tenu compte :

- De ses souhaits – *certaines sont réalisables, d'autres peuvent être à travailler pour trouver réalité ;*
- De ses capacités et limites – *l'accompagnement doit permettre de valoriser les compétences et habiletés de la personne, de les développer, mais également de considérer ses limites (freins, empêchements...) pour pouvoir les « repousser » ;*
Le PPA croise ainsi une évaluation médicosociale et un bilan de professionnalisation. Chaque projet débouche sur des axes qui se situent dans l'une ou l'autre de ces catégories ;
- Des possibles organisations de travail – *le travailleur participe pleinement aux activités de production et s'intègre à une équipe. Certains parcours professionnels peuvent être longs et/ou repoussés pour des raisons structurelles (pas de place dans l'atelier visé, exigences de production encore trop importante par rapport aux compétences de la personne...).*

Le **Projet Personnalisé d'Accompagnement** (PPA) est élaboré par l'éducateur référent / moniteur d'atelier en concertation avec la personne concernée.

- Des entretiens préalables à son élaboration (recueil des attentes) sont menés avec la personne par le moniteur d'atelier référent dans le cadre d'un PPA classique. Lors de la période de renouvellement CDAPH, un entretien psychosocial est conduit en complément avec la personne, le psychologue et le moniteur d'atelier. Les méthodes de recueil des souhaits et attentes sont adaptées selon l'autonomie de la personne.
Un bilan professionnel associé à une évaluation des compétences est établi.
- À la suite des entretiens, le PPA fait l'objet d'une réflexion menée en réunion d'équipe pluridisciplinaire (médecin psychiatre, psychologue, chefs de service – production et médicosocial, coordinatrice de parcours et moniteur d'atelier référent, éducatrice référente SAESAT le cas échéant) pour évaluer les actions envisageables pour la réalisation du projet, au sein de l'établissement et/ou en collaboration avec des partenaires si nécessaire (secteurs sanitaire, médicosocial, social, professionnel, de la formation, du loisir, de la culture ...).
- Le PPA est rédigé par l'éducateur référent, puis fait l'objet d'une rencontre de restitution avec la personne concernée (accompagnée par la personne de son choix si elle le souhaite), l'éducateur référent et la coordinatrice de parcours. La cheffe de service médicosocial est présente en cas de situation complexe. C'est l'occasion d'un échange pour ajustements et la signature du document. Les curateurs et les tuteurs peuvent être conviés à ce rendez-vous. Les

partenaires médicosociaux (Foyer, SAVS, SAMSAH, hôpital de jour) sont également invités. Les familles sont présentes lorsque la personne le souhaite.

- Une copie du PPA est transmise au travailleur. Une autre copie est transmise à la CDAPH lorsqu'il fait suite à une période d'essai dans l'ESAT ou au moment de la demande de renouvellement d'orientation ESAT.

4.3.3. La sortie de l'ESAT

La sortie de l'ESAT est envisagée et envisageable dès l'admission :

