

Myriam Rigolot

**Mobiliser les équipes pour le parcours professionnel et social
des travailleurs handicapés à l'Esat Le Grand Real-Autisme**

**« Projet de création d'un pôle socio-professionnel et
économique »**

PROJET

CAFERUIS 2014/2015

« Je soussignée Rigolot Myriam, certifie que le contenu de ce mémoire est le résultat de mon travail personnel.

Je certifie également que toutes les données, raisonnements et conclusions empruntés à la littérature sont exactement rapportés, cités, mentionnés dans la partie références.

Je certifie enfin que ce mémoire, totalement ou partiellement n'a jamais été évalué auparavant et n'a jamais été édité ».

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
Partie 1 : Diagnostic descriptif Esat Le Grand Real	3
1.1. Histoire des Esat d'hier à aujourd'hui	
1.2. Association La Bourguette, des valeurs et missions au service de l'autisme	4
1.3. Cadre législatif et réglementaire	5
1.4. Esat le Grand Real	8
a. Fonctionnement	
b. Mise en œuvre des outils des lois dans l'établissement	10
1.5. Économie de l'Esat	11
1.6. Éléments de diagnostic, constats et analyses	11
a. Le public	
b. États des savoirs sur l'autisme	12
c. Les professionnels	
d. L'Esat sur le territoire	13
Partie 2: Démarche d'enquête	15
2.1. Présentation de la méthode	
2.2. Les travailleurs Autistes. Entretiens et observations	
2.3. Les professionnels. Entretiens et analyse	18
2.4. Analyses	20
2.5. Rôle du cadre	22
2.6. Plan d'Action d'Équipe	25
2.7. Synthèse de la partie 2. Constats et priorisations	
Partie 3 : Mise en œuvre et pilotage du projet	26
3.1. Faisabilité du projet	
3.2. Évaluation dans une démarche d'amélioration continue	27
3.3. Présentation générale du projet	28
3.4. Finalité du projet	29
3.5. La GPEC, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	31
3.6. Plan d'action, objectifs généraux et opérationnels	33
3.a. Planification des actions	35
3.b. Action 1	37
3.c. Action 2	39
3.d. Action 3	44
3.e. Action 4	51
CONCLUSION	51

INTRODUCTION

Formée en Sciences de L'éducation, actuellement professionnelle dans le secteur médico-social et en formation CAFERUIS pour cette année, j'effectue mon stage en tant que cadre intermédiaire dans un **Établissement et Service d'Aide par le Travail et Foyer d'Hébergement (ESAT)**.

Le Grand Real est un domaine agricole qui accueille 39 adultes autistes ou souffrant de troubles envahissants du développement, avec un accompagnement axé sur le travail et la socialisation. Les Esat ont ainsi une double vocation à la fois médico-sociale, et économique de production de biens et services marchands.

Aujourd'hui les Esat doivent répondre à une évolution des publics avec des questionnements nouveaux liés au type de handicaps, à la montée en puissance des problématiques sociales, au vieillissement des personnes et à une contrainte budgétaire accrue¹.

En outre, l'Esat accueille aussi de plus en plus de personnes ayant des compétences professionnelles et ayant validé des diplômes en milieu ordinaire (CAP ou Brevet Professionnel). En effet progressivement, la priorité a été donnée à la scolarisation en milieu ordinaire, la loi n°2005-102 a entériné le principe selon lequel tout enfant handicapé dispose d'un droit à être scolarisé dans le dispositif de droit commun. **On observe une évolution de 33% de la scolarisation des enfants handicapés entre 2005 et 2010 mon projet traitera donc plus particulièrement de ce public.**

En tant que cadre intermédiaire je m'interroge sur les modalités de mise en œuvre auprès du public de l'Esat du **décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou nommé portefeuille de compétences**. En écho, je traiterai également de quelle façon je peux accompagner les pratiques des équipes

1 ASH Avril 2015

dans ce déploiement de cette politique publique, ainsi que l'articulation et la coordination autour du projet personnalisé du travailleur handicapé².

Mon projet est donc de créer, un pôle socio-professionnel et économique à l'Esat en mobilisant les équipes pour développer le portefeuille de compétences et l'accompagnement du parcours socio-professionnel des travailleurs handicapés.

En réponse à la problématique d'absence dans la structure de modalités de mise en œuvre du décret de la loi du 20 mai 2009, mon projet propose des prestations plus spécialisées en terme d'acquisition, de reconnaissance, de formation, de développement des compétences³ et des savoir-faire des travailleurs.

- Dans ma première partie j'exposerai les éléments de contexte et de diagnostic et j'établirai des constats que j'analyserai au regard du cadre juridique de l'Esat, de ses activités, de ses moyens matériels et humains et des partenariats envisageables.

- Ma seconde partie sera consacrée à l'étude et à l'analyse des besoins du public et à la mobilisation des professionnels autour du projet.

- Enfin, le pilotage et la mise en œuvre du plan d'action ainsi que l'évaluation du projet feront l'objet de ma troisième partie.

2 ANESM, recommandations de bonnes pratiques « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT »

3 Décret N°2009-565 du 20 mai 2009, JO du 23-05-09 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail

PARTIE 1 : DIAGNOSTIC DESCRIPTIF, ESAT LA GRAND REAL

1.1. Histoire des ESAT d'hier à aujourd'hui

Les **ESAT** (Établissements et Services d'Aides par le Travail) appelés au départ CAT (Centre d'Aide par le Travail) ont été conçus dès les années 1930 par l'APF d'André Trannoy et l'ADPT de Suzanne Fouché⁴. Ces structures ont trouvé leur premier statut officiel en 1954, le premier décret unifiant leurs missions datant de 1963 sous l'appellation de CAT (centres d'aides par le travail).

La vocation des centres d'aide par le travail est ensuite précisée par la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975, puis par un décret du 31 décembre 1977 et une circulaire du 8 décembre 1978.

Les droits des personnes handicapées admises en Esat font l'objet de premiers décrets en 2006 et 2007. Pour les modalités de la formation, de la reconnaissance des savoir-faire et des compétences et les règles de validation des acquis de l'expérience, il faudra attendre le décret du 20 mai 2009⁵. Selon Gérard Zribi, les Esat « *offrent aux personnes handicapées qu'ils accueillent, des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social* »⁶.

Aujourd'hui, adapter les pratiques professionnelles à la diversité des publics et à leurs besoins et attentes n'est pas le seul défi à relever par les Esat. Au-delà des publics, ce sont les parcours qui se diversifient. On n'entre plus forcément dans un Esat pour y rester jusqu'à la fin de sa vie active. Les parcours peuvent être mixtes entre le milieu ordinaire et le milieu protégé et les personnes peuvent également décider de changer d'Esat.

4 André Trannoy, fondateur de l'Association des paralysés de France et Suzanne Fouché fondatrice de l'Association pour l'insertion sociale des personnes handicapées.

5 Décret N°2009-565 du 20 mai 2009, JO du 23-05-09

6 L'avenir du travail protégé, Gérard Zribi, éditions EHESP, 2012

«L'ensemble de ces évolutions a renforcé la dimension sociale et médico-sociale des ESAT, au-delà de l'activité à caractère professionnel proposé aux personnes handicapées »⁷.

Du point de vue économique, les Esat attentifs aux exigences des clients réinterrogent leur fonctionnement, leur organisation, leurs services et pour certains profitent de ce mouvement pour repositionner de nouvelles activités de production et de services.

L'étude OPUS 31⁸ identifie ces transformations avec :

- 38% d'Esat qui ont arrêté au moins une activité sur les 5 dernières années,
- 21% qui prévoient d'en arrêter dans les 3 prochaines années,
- 74% qui envisagent de démarrer de nouvelles activités dans les prochaines années.

Ce tournant engagé, les Esat examinent simultanément les caractéristiques des publics accueillis et les exigences économiques. Ils délimitent ainsi les marchés potentiels sur leur territoire d'implantation répondant aux attentes et besoins des personnes handicapées⁹.

1.2. Association La Bourguette, des valeurs et missions au service de l'autisme

L'association « **La Bourguette** », créée en 1973, est issue d'un regroupement de parents d'enfants et adolescents autistes qui se sont trouvés à cette époque confrontés à une insuffisance qualitative de la prise en charge de leurs enfants et l'inexistence d'un avenir véritable à l'âge adulte. Il s'agissait donc *« d'accueillir dans un cadre éducatif et soignant spécifique des enfants autistes à qui l'on n'offrait alors que des prises en charge partielles et précaires ou qui n'avaient de place nulle part sinon à l'hôpital psychiatrique »¹⁰.*

7 ANESM Esat

8 Éléments de cadrage Esat de l'ANESM

9 Éléments de cadrage ANESM « L'adaptation de l'accompagnement des travailleurs d'Esat à leurs besoins et attentes »

10 Extrait du projet associatif de La Bourguette

Avec la **loi du 30 juin 1975**, ces familles ont pu faire entendre leur voix. La loi a alors permis la mise en place d'un processus législatif et budgétaire qui a conduit à la création de structures adaptées à la prise en charge de ces personnes. L'état déléguant alors à ces associations la promotion et la gestion de ces établissements.

L'IME « La Bourguette » ouvre ses portes en 1973 à la Tour d'Aigues dans le Vaucluse. **En 1977** pour répondre aux besoins de suite de l'IME, **s'ouvrent l'Esat et le foyer « le Grand-Réal »**, un SAT¹¹ est adjoint à ces structures en 2002. En 1998, « Les ateliers foyer de Valbonne » et le FAM¹² (Var) sont ouverts.

En 2007, l'association élargit son champ d'action à l'accompagnement précoce en intégrant l'association « Le petit jardin », pour créer un pôle « petite enfance » en Avignon, pour des enfants polyhandicapés et/ou autistes de moins de 7 ans. Aujourd'hui, cette association gère le plus grand nombre de places pour autistes en région PACA.

Le projet associatif est basé sur des engagements envers les usagers :

- ✓ Favoriser un accompagnement spécifique pour une vie sociale et un apprentissage adapté, favoriser l'accès aux soins et à la santé, favoriser la participation des familles.

Le fonctionnement associatif

Les instances fonctionnent de façon cohérente, un bureau a lieu chaque mois avec la présence du Directeur Général (sauf une fois par an). Le Conseil d'Administration valide les projets d'établissement et les instances sont consultées sur les principales questions d'orientation politique et stratégique. Le projet associatif a été actualisé récemment et un certain nombre de commissions associatives ont été mises en place (ex : communication, contrats de séjour ...).

11 Annexe 2 Fiche d'identité, SAT : Service d'Accompagnement Thérapeutique

12 Foyer d'Accueil Médicalisé

1.3. L'Esat Le Grand Réal, cadre législatif et réglementaire

Présentation générale

Au détour d'un chemin de terre de La Bastidonne, on trouve L'Esat perdu dans les vignes sur 40 hectares de bois, falaises et prés.

La convention d'aide par le travail de l'Esat prévoit l'accueil de 39 autistes ou déficients intellectuels avec troubles associés. Ces 39 travailleurs sont accueillis pour 32 en foyers d'hébergements diffus et pour 7 en externat (appartements) soutenus par un SAVS¹³.

Missions : L'Esat Le Grand Réal est un organisme médico-social chargé de *la mise au travail*, accompagnée d'un *soutien médical et social* de personnes en situation de handicap et dans la difficulté de travailler dans un autre cadre. L'Esat donne la possibilité d'apprendre et d'exercer un métier par le biais d'activités professionnelles et extra-professionnelles adaptées à leurs potentiels et à leurs capacités.

Les activités de l'Esat encouragent le développement personnel des personnes : auberge, moulin à huile, fromages de chèvre, céramique, vin, élevage de porcs, culture de céréales, ferronnerie.

Cadre réglementaire : Droit du travail et convention 66.

Le travailleur handicapé ne signe pas un contrat de travail, mais un contrat de soutien et d'aide par le travail. Il bénéficie d'une orientation en Esat délivrée par la CDAPH (commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) toutefois certaines règles du code du travail lui sont applicables : hygiène et sécurité, médecine du travail et congés payés.

Cadre éthique¹⁴ et Cadre législatif¹⁵ : Le projet repose sur les notions de respect et de droit des travailleurs handicapés accueillis. La commande sociale est claire en ce qui concerne les Esat et est définie au départ par **les lois de 1975, de 1987 et 2005** en faveur

13 Service d'accompagnement à la vie sociale

14 Annexe 1 Textes de loi

15 Annexe 1 Organisation et textes de loi

de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'établissement s'inscrit dans le cadre législatif de la loi 2002 et des autres lois afférentes à la réforme du secteur médico-social (2005-2007). Les décrets des **16 juin et 23 décembre 2006** consacrent l'orientation des travailleurs en Esat par la CDAPH et le fait que **ces travailleurs ont le statut d'usagers et non de salariés** de la structure. Cependant la décision de la Cour de justice de l'Union Européenne du **26 mars 2015** conclut que les **usagers de l'Esat doivent bien être considérés comme travailleurs au sens du droit communautaire.**

La loi 2002-2 est une loi sociale et médico-sociale qui a formalisé les exigences et les outils obligatoires pour tout établissement relevant de cette loi.

La Loi du 11 février 2005 a opéré un changement d'optique par rapport à la loi de 1975, en mettant en avant les principes de **compensation et d'accessibilité** pour les personnes en situation de handicap.

Recommandations de l'ANESM « pour l'adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat » : Certains travailleurs rentrent en ESAT après une scolarisation en milieu ordinaire, les repères, les codes, les modes d'interaction de ces personnes différent de ceux des usagers qui n'ont connu que les établissements spécialisés et l'accompagnement doit tenir compte de ces différences et de leurs conséquences.

L'objectif est double :

- Identifier les modalités de fluidité des parcours adaptés aux attentes et besoins des personnes.
- Encourager le développement de pratiques et d'organisations au sein des ESAT susceptibles d'améliorer les réponses apportées¹⁶.

16 **Éléments de cadrage « L'adaptation de l'accompagnement des travailleurs d'Esat à leurs besoins et attentes »**

Recommandations de prise en charge de l'autisme : Le 3ème plan Autisme, les recommandations de l'ANESM, le Schéma Départemental d'Organisation sociale et médico-social Vaucluse 2012-2016.

Ces recommandations proposent des points clefs du projet personnalisé concernant les objectifs fonctionnels à atteindre dans chacun des domaines ciblés suite à l'évaluation de la personne autiste. Des moyens proposés pour les atteindre. Des méthodes approuvées diverses et variées (ABA, TEACH, Denver, Thérapie d'échange et de développement). Des moyens pour favoriser l'inclusion sociale et professionnelle.

Le PRIAC¹⁷ 2012-2016 dans les années à venir financera à hauteur de 14 millions d'euros la prise en compte du cadrage relatif à la mobilisation des mesures nouvelles du plan autisme. Seront financés les projets expérimentaux (TED, autisme et insertion professionnelle des 16-25 ans).

La loi 2002-2 définit les principes de l'action médico-sociale et a un socle de valeurs qui est destiné à assurer la promotion et le respect des droits de la personne et de sa citoyenneté.

- ✓ Respect de la dignité, de l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité, de la sécurité
- ✓ Libre choix des prestations et droit à un accompagnement individuel de qualité
- ✓ Confidentialité des données et accès à toutes les informations le concernant
- ✓ Information sur ses droits fondamentaux et sa participation directe au projet d'accueil et d'accompagnement

L'établissement est à jour également de ses évaluations interne et externe finalisées entre 2011 et 2013. L'analyse des pratiques professionnelles a été formalisée et des orientations de formation ont été mises en œuvre.

Le décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide

17 Programme interdépartemental d'accompagnement du handicap et de la perte d'autonomie

par le travail valide :

- Le congé de formation, la prise en charge du coût par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé¹⁸.
- La mise en œuvre d'une démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences des travailleurs handicapés accueillis.

L'article D243-16 de la loi du 20 mai 2009 précise que les Esat peuvent également faire évoluer leurs modes d'organisation et leurs pratiques professionnelles afin de contribuer à la réalisation des objectifs de formation professionnelle continue des travailleurs handicapés.

De même L'ESAT peut engager une démarche de reconnaissance des savoir-faire et analyse des compétences pour un parcours de qualification professionnelle au moyen notamment d'action de formation en lien avec le projet individuel du travailleur.

Le SAT, Service d'Accompagnement Thérapeutique (Vaucluse)

Le SAT a été autorisé à titre expérimental jusque fin 2015 pour l'accompagnement médical des 39 travailleurs. Le renouvellement (avec éventuellement la transformation en SAMSAH) de cette autorisation est un enjeu majeur en 2015.

Ce service est composé de **3 cadres : médecin psychiatre, infirmière, psychologue.**

Concrètement une des personnes financée par le SAT travaille pour accompagner les usagers de l'Esat, les deux autres salariés interviennent sur l'Esat et les foyers.

1.4. ESAT LE GRAND REAL

a. Fonctionnement

L'Esat est situé en milieu rural sur la commune de La Bastidonne (Vaucluse). Il est composé d'un bâtiment administratif et d'ateliers professionnels à dominante agricole, artisanale et de restauration. Taille de l'exploitation : 40 hectares.

18 OPCA, organisme paritaire collecteur agréé

Le Grand-Real et ses ateliers¹⁹

- **La chévrerie** : 2 monitrices d'atelier, 4 travailleurs.
- **Ferronnerie et moulin à huile** : 1 moniteur d'atelier, 4 travailleurs.
- **Maraîchage et agriculture, vignobles** : 4 moniteurs, 12 travailleurs.
- **Porcherie** : 1 moniteur, 4 travailleurs.
- **Céramique** : 1 moniteur, 4 travailleurs.
- **L'auberge** : 4 moniteurs, 11 travailleurs.

L'établissement est ouvert 365 jours par an et accompagne les adultes handicapés dans l'exercice d'une activité professionnelle.

