



ESAT
Quatre-Vaulx
Jardin

*Une Inclusion
Professionnelle
Sociétale et Environnementale*



25
30

PROJET
D'ÉTABLISSEMENT

À PROPOS

Le projet d'établissement de l'ESAT 4 Vaulx-Jardin 2025-2030 s'inscrit dans l'obligation légale d'exposer ses caractéristiques originales, qui présentent sa singularité dans un ensemble d'offres de services au bénéfice de personnes en situation de handicap.

Au-delà d'une présentation des ressources et des pratiques, il indique les pistes de travail en référence aux orientations données, d'une part, par les attentes formulées dans le cadre des politiques publiques et, d'autre part, les axes de travail et les engagements formulés par le projet associatif.

Le projet associatif de l'Association 4 Vaulx - Les Mouettes, élaboré en 2022, rassemble les points de repères partagés par l'ensemble de ceux qui mettent en œuvre ou contribuent aux interventions répondant aux besoins des personnes accompagnées. Projet associatif et projet d'établissement se complètent pour préciser le positionnement de l'Association et les propositions de mise en œuvre. Ils viennent par ailleurs en articulation du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).

Ce projet d'établissement s'est fait via l'accompagnement du CREAL et notamment de Mme BRANCOURT, que nous remercions. Cet accompagnement a permis de mobiliser les équipes au travers de groupes de travail transversaux sur les thématiques suivantes :

- L'histoire – les missions – les valeurs et principes d'intervention
- Le public accueilli
- Les droits et participation
- La nature de l'offre de service
- L'organisation de l'offre de service
- Les professionnels et compétences
- L'organisation du travail
- L'environnement / les partenariats.

Ce projet s'inscrit dans la continuité du précédent, dont l'échéance initiale était fixée à 2018. Le délai de mise en œuvre s'explique par la nécessité de réaliser un diagnostic RH, par l'impact de la crise sanitaire liée au Covid-19, par une période de vacance du poste de directeur, ainsi que par le temps requis pour l'instauration d'un travail collaboratif.

Il est à souligner que ce projet d'établissement est réalisé dans un contexte de transformation du secteur médico-social et d'évolution des ESAT en particulier avec sa traduction dans le "Plan de transformation des ESAT"^{*}. Au-delà d'une présentation de ce qui est à l'œuvre aujourd'hui, il propose de rendre compte du virage déjà amorcé par l'ESAT 4 Vaulx-Jardin et des axes d'évolution pour poursuivre l'évolution de l'offre de service proposée.

Nous vous souhaitons ainsi bonne lecture de ce document et espérons que vous appréhendez mieux les spécificités de l'accompagnement à l'œuvre dans notre établissement ainsi que les enjeux auxquels celui-ci est confronté.

*Le « Plan de transformation des ESAT » se traduit notamment par le Décret n°2022-1561 du 13/12/2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

SOMMAIRE

<i>L'ASSOCIATION</i>	<i>....</i>	<i>01</i>
<i>L'ESAT</i>	<i>....</i>	<i>05</i>
<i>LES PUBLICS ACCOMPAGNÉS</i>	<i>....</i>	<i>11</i>
<i>DROITS & PARTICIPATION</i>	<i>....</i>	<i>13</i>
<i>ENJEUX & AXES D'AMÉLIORATION</i>	<i>....</i>	<i>17</i>
<i>L'ÉQUIPE D'ACCOMPAGNEMENT</i>	<i>....</i>	<i>19</i>
<i>PARTENARIATS</i>	<i>....</i>	<i>21</i>
<i>LES PRIORITÉS DANS L'ACCOMPAGNEMENT</i>	<i>....</i>	<i>23</i>
<i>CONCLUSION</i>	<i>....</i>	<i>24</i>



L'ASSOCIATION 4 VAULX-LES MOUETTES



L'Association gestionnaire 4 Vaulx - Les Mouettes dont le siège est à Saint-Cast-Le-Guildo a été créée en 1967 sous la dénomination "les Mouettes".

C'est une association à but non lucratif qui n'a pas la recherche du gain financier comme objectif mais celui de l'intérêt général. Ceci, en gérant de façon rigoureuse les fonds publics qui lui sont octroyés pour réaliser ses missions.

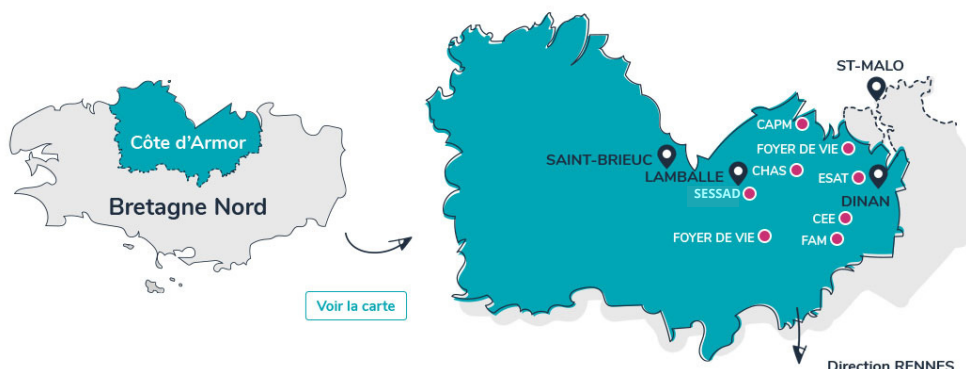
Son projet est porté par des administrateurs bénévoles, engagés et militants qui associent les autres parties prenantes de l'Association – personnes accueillies, familles, professionnels, partenaires, organismes de contrôle – à la réflexion et à la mise en œuvre des orientations.

L'Association exerce ses activités au bénéfice d'enfants, d'adolescents et d'adultes en situation de vulnérabilité. Elle gère des établissements, services et dispositifs répartis principalement sur plusieurs communes de l'est du département des Côtes-d'Armor.



La diversité de publics accueillis et de structures est le résultat d'un long processus de développement, et la dynamique de l'Association est de s'adapter aux besoins des personnes, innover, inventer pour leur bien-être et leur épanouissement.

L'Association gère plusieurs établissements et services (plus de 300 salariés) et constitue un ensemble associatif accompagnant des personnes en situation de handicap avec ou sans troubles associés.



