

ESAT ADTP Site de l'Arve



Avant propos

Un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) est un établissement médico-social qui relève des dispositions figurant dans le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF). Il offre aux personnes en situation de handicap des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

L'article L.311-8 du CASF stipule que « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. [...] Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du Conseil de la Vie Sociale (CVS) ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »

A travers cette description des engagements, des activités et de l'organisation de l'ESAT de l'Arve, l'équipe espère que chaque partie intéressée trouvera les informations qu'elle recherche. Si toutefois des détails venaient à manquer, elle est disponible pour compléter cette information.

Méthodologie

La réécriture de ce projet d'établissement est le fruit d'un travail collaboratif en réunions, impliquant les personnes en situation de handicap, les professionnels, les familles, le conseil d'administration et les partenaires.

Ce projet a été présenté au CVS de l'ESAT le 16/06/2022 pour avis et présenté au Conseil Economique et Social (CSE) le 16/06/2022 pour information.

Ce Projet d'Établissement a été approuvé par le Bureau du Conseil d'Administration le 08/06/2022 et présenté à l'Assemblée Générale de l'Association ADTP le 20/06/2022.

Il constitue un document de référence, complémentaire au livret d'accueil. Il s'inscrit dans le livret associatif qui présente les valeurs de l'Association ADTP, la démarche éthique et le plan d'actions stratégiques 2020-2028.

Ce projet d'établissement permet de positionner l'établissement dans son environnement institutionnel et d'indiquer les évolutions en termes de public et de missions.

Il est remis aux personnes accueillies, aux familles, aux représentants légaux, aux professionnels et mis à disposition dans les locaux de l'ESAT.

Il est envoyé à l'Agence Régionale de Santé (ARS), au Conseil Départemental de la Haute Savoie et à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Table des matières

ESAT ADTP Site de l'Arve.....	1
Avant propos.....	1
Méthodologie	1
Table des matières	2
Chapitre 1 - L'Association gestionnaire : ADTP	3
Chapitre 2 - Présentation du site	4
2.1 Description générale du site	4
2.2 Historique du site	4
2.3 Plan du site	5
Chapitre 3 - Stratégie du site	6
Chapitre 4 - Les caractéristiques des travailleurs.....	7
4.1 Les caractéristiques de la population accueillie	7
4.2 Les besoins d'accompagnement des travailleurs.....	7
Chapitre 5 - L'offre de services.....	9
5.1 Les activités à caractère professionnel	9
5.2 Les prestations d'accompagnement socio-éducatif.....	11
5.3 Le Projet Personnalisé (PP)	12
5.4 Le Dispositif d'Inclusion Sociale favorisant le Maintien à l'ESAT (DISME).....	13
Chapitre 6 - L'équipe pluridisciplinaire au service du travailleur	14
Chapitre 7 - La démarche de progrès.....	16
7.1 La qualité de l'accompagnement	16
7.2 Le Système de Management de la Qualité	16
7.3 Les instances présentes	17
7.4 Les outils de pilotage	18
Conclusion de la Direction	19
Annexe 1 - Glossaire	20
Annexe 2 - Offre de services de l'ESAT	21
Annexe 3 - Organigramme	22
Annexe 4 - Récapitulatif des fiches CPOM	23

Chapitre 1 - L'Association gestionnaire : ADTP

L'ADTP est une association à but non lucratif depuis 1957.

S'inscrivant dans le champ de l'économie sociale et solidaire, elle a pour mission l'intégration socio professionnelle de public en difficulté et notamment de personnes en situation de handicap dans ses ESAT.

Elle déploie ses activités sur quatre sites hauts savoyards :

- EA THIOU/ ESAT des Camarines
- EA du FIER
- EA de La MENOGE/ ESAT du Foron
- EA et ESAT de L'ARVE

Compte tenu de ses activités dépendant du milieu industriel, ADTP doit prendre en compte des particularités antinomiques, particulièrement l'alliance entre sa responsabilité sociale et sa nécessaire performance économique. Elle doit donc s'assurer d'une démarche éthique forte et d'engagements assurant la compatibilité entre une mission médico-sociale et humaine et une mission de rentabilité économique.

Une démarche éthique

Le travail d'encadrement et d'accompagnement de personnes en situation de fragilité et de vulnérabilité impose une démarche et une éthique qui s'inscrivent dans une dynamique de réflexion permanente sur l'adaptation.

Les pratiques d'encadrement et d'accompagnement sont régulièrement réinterrogées pour maintenir l'employabilité et le maintien à l'ESAT ainsi que les compétences socio-professionnelles des personnes en situation de handicap.

Les engagements de l'Association

Le respect et la promotion de la personne en situation de handicap et son autodétermination à faire ses propres choix en lui proposant un accompagnement et une évolution professionnelle tenant compte de sa situation de handicap.

Les valeurs de l'Association

Dans le cadre de son projet associatif, l'ADTP a défini les valeurs qui sous tendent ses missions dans le respect des personnes.

Humanisme : Bienveillance et bienveillance pour accompagner les personnes en situation de handicap dans leur singularité, leur globalité mais aussi en favorisant leur autodétermination

Travail : facteur d'intégration, de cohésion sociale et d'accès à la citoyenneté

Progrès : Evolution des équipements et des moyens de production, des organisations de travail pour contribuer à l'évolution des personnes, à l'acquisition de compétences professionnelles mais aussi sociales

Ce Projet d'Etablissement est attaché à l'ESAT de l'ARVE.

Chapitre 2 - Présentation du site

2.1 Description générale du site

L'ESAT de l'Arve appelé également Ateliers de l'Arve se situe sur la commune de Cluses dans la Zone Industrielle des Grands Prés. Les métiers historiques des Ateliers de l'Arve sont l'assemblage et le conditionnement en sous-traitance industrielle, auxquels se sont ajoutés, dans les années 2000, des activités de tri et de contrôle. Pour l'Entreprise Adaptée (EA), on retrouve les quatre mêmes activités.

L'implantation, au cœur de la zone industrielle, permet une proximité avec les clients de la Vallée de l'Arve réputés pour leur activité de décolletage, usinage en grande série de pièces mécaniques à partir de barres ou fils de métal.

L'ESAT de l'Arve a une autorisation de fonctionnement permettant l'accueil de 37 Equivalents Temps Plein.

Cette autorisation a été renouvelée le 03 janvier 2017 par l'ARS suite à une évaluation externe.

2.2 Historique du site

En 1979, les Ateliers de l'Arve voient le jour à Cluses en plein centre-ville, dans un bâtiment industriel. Ils comprennent un Centre d'Aide par la Travail (CAT) et un Atelier Protégé (AP).

En 1981, les Ateliers de l'Arve déménagent dans un local plus vaste, situé dans la Zone Industrielle des Grands Prés.

En 1984, un nouveau déménagement permet à ADTP de s'installer dans des locaux neufs sur le site actuel, avenue Louis Armand. Il accueille 70 travailleurs en CAT et en AP. Le site est spécialisé dans l'assemblage et le conditionnement. Il a développé une activité électronique.

Dans les années 2000, ADTP réorganise sa production en spécialisant chaque site et l'activité électronique part sur le site de la Menoge, à Ville La Grand. Les Ateliers de l'Arve développent une activité de contrôle et de tri en complémentarité de ses premiers métiers.

La loi du 11 février 2005 du CASF pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées crée les ESAT en remplacement des CAT et les EA pour les AP. Les Ateliers de l'Arve deviennent l'ESAT de l'Arve et l'EA de l'Arve. Les activités principales sont toujours l'assemblage, le conditionnement, le contrôle et le tri. La proximité de la Vallée de l'Arve permet une diversité des clients.