Admission : La décision d'admission se fait sur l'avis de la CDAPH. La potentialité au travail est nécessaire et des périodes d'essai sont mises en place.

Financement : Les budgets sont établis et contrôlés selon les normes en vigueur et un document unique de délégation qui a été établi.

L'établissement compte 2 budgets : Un budget « **travail** » et un budget « **social** ». Financés pour le premier par les aides au poste de l'état (AGEFIPH²⁰, Conseil départemental) et les fonds propres et pour le second par les dotations de l'ARS²¹ et les dons aux associations.

Obligation d'évaluations dans une démarche continue d'amélioration de la qualité : L'association a engagé depuis 2012 la réalisation de l'évaluation interne avec comme objectifs la création de documents relatifs aux outils de la loi 2002-2. L'évaluation externe réalisée en 2014 pointe l'importance de renforcer l'ouverture aux réflexions méthodologiques, la promotion de nouvelles orientations pour le public accueilli notamment la mise en œuvre des projets d'accueil et d'accompagnement individuel et personnalisé.

19 Annexe 2 Fiche d'identité

20 Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

21 Agence Régionale de Santé

b. Mise en œuvre des outils des lois dans l'établissement

Outils de la loi 2002-2 : l'établissement s'est doté au fur et à mesure d'outils permettant l'exercice de ces droits. Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, la charte des droits et libertés, le contrat de soutien et d'aide par le travail, le projet personnalisé qui n'est pas encore totalement opérationnel.

Le conseil de la vie sociale qui doit être remis en route car n'existe plus, le projet d'établissement, le soutien dans la résolution de conflits

Outils de la loi 2005-102 : un travail de mise en place de la loi reste à faire en particulier en ce qui concerne : La participation de la personne handicapée à la définition et à la mise en place de son projet de vie ou de son projet individualisé.

Mise en œuvre du décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 : pour l'instant aucune action n'a été engagée dans ce sens mais l'association souhaite travailler sur ce sujet.

1.5. Économie de l'Esat- Constats.

La composante économique des Esat est aujourd'hui de plus en plus prégnante.

L'Esat le Grand Réal, comme d'autres, se trouve confronté à une mutation du travail protégé au moment où l'emploi pour tous n'est pas la règle, il doit relever un défi humain, social et économique considérable²².

Les contraintes liées aux activités de restauration et agricoles sont telles qu'elles nécessitent une ouverture tous les jours y compris le dimanche avec des impacts financiers non négligeables²³.

En effet, cela se vérifie car l'établissement est déficitaire depuis plusieurs années sur le budget social et sur le budget commercial, la conduite budgétaire se fait dans un contexte tendu .

22 L'avenir du travail protégé, Gérard Zribi, 2012

23 Rapport d'activité ESAT Le Grand Réal

1.6. Éléments de diagnostic, constats et analyse

a. Le public

Caractéristiques des travailleurs

L'Esat s'adresse à des adultes atteints de syndrome autistique ou de Troubles Envahissants du Développement qui ne peuvent momentanément ou durablement travailler en entreprise adaptée ou en milieu ordinaire. La potentialité au travail ainsi que l'adaptation aux règles de vie en collectivité sont nécessaires pour intégrer l'établissement. La majorité des personnes accueillies bénéficient de mesure de protection, tutelle ou curatelle.

Le Grand Real a une capacité d'accueil de 39 résidents. Au 31 décembre 2014, il accueillait 40 personnes dont 2 à temps partiel soit 39 travailleurs en ETP.

Tableau N°1 Répartition des travailleurs de l'ESAT le Grand Real

Hommes	Femmes	Rapport H/F	Durée moyenne de présence	Moyenne d'âge	Le plus âgé	Le plus jeune
31	9	4 pour 1	16 ans	37 ans	58 ans	20 ans

Source : Siège La Bourguette

Depuis septembre 2014, un certain nombre de travailleurs qui n'étaient plus en capacité d'exercer une activité professionnelle ont quitté l'Esat pour le FAM²⁴ « Les Capellières » nouvellement créé (beaucoup de travailleurs sont issus de l'IME créé à l'origine de La Bourguette), ces départs ont généré de nouvelles entrées à l'Esat.

18 % de travailleurs arrivés récemment sur l'établissement ont des compétences qui vont dans le sens du déploiement de la loi du 20 Mai 2009, les recrutements à venir et les orientations de la CDAPH confirment cette tendance.

Ces compétences sont observables et mesurables grâce aux formations validées en milieu ordinaire, et aux observations des équipes de l'Esat et du Foyer d'Hébergement

24 Foyer d'accueil médicalisé

sur les habiletés sociales, sur les savoir-être, sur les capacités relationnelles, sur le capital culturel des personnes accueillies.

De nouveaux usagers ont ainsi intégré l'Esat, ce sont de jeunes adultes ayant des compétences dans de nombreux domaines, l'arrivée de ces travailleurs a fait émerger de nouveaux besoins que je détaillerai dans la seconde partie de mon projet.

Exemple de compétences observées : lecture acquise, écriture acquise, verbalisation importante et riche, savoir-faire professionnels (espaces verts, céramiste ...), permis de conduire, compétences dans les nouvelles technologies.

b. État des savoirs sur l'autisme

L'autisme est un trouble neuro-développemental reconnu comme handicap depuis 1996²⁵. Il se caractérise par des altérations du développement dans la communication verbale et non-verbale, des interactions sociales et comportementales, des intérêts et activités restreints démesurés et ou stéréotypés.

L'autisme en chiffres : 1 naissance sur 150. 20% de prises en charge adaptées. 8 catégories d'autisme et TED (Classification CIM-10²⁶) allant de l'autisme sévère à l'autisme de haut-niveau et syndrome d'Asperger.

C'est un trouble qui affecte la vie sociale et est parfois associé à une intelligence normale et peu ou pas de troubles cognitifs tout dépend de la qualification de l'autisme. L'autisme dans certains cas « *est un handicap invisible, qui nécessite un accompagnement global et au cas par cas. Il est impossible de faire du copier-coller* »²⁷.

La France s'est positionnée face à l'explosion de l'Autisme et à la faiblesse criante des prises en charge en s'appuyant sur les recommandations de **l'ANESM et de l'HAS**²⁸ qui

25 Loi CHOSSY

26 Classification internationale des maladies

27 ASH 26 décembre 2014

28 Agence Nationale de l'Évaluation et de la Qualité des Établissements Médico-Sociaux. Haute Autorité de Santé

préconisent des points clefs du projet personnalisé comme :

- ➔ **Des objectifs fonctionnels à atteindre dans chacun des domaines ciblés suite à l'évaluation.**
- ➔ **Des moyens proposés pour les atteindre.**
- ➔ **Des méthodes approuvées diverses et variées (ABA, TEACH, Denver, Thérapie d'échange et de développement).**
- ➔ **Des moyens pour favoriser l'inclusion sociale et professionnelle.**

c. Les professionnels

L'équipe de l'Esat est composée de moniteurs d'ateliers non issus du champ médico-social et d'un Adjoint de Direction rattaché au Directeur du pôle adulte et au Directeur général de La Bourguette²⁹. Les équipes sont stables dans l'ensemble et les conditions d'exercice reconnues comme bonnes.

L'accompagnement des travailleurs est assuré de jour de 8h15 à 17h00, 365 jours par an. Chaque moniteur est responsable seul ou conjointement d'un atelier et organise son activité selon les besoins et la saisonnalité (traite, nourrissage, récoltes).

Pendant les temps d'atelier, des groupes de parole sont organisés 1 fois par semaine pour chaque atelier. C'est le moment où chacun(e) évoque ce qui se passe bien ou moins bien au travail.

Le taux d'encadrement est de d'1 moniteur pour 4 à 5 travailleurs, ce qui est très inférieur à celui généralement appliqué en ESAT qui est plutôt de 1 pour 12 à 16. Ce ratio vient de l'accompagnement renforcé que nécessite la particularité du public autiste.

Le responsable hiérarchique des moniteurs d'atelier est le Directeur Adjoint de l'ESAT et pour 10 % Le Directeur du Pôle Adulte.

²⁹ Annexe 3 organigramme

d. L'ESAT sur le territoire

L'Esat a un bon ancrage local, il est reconnu dans la région et est ouvert (traversé par un sentier GR, auberge fréquentée). Il y a une bonne capacité à monter des projets en partenariat (contact avec les entreprises, quelques stages hors les murs).

Cependant les liens sont encore trop faible avec le monde économique, ceci vient peut-être du fait qu'il manque de personnel au siège pour travailler les partenariats. A noter aussi une coordination des parcours difficiles (car plusieurs départements financeurs).

1.7 Synthèse - Constats et faits marquants³⁰.

Points forts :

- ✓ L'Esat a une capacité reconnue d'accueillir des personnes ayant un handicap important que d'autres structures ne reçoivent pas.
- ✓ Cohérence des actions de l'association et les politiques publiques de développement de parcours.

Points de vigilance :

- ✓ L'ESAT a des charges structurellement supérieures aux budgets exécutoires.
- ✓ L'association n'a pas assez de postes d'encadrement, si ce choix a permis de mobiliser davantage de personnels auprès des usagers, il freine peut-être le développement de projets et la synergie entre les établissements.

Éléments des évaluations interne et externe

Le cœur de métier est marqué par le professionnalisme et l'implication des équipes.

L'utilisateur est au cœur du dispositif pour tenter de lui apporter un accompagnement individualisé et flexible, en ce sens on peut dire que le droit des usagers est effectif.

Les structures promeuvent la bientraitance et le souci de prendre soin.

La formation est un outil au service du développement des compétences des salariés.

30 Fiche récapitulative des résultats par ateliers années 2013 et 2014

La Bourguette est dans une dynamique de restructuration et d'animation des équipes (réunions, formations).

Éléments de management

L'Esat le Grand Real se situe dans une **organisation de type missionnaire** selon Mintzberg. La direction et la présidence de l'association sont assurées par des leaders d'opinion à l'origine de la création. Les normes sont intériorisées par les personnes et sont en partie le ciment de la communauté.

En même temps la restructuration en cours semble adopter un nouveau profil d'organisation que Mintzberg qualifie d'**organisation divisionnelle**.

On observe effectivement une diversification des activités et des implantations, une augmentation forte de la taille de l'Association, une démultiplication en sous-divisions en « poupées russes » et une rigidité due à la taille et à la formalisation poussée.

L'Esat est considéré comme un centre opérationnel de La Bourguette..

Le Directeur Adjoint a mis en place un management participatif avec des réunions d'organisation auxquelles participent les travailleurs et les moniteurs.

PARTIE 2 : DEMARCHE D'ENQUETE

2.1 Présentation de la méthode

J'ai fait le choix d'interroger d'une part les usagers et d'autre part les professionnels les accompagnant. Pour arriver à ce résultat j'ai construit un questionnaire³¹ destiné aux travailleurs autistes basé sur la notion de travail et sur leurs aspirations dans leur environnement actuel. Dans le même temps j'ai intégré dans les questions les éléments sur l'état des savoirs concernant l'autisme, des données de cadrage, des orientations de l'action publique.

Le second questionnaire avec des questions ouvertes est à destination des professionnels. J'ai également mené des observations de terrain en me plaçant en retrait en position d'observatrice.

Entretiens

Ma démarche a reçu un accueil très favorable de la part des usagers et des équipes.

Dans un premier temps en réunion collaborative, j'ai expliqué de quelle façon j'avais bâti les questions, j'ai rassuré aussi les personnes autistes pour qui la situation était nouvelle. J'ai réaménagé certaines questions suite à mes échanges avec les cadres.

J'ai aussi pu noter le plaisir que chacun usager ou professionnel avait d'échanger sur son travail et sur ce qu'il vit au quotidien.

Recherche documentaire

L'état de la recherche en ce qui concerne l'autisme est assez récent, je me suis documentée sur les éléments de psychopathologie en France et dans d'autres pays. Le « 3ème plan autisme » et les recommandations de bonne pratique de l'ANESM ont apporté des éléments importants en particulier en ce qui concerne la qualité de la prise en charge de l'usager.

31 Annexe 4 « Entretiens »

2.2 Les travailleurs Autistes, entretiens et observations

Assister à plusieurs matinées d'atelier m'a donné la possibilité d'observer les situations de travail, j'ai constaté que les personnes nouvellement arrivées à l'Esat présentent un profil atypique par rapport aux autres travailleurs (niveau de qualification, permis de conduire, verbalisation, acquis des codes sociaux, consommateurs de nouvelles technologies). Ces jeunes adultes échangent très facilement avec la monitrice ou le moniteur d'atelier, prennent des initiatives, travaillent seuls, maîtrisant des techniques qu'ils ont pu me montrer et m'expliquer, par exemple les procédures avec la machine à traire.

J'ai également observé que les autres travailleurs Autistes verbalisent peu ont des stéréotypies très marquées, peu d'interactions avec le milieu, ce qui nécessite un investissement important des moniteurs et monitrices d'atelier pour tenter de les maintenir dans une tâche.

Pour vérifier mes observations j'ai ensuite mené mes entretiens autour de la notion de travail, de projet, auprès des travailleurs handicapés identifiés comme ayant une bonne potentialité au travail³², et auprès des professionnels.

Les entretiens détaillés en annexes³³ ont validé mes observations et en croisant les différentes variables dans un tableau Menaces, Opportunités, Forces, Faiblesses, j'ai pu dégager des écarts significatifs et cerner ainsi individuellement les besoins.

Je précise que ces entretiens n'ont subi aucune transformation de ma part, les paroles rapportées sont telles que je les ai enregistrées.

32 Travailleurs identifiés par les équipes et les professionnels du SAT

33 Annexe 4 Recueil de données

Exemple d'un entretien (les autres sont placés en annexe)

Age : 21 ans	Sexe : Masculin
Arrivée à l'ESAT il y a : (entourer votre choix) moins d'un an	plus d'un an 3 à 5 ans
5 à 10 ans	Plus de 10 ans
Quel est votre parcours (scolaire et professionnel) ? Collège. 2ème année de CAP menuiserie. 1er emploi à l'Esat.	

Questions	
Qu'est ce que le mot travail veut dire pour vous ?	Ça veut dire faire quelque chose, être actif.
Que vous apporte le travail ?	Gagner de l'argent. Le fait que ça donne un cadre, un rythme, une bonne santé.
Connaissez-vous le fonctionnement de l'ESAT?	Oui un peu, mais c'est difficile à expliquer.
Qu'est ce qui vous plaît le plus dans votre travail actuel ?	J'aime la chévrerie le contact avec les animaux et faire les fromages. Ce qui est négatif pour moi c'est que les autres travailleurs n'ont pas les mêmes critères que moi au travail, j'ai eu beaucoup de mal au début, maintenant j'accepte plus aujourd'hui.
Est-ce facile pour vous de comprendre les règles sur le lieu de travail ?	Plus ou moins. J'ai la volonté d'apprendre, je mémorise très vite. J'observe et je sais tout de suite ce qu'il faut faire.
Sur l'ESAT si vous deviez changer d'atelier vers quel atelier se porterait votre choix ?	J'aime bien la chévrerie pour l'instant. Éventuellement la ferronnerie, la céramique pourraient me plaire. Je sais que je peux m'adapter.
Quel est le domaine qui vous intéresse le plus ? Au niveau professionnel, au niveau personnel ?	J'ai plusieurs passions : Les maths, les sciences, l'aérospatial, la physique. - La lecture de science-fiction. - Les films futuristes et de catastrophes.- Les jeux de guerre - Les jeux de construction imaginaire. Au niveau professionnel je ne sais pas encore, je me sers de l'ESAT comme tremplin un peu comme Benoît. Je n'ai pas l'intention de rester ici longtemps.
Est-ce facile pour vous de vous faire des amis au travail ? En dehors du travail ?	Oui je me suis fait un ou deux amis au travail par contre je n'en ai pas en dehors du travail et j'aimerais en rencontrer.
Est-ce facile de comprendre le sens des conversations (au travail ou en dehors) ? De comprendre les blagues ?	Oui dans l'ensemble j'arrive à comprendre.
Reconnaissez-vous lorsque quelqu'un est triste ? Joyeux ? Content ? En colère ?	Oui si c'est clairement exprimé, je me sers de mon intuition pour savoir.
Eprouvez-vous une difficulté motrice (marche, préhension, mobilité etc.....) dans votre travail ?	Oui parfois lorsque je suis fatigué ou bien que j'ai la tête ailleurs.
Avez-vous besoin de faire des petits rituels ou autres ?	Non.
Que ressentez-vous lorsqu'il y a des changements ou des choses imprévues qui arrivent ? (Dans le travail, dans la vie de tous les jours)	Oui c'est encore un peu difficile mais c'est quand même beaucoup plus facile que lorsque j'étais plus jeune.
Comment utilisez-vous votre salaire ?	1. Le logement c'est le plus important. 2. Produits hygiène et

(numérotez de 1 à 6 dans l'ordre d'importance).	beauté.3. Habillement.4. Loisirs (cinéma, livres, sport ...)5. Restaurant.6. Épargne.
Êtes-vous plus à l'aise avec des consignes simples et concises ou avec des consignes détaillées.	Ça dépend de ce que j'ai à faire, les détails peuvent être importants pour moi.
Un cahier, des tableaux ou des images peuvent-ils vous aider dans le quotidien ? (Dans le travail, dans la vie de tous les jours)	Oui ça m'a aidé plus jeune, maintenant j'en ai moins besoin.
L'environnement (bruit, lumière) vous gêne t-il parfois ? (au niveau matériel et humain).	Oui ça peut me déranger surtout si il y a trop de gens.
Sur l'ESAT si vous deviez changer d'atelier vers quel atelier se porterait votre choix ?	Je voudrais un ESAT hors les murs. Je me suis fixé l'objectif de travailler un jour en milieu ordinaire. J'aime travailler à l'air libre.
Pour vous quel atelier serait à créer sur l'ESAT ?	Un atelier menuiserie. Un atelier de dessin industriel.

