

# PROJET D'ÉTABLISSEMENT

2023 - 2025

osea ESAT

APEI PÉRIGUEUX

Etablissement et Service d'Aide par le Travail  
**Òsea**

---

 **Apei Périgueux**  
Vivons ensemble nos différences 



Le projet d'établissement de l'Etablissement de Soutien et d'Aide par le Travail Òsea a été

- > soumis à l'avis du Conseil de la Vie Sociale lors de la séance du 09/06/2023,
- > soumis à l'avis du Comité Social et Economique lors de la séance du 13/06/2023,
- > approuvé par le Conseil d'Administration de l'Apei Périgueux lors de la séance du 03/10/2023.



# SOMMAIRE

<b>1- LA PRESENTATION DE L'APEI PERIGUEUX</b>	<b>1</b>
1-1 L'Apei Périgieux	1
1-2 Les établissements et services de l'Apei Périgieux	4
1-3 Les orientations associatives	5
<b>2- LES PRINCIPES D'INTERVENTION, DE PREVENTION DE LA MALTRAITANCE ET DE PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE</b>	<b>6</b>
<b>3- LA PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT</b>	<b>10</b>
3-1 L'histoire de l'établissement	10
3-2 Le cadre légal et ses missions	11
<b>4- LA PRESENTATION DU PUBLIC ACCUEILLI</b>	<b>12</b>
<b>5- LES MODALITES D'ORGANISATION ET DE MISE EN OEUVRE DES ACCOMPAGNEMENTS</b>	<b>13</b>
5-1 Les critères et les modalités d'admission en ESAT : évaluation des compétences et capacités	13
5-2 Les objectifs et les modalités de mise en œuvre des accompagnements des travailleurs	14
5-2.1 L'accompagnement dans la vie professionnelle	14
5.2.1.1 Les formations	14
5.2.1.2 Les Reconnaissances des Acquis de l'Expérience et les Validations des Acquis de l'Expérience	15
5-2.2 L'accompagnement à l'insertion professionnelle	17
5-2.2.1 L'insertion	17
5-2.2.2 L'accompagnement à la retraite	18
5-2.2.3 La politique de rémunération des travailleurs	19
5-2.2.4 Les activités de soutien et d'accompagnement	20
5-2.2.5 Le développement et l'attractivité des activités et des prestations	21
5-3 Les critères et les modalités de fin d'accompagnement	23

5-4	La place de l'entourage	23
5-5	Les partenaires, les réseaux et l'ouverture de l'établissement	24
5-6	La participation et la représentation des travailleurs	25
5.6.1	Le Projet Personnalisé Global	25
5.6.2	La participation collective	26
<b>6-</b>	<b>LES RESSOURCES HUMAINES MISES A DISPOSITION</b>	<b>27</b>
6-1	Les ressources humaines	27
6-1.1	Les enjeux	27
6-1.2	La structuration des compétences et des qualifications	27
	6-1.2.1 <i>L'organisation hiérarchique</i>	27
	6-1.2.2 <i>L'organisation des équipes</i>	27
6-1.3	L'organisation et le déploiement des ressources	28
	6-1.3.1 <i>Les réunions</i>	28
	6-1.3.2 <i>Le système d'informations</i>	29
6-1.4	L'analyse des pratiques professionnelles et la régulation des équipes	30
	6-1.4.1 <i>Les dispositifs de management des ressources</i>	30
	6-1.4.2 <i>L'analyse des pratiques professionnelles</i>	30
6-2	Les ressources immobilières et matérielles	31
6-2.1	Les ressources immobilières	31
6-2.2	Les ressources matérielles	32
	6-2.2.1 <i>Les achats</i>	32
	6-2.2.2 <i>L'entretien et les maintenances</i>	32
6-3	Les ressources financières	32
6-3.1	Les enjeux	32
6-3.2	Les modalités	33
<b>7-</b>	<b>LES AXES DE DEVELOPPEMENT</b>	<b>34</b>
7-1	La présentation du diagnostic	34
7-2	Les perspectives de développement et amélioration	35

# 1- La présentation de l'Apei Périgueux

## 1-1 L'Apei Périgueux

### ■ Le projet de l'Apei Périgueux

L'Apei Périgueux est une association créée en 1970 par des parents et amis de personnes en situation de handicap. Elle accueille et accompagne des personnes présentant des incapacités durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.<sup>1</sup>

L'accompagnement est proposé tout au long de la vie, qu'il s'exerce au sein d'un établissement ou dans le milieu familial ou social.

L'action de l'association s'étend sur le département de la Dordogne et, si besoin pour des établissements ou dispositifs spécifiques, sur la Nouvelle-Aquitaine ou le territoire national (handicap rare).

L'Apei Périgueux poursuit trois missions principales :

- > La défense des intérêts des personnes en situation de handicap et de leur famille, auprès notamment des acteurs publics.
- > La mise en œuvre d'un accompagnement adapté, de qualité et diversifié en direction des personnes en situation de handicap.
- > La mise en place d'un soutien aux familles et aidants.

### ■ Les différents publics accompagnés

#### > **Handicap mental**

Il qualifie à la fois une déficience intellectuelle (approche scientifique) et les conséquences qu'elle entraîne au quotidien (approche sociale et sociétale). Le handicap mental se traduit par des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication, de décision, ...

#### > **Handicap psychique**

Le handicap psychique est la conséquence d'une maladie qui se manifeste par des troubles psychiques graves et n'implique généralement pas de déficience intellectuelle. Il s'agit souvent d'un handicap invisible qui se traduit par une altération de la pensée, de l'humeur, un déficit relationnel, des difficultés de concentration.

#### > **Polyhandicap**

Il est un handicap grave à expressions multiples avec déficience motrice et déficience mentale sévère ou profonde. Il entraîne une restriction extrême de l'autonomie et des possibilités de perception, de communication et de relation.

#### > **Traumatisme crânien / Lésion cérébrale acquise**

Le traumatisme crânien est une lésion cérébrale d'origine traumatique. On y associe les autres lésions cérébrales acquises (AVC, rupture d'anévrisme, ...).

---

<sup>1</sup> Article 1 de la Convention Internationale des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Les séquelles sont multiples : difficultés motrices, troubles neurosensoriels, troubles cognitifs, modifications du comportement et de la personnalité.

### > **Handicap sensoriel**

Le handicap sensoriel est le résultat d'incapacités liées à une déficience auditive et/ou visuelle. Ce type de handicap amène, entre autres, des difficultés dans la communication et par conséquent des problèmes d'intégration de la personne.

Les difficultés des personnes en situation de handicap doivent être compensées par un accompagnement humain, permanent et évolutif, adapté à l'état et à la situation de la personne.

### ■ L'organisation politique

Sur le plan politique, l'association est pilotée par :

- > Un **Conseil d'Administration** composé au plus de 27 membres,
- > Un **Bureau** composé au plus de 13 membres dont les 6 administrateurs délégués des établissements.

Elle comprend également les instances suivantes :

- > Un **Conseil d'Orientation** regroupant les membres du Bureau, les cadres de direction et les cadres de la direction générale.
- > **Cinq commissions** :
  - Commission « Santé »,
  - Commission « Finances »,
  - Commission « Action Familiale »,
  - Commission « Communication »,
  - Commission « Ethique ».

Un **Administrateur Délégué** est présent au côté de chaque direction d'établissement(s).

Les administrateurs délégués sont issus du Conseil d'Administration de l'Apei Périgueux.

Ils sont le vecteur de la politique associative au sein de l'établissement. Ils représentent, avec voix délibérative, l'association au sein du Conseil de la Vie Sociale. Ils accompagnent la direction lors de difficultés ou de situations graves vécues par les personnes en situation de handicap et/ou leur famille. Ils animent également l'action familiale et les relations avec les familles au sein de l'établissement.

## ■ L'organisation gestionnaire

L'Apei Périgueux compte à ce jour :

- > 12 établissements médico-sociaux :
  - 1 **Maison d'Accueil Spécialisée (MAS)**
  - 1 **Etablissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés (EEAP)**
  - 2 **Foyers d'Accueil Médicalisé (FAM)**
  - 5 **Foyers de Vie (FV)**
  - 2 **Foyers d'Hébergement (FH)**
  - 1 **Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)**
- > 1 service médico-social :
  - **Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)**
- > 1 service social
  - **Groupe d'Entraide Mutuelle (GEM)**
- > 2 **Entreprises Adaptées (EA)**

Le contrôle, le soutien et la coordination des établissements sont mis en œuvre par la direction générale. Celle-ci est organisée autour de différents pôles :

- > Comptabilité et finances,
- > Gestion des Ressources Humaines,
- > Systèmes d'Information,
- > Communication,
- > Qualité et développement.

## ■ Les réseaux

L'Apei Périgueux est membre de plusieurs unions nationales :

- > L'Unapei : Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées.
- > L'Anpsa : Association nationale pour les personnes sourdaveugles.
- > L'UNEA : Union Nationale des Entreprises Adaptées.
- > Le GPF : Groupe Polyhandicap France.
- > L'AFTC : Association des Familles de Traumatisés Crâniens.

## 1-2 Les établissements et services de l'Apei Périgueux

L'Apei Périgueux est organisée en 3 pôles :

### HABITAT & ACCOMPAGNEMENT SPÉCIALISÉ

#### MAS *peipouste*

24750 Boulazac Isle Manoire – Atur

- 54 places
- Adultes en situation de polyhandicap
- Accueil permanent / temporaire / de jour

#### EEAP Calypso

24750 Boulazac Isle Manoire – Atur

- 28 places
- Enfants et adolescents en situation de polyhandicap
- Accueil permanent / temporaire / de jour

#### FV-FAM Résidence Val de Dronne

24600 Ribérac

- 32 places (FAM)
- 9 places (FV)
- Adultes traumatisés crâniens
- Accueil permanent / temporaire

### TRAVAIL

#### ESAT Osea

24420 Antonne et Trigonant

24750 Trélissac

24350 Tocane Saint Apre

- Environ 240 travailleurs
- Travailleurs en situation de handicap mental et/ou psychique
- Dispositif d'Emploi Accompagné
- Temps plein / Temps partiel

#### EA Osea

24450 Miallet

#### EA Restauvèzère

24640 Saint Eulalie d'Ans

### DIRECTION GÉNÉRALE

24 750 Boulazac Isle Manoire

### HABITAT & VIE SOCIALE

#### FV La Peyrouse

24510 Saint Félix de Villadeix

- 20 places
- Adultes en situation de surdi-cécité
- Accueil permanent / temporaire

#### FV Lou Prat Dou Solelh

24600 Ribérac

- 38 places
- Adultes vieillissants en situation de handicap mental
- Accueil permanent / temporaire

#### FV Lysander

24330 Bassillac et Auberoche

- 75 places
- Adultes en situation de handicap mental
- Accueil permanent / temporaire / de jour / d'urgence

#### FV-FAM Le Bercaill

24170 Sainte Foy de Belvès

- 16 places (FAM)
- 54 places (FV)
- Adultes en situation de handicap mental
- Accueil permanent