**Pour plus
d'infos**



SCANNEZ-MOI

SES ÉTABLISSEMENTS

- Le CAPM (Centre d'adaptation psycho-motrice) comprend un IME (Institut médico-éducatif) de 50 enfants, un SEAPH (Service pour enfants et adolescents polyhandicapés) de 16 enfants à Saint-Cast-Le-Guildo et un SESSAD (Service d'éducation spéciale et de soins à domicile) de 30 enfants et adolescents à Lamballe ;
- Le CEE (centre pour enfants épileptiques) pour enfant de Bel Air de 40 enfants à Languédias ;
- Le FAM (Foyer d'accueil médicalisé) les Rainettes de 30 résidents internes et 10 résidents en semi-internat à Broons ;
- Les Foyers de vie à Créhen de 21 résidents et Plénée-Jugon de 55 résidents ;
- Le CHAS (Centre d'Hébergement et d'Accompagnement Social) de 27 adultes et le SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) de 38 adultes à Plancoët ;
- Le SATRA (Service d'Accueil et de Travail Adapté) de 12 places à $\frac{1}{2}$ temps situé à l'ESAT ;
- L'ESAT 4 VAULX-Jardin (Établissement et service d'accompagnement par le travail) de 97 ETP, équivalent temps plein à Corseul.



SON PROJET ASSOCIATIF

Le projet associatif de l'Association 4 Vaulx - Les Mouettes 2022-2027 s'inscrit dans une période de profondes mutations du secteur médico-social et propose six grandes ambitions pour les cinq années à venir qui sont venues structurer ce projet d'établissement :



**DÉVELOPPER
LA DÉMARCHE INCLUSIVE**

**ÊTRE ACTIF
DANS L'ÉVOLUTION DE L'OFFRE**



**PROMOUVOIR
L'AUTODÉTERMINATION**

**DÉVELOPPER UNE POLITIQUE
DE COMMUNICATION
ASSOCIATIVE**



**PARTICIPER AU DYNAMISME
DU TERRITOIRE**

**AGIR AU SERVICE DU
DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET
ENVIRONNEMENTAL DURABLE**

SES VALEURS

Ses valeurs ont été réaffirmées lors de l'élaboration du projet associatif 2022-2027 et de manière collégiale à l'occasion de la journée du 24 février 2022 qui réunissait de multiples professionnels de l'Association et ses parties prenantes.

RECONNAISSANCE

C'est reconnaître la personne dans sa singularité avec égard et avec ses différences :

- Le respect des personnes
- L'écoute bienveillante et le dialogue
- L'ouverture aux autres et aux idées nouvelles
- L'attention portée à l'expression des souhaits et des attentes de chacun



ENGAGEMENT

C'est défendre des choix sociétaux, promouvoir les intérêts et les droits des personnes vulnérables :

- La volonté d'aller toujours plus loin et de progresser ensemble
- La solidarité et l'entraide pour atteindre les objectifs fixés
- L'association du bénévolat et du professionnalisme
- Le respect du rôle de chaque partie prenante
- Le sens des responsabilités de chacun



OUVERTURE

C'est faire ensemble au sein de l'Association et avec les partenaires :

- La force de l'élan, la créativité, l'innovation
- L'adaptation continue et dynamique
- La pratique de la main tendue
- Le décroisement
- La mise en lumière des initiatives créatives



L'ESAT 4 VAULX-JARDIN

Fiche d'identité

RAISON SOCIALE	ESAT 4 VAULX-JARDIN
NUMÉRO FINESS	22 000 7223
DATE D'OUVERTURE	01/07/1985
ARRÊTÉ D'AUTORISATION	DATE DU DERNIER ARRÊTÉ : 2017 POUR 97 ETP ACTIVITÉ : 20 448 JOURNÉES TRAVAILLÉES (2022)
STATUT	ASSOCIATION LOI 1901
ORGANISME GESTIONNAIRE	ASSOCIATION 4 VAULX - LES MOUETTES
ADRESSE	1, COËTFINET - 22130 CORSEUL
TERRITOIRE D'INTERVENTION	PAYS DE DINAN DÉPARTEMENT DES CÔTES-D'ARMOR
SITE INTERNET	WWW.4VAULX-JARDIN.COM

Réglementation

Placé sous la responsabilité de l'Agence Régionale de Santé (ARS), l'ESAT relève du Code de l'Action Sociale et des Familles. Sa création et sa modification ont été soumises à l'autorisation du directeur général de l'ARS au terme d'une procédure d'appel à projet.

La législation et la réglementation applicables aux ESAT recèlent de multiples spécificités qui sont liées à la double nature de leurs activités (médico-sociale et économique), à la diversité des publics qu'ils accueillent, à leur modèle économique et budgétaire. Ces spécificités font de l'ESAT un établissement particulier et le catégorisent comme un service social et médico-social, acteur privilégié de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS).



Son implantation

L'ESAT 4 Vaulx-Jardin est implanté à Coëtfinet (22130 Corseul) sur le Pays de Dinan - 64 communes pour un bassin de population de 105 000 habitants et une superficie de 997 km².

Il s'agit d'un territoire rural, ce qui n'est pas sans impact sur les possibilités d'inclusion, la mobilité et finalement l'autonomie des travailleurs, notamment du fait :

- du manque d'accessibilité (pas d'arrêt de bus à proximité), ce qui peut être un frein à l'aménagement du temps de travail ;
- du manque de logements disponibles (certains travailleurs ne peuvent venir en stage ou être embauchés faute de logement à proximité de l'ESAT).



Son histoire

Si une décennie a été axée sur l'évolution des ateliers et le développement de la production, un virage a été pris ces cinq dernières années sur le développement de l'accompagnement, en lien avec l'évolution du public.

Des postes dédiés à l'accompagnement ont ainsi été créés, et il est important de souligner que cette volonté de développer l'accompagnement est soutenue par l'ensemble des professionnels.

1985

CRÉATION

L'ESAT 4 Vaulx-Jardin s'est développé pour répondre aux besoins d'orientation professionnelle des jeunes usagers du Centre d'Adaptation Psychomotrice à Saint-Cast-Le-Guildo.

2025

Plus de 120 personnes en situation de handicap (97 ETP) sont accueillies sur le site de l'ESAT qui est à dominante agricole (15 ha), au lieu-dit Coëtfinet en Corseul.

Le compostage biologique avec utilisation des algues vertes a été la première activité sociale auquel s'est adjoint un atelier de maraîchage lui aussi biologique.