2.3 Les Professionnels

Dans la même logique d'enquête j'ai interrogé aussi une partie des professionnels de l'Esat qui sont amenés à travailler avec ce public. Leur avis est aussi précieux car il donne des indications sur l'état des lieux, sur leur perception, sur leur travail ainsi que sur les propositions et innovations qu'ils peuvent proposer.

Comme les travailleurs, les équipes se sont montrées très collaboratives et ont apprécié que je leur demande leurs sentiments et leurs avis sur cette question par rapport à ce nouveau public particulier. C'est pourquoi à la suite de ces entretiens, j'ai mené sur une journée avec les professionnels un **Plan d'Action d'Équipe** qui m'a permis de vérifier mon hypothèse, de poser une problématique et de bâtir les premiers éléments du projet final.

Exemple d'un entretien de professionnel (les autres sont placés en annexe).

Questions moniteurs d'atelier	
Pensez-vous avoir identifié des personnes ayant des compétences et des savoir-faire particuliers dans l'établissement ?	Oui un petit peu. Pour moi c'est quelqu'un adapté à l'école, quelqu'un qui a des facultés intellectuelles développées mais avec des problèmes d'adaptation au groupe social et des difficultés par rapport aux changements. Par exemple un comportement isolé et une communication particulière. Oui je pense, ils sont super pointus en mécanique, en technique. Je pense que les travailleurs qui vivent à la villa (maison semi-autonome) correspondent à ce profil. Mais pour moi c'est plus un sentiment que j'ai qu'un diagnostic qui a été posé.

	<p>Je ne sais pas si ils pensent ce qu'ils sont. Pour moi ce sont des gens avec qui on ne doit pas avoir la même relation.</p> <p>Par exemple ils remettent en cause le CVS (conseil de vie sociale), ils ne s'y retrouvent pas ça leur semble inutile et ça nous pose question.</p>
<p>Pensez-vous avoir besoin d'information et de formation sur ce sujet ? Si oui pourquoi ?</p>	<p>Un grand oui !</p> <p>Je n'ai pas d'informations théoriques de base. J'aimerais prendre du recul avec quelqu'un d'extérieur à l'Association.</p> <p>J'ai peur de la déformation de la pratique.</p>
<p>Quels aménagements vous ont été conseillés ou bien quels aménagements mettez-vous en place pour ces personnes ?</p>	<p>Rien ne m'a été conseillé mais de moi-même j'ai une façon différente de communiquer avec eux.</p>
<p>Dans le travail notez-vous des différences entre les travailleurs si oui lesquelles ?</p>	<p>Je trouve qu'ils ont une relation au médical importante, ils sont beaucoup dans la demande. Ils expriment souvent des choses sur leur corps. Pas mal d'angoisses, beaucoup de questions, ou ils affirment des choses de façon péremptoire.</p>
<p>Pensez-vous que pour ces travailleurs leur présence à l'Esat est temporaire ou pas ?</p>	<p>Si l'Esat s'adapte à eux ce serait excellent.</p> <p>Il me semble que l'on pourrait canaliser leurs angoisses avec une activité de travail épanouissante pour eux.</p> <p>Je me demande comment ils vivent le fait de côtoyer au quotidien et d'être obligés de vivre avec les autres travailleurs qui ne parlent pas et sont dans des choses très rudimentaires.</p>
<p>Remarques/suggestions</p>	<p>Je pense que le temps de parole de la thérapie institutionnelles est très violente pour eux.</p> <p>Leur arrivée, leur expression, leurs demandes et revendications ont rompu des équilibres installés depuis de nombreuses années.</p> <p>Il serait absolument nécessaire de travailler avec eux aussi sur la vie affective, amoureuse et la sexualité.</p>

Pour poursuivre ce travail d'investigation je propose ci-dessous un tableau d'analyse synthétique des éléments que j'ai pu identifier en traitant mes entretiens.

Tableau d'analyse MOFF ESAT Le Grand Réal

Menaces (externes à l'établissement)	Opportunités (externes à l'établissement)
<ul style="list-style-type: none"> • 72 % des travailleurs vieillissants et ayant des difficultés dans la mise au travail. • Crise financière. • Chômage de masse. • L'insertion professionnelle est très faible pour ces jeunes compétents 	<ul style="list-style-type: none"> • De nouvelles lois et financements en faveur des autistes (3ème plan autisme, schéma départemental). PRIAC. • Des dispositifs nouveaux comme les SAMSAH, SAVS. • Plus de connaissances et recherches sur l'autisme. • Des outils d'étayage connus et efficaces (tableaux, plan de travail, aménagements, planification ...) • Une employabilité accrue du fait de loi de 2005 (scolarisation). Des jeunes adultes formés, lettrés ayant et connaissant leurs devoirs. Doués en multimédias. • Modèle d' ESAT innovants (ex : ESAT de l'Epine), formation au CLRP de Lille. • Projet de SAMSAH pour novembre 2015.
Faiblesses (internes à l'établissement)	Forces (internes à l'établissement)
<ul style="list-style-type: none"> • 1 travailleur pense que le travail est une torture. Ils peuvent remettre en cause l'institution (par exemple le CVS « c'est nul »). • Ils souffrent de vivre et travailler avec certains autres travailleurs en grandes difficultés. Ils ont des difficultés à avoir des amis en dehors de l'Esat. • Ils n'envisagent pas de rester longtemps à l'Esat, c'est un passage. • Pas de travail en milieu ordinaire (stages). • Projet individualisé à clarifier. • Le partenariat avec les familles n'est pas assez développé. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les Autistes sont à 80 % heureux de travailler. • Ils ont une perception positive de la notion de travail (bien-être, moral, expérience, salaire). • Ils sont impliqués dans leur travail, ont le souci de bien faire et sont plus autonomes. • 100 % indiquent que leur atelier leur convient dans l'ensemble. • Ils peuvent proposer des idées d'atelier (travailler avec l'informatique). Ils ont envie de s'ouvrir à l'extérieur. Ils proposent des aides (dessins, schémas). • Les équipes sont très impliquées auprès des travailleurs. Le management est plutôt participatif. • Les équipes sont conscientes de la particularité de ce public et essaient de s'adapter. Demande de formation des équipes. • Questionnement des équipes sur la façon dont ces jeunes perçoivent leur vie en institution.

Tableau N°2. Analyse MOFF de l'établissement ESAT Le Grand Réal-La Bourguette

2.4. Analyses

Analyse des besoins du public de l'ESAT : je constate le besoin des travailleurs autistes d'avoir une reconnaissance sociale, d'acquérir des connaissances, de développer des compétences et d'exercer des activités à l'extérieur.

Ce point s'inscrit dans le décret N°2009-565 du 20 mai 2009, JO du 23-05-09 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.

Analyse des besoins des professionnels :

Les équipes ressentent sur le terrain des écarts entre le travail prescrit « avoir du rendement et accompagner des travailleurs autistes pour certains sévères » et la réalité, ils expriment également leur besoin en formation sur l'autisme.

Par ailleurs, le public sur certains ateliers devient de plus en plus difficile (vieillesse de la population, aggravation des symptômes) et les écarts se creusent entre les travailleurs. **Les professionnels remarquent aussi qu'une partie du public autiste a une approche beaucoup plus autonome du travail et est en demande à ce sujet, les professionnels se demandent comment mieux les accompagner.** Des investissements sur les postes de travail ainsi qu'une modernisation accrue vont aussi devenir nécessaires³⁴.

2.5. Rôle du cadre

Mes diagnostics descriptif et d'investigation vont m'apporter une légitimité à engager un projet vis à vis des équipes et de ma hiérarchie. La pertinence du projet à ce stade peut devenir effective grâce aux éléments rassemblés précédemment.

34 Réunions financières de Codirection de l'Association

Je pense qu'au regard de la situation, je vais solliciter les équipes pour rassembler des éléments de connaissance supplémentaires et trouver des acteurs sur le territoire et dans l'association qui pourront se raccrocher à la question et dégager des objectifs de travail.

2.6 Plan d'Action d'Equipe³⁵

Pour engager le projet, ma première étape va être d'organiser un Plan d'Action d'Équipe pour mobiliser les équipes de l'Esat sur la problématique identifiée.

Le Plan d'Action d'Équipe (© *Le PAE est déposé par le cabinet PMS*) est un **outil de management collaboratif** qui se déroule en **3 phases** (sur une journée par exemple). Dans la première partie il est proposé à l'équipe de lister les motifs de fierté et de déception pour l'année écoulée. Le second temps est consacré à organiser les éléments de contexte pouvant influencer la période à venir. Un diagnostic des forces, faiblesses, risques, opportunités est posé tous ensemble.

Pour finir, ce travail s'achève par un document qui **liste les objectifs et priorités** pour l'année à venir. L'avantage de cette méthode est qu'elle implique les professionnels et désamorce les conflits car c'est une mise en commun objective tant des réussites que des difficultés rencontrées. Elle va permettre de dégager des axes forts argumentés en questionnant collectivement.

Ceci peut permettre de mobiliser ensuite les équipes et les cadres sur les objectifs à venir avec des éléments concrets décidés ensemble.

A mon avis, l'avantage de cette méthode est l'accompagnement des équipes dans leur **capacité de prescription, ce travail permet de produire du sens et de la norme** et met collectivement en lumière les difficultés auxquelles nous sommes et serons inévitablement confrontés et ceci dans un climat de confiance et de vivre-ensemble.

35 Annexe 4' Résultats du plan d'action d'équipe

Objectifs, priorités pour l'année à venir, résultats de la consultation des professionnels.

Cette journée de « remue-méninges » qui s'est déroulée dans une ambiance détendue et motivante pour tous a porté ses fruits. En effet nous avons pu tous ensemble dégager des objectifs et des enjeux avec des propositions concrètes de fonctionnement et d'organisation que je détaille synthétiquement ci-dessous.

Objectifs pour l'activité :

- 1 Adapter les activités aux nouveaux publics**
(Pôle socioprofessionnel/Loi du 20 mai 2009)
- 2 Associer les publics à leur emploi (Projet individualisé)**
- 3 Adapter le projet de vie/soins/publics**

et leurs enjeux :

Apporter des réponses dans l'accompagnement des nouveaux publics.

Développer un pôle socio-professionnel et économique innovant à l'ESAT avec le **portefeuille de compétences.**

Pérenniser l'activité de l'ESAT et ses emplois

Objectifs de fonctionnement / organisation :

- **Réorienter l'organisation de l'ESAT**
- **Travailler la mobilité**
- **Outils de la loi 2002.2**
- **Recommandations de bonnes pratiques Autisme**
- **Chercher de nouvelles activités économiques**
- **Faire du pôle un outil de développement et une passerelle vers le milieu ordinaire**
- **Trouver de nouvelles sources de financement (FSE, prestations de service ..)**

2.7. Synthèse de la partie 2-Constats et priorisation

A partir des constats réalisés dans les différents travaux menés, je peux maintenant en tant que cadre établir une priorisation des actions en me basant sur des hypothèses explicatives et opératoires. De plus comme l'équipe a participé activement aux travaux du PAE j'ai acquis une légitimité auprès des personnels et de la Direction pour piloter le projet, ce qui me place dans une bonne position d'exercice.

L'hypothèse opératoire du travail réalisé aboutit au **projet de créer un pôle socio-professionnel et économique à l'ESAT en développant le portefeuille de compétences en s'appuyant sur les compétences et la motivation des nouveaux publics et des équipes en place ainsi que sur la recherche de nouvelles activités économiques et le développement de celles qui fonctionnent déjà bien (comme l'auberge ou le moulin oléicole)**. Je traiterai aussi la question de la conduite des changements de pratiques que cela va induire dans l'établissement et dont je dois tenir compte.

PARTIE 3 : MISE EN OEUVRE DU PROJET

« Création d'un pôle socio-professionnel et économique à L'Esat Le Grand Real »

3.1. Faisabilité du projet

S'agissant d'une commande institutionnelle pour trouver des réponses à des besoins identifiés par l'organisation et les partenaires, le projet pourrait être réalisé.

En effet l'établissement dispose de ressources non négligeables en terme patrimoniaux, matériel et humain, le versant financier est présent dans la mesure où le redéploiement des moyens et la réorganisation permettront de garder les moyens actuels sans engendrer de surcoût. Nous verrons dans la partie finances que cette orientation peut permettre aussi d'atténuer une partie du déficit de l'Esat tout en proposant un accompagnement et un travail motivant aux travailleurs autistes et aux équipes. Ce projet doit s'inscrire dans le temps et donner de la visibilité publique à l'association.

Au niveau opérationnel les groupes de travail composés de professionnels, d'acteurs du secteur (externes et internes) :

- **Résoudront les problématiques de ressources humaines, d'aménagements matériels et logistiques.**
- **Les questions de financement seront soumises au comité de pilotage dans la mesure où nous aurons l'obligation de travailler avec les moyens de financement existants.**
- **Mon rôle de cadre sera d'orchestrer les différents paramètres du projet pour que le déroulement soit efficient et pertinent.**

3.2. Comment évaluer le projet pour structurer et pérenniser la démarche d'amélioration continue ?

Cette évaluation s'intéresse au domaine opérationnel de la conduite de projet en mettant en place des indicateurs sur les responsabilités, l'animation, la périodicité des actions. Ces mesures seront intégrées dans les fiches actions du projet.

- Mesure de l'impact social et environnemental du projet³⁶

Je propose d'adopter **une approche par publics** pour identifier l'ensemble des conséquences de notre projet : en analysant les impacts sur toutes les parties prenantes (directes et indirectes), nous pourrions avoir une vision d'ensemble de notre projet.

Les différents **publics bénéficiaires** seront les usagers et les équipes professionnelles :

Les **publics indirects** peuvent être composés :

- Des bénéficiaires indirects (par exemple la famille des bénéficiaires directs),
- Des financeurs,
- Mais aussi de la société dans son ensemble, qui peut être représentée par les collectivités locales ou l'État,
- Les riverains de l'activité et de nos partenaires.

- Je définirai deux étapes d'analyse d'impact social :

L'identification des changements attendus

Nous pouvons imaginer les changements attendus et je pense qu'il serait intéressant de réfléchir aux **chaînes d'effets** que nous comptons avoir sur elles. On pourra ainsi mesurer **les effets immédiats liés à notre action** et les **effets attendus à plus long terme**.

Par exemple il est déjà possible de voir les changements induits par le projet sur la philosophie de l'association qui préconisait un accompagnement par le collectif et qui aujourd'hui se demande comment mieux individualiser cet accompagnement.

La quantification de l'impact³⁷

Je propose d'utiliser des indicateurs chiffrés pour quantifier les impacts, comme par exemple le nombre de personnes dont la situation a progressé, le nombre de changements de pratiques dans les ateliers, le nombre d'usagers en stages, en formation..

36 Inspiré des mesures d'impact social et environnemental des établissements du champs de l'économie sociale et solidaire

37 Annexe 6 outil d'évaluation des actions du projet

Je rajouterai également une troisième partie liée à la particularité économique de l'ESAT pour estimer **la valeur sociale en terme monétaire** à travers par exemple les **coûts évités** (coûts économisés grâce au projet), les bénéfices en terme d'investissement et d'amélioration de la qualité des prestations et de l'environnement proposé.

Toutes ces actions d'évaluation et de mesures participent du processus d'amélioration continue et de la démarche qualité.

Elles contribuent également à l'enjeu de renouvellement de l'autorisation pour l'établissement, des conditions dans lesquelles son élaborées le projet personnalisé et la capacité de celui-ci à prendre en compte les besoins et droits des usagers.

La prise en compte des facteurs de risque et d'insécurité ainsi qu'une politique globale de gestion des risques, le respect des lois et de la réglementation en vigueur participent aussi à ce processus.

3.3. Présentation générale du projet

Mon parti-pris est de défendre une position où le travail collaboratif et le partenariat sont les piliers de la réussite du projet. La réalisation du projet doit aboutir à une délégation « méthodique », liée à la mission, globale et durable jusqu'à ce que la nouvelle organisation soit en place et fonctionne.

Ce projet va au-delà d'une simple création car il suppose, et les directions et le conseil d'administration en sont d'accord, une réforme en profondeur des activités de l'Esat et de la façon de penser l'accompagnement des travailleurs autistes.

J'utiliserai le conditionnel pour cette partie dans la mesure où le projet n'est pas encore validé et réalisé.

La création du pôle socio-professionnel et économique de l'Esat entraînerait la diminution des activités liées à l'élevage et aux grandes cultures (les cochons, le fourrage, l'orge) car ce secteur est d'une part déficitaire et entraîne 1,5 ETP d'accompagnement social tous les week-end.

Pour cadrer avec le **décret du 20 mai 2009** il serait aussi nécessaire de ménager au pôle créé un espace dédié à la formation, à l'apprentissage des habiletés socio-

professionnelles, au développement des compétences et savoir-faire.

- De même, nous préconiserions que la chèvrerie et le troupeau soient mis à disposition d'un agriculteur qui s'engagerait à recevoir 2 travailleurs sur le site et à fournir l'auberge et la boutique en fromages, le reste lui serait acquis (ce qui comme pour l'élevage ne nécessiterait plus d'accompagnement les week-end et fériés).

- L'arrêt de l'élevage libérerait des surfaces agricoles que nous pourrions remplacer dans une vision à long terme par 4 hectares de vignes de qualité en utilisant le droit à plantation de l'Esat (le vin est le seul atelier bénéficiaire).

- Le temps libéré par la fin de l'élevage permettrait de développer l'oléiculture et la viticulture sur les terres, et en même temps, la vente de prestations de service (pour d'autres domaines) et donc la rencontre avec un milieu ordinaire de travail. Nous pourrions aussi notamment redéployer nos moyens humains sur l'entretien de la propriété et sa valorisation (fleurissement, espaces verts, terrasses ...) et ainsi conserver des activités motivantes et possibles pour les travailleurs autistes les plus en difficulté.