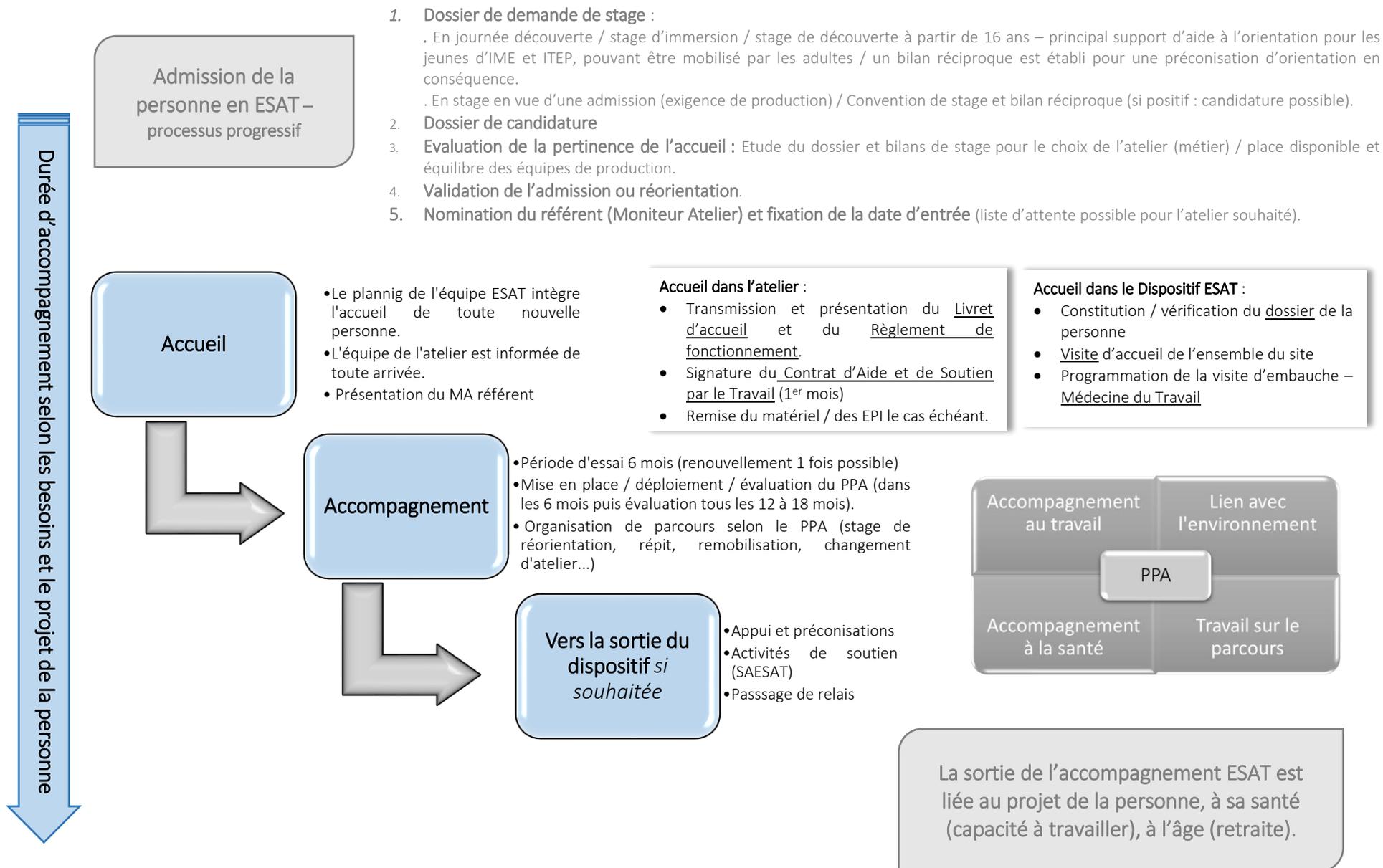
- . Le Dispositif ESAT est tenu par une obligation de moyens à mettre à disposition, dans la mesure de ses possibilités, pour viser l'inclusion des personnes accueillies dans le milieu dit « ordinaire » (finalité rappelée dans le Plan de Transformation des ESAT – 2022).
- . Il est également tenu par une obligation à répondre aux besoins des personnes pour leur permettre de réaliser leur projet professionnel, y compris au sein du milieu protégé (ESAT, entreprises adaptées) si les personnes souhaitent y rester.

La sortie de l'accompagnement peut être liée :

- Au souhait de la personne accompagnée ;
- A un projet de vie – déménagement, changement de situation personnelle... ;
- A l'évolution du projet personnalisé : projet professionnel hors du milieu protégé, réorientation professionnelle, réorientation d'accompagnement vers une structure plus adaptée ;
- A la santé de la personne – dans le cadre de décisions de la Médecine du Travail notamment ;
- A l'âge – départ à la retraite ;
- A une rupture du Contrat demandée par l'établissement et acceptée par la MDPH (non-respect du règlement de fonctionnement, dysfonctionnements graves...).