#### FH-SAVS-GEM Les Résidences de l'Isle

##### FH

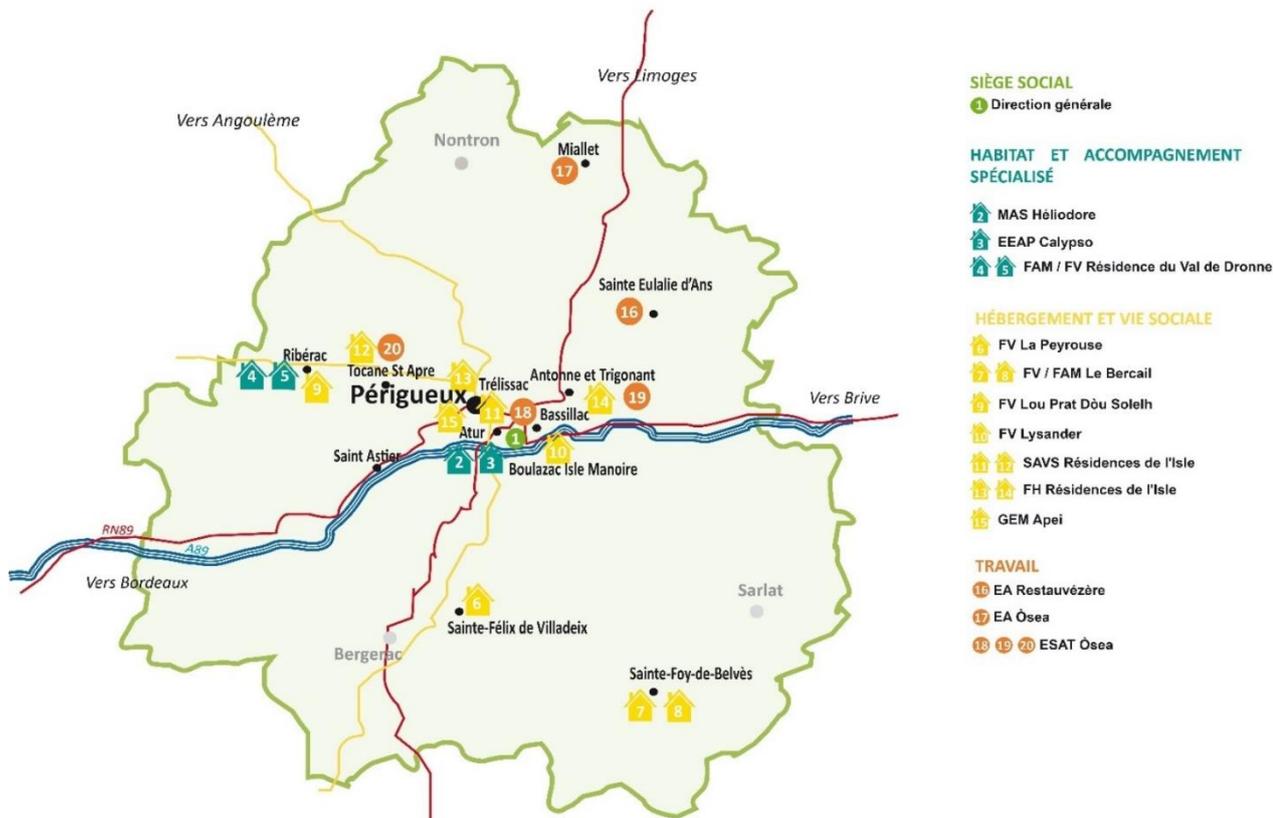
- 40 places (Antonne et Trigonant)
- 30 places (Trélissac)
- Travailleurs en situation de handicap mental et/ou psychique
- Accueil permanent

##### SAVS

- 70 places
- Travailleurs en situation de handicap mental et/ou psychique
- Accompagnement permanent

##### Groupe d'Entraide Mutuelle

- Accueil dans les locaux sur Périgueux
- Personnes cérébro-lésées vivant à leur domicile



## 1-3 Les orientations associatives

Les orientations associatives sont consignées dans le **projet associatif 2023-2030**, validé par l'Assemblée Générale de l'Apei Périgueux en date du 23 juin 2023. Elles sont complétées de défis.

### **Orientation 1 : Placer au cœur de tous les accompagnements la notion de « parcours de vie »**

- > Renforcer l'accompagnement aux différentes étapes du parcours de vie des personnes en situation de handicap.
- > Permettre à chacun de trouver sa place dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'autodétermination.
- > Développer les passerelles entre les établissements, et entre les établissements et l'environnement.
- > Être en veille sur les outils de communication adaptée favorisant l'expression des personnes.

## **Orientation 2 : Innover pour mieux répondre aux besoins des personnes et des familles**

- > Diversifier la palette des solutions d'habitat.
- > Proposer de nouvelles réponses en matière de prévention et d'accès aux soins.
- > Proposer de nouvelles réponses en matière d'accompagnement du vieillissement des personnes et des familles.
- > Proposer de nouvelles réponses d'accompagnement pour accompagner l'inclusion des personnes par le travail.
- > Renforcer l'accès à la scolarisation.
- > Renforcer l'offre de service aux familles.

## **Orientation 3 : Renforcer la capacité à coopérer pour rendre la société plus inclusive**

- > Rendre l'Apei Périgueux visible.
- > Encourager la participation des personnes à la vie sociale du territoire.
- > Promouvoir la culture de la coopération et du réseau.

## **Orientation 4 : Réaffirmer la militance de l'association**

- > Garantir l'accès aux droits des personnes et des familles.
- > Peser sur les politiques du handicap et la transformation de l'offre en lien avec nos valeurs
- > Agir pour les professionnels pour donner du sens à leur engagement.
- > Mettre en œuvre une politique de Responsabilité Sociétale des Organisations.

## **2-Les principes d'intervention, de prévention de la maltraitance et de promotion de la bientraitance**

Les établissements et services de l'Apei Périgueux accompagnent les personnes en situation de handicap en s'appuyant sur les principes d'intervention suivants.

### **LE RESPECT**

Chaque établissement et service de l'Apei Périgueux s'engage à respecter les droits humains et universels de chaque personne (les personnes accueillies, les personnes accompagnées, les familles, les professionnels, les bénévoles, les partenaires ...).

Ces droits peuvent être issus de la déclaration universelle des droits de l'homme, de la Charte des droits et des libertés de la personne accueillie, de la Charte des droits et libertés de la personne majeure protégée, ...

Chaque personne accompagnée, accueillie, salariée, intervenante... est respectée dans sa dignité et son intégrité, dans son intimité, dans ses droits, en tant qu'être unique et libre de son choix de vie, de ses croyances, de son identité et de son orientation sexuelles, de sa vie spirituelle, ...

## L'AUTO-DÉTERMINATION

Chaque établissement et service de l'Apei Périgueux s'engage à permettre à chaque personne accompagnée d'être actrice de sa vie en lui offrant la possibilité d'exercer le droit de gouverner sa vie sans influence externe indue et à la juste mesure de ses capacités.

Avoir le pouvoir de décider pour soi-même est un apprentissage qui se développe. Accompagner les personnes en situation de handicap à devenir ce qu'elles ont envie d'être, avec un soutien adapté, c'est permettre à chacune de participer à la société en tant que citoyenne et d'accéder au bien-être à la fois émotionnel et matériel qui contribue à une meilleure qualité de vie.

Chaque professionnel de l'Apei Périgueux s'engage à mettre en place la démarche d'autodétermination au cœur de ses interventions.

## LA PLACE DES FAMILLES

L'association, ses établissements et services, portent une attention continue aux besoins et attentes des familles, des proches, aux solutions de répit et d'aide aux aidants. Les familles et proches doivent se sentir en sécurité, entendues et en confiance.

L'Apei Périgueux agit en proximité pour que proches et familles soient le moins isolé possible et obtiennent écoute, soutien, conseils et informations.

## L'ACCESSIBILITÉ

Les interventions doivent être pensées dans leur accessibilité la plus large : offrir systématiquement la possibilité d'un accès à tout pour tous.

Chaque établissement et service de l'Apei Périgueux interroge dans ses interventions les multi-facettes de l'accessibilité : physique, à l'information, à la communication, à la vie de la Cité, à la citoyenneté, ...

## LA COMPLÉMENTARITÉ ET LA TRANSVERSALITÉ

La complémentarité et la transversalité doivent être au service de la continuité des parcours. Chaque établissement et service de l'Apei Périgueux s'engage à renforcer les modalités de ses accompagnements, à poursuivre la mise en œuvre d'accompagnements modulables, à développer les passerelles inter-établissements et services au sein de l'Apei Périgueux et auprès de l'ensemble des partenaires du territoire.



## LA CONTINUITÉ D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PARCOURS

Le principe de continuité d'accompagnement permet de garantir un accueil et un accompagnement d'une personne en situation de handicap à tout instant. Pour mettre en œuvre cette continuité, les établissements et services mobilisent différents dispositifs : ouverture permanente, accueil d'urgence, accueil temporaire, accueil de jour, stages ... Le parcours de vie recouvre le cheminement individuel et accompagné de chaque personne en situation de handicap dans les différentes dimensions de la vie : personnelle et relationnelle, professionnelle et sociale, familiale et citoyenne. La continuité des parcours de vie est un enjeu de qualité de vie et de bien-être, donc de santé. Les établissements et services de l'Apei Périgueux s'attachent à ce que la continuité des parcours des personnes soit assurée évitant ainsi toute rupture ou absence de solution.

## LA TRANSITION INCLUSIVE

La transition inclusive est la mise en mouvement de différents acteurs : personnes accompagnées, citoyens, familles, professionnels, acteurs politiques, économiques, associatifs, éducatifs, ... visant à la création d'un environnement où toutes les personnes sont respectées de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités en termes d'habitat, de santé, d'éducation, de travail, de loisirs, de citoyenneté, ...

Ces mouvements obligent chacun de ces acteurs à sortir de ses habitudes, à faire évoluer ses pratiques d'accompagnement, à travailler ensemble et en coopération, notamment avec le milieu ordinaire, avec le droit commun, à faire évoluer sa culture professionnelle.

## LA PREVENTION DE LA MALTRAITANCE / LA PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE

L'Apei Périgieux s'appuie sur la définition de la Commission nationale de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance.

*« Il y a maltraitance d'une personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action, compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux et/ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non ; leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations.*

*Les actes de maltraitance revêtent plusieurs formes :*

- > Maltraitance physique,*
- > Maltraitance sexuelle,*
- > Maltraitance psychologique,*
- > Maltraitance matérielle et financière,*
- > Négligence, abandon,*
- > Discrimination,*
- > Exposition à un environnement violent. »*

Chaque établissement et service de l'Apei Périgieux met en œuvre la politique associative de promotion de la bientraitance et de prévention de la maltraitance :

- > Former et sensibiliser les professionnels ; conduire des analyses de pratiques professionnelles.
- > Informer par une communication adaptée les personnes accueillies ou accompagnées, les familles et/ou les proches, les professionnels, les bénévoles, les stagiaires, sur les droits des personnes accompagnées, sur les règles de fonctionnement des établissements et services, sur l'engagement associatif en matière de bientraitance/maltraitance et ses modalités de mise en œuvre.
- > Identifier les situations à risque au domicile familial et/ou en établissement et/ou dans la Cité.
- > Traiter dans les meilleurs délais toute situation de maltraitance repérée afin de protéger la personne et signaler tout évènement auprès des autorités compétentes.

## **3- La présentation de l'établissement**

### **3-1 L'histoire de l'établissement**

L'Établissement de Soutien et d'Aide par le Travail<sup>2</sup> Òsea, anciennement appelé Centre d'Aide par le Travail, est le premier établissement de l'Apei Périgueux à ouvrir en **janvier 1974** dans l'agglomération de Périgueux. Nommés les Ateliers de l'Isle et de la Dronne, ils accueillent une soixantaine de personnes en situation de handicap mental. En **1982** s'est ouvert le Centre d'Aide par le Travail de Trélissac, puis celui de Tocane en **1994** et celui de Miallet en **2004**.

La marque Òsea vient s'ajouter à la mention ESAT pour identifier et unifier l'ensemble des sites consacrés à l'accompagnement des personnes par le travail.

**2014** voit une refonte complète du bâtiment du site d'Antonne pour un aménagement amélioré des conditions d'accueil et de travail, notamment en blanchisserie et les espaces de vie communs. En 2017, une maison d'édition ainsi qu'un atelier facile à lire et à comprendre<sup>3</sup> (FALC) sont créés afin de diversifier les activités et en réponse aux besoins d'accès à la lecture pour les personnes en situation de handicap.

**Début 2021**, il est procédé à un regroupement des sites pour optimiser leur organisation et leur gestion. Le site administratif situé Route du pont ferme, ainsi que celui de Saint Astier. Le pôle administratif se rapproche des travailleurs et des professionnels en intégrant le site d'Antonne.

En 2022, les équipes espaces verts de Tocane Saint Apre et de Saint Astier ne forment plus qu'une entité à Tocane.

Aujourd'hui, l'ESAT Òsea accueille près de 250 personnes sur ses trois sites géographiques : Antonne et Trigonant, Trélissac et Tocane Saint Apre.