L'établissement accompagne les personnes dans leur projet d'inclusion professionnelle et sociale au travers de six ateliers :

- Maraîchage biologique avec une certification ECOCERT (30 personnes) ;
- Boutique Bio primeur, épicerie (3 personnes) ;
- Station de compostage compatible en agriculture biologique (15 personnes) ;
- Restauration (12 personnes) ;
- Services Sous-traitance (40 personnes) ;
- Jardins Espaces Verts (20 personnes).

SES VALEURS

Les professionnels de l'ESAT 4 VAULX-Jardin tiennent à rappeler que la bienveillance et le respect à tous les endroits sont des valeurs fondamentales qui guident leurs actions. Les valeurs précédemment nommées du projet associatif ont été appréhendées par les professionnels de la manière suivante lors des groupes de travail :



RECONNAISSANCE

C'EST LA RECONNAISSANCE DE LA SINGULARITÉ DES PERSONNES, DE LEURS DROITS ET POUVOIR D'AGIR AINSI QUE DE LEURS COMPÉTENCES (DIFFÉRENTS ET COMPÉTENTS)



ENGAGEMENT

C'EST LA PROMOTION DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES TRAVAILLEURS



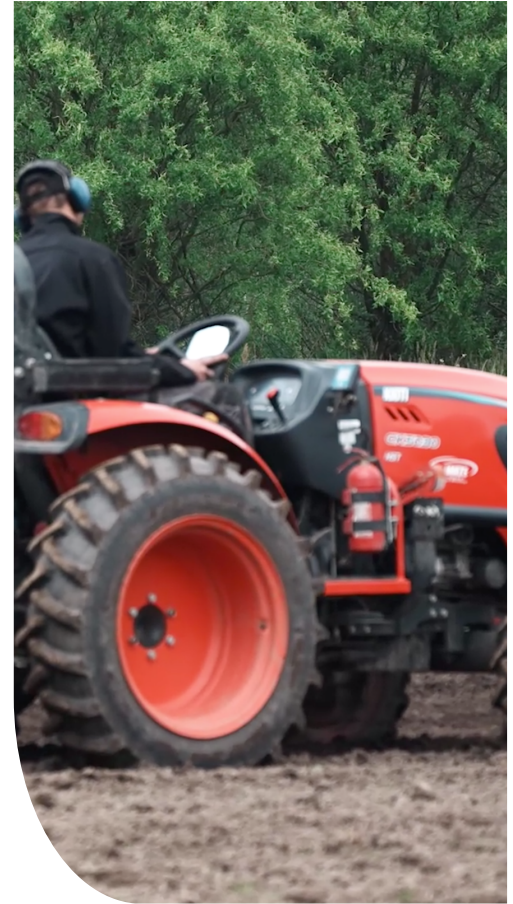
OUVERTURE SUR SON ENVIRONNEMENT

C'EST RAYONNER SUR LE TERRITOIRE ET DEVENIR UN LIEU D'ACCUEIL PLEINEMENT IMPLIQUÉ DANS LA VIE DES ACTEURS LOCAUX (COLLECTIVITÉS, ENTREPRISES, ASSOCIATIONS, CITOYENS)

SES PRINCIPES D'INTERVENTION

La traduction de ces valeurs s'inscrit dans des principes d'action qui sont chers aux équipes et qui sont les suivants :

- Laisser aux travailleurs la place dans la dynamique de l'atelier ;
- Développer l'autodétermination des travailleurs (dans le cadre de leur projet) ;
- Valoriser la personne (RAE, PPI, CVS*) ;
- S'adapter à ses besoins (temps de travail, poste de travail, outils de communication, FALC**) ;
- Reconnaissance des savoir-faire de chacun ;
- Adapter les postes et le matériel pour réduire la pénibilité du travail ;
- S'adapter aux souhaits de la personne (volonté ou non que l'ESAT soit en lien avec l'entourage de la personne, les représentants légaux, les structures médico-sociales, les services de santé et les diverses parties prenantes) ;



- Permettre le plus de polyvalence ;
- Transmettre des savoirs (séquence de formation interne, accompagnement au travail au quotidien, intervention/formations extérieures) ;
- Rendre effective l'inclusion par l'ouverture à et sur son environnement (mises à disposition, stages, immersions, bénévolat sur la Guinguette Solidaire) ;
- Développer l'autonomie des travailleurs dans un cadre sécurisé par les équipes ;
- Evoluer dans un cadre convivial ;
- Considérer le développement de nouvelles activités dans l'intérêt des travailleurs.

*Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE),
Projet Personnalisé Individualisé (PPI), Conseil à la Vie Sociale (CVS).
** Facile à lire et à comprendre

SES MISSIONS

Orientation

L'ESAT est un établissement "vers lequel la CDAPH* oriente les personnes en situation de handicap de plus de 20 ans (ou à titre dérogatoire de plus de 16 ans) dont la capacité de travail a été reconnue comme inférieure à un tiers de celle d'une personne non handicapée, au sens du droit de la sécurité sociale, qui ne peuvent momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni travailler dans une entreprise ordinaire ni dans une entreprise adaptée"**.

Dérogation

La CDAPH peut également, à titre dérogatoire, orienter vers les ESAT des personnes en situation de handicap dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale, lorsque leurs besoins d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie.

À cet effet, la décision de la CDAPH doit désormais préciser en détail les accompagnements et soutiens dont les personnes accueillies doivent bénéficier.

Accompagner

La mission de l'ESAT est d'accompagner les travailleurs par la proposition d'un travail adapté. L'outil d'accompagnement professionnel s'est ainsi décliné au fil du temps autour des six ateliers précédemment nommés.

Au quotidien les travailleurs sont, dans ce cadre, accompagnés par des moniteurs qui les étayent dans leur activité professionnelle, veillent à leur bien-être physique et psychologique, suivent le projet de la personne, assurent le développement des compétences tout en répondant à leur sollicitation.



*Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

**Extrait de Réglementation et Législation des ESAT, Fiches Pratiques N°1, Mars 2011.

En parallèle, nous proposons un accompagnement de type médico-social qui se traduit par de multiples actions visant à leur permettre la plus grande autonomie. Certaines personnes accompagnées vont avoir besoin de notre appui pour leurs démarches du quotidien (logement, administratif, budget, déplacement, etc.), ce que nous leur proposons tout en veillant à ne pas se substituer aux dispositifs de droit commun.

Une vigilance particulière est apportée aux questions de santé qui font partie de nos trois grandes priorités d'accompagnement.