Quelle que soit la raison du départ, toute sortie est accompagnée jusqu'à la sécurisation de la personne – si elle en est d'accord : préconisations, appuis et aides, mise en relation et réunions, passage de relais le cas échéant.

L'orientation temporaire en SAESAT peut également est proposée pour donner du temps à la réflexion et la préparation des actions et de la situation à venir.



FICHE ACTION 6 – L'EVOLUTION DE L'ACCOMPAGNEMENT ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

Le Plan de Transformation des ESAT est issu de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 – dite « loi 3DS » relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, et le décret n°2022-1561 du 14 décembre 2022.

La loi fixe les objectifs du « plan de transformation des ESAT », le décret en décline les 17 engagements et les 31 mesures autour de :

- Le renforcement du pouvoir d’agir des travailleurs en situation de handicap, et la définition de nouveaux droits des plus proches de ceux des salariés de droit commun.
- La mise en place du « parcours renforcé en emploi », pour permettre à la personne - selon son propre projet, d’évoluer librement entre l’ESAT et le milieu de droit commun, avec des aller-retours possibles.
- La possibilité pour les personnes, de travailler simultanément et à temps partiel dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée ou d’exercer une activité professionnelle indépendante est également ouverte.
- L’accompagnement et le développement de l’activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l’employabilité des travailleurs.

Enjeux :	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une pensée « globale », portée par le Dispositif ESAT, au service de la mise en place de la réforme. • Consolider le passage d’une approche collective à une approche individuelle, dans le cadre de l’accompagnement de parcours, dans et hors les murs de l’ESAT. • Favoriser la mutualisation des ressources (savoirs, méthodes et outils, partenaires), en faveur d’une culture commune aujourd’hui encore en construction. • Anticiper les impacts RH de la Réforme des ESAT, notamment les mouvements au sein des équipes, par la construction de bases solides d’organisation du travail (« organisation agile », modèle de « co-production » à inventer et à consolider). • Vigilance à la mission des ESAT – accompagner par le travail et favoriser l’exercice d’activités à caractère professionnel : La Réforme ne doit pas avoir pour effet un « élitisme » à l’admission.
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> - Répondre à la commande publique. - Renforcer la dynamique inclusive par le développement de différentes actions promouvant l’inclusion plurielle (vers le milieu ordinaire, au sein du dispositif...). - Consolider les pratiques permettant aux personnes accueillies de bénéficier d’un accompagnement « sur mesure » qu’elles soient à l’ESAT, dans un autre ESAT, dans une entreprise adaptée ou dans une entreprise de droit commun.
Services / acteurs concernés	<ul style="list-style-type: none"> – Ensemble des professionnels des ESAT – Travailleurs – Partenaires – Autorités de tarification et de contrôle

Actions – Moyens à mettre en œuvre	Acteurs	Date d’échéance
<p><u>La mise en œuvre effective de l’évolution du statut des travailleurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → En termes de gestion RH <ul style="list-style-type: none"> . Le droit aux congés . L’accès aux formations professionnelles . La gestion d’un double statut → En termes de représentation et de participation <ul style="list-style-type: none"> . Création d’une instance de Qualité de Vie au travail représentative des travailleurs et des professionnels : <i>Quelles articulations avec les instances existantes ?</i> 		