---

<sup>2</sup> Lire ESAT dans l'ensemble du document

<sup>3</sup> Lire FALC dans l'ensemble du document

## 3-2 Le cadre légal et ses missions

Tel que défini par les services publics « L'ESAT est une structure qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Cette structure accueille des personnes qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire : Employeurs publics et privés du marché du travail classique ou en entreprise adaptée à leurs besoins. »<sup>4</sup>

L'ESAT Osea est régi par plusieurs lois reprises dans le Code de l'Action Sociale et des Familles<sup>5</sup> :

- > L'ESAT est un établissement médico-social sous l'autorité de l'Agence Régionale de Santé<sup>6</sup> au titre de l'article L.312-1, I, 2° du CASF.
- > L'ESAT est soumis au régime de l'autorisation au titre de l'article L.313-1 du CASF. L'ARS a renouvelé son autorisation le 02 janvier 2017 pour 15 ans.
- > En matière de tarification, l'ESAT est financé par l'Assurance Maladie au titre de l'article L.344-1 du CASF. L'établissement inscrit son budget dans le Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyens<sup>7</sup> de l'Apei Périgueux.
- > L'ESAT est soumis aux règles techniques et de fonctionnement définis par les articles R 243-5 à D 243.31 du CASF.

Le plan de transformation des ESAT de 2022 fait suite au rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales et de l'Inspection Générale des Finances en octobre 2019 sur les ESAT.

Il présente trois objectifs majeurs :

- > Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT ;
- > Favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT, mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet ;
- > Accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs.

Le plan sera mis en œuvre progressivement. La première circulaire de mise en œuvre est parue en mai 2022.

---

<sup>4</sup> Extrait de <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654> le 06/04/2023

<sup>5</sup> Lire CASF dans l'ensemble du document

<sup>6</sup> Lire ARS dans l'ensemble du document

<sup>7</sup> Lire CPOM dans l'ensemble du document

## 4- La présentation du public accueilli

Dans le respect de son agrément (228 ETP), L'ESAT Òsea accueille au 30/12/2022 238 personnes en situation de handicap mental et/ou psychique bénéficiant d'une orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) accordée à partir de 20 ans.

Près de la moitié (42 %) des personnes accueillies présente une déficience intellectuelle à titre principal à laquelle s'ajoutent des troubles associés dont les principaux concernent des troubles du comportement et de la communication et des troubles psychiques.

Cette évolution tant sur les troubles que sur le vieillissement des personnes accueillies implique :

- la formation des professionnels de l'ESAT sur ces profils pour adapter l'accompagnement et répondre aux besoins du travailleur.
- L'adaptation du temps de travail : volume et rythme.
- La mise en place de partenariats avec les structures de soin et les professionnels de santé.

Une anticipation du vieillissement a permis d'homogénéiser la répartition des âges sur les tranches d'âge significatives. De la même manière, le recours à des mesures de protection a permis de réduire la proportion de personnes qui en étaient dépourvues.

L'atelier passerelle accueille les jeunes issus des foyers de vie ou instituts médico professionnels pour une intégration progressive vers les ateliers professionnels de l'ESAT.

Les travailleurs sont accueillis sur nos trois sites à Trélissac, Antonne et Tocane dans des ateliers protégés, ou dans le milieu ordinaire au moyen de dispositifs dédiés. 51 % des travailleurs sont résidents aux Foyers d'Hébergement d'Antonne et de Trélissac ou accompagnés par le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale.

## 5- Les modalités d'organisation et de mise en oeuvre des accompagnements

### 5-1 Les critères et les modalités d'admission en ESAT : évaluation des compétences et capacités

#### ■ Les objectifs

Garantir une intégration dans des conditions mettant en correspondance les besoins des personnes en situation de handicap et nos compétences pour un accompagnement adapté et de qualité.

#### ■ Les modalités d'admission en ESAT

1. La personne reçoit des informations sur l'ESAT en entretiens individuels suivi d'une visite des ateliers de l'ESAT. Ce dispositif permet de vérifier de part et d'autre l'adéquation des attentes et conditions d'admission en ESAT ainsi que la compatibilité avec l'agrément.
2. Sitôt le dossier administratif complet, une commission se réunit pour statuer sur l'admission qui se concrétise par un stage d'une durée de 15 jours.
3. A l'issue de ce stage se dessine le projet de la personne et se confirme ou pas son orientation dans notre établissement.

#### ■ Les critères d'admission

L'admission se prononce en équipe pluridisciplinaire sur la base de critères constitutifs du projet personnalisé du logiciel Imago « Dossier de l'Usager ».

Ces critères englobent l'ensemble des caractéristiques de vie d'une personne formulées en termes :

- d'accès (ex : accès à la mobilité, au travail, au logement).
- Aptitudes de la personne
- Motivation au travail.

Ces domaines sont appréhendés par l'équipe et font l'objet d'un bilan écrit examiné en commission pluridisciplinaire.

Si le stage a permis de clarifier un projet, de mettre en évidence des potentialités, des motivations, la personne est admise en ESAT ou faute de place disponible est inscrite sur la liste d'attente. La réalisation d'un autre stage peut lui être proposée. C'est la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées<sup>8</sup> (MDPH) qui prend la décision d'orientation en ESAT.



**Fiche Action 1 - Améliorer les pratiques d'admission et le suivi des décisions d'orientation**

<sup>8</sup> Lire MDPH dans l'ensemble du document

## 5-2 Les objectifs et les modalités de mise en œuvre des accompagnements des travailleurs

### 5-2.1 L'accompagnement dans la vie professionnelle

#### 5.2.1.1 Les formations

##### > Les objectifs

Maintenir, renforcer le niveau de compétences des travailleurs handicapés pour favoriser leur professionnalisation, l'épanouissement au travail et leur insertion dans le milieu ordinaire.

##### ■ Les modalités

1. Un plan de formation est établi annuellement sur la base des besoins individuels et collectifs des travailleurs recueillis par les professionnels dans le cadre du Projet Personnalisé Global et des observations sur le terrain.
2. Les actions de formation sont orientées vers :
  - > l'acquisition, le maintien ou le renforcement de bonnes pratiques (taille de haie, RABC...),
  - > l'acquisition de qualifications, de certificats spécifiques aux métiers exercés en ESAT et en extérieur (CACES, certification phyto, sauveteur secouriste au travail).
3. Les intervenants extérieurs adaptent le rythme, leur pédagogie et contenu aux travailleurs.

##### ■ Les critères d'évaluation

Ce sont l'atteinte des objectifs du PPG et l'attitude de la personne au travail qui permettent de statuer sur l'efficacité des formations reçues.



**Fiche Action 2 - Mieux former et mieux suivre les actions de formation**

## 5-2.1.2 Les Reconnaissances des Acquis de l'Expérience<sup>9</sup> et les Validations des Acquis de l'Expérience<sup>10</sup>

### ■ Les objectifs

- Attester des acquis d'expériences professionnelles des travailleurs au moyen d'une valorisation officielle.
- Impliquer la participation de personnes en situation de handicap pour montrer et expliquer leurs compétences en dehors de leur cadre professionnel.
- Valoriser l'action conduite en ESAT sur le parcours professionnel auprès des travailleurs.
- Croiser et multiplier les regards sur les capacités de personnes en situation de handicap mental.

### ■ Les modalités

1. Le repérage des compétences s'effectue sur la base des éléments du PPG (partie professionnelle).
2. Un dossier de preuves est constitué avec le travailleur mettant en relief son parcours professionnel au sein de l'ESAT.
3. Le travailleur prépare l'entretien de valorisation des compétences acquises avec ses moniteurs.
4. L'entretien de valorisation et de mises en perspectives se tient en présence du jury
  - Jury interne sur le poste de travail : je montre ce que je fais (concret) ;
  - Jury externe en salle : j'explique ce que je sais faire (abstrait) ;
  - Jury externe après un stage en milieu ordinaire : j'explique comment je mets en œuvre ailleurs en comparant avec l'environnement ESAT (transfert).
5. Remise de l'attestation de reconnaissance des compétences au travailleur.

### ■ Les critères d'évaluation

- Un référentiel Métier correspondant à l'activité du candidat
- Qualité de l'écrit constitutif du dossier de preuves.
- Qualité de l'explication orale du travailleur sur ce qu'il sait faire.
- Perspectives mises en avant exprimées lors de la présentation au jury.



**Fiche Action 3** - Devenir un interlocuteur impliqué du dispositif de reconnaissance, valorisation des acquis de l'expérience.

<sup>9</sup> Lire RAE dans l'ensemble du document

<sup>10</sup> Lire VAE dans l'ensemble du document

### 5-2.1.3 Le parcours professionnel au sein de l'ESAT

#### ■ Les objectifs

Inscrire les travailleurs dans le monde du travail. Leur permettre de bénéficier de situations d'apprentissages adaptées pour acquérir, maintenir à leur rythme des compétences et apprendre un métier de leur choix.

#### ■ Les modalités

1. Quatre pôles étayent l'offre professionnelle en ESAT : sous traitance industrielle, restauration, blanchisserie et espaces verts auxquels s'ajoutent un service traiteur, l'horticulture, l'entretien des locaux, une maison d'édition, un atelier Facile A Lire et à Comprendre (FALC) et un atelier « passerelle ».
2. Il est proposé et défini avec le travailleur un poste de travail adapté à ses possibilités en termes de réalisation et d'objectifs. Ces derniers sont bâtis et établis par le travailleur, les moniteurs et le service accompagnement dans le cadre d'une prise en compte globale de sa personne restituée dans le Projet Personnalisé Global (PPG).
3. Le travail est appréhendé comme un tremplin vers l'autonomie obtenue au moyen de dispositifs variés comme les formations, des activités de soutien, la réalisation de stages, de mises à disposition dans les entreprises ordinaires.
4. Les mises à disposition modulées en rythmes et périodicités sous la conduite d'un professionnel dédié et en concertation avec les équipes de l'ESAT et les entreprises concourent à une inclusion progressive en milieu ordinaire.
5. Un bilan est réalisé sur les objectifs et actions du Projet personnalisé global (PPG) dans le cadre des réunions éducatives organisées par pôle.

#### ■ Les critères d'évaluation

- Effectivité des actions issues des objectifs du PPG
- Résultats obtenus sur les aspects concernés par le plan d'action.



**Fiche Action 4** - Favoriser une dynamique de parcours à l'intérieur de l'ESAT vers le milieu ordinaire

## 5-2.2 L'accompagnement à l'insertion professionnelle

### 5-2.2.1 L'insertion

#### ■ Les objectifs

Pour les travailleurs qui en ont envie et les compétences, découvrir le milieu ordinaire de travail en entreprise. Proposer des modalités adaptées et progressives d'immersion en milieu ordinaire et un suivi personnalisé assuré par les professionnels auprès des travailleurs et des entreprises qui les accueillent.

#### ■ Les modalités

1. Le Projet Personnalisé Global (PPG), ainsi que les réunions éducatives et les entretiens menés avec le travailleur permettent de s'assurer de son désir de découvrir le milieu ordinaire de travail.
2. Cette découverte se réalise au moyen de dispositifs ponctuels d'immersion (Duo Day, 1 jour en entreprise) ou prolongés (Stage, Mise à disposition à temps complet ou partiel).
3. Pour les stages et mises à disposition, une phase préparatoire en amont de l'insertion réunit les professionnels de l'ESAT et l'entreprise pour déterminer les modalités, le cadre d'accueil, la prise de poste (fiche de poste, modes opératoires) et le suivi du travailleur.
4. 15 jours de stage en entreprise sont planifiés pour vérifier l'hypothèse d'insertion dans le milieu ordinaire au regard des attitudes, compétences et détermination du travailleur qui validées permettent de contractualiser une mise à disposition.
5. La mise à disposition est tutorée par un moniteur sur les deux à trois premiers jours pendant lesquels il reste aux côtés du travailleur pour un accompagnement professionnel adapté.
6. A l'issue de ce tutorat, le moniteur et la chargée d'insertion se rencontrent pour un bilan et pour passer le relai en termes de suivi et d'accompagnement. Ces derniers consistent en des journées de visites régulières (au minimum une fois tous les 15 jours) dans l'entreprise et des entretiens individuels avec le travailleur et l'entreprise.

#### ■ Les critères d'évaluation

- La satisfaction conjointe de l'entreprise et du travailleur quant à la qualité du travail réalisé, de la posture adoptée, du niveau d'autonomie atteint.
- L'épanouissement constaté chez le travailleur (bien-être physique et psychique),
- L'émergence de projets professionnels vérifiant le bien-fondé du choix opéré par le travailleur et les équipes de professionnels de l'ESAT.