D'autres personnes souhaiteront, à des moments, se consacrer à des activités autres que le travail. Le développement de partenariats (Groupe d'Entraide Mutuelle, associations, collectivités, etc.) permet alors de proposer des espaces de rencontre, des activités variées ou des engagements bénévoles favorisant un meilleur épanouissement personnel.

NOUS PARTONS DU POSTULAT QUE CET ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL CONTRIBUE À UNE MEILLEURE DISPONIBILITÉ POUR L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

Ainsi, nous envisageons l'ESAT comme un lieu ressource pour les travailleurs où nous pouvons leur proposer des ateliers de travail adapté, leur apporter des réponses, les accompagner dans leurs démarches mais où nous veillons également à les mettre en lien avec l'ensemble des dispositifs de droit commun qu'ils devraient ou pourraient solliciter au sein de leur bassin de vie pour les rendre le plus indépendants possible.

Notre dernière mission est d'être pro-actifs concernant l'insertion en milieu ordinaire qui s'est vu renforcée dans les textes de loi.

**CETTE INCLUSION SE FAIT POUR NOUS
EN PRENANT EN COMPTE LA TEMPORALITÉ,
LES VULNÉRABILITÉS, LES PARTICULARITÉS
ET, EN PREMIER LIEU, LA VOLONTÉ DES
PERSONNES QUE NOUS ACCOMPAGNONS,
CE QUI PEUT CRÉER UN ÉCART ENTRE
L'OBJECTIF ATTENDU PAR LES POUVOIRS
PUBLICS ET LA RÉALITÉ DES PERSONNES
QUE NOUS ACCOMPAGNONS**

LES PUBLICS ACCOMPAGNÉS

L'établissement accueille des personnes en situation de handicap, qui s'entend au sens légal de la loi de 2005 : "toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant".

NOUS PRÉFÉRONS PARLER DE TRAVAILLEURS PRÉSENTANT DES PARTICULARITÉS ET/OU VULNÉRABILITÉS

Lors de la création de l'ESAT, le public accueilli présentait essentiellement une déficience intellectuelle, ces personnes venaient principalement de structures enfants.

Aujourd'hui la provenance des travailleurs est très diversifiée. Nous conservons des entrées de personnes venant d'IME mais également venant de chantier d'insertion, ayant connu un parcours scolaire et/ou professionnel ordinaire, des personnes accompagnées par un SAVS, la mission locale ou venant de services de psychiatrie.

Cette évolution du public accompagné se traduit par l'augmentation du nombre de travailleurs présentant des troubles du psychisme comme la plupart des ESAT*. Nous accueillons également des personnes présentant d'autres types de handicap comme la déficience visuelle, la déficience auditive ou encore la déficience métabolique.

*Cf Rapport IGF-IGAS de février 2024 - Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail (ESAT) vers un statut de quasi-salarié p.8

** Données 2022



En quelques chiffres**



Mobilité

66 véhicules
sur 117

39 permis B

18 voiturettes

9 scooters

51 par navette ESAT



Dinan ou Plancoët
et leurs alentours.



Logement

60% logement autonome

20% foyer d'hébergement

18% domicile parental

2% autres structures :

Foyer jeunes travailleurs et
appartement thérapeutique



Soutien extérieur

Une vingtaine de travailleurs ne bénéficie d'aucun accompagnement, que ce soit par un service ou par un proche. Une autre vingtaine de personnes bénéficie de l'aide d'un proche, ce qui ne s'avère pas toujours suffisant.



Mesures de protection

62% des travailleurs concernés

2/3 par un organisme

1/3 par un proche ou un parent

Suivant la mesure de protection en place, un accompagnement social complémentaire peut être nécessaire.



Parentalité

17 travailleurs sont parents

ce qui nécessite des aménagements du temps de présence.

Une nouvelle évolution à prendre en compte dans le profil du public accompagné.

Attentes et besoins identifiés

Les attentes et besoins des personnes constituent le point de départ de la co-construction de leur accompagnement. Ces besoins varient et évoluent notamment en fonction de l'âge des personnes, de leur singularité et de leur contexte de vie (précarité, suivi addictologique, mi-temps thérapeutiques, équilibre vie professionnelle/vie de famille, démarches administratives, rendez-vous extérieurs et internes : tels que SAVS, accompagnement médical, participation à la vie de l'établissement via le CVS notamment, formation, etc.).

Le choix a été fait de privilégier cette prise en compte des besoins même si elle induit une variabilité des présences, ce qui implique qu'il n'y ait pas d'équipe "fixe" et peut engendrer une difficulté d'anticipation pour la mise en œuvre de la production.

Ces nouveaux besoins identifiés sont considérés et accompagnés par l'ESAT qui a étoffé son équipe d'accompagnement (chargé de projets Handicap Travail et Inclusion, coordinatrice de parcours, responsable de service, directrice adjointe). La création du Pôle médico-social est en outre une réponse à ces évolutions.

La personne est considérée dans une démarche holistique au-delà de l'accompagnement "exclusivement par le travail".

DROITS ET PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

La loi du 2 janvier 2002 énonce les droits des usagers des établissements et services sociaux et médico-sociaux et définit les outils pour leur mise en œuvre.

Les droits fondamentaux de tout citoyen s'appliquent à l'utilisateur d'un ESMS (loi 2002-2) :

« L'exercice des droits et libertés individuelles est garanti à toute personne prise en charge; lui est assuré le respect de :

- sa dignité ;
- sa vie privée ;
- son intimité ;
- son intégrité physique et morale ;
- sa sécurité ;
- sa liberté de circulation ;
- sa liberté d'expression et d'opinion ;
- sa liberté relationnelle, affective et sexuelle ».

Les politiques publiques récentes, notamment au travers de la transformation de l'offre et des services et du nouveau dispositif d'évaluation de la qualité des ESSMS (Établissements et services sociaux et médico-sociaux) mis en place par la Haute Autorité de Santé en 2022, font de ces deux aspects des enjeux centraux dans l'accompagnement des personnes.

De même, la participation des personnes accompagnées au fonctionnement de l'établissement (gouvernance, règlement de fonctionnement, instances de représentation) s'accroît en réponse à l'enjeu d'adaptation de l'accompagnement et des services aux personnes directement concernées.

Dans ce même mouvement, le « plan de transformation des ESAT » dont le décret a été publié le 22 décembre 2022 vient renforcer les droits des travailleurs. Cela se traduit à plusieurs niveaux :

- déclinaison de nouveaux droits individuels ou collectifs* ;
- facilitation du parcours entre ESAT, Entreprise Adaptée et entreprise dite du milieu ordinaire.