	<p>. Création d'un rôle de délégué des travailleurs : <i>Quelles articulations avec le CVS et ses élus ?</i></p>		
	<p><u>Le déploiement du droit aux aller-retours entre différentes entreprises et établissements</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Structurer les modalités d'un processus d'entrée-sortie permanentes. → Structurer les moyens d'accompagnement et les étayages nécessaires à ces expérimentations de travail multiples. → Construire les outils de traçabilité des parcours – carnet de parcours et de compétences. → Elaborer les outils d'appui aux structures d'accueil / entreprises pour les différentes expérimentations de travail. → Identifier les partenaires de l'emploi idoines et le rôle de chacun des acteurs dans la dynamique de « parcours renforcé en emploi ». <p>Points de vigilance :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Préserver les compétences de l'ESAT – les « départs » des travailleurs les plus autonomes et compétences (technique) peuvent impacter la capacité de l'ESAT à répondre aux exigences de production et aux engagements pris auprès des clients. . Préserver l'accueil des personnes ayant un faible niveau d'autonomie professionnelle – pour qui le droit aux allers-retours sera difficile à mettre en œuvre. 		
	<p><u>Poursuivre le développement des compétences des professionnels</u> sur les questions liées à l'inclusion professionnelle et la prospection des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Formations thématiques, . Partage d'expériences, . Rencontre des partenaires de l'inclusion. 		
	<p><u>Mettre en réflexion les modalités de « reconnaissance » des personnes accompagnées</u></p> <p>L'évolution à venir du statut juridique des travailleurs, nécessite de conduire une réflexion autour de la question des métiers et des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> → Travailler les référentiels Métiers (activités et compétences) en lien avec les activités de production. → Articuler les référentiels Métiers, les fiches de poste en atelier et les contrats d'aide et de soutien par le travail. → Optimiser les parcours de reconnaissance des compétences (RAE) et les certifications de compétences (VAE). <p>Point de vigilance : la démarche de reconnaissance ne doit pas être uniquement liée à « l'employabilité » en milieu ordinaire ; elle doit concerner l'ensemble des travailleurs, dans une dimension d'épanouissement personnel et de reconnaissance en tant que « professionnel compétent ».</p>		

CONCLUSION

Les ESAT et SAESAT sont des établissements essentiels au déploiement des orientations politiques pour le travail et l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'ADPEP34 et la direction des Ateliers Kennedy et La Bulle Bleue ont fait le choix d'une organisation en « Dispositif » - dynamique de projet, cohérence des moyens, mutualisation des compétences et harmonisation des fonctionnements, pour la bonne réalisation des missions confiées aux établissements.

Les enjeux à venir sont importants et complexes, en faveur d'une société plus inclusive, faisant place à chacun dans la valorisation de ses compétences et le respect de ses singularités.

Plusieurs questions sont alors à réfléchir, et notamment celle de l'articulation entre l'approche collective et l'approche individuelle, celle des mutations à l'œuvre (politiques publiques, territoire...).

Le Plan de Transformation des ESAT va impacter fortement et durablement les organisations des établissements – ESAT et SAESAT. Il convient ainsi de préparer ces évolutions en termes de process et outils d'accompagnement, mais également en termes d'appropriation par les différents acteurs, professionnels comme travailleurs.

Le déploiement du Plan de Transformation des ESAT est un axe de travail majeur des 5 années à venir, pour le Dispositif ESAT et ses deux établissements – Ateliers Kennedy et La Bulle Bleue, pour que les organisations de travail et d'accompagnement évoluent dans le respect de l'histoire et de la culture de chacun d'eux. *Une fiche Action est dédiée à cet axe.*

Pour ce faire, il est essentiel de poursuivre les réflexions d'ores et déjà engagées autour de l'éthique d'intervention. La double vocation des ESAT – professionnelle (économique) et médicosociale enjoint la direction, l'encadrement, les professionnels et les travailleurs de toujours questionner les actions conduites et leurs impacts, et particulièrement en termes d'identité et de communication. Consolider et/ développer l'activité économique – au service des parcours professionnels des personnes accompagnées, nécessite de communiquer auprès des publics et des clients, tout en respectant « l'intime » de chacun des travailleurs et sa propre perception du handicap. *Une fiche Action définit les axes de réflexion éthique, une autre les axes de communication à travailler.*

Ce questionnement permanent participe à laisser une place centrale à la personne accompagnée, en tant qu'acteur de son parcours professionnel mais aussi de l'organisation du travail à l'ESAT, et plus largement en tant que citoyen, acteur de la société. Le « pouvoir d'agir » et le développement des compétences d'autodétermination de la personne sont essentiels ; *une fiche Action est proposée.*

Le second enjeu majeur à venir pour le Dispositif ESAT et ses établissements, est l’ancrage territorial et le déploiement du projet de « tiers-lieu », en réflexion depuis deux ans³⁵. Cet enjeu est intimement lié au premier enjeu de transformation, en réponse à la commande publique, ainsi que l’évolution du quartier en futur « AGRIPARC ».