**Fiche Action 5** - Développer l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

### 5-2.2.2 L'accompagnement à la retraite

#### ■ Les objectifs

Anticiper le départ à la retraite des travailleurs et proposer un accompagnement ajusté pour une transition sans rupture.

#### ■ Les modalités

Elles concernent les personnes pour qui le vieillissement et ses conséquences sont pris en compte comme la fatigabilité, les difficultés motrices, le désintérêt pour l'activité, la baisse de la concentration et des capacités cognitives, l'isolement ...

A ce jour nos effectifs s'établissent à 36 personnes âgées de 50 à 54 ans et 24 personnes âgées de 55 à 59 ans.

1. les informations sont collectées en amont pour le montage du dossier de retraite avec les organismes concernés et pour informer le travailleur sur le temps restant à travailler.
2. Sur le terrain, des temps aménagés, de répit sur les ateliers spécifiques (atelier passerelle) sont mis en place et l'accompagnement médico-social est renforcé.
3. Il est proposé des activités de soutien spécifiques pour permettre l'investissement de nouvelles sphères et centres d'intérêts autres que professionnels.
4. Des problématiques annexes de la retraite sont prises en considération et traitées comme l'hébergement, le cadre de vie, le vieillissement de la famille.

#### ■ Les critères d'évaluation

- Droits et ressources garantis pour les travailleurs avant leur retraite.
- Accès à la retraite dans de bonnes conditions et dans de bonnes dispositions.



**Fiche Action 6 - Mieux accompagner le travailleur à la retraite.**

### 5-2.2.3 La politique de rémunération des travailleurs

#### ■ Les objectifs

Pourvoir à l'autonomie financière des personnes en situation de handicap, par la rétribution du travail fourni en ESAT. Participer à la reconnaissance des travailleurs en tant qu'acteurs économiques.

#### ■ Les modalités

1. La rémunération directe est individuelle ; elle résulte des heures effectives de travail saisies sur Imago RH et est virée sur les comptes des travailleurs en fin du mois. Les frais de restauration et de transport sont facturés.
2. La rémunération est financée par le budget commercial (BAPC) de l'ESAT. Elle se situe entre 5.01 % et 20 % du SMIC brut.
3. Une aide au poste financée par l'Etat, égale à 50 % du SMIC brut, est versée à l'ESAT pour chaque travailleur. Au total, la rémunération garantie versée par l'ESAT au travailleur est comprise entre 55.05 et 70 % du SMIC pour 35 heures de travail hebdomadaire.
4. La rémunération est unifiée mais des dispositifs de compensation existent comme la complémentaire santé et les chèques cadeaux en fin d'année, la prime d'activité.

#### ■ Les critères d'évaluation

En tant qu'acte de reconnaissance, les chèques cadeaux sont remis aux travailleurs réunissant les critères suivants :

- une année d'ancienneté,
- être présent au moment du versement,
- ne pas avoir été en absence injustifiée plus d'une journée,
- ne pas avoir plus d'une sanction disciplinaire dans l'année.



**Fiche Action 7** - Améliorer le suivi des activités de soutien et d'accompagnement

## 5-2.2.4 Les activités de soutien et d'accompagnement

### ■ Les objectifs

Offrir des activités concourant à aider le travailleur à évoluer dans un milieu le plus ordinaire possible.

### ■ Les modalités

1. Des activités de soutien et d'accompagnement sont déterminées :
  - par un examen annuel auprès de chaque travailleur des besoins recensés dans le PPG.
  - en réaction à des situations pour lesquelles un soutien s'avère requis.
  - sur proposition des moniteurs et des travailleurs
2. Les activités sont établies et coordonnées par l'équipe d'accompagnement lors de réunions du pôle accompagnement et sont ensuite planifiées sur Imago DU.
3. Leur réalisation peut être interne ou externalisée.
4. Leurs répercussions et impacts auprès des travailleurs sont évoqués dans le cadre des réunions éducatives et d'accompagnement et au moyen d'observations tracées dans le Journal et dans le PPG (Imago DU).

### ■ Les critères d'évaluation

- Facteurs de bien-être personnel, professionnel
- Gain ou progression en autonomie : le travailleur devient acteur de son quotidien



**Fiche Action 8** – Développer et renforcer l'attractivité des activités et des prestations

## 5-2.2.5 Le développement et l'attractivité des activités et des prestations

### Du point de vue des travailleurs

#### ■ Les objectifs

- Permettre aux travailleurs d'approcher des métiers dans un cadre protégé sans objectifs de cadences et de résultats économiques les concernant, tout en répondant aux attentes du métier et des clients.
- Inculquer la rigueur dans la réalisation et la régularité des attitudes envers le travail (ponctualité, posture, règles de vie sociales, qualité du travail réalisé).
- Proposer une palette de prestations diversifiées afin de pouvoir offrir des itinéraires adaptés au projet de chaque personne

#### ■ Les modalités

1. Des métiers accessibles organisés par pôle d'activités
  - Activité traditionnelle de Sous-Traitance Industrielle (STI) indispensable pour donner du travail aux personnes les plus déficientes :
  - Activités de services : entretien des espaces verts, nettoyage industriel, blanchisserie industrielle, restauration collective, impression numérique, traduction de documents en FALC.
2. Variété de la mise en situation professionnelle pour interroger les savoirs faire, les mettre à l'épreuve de façon adaptée en rapport avec les contraintes physiques et psychosociales, les capacités d'autonomie et cognitives du travailleur identifiées dans le PPG.
3. Suivi conjoint du parcours professionnel en ESAT et à l'extérieur des moniteurs sur la partie travail, le service médico-social pour l'accompagnement via le Projet personnalisé Global (PPG) et le dispositif emploi accompagné avec conventionnement pour les mises à disposition.
4. Panel de services supports associés au pôle travail : service administratif, service accompagnement, service psychologique à visée thérapeutique, service restauration, service logistique (système de navette).
5. Sécurité, confort et hygiène des locaux et sites de travail : un plan d'action des mesures de prévention est établi tous les ans à l'issue de l'évaluation des risques (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels). Les accidents de travail sont recensés et analysés pour mettre en évidence les causes sources de l'accident et déterminer les mesures de correction et de prévention correspondantes. Des simulations et formations aux premiers secours et incendie sont déclenchées chaque année auprès des professionnels et des travailleurs.

#### ■ Les critères d'évaluation

- Evaluation individuelle des motivations à l'occasion du suivi du Projet Personnalisé Global (PPG)
- Taux de satisfaction des services associés (ex : résultats d'enquêtes de qualité menées dans le cadre du Comité de Liaison en Alimentation et Nutrition CLAN).
- Taux d'accident avec et sans arrêt de travail, gravité et fréquence annuelle.

## **Du point de vue du marché**

### ■ **Les objectifs**

- Répondre aux attentes des clients, du marché en rendant un travail de qualité dans les délais impartis.
- Être reconnu comme acteur de l'activité économique et du bassin d'emploi.
- Pouvoir réinvestir pour améliorer les conditions d'accueil et d'accompagnement des travailleurs.

### ■ **Les modalités**

1. Réponse aux appels d'offre
2. Montée en compétence des travailleurs : RAE, dispositifs de formation et de soutiens professionnels.
3. Professionnalisation des moniteurs et des équipes support pour et dans la gestion des activités et production (planification et méthodes).
4. Amélioration continue des infrastructures et conditions de travail.

### ■ **Les critères d'évaluation**

- Reconduite des contrats de prestation
- Taux de satisfaction des clients à l'issue des prestations et productions.

## 5-3 Les critères et les modalités de fin d'accompagnement

### ■ Les objectifs

Garantir et faciliter une fin d'accompagnement dans le respect des besoins du travailleur.

### ■ Les modalités

La sortie de l'ESAT peut intervenir :

- à la suite d'un départ à la retraite,
- par choix personnel du travailleur,
- du fait d'une évolution de ses potentialités et limites sollicitant une réorientation vers un autre mode d'accompagnement délivré par d'autres établissements médico-sociaux.
- Pour donner suite à un comportement dangereux provoquant la nécessité de surprendre la présence du travailleur au sein de l'ESAT dans l'intérêt du travailleur lui-même et de ses pairs.

### ■ Les critères d'évaluation

> Satisfaction du travailleur

## 5-4 La place de l'entourage

### ■ Les objectifs

Maintenir le lien, informer et créer une relation de confiance avec les familles.

### ■ Les modalités

1. Rencontre et consultation des proches et familles à l'occasion de la procédure d'admission et de la signature du contrat d'aide et de soutien par le travail.
2. Co-construction du projet personnalisé et implication à l'occasion de la présentation et de la signature des avenants.
3. Informations aux familles :
  - sur des aspects et problématiques d'accompagnement (ex : santé)
  - lors des réorientations des travailleurs vers d'autres établissements.
4. Représentation et présence des familles et tuteurs au Conseil de la Vie Sociale (CVS) pour consultation et avis concernant le fonctionnement de l'établissement.

### ■ Les critères d'évaluation

- Adhésion et soutien des familles au projet personnalisé global

## 5-5 Les partenaires, les réseaux et l'ouverture de l'établissement

### ■ Les objectifs

S'ouvrir sur l'extérieur pour faciliter le positionnement de l'ESAT sur le plan de la coopération territoriale et bénéficier de moyens dont il ne dispose pas en interne.

### ■ Les modalités

Liste des partenariats et/ou coopérations	Modalités
<b>MDPH</b> (institutionnel)	Collaboration : délivrance d'orientation Expertise
<b>Autorités de contrôle</b> et financeurs, agence régionale de santé (ARS, DREETS)	Recommandations, directives, procédures Enquêtes, agrément Financement.
<b>Organismes</b> défendant les <b>intérêts de la structure et des personnes accompagnées</b> ( Unapei, Nexem)	Réflexion sur l'accessibilité (Unapei)
<b>Organismes tutélaires</b> (Udaf, Safed, AMJP, MSA)	Collaboration autour du projet personnel global de la personne accueillie.
<b>Mairies</b> (institutionnel)	Consultation des élus pour adapter leurs services aux situations de handicap.
Acteurs de l' <b>emploi</b> ; Réseau CAP emploi	
<b>ESAT 24</b> (Groupement de tous les ESAT et EA de la Dordogne)	Echanges autour des pratiques, de l'inclusion vers le milieu ordinaire. Création en commun d'évènements de sensibilisation.
<b>Etablissements Médico-sociaux : IME, Foyers</b>	Découverte du monde du travail aux jeunes issus d'IME par des immersions individuelles ou collectives
<b>ENTREPRISES</b> (Economique) Clients, prospects	Mise en place de partenariats avec les acteurs économiques locaux. Information sur les missions et activités de l'ESAT
<b>Instances sécurité au travail :</b> médecine du travail	Visites médicales initiales et de reprise : travailleurs et professionnels Avis - conseils et préconisation d'aménagement de postes de travail et ergonomie. Suivi – contrôles



**Fiche Action 9 – Développer et renforcer les partenaires, les réseaux et l'ouverture de l'établissement**

## 5-6 La participation et la représentation des travailleurs

### 5.6.1 Le Projet Personnalisé Global

#### ■ Les objectifs

Définir les objectifs et les prestations d'accompagnement socio-professionnel, au regard des souhaits et besoins du travailleur, et des possibilités offertes par l'établissement. Fédérer le travailleur à son projet personnalisé global.

#### ■ Les modalités

Dès l'admission du travailleur, le projet personnalisé suit un processus qui assure sa mise en œuvre, son évaluation et son renouvellement afin de garantir un accompagnement coconstruit.

1. Co-construction du PPG sur une période de deux mois pendant laquelle l'équipe de moniteurs et d'accompagnement mènent des entretiens individuels pour recueillir les besoins et les attentes du travailleur étayés par une observation terrain.
2. Les informations et les données sont collectées au sein du logiciel Imago DU qui informatise le dossier de la personne accompagnée et le partage entre les différents professionnels et établissements impliqués dans l'accompagnement.
3. Les objectifs, les actions et les moyens d'accompagnement sont établis avec le travailleur, diffusés aux familles et mandataires. Ils sont examinés en équipe pluridisciplinaire lors des réunions éducatives pour les travailleurs externes, lors des réunion Résidences de l'Isle – ESAT pour les travailleurs hébergés. Le PPG est alors signé pour l'année.
4. L'évaluation du PPG est conduite avec le travailleur tous les six mois. Le travailleur exprime son ressenti et formule des ajustements dans son parcours et accompagnement.