Les outils relatifs aux droits des usagers :

- Le projet d'établissement ou de service ;
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie ;
- Le règlement de fonctionnement ;
- Le livret d'accueil ;
- Le contrat de soutien et d'accompagnement par le travail ;
- Le conseil de la vie sociale ou autre forme de participation ;
- La personne qualifiée ;
- Le projet individualisé ;
- Le dossier unique de l'utilisateur.

*Au moment de la rédaction du présent projet d'établissement (octobre 2023), tous les textes réglementaires traduisant le plan de transformation des ESAT n'étaient pas encore publiés.

LA MISE EN ŒUVRE DES DROITS DES USAGERS

L'ESAT, s'il est un lieu de travail permettant aux personnes d'exercer leur vie professionnelle, reste évidemment considéré comme un lieu au sein duquel se jouent droits et devoirs. L'accompagnement s'adapte à la situation singulière de chaque personne, en fonction de là où elle en est, de ses besoins et dans le respect de sa vie privée.

L'admission constitue un moment clé de transmission d'informations et de présentation des droits des personnes au travers des outils de la loi 2002-2 que sont notamment la charte des droits et libertés, le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement qui sont explicités dès la signature du contrat d'accompagnement. Ensuite, la connaissance des droits est interrogée lors du projet personnalisé. Les questions relatives aux droits s'énoncent souvent suite aux expériences et cela se traduit par une communication plutôt d'ordre individuelle et dans un cadre informel.

Au-delà des droits posés dans le cadre de la loi 2002-2, l'ESAT 4 Vaulx-Jardin facilite l'organisation et les projets individuels des personnes. Cela se traduit, par exemple, par la possibilité pour le travailleur de faire des demandes d'absence spécifique, pour raison médicale, ou pour la mise en œuvre d'un projet, sans diminution de salaire. Par ailleurs, la prise des congés pour les travailleurs a été assouplie pour ouvrir plus de choix. Toutefois, certains congés restent imposés, l'ESAT étant fermé sur la période de Noël. Le choix a été fait d'octroyer aux travailleurs deux semaines supplémentaires de congés en plus de ce que prévoit la législation et cela afin de mieux répondre à leur fatigabilité et à leurs besoins. Chaque demande est traitée au cas par cas et une réponse justifiée est apportée à la personne.

Par ailleurs, le droit à la formation et son évolution récente sont un enjeu pour les travailleurs et le développement des compétences. Un catalogue de formations est proposé aux travailleurs. Parmi celles-ci : la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE), l'autodétermination, la vie après le travail, savoirs fondamentaux, etc. Ce portefeuille intègre une vingtaine de formations auxquelles s'ajoutent des formations techniques et des formations réalisées en interne (par exemple la conduite auto-portée). La coordinatrice de parcours assure la coordination de ce volet formation.



EXPRESSION ET PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

L'expression et la participation des travailleurs sont recherchées, prises en comptes, et ces derniers expriment leurs souhaits, besoins, avis, que ce soit au quotidien, via le CVS ou lors de leur projet personnalisé.

Le lieu privilégié de la participation individuelle reste le projet personnalisé. Il est co-construit entre la personne et les professionnels. Un volet « paroles des travailleurs » apparaît dans la trame du projet. Dans la mesure du possible, le travailleur est le rédacteur de son projet.

Nous restons ainsi attentifs à conserver une dynamique autour des réunions des Projets Personnalisés et Individualisés (PPI) des travailleurs. Lors de la rencontre, animée par la coordinatrice de parcours ou la responsable de service, le travailleur a toujours la possibilité de convier les personnes de son choix (famille, proches, professionnel du SAVS, etc.). Les mandataires judiciaires sont systématiquement invités mais pas toujours disponibles. Ils reçoivent ensuite le projet par courrier et ont la possibilité d'un temps d'échanges téléphoniques ou de rencontre si besoin.

La rencontre autour du PPI est un temps d'échanges particulier qui permet de faire le point sur la situation professionnelle, d'évoquer le quotidien si besoin. En présence des professionnels qui gravitent autour du travailleur, il est aussi propice à l'articulation de nos actions respectives. Les temps de préparation du projet (moniteur référent/travailleur) demeurent des moments clés qui favorisent l'expression des besoins et des souhaits des travailleurs. Une attention particulière est portée pour que chaque travailleur soit entendu de la même façon, avec le souci de considérer les personnes qui seraient moins enclines à s'exprimer et à solliciter les professionnels, par exemple.

Chaque opportunité est saisie pour mettre en œuvre la participation des personnes:

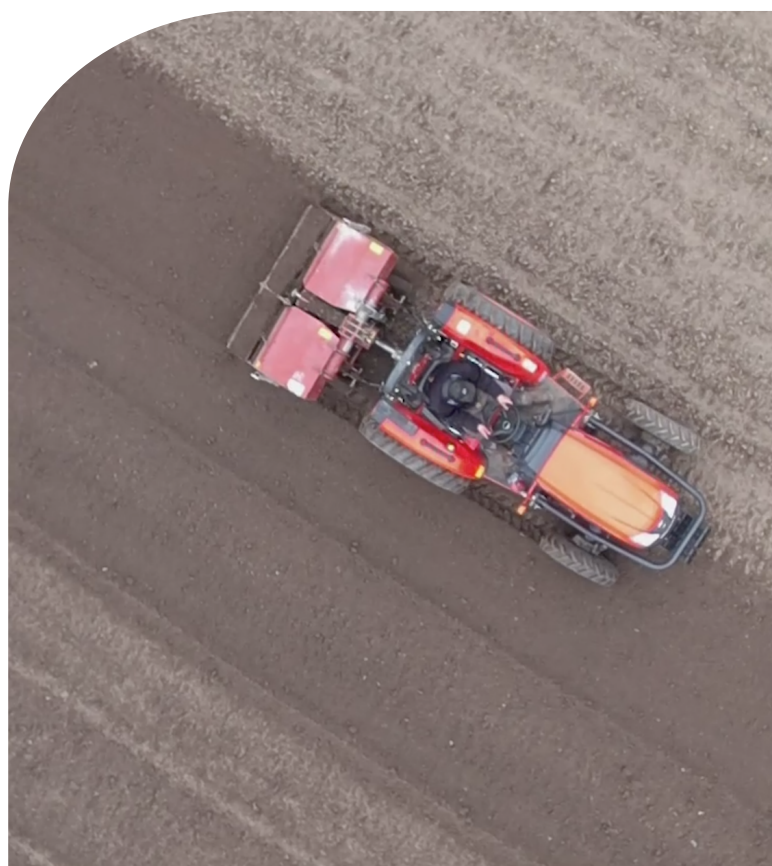
- Association des travailleurs à l'adaptation de leur poste de travail, au choix du matériel, aux différents achats concernant l'activité;
- Association des travailleurs dans le choix des prestations réalisées ;
- Participation des travailleurs à différents salons ;
- Participation à un comité de préparation pour la construction d'une journée d'étude avec le CREA Bretagne, etc.