Le Dispositif ESAT de l’ADPEP34 propose aujourd’hui une organisation ouverte sur l’extérieur et s’attache à créer des espaces partagés entre milieu protégé et milieu dit « ordinaire », dès que les opportunités le permettent.

L’objectif est de toujours favoriser l’inclusion plurielle, de « l’aller-vers » au « faire-venir », pour permettre, par des organisations adaptées et parfois innovantes, de proposer des activités professionnelles et sociales au plus près des projets des personnes accompagnées.

La structuration de ces démarches innovantes doit permettre d’aller plus avant vers une « cité inclusive », par des réflexions autour de la « place » que souhaite prendre le Dispositif dans le quartier et plus largement dans l’écosystème montpelliérain, autour de l’évolution du modèle économique des ESAT pour soutenir des projets stratégiques d’envergure, autour des partenariats à consolider ou à construire... *Une fiche Action est dédiée au projet de « Tiers-Lieu citoyen ».*

Ce projet de dispositif, réunissant les projets des établissements le constituant, définit ainsi des perspectives et une orientation stratégique et de développement pour l’ensemble des équipes, avec l’appui de l’ADPEP34, pour les 5 prochaines années.

Un Comité de suivi doit être mis en place, de composition plurielle dans la continuité du Comité de Pilotage de la démarche et du Comité de Lecture, pour assurer l’appropriation du projet de Dispositif comme des projets d’établissement, et leur déploiement, à travers notamment les fiches actions.

³⁵ Un accompagnement par le DLA a été proposé en 2021-2022 – « quelles pourraient être les composantes d’un futur tiers-lieu ? »

ANNEXES

ANNEXE 1 – Les Recommandations des bonnes pratiques professionnelles (ANESM – HAS)

- **Les recommandations « tous secteurs » :**
 - La participation des personnes concernées à l'élaboration des recommandations pour le secteur social et médicosocial (2022)
 - Améliorer la participation des usagers dans les commissions et les conseils de Vie Sociale (2022)
 - Evaluation des ESSMS – référentiel et manuel (2022)
 - Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médicosociaux (2010)
 - Elaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service (2010)
 - Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement (2009)
 - Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance (2008)
 - Ouverture de l'établissement à et sur son environnement (2008)
 - Les attentes de la personne et le projet personnalisé (2008)
 - La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre (2008)
 - Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées (2008)

- **Les recommandations spécifiques aux ESAT :**
 - Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT (2013)
 - Adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes (2015)
 - Spécificité de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques (2015)
 - Accompagnement à la santé de la personne handicapée (2015)

ANNEXE 2 – Méthodologie d'élaboration des projets d'établissement

La démarche a été plurielle : élaboration du Projet de Dispositif ESAT et actualisation des projets d'établissement des ESAT Ateliers Kennedy et La Bulle Bleue.

Cette démarche a été accompagnée par un prestataire extérieur.