Avant terme, les domaines du PPG et les résultats obtenus sont évalués en équipes pluridisciplinaires. 7 domaines de la vie quotidienne sont évalués pour les externes.

Pour les travailleurs hébergés, seul le domaine travail est évalué par les moniteurs de l'ESAT. Néanmoins, lors d'une réunion bilan, les professionnels des Résidences de l'Isle rendent compte des impacts de notre accompagnement sur la vie personnelle des travailleurs et inversement.

#### ■ Les critères d'évaluation

- Adhésion du travailleur à son PPG.
- Consensus obtenu de l'équipe pluridisciplinaire avec appui de l'expertise de chacun.
- Les items du PPG sont abordés, traités et évalués sur la base des besoins et attentes des travailleurs et à l'aide d'outils d'évaluation validés.



**Fiche Action 10** – Mieux cadrer la réalisation du PPG.

## 5.6.2 La participation collective

### ■ Les objectifs

Constituer un lieu d'échange et d'écoute dédié à l'expression des attentes des travailleurs sur le service rendu par l'établissement à travers le Conseil de la Vie Sociale<sup>11</sup>. Il permet à ses membres de participer à l'amélioration du service.

### ■ Les modalités

#### Le Conseil de la Vie Sociale

Cette instance est compétente pour donner son avis et faire des propositions sur toutes questions intéressant le fonctionnement de l'établissement, pour participer à des projets comme le projet d'établissement, pour donner son avis sur des outils (livret d'accueil, règlement de fonctionnement ...).

#### 1. Constitution du CVS :

Le CVS est élu pour 3 ans. Il est composé

##### > de membres avec voix délibératives :

- de représentants des personnes en situation de handicap accompagnées dans l'établissement,
- de représentants des familles ou des représentants légaux,
- de représentants des professionnels,
- de représentant de l'Apei Périgueux (obligatoirement l'Administrateur délégué),

##### > de membres avec voix consultatives :

- de représentants de l'équipe de direction (directeur ou directeur adjoint).

Depuis 2022, la possibilité est donnée d'élargir la représentation à un représentant élu de la commune, du Conseil Départemental, de l'ARS, une personne qualifiée.

2. Les travailleurs élus reçoivent une formation de 2 jours dispensée en interne sur leurs rôles et fonction au sein du CVS.

3. Le CVS se réunit au minimum 3 fois par an. Le président du CVS anime les réunions dont il établit l'ordre du jour en concertation avec la direction. Celui-ci est communiqué à tous les membres 15 jours avant la séance. Les sujets abordés concernent le fonctionnement de l'établissement et son projet. Ils peuvent en amont induire des consultations auprès de tous les travailleurs au moyen d'enquêtes réalisées et animées par les représentants travailleurs du CVS sur des thématiques particulières.

4. Le président du CVS aidé du personnel dédié de l'établissement rédige le compte rendu dans lequel la direction répond aux propositions formulées. Après validation par le président, le compte rendu est diffusé à tous les membres du CVS.

5. Il est affiché dans tous les sites de l'établissement. Il est lu et commenté à l'occasion des réunions d'atelier.

### ■ Les critères d'évaluation

- Réponses apportées dans le cadre des réunions CVS sur les améliorations du fonctionnement de l'ESAT.

<sup>11</sup> Lire CVS dans l'ensemble du document

## 6- Les ressources humaines mises à disposition

### 6-1 Les ressources humaines

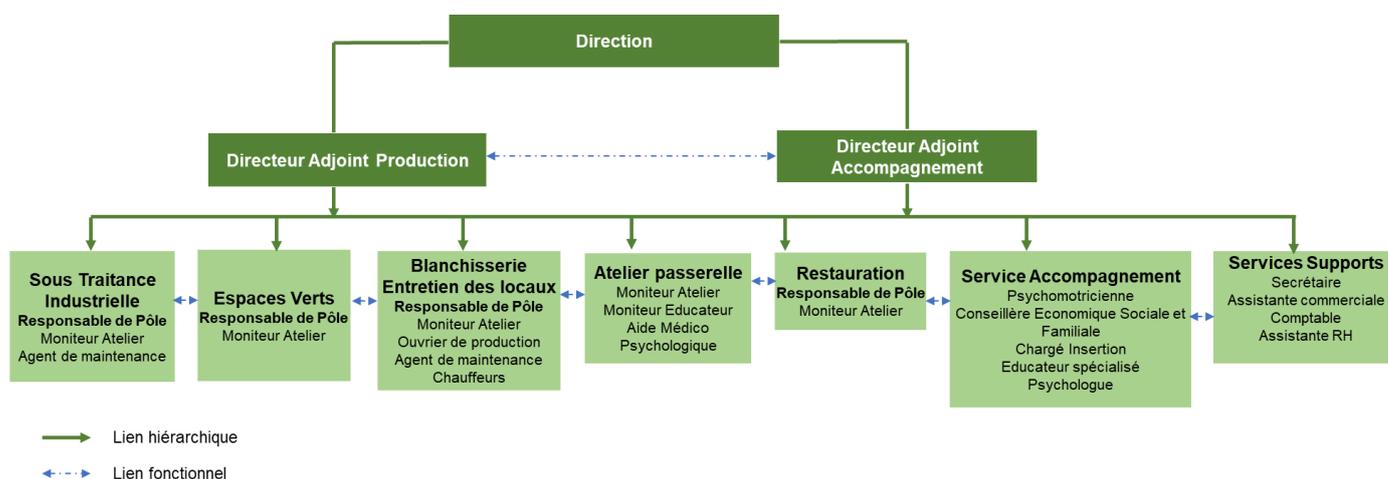
#### 6-1.1 Les enjeux

Disposer de professionnels en capacité de répondre aux missions d'insertion professionnelle des travailleurs, et d'accompagnement par le travail et les actions de soutien.

Garantir la qualité du parcours des travailleurs en ESAT par une évolution de tous les professionnels à des méthodes de travail exigeantes afin de proposer des réponses modulaires dans le cadre des missions et du plan de transformation des ESAT à l'horizon 2025.

#### 6-1.2 La structuration des compétences et des qualifications

##### 6-1.2.1 L'organisation hiérarchique



L'établissement représente un effectif global de 59 professionnels (soit environ 59 Equivalents Temps Plein) au 01/09/2023.

##### 6-1.2.2 L'organisation des équipes

Les équipes sont regroupées en pôles d'activités.

Chaque pôle d'activités est géré et organisé par un responsable de pôle.

Le service d'accompagnement vient soutenir l'accompagnement social et éducatif des travailleurs.

Les services supports soutiennent la gestion commerciale des différentes activités.

## 6-1.3 L'organisation et le déploiement des ressources

### 6-1.3.1 Les réunions

Six réunions récurrentes encadrent, organisent et jalonnent les activités d'accompagnement auprès des professionnels :

Titre de la réunion	Fréquence jour horaire	Objectifs	Participants
<b>Réunion institutionnelle</b>	2 fois par an Septembre Janvier 2 heures	→ Communiquer un bilan chiffré sur les activités de l'année → Donner les perspectives de l'année suivante	Direction Codir Tout le personnel
<b>Comité de Direction (CoDir)</b>	Hebdomadaire 2 heures	→ Fédérer les équipes → Etablir les feuilles de route de la période → Définir les articles Òsea Actualités	Direction Responsables de pôle
<b>Réunion de service</b>	Administratif Production Accompagnement Mensuel 2 heures	<b>Accompagnement :</b> → Ajuster l'accompagnement, → Fédérer les équipes autour des priorités de l'accompagnement <b>Production :</b> → Identifier les perspectives et planifier les activités <b>Administratif :</b> → Organiser le travail / priorités	<b>Accompagnement :</b> Direction et le service accompagnement  <b>Production :</b> Resp. de pôle et l'équipe moniteurs et invité selon thématique  <b>Administratif :</b> direction et équipe services généraux
<b>Réunion éducative</b>	Mensuelle 2 heures	→ Elaborer et suivre les actions d'accompagnement et de formation des travailleurs	Responsable de pôle Réfèrent accompagnement du pôle, Chargée d'insertion Psychologue
<b>Réunion Analyse des pratiques</b>	Toutes les 6 semaines 1h 30  Organisé par site (3 groupes)	→ Donner des outils d'accompagnement aux professionnels	Un professionnel extérieur Les moniteurs d'atelier, les référents accompagnement
<b>Réunion de coordination avec les Foyers d'Hébergement.</b>	Mensuelle 2 heures Alternance SAVS et Foyers d'Hébergement	→ Contribuer à la cohérence d'accompagnement entre les établissements → Fluidifier le fonctionnement des établissements	Chefs de service Foyers d'Hébergement, SAVS et direction accompagnement ESAT

### 6-1.3.2 Le système d'informations

Système / Logiciel	Fonction du système	Périmètre
<b>IMAGO DU</b>	Pilotage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossier de l'utilisateur (projet personnalisé global)</li> <li>• Gestion des présences</li> <li>• Gestion des admissions</li> </ul>
	Information	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Journal de l'utilisateur (événements)</li> </ul>
<b>IMAGO RH</b>	Pilotage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organigramme</li> <li>• Plannings</li> </ul>
	Information	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Document unique d'évaluation des risques (2023)</li> <li>• Gestion des Accidents de travail</li> </ul>
<b>IMAGO GESSI</b>	Pilotage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion commerciale</li> </ul>
<b>RAMSES</b>	Pilotage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traçabilité gestion de la blanchisserie</li> </ul>

## 6-1.4 L'analyse des pratiques professionnelles et la régulation des équipes

### 6-1.4.1 Les dispositifs de management des ressources

Axes	Moyens dispositifs	Objectifs
Sur les missions et métiers	Fiches de postes – Analyse des pratiques	→ Clarifier les missions
Sur les compétences et évolutions	Entretiens individuels annuels	→ Faire le bilan sur l'année passée et identifier les axes et objectifs pour l'année à venir. → Identifier les compétences, vérifier les types de qualification par rapport aux missions et objectifs.
Sur les compétences et connaissances	Plan de Développement des Compétences (PDC) élaboré tous les ans.	→ Renforcer l'adéquation compétences – structures

### 6-1.4.2 L'analyse des pratiques professionnelles

#### ■ Les objectifs

Développer collectivement de nouvelles approches pour améliorer l'exercice de l'accompagnement auprès des travailleurs.  
Prendre de la distance avec les situations d'accompagnement vécues pour mieux les gérer.

#### ■ Les modalités

1. Partage et retours d'expérience de différents professionnels du pôle travail (moniteurs d'atelier) et pôle accompagnement.
2. Séances de 1 h30 toutes les six semaines, animées par un professionnel extérieur par site.
3. Groupes de parole réalisés sans la présence de supérieurs hiérarchiques et animés dans le respect des principes de confidentialité.

#### ■ Les critères d'évaluation

- > Identification des bonnes pratiques et des points de vigilance à mettre en place.

## 6-2 Les ressources immobilières et matérielles

### 6-2.1 Les ressources immobilières

Sites	Années	Caractéristiques
<b>Site Antonne</b>	Années 1974 rénovations entreprises en 2014 et 2017	<b>Surface totale de 3200 m2</b> de bâtiments : comprenant une blanchisserie + siège ESAT + atelier passerelle + atelier FALC (2000 m2) et un Hangar Espaces verts, une salle de réunion, des bureaux et des communs. 1200 m2 : Serres horticoles Une rénovation de l'ensemble du bâtiment a été réalisée en 2014 pour les ateliers blanchisserie et espaces verts et en 2017 sur la partie administrative pour le rapatriement du personnel de Trélissac Route du Pont sur le site.
<b>Site Trélissac (« Garennes »)</b>	1982	<b>Surface totale de 1545 m2</b> : 3 bâtiments (ateliers 101, 102 et 104) + un hangar de stockage. Ces bâtiments connaissant des problématiques d'isolation et de vétusté, des travaux sont prévus faisant suite d'un projet architectural à Trélissac.
<b>Site Tocane</b>	1994	<b>Surface totale de 800 m2</b> d'ateliers comprenant une blanchisserie, un local espaces verts, une salle de restauration, une cuisine et des communs (bureaux, salle de réunion et sanitaires). Il est à noter une étroitesse des locaux accueillant 4 équipes espaces verts, un pôle complet de blanchisserie et un service accompagnement dédié. Des Algeco provisoires ont été aménagés pour leur accueil sur le site.