Le conseil à la vie sociale

Un CVS est en place et se réunit à minima trois fois par an. Il est un lieu d'expression libre, où les travailleurs inscrivent ce qu'ils souhaitent à l'ordre du jour.

Les représentants participent à une formation CVS pour les soutenir dans leur mission. Ce CVS s'est doté d'outils pour faciliter la compréhension, la participation et l'expression de tous dont l'efficiency est à souligner.

Une évolution du CVS va être apportée, les problématiques relevant de la sécurité n'y seront plus abordées car elles relèvent désormais de l'instance mixte.



Le Délégué des personnes et l'instance mixte

Les nouvelles instances de représentation individuelle et collective portées par le décret de décembre 2022 dans le cadre du plan de transformation des ESAT complètent les lieux de participation des personnes à la vie de la structure. Ces instances étant nouvelles, nous devons continuer à expliciter leurs fonctions aux travailleurs.

ENJEUX ET AXES D'AMÉLIORATION



En lien avec le projet associatif, les plans d'action issus des précédentes évaluations internes et externes, les orientations du CPOM, ce projet d'établissement a pour essence au-delà de décrire l'ESAT, son accompagnement et l'offre existante, de définir précisément les enjeux auxquels l'établissement doit et souhaite répondre ainsi que les axes d'amélioration qui ont été définis grâce aux travaux collectifs entrepris à l'occasion de l'actualisation de ce projet.

Ainsi, six axes d'amélioration ont été retenus et ils se déclinent en 23 objectifs qui feront l'objet de fiches actions.

01. **Renforcer la participation des personnes accompagnées**

Cet axe se décline en quatre objectifs qui vont consister à développer la participation des travailleurs à la fois à l'interne de l'établissement mais également à l'externe sur leur territoire de vie. Plus concrètement, en interne, nous souhaitons renforcer le fonctionnement du CVS, le délégué à la personne, l'instance mixte et améliorer la qualité de vie au travail. A l'externe, nous souhaitons renforcer la participation hors ESAT (associations sportives, culturelles, etc.).

02. **Rendre accessible l'information**

Cet axe se décline en deux objectifs, à la fois rendre accessible à l'information les documents réglementaires de l'ESAT que sont le projet d'établissement, le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil, et informer sur les droits des personnes accompagnées.

Nous allons également nous attacher à rendre plus visible et compréhensible l'accompagnement médico-social.

03. **Soutenir l'accompagnement des travailleurs**

Articulé autour de six objectifs, cet axe vise à améliorer l'offre d'accompagnement proposée. Que ce soit en améliorant la connaissance des professionnels des nouveaux publics accueillis afin de continuer à mieux adapter nos réponses, en formalisant l'existant (accueil, admission, parcours), en actualisant les outils de la loi de 2002-2, en réaffirmant et harmonisant la démarche de projet personnalisé et en maintenant un développement des compétences des travailleurs (formations internes, externes, séquences d'apprentissages, habiletés sociales, etc.).

05. **Faire évoluer l'offre de service**

Afin de répondre aux obligations légales et surtout en premier lieu au besoin des personnes accompagnées, nous devons faire évoluer l'offre de service.

Cela va consister à formaliser l'existant (rédiger le projet du pôle médico-social, ainsi que les projets d'ateliers), veiller à développer de nouvelles activités et contribuer aux réflexions et à la mise en place de l'ESAT de transition sur le territoire.

*document unique d'évaluation des risques professionnels
**dossier usager informatisé

04. **Renforcer les partenariats**

L'ESAT doit être un acteur repéré du territoire et contribuer pleinement à la vie économique et sociale de celui-ci.

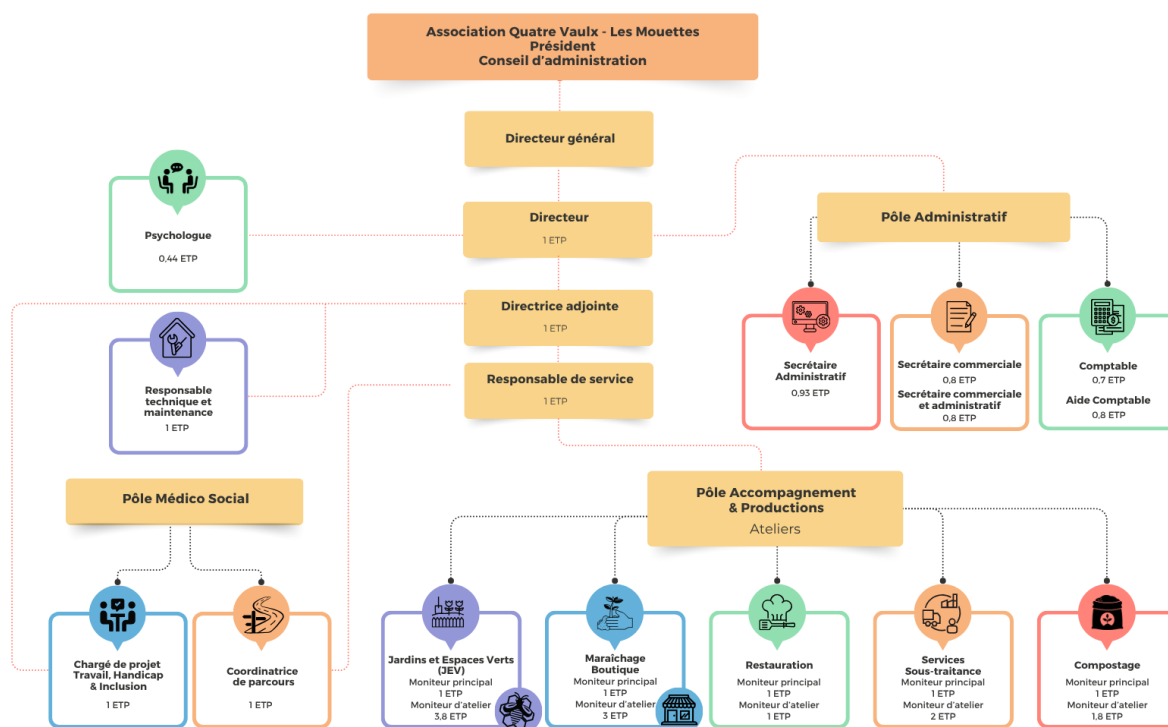
Ainsi, cet axe se décline en trois objectifs qui consistent à développer les partenariats avec le secteur sanitaire (psychiatrie, médecine de ville, addictologie), avec les établissements de notre propre Association, avec le service public de l'emploi et l'ensemble des parties prenantes qu'ils soient associatifs, départementaux, etc.