- Pour l'auberge nous devrions ouvrir une nouvelle salle de restauration et recruter des travailleurs plus à même d'effectuer le service, nous pourrions le faire avec le pôle socio-professionnel qui pourrait mettre des travailleurs à disposition quand il y aura plus d'activités (mariage, séminaires etc ..).

3.4. Finalité du projet

Ce projet vise à valoriser les compétences et savoir-faire les travailleurs autistes et à accompagner l'exercice de leurs droits.

Le pôle socio-professionnel et économique aura la charge des actions de communication, de vente (en particulier les pièces produites par l'atelier d'art), de mise à disposition de travailleurs ainsi qu'un axe de travail autour du livret de compétence, de la formation et de la validation des acquis de l'expérience.

Le pôle créé aura pour missions auprès des personnes accompagnées de :

- Maintenir et développer les compétences cognitives et sociales**
- Développer les compétences au travail**

- Maintenir et développer les compétences en cours d'emploi

Le projet va donc se déployer en objectifs généraux déclinés ensuite en objectifs opérationnels eux-mêmes traduits ensuite sous forme de fiches actions. Ce projet intègre plusieurs dimensions que je détaille ci-dessous.

Au niveau du public :

- Mettre en place le portefeuille de compétences du travailleur,
- Intégrer au projet personnalisé les dimensions d'habiletés sociales, de formation, de savoir-faire et savoir-être dans les métiers.
- Formaliser les procédures pour la création de ce dossier personnel, documenté et systématique.
- Intégrer dans les procédures un travail commun et convergent des équipes FH et Esat autour du projet individuel de l'utilisateur.

Managérial :

- Impliquer et fédérer les professionnels autour d'un projet et de questionnements communs, individuels et collectifs.
- Travailler avec les équipes les changements dans les modalités d'accompagnement induits par la mise en œuvre de la loi.
- Coordonner les actions de réingénierie afin d'améliorer l'efficacité de la pédagogie, de la didactique des professionnels pour favoriser l'appropriation des savoirs et compétences par les usagers.

Organisationnel :

- Structurer différemment les ateliers et en offrant un espace d'accompagnement adapté à chaque travailleur de l'Esat.
- Permettre aux usagers d'avoir l'espace et l'étayage nécessaire à la réalisation de leurs projets de vie et professionnels par la formalisation du portefeuille de compétences, des ateliers d'habiletés sociales, la mise en place de la reconnaissance des savoir-faire et en privilégiant l'accompagnement VAE.
- Avoir une meilleure intégration d'expériences en milieu ordinaire dans le projet

individuel des personnes (stages, mises à disposition sur des missions précises, exercer en entreprise adaptées ...).

- Proposer et renforcer la formation et la professionnalisation des équipes sur la question de l'autisme³⁸.

Éthique :

- Promouvoir une démarche d'amélioration de la qualité et en prenant en compte les questions spécifiques de l'accompagnement d'un public autiste³⁹,

- Favoriser pour la personne un parcours dynamique de vie.

D'ouverture :

- Développer l'ancrage externe et inscrire encore plus activement l'ESAT sur son territoire.

- Aller vers son environnement dans le cadre des objectifs économiques, sociaux, thérapeutiques, éducatifs pour affiner la qualité et l'individualisation de l'accompagnement.

Économique :

- Réorganiser les ateliers afin de développer et rechercher des nouvelles activités d'atelier ou extra-muros.

- Augmenter, grâce au potentiel de travail des usagers, les ventes de service à l'extérieur aux entreprises et aux particuliers.

Évaluatif :

- Formaliser une grille de suivi de chaque usager avec des échéanciers définis dans le projet personnalisé.

- Mesurer les évolutions des pratiques des équipes au cours de réunion régulières.

- Travailler de nouveaux outils et dispositifs au fur et à mesure des avancées.

38 Écho de l'Évaluation externe 2014 « consolider et affirmer son positionnement comme référent autisme sur la base de sa notoriété de son expertise et sur sa démarche d'innovation »

39 Écho de l'Évaluation externe 2014 « déposer une méthodologie, une marque dans l'accompagnement des publics autistes. Être cadre de référence et en parallèle « bouillon de culture » par l'ouverture aux réflexions méthodologiques, la promotion de nouvelles orientations.

- Mettre en place un comité de suivi chargé de mesurer l'efficacité du dispositif.

3.5. La GPEC, gestion prévisionnelle des emplois et compétences

J'identifierai en interne un moniteur ou monitrice d'atelier qui puisse porter le projet conjointement et être moteur du comité de pilotage. Cette personne doit posséder une bonne expérience d'accompagnement de ce type de public. Également, le recrutement et l'affectation de travailleurs autistes compétents sur cet atelier seront nécessaires pour en assurer le fonctionnement et la réussite.

La réorganisation des services devrait permettre de conserver les postes actuels mais un travail pédagogique et de réflexion est indispensable pour conduire les changements inévitables que cela engendrera au niveau des salariés :

- Cette organisation risque de déstabiliser l'équipe « Chèvrerie » composée de deux monitrices.

Je préconise d'engager très tôt le dialogue avec elles afin qu'elles puissent exprimer leur avis et trouver ensemble les orientations qui leur conviendraient le mieux (par exemple : formation, changement de poste, prendre la chèvrerie à titre personnel). Ce travail sera réalisé en retravaillant des nouvelles fiches de poste et en associant les salariées.

Je préconise de garder pour l'instant le même nombre de salariés à l'Esat dans la mesure où l'établissement a déjà réduit sa masse salariale de 1,25 ETP l'année dernière.

Ci-dessous vous trouverez le tableau récapitulatif des ressources humaines actuelles et celles en prévision.

Tableau N°3 : Plateau technique avant et après restructuration et création du pôle

ATELIERS	Situation actuelle			Future organisation	
	ETP Moniteurs	Travailleurs H ESAT		ETP Moniteurs	Travailleurs H ESAT
<i>Auberge</i>	4	12	<i>Auberge</i>	5.5	14
<i>Agriculture/Maraîchage</i>	3.25	9	<i>Agriculture/Es-paces verts</i>	2.5	11
<i>Cochons</i>	1	4		0	0
<i>Chèvrerie</i>	1.5	5		0	0
<i>Céramique</i>	1	4	<i>Céramique</i>	1	4
<i>Ferronnerie</i>	1	5	<i>Ferronnerie</i>	1	4
Pôle socio-professionnel et économique	0	0	Pôle socio-professionnel et économique	1.75	6
TOTAL	11.75	39		11.75	39

Source : Travaux COPIL La Bourguette

- Nous pouvons remarquer la disparition de l'élevage (comme expliqué précédemment) et du maraîchage. En effet ce dernier, très peu rentable, pourrait être confié aux Foyers d'Accueil Médicalisés de l'Association qui ont suffisamment de terre et des moniteurs d'atelier. La production serait uniquement destinée à l'auberge et les surplus aux foyers d'hébergement.

- Les travailleurs du pôle socio-professionnel, qui sont je le rappelle, les plus autonomes, pourront être mis à disposition aussi des autres ateliers si besoin (comme lors du SMART⁴⁰, des grands repas à l'auberge, des vendanges, du Réal des saveurs).

Le 1,75 ETP sur le pôle socio-professionnel permettra une amplitude de fonctionnement intéressante sans les contraintes journalières de l'élevage.

40 Salon Méditerranéen d'Art Contemporain Aix en Provence

Échéancier du projet

La planification dans le temps vue et sue par tous les acteurs du projet, est une composante vitale de la réussite de celui-ci. En effet il est stratégique de distribuer, d'afficher cet outil après le travail réalisé sous peine de voir le projet tomber aux oubliettes car non formalisé dans le temps.

Le planning apporte une contrainte temporelle et est garant de l'efficience du projet. Je pense que le Planning de Gant est bien adapté à la situation car clair et lisible.

Planning de Gant à compter de mai 2016

Tâches	Mai 2016 à septembre 2016	Septembre 2016 à juillet 2017	A partir de décembre 2016 à décembre 2017	A partir de mars 2017 à juin 2017	A partir d'avril 2017 (sans terme)
Tâche 1	Contacteur la formatrice Organiser la journée de formation				
Tâche 2		Comité de pilotage Travail sur les projets individualisés			
Tâche 3			Communiquer rechercher de nouveaux partenaires	Aménager le pôle et les locaux	
Tâche 4					Début d'activité du pôle
Évaluation	Évaluation	Évaluation	Évaluation	Évaluation	Évaluation
Réalisé					
En cours de réalisation					
Réorientations proposées					
Remarques					

3.6. PLAN D'ACTION⁴¹

Le projet se déploie en 4 objectifs généraux concernant les usagers, les équipes, les partenaires articulés à un axe stratégique central relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la VAE des travailleurs handicapés accueillis à l'Esat.

OBJECTIFS GENERAUX	OBJECTIFS OPERATIONNELS	ACTIONS
<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">Impliquer et fédérer les professionnels autour d'un projet et de questionnements communs, individuels et collectifs et en mesurer les impacts sur leurs pratiques.</p>	<p>1. Constituer une équipe projet regroupant le Directeur Adjoint, - un représentant du SAT (infirmière ou psychologue), - un représentant de l'association, - deux représentants des usagers (1 usager, 1 famille), - un représentant des professionnels, - un représentant du siège. - un futur responsable du pôle.</p>	<p>Un responsable porteur du projet</p>
		<p>Restitution de l'avancement du projet au reste de l'équipe</p>
		<p>Organisation de réunion toutes les 2 semaines pour mesurer l'avancée du projet</p>
	<p>2. Associer les équipes</p>	<p>Plan d'Action Annuel d'Équipe (PAE) la définition des actes prioritaires de formation, de travail et de vie sociale des travailleurs.</p>
	<p>3. Formaliser une action de formation</p>	<p>Organisation d'une journée de formation sur l'autisme avec un formateur extérieur</p>

41 Annexe 7 Évaluation de la réalisation des actions

	4. Organiser et mesurer l'impact de la mise en place du portefeuille de compétences sur les pratiques des professionnels.	Recueil d'outils relatifs au portefeuille de compétences. Propositions d'aménagements par les équipes d'atelier.
2 Mettre en place les outils de réalisation du décret du 20 mai 2009. Développer la participation des usagers	1.Reconnaitre les savoir-faire et compétences des travailleurs	Rédiger les procédures d'admission dans le pôle. Créer le livret de compétences à destination des travailleurs.
	2.Contribuer à la réalisation des objectifs de formation professionnelle des travailleurs handicapés	Apprentissage des gestes et savoir-faire Apprentissage des habiletés sociales
	3. Inclure la formation au projet individuel du travailleur	Inscription à des formations ou VAE
3 Formaliser, organiser l'espace dédié au pôle et son organisation	1.Créer une espace de travail dédié	Réaménager l'espace « Boutique » de l'Esat
	2. Formaliser le fonctionnement	Rédiger les missions et fonctions du pôle
4 Formaliser et tisser le réseau	1.Consolider les partenaires déjà existants	Signer les conventions
	2.Créer de nouveaux partenariats	Démarcher de nouveaux clients sur les savoir-faire de l'Esat
	3.Chercher de nouveaux marchés	Réfléchir à de nouvelles activités économiques

Planification des actions

Afin de gagner en lisibilité je présente sous forme de fiches actions les objectifs généraux et les objectifs opérationnels ainsi que la mise en œuvre du projet. Sous chaque fiche je joindrai une partie explicative.

Les indicateurs permettront de valider et de mesurer l'avancée du projet. En outre cet aspect évaluatif sera nécessaire pour réorienter des aspects du projet si besoin.

3.a FICHE ACTION N°1

OBJECTIF GENERAL 1	Impliquer et fédérer les professionnels autour d'un projet et de questionnements communs, individuels et collectifs.
OBJECTIFS OPERATIONNELS	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer une équipe projet regroupant le Directeur Adjoint, un représentant du SAT (infirmière ou psychologue), un représentant de l'association, deux représentants des usagers (1 usager, 1 famille), un représentant des professionnels, un représentant du siège. - Associer les équipes - Formaliser une action de formation - Organiser et mesurer l'impact de la mise en place du portefeuille de compétences sur les pratiques des professionnels.
Groupe projet sous la responsabilité de	<ul style="list-style-type: none"> - Une équipe projet regroupant le Directeur Adjoint, un représentant du SAT (infirmière ou psychologue), un représentant de l'association, deux représentants des usagers (1 usager, 1 famille), un représentant des professionnels, un représentant du siège. - Un responsable du pôle
Moyens à mettre en œuvre	<p>Réunions collectives et individuelles (Plan Action Equipe)</p> <p>Communication en interne sur le projet : restitution de l'avancement aux membres de l'équipe.</p> <p>Mise en place d'une journée de formation</p> <p>Mettre en place des outils d'évaluation des compétences et savoir-faire et savoir-être.</p> <p>Mettre en place un recueil d'évaluation de leurs pratiques par les professionnels.</p>
	Organisation des réunions tous les 15 jours afin de rendre compte de

Calendrier	l'avancée et réajuster si besoin. Tenir les réunions jusqu'au démarrage du pôle.
Évaluation et indicateurs	Taux de présence aux réunions Motivation et mobilisation de l'équipe projet Motivation et mobilisation des équipes Intérêt porté au projet
Outils de recueil de données	Feuilles d'émargement Grille de satisfaction/points à améliorer

Mon choix méthodologique a été dès le début envisagé sous l'aspect collaboratif, c'est pourquoi je pense qu'il est important de constituer une équipe projet constituée d'un panel représentatif de professionnels et d'utilisateurs le plus large possible.

La participation de la personne handicapée à son projet de vie et le développement de l'exercice de sa citoyenneté légitime la présence d'un représentant des usagers au comité de pilotage. De plus l'expertise qu'ont les travailleurs handicapés sur leur propre vécu est une source de connaissance irremplaçable concernant les publics, leurs attentes et leurs besoins.

Je travaillerai cet aspect dès la validation de la mise en œuvre du projet, je me baserai sur des volontaires pour créer le comité de pilotage. Je rencontrerai, avec un premier support de présentation du projet, les personnes qui sont motivées et compétentes pour accompagner cette réalisation. Je ne me fais pas trop de soucis pour cette partie car les équipes sont très engagées et volontaires.

J'associerai également et étroitement le salarié responsable du pôle. Le recrutement de ce ou cette salariée se fera dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il est de ma responsabilité de cadre d'identifier en interne la personne qui pourra s'impliquer dans le processus, je devrai donc mettre en place des entretiens avec une fiche de poste précise que je mènerai avec un collègue cadre (Médecin, psychologue ou DA, ou infirmière).

Une fois le comité constitué, nous devrons pour lancer le projet nous réunir régulièrement au début, chaque semaine, et organiser en premier lieu la journée de

formation sur les personnes autistes ayant des compétences et en définir les modalités. Le comité de pilotage formalisera 2 outils opérationnels d'évaluation, un à destination des usagers en ce qui concerne les compétences, le parcours professionnel, les habiletés sociales (le portefeuille de compétences). Le second à destination des moniteurs d'atelier pour mettre en œuvre une analyse des pratiques et les mesures d'impact⁴². Une charte sera établie pour respecter la confidentialité des échanges d'informations entre professionnels à propos des travailleurs handicapés.

Identification des changements attendus

Effets immédiats de l'action : une meilleure cohésion d'équipe, organisation du travail en équipe pluridisciplinaire.

Effets à long terme de l'action : meilleure fluidité du parcours de l'utilisateur, meilleures pratiques professionnelles des équipes, meilleure participation de l'utilisateur, développement d'un réseau de partenaires sociaux, médico-sociaux, sanitaires et économiques..

3.b FICHE ACTION N°2

OBJECTIF GENERAL 2	Mettre en place les outils de réalisation du décret du 20 mai 2009. Développer la participation des usagers
OBJECTIFS OPERATIONNELS	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance des savoir-faire et compétences des travailleurs. - Contribuer à la réalisation des objectifs de formation professionnelle des travailleurs handicapés. - Actions de formation en lien avec le projet individuel du travailleur
Groupe projet sous la responsabilité de	<ul style="list-style-type: none"> - Du salarié responsable du pôle - Du comité de pilotage du projet
Moyens à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Procédures d'admission dans le pôle. - Valider le portefeuille de compétences⁴³ et formaliser les actions des équipes dans leurs pratiques pour cette mise en place.

42 Annexe ébauche des 2 outils opérationnels d'évaluation

43 ANNEXE 5 Modèle de portefeuille de compétences

	<ul style="list-style-type: none"> - Établir les conventions de stage en milieu ordinaire - Formaliser les actions de formation (ex : permis de conduire). - Faire le lien avec les équipes de foyer d'hébergement. - Organiser le travail autour des habiletés sociales.
Calendrier	Une fois par semaine. Un temps de la réunion hebdomadaire sera consacré à cet aspect.
Évaluation Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de travailleurs intégrés dans le dispositif - Nombre de personnes dont la situation a progressé - Nombre de changements de pratiques dans les ateliers - Nombre d'usagers en stage - Régularité dans le suivi du dispositif - Fiches de suivi à jour - Inscriptions à jour pour les actions de formation - Habiletés sociales acquises/non acquises
Outils de recueil de données	<ul style="list-style-type: none"> Portefeuille de compétences Fiches de suivi Cahier de réunion

Pour cette seconde étape, les outils de suivi et de validation ayant été créés dans la fiche action N°1, la formation ayant été réalisée, le comité et le responsable du pôle étant en place, nous pourrons travailler les procédures d'admission des travailleurs au sein du pôle. En effet je considère qu'à partir de la fiche action N°2, le pôle peut commencer ses missions. L'intégration de travailleurs peut se faire à tout moment de l'année sur les critères définis⁴⁴.