**Fiche Action 11** – Restructurer/rénover le site « les Garennes » de l'ESAT de Trélissac



## 6-2.2 Les ressources matérielles

### 6-2.2.1 Les achats

Toutes nos activités requièrent l'utilisation de matériels professionnels importants en volume. Chaque pôle gère et détermine ses ressources matérielles sous la forme d'investissements budgétés tous les ans pour assurer leur renouvellement sur la base d'inventaires préalables.

### 6-2.2.2 L'entretien et les maintenances

Deux agents d'entretien qualifiés assurent une maintenance préventive sur les machines et outils stratégiques (laveuses, sécheuses, calandres, installations). Depuis 2023, le parc véhicule est géré au moyen d'un contrat location entretien signé avec les concessions.

Les installations et équipements le réclamant font l'objet de vérifications périodiques réalisées par des organismes habilités.

Une contractualisation de maintenance avec les entreprises sur les utilités (climatisation, ventilation, eau, électricité) est en cours de négociation avec les fournisseurs.

## 6-3 Les ressources financières

### 6-3.1 Les enjeux

Equilibrer les revenus et les charges pour assurer un fonctionnement adéquat de l'établissement en lien avec sa mission d'accompagnement dans un contexte de transformation de son environnement économique et médico-social.

L'ESAT Òsea est financé par un double budget :

- un **budget social** dit « budget principal » provenant essentiellement des dotations de financement attribuées par l'Agence Régionale de Santé.
- un **budget commercial** issu des prestations et produits commercialisés sur le secteur concurrentiel : chiffre d'affaires et aide au poste.

## 6-3.2 Les modalités

<p style="text-align: center;">Budget Social Budget principal de l'activité sociale Sur 5 ans</p>	<p style="text-align: center;">Budget Commercial Budget annexe de production et de commercialisation</p>
<p><b>Exploitation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→Transport des travailleurs (navettes, taxi)</li> <li>→Restauration des travailleurs</li> <li>→Outils liés à l'accompagnement (licences informatiques, formations)</li> <li>→Frais de fonctionnement : eau et énergies bâtiments</li> <li>→Conditions d'accueil : équipements de protection individuels</li> </ul>	<p><b>Exploitation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→Matières premières</li> <li>→Fourniture d'ateliers</li> <li>→Energies liées à l'activité commerciale (Gaz, électricité et eau)</li> </ul>
<p><b>Personnel :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→Salaires des professionnels et charges sociales</li> </ul>	<p><b>Personnel :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→Rémunération des travailleurs (aide au poste déduite)</li> </ul>
<p><b>Structure :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→Entretien des bâtiments (travaux, vérifications périodiques...)</li> <li>→Matériel de transport, maintenance, entretien et réparation des bâtiments</li> <li>→Assurances, cotisations, impôts et taxes</li> </ul>	<p><b>Structure :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→Investissements et charges liés à l'activité commerciale (laveuse pour la blanchisserie)</li> <li>→Location de matériel et de véhicules</li> <li>→Maintenance et Entretien de matériel</li> <li>→Assurances (véhicules espaces verts)</li> <li>→Amortissements</li> </ul>

## 7-Les axes de développement

### 7-1 La présentation du diagnostic

	OPPORTUNITES DE L'ENVIRONNEMENT EXTERIEUR	MENACES ISSUES DE L'ENVIRONNEMENT EXTERIEUR
<b>DIAGNOSTIC DE L'ENVIRONNEMENT EXTERIEUR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politiques publiques en faveur de l'inclusion</li> <li>• Acculturation amorcée des entreprises aux enjeux du milieu protégé</li> <li>• Plan de transformation des ESAT (droits des travailleurs)</li> <li>• Réseau ESAT du département collectif 24.</li> <li>• Compte personnel de formation attribué aux personnes en situation de handicap.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Système de rémunération des travailleurs basé sur l'AAH.</li> <li>• Contexte de sobriété énergétique et hausse des coûts associés.</li> <li>• Marchés volatiles et en mutation</li> <li>• Mobilité territoriale restreinte (ruralité, transports en commun).</li> <li>• Débit internet insuffisant sur les sites d'Antonne et de Tocane (absence de fibre).</li> <li>• Baisse du Fond Social Européen : impacts sur la formation.</li> <li>• Evolution du public accueilli impactant l'accompagnement</li> </ul>

	FORCES IDENTIFIEES A L'ESAT	FAIBLESSES IDENTIFIEES DE L'ESAT
<b>DIAGNOSTIC DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pluralité d'activités et diversité des lieux permettant aux travailleurs de trouver un équilibre de vie personnelle / professionnelle.</li> <li>• Offre graduée de modalités d'inclusion vers le milieu ordinaire (Stages, MAD, équipes autonomes, EA...).</li> <li>• Structuration, pluridisciplinarité et complémentarité des équipes (accompagnement et travail)</li> <li>• Dispositifs en faveur de la reconnaissance professionnelle et de la VAE (« différents et compétents »).</li> <li>• Structuration du système d'information et de pilotage commun Apei (dossier de l'utilisateur, comptabilité, gestion RH).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vétusté des sites (Garenes et de Tocane) et des équipements.</li> <li>• Disparités et contraintes géographiques entre lieu de vie et travail : sites distants.</li> <li>• Coûts et organisation générés par la défaillance des transports communs.</li> <li>• Double nature budgétaire sociale et commerciale (admission sélective et résistance à l'inclusion vers le milieu ordinaire).</li> <li>• Clients en situation de monopole sur l'activité de STI.</li> <li>• Difficultés de recrutement de professionnels qualifiés.</li> </ul>

## 7-2 Les perspectives de développement et amélioration

**Fiche Action N°1** : Améliorer les pratiques d'admission et le suivi des décisions d'orientation

**Fiche Action N°2** : Mieux former et mieux suivre les actions de formation

**Fiche Action N°3** : Devenir un interlocuteur impliqué du dispositif de reconnaissance, valorisation des acquis de l'expérience.

**Fiche Action N°4** : Favoriser une dynamique de parcours à l'intérieur de l'ESAT vers le milieu ordinaire.

**Fiche Action N°5** : Développer l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

**Fiche Action N°6** : Mieux accompagner le travailleur vers la retraite.

**Fiche Action N°7** : Améliorer le suivi des activités de soutien et d'accompagnement

**Fiche Action N°8** : Développer et renforcer l'attractivité des activités et des prestations.

**Fiche Action N°9** : Développer les partenaires, les réseaux et l'ouverture de l'établissement.

**Fiche Action N°10** : Mieux cadrer la réalisation du PPG

**Fiche Action N°11** : Restructurer/rénover le site « les Garennes » de l'ESAT de Trélissac

## Fiche Action N°1

### Améliorer les pratiques d'admission et le suivi des décisions d'orientation

Réfèrent : ESAT Osea pôle accompagnement	
<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existence d'un réseau partenarial avec le secteur enfant (IME, ITEP)</li> <li>✓ Dispositif de Temps d'immersion collectifs en ESAT.</li> <li>✓ Prise en compte globale de la personne dans son projet de vie par une offre combinée avec des perspectives d'hébergement assurées par les Résidences de l'Isle et de la Dronne (en foyer ou en SAVS). sur nos trois sites.</li> <li>✓ Un pôle accompagnement de proximité avec les travailleurs et les professionnels complété par une psychologue à temps plein et une secrétaire accompagnement dédiée à cette phase importante.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doublon Imago &amp; Excel dans la gestion des données (dont stagiaires).</li> <li>- Outil d'alerte prévisionnel des entrants et sortants de l'ESAT absent sur Imago.</li> <li>- Centralisation du processus d'admission sur une seule fonction.</li> <li>- Absence d'outils ou grilles d'évaluation des capacités et compétences.</li> <li>- Absence de critères objectifs dans les comptes rendus de stage.</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	Réduire le temps d'attente et favoriser l'intégration du travailleur.
<b>Description de l'action</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Participer aux services de coordination de l'action médico-sociale et de l'agglomération :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Intégrer les commissions MDPH.</li> <li>b. Augmenter la visibilité et voix de l'ESAT auprès des services de droit commun.</li> </ol> </li> <li>2. <b>Renforcer l'expertise de la fonction psychologue en amont :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Identifier les types de déficiences avec saisie sur IMAGO DU.</li> </ol> </li> <li>3. <b>Intégrer la direction dans la commission d'admission :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Le bilan de stage est systématiquement adressé à la direction pour validation préalable.</li> </ol> </li> <li>4. <b>Utiliser IMAGO comme référence unique de gestion du pôle accompagnement.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Adjoindre le bilan de stage dans le module Admission sur Imago section "connaissance de la personne" volet "Documents".</li> <li>b. Tracer les décisions de la commission (compte rendu).</li> </ol> </li> <li>5. <b>Evaluer les compétences des stagiaires.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Concevoir des outils d'évaluation.</li> <li>b. Migrer ces outils dans IMAGO : Module Admission, section "Connaissance de la personne", volet "Grilles d'évaluation".</li> </ol> </li> </ol>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pôle accompagnement</li> <li>- Psychologue</li> <li>- Direction</li> <li>- Moniteurs</li> </ul>
<b>Moyens nécessaires</b>	Développement des partenariats et intégration d'autres structures Mobilisation humaine -libérer le professionnel
<b>Calendrier prévisionnel</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participation à 3 commissions par an à partir janvier 2023</li> <li>2. juin 2023</li> <li>3. juin 2023</li> <li>4. juin 2023</li> <li>5. janvier 2024</li> </ol>
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participation de l'ESAT aux commissions MDPH dans l'année (%)</li> <li>2. Types de déficiences identifiées sur Imago (%) Données de l'ANAP</li> <li>3. Nombre de bilan validés par la direction / documents de bilan émis (%)</li> <li>4. Outils d'évaluation des compétences des stagiaires produits et utilisés</li> </ol>
<b>Point de vigilance</b>	Contrat d'aide et de soutien à réaliser au bout de 6 mois de présence à l'ESAT.
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Communication planification des stages et des réunions</li> <li>2. Gestion documentaire sur Imago : bilan de stage et comptes rendus</li> <li>3. Evaluation objective des compétences des stagiaires</li> </ol>

## Fiche Action N°2

### Mieux former et mieux suivre les actions de formation

<b>Référent</b> : ESAT Osea – pôle accompagnement	
<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Forte motivation en interne sur les actions de formation auprès des professionnels et des travailleurs.</li> <li>✓ Des professionnels de l'ESAT possèdent les qualifications requises pour dispenser des formations techniques et sensibles (SST, MAC).</li> <li>- Manque de visibilité globale et consolidée sur l'état et la planification des actions de formation.</li> <li>- Le montage des actions de formation et leur suivi administratif reposent sur une fonction unique.</li> <li>- Les compétences et capacités acquises par les travailleurs ne font pas l'objet d'une évaluation objective.</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	Contribuer à ce que le travailleur développe et maintienne ses compétences en ESAT.
<b>Description de l'action</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Elargir le panel formateurs : interne, externe</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Inventorier les professionnels de la formation actifs et potentiels.</li> <li>b. Inventorier les personnels de l'ESAT et de l'Apei susceptibles de pouvoir animer des actions de formation sur des domaines identifiés.</li> <li>c. S'appuyer sur le Réseau COLLECTIF24 ;</li> </ol> </li> <li>2. <b>Favoriser la polyvalence dans la gestion et le suivi administratif des actions de formation des travailleurs.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Répartir, déployer les tâches relatives à la gestion et au suivi des formations</li> </ol> </li> <li>3. <b>Augmenter la lisibilité des actions de formation sur IMAGO en lien avec les éléments (objectifs) du PPG.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Disposer sur Imago d'un dispositif de gestion et de suivi des formations : type d'action, liste des actions par pôle, thèmes, archivage des attestations</li> </ol> </li> <li>4. <b>Evaluer l'efficacité des formations reçues.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Concevoir des outils d'analyse de l'évolution des compétences et capacités.</li> <li>b. Intégrer dans le cahier des charges des formations l'évaluation des compétences.</li> </ol> </li> </ol>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	Centres de formations Moniteurs Pôle accompagnement Secrétariat accompagnement
<b>Moyens nécessaires</b>	Ecriture de procédures Déploiement du module formation Imago
<b>Calendrier prévisionnel</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Début 2024</li> <li>2. 2024</li> <li>3. Courant 2023</li> <li>4. Plan de formation 2024</li> </ol>
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Effectif de parties prenantes, interlocuteurs en lien avec la formation.</li> <li>2. Distribution des tâches entre les différents acteurs internes en ESAT.</li> <li>3. Suivi réalisé sur Imago RH</li> <li>4. Retour d'expériences sur les actions de formations dispensées / plan de formation N et N+1</li> </ol>
<b>Point de vigilance</b>	Respecter le planning relatif à la réalisation du plan de formation : recension des besoins ; détermination des formations, montage du plan, suivi et évaluation.
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	Mise à disposition d'un vivier de formateurs Polyvalence dans la gestion de le suivi des formations des tarveilleurs. Utilisation d'Imago DU/RH pour la planification et le suivi des actions de formation. Evaluation objective et systématique des formations dispensées en interne et externes auprès des travailleurs en termes d'acquisition de compétences et capacités.