06. **Soutenir la démarche d'amélioration continue de la qualité**

Au-delà d'une réponse aux obligations légales, il s'agit de notre capacité à faire évoluer nos pratiques et à adopter une posture réflexive source d'amélioration. Cet axe se décompose en six objectifs, et consiste en premier lieu en la formalisation de procédures de l'existant, la mise en œuvre du recueil et du traitement des événements indésirables ainsi que des plaintes et réclamations. Cela va également consister en l'actualisation du DUERP*, la mise en place du DUI* et enfin en initiant une politique de Responsabilité Sociétale de l'Organisation pour notre établissement, acteur de l'économie sociale et solidaire.

UNE ÉQUIPE AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'ORGANIGRAMME



Les fonctions de **l'équipe dirigeante** incluent la gestion stratégique et opérationnelle de l'établissement, assurant son bon fonctionnement. Elles assurent le management de l'équipe encadrante, coordonnent les activités des ateliers et veillent au respect des normes de qualité et de sécurité. Elles sont responsables de la gestion budgétaire, du développement des partenariats et de la recherche de financements. Le pilotage implique également l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement, l'accompagnement et l'évaluation des actions menées. Elles jouent également un rôle dans la promotion de l'inclusion sociale et professionnelle des travailleurs, tout en garantissant un environnement de travail adapté et bienveillant.

L'ASSOCIATION

Le Conseil d'Administration (CA), le directeur général et les services associés maintiennent un lien étroit avec l'établissement, en plus de définir les orientations stratégiques associatives. Les services RH et de comptabilité contribuent pleinement aux fonctions support. L'ensemble des professionnels exerce ainsi des fonctions ou métiers qui contribuent au fonctionnement de l'établissement.

Cette pluridisciplinarité permet d'assurer un accompagnement holistique des travailleurs afin de favoriser leur inclusion et leur épanouissement.

UN ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL RENFORCÉ

Nous avons fait le choix de mettre l'accent sur cet accompagnement car, sur les cinq dernières années, celui-ci a évolué, et cela s'est traduit par l'apparition de nouvelles fonctions ou le renforcement de certaines afin de répondre aux besoins des personnes accompagnées.



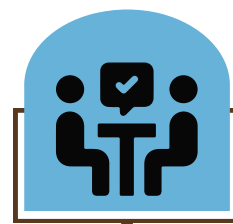
Le psychologue

Le psychologue assure essentiellement un suivi individuel et peut accueillir et traiter des situations ponctuelles de crise. Il facilite les liens avec les différents services internes et externes à l'ESAT et soutient la posture réflexive des professionnels.



La coordinatrice de parcours

Elle anime une partie des projets personnalisés des travailleurs, en concertation avec la responsable de service. Elle organise les stages de jeunes venant d'IME, l'accompagnement à la RAE, l'élaboration et la mise en œuvre du plan de formation, l'accompagnement global et la préparation au départ en retraite des travailleurs. Elle veille à l'accessibilité des informations pour les travailleurs et facilite leurs parcours.



Le chargé de projets Handicap, Travail, Inclusion

Il accompagne les travailleurs dans leur transition vers le milieu ordinaire de travail, assure leur suivi tout au long de leur parcours d'inclusion en partenariat avec les différents acteurs de l'ESAT et les entreprises d'accueil, prospecte des entreprises pour des opportunités d'inclusion et participe aux initiatives territoriales et partenariales visant à promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle. Il occupe un rôle prépondérant dans les partenariats au service de l'ESAT et des travailleurs.



Les moniteurs d'ateliers

Les moniteurs d'atelier encadrent et accompagnent les travailleurs en situation de handicap dans leurs activités professionnelles. Ils veillent à l'adéquation entre le travail proposé et les appétences et compétences du public accompagné. Ils participent à l'élaboration et au suivi des projets personnalisés des travailleurs.

Ainsi, ils forment et aident les travailleurs à développer leurs compétences professionnelles et sociales, favorisant leur autonomie et leur inclusion.

Les moniteurs principaux, en plus de réaliser les missions effectuées par les moniteurs d'atelier, assurent la gestion et l'organisation de l'atelier aussi bien dans sa dimension accompagnement que production, en lien avec les fonctions de direction.



Les fonctions support

Cette organisation ne saurait fonctionner sans les fonctions support qui contribuent à assurer la gestion administrative, financière, commerciale et logistique de l'établissement.

Elles contribuent de fait directement ou indirectement à la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes accueillies.

UNE ÉQUIPE SOUTENUE DANS SON ACCOMPAGNEMENT



Divers temps de réunions permettent de soutenir les équipes dans leur réflexion et organisation (réunions avec le psychologue, institutionnelles, inter ateliers, de coordination, etc.).

Au-delà de ces temps, les professionnels ont accès à des formations et/ou sensibilisations proposées par des partenaires, en plus de celles proposées via le plan global de formation de l'Association.

Les professionnels bénéficient également de temps d'analyse de la pratique, à raison de huit séances par année conduites par un intervenant extérieur, afin de faciliter leur parole.

NOS PARTENARIATS

De par son activité de production et d'accompagnement médico-social, le réseau partenarial de l'ESAT est large et diversifié. Nous avons choisi de faire une cartographie non exhaustive des partenaires sur le volet médico-social. Même si nous regrettons que ces liens avec les différentes parties prenantes ne fassent que peu l'objet de conventions formalisées, nous tenons à souligner l'énergie déployée par les acteurs, qu'ils soient internes et externes, pour les rendre vivants et utiles aux personnes accompagnées.