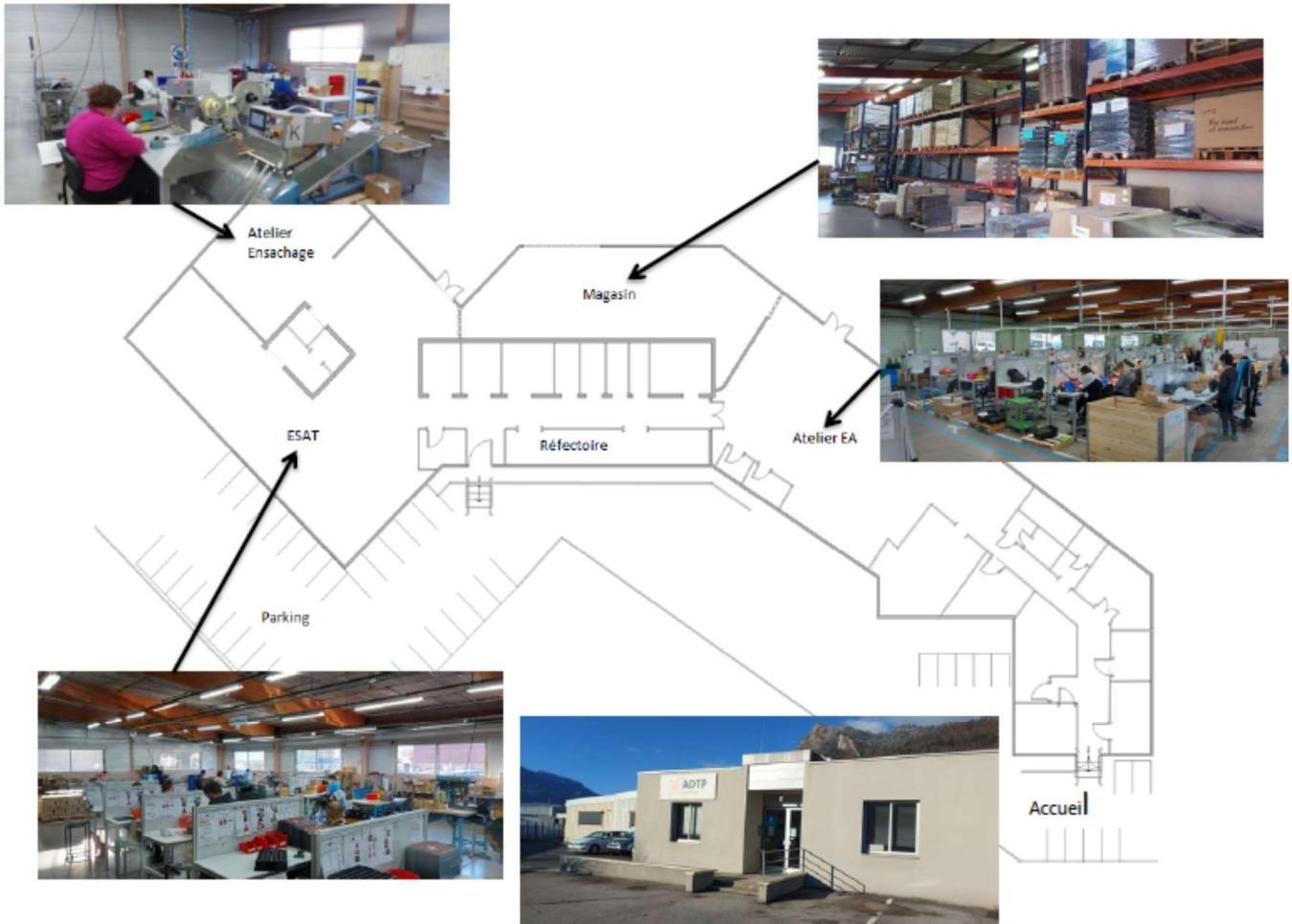
La direction est actuellement assurée par Marie-Claire CLERC dont l'expérience en milieu industriel (compétences techniques et managériales) permet au site de rayonner auprès des clients locaux.

L'organigramme est présent en Annexe 3.

2.3 Plan du site

Les 2 ateliers ESAT et EA sont situés dans le même bâtiment.

Voici le plan du site :



L'atelier de l'ESAT a été entièrement réimplanté en 2020, suite à des travaux de rénovation. Il est constitué d'un local ensachage où sont disposés 3 lignes d'ensachage semi-automatisées.

L'autre partie de l'atelier est équipée de 25 postes de travail individuels, de 2 tables de travail pour 4 personnes et d'une trieuse pondérale automatisée.

Il n'y a aucune cloison entre ces postes, ce qui permet d'avoir un atelier aéré, spacieux et agréable.

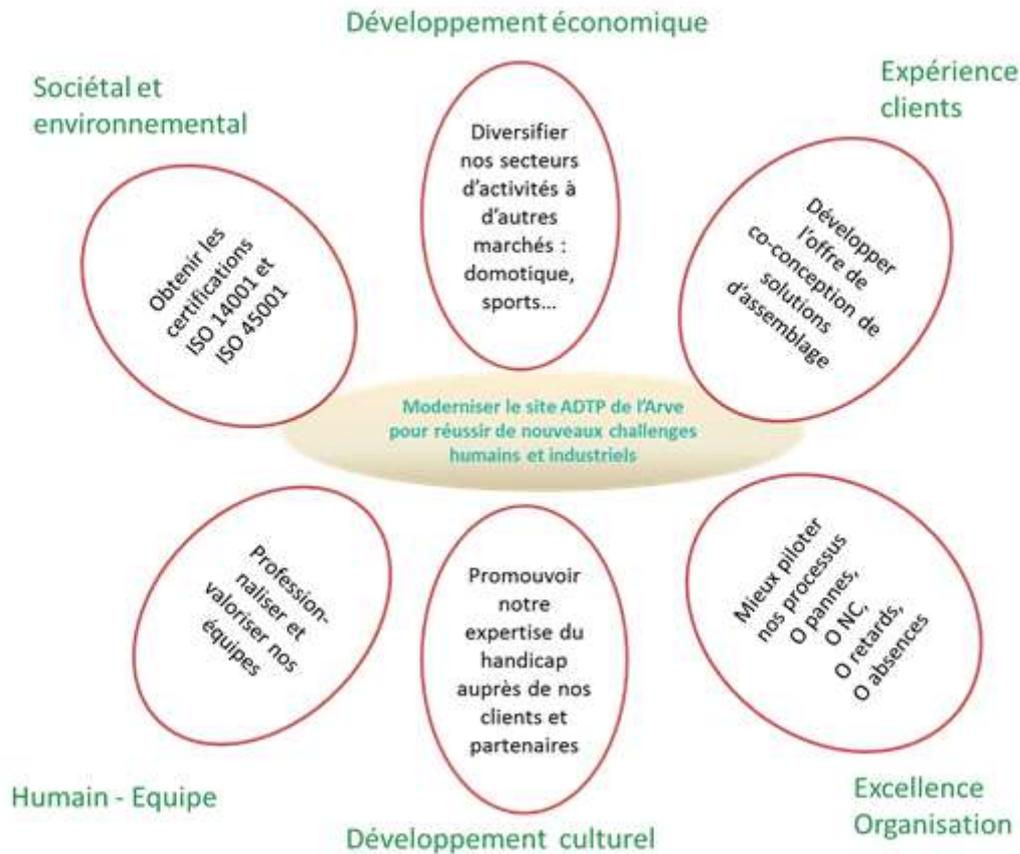
Une salle vitrée, centrale, avec des bureaux et une table de réunion permet aux moniteurs de travailler en équipe, tout en supervisant la totalité des postes de travail.