Les instances du projet

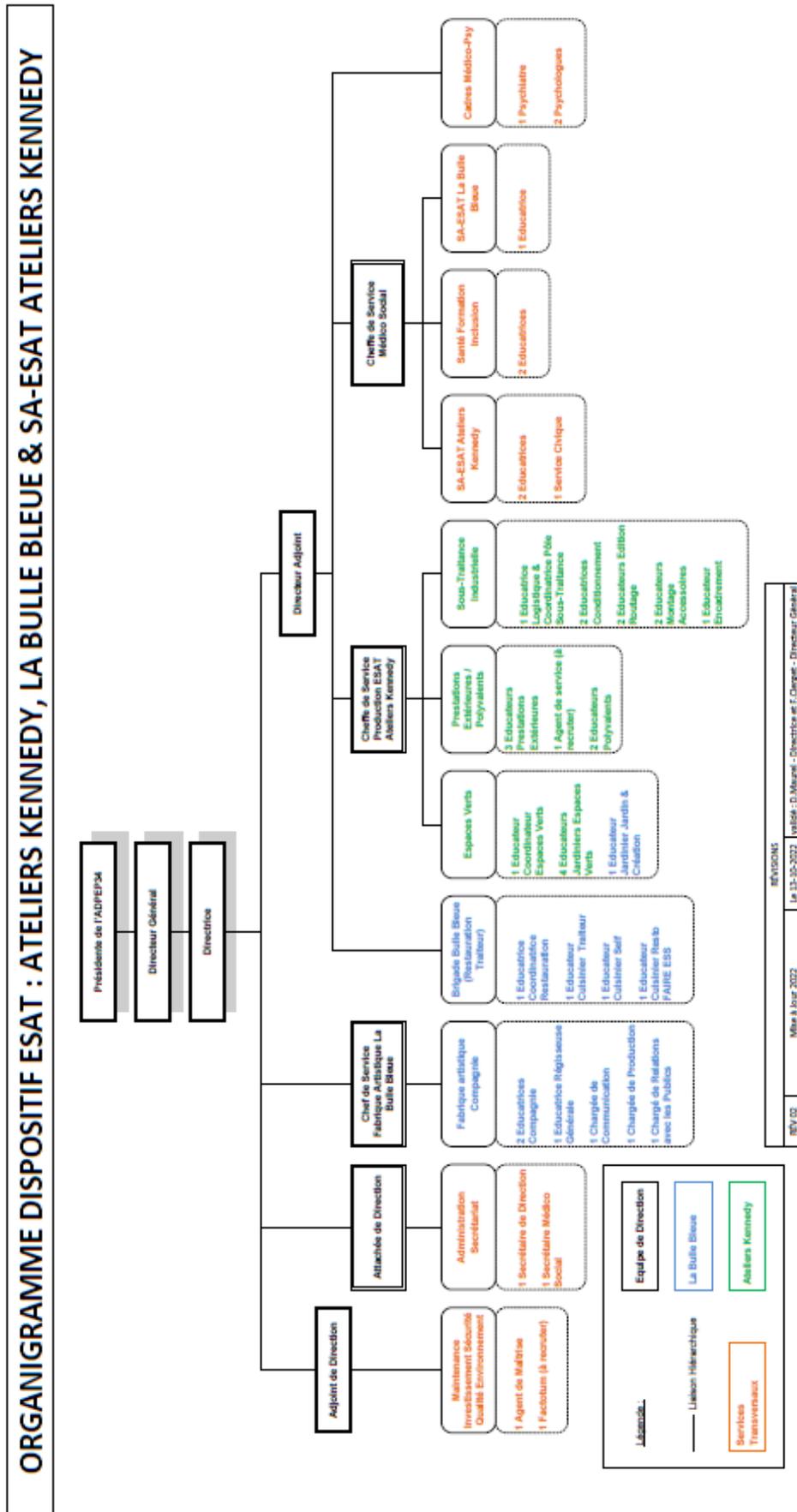
- **Le Comité de Pilotage – COPIL** : Il fixe les orientations de la réflexion et veille au respect de la méthodologie décidée ; il est également vecteur de communication interne. Une réunion intermédiaire (juillet 2023) et une réunion de clôture (octobre 2023) ont été proposées. Le COPIL est de composition plurielle : Direction Générale, représentants de l'Equipe de Direction, professionnels et personnes accompagnées.
- **Les groupes de travail** : Des groupes « mixtes » ont été proposés – professionnels et travailleurs, pour échanger, réfléchir, proposer autour de thématiques définies.
- **Le Comité de lecture** : de composition plurielle (Direction Qualité du siège, représentants de l'Equipe de Direction, professionnels et personnes accompagnées), il a permis d'appuyer le travail de rédaction du prestataire externe.