Avec le secteur du sanitaire et médico-social

Nous travaillons étroitement depuis plus de 5 ans, avec la fondation St Jean de Dieu et ses services tels que l'Hôpital De Jour (HDJ) et le Centre Médico Psychologique (CMP), et sous convention avec le Centre de Réhabilitation Thérapeutique (CRT) et le service d'addictologie. Nous sommes également partenaire tout comme l'association, d'Handicap 22 et contribuons à son action via le poste de coordinatrice de parcours. Nous collaborons avec le pôle enfance et adolescence de l'association ainsi qu'avec les DAME et IME du territoire, dont le DAME des Vallées (immersions, stages, visites, etc.), et entretenons des liens et échanges réguliers avec les MDPH, SAVS, Organismes de Tutelle, Dinan agglomération, la MDD et tous les acteurs sociaux.

Nous travaillons également avec le CREAL, l'ARS et les Conseils Territoriaux de Santé (CTS) dans l'organisation de journées thématiques à l'image de notre participation active à la Semaine d'Informations sur la Santé Mentale (SISM). Nous sommes membre du collectif MISACO (professionnels, élus et bénévoles œuvrant pour prévenir ensemble le suicide et la souffrance psychique sur Dinan Agglomération) porté par la Mutualité Française.

Avec les acteurs de l'emploi et de la formation

Nous conventionnons avec Icual, le CPSA et le GRETA afin de favoriser la montée en compétences et les Reconnaissances des Acquis de l'Expérience (RAE) des travailleurs, ainsi qu'avec les différents Organismes de Formation pour développer leurs savoirs et compétences. Nous assurons la continuité du parcours des travailleurs après l'ESAT via notre engagement au dispositif Un Avenir après le travail.

Nous sommes engagés dans une convention cadre pluri-annuelle ESAT et Service Public pour l'Emploi (SPE) soit France travail, CAP emploi et la Mission locale.

Nous devons continuer à étoffer notre collaboration avec ces services dans le cadre de cette convention, de la loi plein emploi et pour mieux répondre aux besoins des personnes.

Avec les acteurs éducatifs, culturels et économiques

La participation de l'ESAT à des projets aux dynamiques collectives, comme la Guinguette Solidaire depuis 2020, - portée par le Collectif Guinguette, constitué de 19 acteurs signataires -, illustre sa capacité à innover en matière de partenariat. Ce projet d'innovation sociale vise à favoriser l'interconnaissance et la collaboration pour une inclusion active et inversée sur 9 communes de l'agglomération.

Dans cette continuité, une convention avec le lycée agricole de Caulnes permet la délocalisation de cours au sein de l'ESAT, favorisant l'interconnaissance, la déconstruction des représentations et la découverte des métiers. Il s'agit d'un premier pas vers d'autres conventions avec lycées et collèges, notamment pour créer des binômes entre élèves en Bac SAPAT et travailleurs de l'ESAT, autour de la gestion du service bar de leurs cafétérias respectives.

L'ESAT renforce également son réseau de partenaires grâce à son expertise en agriculture biologique, compostage, espaces verts et sous-traitance, ce qui lui permet de signer des conventions avec des acteurs phares de l'ESS et de l'environnement, comme le Pôle ESS, ESS'PRance, et du Parc Naturel Régional de la Vallée de la Rance (PNR Parc VRCE). Il participe aussi au projet STROLLAD, qui forme les travailleurs au métier d'animateur nature.

De nouveaux projets sont en préparation pour faire de l'ESAT un lieu de programmation artistique et de sensibilisation au sport-santé.

TROIS GRANDES PRIORITÉS DANS L'ACCOMPAGNEMENT



01. La santé

Le choix associatif et de l'ESAT est de donner la primauté aux soins. Nous partons du postulat que le rapport aux soins du public que nous accompagnons est complexe, que ce soit aussi bien au niveau somatique que psychique.

Si notre rôle est de les accompagner en la matière, nous veillons à faire le lien pour solliciter les différents acteurs de droit commun afin de rendre les personnes accompagnées les plus autonomes possibles, et cela en fonction de leurs capacités.

Nous avons également un devoir d'alerte lorsque les situations révèlent des éléments de danger.

02. L'autonomie et la participation sociale

Les rôles de la coordinatrice de parcours et du chargé de projets Handicap, Travail Inclusion du fait de leurs fonctions y contribuent pleinement grâce à leurs liens avec les autres partenaires, les actions de formations, sensibilisations, entretiens individuels et les différents événements mis en place.

A l'ESAT, cet accompagnement relève de l'attention de tous, et l'ensemble de l'équipe veille à favoriser cette autonomie, que ce soit au travail ou en dehors. Le cadre formel des PPI et de leur préparation y contribue mais il est également à souligner l'importance de tous les échanges informels qui sont difficilement quantifiables mais primordiaux.

03.

La démarche de lutte et de prévention contre la maltraitance

L'ESAT s'appuie sur le positionnement fort de l'Association sur les questions relatives à la bientraitance et notamment sur les moyens suivants :

- Le guide pour une bientraitance associative ;
- Les temps d'Analyse de la Pratique Professionnelle (APP) ;
- Les temps de co-développement pour les responsables de service ;
- Le recueil et le traitement des évènements indésirables, des plaintes et réclamations ;
- Les divers temps de réunion ;
- Les différentes instances que sont la CSSCT* locale, le CVS et l'instance mixte ;
- Le plan de formation associatif ;
- La mise à jour régulière des outils de la loi 2002-2.

**NOUS TENONS À SOULIGNER,
COMME LE RAPPELLE LE GUIDE ASSOCIATIF,
QUE LA BIENTRAITANCE EST L'AFFAIRE DE TOUS !**

CONCLUSION

L'ESAT continue d'étoffer son offre de service afin de répondre au mieux aux besoins des personnes accompagnées. Ce projet d'établissement retrace de manière succincte les grandes lignes de l'organisation de notre établissement, ses valeurs, les particularités du public qu'il accompagne, son équipe et les enjeux auxquels il devra répondre à l'avenir. L'important réside bien dans les perspectives et les axes d'amélioration qui ont été définis de manière collaborative et les réponses qui y seront apportées grâce à l'intelligence collective.

Dans la continuité de ce projet, d'autres documents comme le plan d'action, des fiches actions et le rapport d'activité annuel développent et rendent compte des engagements pris dans ce projet d'établissement.

Nous vous remercions du temps que vous avez consacré à la lecture de ce projet d'établissement et espérons que celle-ci vous a permis de mieux appréhender les spécificités de notre précieux établissement.

*Commission santé, sécurité et conditions de travail



Une inclusion professionnelle sociétale et environnementale



www.4vaulx-jardin.com

PROJET
D'ÉTABLISSEMENT

25
30