Deux autres bureaux, situés à l'entrée de l'ESAT, sont réservés aux éducateurs. Ces bureaux, fermés, permettent la confidentialité nécessaire à l'accompagnement socio-éducatif.

Les travailleurs disposent d'un service de restauration en self-service pour les repas du midi. Les repas sont livrés depuis l'ESAT des Camarines de Cran Gevrier, et un agent de restauration en assure l'intendance.

Chapitre 3 - Stratégie du site

L'équipe de direction de l'ESAT de l'Arve a formalisé, en cohérence avec le Business plan ADTP 2020-2024 et le projet associatif 2020-2028, une stratégie pour moderniser le site et son organisation, afin de réussir de nouveaux challenges humains et industriels :



Cette stratégie repose sur les 3 valeurs fondamentales d'ADTP qui sont ainsi incarnées dans l'ESAT de l'Arve :

Humanisme : Toute l'équipe d'encadrement est présente et disponible sur le site, à l'écoute des besoins des travailleurs.

Plusieurs instances s'assurent de la bienveillance envers les travailleurs : CVS, comité bienveillance, COPIL ESAT...

Travail : L'atelier est entièrement dédié aux activités professionnelles de sous-traitance industrielle qui permettent aux travailleurs de développer leurs compétences.

Le DISME (Dispositif d'Inclusion Sociale favorisant le Maintien à l'ESAT) vient en soutien pour maintenir à l'ESAT les personnes vieillissantes ou momentanément en difficultés.

Tous les membres de l'encadrement, par leur engagement et leur persévérance, incarnent cette valeur TRAVAIL au quotidien.

Progrès : Pour les travailleurs qui le souhaitent, des inclusions en milieu ordinaire sont organisées : stage, mise à disposition, expérience d'un jour lors du Duoday...pouvant aller jusqu'à une embauche, avec un droit au retour afin de sécuriser chaque parcours.

Les activités industrielles de l'ESAT sont certifiées ISO 9001 ; ce qui garantit un pilotage intégrant la définition d'objectifs, la gestion des risques et des ressources, et une volonté d'amélioration continue. Bien sûr, les activités médico-sociales bénéficient du même mode de fonctionnement. Les réunions COMEX, TOP médico-sociaux, réunion d'atelier, TOP avec les travailleurs permettent une communication sur les actions de progrès menées.

Chapitre 4 - Les caractéristiques des travailleurs

4.1 Les caractéristiques de la population accueillie

L'ESAT de l'Arve accueille principalement des publics avec des déficiences mentales, sensorielles ou motrices. Certains ont des troubles comportementaux ou autistiques. Toutes les personnes ont bénéficié d'une orientation ESAT par la CDAPH.

Concrètement, le public est celui du bassin clusien et ses environs. En effet, l'ESAT est le seul présent sur le secteur de Cluses. Les ESAT les plus proches sont à Bonneville ou à Sallanches. Le manque de mobilité des personnes orientées vers un ESAT les contraint à demander une admission vers l'ESAT le plus proche de leur domicile..

L'équipe constate que le public accueilli est de plus en plus en situation de polyhandicap. Cela nécessite de mettre en place des outils pour l'accueil de ce public. Les situations complexes demandent un accompagnement plus soutenu et un développement des méthodes de travail pour faciliter le maintien à l'ESAT.

Le nombre de temps partiel a augmenté ces dernières années. Les adaptations du temps de travail sont liées à plusieurs facteurs :

- Fatigabilité et santé : diminution de la résistance psychique au travail et à son environnement, vieillissement, évolution de la santé et/ou du handicap, polyhandicap
- Nécessité d'accès aux soins à l'extérieur de l'ESAT
- Evolution du comportement : diminution de la motivation
- Maintien au travail avec un accompagnement au DISME

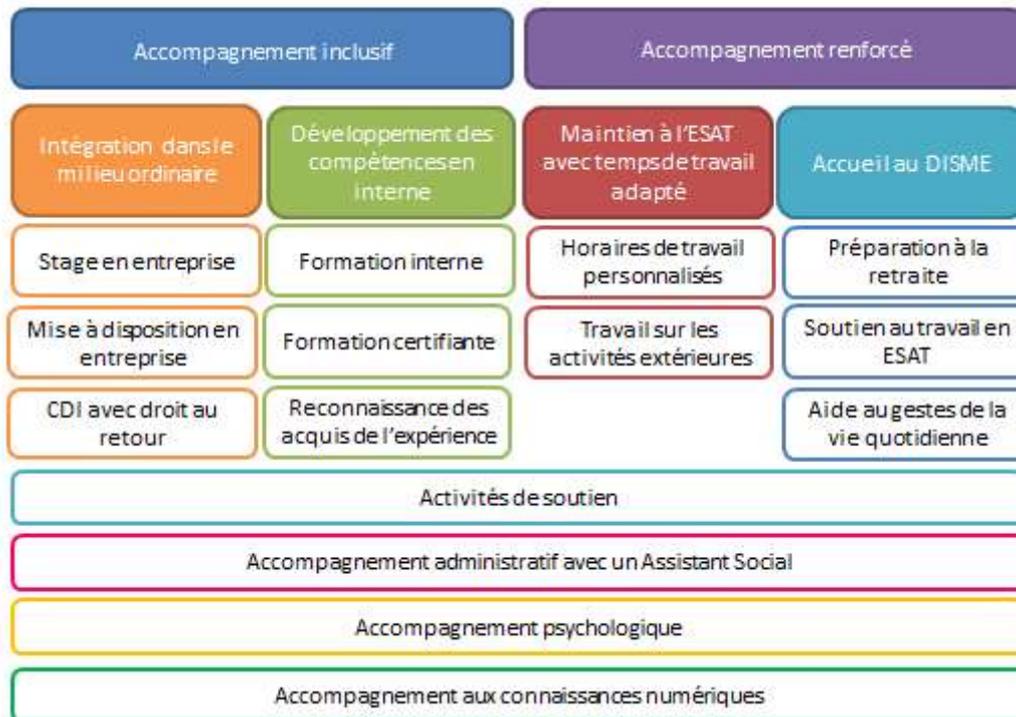
4.2 Les besoins d'accompagnement des travailleurs

Au travers des projets personnalisés, l'équipe éducative constate les attentes suivantes, en lien avec les pratiques professionnelles :

- Développement des compétences par des formations ou des reconnaissances des acquis
- Développement des connaissances numériques
- Découverte du milieu ordinaire en bénéficiant d'un stage en milieu ordinaire
- Maintien des acquis scolaires
- Maintien au travail avec un accompagnement personnalisé
- Découverte du réseau extérieur pour des activités extra-professionnelles
- Maintien au travail à travers des activités de soutien
- Adaptation du temps de travail liée à la fatigabilité
- Travail sur le projet de vie

Dans le but de répondre à ses besoins identifiés, l'équipe éducative travaille spécifiquement en fonction des objectifs définis avec chaque personne.

Toutes les activités proposées, destinées à répondre à ses besoins, sont déclinées dans le schéma qui suit.



Selon l'accompagnement qui peut être inclusif ou renforcé, les prestations seront différentes.

L'accompagnement inclusif permet de développer des compétences et d'envisager une suite de carrière dans le milieu ordinaire.

L'accompagnement renforcé assure le maintien à l'ESAT ou un accueil au DISME en cas de difficultés temporaires pour revenir à temps plein ou à temps partiel à l'ESAT ou en préparation d'une sortie.

Les activités de soutien proposées sont, en autres, de la relaxation, de la gym douce, de l'expression théâtrale. Ces activités sont réalisées par des prestataires extérieurs.