Il faut construire entre partenaires et avec le travailleur handicapé des outils communs de lecture partagée pour créer des passerelles facilitant les transitions.

Ces outils communs auront pour but⁴⁵ : d'identifier des potentialités pour intégrer le pôle et de discerner des intérêts et des potentialités d'apprentissage pour engager une formation, une VAE, de repérer des signes pouvant conduire à une entrée en accueil de jour ou en entreprise adaptée ou encore l'intégration en dispositif SAMSAH ou SAVS⁴⁶ par exemple.

44 ANNEXE 5 Identification des compétences pour admission au pôle

45 ANNEXE 5 livret de compétences

46 Service d'accompagnement à la vie sociale

Les procédures d'admission sont celles déjà en cours à l'Esat avec orientation CDAPH, rencontre avec les service SAT, réception du stagiaire et des familles, lien avec l'établissement ou lieu d'origine, puis stage de 2 mois et enfin période d'essai à l'issue de laquelle sont prononcées les admissions.

Critères : La potentialité au travail⁴⁷ et des aptitudes cognitives et sociales , comme définies dans le projet d'établissement, sont nécessaires.

Les diagnostics posés de Syndrome d'Asperger ou autiste de Haut-Niveau peuvent être aussi un critère pertinent d'admission.

Ainsi l'orientation sur le pôle pourra se faire dès l'entrée ou à tout moment de la vie de l'utilisateur à l'Esat. Ce passage sera évalué avec les travailleurs et les professionnels grâce aux outils formalisés et modélisés dans le plan d'action.

Pour que les moniteurs d'atelier puissent adapter leurs pratiques et leur accompagnement il faut qu'ils aient validé et compris le fonctionnement du **portefeuille de compétences**. Aussi il est indispensable de travailler une matinée avec l'équipe de l'Esat puis une matinée avec l'équipe du Foyer d'hébergement (les uns pouvant ainsi remplacer les autres auprès des travailleurs) pour bien expliquer et présenter les outils et insister sur l'**obligation** de travailler avec.

Il me semble évident que cette partie du projet demandera du temps et on peut évaluer que le pôle atteigne sa vitesse de croisière sur une période de deux à trois ans.

Un second temps sera consacré à des échanges quotidiens entre le responsable du pôle et moi pour mettre en place les conventions de stage, les actions de formation, le lien avec les équipes FH et assurer le suivi du démarrage.

Les ateliers d'habileté sociales seront confiés à la psychologue et à l'infirmière à raison d'une fois par semaine pour une durée de 2h00.

47 Cet outil n'existe pas encore, le potentiel est mesuré en fonction du parcours, du projet et des observations en stage du travailleur.

Identification des changements attendus

Effets immédiats de l'action : une meilleure cohésion d'équipe, organisation du travail en équipe pluridisciplinaire, intégration rapide de 4 à 6 travailleurs au sein du pôle, intégration des travailleurs handicapés dans l'élaboration de solutions cherchant à répondre à leurs besoins.

Effets à long terme de l'action : une meilleure fluidité du parcours de l'utilisateur, meilleures pratiques professionnelles des équipes, meilleure participation de l'utilisateur, début de mise en place de la loi du 20 mai 2009, travailleurs handicapés moins angoissés par leur avenir, validation de compétences. Valorisation et développement de l'interface entre l'Esat et le territoire.

3.c FICHE ACTION N°3

OBJECTIF GENERAL 3	Formaliser, organiser, l'espace dédié au pôle et son organisation
OBJECTIFS OPERATIONNELS	Créer un espace de travail dédié Formaliser et modéliser le fonctionnement
Groupe projet sous la responsabilité de	- Du salarié responsable du pôle - Du comité de pilotage du projet
Moyens à mettre en œuvre	- Proposer un budget au CA et à la Direction - Dessiner, écrire l'aménagement du local avec les travailleurs - Trouver les artisans - Faire faire les devis
Calendrier	- Commencer les travaux dès que le projet est validé et acté - Fixer une date de fin d'aménagement - Compte rendu de l'avancée des travaux en réunion une fois tous les 15 jours.
Évaluation Indicateurs	- Délais tenus - Qualité du travail réalisé - Budget tenu
Outils de recueil de données	Cahier de suivi de chantier

Le local dédié au pôle est sur le site de l'Esat, les locaux d'environ 100 m² sont en bon état mais demandent à être aménagés et davantage isolés pour en faire un lieu agréable.

Le pôle sera séparé en deux parties par une cloison déjà existante, 1 salle sera dédiée à la vente des produits de l'Esat, à l'accueil des clients.

La seconde salle où il faudra percer une fenêtre sera occupée par 2 postes informatiques, un grand bureau, une table de réunion, un espace confortable pour accueillir nos partenaires avec lesquels nous travaillerons en extérieur lors de réunions de travail. Cet espace pourra être aussi un lieu de rencontre pour tous les acteurs de l'Esat.

Cette seconde salle sera aussi le lieu de mise en œuvre des orientations du décret du **20 mai 2009** avec les modalités de formation, de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et les règles de validation des acquis de l'expérience (par exemple, recherche de stages, création de CV et lettres de motivation, contact avec les services VAE, inscriptions à des formations type permis de conduire).

Ouverture du service

320 jours d'ouverture annuels avec des pics d'activité en saison haute (d'avril à septembre). Ce fonctionnement est déjà en place sur l'Esat.

Horaires de travail indicatifs : 8h45-12H00 et 13H30-17H00

Le pôle sera piloté par l'équipe (responsable, salarié et travailleurs) en partenariat avec l'équipe cadre. Je pense qu'il peut être intéressant aussi de pouvoir accueillir des stagiaires professionnels sur le site pour favoriser l'échange de pratiques.

Formalisation et modélisation des pratiques :

Le pôle interviendra au niveau professionnel sur tous les ateliers de l'Esat suivant les besoins et les pics d'activité.

Cependant son activité principale sera tournée vers l'extérieur avec la mise en place de vente de prestations de service à destination de nos partenaires comme :

- Les domaines viticoles et oléicoles
- L'entreprise Pellenc à Pertuis avec la vente sur le site de l'usine des produits du Grand Real (vin, huile, fromages),

- La tenue du potager d'avril à septembre de Reine Sammut du Restaurant étoilé La Fenière (ce partenariat a déjà été testé cette année).

Les travailleurs pourront être mis à disposition ou venir en équipe avec un moniteur d'atelier.

La dernière branche économique sera centrée sur l'auberge avec la formation au service des travailleurs du pôle de façon à ce qu'ils puissent intervenir lors des grosses manifestations (mariage, séminaires, marché de Noël , fête Esat ...).

Impacts financiers⁴⁸ et moyens matériels

Comme pour les Ressources Humaines je me base sur l'existant et un budget prévisionnel que je détaille ci-après. Le projet est imbriqué aux apports des autres ateliers, de l'Esat lui-même et avec les RH existantes. J'ai choisi de construire un prévisionnel sur la partie aménagement et mobilier et sur le redéploiement des ressources humaines. Le financement se fait avec les moyens existants auquel il est possible d'ajouter un emprunt bancaire peu important amortissable sur plusieurs années pour l'aménagement matériel des locaux.

⁴⁸ Tableau des dépenses et recettes et résultat brut de l'ESAT sur l'activité ateliers en 2013 et 2014

		1ère année
Budget prévisionnel Pôle Innovation ESAT Le Grand Réal		
CHARGES		
Groupe I	Dépenses afférentes à l'Exploitation	
601 ACHATS (matières premières et fournitures)		5000
606 ACHATS (électricité, eau, essence)		4000
62 AUTRES SERVICES EXTERIEURS (Formateurs extérieurs)		2000
625 DEPLACEMENTS MISSIONS		5400
626 FRAIS POSTAUX ET TELECOM (site internet, flyers)		5500
Groupe II	Dépenses afférentes au personnel	
641 SALAIRES		43890
631 à 648 CHARGES SUR SALAIRES		24087
Groupe III	Dépenses afférentes à la structure	
613 LOCATIONS IMMOBILIERES		3000
613 LOCATIONS MOBILIERES (véhicules en leasing)		6000
615 ENTRETIEN ET REPARATION		3000
616 ASSURANCES		2500
661 CHARGES FINANCIERES (Intérêts et emprunt équipement)		6000
681 AMORTISSEMENTS (équipement du pôle)		2000
TOTAL CHARGES		112377
PRODUITS		
701 VENTE DE PRODUITS FINIS et de SERVICES		19897
71 PRODUCTION STOCKEE		6000
72 PRODUCTION IMMOBILISEE		2000
73211 PRODUITS DE LA TARIFICATION ESAT		84480
TOTAL PRODUITS		112377

Le salaire des **1,75 ETP salariés moniteurs du pôle** est fixé à 3367 euros chargé mensuel pour un poste soit 5892,25 euros mensuel pour les 1,75 ETP. Pour les travailleurs le salaire à la charge de l'Esat est équivalent à 5 % du SMIC.

Le prix de journée Esat est de 44 euros/jour calculé sur 320 jours. J'ai augmenté aussi le nombre de personnes accompagnées sur cet atelier puisque cette population présente

des caractères d'autonomie dans le travail et dans la vie sociale.

L'emprunt pour les travaux, l'installation et l'équipement du pôle dans les locaux de l'Esat est estimé à **50000 euros sur 20 ans** avec un emprunt à 2,1 % au crédit coopératif. Je propose en complément pour bien comprendre l'intérêt économique de cette création de comparer les résultats bruts de l'Esat section travail de 2013, 2014 avec l'année de création future du pôle.

ATELIERS 2013	DEPENSES	RECETTES	RESULTATS BRUTS	ATELIERS 2014	DEPENSES	RECETTES	RESULTATS BRUTS
AGRICULTURE	264677	205677	-59000	AGRICULTURE	155440	96852	-58588
CANTINE	70201	49742	-20459	CANTINE	5513	4864	-649
MAGASIN	50090	11248	-38842	MAGASIN	28816	3227	-25589
CERAMIQUE	60485	67557	7072	CERAMIQUE	65627	69032	3405
MENUISERIE	1502	0	-1502	MENUISERIE	2142	0	-2142
CHEVRERIE	106707	88890	-17817	CHEVRERIE	83863	79782	-4081
COCHONS	9391	11452	2061	COCHONS	38651	22707	-15944
VIGNES	14249	38103	23854	VIGNES	67320	91967	24647
JARDINS	0	324	324	JARDINS	1737	0	-1737
FERRONNERIE	63519	67342	3823	FERRONNERIE	60261	57477	-2784
MOULIN HUILE	60751	59047	-1704	MOULIN HUILE	70143	27721	-42422
AUBERGE	316990	340561	23571	AUBERGE	328424	309838	-18586
CDD	1517		-1517				
TOTAL	1020079	939943	-80136		907937	763467	-144470

ATELIERS 2016	DEPENSES	RECETTES	RESULTATS BRUTS
CANTINE	5513	5000	-513
			0
CERAMIQUE	65627	69032	3405
Nouveau Pôle	112377	115000	2623
Nouveau pôle			0
Nouveau pôle			0
VIGNES/agriculture	85000	91967	6967
JARDINS			0
FERRONNERIE	63519	67342	3823
MOULIN HUILE	60751	60000	-751
AUBERGE	400000	420000	20000
TOTAL	792787	828341	35554

Tableau N°3 : Comparatif des résultats bruts 2013 et 2014 avec le projet 2016

Source : Direction Esat et service comptable

A la lecture du tableau on voit que le redéploiement et la réorganisation peuvent rapidement engendrer une activité économique qui permettrait de résorber petit à petit le déficit de l'Esat. En effet la suppression des activités chronophages et coûteuses (installations sanitaires, normes, coûts vétérinaires, achat des bêtes, des céréales, du fourrage, abattage ...) permettent d'économiser à la fois sur la masse salariale et sur les coûts directs et indirects de fonctionnement.

Le résultat en projection N+1 est excédentaire de 35554 euros.

La Valeur sociale en terme monétaire à travers les coûts évités (coûts économisés grâce au projet), les bénéfices en terme d'investissement et d'amélioration de la qualité des prestations et de l'environnement proposé sont visibles.

Identification des changements attendus

Effets immédiats de l'action : un projet économique qui répond à la mission sociale de l'Esat, pratiques pluridisciplinaires qui favorisent la mise en œuvre des services offerts par l'Esat, augmentation des ventes des productions de l'Esat grâce à la partie magasin.

Effets à long terme de l'action : lieu de rencontre pour les entreprises clientes du territoire, instauration d'un climat de confiance, favoriser l'échange avec les populations locales, lieu de rencontre et de cohésion des équipes, meilleure santé économique de l'établissement.

3.e FICHE ACTION N°4

OBJECTIF GENERAL 4	Formaliser et tisser le réseau
OBJECTIFS OPERATIONNELS	Communiquer sur le projet Consolider les partenaires déjà existants Créer de nouveaux partenariats Chercher de nouveaux marchés
Groupe projet sous la responsabilité de	- Du salarié responsable du pôle - Du comité de pilotage du projet
	Contacteur, formaliser des conventions avec : - Entreprises publics, privées

Moyens à mettre en œuvre	- Producteurs d'olives - Domaines viticoles - Associations - Boutiques, magasins - Manifestations
Calendrier	Commencer dès que le projet est validé et acté. En réunion faire état de la progression des contacts. Créer un carnet d'adresse clients.
Évaluation Indicateurs	Nombre de contacts établis. Nombre de « marchés » décrochés.
Outils de recueil de données	Carnet d'adresses Fiche de suivi des contacts Fiche de suivi des contrats signés

Communication commerciale

Le pôle s'équiper de moyens de communications performants (portable, site internet, mail) et éditera une brochure d'information sur son fonctionnement et les prestations de services proposées.

Il est envisagé avec le développement du pôle de recruter un commercial qui aura pour mission de former aussi les travailleurs à la vente et d'accueillir des stagiaires dans le cadre du développement des activités du pôle. Ce salarié pourra aussi en lien avec la cadre assurer les actions commerciales.

Communication sur le projet

Pour faire vivre le projet il faudra communiquer à son sujet. Il faut proposer sur le site internet de l'association un chapitre dédié. Les financeurs peuvent aussi y trouver un bénéfice en terme d'image.

Communication en externe

Communication régulière avec les MDPH pour travailler les orientations. Retours auprès des financeurs. Retours auprès de nos partenaires avec qui nous avons des conventions. Cette mission du pôle peut être envisagée sous forme par exemple d'un petit journal publié 1 à 2 fois par an.

Communication en interne

Présentation au Conseil d'Administration. Retours réguliers en réunion auprès des salariés et des usagers. Retours réguliers en CVS, par exemple via un diaporama des activités.

Consolider et développer les partenariats existants permettra de créer des relations privilégiées avec les entreprises du territoire clientes ou non de l'Esat. Ce fonctionnement doit s'inscrire dans la durée pour permettre l'instauration d'un climat de confiance. Le pôle doit rester en veille sur le bassin de vie et participer aux animations locales en valorisant les réalisations des travailleurs handicapés de l'Esat.

Créer de nouveaux partenariats : cette mission sera confiée au pôle mais aussi au comité de pilotage, les membres du CA et les familles peuvent aussi apporter leur réseau et connaissances comme peuvent le faire tous les salariés et personnel de l'Esat. La prospection se fera aussi sous forme de mailing, rendez-vous, salons.

Chercher de nouveaux marchés implique une présence sur le terrain du cadre et du responsable du pôle avec la participation à des rencontres et réunions dans les clubs d'entreprise, la chambre économique, les syndicats interprofessionnels.

Il sera nécessaire aussi de valoriser les compétences des travailleurs en développant les échanges ESAT/Territoires.

Identification des changements attendus

Effets immédiats de l'action : portefeuille client plus conséquent, synergie entre les instances de l'association et les sites, dialogue constructif avec les partenaires, obtention de nouveaux marchés.

Effets à long terme de l'action : gain en terme de visibilité de l'association, meilleure connaissance et intégration des usagers au milieu ordinaire, gain sur le champ social.

CONCLUSION

Ce projet m'a permis de constater les effets de la mise en œuvre des théories managériales collaboratives comme celles d'Isaac Getz. Dans le cadre de ce travail j'ai pu organiser les actions pour que les équipes soient créatives et innovantes. La problématique de l'accompagnement des usagers dans leur parcours professionnel et de vie ainsi que le développement de pratiques nouvelles des équipes, pourraient être efficacement traitées dans le cadre de ce projet.

Mon rôle de responsable a été de mettre en synergie le point de rencontre entre les compétences, les champs d'intérêt des équipes et des usagers, les besoins de l'institution, les demandes des partenaires et de la société.

Évidemment cette proposition de travail a bousculé, créé des conflits, suscité des inquiétudes mais surtout a été génératrice d'une belle énergie.

En mettant en perspective les missions et les activités de l'Esat avec l'analyse des besoins du public, des pratiques et les données économiques, j'ai pu préconiser une modification de l'organisation des ateliers afin d'adapter la structure aux différents parcours des usagers. Les lois ont changé les priorités, désormais, l'axe de développement passe par la définition d'un projet et de moyens pour s'adapter correctement aux besoins, à l'évolution et aux droits des travailleurs en situation de handicap.

Articuler les projets individualisés autour d'un projet d'Esat innovant et ouvert sur l'extérieur participera d'un continuum de solutions pour exercer une fonction de formation sociale et professionnelle d'une partie de ses travailleurs les moins déficitaires. L'adaptation de l'accompagnement des professionnels aux attentes et aux besoins du public aura nécessairement des impacts sur le regard des équipes et sur leurs pratiques. Les retours des équipes et de la direction, montrent que le changement provoqué entraîne davantage de communication, d'ouverture et qu'il participe aux nécessaires évolutions des institutions d'aujourd'hui.