## Fiche Action N°3

**Devenir un interlocuteur impliqué du dispositif de reconnaissance, valorisation des acquis de l'expérience.**

Référent : ESAT Osea : insertion

<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Un effectif important de moniteurs formés au dispositif différent et compétents avec une fréquence d'une à 2 par an.</li> <li>✓ Motivation et implication des travailleurs dans le dispositif.</li> <li>- Manque de coordination et d'animation du dispositif.</li> <li>- Centralisation du dispositif sur une fonction unique.</li> <li>- Absence de retours sur les perspectives.</li> <li>- Pas de mise à jour du dossier de reconnaissance de compétences.</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	Faire reconnaître les compétences acquises du travailleur en ESAT.
<b>Description de l'action</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Intensifier les collaborations et échanges avec les entreprises sur la RAE et VAE</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Inviter les professionnels des entreprises en qualité de Jury.</li> </ol> </li> <li>2. <b>Exploiter en interne la RAE pour les travailleurs et l'ESAT dans le cadre du PPG et de l'accompagnement.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Impliquer et mobiliser les moniteurs sur la RAE en tant qu'outil d'aide à la valorisation des compétences des travailleurs et du travail accompli en ESAT.</li> <li>b. Inclure la psychologue dans le dispositif (réunions techniques) au regard des travailleurs vulnérables.</li> <li>c. Impliquer et mobiliser les responsables de pôle dans la planification et l'animation du dispositif.</li> <li>d. Inscrire la RAE dans la perspective du PPG sur IMAGO : mise en œuvre et suivi (mise à jour du dossier de reconnaissance p09).</li> <li>e. Systématiser et communiquer sur les VAE abouties pour retour d'expérience en interne.</li> </ol> </li> </ol>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsables de pôle</li> <li>- Moniteurs</li> <li>- Psychologue</li> </ul>
<b>Moyens nécessaires</b>	Moyens humains
<b>Calendrier prévisionnel</b>	1 Fin 2024 – début 2025
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de professionnels d'entreprises participant au jury (taux)</li> <li>- Nombre d'entreprises partenaires</li> <li>- Nombre de travailleurs bénéficiant d'actions de RAE/VAE, de mises à disposition temporaire ou permanente en entreprise.</li> <li>- Mise à jour du dossier de reconnaissance / Vae obtenues</li> <li>- Satisfaction des travailleurs</li> </ul>
<b>Point de vigilance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Démarche de la personne en adéquation avec son PPG et sa volonté</li> </ul>
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Communication externe avec les parties prenantes (entreprises)</li> <li>▪ Ouverture de l'ESAT aux entreprises et aux réseaux professionnels</li> <li>▪ Animation de réunions techniques par les moniteurs impulsées par les responsables de pôles en présence de la psychologue.</li> <li>▪ Gestion de la RAE VAE sur Imago – planification et suivi.</li> </ul>

## Fiche Action N°4

### Favoriser une dynamique de parcours à l'intérieur de l'ESAT vers le milieu ordinaire

<u>Référent</u> : ESAT Osea	
<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pluridisciplinarité des personnels dans le parcours : trio Moniteur - accompagnement et encadrement.</li> <li>✓ Multiplicité de nos activités.</li> <li>✓ Stabilité du pôle accompagnement sur chaque site.</li> <li>✓ Exploitation des outils d'accompagnement.</li>   <li>✓ Jeunesse du service insertion.</li> <li>✓ Irrégularité et manque de suivi du parcours</li> <li>✓ Absence de maturité professionnelle des ateliers sur un pôle important (STI).</li> <li>✓ Le PPG n'est pas exploité pour l'accompagnement dans sa gestion et suivi.</li> <li>✓ Rétenion des meilleurs éléments dans les ateliers.</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	Tendre vers la professionnalisation de nos travailleurs
<b>Description de l'action</b>	<p><b>1/ PPG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Systématiser dans les pratiques le suivi ; l'évaluation et les bilans n-1 du PPG.</li> <li>○ Exploiter les informations issues d'IMAGO DU et RH pour assurer un suivi continu de l'accompagnement et bénéficier d'un retour d'expériences significatif sur l'efficacité des actions entreprises.</li> </ul> <p><b>2/ Ressources humaines (professionnels, travailleurs)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ouvrir les moniteurs au monde de l'entreprise pour une acculturation et une connaissance professionnelle plus approfondie.</li> <li>○ Offrir aux travailleurs des possibilités de vivre des expériences hors ESAT (Mises à disposition, stages.).</li> </ul> <p><b>3/ Structures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Renforcer les liens entre les moniteurs et la chargée d'insertion.</li> <li>○ Utiliser les Entreprises adaptées comme tremplin professionnel vers l'inclusion.</li> </ul>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	Responsables de pôle Moniteurs Chargée d'insertion EA
<b>Moyens nécessaires</b>	Moyens humains
<b>Calendrier prévisionnel</b>	2 fin 2023, début 2024
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de PPG évalués (effectif)</li> <li>- Exploitation des dispositifs d'insertion en milieu ordinaire (taux)</li> </ul>
<b>Point de vigilance</b>	Conserver le travail comme support non comme finalité
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	<p>Planification des différentes étapes du PPG sur Imago DU dans leur suivi et leur évaluation.</p> <p>Promotion du milieu ordinaire auprès des travailleurs</p> <p>Professionnalisation des moniteurs sur le pôle travail</p> <p>Implication conjointe de tout le pôle travail (ESAT, EA) et de l'insertion dans la considération du parcours professionnel du travailleur en ESAT.</p>

## Fiche Action N°5

### Développer l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Réfèrent : ESAT Osea	
<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personnel identifié en charge de l'insertion professionnelle.</li> <li>✓ Panel d'outils à disposition pour proposer aux travailleurs une immersion en milieu ordinaire.</li> <li>✓ Les professionnels (moniteurs, services accompagnement) sont moteurs dans la dynamique d'inclusion.</li> <li>✓ Difficulté de repérer les travailleurs susceptibles de pouvoir bénéficier de ces dispositifs d'insertion professionnelle en milieu ordinaire bien que les outils et moyens existent.</li> <li>✓ Crainte des entreprises sur l'intégration et l'accompagnement en situation de travail de la personne en situation de handicap.</li> <li>✓ Déploiement de l'accompagnement à l'insertion professionnelle moins active sur les sites distants et pour l'activité blanchisserie.</li> <li>✓ Condition de mobilité des travailleurs</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	<p>Permettre à l'ensemble de nos travailleurs ayant les capacités d'intégrer le milieu ordinaire en temps complet ou partiel.</p> <p>Diversifier l'ancrage économique de l'ESAT afin de favoriser l'émergence de nouveaux terrains d'accueil en faveur des dispositifs d'insertion.</p>
<b>Description de l'action</b>	<p><b>1/ Développer, associer les moniteurs aux démarches de mise à disposition.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Accompagnement du travailleur à la formulation de son projet professionnel, à l'évaluation de ses capacités et compétences, à la réalisation de formations adaptées.</li> <li>○ Présence des moniteurs comme tuteurs dans l'entreprise</li> </ul> <p><b>2/ Déployer sur le territoire l'offre ESAT sur tous les pôles de travail par la chargée d'insertion. Voir <a href="#">fiche action N° 9</a></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Visites d'entreprises</li> <li>○ Développement d'un réseau d'entreprises et d'acteurs professionnels (service publique de l'Emploi et entreprises).</li> </ul>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Responsables de pôles (pilotage)</li> <li>✓ Moniteurs (animation)</li> <li>✓ Chargée d'insertion (animation)</li> <li>✓ Entreprises, réseaux et syndicats professionnels</li> <li>✓ Agefiph, FIPHP</li> </ul>
<b>Moyens nécessaires</b>	<p>Intégration du service dédié (SISEP) aux actions de L'ESAT</p> <p>Services publics de l'Emploi</p> <p>Entreprises, réseaux professionnels</p>
<b>Calendrier prévisionnel</b>	<p>Début 2024</p>
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de travailleurs ayant réalisé une MAD par pôle d'activité</li> <li>- Nombre de travailleurs engagés dans un parcours d'insertion, recrutés de façon temporaire ou permanente en entreprise.</li> <li>- Nombre d'entreprises partenaires</li> <li>- Satisfaction des entreprises et des travailleurs</li> </ul>
<b>Point de vigilance</b>	<p>Veiller à ce que les limites (cadences, rythmes...) ne soient pas dépassées.</p> <p>Ne pas faire de la mise à disposition une marche systématique vers l'emploi, la considérer comme un moyen d'insertion dans le monde du travail.</p>
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	<p>Ouvrir l'ESAT aux entreprises et aux réseaux professionnels</p> <p>Décloisonnement et soutien aux structures environnantes</p> <p>Mobilisation des compétences et plateaux techniques au bénéfice de publics non institutionnalisés.</p>

## Fiche Action N°6

### Mieux accompagner le travailleur vers la retraite.

<b>Référent :</b> ESAT Osea : pôle accompagnement	
<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existence de structures dédiées aux problématiques de la retraite               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Commission Vieillesse de l'Apei,</li> <li>○ Atelier passerelle assurant une orientation en souplesse entre établissements.</li> <li>○ une conseillère CESF dans le pôle accompagnement pour le montage en amont des dossiers de retraite.</li> </ul> </li> <li>✓ Vision globale et personnalisée du travailleur, assurée par le PPG.</li> <li>- Absence de structures d'accueil susceptibles de prendre le relais sur le territoire.</li> <li>- Reclassement difficile sur le site de Tocane.</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	Préparer le travailleur à quitter l'ESAT dans de bonnes conditions.
<b>Description de l'action</b>	<p><b>1/ Collaborer avec les services mandataires à la protection juridique et les autres partenaires en prévention et promotion de la retraite des travailleurs de l'ESAT.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entretien et valoriser les partenariats - utiliser les réseaux relationnels pour élargir les possibilités de coopération.</li> </ul> <p><b>2/ Mettre à disposition d'une ressource interne dédiée à l'appréhension de la vie après le travail à l'ESAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nommer et former un « animateur retraite ».</li> </ul> <p><b>3/ Décliner les modalités de départ du travailleur pour clôturer son parcours au sein de l'ESAT.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formaliser les étapes de la procédure de départ en retraite au sein de l'ESAT</li> <li>○ S'appuyer sur l'atelier passerelle pour organiser la transition vers la retraite.</li> <li>○ Préparer les conditions de retraite autour ou à de 55 ans.</li> </ul>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	Pôle accompagnement Animateur retraite Atelier passerelle
<b>Moyens nécessaires</b>	Moyens humains
<b>Calendrier prévisionnel</b>	Fin 2023
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilisation des réseaux en place et dédiés</li> <li>- Modalités de départ à la retraite formalisées, documentées et déployées en interne et utilisées auprès des travailleurs concernés</li> <li>- Enquête de perception des travailleurs</li> </ul>
<b>Point de vigilance</b>	Associer cette préparation avec les familles et les mandataires.
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	Les différentes actions (administratives, accompagnement) afférentes aux départs à la retraite sont anticipées et planifiées étape par étape. Le travailleur est inclus dans ce dispositif