Elles ont pour objectif de :

- Diminuer le stress, la douleur et la fatigue
- Créer un lien entre l'activité physique et l'activité professionnelle en développant des techniques de respiration et relaxation qui permettra à la personne d'être en meilleure situation sur son poste de travail
- Cœuvrer pour une meilleure qualité de vie et positiver son image
- Eduquer à la pratique régulière d'activités physiques pour un maintien en bonne santé
- Favoriser la communication, l'acceptation de l'autre à travers l'initiation théâtre
- Être en capacité de s'exprimer sur ses difficultés, ses ressentis et ses émotions
- Favoriser la cohésion d'équipe et l'entraide

L'accueil spécifique des travailleurs handicapés souffrant de troubles psychiques nécessite de nombreuses adaptations du poste de travail et un accompagnement global, afin de leur permettre l'accès et le maintien au travail.

Des travaux ont commencé avec l'équipe pluridisciplinaire et vont se continuer sur les prochaines années :

- Mise en temps partiel pour les travailleurs ayant des troubles psychiques associés à des troubles de la concentration ou de fatigabilité
- Rencontres régulières avec les partenaires qui interviennent en relais (SAMSAH, SAVS, protection juridique, CMP, foyer d'hébergement)
- Travail avec les équipes mobiles liées aux pathologies psychiques
- Accompagnement psychologique avec l'intervenante à l'ESAT

Les accompagnements proposés aux travailleurs souffrant de troubles psychiques ou associés sont :

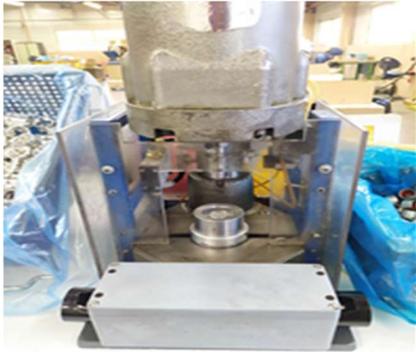
- Maintien et adaptation aux postes
- Travail sur la concentration
- Travail sur le respect du cadre
- Travail sur la motivation (assiduité, stimulation, remobilisation)
- Rassurance (gestion du stress et des angoisses, donner des repères et des rituels)
- Travail sur le relationnel
- Communication (difficulté d'expression, communication adaptée)

Chapitre 5 - L'offre de services

L'offre de services se compose d'activités à caractère professionnel et de prestations d'accompagnement socio-éducatif telles que décrites en détail dans l'Annexe 2, et résumées ci-dessous :

5.1 Les activités à caractère professionnel

Les activités à caractère professionnel proposées sont :



Assemblage avec outillage

Utilisation de presses ou d'outils pour assemblage de pièces

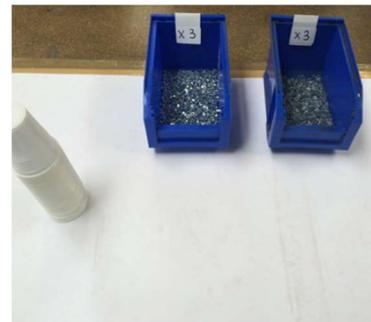


Conduite de machine d'ensachage



Le travailleur prend un gobelet à gauche et met 3 écrous et 3 rondelles dans le gobelet. Il le pose ensuite dans un bac placé à sa droite

Mise en gobelet avant ensachage



Conditionnement

Mise en blister de pièces



Et aussi :

- Façonnage de cartons
- Contrôle de pièces
- Contrôle de conditionnement
- Conditionnement d'axes
- Conditionnement de colis de Noël
- Montage de treuils
- Montage de joints
- Positionnement en grilles

Et toutes nouvelles activités proposées par nos clients...

Afin de réussir l'accompagnement au travail il faut permettre au travailleur d'évoluer à son rythme. A ce titre, l'offre faite aux travailleurs est le fruit d'une réflexion pluridisciplinaire, tenant compte de leurs désirs et de leurs compétences.

Il est matérialisé par le Projet Personnalisé (PP) de chaque travailleur. Chaque PP reprend les besoins exprimés et les objectifs opérationnels décidés en commun.

Afin de permettre l'épanouissement de chacun, l'équipe a mis en place une polyvalence des postes à travers un changement de poste chaque demi-journée. Cela permet à tous de travailler sur tous les postes et de diversifier ses compétences.

EASACHA 20		
A	BONIONI	Zenep
B	BONIONI	JULIE
C	BONIONI	C40
D	BONIONI	218
E	Etiquettes CORTEHOR	SHAFT 16
F	Etiquettes CORTEHOR	HALAC Gulhan C14
G	Contrôle	998
H	Contrôle	3,4
I Tec 5	EAV 95120	Michèle
J Tec 5	EAV 95120	
K Tec 20	CORTEHOR	BOISSARD Jacques

Chaque demi-journée, les travailleurs connaissent le poste qui leur est attribué en regardant le tableau des postes.

Sur ce tableau, chacun est positionné dans un atelier sur un poste identifié par une lettre. Le nom de la mission confiée est ajouté, à côté d'une étiquette avec leur prénom ou leur photo.