GLOSSAIRE

AGEFIPH	Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées.
ANESM	Agence nationale d'évaluation des établissements médico-sociaux.
APF	Association des paralysés de France.
ARS	Agence régionale de santé.
ASH	Actualités sociales hebdomadaires.
CIM 10	Classification internationale des maladies N°10.
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail.
FAM	Foyer d'accueil médicalisé.
OPCA	Organisme paritaire agréé.
PRIAC	Programme interdépartemental d'accompagnement du handicap et de la perte d'autonomie.
SAT	Service d'accompagnement thérapeutique.
TED	Trouble envahissant du développement.

Bibliographie

1.1 Ouvrages et articles



- ✓ Zribi, Gérard. *L'avenir du travail protégé*. Presses de l'EHESP, 2014. 107 p.
- ✓ Alain, Henri-Jacques, Stiker, Blanc. *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France*. Desclée de Brouwer, 2000. 455 p. J3 BLA.
- ✓ Bontron, Cécile. *Asperger, les autistes ignorés*. Le MONDE, 2012. Article.
- ✓ Attwood, Tony. *Le syndrome d'Asperger Guide complet*. Editions De Boeck, 2010. Traduction Joseph Chovanec.
- ✓ Schovanec, Joseph. *Je suis à l'est*. Editions Plon, 2012.
- ✓ Schoevanec, Joseph. *Eloge du voyage à l'usage des autistes et ceux qui ne le sont pas*. Editions Plon, 2014.
- ✓ Tendances, la lettre des études de l'AGEFIPH, n°13, mars 2009 - « Le positionnement des travailleurs handicapés dans la demande d'emploi ».
- ✓ Gendron, B. *L'emploi : un droit à faire vivre pour tous*. Évaluer la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi, décembre 2009.

1.2 Documents audiovisuels

- ✓ Mona Lisa Production. *Autisme, l'espoir*. France 5, 2013. Documentaire 52'.
- ✓ Revil, Sophie (réal.). *Le cerveau d'Hugo*. France TV planète +, Denis Caro, 2014. Film documentaire, 52 min.
- ✓ Calestrémé, Natacha (réal.). *Autisme, l'espoir*. France 5, 2013. Film documentaire, 52 min.

1.3 Internet : sites Web

- ✓ <https://sites.google.com/site/centreressourcesautismepaca/documentation/>
- ✓ <http://www.autismediffusion.com/PBSCProduct.asp>
- ✓ <http://proaidautisme.org/>
- ✓ <http://www.actionsautismeasperger.org/>
- ✓ <http://ediformation.fr/Autisme>
- ✓ <http://ars.region.sante.fr>
- ✓ www.travail-solidarite.gouv.fr Rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés. Délégation interministérielle aux Personnes Handicapées.
- ✓ www.travail-solidarite.gouv.fr/etablissement-et-service-d-aide-par-le-travail
- ✓ ww.agefiph.fr
- ✓ www.legifrance.gouv.fr
- ✓ <http://www.capemploi.com/>
- ✓ <http://www.emploi-ess.fr/>
- ✓ <http://www.actionsautismeasperger.org/>

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1	Textes de lois et réglementaires complémentaires
Annexe 2	Fiche d'identité de l'Esat Le Grand Real
Annexe 3	Organigramme
Annexe 4	Recueil de données, questionnaires
Annexe 4'	Plan d'action d'équipe
Annexe 5	Essai livret de compétences
Annexe 6	Évaluation du projet
Annexe 7	Évaluation des actions

ANNEXE 1

Politiques publiques et textes réglementaires, les lois en résumé

Caractéristiques d'un Esat	Politiques publiques et textes réglementaires	Lois
Un ESAT n'est pas une entreprise mais une structure médico-sociale ou médico-éducative.	Issus de la loi de 1975 et articulés autour de la loi HPST du 21 juillet 2009.	Cette loi (n° 75-534) d'orientation définit clairement 3 droits fondamentaux pour les personnes handicapées, enfants et adultes : le droit au travail le droit à une garantie minimum de ressource par le biais de prestations le droit à l'intégration scolaire et sociale.
Actions de maintien des acquis scolaires et professionnels, d'accès à l'autonomie	Loi 2002-2 rénovant l'action médicale et médico-sociale. Loi du 4 mai 2004 Loi du 10 juillet 1987 Décret du 20 mai 2009 Décret du 16 juin 2006 Décret du 31 décembre 1997, modifié par le décret du 26 mars 1993, et le décret du 9 mai 1995 relatif aux centres d'aide par le travail. Loi du 11 février 2005 Code du travail	→ Actions d'intégration, de réinsertion sociales et professionnelles , d'aide à la vie active, d'information et de conseil sur les aides techniques ainsi que d'aide au travail . Actions contribuant au développement social et culturel, et à l'insertion par l'activité économique . → Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. → S'applique pour l'Hygiène, la sécurité, la médecine du travail. → L'admission en ESAT ne relève pas d'un recrutement au sens propre du terme, il s'agit, en effet, d'une admission prononcée suite à une décision de la MDPH. Les travailleurs handicapés en ESAT ne sont pas soumis aux règles du droit du travail relatives au droit disciplinaire, telle la mise à pied. Le statut des travailleurs handicapés en ESAT s'avère plus protecteur que le salariat.
14 structures ESAT dans le Vaucluse	<ul style="list-style-type: none"> ● Schéma Départemental d'Organisation Sociale & Médico-Sociale 2012-2016 Volet relatif aux personnes handicapées. ● 3ème plan autisme 2013-2017 (ARS + Usagers). 	Le taux d'équipement en places ESAT est désormais le même que le taux national. Augmentation de 323 places depuis 2005. <u>5 grands AXES</u> : Diagnostiquer et intervenir précocement. Accompagner tout au long de la vie, Soutenir les familles, Poursuivre la recherche, Sensibiliser et former l'ensemble des acteurs de l'autisme.

Organisation Générale

Lieu de stage/outils	Territoire et activités	Structures	Publics accueillis	Agréments
ESAT (établissement et service d'aide par le travail) du Grand Réal. Association La Bourguette. Établissement à vocation agricole (vente de produits et services). ● Évaluation interne et externe réalisées en 2012. Projet d'établissement. Livret d'accueil. Charte des droits et liberté de la personne accueillie. Contrat d'aide et de soutien par le travail. Projet personnalisé. CVS. Règlement de fonctionnement.	Rural mais à proximité de pôles urbains comme Pertuis, Manosque, Aix-en-Provence. Domaine d'environ 40 hectares cultivables et de 100 hectares de forêt. ● Ressources de l'ESAT : Auberge, boutique, Chèvrerie, Moulin à huile, vignobles, élevage de porc, maraîchage 2 ateliers artistiques et artisanaux : céramique et ferronnerie, menuiserie.	La Bourguette association Loi 1901. - 150 adhérents, parents et amis d'enfants autistes et polyhandicapés. Existe depuis 40 ans. CC.66 ● Structures : 1 IME, 2 ESAT, 2 foyers ESAT, 2 FAM, 1 pôle petite enfance.	L'objectif essentiel de l'Association est d'assurer à tout âge l'aide et l'accompagnement spécifique des personnes souffrant d' autisme , de Troubles Envahissants du Développement (TED). La potentialité au travail est nécessaire. Accès aux règles de vie collectives.	L'Agence Régionale de Santé de Provence Côte d'Azur (ARS). Les Conseils Généraux du Vaucluse, Var, Bouches du Rhône, PACA. La Caisse Régionale d'Assurances Maladie du Sud-Est. Mairies des communes accueillantes Financement au poste : AGEFIPH (Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

Les lois et décrets qui régissent les ESAT

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico sociale.

La loi du 10 juillet 1987, en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.

Le décret du 16 juin 2006 relatif aux établissements et services d'aide par le travail.

Le décret du 31 décembre 1977, modifié par le décret du 26 mars 1993, et le décret du 9 mai 1995 relatif aux centres d'aide par le travail.

Vocation d'un ESAT

L'ESAT doit du fait de son statut médico-social répondre à une double finalité :

- **Offrir aux personnes handicapées des possibilités d'activités à caractère professionnel** diverses
- Ainsi que des **soutiens médico-sociaux et éducatifs**, notamment le maintien des acquis en vue de **favoriser leur épanouissement personnel et social**

Aucun de ces deux aspects ne saurait être négligé sans que la vocation de l'établissement soit gravement altérée.

La loi du deux janvier 2002 a pour principaux objectifs d'articuler l'innovation sociale et médico-sociale en adaptant les structures et services aux besoins et à la promotion du droit des usagers. Cette loi s'articule autour de quatre grands axes :

- **Renforcer le droit des usagers**
- **Élargissement des missions de l'action sociale**
- **Meilleures organisation et coordination** des différents acteurs
- **Amélioration de la planification**

Le renforcement du droit des usagers

L'article 7 de la loi aborde les droits généraux garantis à l'utilisateur à qui nous assurons

- Le **respect de sa dignité, de sa vie privée, de son intimité, de sa sécurité**
- Le **libre choix** entre les prestations adaptées qui lui sont offertes en établissement.
- Une **prise en charge et un accompagnement individuel** de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, respectant son consentement éclairé ou celui de son représentant.
- La **confidentialité** des documents et des informations le concernant
- L'**accès à toute information** ou tout document relatif à sa prise en charge sauf dispositions législatives contraires.
- Une **information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières**, légales et contractuelles dont il bénéficie.
- La **participation directe** ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en oeuvre de son projet.

Les documents

- Un **livret d'accueil** doit permettre au futur usager de connaître de façon précise les services mis à sa disposition.
- La **charte des droits et des libertés** porte sur les principes éthiques et déontologiques, non discrimination, droit à la prise en charge, droit à la libre information, le libre choix, droit à renoncer, droit au respect des liens familiaux, droit à la protection, droit à l'autonomie, droit à la pratique religieuse, respect de la dignité et de l'intégrité...
- Le **règlement de fonctionnement** définit « les droits et les obligations de la personne accueillie »

- Le contrat de soutien et d'aide par le travail détaille la **liste et la nature des prestations offertes**.
- Le projet d'établissement définit les objectifs de l'établissement ou du service.
- Notamment en matière de coordination, de coopération, et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations ainsi que des modalités d'organisations.

Pour résumer, les **ESAT** offrent aux adultes handicapés **des possibilités d'activités professionnelles, un soutien médico-social et éducatif et un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et leur intégration sociale.**

ANNEXE 2

Fiche d'identité Association ESAT Le Grand Réal-La Bourguette	
1/ Nom	ESAT Le Grand Real. La Bourguette-Autisme
2/ Localisation	<p>Le territoire : L'ESAT (établissement et service d'aide par le travail) du Grand Réal se situe dans le Sud-Vaucluse (84). Le territoire est rural tout en étant à proximité de pôles urbains comme Pertuis, Manosque, Aix-en-Provence.</p> <p>La structure : La Bourguette est une association régie par la Loi 1901 agréée ARS, CG84, elle est constituée à ce jour de 150 adhérents, parents et amis d'enfants autistes et polyhandicapés, elle existe depuis 40 ans. L'association emploie 250 professionnels, personnels du secteur médico-social et commercial. De dimension régionale, l'association a développé à ce jour ses activités dans 3 zones géographiques :</p> <p>Dans le Sud Vaucluse (84) : un Institut Médico-Educatif, un Etablissement et Service d'Aide par le Travail et 4 foyers d'hébergement de travailleurs handicapés. Dans le Haut-Var (83) : un Foyer d'Accueil Médicalisé, un Etablissement et Service d'Aide par le travail et un foyer d'hébergement de travailleurs handicapés. Dans les Bouches-du-Rhône (13) : un Foyer d'Accueil Médicalisé.</p> <p>L'ESAT du Grand-Réal dans lequel j'interviens a été créé en 1977 à la Bastidonne dans le Vaucluse. Le Grand Réal est un domaine d'environ 40 hectares cultivables et de 100 hectares de forêt, situé à la Bastidonne dans le Luberon, près de Pertuis et d'Aix en Provence. <u>Le lieu se compose :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• D'une Auberge restaurant au dessus de laquelle se trouve les bureaux.• D'une salle de réunion• D'une cantine pour les travailleurs handicapés• D'une infirmerie• D'une boutique• D'un Moulin à huile• D'une bergerie, dans laquelle se trouve la chèvrerie/fromagerie et l'élevage de cochons• Deux ateliers artisanaux sont installés (menuiserie et céramique)• Un jardin potager, un verger, des oliveraies et des vignes• Et une maison de maître qui est un des cinq foyers d'hébergements du Grand Réal.
3/ Statut juridique	<p>La structure : La Bourguette est une association régie par la Loi 1901 agréée ARS, CG84, elle est constituée à ce jour de 150 adhérents, parents et amis d'enfants autistes et polyhandicapés, elle existe depuis 40 ans.</p>
4/ Nombre de salariés, volontaires, bénévoles	L'association emploie 250 professionnels, personnels du secteur médico-social et commercial. 30 bénévoles.
5/ Secteur d'activité	Médico-Social. Accompagnement de personnes autistes. La Bourguette est une association régie par la Loi 1901 agréée ARS, CG84, elle est constituée à ce jour de 150 adhérents, parents et amis d'enfants autistes et polyhandicapés, elle existe depuis 40 ans.
8/ Bénéficiaires	Adultes et enfants autistes, TED et polyhandicapés
9/ Nombre de bénéficiaires	
10/ Budget / Chiffre d'affaires	6 Millions d'Euros
11/ Sources de financement	Région-ARS
12/ Site web	labourguette.com
	<p>SAT : Service de soutien thérapeutique pour personnes autistes lourdes nécessitant des soins et permettant le maintien en ESAT de personnes qui auraient été orientées en MAS ou en hôpital spécialisé à un moment donné. Accompagnement des travailleurs de l'ESAT, en période de crise et permettant d'éviter l'hospitalisation. Améliorer les soins aux personnes handicapées, assurer la continuité de ces soins, garantir un accompagnement relationnel dans tous les registres médicaux et psychiatriques.</p> <p>Activités éducatives: Garantir un accompagnement relationnel dans tous les registres de l'intégration ou du maintien à la vie sociale.</p>

ANNEXE 2

Un projet ouvert sur le monde, novateur, centré sur le travail

2 auberges

L'association La Bourguette gère 2 auberges :
 > L'auberge du **Grand Réal** à La Bastidonne (84120).

> L'auberge de **Valbonne** à Cabasse (83340).

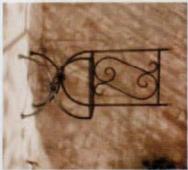
Toutes deux sont animées par les résidents des établissements du Grand Réal et de Valbonne. Elles exploitent les produits du terroir provenant des ateliers de ces établissements.

Des boutiques

Les établissements du Grand Réal et de Valbonne vendent directement les produits de leurs ateliers dans leurs boutiques ou sur les marchés de Provence.

Des prestations

Le Moulin de l'ESAT du Grand Réal (La Bastidonne, 84) produit une huile d'olive labellisée d'appellation d'origine contrôlée, A.O.C., certifiée agriculture biologique.



OBJETS
EN BOIS
OU EN FER



PLANTES
DÉCORATION
FLORALE



HUILE D'OLIVE
FRUITS
FROMAGES
LÉGUMES
VIN



CRÉATIONS
DES ATELIERS
CÉRAMIQUE
SÉRIGRAPHIE

35 années d'expérience au service de l'autisme

Un projet de vie

Le projet de l'association La Bourguette favorise et développe la construction personnelle et sociale de chacun par des activités de production qui s'inscrivent dans le champ économique et social.

5 établissements en France

Les résidents sont accueillis, selon leur âge, dans l'un des 5 établissements que l'association gère dans le sud de la France :
 > Un Pôle Ressources Petite Enfance pour autistes et polyhandicapés à Avignon (84),
 > L'IME La Bourguette, à La Tour d'Aigues (84), pour les enfants et les adolescents,
 > L'ESAT du Grand Réal à la Bastidonne (84) ainsi que le FAM et l'ESAT de Valbonne à Cabasse (83) pour les adultes.



Autisme Une aventure humaine

Madame, Monsieur,

Notre association loi 1901 de bienfaisance, La Bourguette, a créé, en 1973, les premières institutions médico-sociales spécifiques à l'autisme. Elle permet aujourd'hui à cent trente cinq résidents, accueillis dans nos cinq établissements du Vaucluse et du Var, de vivre « leur vie » dans le respect et la dignité.

Encadrés par notre personnel, nos résidents adultes sont notamment devenus capables de tenir une auberge, une épicerie ou de produire de l'huile et du vin.

Nous avons ouvert en 2008 le Pôle Ressources Petite Enfance, un établissement novateur situé en Avignon et dédié à l'accueil des tout-petits, autistes et polyhandicapés.

Avec l'appui de l'Agence Régionale de Santé (ARS) et du département des Bouches-du-Rhône, nous allons ouvrir, à Saint-Estève-Janson, un nouveau Foyer d'Accueil Médicalisé et nous réfléchissons à la problématique des adultes arrivant à l'âge de la retraite.

Ainsi, notre association pourra proposer un accueil adapté à toutes les saisons de la vie : petite enfance, enfance, âge adulte, retraite.

En outre, fidèle à son éthique, La Bourguette s'attache en permanence à améliorer le bien-être de ses résidents.

Vos dons nous sont indispensables pour parfaire la prise en charge de chaque autiste ou enfant polyhandicapé et assurer la pérennité du projet de l'association.