Les étapes de la démarche

- **Le lancement de l'action – MARS 2023**
Une réunion de lancement a été proposée aux professionnels et aux travailleurs ; un temps de cadrage en équipe de direction et avec la direction Qualité du siège a permis de définir précisément la démarche.
- **La phase de réflexion et propositions des acteurs – MARS / JUILLET 2023**
Les groupes de travail se sont réunis – 15 séances de travail / participation moyenne de 14 personnes (professionnels et travailleurs).
 - Des thématiques ont été travaillées autour de chacun des établissements (mission, public accompagné, partenariat, organisation).
 - 4 séances complémentaires ont été consacrées au Dispositif ESAT.
 - Un zoom sur le pouvoir d'agir des personnes a permis des échanges entre professionnels, entre professionnels et travailleurs, et entre travailleurs.

La réflexion a intégré, de manière transversale, les éléments relatifs à l'évaluation de la qualité des prestations – référentiel EE HAS 2022.
- **La phase de rédaction – AOUT / OCTOBRE 2023**
Le travail de rédaction des trois documents (projet de Dispositif, Projet AK et Projet LBB) a été confié au prestataire externe pour une « unicité rédactionnelle ».
Les séances du Comité de Lecture ont permis des ajustements et la finalisation des livrables.
- **La validation – NOVEMBRE / DECEMBRE 2023**
Les documents ont fait l'objet d'une validation par le Conseil d'Administration de l'ADPEP34. Ils ont ensuite été présentés aux équipes, au CVS, et au CSE.

ANNEXE 3 – Organigramme DISPOSITIF ESAT



ANNEXE 4 – Plan d’Actions à 5 ans : Liste des Fiches Actions

Fiche action n°1	<p>Finalité : Favoriser – consolider le questionnement éthique Objectif opérationnel : Permettre de faire évoluer les discours et les messages de communication des ESAT, dans le respect de l’intime des personnes accompagnées. Echéance : démarche continue sur 5 ans Acteurs concernés : professionnels et travailleurs ESAT et SAESAT Responsable institutionnel : Direction</p>
Fiche action n°2	<p>Finalité : Favoriser les bonnes pratiques de traçabilité, respectueuses des droits des personnes et des obligations réglementaires Objectif opérationnel : Assurer la confidentialité des données ET le partage d’informations à caractère secret. Echéance : démarche continue sur 5 ans / rétroplanning lié à l’ARS, porteur institutionnel du projet Acteurs concernés : professionnels ESAT et SAESAT Responsable institutionnel : Siège – service juridique et qualité</p>
Fiche action n°3	<p>Finalité : Consolider et développer le pouvoir d’agir des personnes Objectif opérationnel : Penser les espaces de libertés et d’actions des personnes, en lien avec le Plan de Transformation des ESAT et la « gestion des paradoxes » : liberté // protection. Echéance : Démarche continue sur 5 ans Acteurs concernés : professionnels et travailleurs ESAT et SAESAT Responsable institutionnel : Cheffe de service médicosocial</p>
Fiche action n°4	<p>Finalité : Permettre des parcours en emploi renforcés et respectueux des projets individuels. Objectif opérationnel : Consolider les partenariats économiques et médicosociaux Echéance : Démarche continue sur 5 ans Acteurs concernés : professionnels ESAT et SAESAT Responsable institutionnel : Chefs de service « production » / « fabrique »</p>
Fiche action n°5	<p>Finalité : Participer à créer une « cité inclusive et citoyenne » Objectif opérationnel : Faire exister un « tiers-lieu citoyen » repéré sur le territoire montpelliérain Echéance : Démarche continue sur 5 ans Acteurs concernés : professionnels et travailleurs ESAT et SAESAT Responsable institutionnel : Direction</p>
Fiche action n°6	<p>Finalité : Assurer pleinement les missions confiées aux ESAT et SAESAT Objectif opérationnel : Déployer le Plan de Transformation des ESAT sur ses différents volets Echéance : Démarche continue sur 5 ans Acteurs concernés : professionnels et travailleurs ESAT et SAESAT Responsable institutionnel : Direction</p>