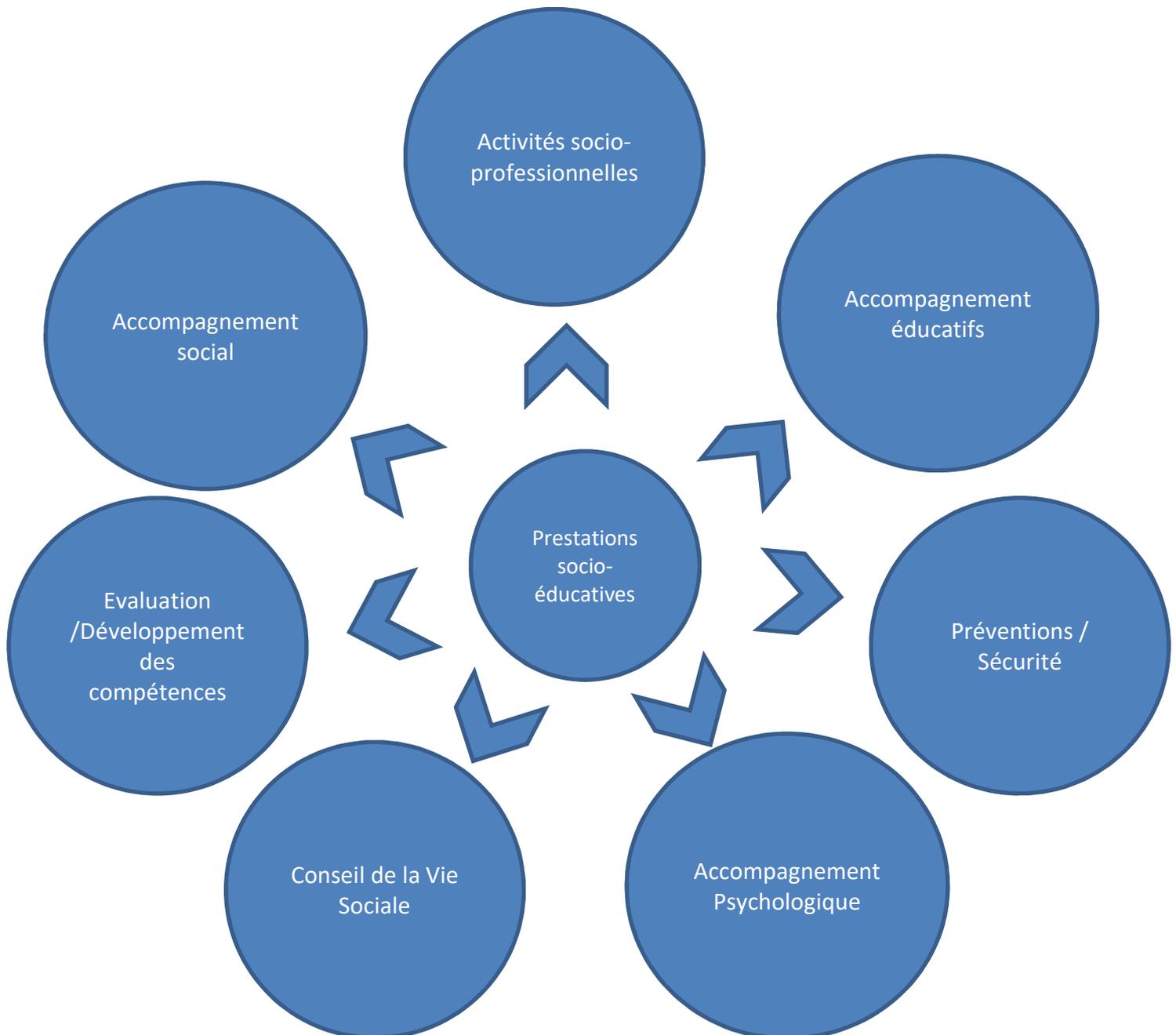


Le développement des compétences et de la polyvalence s'effectue par le biais de :

- L'alternance des postes de travail
- La formation interne ou par un organisme externe
- L'adaptation de poste
- L'intégration progressive par l'immersion dans des entreprises extérieures

5.2 Les prestations d'accompagnement socio-éducatif

Dans le cadre de l'accueil à l'ESAT, le travailleur bénéficie d'un accompagnement sur différents axes :



Les prestations éducatives sont réalisées par plusieurs professionnels sur le site (dont les fonctions seront détaillées au chapitre 5) :

- Educateurs spécialisés : 1,5 EQTP
- Psychologue : 0.5 EQTP
- Assistante sociale : 0.5 EQTP
- Moniteurs d'atelier : 3 EQTP
- Responsable de service : 0.5 EQTP
- Educateurs spécialisés DISME : 1.5 EQTP

5.3 Le Projet Personnalisé (PP)

Pour chaque travailleur accueilli, le PP permet de définir le projet de vie professionnelle et personnelle.

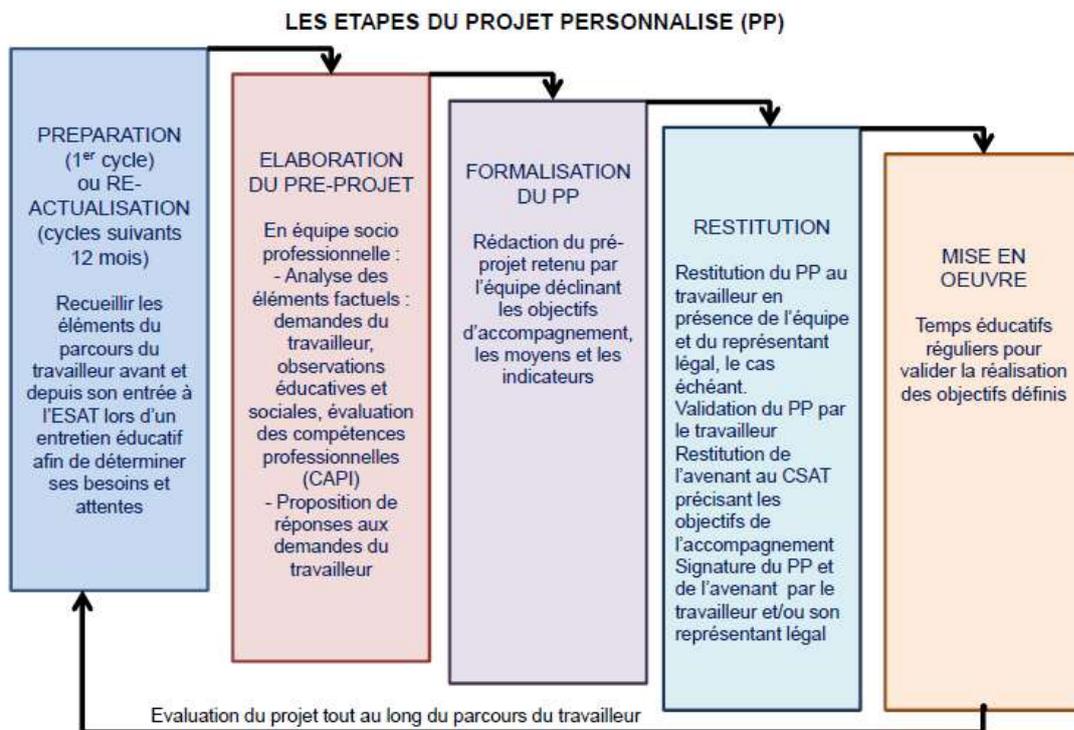
Il est élaboré dans les six mois suivant l'admission au sein de l'ESAT. Il est réactualisé tous les ans.

Dans son PP, le travailleur peut exprimer ses besoins professionnels et personnels et définir des objectifs opérationnels pour concrétiser son projet de vie.

Il lui assure un accompagnement personnalisé et individualisé, lui permet de se projeter dans l'avenir et donner du sens à son accompagnement éducatif.

Pour l'équipe, cela permet de coordonner les différents acteurs autour des besoins du travailleur et valoriser le parcours personnalisé du travailleur.

L'écriture du projet personnalisé comporte plusieurs étapes pouvant être définies ainsi :



5.4 Le Dispositif d'Inclusion Sociale favorisant le Maintien à l'ESAT (DISME)

Ce dispositif vise à adapter l'offre de services aux besoins de socialisation des travailleurs handicapés accueillis au sein de l'ESAT pendant et en dehors des heures de travail et des heures d'ouverture de l'ESAT.

Le DISME a pour vocation d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'inclusion sociale pour leur permettre de se maintenir à l'ESAT.

Le DISME de l'Arve a pour missions de permettre aux travailleurs orientés vers ce service de :

- Maintenir les aptitudes au travail
- Développer l'autonomie en vue d'acquérir de nouvelles compétences sociales et professionnelles
- Permettre l'inclusion dans son environnement
- Accompagner à formaliser le projet de vie
- Réduire le temps de travail et apprendre à gérer le temps libre si besoin
- Repérer les lieux de vie et de ressources potentielles si besoin en préparation de la retraite

Deux types d'accueil sont réalisés sur orientation de la MDPH :

ATJ (Accueil Temporaire de Jour) et SATTHaV (Section d'Accueil Transitoire pour Travailleurs Handicapés Vieillissants) bénéficient d'une dotation globale

L'accompagnement proposé est en lien avec les objectifs pédagogiques et éducatifs définis dans le PP de chacun.

Les activités sont variées et répondent à 4 grandes thématiques :

Citoyenneté et connaissance de son environnement	Arrêt progressif du travail	Autonomie et quotidienneté	Ecoute du corps et de l'autre
Atelier citoyenneté Atelier actualités « Vite lu » Sorties extérieures Projet bénévolat	Visites de structures Activités manuelles Sorties extérieures Réduction du temps de travail	Atelier cuisine Atelier prévention santé Maintien des acquis scolaires Activités manuelles	Relaxation Musicothérapie Psychomotricité Atelier écriture Médiation animale

Une présentation de l'offre de tous les services à travers les points de vue des travailleurs, familles, partenaires, tutelles et professionnels est disponible en Annexe 2.

Chapitre 6 - L'équipe pluridisciplinaire au service du travailleur

La direction

Rattaché à de la direction générale, le directeur de l'ESAT met en œuvre le projet de l'établissement. Il anime la gestion des Ressources Humaines, contrôle la gestion budgétaire et exploite les éléments du système d'information. Il contribue au développement de l'activité commerciale, à l'optimisation de la gestion et l'organisation tant au plan de la production qu'au plan de son environnement socio-éducatif.