## Fiche Action N°7

### Améliorer le suivi des activités de soutien et d'accompagnement

Référent : ESAT Osea pôle accompagnement

<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Implantation du service d'accompagnement sur chaque site pour une observation et un suivi de chacun plus approfondis.</li> <li>✓ Implication des moniteurs sur le bénéfice de ce dispositif sur le bien-être et sont forces de propositions.</li> <li>- Perturbation de l'organisation et de la planification du fait de l'éloignement géographique des sites.</li> <li>- Difficulté de trouver des intervenants extérieurs en capacité de s'adapter à nos publics.</li> <li>- Absence de visibilité des activités réalisées.</li> <li>- L'évaluation des activités n'est pas systématique.</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	Déployer l'accès aux activités de soutien auprès de tous les travailleurs.
<b>Description de l'action</b>	<p><b>1/ Prendre en compte l'éloignement géographique des sites</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Déployer les activités de soutien sur la majorité des travailleurs.</li> </ul> <p><b>2/ Organiser et planifier des activités de soutien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Posséder un outil commun de gestion et de pilotage des activités de soutien. (Imago DU ?)</li> </ul> <p><b>3/ Evaluer les activités de soutien mises en place et réalisées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tracer le bilan individuel des activités de soutien sur le Projet personnalisé global (PPG) dans Imago DU.</li> </ul>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	Pôle accompagnement Responsables de pôle Moniteurs atelier
<b>Moyens nécessaires</b>	Moyens humains Système d'information
<b>Calendrier prévisionnel</b>	2025
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<p>Nombre de travailleurs bénéficiaires d'actions de soutien</p> <p>Actions de communication autour des activités de soutien expliquant leur intérêt et mise en œuvre.</p> <p>Taux de réalisation des actions de soutien / actions de soutien prévisionnel</p> <p>Actions de soutien évaluées / ensemble des actions de soutien réalisées</p>
<b>Point de vigilance</b>	Prise en compte de tous les travailleurs.
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	<p>Consultation et prise en compte de tous les travailleurs en termes de besoins et attentes du PPG.</p> <p>Toutes les actions de soutien sont planifiées dans Imago DU</p> <p>Les actions de soutien sont évaluées et les résultats obtenus répercutés dans le PPG</p>

## Fiche Action N°8

### Développer et renforcer l'attractivité des activités et des prestations.

Réfèrent : ESAT Osea pôle travail	
<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Equipes de moniteurs et d'accompagnement en présence</li> <li>✓ Synergie entre les professionnels</li>   <li>✓ Manque de recul des équipes sur leurs activités professionnelles</li> <li>✓ Multiplicité des sites générant des difficultés en logistique, en suivi des actions et en gestion directe des aléas.</li> <li>✓ Vétusté des locaux : ateliers sous-traitance industrielle</li> <li>✓ Recrutement des travailleurs notamment pour l'activité espaces verts et blanchisserie à Tocane (mobilité requise).</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	<p>Fournir un environnement et des conditions de travail adaptés pour une qualité de vie au travail satisfaisante.</p> <p>Rester garant du bien être des travailleurs.</p>
<b>Description de l'action</b>	<p><b>1/ Professionnaliser les professionnels de l'ESAT sur le pôle travail.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ouverture sur l'extérieur : visite d'entreprises, participation à des fora et des colloques, rencontre de chefs d'entreprises, susciter les visites des ateliers.</li> </ul> <p><b>2/ Assurer une Veille du marché plus régulière et structurée.</b></p> <p><b>3/ Changer l'image de l'ESAT :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rénover les locaux : pôle STI Porte Borie</li> <li>○ harmoniser les tenues de travail : Gestion des EPI et tenues de travail.</li> </ul>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	<p>Pôle travail</p> <p>Responsables de pôle</p>
<b>Moyens nécessaires</b>	<p>Moyens financiers, organisationnel et humains</p>
<b>Calendrier prévisionnel</b>	<p>2025</p>
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<p>Planification des activités de l'ESAT</p> <p>Taux d'accident de travail – Taux de gravité et de fréquence des accidents de travail.</p> <p>Taux de satisfaction travailleurs sur les ateliers</p>
<b>Point de vigilance</b>	<p>Adéquation avec les missions de l'ESAT</p>
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	

## Fiche Action N°9

### Développer les partenaires, les réseaux et l'ouverture de l'établissement.

<b>Référent :</b> ESAT Osea – direction pôle travail	
<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Essor de l'ESAT au travers des dispositifs RAE VAE et insertion professionnelle</li> <li>✓ Assistance commerciale</li> <li>✓ Outils de communication vitrine de l'ESAT</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	<p>Favoriser l'inclusion professionnelle des travailleurs.            Diversifier l'ancrage de l'ESAT pour faire émerger de nouveaux terrains d'accueil et développer les dispositifs de mise à disposition et d'insertion auprès des travailleurs.            Obtenir une meilleure connaissance de l'évolution du monde économique et de la concurrence.</p>
<b>Description de l'action</b>	<p>1/ Créer un partenariat institutionnel professionnelle diversifiée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et d'information</li> <li>○ Accueil des professionnels et entreprises sur les sites de l'ESAT (visites)</li> </ul> <p>2/ Sensibiliser les organismes et professionnels partenaires aux enjeux de l'insertion des personnes en situation de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rencontre, informations</li> </ul>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	<p>Services publics de l'Emploi            Entreprises réseaux professionnels            Collectivités organismes            Agefiph FIPHP            CCI, CMA</p>
<b>Moyens nécessaires</b>	<p>Moyens humains : Pôle travail, pôle accompagnement, service communication            Apei            Moyens matériels : canaux et outils de communication,</p>
<b>Calendrier prévisionnel</b>	2025
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<p>Nombre de partenaires effectifs et actualisés            Nombre d'interventions réalisées            Satisfaction des bénéficiaires des actions</p>
<b>Point de vigilance</b>	Equilibre entre le monde économique et le monde social.
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	<p>Décloisonnement et soutien aux structures environnantes            Mobilisation des compétences au bénéfice des publics accueillis.</p>

## Fiche Action N°10

### Mieux cadrer la réalisation du Projet Personnalisé Global

<b>Référent</b> : ESAT Osea pôle accompagnement et pôle travail	
<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Croisement de regards en interne et avec les différentes parties prenantes sur les attitudes, comportements et ressentis du travailleur grâce au PPG.</li> <li>-Modalités d'évaluation valides : entretiens, observations cliniques et professionnelles.</li> <li>-Accès et échanges favorisés entre les personnels grâce à l'informatisation du dossier personnalisé.</li> <li>-Défaillance du réseau (absence, lenteur)</li> <li>-Le suivi détaillé du PPG reste à consolider dans sa planification ainsi que l'utilisation d'outils d'évaluation des besoins de la personne pour construire son PPG.</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	Pour le travailleur : disposer d'un PPG qui l'aide à choisir et à gérer son parcours.
<b>Description de l'action</b>	<p><b>1/ Améliorer l'état du réseau sur les sites de Tocane et Antonne</b></p> <p><b>2/ Evaluer objectivement les besoins de la personne pour la construction du PPG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utiliser une grille commune d'évaluation des besoins.</li> </ul> <p><b>3/ Respecter la planification du suivi des PPG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Obtenir sur Imago DU un visuel sur l'état d'avancement du PPG pour chaque travailleur avec plan d'actions associés (actions, moyens activités) pour un meilleur ajustement sur les dispositifs existants (activités de soutien, formations...)</li> <li>○ Lisser la planification selon les activités pour les pôles soumis à des pic d'activités (Espaces verts, blanchisserie).</li> <li>○ Implication des Responsables de pôle sur cet aspect.</li> </ul>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	Responsable informatique Responsables de pôle Moniteurs Pôle accompagnement
<b>Moyens nécessaires</b>	Moyens matériel : fonctionnement du système d'information. Moyens humains
<b>Calendrier prévisionnel</b>	2025
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	Respect des étapes planifiées du PPG Respect des délais des actions prévues dans le cadre du PPG Evaluation des actions du PPG effectuée et exploitée
<b>Point de vigilance</b>	
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Exploitation d'outils de référence pour l'évaluation des besoins et résultats par travailleur sur les aspects professionnels et quotidiens.</li> <li>-Utilisation d'Imago pour la gestion du PPG</li> </ul>

## Fiche Action N°11

### Restructurer/rénover le site « les Garennes » de l'ESAT de Trélissac

<b>Référent :</b> ESAT Osea	
<b>Constat du diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Site ouvert depuis 1982, accueillant 110 travailleurs et n'ayant pas connu de réhabilitation lourde.</li> <li>- Vétusté des locaux et conditions de travail insatisfaisantes : chaleur excessive l'été, poussières, sanitaires insuffisants, ...</li> <li>- Insatisfactions régulièrement exprimées par les travailleurs et leurs représentants (CVS), par les familles.</li> <li>- Locaux inadaptés au développement de nouvelles activités plus intégrantes et valorisantes pour les travailleurs : imprimerie numérique, sous-traitance pour l'industrie agro-alimentaire (maîtrise de l'hygrométrie et de l'empoussièrement exigée).</li> <li>- Absence de restauration sur site.</li> </ul>
<b>Objectif opérationnel (ou spécifique)</b>	Améliorer l'accompagnement et les conditions de travail par la réhabilitation complète du site « les Garennes »
<b>Description de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaboration du projet architectural avec l'équipe de maîtrise d'œuvre, les personnes accompagnées et les professionnels :             <ul style="list-style-type: none"> <li>* Construction d'ateliers adaptés aux activités de l'ESAT (imprimerie numérique, activités agro-alimentaires, ...) et pouvant évoluer en fonction des marchés.</li> <li>* Aménagement de l'environnement de travail (climatisation, luminosité, salle de pause, douches et vestiaires ...)</li> <li>* Installation d'une restauration sur site</li> <li>* Organisation des flux des matières (stockage / expédition)</li> </ul> </li> <li>- Réalisation et validation du PPI</li> <li>- Obtention du permis de construire</li> <li>- Lancement d'une consultation des entreprises</li> <li>- Construction et réception des travaux</li> <li>- Mobilisation des professionnels sur les objectifs et les nouvelles pratiques d'accompagnement (formation, ...)</li> </ul>
<b>Identification des acteurs à mobiliser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ARS</li> <li>- Maîtrise d'œuvre</li> <li>- Personnes accompagnées, leurs familles et représentants légaux</li> <li>- Professionnels</li> <li>- Entreprises - partenaires</li> </ul>
<b>Moyens nécessaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Moyens financiers</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Sous réserve de la validation du PPI par les autorités</li> </ul> </li> <li>- <u>Moyens humains</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Travailleurs /CVS : réunions pour l'élaboration et le suivi des travaux</li> <li>* Professionnels : réunions pour l'élaboration et le suivi des travaux</li> <li>* Partenaires : conseils et expertises sur activités spécifiques</li> </ul> </li> </ul>
<b>Calendrier prévisionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2022 : Finalisation du projet architectural, transmission du PPI et dépôt du permis de construire</li> <li>- 2023 : Consultation des entreprises et démarrage des travaux</li> </ul>
<b>Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect du calendrier des travaux</li> <li>- Respect des coûts</li> <li>- Satisfaction des travailleurs</li> </ul>
<b>Point de vigilance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuité de l'activité durant les travaux (recherche de nouveaux locaux)</li> </ul>
<b>Bonnes pratiques à Promouvoir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation du personnel au projet de construction/ réhabilitation.</li> <li>- Participation des personnes accompagnées, du CVS au projet de construction/réhabilitation.</li> </ul>



 ESAT Òsea  
5 rue du Bas Trigonant  
24420 ANTONNE-ET-TRIGONANT

 05 53 54 46 49

 [esat@apei-perigueux.fr](mailto:esat@apei-perigueux.fr)

 [www.apei-perigueux.org](http://www.apei-perigueux.org)

 Apei Périgueux

 **Apei Périgueux**  
Vivons ensemble nos différences 