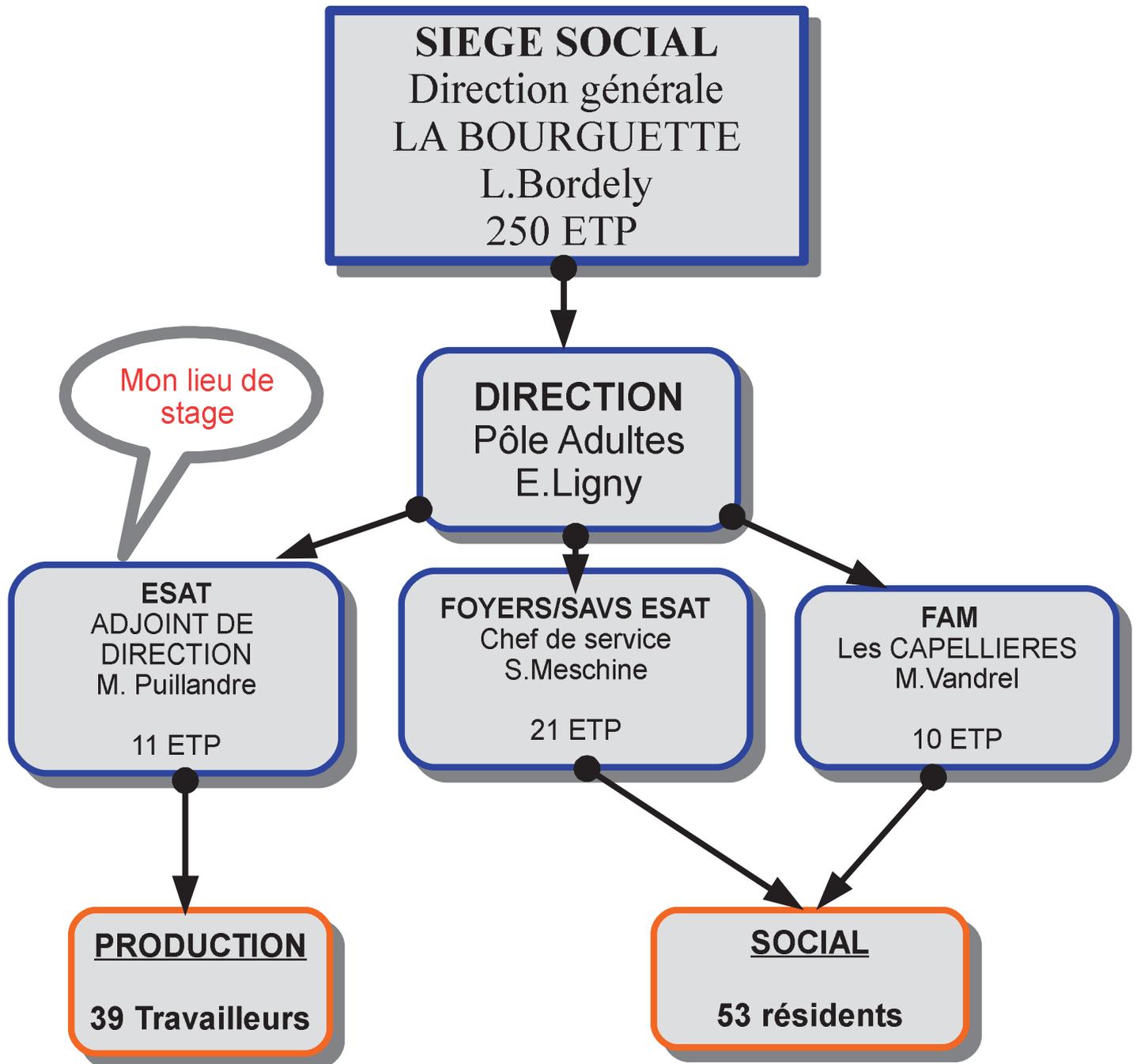
Le président, Dr Jean-Pierre Battilana



Association

La Bourguette autisme

ANNEXE 3



ORGANIGRAMME Pôle Adultes LA BOURGUETTE- LE Grand Réal

ANNEXE 4

Recueil de données 1

Age : 21 ans

Sexe : Masculin

Arrivée à l'ESAT il y a : (entourer votre choix)

moins d'un an

plus d'un an

3 à 5 ans

5 à 10 ans

Plus de 10 ans

Quel est votre parcours (scolaire et professionnel) ? **Brevet de métier d'art BMA à Vierzon.**

Questions	
Qu'est ce que le mot travail veut dire pour vous ?	Pour moi c'est très hétérocyte, il y a plein de sens que j'associe au mot travail comme activité, contrainte, voire torture, je n'aime pas.
Que vous apporte le travail ?	Je ne sais pas vraiment, c'est quelque chose que je dois faire sinon je me sens mal, mais ce que ça m'apporte, je ne sais pas.
Connaissez-vous le fonctionnement de l'ESAT ?	Oui, un peu, pour moi c'est une entreprise spécialisée qui a un côté plus aide qu'entreprise. T'es pas obligé d'y rester, tu peux aller ailleurs quand tu es prêt, c'est ambivalent.
Qu'est ce qui vous plaît le plus dans votre travail actuel ?	La création, je fais ce que j'ai envie. En même temps ce n'est pas moi, ce qui me parle le plus ce serait vu comme mal. Je n'arrive pas à exprimer ce que je ressens dans le feu de l'action.
Est-ce facile pour vous de comprendre les règles sur le lieu de travail ?	Oui et non Je subis les choses et je trouve que les gens me jugent trop facilement. Je me sens entravé dans ce que je suis capable de faire.
Sur l'ESAT si vous deviez changer d'atelier vers quel atelier se porterait votre choix ?	Tout me plairait je crois.
Quel est le domaine qui vous intéresse le plus ? Au niveau professionnel, au niveau personnel ?	Si je ne fais pas l'impossible ça n'est pas bien. Ce que j'ai au fond de moi je ne peux pas le montrer, ce serait mal ou considéré comme mal.
Est-ce facile pour vous de vous faire des amis au travail ? En dehors du travail ?	J'arrive pas à me faire des amis et en même temps est-ce que ce serait vraiment des amis ? J'aimerais bien en avoir à l'extérieur mais je n'en ai pas.
Est-ce facile de comprendre le sens des conversations (au travail ou en dehors) ? De comprendre les blagues ?	Pas de réponse. Question n'ayant pas pu être posée.
Reconnaissez-vous lorsque quelqu'un est triste ? Joyeux ? Content ? En colère ?	Pas de réponse Question n'ayant pas pu être posée
Quel est le domaine qui vous intéresse le plus ? Au niveau professionnel, au niveau personnel ?	Tout ce que je ne connais pas je cherche à le savoir par internet, les livres et les réponses ne me satisfont pas toutes. J'aime l'histoire, la BD, le dessin, l'imagination.
Eprouvez-vous une difficulté motrice (marche, préhension, mobilité etc.....) dans votre travail ?	Question non posée
Avez-vous besoin de faire des petits rituels ou autres ?	J'ai souvent des rêves dans la tête, je m'évade par la pensée.
Que ressentez-vous lorsqu'il y a des changements ou des choses imprévues qui arrivent ? (Dans le travail, dans la vie de tous les jours)	Ca dépend énormément. Si c'est légitime, je crois que je peux comprendre.
Comment utilisez-vous votre salaire ? (numérotez de 1 à 6 dans l'ordre d'importance).	L'argent ne m'intéresse pas, on doit pouvoir vivre sans argent, changer le système.
Êtes-vous plus à l'aise avec des consignes simples et concises ou avec des consignes détaillées.	Question non posée.
Un cahier, des tableaux ou des images peuvent-ils vous aider dans le quotidien ? (Dans le travail, dans la vie de tous les jours)	Sans opinion.
L'environnement (bruit, lumière) vous gêne-t-il parfois ? (au niveau matériel et humain)	Ca change énormément, ça peut me gêner, ça dépend des circonstances.
Qu'est ce qui vous plaît le plus dans votre travail actuel ?	Je ne contrôle pas ce que je subis, c'est malgré moi, les choses me sont imposées. On me dit ce que je dois faire. Je ne sais pas.
Sur l'ESAT si vous deviez changer d'atelier vers quel atelier se porterait votre choix ?	

ANNEXE 4

Pour vous quel atelier serait à créer sur l'ESAT ?	Un atelier de dessin pur et dur. un atelier de verrerie.
--	---

Recueil de données 2

Age : 28 ans

Sexe : Masculin

Arrivée à l'ESAT il y a : (entourer votre choix)

moins d'un an

un an

3 à 5 ans

5 à 10 ans

Plus de 10 ans

Quel est votre parcours (scolaire et professionnel) ? Collège jusqu'en 3ème, puis lycée et seconde professionnelle. Ensuite CAP Paysagiste validé. Permis de conduire B.

Questions	
Qu'est ce que le mot travail veut dire pour vous ?	Avoir une activité. Avoir une rémunération. Donne le moral et du bien-être. Le travail m'a apporté un peu plus de confiance en moi.
Que vous apporte le travail ?	L'expérience. Le travail en équipe, ça m'aide je suis moins anxieux, ça me donne confiance.
Connaissez-vous le fonctionnement de l'ESAT ?	On aide les gens et ceux qui sont le plus autonome on les aide par la suite à trouver une entreprise en milieu ordinaire. Ceux qui sont dans l'incapacité de travailler restent ici.
Qu'est ce qui vous plaît le plus dans votre travail actuel ?	La taille des oliviers, des vignes, le débroussaillage, le tronçonnage. J'aime m'occuper des animaux. Mais actuellement les ateliers c'est pas mon truc, je me plie à la règle en attendant
Est-ce facile pour vous de comprendre les règles sur le lieu de travail ?	Non. On m'explique un tas de trucs trop vite, je n'ai pas le temps d'analyser ce qu'on me dit, je m'y perd.
Sur l'ESAT si vous deviez changer d'atelier vers quel atelier se porterait votre choix ?	Je resterais en agriculture, ça me convient pour l'instant.
Quel est le domaine qui vous intéresse le plus ? Au niveau professionnel, au niveau personnel ?	Utiliser des machines, j'adore tout ce qui est technique. Les voitures, internet, les jeux vidéos.
Est-ce facile pour vous de vous faire des amis au travail ? En dehors du travail ?	Au travail oui un peu. En dehors du travail, c'est plus compliqué, je n'ai aucun ami en dehors de la famille.
Est-ce facile de comprendre le sens des conversations (au travail ou en dehors) ? De comprendre les blagues ?	Oui c'est assez facile mais si ils utilisent des mots inconnus du coup je n'écoute plus.
Reconnaissez-vous lorsque quelqu'un est triste ? Joyeux ? Content ? En colère ?	Oui car je suis très observateur et hypersensible.
Eprouvez-vous une difficulté motrice (marche, préhension, mobilité etc.....) dans votre travail ?	Non jamais
Avez-vous besoin de faire des petits rituels ou autres ?	Non
Que ressentez-vous lorsqu'il y a des changements ou des choses imprévues qui arrivent ? (Dans le travail, dans la vie de tous les jours)	J'angoisse sur les petits détails, j'ai besoin d'être rassuré, c'est parfois embêtant pour moi les choses imprévues.
Comment utilisez-vous votre salaire ? (numérotez de 1 à 6 dans l'ordre d'importance).	Question non posée
Etes-vous plus à l'aise avec des consignes simples et concises ou avec des consignes détaillées.	C'est bien pour moi les consignes détaillées mais bien expliquées lentement. Ah oui image et tableau, ça me donne une idée, ça m'aide d'avoir un schéma pour comprendre.
Un cahier, des tableaux ou des images peuvent-ils vous aider dans le quotidien ? (Dans le travail, dans la vie de tous les jours)	Oui
L'environnement (bruit, lumière) vous gêne t-il parfois ? (au niveau matériel et humain)	Je suis mal à l'aise quand il y a beaucoup de monde (je travaille sur affronter le monde), j'ai l'impression que les gens me regardent tous par exemple quand je rentre dans un magasin.
Pour vous quel atelier serait à créer sur l'ESAT ?	Entreprise spécialisée dans le jardinage avec de la formation pour continuer à apprendre. Pour ceux qui sont le plus autonomes, travailler la technique, les machines. Arriver à être très autonome dans le travail.

ANNEXE 4

	Avoir la possibilité de prendre des initiatives et valoriser les méthodes professionnelles.
--	---

Recueil de données 4

Age : 22 ans

Sexe : Masculin

Arrivée à l'ESAT il y a : (entourer votre choix)

moins d'un an

plus d'un an

3 à 5 ans

5 à 10 ans

Plus de 10 ans

Quel est votre parcours (scolaire et professionnel) ? **Lycée en classe ULIS. Brevet des collèges.**

Questions	
Qu'est ce que le mot travail veut dire pour vous ?	C'est avoir un beau métier, un travail que j'ai choisi.
Que vous apporte le travail ?	Je remplis des bidons, je ramène le bidon à la fromagerie, je fais du rinçage et du nettoyage. Je donne à manger aux animaux. Je suis à la chèvrerie et ça me plaît bien.
Connaissez-vous le fonctionnement de l'ESAT?	Oui un peu, c'est pour des personnes handicapées qui travaillent et elles ont un salaire à la fin du mois. Moi je ne sais pas je suis une personne comme ça.
Qu'est ce qui vous plaît le plus dans votre travail actuel ?	Je n'ai pas besoin de l'aimer, juste travailler comme il faut. J'ai de la concentration, ce n'est pas trop difficile mais ça me demande un immense effort.
Est-ce facile pour vous de comprendre les règles sur le lieu de travail ?	Oui c'est facile pour moi de comprendre mais avant il faut bien me montrer.
Sur l'ESAT si vous deviez changer d'atelier vers quel atelier se porterait votre choix ?	Pas de changement, je préfère juste rester sur place.
Quel est le domaine qui vous intéresse le plus ? Au niveau professionnel, au niveau personnel ?	- Le monde médiéval - Les jeux vidéo comme - le sport et le cinéma - Ecouter la musique de 1971-2012-2013.
Est-ce facile pour vous de vous faire des amis au travail ? En dehors du travail ?	J'ai un ami au travail il s'appelle Benoît et un autre en dehors du travail c'est Rémi. Sinon c'est difficile.
Est-ce facile de comprendre le sens des conversations (au travail ou en dehors) ? De comprendre les blagues ?	Oui j'aime bien discuter avec les gens. Les blagues ?
Reconnaissez-vous lorsque quelqu'un est triste ? Joyeux ? Content ? En colère ?	Oui
Quel est le domaine qui vous intéresse le plus ? Au niveau professionnel, au niveau personnel ?	Dans le travail c'est la salle de traite.
Eprouvez-vous une difficulté motrice (marche, préhension, mobilité etc.....) dans votre travail ?	Jamais.
Avez-vous besoin de faire des petits rituels ou autres ?	Non.
Que ressentez-vous lorsqu'il y a des changements ou des choses imprévues qui arrivent ? (Dans le travail, dans la vie de tous les jours)	Ce n'est pas trop difficile.
Comment utilisez-vous votre salaire ? (numérotez de 1 à 6 dans l'ordre d'importance).	J'ai acheté un livre c'est l'encyclopédie médiévale. J'achète des produits d'hygiène, des produits high-tech. J'utilise des espèces et je sais utiliser la machine de retrait rapide avec ma carte bleue.
Etes-vous plus à l'aise avec des consignes simples et concises ou avec des consignes détaillées.	Si je suis en confiance je peux faire ce qui est nécessaire et ce que l'on me demande.
Un cahier, des tableaux ou des images peuvent-ils vous aider dans le quotidien ? (Dans le travail, dans la vie de tous les jours)	Moi j'ai besoin de dessiner.

ANNEXE 4

L'environnement (bruit, lumière) vous gêne t-il parfois ? (au niveau matériel et humain)	Le bruit à la cantine c'est un désastre, il faut se respecter les uns les autres. On doit trouver un moyen de pouvoir manger silencieusement. Ca me gêne beaucoup.
Qu'est ce qui vous plaît le plus dans votre travail actuel ?	Je ne contrôle pas ce que je subis, c'est malgré moi, les choses me sont imposées. On me dit ce que je dois faire.
Sur l'ESAT si vous deviez changer d'atelier vers quel atelier se porterait votre choix ?	Je ne sais pas.
Pour vous quel atelier serait à créer sur l'ESAT ?	Oui j'ai des idées ! - Réaliser une bonne construction en menuiserie.- Travailler en 3D avec Solidworks pour créer des pièces 3D et des assemblages. Réparer les tuyaux, les brancher, faire de la technique.

Recueil de données Moniteurs/Infirmière 6

Questions moniteurs d'atelier	
Pensez-vous avoir identifié des personnes ayant des compétences et des savoir-faire particuliers dans l'établissement ? Dans le travail notez-vous des différences entre les travailleurs si oui lesquelles ?	Oui, il y a des artistes avec de grandes capacités intellectuelles, ce sont des personnes qui ont des réflexions poussées sur les choses de la vie. Je pense qu'il y a des personnes Asperger à l'ESAT. Oui, je pense qu'ils savent qu'ils sont différents des autres travailleurs mais aussi des personnes de « milieu ordinaire ». Je discute avec lui, j'essaie cependant de ne pas partir trop loin avec lui car je veux qu'il reste dans le travail. En même temps c'est vrai qu'on peut avoir des discussions vraiment intéressantes.
Pensez-vous avoir besoin d'information et de formation sur le sujet de l'autisme ? Si oui pourquoi ?	Oui, je pense que ce serait nécessaire.
Quels aménagements vous ont été conseillés ou bien quels aménagements mettez-vous en place pour ces personnes ?	Non rien ne m'a été conseillé mais de moi-même je lui confie des choses plus élaborées qui sont intéressantes pour moi et pour lui. En même temps je n'ai pas envie de faire de différence avec les autres qui ont plus de difficultés ou un handicap plus lourd.
Pensez-vous que pour ces travailleurs leur présence à l'ESAT est temporaire ou pas ?	Pour l'instant l'ESAT convient bien, l'évolution on verra plus tard. Pour l'instant j'ai un travailleur qui a un Brevet de Métier d'Art en céramique, ça change le fonctionnement de l'atelier, il est rentré très vite dans le cœur de travail.
Remarques/suggestions	Je me demande comment ils vivent le côté très encadré de leur vie quotidienne par exemple au foyer.