Dans l'aspect social de sa fonction il contribue également :

- A la mise en application au sein de son établissement des bonnes pratiques et obligations réglementaires, en coordination étroite avec la directrice du Pôle Médico-Social d'ADTP
- A l'élaboration du CPOM
- A l'animation de la démarche Qualité de l'ESAT dans une logique d'amélioration continue, par l'exploitation des résultats des évaluations internes et externes, et l'élaboration d'actions de progrès

Le directeur représente l'établissement au Conseil de la Vie Sociale, en tant que membre de plein droit, il a une voix consultative.

Le coordinateur des ressources humaines et socio-éducatives

Le coordinateur des ressources humaines et socio-éducatives joue un rôle d'interface entre la direction et les équipes socio-éducatives. Il a pour mission principale l'encadrement des équipes et la coordination des actions socio-éducatives directement engagées auprès des travailleurs. En outre il veille à la mise en œuvre des projets personnalisés.

Le responsable veille au bon déroulement de l'offre de service socio-éducatif en lien avec le projet associatif et celui de l'établissement et s'assure que le droit des travailleurs est respecté. Il accueille tout nouvel arrivant. Il peut représenter l'établissement sur le volet socio-éducatif par délégation du directeur lors des réunions CVS.

Ce poste, rattaché hiérarchiquement à la direction, assure aussi l'ensemble de la gestion et du pilotage opérationnel des ressources humaines de l'établissement en mettant en œuvre de manière opérationnel la politique RH ADTP.

Il suit mensuellement le taux d'absentéisme pour le personnel encadrant et les travailleurs, en procédant au suivi de la gestion des temps et aux déclarations légales.

Enfin, il intervient également auprès du directeur d'établissement en lui fournissant une aide administrative dans la gestion des dossiers liés à l'établissement.

Le responsable d'activités

Il est un acteur clé dans le développement et la pérennisation économique de l'ESAT. Il coordonne et gère l'ensemble des productions et des activités de service entrant à l'ESAT en veillant à mettre en œuvre et à optimiser son organisation permettant de positionner les travailleurs de l'ESAT dans les conditions de travail répondant au mieux aux besoins de ceux-ci. Il est le responsable hiérarchique des moniteurs d'atelier. Son interface et son interaction avec le service socio-éducatif est fondamentale dans l'épanouissement et le maintien dans l'emploi des travailleurs.

Les moniteurs d'atelier

Le moniteur d'atelier intervient dans la réalisation des différentes fabrications commandées, en encadrant et en accompagnant l'ensemble des travailleurs de son atelier, en leur apportant une aide et un contrôle à la réalisation du travail effectué permettant un développement ou un maintien professionnel individuel et social et en respectant les exigences clients, les délais et le cadre législatif.

Son rôle est de faire progresser le travailleur dans le respect de ses possibilités et de son bien-être. Il a une action coordonnée avec le service Socio-Educatif.

Il participe avec l'éducateur spécialisé à l'élaboration du PP des travailleurs de son atelier et coordonne les actions requises par le projet au sein de son atelier.

L'assistant social

Il met en œuvre la procédure d'admission. Il réceptionne les candidatures de stages et d'admission, Il reçoit et accompagne les travailleurs dans leurs démarches administratives en vue de leur admission. Il agit et participe à une meilleure intégration sociale et professionnelle du travailleur par sa participation à l'élaboration du projet personnalisé du travailleur, aux réunions de l'ESAT et aux réunions partenariales. Il propose et peut mettre en place des actions de prévention en fonction des situations rencontrées après coordination de l'équipe socio-éducative.

Il intervient dans l'accompagnement administratif des travailleurs tout au long de leur accueil dans la structure sur sollicitation, et auprès des travailleurs qui partent à la retraite ou cessent leur activité professionnelle. Il participe à l'élaboration des séjours adaptés et coordonne l'écriture et l'aspect financiers des projets vacances. Son rôle est en priorité d'offrir un soutien social à l'intérieur de l'établissement favorisant l'autonomie du travailleur, son libre-arbitre et le respect de ses droits.

L'éducateur spécialisé

Son rôle en tant que référent de chaque travailleur est d'assurer la mise en œuvre des projets personnalisés depuis l'élaboration du projet avec l'équipe pluridisciplinaire, les actions à mettre en œuvre, les suivis de ces actions auprès des collègues concernés par les projets, réactualise les projets en fonction des effets des actions. Il rapporte à l'équipe pluridisciplinaire les éléments du projet, est force de proposition et reçoit les travailleurs pour valider leur demande et les faire progresser.

Il apporte le soutien nécessaire aux moniteurs dans les ateliers en cas de besoin, en accompagnant un ou plusieurs travailleurs dans les ateliers.

Il participe à l'organisation des activités de soutien. Son rôle est en priorité d'offrir un soutien socio-éducatif de l'intérieur de l'établissement tout en étudiant les effets de l'environnement extérieur du travailleur (relations familiales, ...). Il est attentif au bien-être des travailleurs et intervient par une écoute bienveillante à tout moment (temps de travail ou pas).

Il participe au développement des partenariats par la mise en place de projets type ateliers d'apprentissage, sensibilisation, ... après échange en équipe pluridisciplinaire. Il peut mettre en place des conventions avec ces partenaires.

ADTP a centré son accompagnement sur la mobilité professionnelle, la polyvalence et l'élévation des compétences en interne, lorsque cela est possible pour le travailleur. Il est possible après avoir vérifié la faisabilité du projet, d'accompagner le travailleur le désirant dans les démarches vers le travail en milieu ordinaire. Cet accompagnement inclusif peut se faire en milieu protégé (EA) ou non. Pour cela des stages, et des mises à disposition peuvent être mis en place. Lorsqu'il y a embauche, le conseiller éducatif peut mettre en place une convention de suivi tripartite (employé, employeur, ESAT) afin d'accompagner le nouveau salarié dans sa démarche sur une durée de trois ans.

Le psychologue

Le poste de psychologue au sein d'un établissement permet d'apporter une analyse, une compréhension sur certaines typologies de comportements de la population accueillie. Le psychologue intervient directement auprès des travailleurs et/ou en proposant un soutien et des appuis techniques au personnel encadrant. Le psychologue intervient dans la procédure d'admission et permet de conserver un lien d'expertise auprès des différents partenaires, familles ou tutelles.

Il participe à la coordination de projets transversaux (formations internes de sensibilisation au handicap, participation groupe de travail dont le comité de veille bientraitance).

L'organigramme du site de l'Arve est disponible en Annexe 3.

Chapitre 7 - La démarche de progrès

La démarche de progrès a une double face : celle de l'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement des personnes et celle du management de la qualité des activités

7.1 La qualité de l'accompagnement

L'équipe pluridisciplinaire réinterroge régulièrement ses pratiques pour une meilleure qualité d'accompagnement global des personnes, travailleurs en ESAT.

Elle s'investit plus particulièrement sur l'évolution des compétences des travailleurs et leur reconnaissance.