Recueil de données Moniteurs/Infirmière 7

Questions moniteurs d'atelier	
Pensez-vous avoir identifié des personnes ayant des compétences et des savoir-faire particuliers dans l'établissement ?	Oui un peu. Ce sont des personnes plus intelligentes ? C'est flou pour moi. Oui au moins 2.
Pensez-vous avoir besoin d'information et de formation sur le sujet de l'autisme ? Si oui pourquoi ?	Oui bien sûr. Je n'ai aucune connaissance théorique sur ce sujet et ça me manque.
Quels aménagements vous ont été conseillés ou bien quels aménagements mettez-vous en place pour ces personnes ?	Non rien ne m'a été conseillé. Je ne mets rien vraiment en place pour eux mais je leur laisse plus d'autonomie.
Dans le travail notez-vous des	Oui, ils sont différents.

ANNEXE 4

différences entre les travailleurs si oui lesquelles ?	Ils ont plus de logique, plus de compréhension, plus de facilités et d'initiatives. Les interactions sont plus fréquentes, cela peut déséquilibrer une équipe et la répartition du travail.
Pensez-vous que pour ces travailleurs leur présence à l'ESAT est temporaire ou pas ?	Ça dépend des personnes je pense. Ici il n'y a pas de hors les murs mais ça peut évoluer.
Remarques/suggestions	Là tout de suite j'ai du mal à identifier ce qu'il faudrait faire.

Recueil de données Moniteurs/Infirmière 8

Questions moniteurs d'atelier	
Pensez-vous avoir identifié des personnes ayant des compétences et des savoir-faire particuliers dans l'établissement ?	Oui Ils ont des connexions différentes dans la planification, la compréhension. Ils ont des peurs sociales et peuvent être super intelligents. Ils ont une passion dans un domaine. Oui je pense qu'il y a un jeune de l'IME qui vient à l'ESAT. Et un autre que j'ai repéré.
Pensez-vous avoir besoin d'information et de formation sur le sujet de l'autisme ? Si oui pourquoi ?	Oui ça peut être intéressant pour comprendre comment fonctionne leur cerveau.
Quels aménagements vous ont été conseillés ou bien quels aménagements mettez-vous en place pour ces personnes ?	Non rien ne m'a été conseillé. Je fais des petits aménagements par moi-même.
Dans le travail notez-vous des différences entre les travailleurs si oui lesquelles ?	Oui, ils sont différents. Leur travail est plus ciblé, quand la tâche leur convient, par exemple le triage des asperseurs, ils sont très performants.
Pensez-vous que pour ces travailleurs leur présence à l'ESAT est temporaire ou pas ?	Je ne sais pas.
Remarques/suggestions	Leur cibler des tâches spécifiques où ils sont bien. Mettre le potentiel de chacun en avant.

ANNEXE 4'

Plan Action d'Équipe (PAE)

Structure : ESAT LE GRAND REAL, ASSOCIATION LA BOURGUETTE, 84

Période couverte : 2015 / 2016

- Rédacteur de la synthèse du travail du groupe : AL S
- Date de rédaction : 18/02/2015

1. Mission et enjeux

- **Composition de l'équipe :**

ESAT LE GRAND REAL : *Directeur Adjoint/11ETP Monitrices et moniteurs, psychiatre, psychologue, infirmière. Educateurs(trices)*

2. Réalisations N-1

	Motifs de fierté	Déceptions, régressions
Production	<p>PRODUCTION Augmentation vente de vin, de céramique Auberge très appréciée des clients (service-repas) Prestations appréciées extérieures (banquets, buffets, mariages...) Bon développement partie traiteur Expo vente à Biot de céramique Marché de Noël (vente+++) Bons fromages Achats de cochons Bonne reproduction des bêtes Fidélité des clients, soutien</p>	<p>PRODUCTION Frais supplémentaire vétérinaire Pas de valorisation des produits du terroir Baisse de la quantité de production suite à une baisse de la participation au travail Baisse du tourisme dans la région Manque de productivité</p> <p>EQUIPEMENT Outillage vétuste Locaux auberge non rénové Équipement de cuisine non renouvelé Le logiciel GITT est une usine à gaz Le matériel est obsolète Problème de mauvaises odeurs dans l'auberge (remontée d'égouts)</p> <p>CAUSES ENVIRONNEMENTALES Problèmes sanitaire, mycose des chèvres Mouches de l'olive Déclin de vente de fromages Intempéries, pluie Déficit, coût des graines élevé Attaque de chiens sur les cochons, problème d'enclos</p>
Fonctionnement organisation	<p>BENEFICES USAGERS Attachement des travailleurs aux animaux Rapport à la nature Travail de la terre, à l'extérieur ressourçant Conduite du tracteur apprécié</p> <p>IMPLICATION Présence des travailleurs + importante Très bonnes compétences de certains travailleurs Bon investissement de l'équipe</p>	<p>PARTICIPATION DES USAGERS Absentéisme d'ouvriers vieillissants Retard fréquents des travailleurs Beaucoup de crises des ouvriers autistes Participation insuffisante des travailleurs liée à la problématique Équipe auberge vieillissante et moins mobilisable</p> <p>PERSONNEL Longue maladie du CDS Conflits entre moniteurs Educateurs : prise de pouvoir</p>

ANNEXE 4'

	Climat de travail positif avec les autres moniteurs Bon esprit d'équipe entre moniteurs Équipe de moniteurs investie Prise en compte de l'individu (groupe de paroles)	Problème de communication entre moniteurs et éducateurs FINANCES DEFICITAIRES Insécurité financière Pas de PAP Peu de contact avec l'équipe du siège Difficulté d'encadrement par rapport à l'évolution des publics Trop d'administratif, dossier MDPH Trop de temps passé sur les plannings Incompréhension DG, DA, ingénieur agronome Moins d'accompagnement technique, thérapeutique différente
--	---	--

3. Contexte pour la période à venir (CODE)

Interne Contraintes, Orientations, Directives,	Externe (communs à tous les ESAT) Environnement PESTEL
Restructuration des services, du fonctionnement Modification des pratiques Ouverture sur l'extérieur, recherche de nouveaux marchés Moyens constants Réduction des déficits Création pôle socio-professionnel (avec autistes Asperger et tous ceux en potentialité) Changement d'activités économiques pour adaptation au public Recrutement des TH Travail partenariat milieu ordinaire Travail sur le vieillissement	Plan autisme 3 Pas d'augmentation dotation Marchés locaux saturés Contraintes économiques Glissement du public + autonome (Orientation CDAPH) RBPP ANESM Normes bâtiment/ sécurité Certification BIO-ISO Impact environnemental, développement durable

4. Diagnostic FFRO de l'équipe (Force, Faiblesse, Risque, Opportunités)

<p style="text-align: center;">Forces :</p> <p>T : diversification des activités H : équipe motivée, effectif élevé, ingénieur agronome : nouveau DG P : nouveaux TH avec nouvelles compétences et forte employabilité € : confiance des partenaires, plusieurs financeurs, patrimoine important</p>	<p style="text-align: center;">Faiblesses :</p> <p>T : équipements vétuste, mauvaise connaissance sur l'autisme H : ateliers orientation agricole : pas de polyvalence Manque de mobilité des professionnels/ turn over des cadres P : nouveaux besoins, exprime de nouveaux désirs qui mettent en difficulté l'équipe € : insécurité financière</p>
<p style="text-align: center;">Opportunités :</p> <ul style="list-style-type: none"> × FSE × Grande expérience sur l'autisme × Équipe motivée × Technicité des cadres, création de nouvelles activités × Recommandation des financeurs 	<p style="text-align: center;">Risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> × Peur du changement, de l'innovation × Risque de maltraitance des TH (vieillissants, autistes asperger) × Risque de fermeture de l'établissement

ANNEXE 5

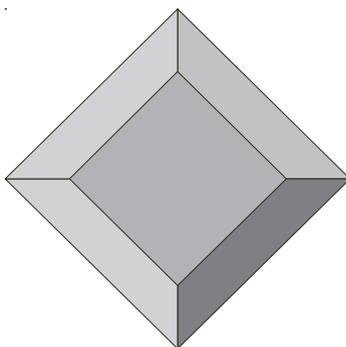
Mon livret de compétences Confidentiel et personnel

OBJECTIFS PARTIE 1

- ◆ Faire le point sur mon parcours personnel et professionnel
- ◆ Préparer une recherche d'emploi
- ◆ Répondre à une offre d'emploi
- ◆ Préparer un entretien
- ◆ Faire connaître les acquis de l'expérience
- ◆ Préparer un dossier VAE
- ◆ Rédiger mon CV
- ◆ Réfléchir à une nouvelle orientation
- ◆ M'inscrire à une formation

OBJECTIFS PARTIE 2

- ◆ Suivre l'évolution de mes compétences et savoir-faire
- ◆ Envisager une formation
- ◆ Suivre l'évolution de mes habiletés sociales



ANNEXE 5

PARTIE 1

MON PORTEFEUILLE DE COMPETENCES ESAT LE GRAND REAL

Le portefeuille de compétences est un livret dans lequel je vais mettre mes certificats, mes diplômes, mes attestations de stage.

On y trouvera aussi une description et une analyse de mes acquis au niveau de ma formation, de mes expériences professionnelles, de mes habiletés sociales, de mes qualifications professionnelles.

NOM	<input type="text"/>	<input type="text" value="PHOTO"/>
PRENOM	<input type="text"/>	
ADRESSE	<input type="text"/>	
TELEPHONE	<input type="text"/>	
@	<input type="text"/>	

Date de naissance	<input type="text"/>			
Lieu de Naissance	<input type="text"/>			
Situation familiale		Marié(e)	Pacsé(e)	Célibataire
Enfants à charge	<input type="text"/>	Permis de conduire :	OUI	NON
		Moyen de locomotion :	

ETAPE 1

Je me présente
<i>Je me souviens de mes expériences</i>
Professionnelles
Personnelles

ANNEXE 5

Sociales

Je décris les événements importants de ma vie

ETAPE 2

Je réfléchis aux différents chemins que pourrait prendre la suite de mon parcours.

Je choisis un ou plusieurs projets qui sont porteurs pour moi.

ETAPE 3

Mon avenir : les formations que j'ai envie de faire, où j'aimerais travailler

ANNEXES

Mes démarches

Mon CV

Mes bilans et évaluation des ateliers

ANNEXE 5

A REMPLIR

FORMATION

Période	Intitulé de la formation	Nom et adresse de l'organisme	Attestation, formation, diplôme

INFORMATIQUE

LOGICIELS/INTERNET	Ce que je sais faire

PARTIE 2

A remplir régulièrement avec Moniteur d'atelier/responsable pôle socio-professionnel

Bilans et évaluations techniques en lien avec le projet professionnel

1. Identifier les principales qualités personnelles mises en œuvre

QUALITES	+/-/ ?	QUALITES	+/-/ ?
Confiance en soi		Sens des réalités	
Conscience professionnelle		Sens de l'efficacité	
Créativité, imagination		Sens de la négociation	
Curiosité		Organisation	
Discrétion		Ponctualité assiduité	
Esprit d'équipe		Résistance au stress	
Esprit d'initiative		Résistance physique	
Facilité de contact		Respect du règlement et consignes	

ANNEXE 5

Faculté d'adaptation		Rigueur	
Faculté d'écoute		Sens de la hiérarchie	
Autonomie		Sens des réalités	
Intégration dans l'équipe de travail		Sens de l'efficacité	
intuition		Sens de la négociation	
Motivation à progresser		Stabilité du comportement	
Respect du règlement et consignes			
Rigueur			
Sens de la hiérarchie			

Mon avenir professionnel Ce que j'aimerais faire

Métiers-Postes ou emploi	Vos atouts

Mon projet professionnel

Étapes nécessaires à sa réalisation

Formations, stages en entreprise, contacts

1ère étape	
2ème étape	
3ème étape	
4ème étape	

ANNEXE 5

Bilan évaluatif (à faire avec le moniteur d'atelier)

Compétences	Compétences professionnelles	Savoir-faire	Savoir	Savoir-être
Ensemble de connaissances, de comportements et d'attitudes pouvant être mises en œuvre dans une situation déterminée pour effectuer une tâche avec succès	Capacités mise en œuvre en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. Elles ont été vérifiées dans des pratiques professionnelles.	Ensemble de capacités techniques appliquées, habiletés et maîtrise gestuelle à l'exercice d'une activité professionnelle qui sont les constituants essentiels de la qualification.	Ensemble de connaissances théoriques et techniques et ensemble des connaissances nécessaires pour exercer une activité professionnelle. Ces connaissances peuvent concerner les matières utilisées, les machines employées, les règles et procédures à respecter.	Ensemble de comportements vis à vis du client, du produit ou des collègues de travail que l'on est en droit d'attendre d'un professionnel dans son travail.

ANNEXE 6

FICHE D'évaluation COLLECTIVE DU PROJET

(Fiche à renseigner par les professionnels)

LES TRAVAILLEURS	--	-	+	++
<p>Le projet leur a permis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de percevoir la complémentarité entre les différentes disciplines • de mettre en œuvre des compétences liées aux nouvelles technologies • de développer leur projet professionnel • d'appréhender la réalité du métier • d'acquérir des méthodes de travail • de développer : <ul style="list-style-type: none"> -l'autonomie -la prise de responsabilité -la créativité -la motivation -l'écoute -le respect des autres -la confiance en soi -l'implication -la mobilisation autour d'un objectif -les échanges -le travail en équipe -la cohésion • autres (préciser) : 				

L'EQUIPE	--	-	+	++
<p>Le projet lui a permis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de développer la communication • de confronter les pratiques pédagogiques • de définir des objectifs communs 				

ANNEXE 6

<ul style="list-style-type: none"> • de construire une stratégie commune • de donner du sens aux apprentissages à partir d'activités ancrées dans la réalité professionnelle • de mettre en place l'aide individualisée en atelier • d'établir des relations différentes avec les travailleurs Esat • d'établir une collaboration avec les entreprises • d'échanger avec d'autres équipes, filières, établissements... • de mutualiser les ressources avec d'autres équipes pour enrichir les pratiques • autres (préciser) : 				
--	--	--	--	--

<p>Esat LE GRAND REAL</p> <p>Le projet lui a permis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de valoriser la filière professionnelle • de valoriser l'Esat • de développer des relations avec des partenaires extérieurs • d'augmenter ses ressources économiques • autres (préciser) : 	--	-	+	++
---	----	---	---	----

ANNEXE 7

Création d'un pôle socio-professionnel et économique -Esat Le Grand Real

EVALUATION DES ACTIONS

Fiche action N°1	Responsable :.....				
Les outils	Feuille d'émergement	Efficient	à créer	à améliorer	
	Grille de satisfaction	Efficient	à créer	à améliorer	
		- -	-	+	++
Indicateurs	Taux de présence aux réunions				
	Motivation et mobilisation de l'équipe projet				
	Motivation et mobilisation des équipes				
	intérêt porté au projet				

Fiche action N°2	Responsable :.....				
Les outils	Portefeuille de compétences	Efficient	à créer	à améliorer	
	Fiches de suivi	Efficient	à créer	à améliorer	
	Cahier de réunion	Efficient	à créer	à améliorer	
		- -	-	+	++
Indicateurs	- Nombre de travailleurs intégrés dans le dispositif				
	- Nombre de personnes dont la situation a progressé				
	- Nombre de changements de pratiques dans les ateliers				
	- Nombre d'usagers en stage				
	- Régularité dans le suivi du dispositif				
	- Fiches de suivi à jour				
	- Inscriptions à jour pour les actions de formation				
- Habiletés sociales acquises/non acquises					

ANNEXE 7

Fiche action N°3	Responsable :.....				
Les outils	Cahier de suivi de chantier	Efficient	à créer	à améliorer	
		--	-	+	++
Indicateurs	- Délais tenus - Qualité du travail réalisé - Budget tenu				

Fiche action N°4	Responsable :.....				
Les outils	Carnet d'adresses	Efficient	à créer	à améliorer	
	Fiche de suivi des contacts	Efficient	à créer	à améliorer	
	Fiche de suivi des contrats signés	Efficient	à créer	à améliorer	
		--	-	+	++
Indicateurs	Nombre de contacts établis Nombre de « marchés » décrochés				

Remarques :

Mesures des effets sur la problématique initiale pour plan d'amélioration et repositionnement

Impacts prévus et non prévus	SI - - actions correctives	Si - + actions correctives
Action 1		
Action 2		
Action 3		
Action 4		
REMARQUES		

**Mobiliser les équipes pour le parcours professionnel et social des
travailleurs handicapés à l'Esat Le Grand Réal-Autisme
« Projet de création d'un pôle socio-professionnel et économique »**

RESUME

L'ESAT Le Grand Réal est un domaine agricole situé dans la Vaucluse qui accueille depuis 40 ans des **travailleurs handicapés Autistes et TED** et propose un accompagnement axé sur le travail et la socialisation. L'établissement développe des activités vinicoles, oléicoles, agricoles, d'élevage, de restauration, artistiques.

L'application de la loi du 20 Mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail, est une réponse possible à des besoins nouveaux repérés au sein de l'Esat le Grand Réal.

En effet l'évolution de la population accueillie, souligne la nécessité de mieux accompagner les travailleurs handicapés avec l'intégration d'un parcours et portefeuille de compétences et de savoir-faire repérés et validés dans le projet individuel et le parcours institutionnel des personnes.

La mise en œuvre de la loi dans un *pôle socio-professionnel et économique* dédié pourrait participer à la démarche continue d'amélioration de la qualité dans l'accompagnement des travailleurs handicapés et dans la mobilisation des professionnels vers une dynamique de changement des pratiques.

MOTS-CLES

ESAT, AUTISME, PORTEFEUILLE DE COMPETENCES, TRAVAIL, FORMATION, PARCOURS,
MANAGEMENT