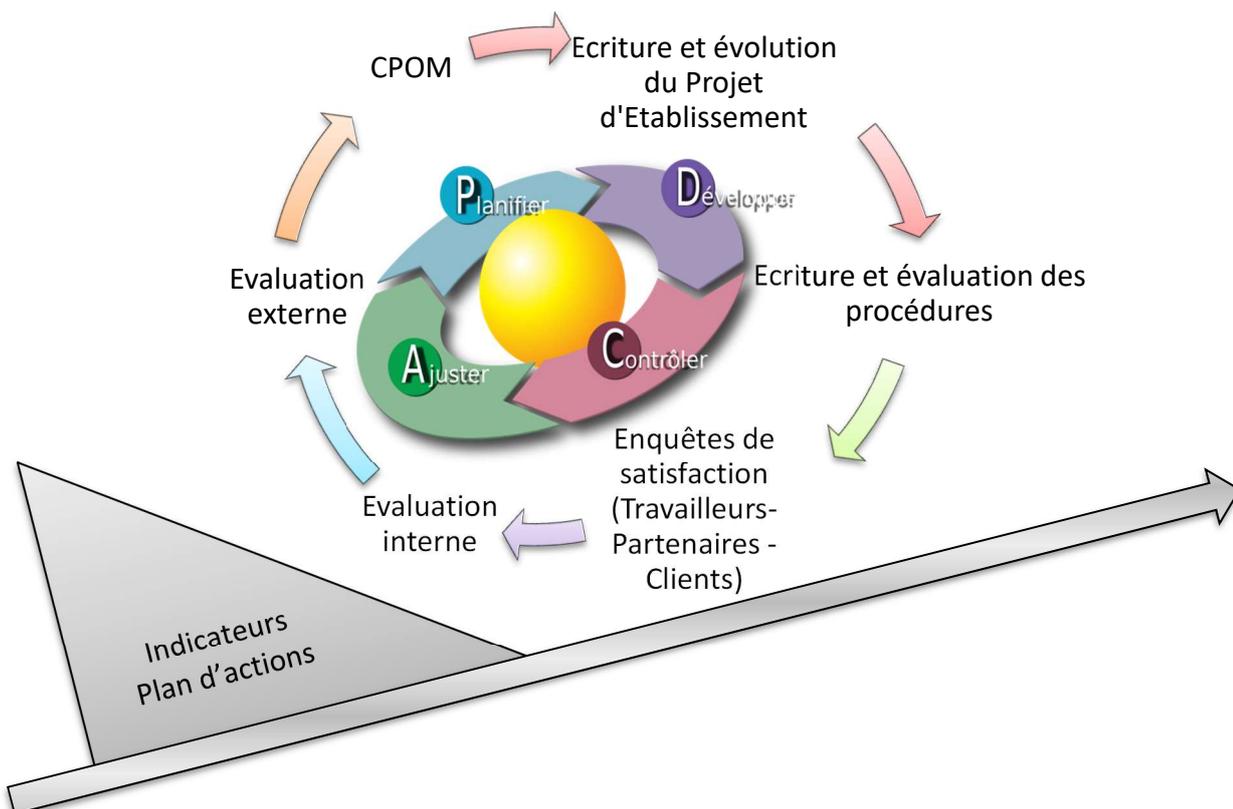
7.2 Le Système de Management de la Qualité

La qualité, c'est la capacité à satisfaire les besoins de nos clients (que les besoins soient exprimés ou implicites) à travers notre organisation et nos prestations (Clients : travailleurs, salariés, tutelles, acheteurs, partenaires). C'est un processus qui concerne toutes les activités qui concourent à la prestation proposée au client. Elle s'inscrit dans la durée et permet de suivre en continu les choix opérés, les décisions prises et les activités réalisées.

Cette démarche permet d'atteindre les objectifs suivants :

- Satisfaire les « clients », renforcer les relations de confiance, fidéliser les clients et attirer de nouveaux « clients »
- Renforcer la crédibilité sur le territoire, améliorer la qualité et qu'elle soit visible en interne et en externe
- Etre un levier pour pérenniser l'établissement, accroître l'activité face à la concurrence accrue, répondre aux exigences croissantes des « clients » et de la réglementation
- Structurer l'organisation et améliorer son fonctionnement au quotidien, définir les rôles et les fonctions de chacun, connaître ses responsabilités, améliorer la communication interne et les échanges entre membres de l'équipe, être réactif face à un imprévu
- Professionnaliser les équipes et partager des objectifs
- Optimiser les ressources humaines, financières, matérielles

La démarche d'amélioration continue en ESAT s'exprime de la manière suivante ; elle est pilotée au travers d'un PMI (Plan de Management de la qualité Intégré) et d'un suivi d'indicateurs (en lien avec les objectifs) regroupés dans le tableau de bord du site



7.3 Les instances présentes

Afin de vérifier le bon fonctionnement de l'ESAT, diverses instances ont été mises en œuvre pour évaluer le travail de l'équipe éducative et évaluer les processus.

Le Conseil à la Vie Sociale

Le Conseil à la Vie Sociale est élu pour trois ans. Il est composé de trois représentants des travailleurs de l'ESAT, un représentant des travailleurs accueillis au DISME, un représentant du conseil d'administration, deux représentants des salariés, deux représentants des familles, un représentant de la Direction, la Responsable du service éducatif, un représentant de la Mairie de Cluses.

Le Conseil à la Vie Sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toute question concernant le fonctionnement de l'Etablissement ou du Service, notamment sur :

- L'organisation intérieure et la vie quotidienne
- Les activités
- L'animation socioculturelle et les services thérapeutiques,
- Les projets de travaux et d'équipement

Le Conseil est obligatoirement consulté sur l'élaboration et la modification :

- Du règlement de fonctionnement
- Du projet d'établissement et de service

Trois réunions minimums sont organisées par an. Elles permettent un dialogue entre tous les représentants et la Direction.

Le COPIL ESAT

Le COPIL ESAT est composé de la Direction générale d'ADTP, des directeurs des trois ESAT, de la directrice du Pôle Médico-social ADTP et des responsables des services éducatifs des ESAT.

Il a pour mission de définir la stratégie des ESAT ADTP, de prendre les décisions permettant une bonne gestion des ESAT et de garantir leurs bons fonctionnements.

Il se réunit tous les deux mois.

Le Comité de Veille Bienveillance

Le Comité de Veille Bienveillance est composé d'un groupe d'encadrants des trois ESAT ADTP nommé pour trois ans et qui se réunit au minimum trois fois par an.

Ce comité permet de recueillir les situations qui posent problèmes, qui peuvent mettre en danger ou faire souffrir les personnes, trouver des idées pour éviter ou résoudre les difficultés rencontrées et parler des risques et des dangers à l'ESAT.

Au-delà du recensement des événements indésirables, le Comité veille à la promotion de la bienveillance à travers des actions de prévention auprès des travailleurs d'ESAT mais également auprès des encadrants et des membres de la Direction.

Deux représentants du site de l'Arve siègent à ce comité.

7.4 Les outils de pilotage

Les outils de pilotage : indicateurs et plan / fiche action

A ce jour, les ESAT ADTP ont mis en place trois outils de pilotage pour formaliser les plans d'amélioration de la qualité :

- Les indicateurs ANAP
- Les indicateurs nécessaires à l'élaboration du rapport d'activité
- Les évaluations externes réalisées.

Au-delà de ces 3 outils, le CPOM qui a été signé en Décembre 2019 avec l'ARS pour une mise en œuvre au 01/01/2020 fixe l'outil de pilotage dédié à la stratégie médico-sociale pour les 5 années à venir et ce, à travers ses onze fiches actions.

Un résumé de ces onze fiches est disponible en Annexe 4.

Les routines managériales

Des réunions sont organisées avec les travailleurs, les encadrants selon un rythme établi :

➤ Réunions avec les travailleurs

1 fois par mois : réunion plénière en atelier.

1 fois par mois (en alternance de 15 jours avec la réunion d'atelier) : réunion par demi-groupe pour information sur la sécurité, les actualités éducatives, la qualité et la production.

➤ Réunions de l'équipe éducative

Tous les jours : réunion des moniteurs avec le responsable de production sur la production à effectuer dans la journée et les livraisons attendues.

1 fois par semaine : réunion de fonctionnement le lundi pour échanger sur le fonctionnement du service, les difficultés rencontrées la semaine précédente et les actions à mettre en place.

1 fois par semaine le vendredi : réunion moniteurs-éducateurs pour planifier la semaine suivante et parler des irritants de la semaine.

L'ancrage territorial

L'équipe encadrante est en lien avec de nombreux partenaires :

- Les 80 clients industriels de la Vallée de l'Arve qui représentent des domaines d'activités très différents : industrie mécanique, domotique, sports, luxe
- Les organismes de tutelles, ARS, DDETS, MDPH, CD74, Région Auvergne Rhône Alpes
- Le Club des entreprises inclusives, les syndicats et instances professionnelles tel que le GIE Val Essor, le MEDEF, le SNDEC, la CPME
- Les partenaires socio-éducatifs de proximité comme les SAVS, SAMSAH, la Résidence Louis Rouge
- Les partenaires de la formation, le GRETA, l'AISSP L'Englennaz
- Le service public de l'Emploi, Pôle Emploi, Cap Emploi, la Mission Locale Jeunes
- Les tutelles des travailleurs
- Les institutions comme la mairie, la communauté de communes Arve et Montagne,
- Le Pôle Médico-Social

Ces liens permettent à l'équipe de répondre plus efficacement aux besoins des travailleurs. Le maintien de ces relations permet un meilleur pilotage à tous les niveaux, du projet personnalisé des travailleurs à la gestion globale du site.

Conclusion de la Direction

Ce projet d'établissement permet de décrire la stratégie pour les cinq ans à venir, d'expliquer comment l'ESAT décline ses actions, et comment il va, éventuellement, s'adapter à des changements.

Il est un document de référence, évolutif en fonction du contexte interne et externe, et sera donc revisité régulièrement.

Toute l'équipe qui a participé à la conception de ce projet d'établissement espère qu'il est de nature à inspirer confiance aux travailleurs qui voudraient nous rejoindre, à leur famille, et à tous les partenaires qui travaillent ou seraient amenés à travailler avec nous.

En droite ligne avec notre projet associatif, il doit vous convaincre de notre souci permanent d'incarner nos valeurs d'humanité et de travail.

Marie-Claire Clerc,
Directrice ESAT de l'Arve
16/06/2022

Annexe 1 - Glossaire

ATJ	Accueil Temporaire de Jour
AAH	Allocation Adulte Handicapée
ANAP	Agence nationale d'Appui à la Performance
ANDICAT	Association Nationale des directeurs et Cadres des ESAT
ANESM	Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des Etablissements et services Sociaux et Médico-sociaux
ARS	Agence Régionale de la Santé
C.A.	Chiffres d'Affaires
CAPI	Grille de mesures des capacités professionnelles individuelles
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée
CG 74	Conseil Général de la Haute-Savoie
CODIR	Comité de Direction ADTP
COT	Contrat d'objectifs triennaux
COTECH	Comité Technique ADTP ou ESAT
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CPP	Chargé des Parcours Professionnels
CSAT	Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail
CTDESI	Conseil Technique des Directeurs d'Etablissements et Services pour inadaptés de Haute-Savoie
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDETS	Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
EA	Entreprise Adaptée Anciennement Atelier Protégé (Code du travail)
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail (Code de l'action sociale et des familles)
EQTP	Equivalent Temps Plein
FINESS	Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux
HAS	Haute Autorité de Santé
GPEC	Gestion Prévisionnel des Emplois et Compétences
MDPH	Maison Départementale des Personnes handicapées
PE – PS	Projet d'Etablissement ou de Service
PP	Projet Personnalisé
DISME	Dispositif d'Inclusion Sociale favorisant le Maintien à l'ESAT (ATJ + SATTHaV)
SATTHaV	Section d'Accueil Transitoire pour Travailleurs Handicapés Vieillissants
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SE	Socio-éducatif
Site	Lieu géographique correspondant à un bassin d'emplois et pouvant représenter soit un ou plusieurs établissements
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
Travailleurs	Dénomination pour les travailleurs handicapés en ESAT et au DISME
UA	Unité d'Affaires
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées

Annexe 2 - Offre de services de l'ESAT



UN CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LA DIRECTION GENERALE

Un projet associatif

- Accompagner des personnes en situation de handicap pour lesquelles l'insertion/l'accès dans un milieu ordinaire s'avère temporairement difficile ou impossible

Des objectifs / Des Défis

- Développer nos missions d'inclusion sociale par le travail des personnes en situation de handicap
- Optimiser notre efficacité sociale dans le cadre de notre action économique
- Développer nos dispositifs de formation interne
- Conforter et développer notre capacité d'innovation technologique et sociale
- Renforcer les pôles commerciaux



DES FAMILLES

Des points forts :

- Lieu épanouissement professionnel et personnel
- Prise en compte des besoins
- Adaptation des conditions de travail (suivant la pathologie)
- Travail éducatif permettant l'évolution
- Travail sur la gestion des émotions
- Permettre le lien social
- Permet la place de l'utilisateur dans la vie citoyenne
- Place dans le conseil de la vie social (CVS)

Des améliorations potentielles :

- Développer des activités d'accompagnement et de soutien sur la gestion de la vie intime
- Développer des accompagnements sur l'extérieur (SAVS)
- Obtenir une cartographie simplifiée des offres d'accompagnement sur le territoire
- Informer davantage les familles sur le travail accompli
- Accompagner les usagers à un devenir sans les parents



DES PROFESSIONNELS

Des points forts :

- Le développement des compétences au travers des variétés d'activité
- Des accompagnements spécifiques et riches au vu de la diversité des parcours professionnels
- Un lien important avec la médecine du travail, l'établissement adaptés et le SAS pour l'adaptation des parcours

Des améliorations potentielles :

- Développer l'accompagnement pour de nouveaux publics accueillis et des personnes vieillissantes
- Développer les liens avec les entreprises extérieures pour l'inclusion et la qualification des compétences
- Renforcer les liens avec les partenaires et les psychologues/psychiatres



UNE TUTELLE : AGENCE REGIONALE DE SANTE

Des orientations :

- Développer des Prestations d'accompagnement des personnes
- Piloter une démarche d'amélioration continue de la qualité
- Mettre en place d'une organisation efficiente
- Inscrire les établissements et services dans la dynamique territoriale

Des projets d'évolution validés pour ADTP :

- Développer une offre de service de transition vers le milieu ordinaire
- Déployer l'offre de service d'accompagnement du public à forts troubles psychiques
- Déterminer et mettre en œuvre un projet d'accompagnement spécifique de la personne ilé à son vieillissement
- Mettre en œuvre un Système d'Information pour les ESAT permettant de structurer l'élaboration et le suivi des dossiers usagers
- S'inscrire dans la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT) par l'intermédiaire de la fonction de gestion des parcours complexes



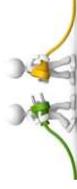
USAGER / TRAVAILLEUR

Des points forts :

- Des locaux adaptés et sécurisés
- Responsabilisation des travailleurs sur la vie de l'ESAT (structure, produit, ...)
- Développement des compétences par l'atelier d'apprentissage ainsi que des formations
- Diversité de ateliers, activités, produits
- Horaire de travail adaptable
- Respect mutuel professionnel et usager)
- Activités de soutien en lien avec les besoins de développement
- Ecoute de l'encadrement
- Accompagnement par une psychologue

Des améliorations potentielles :

- Poursuivre les améliorations d'adaptation des postes de travail et de l'infrastructure



DES PARTENAIRES

(IME, SAVS, ATMP, CMP)

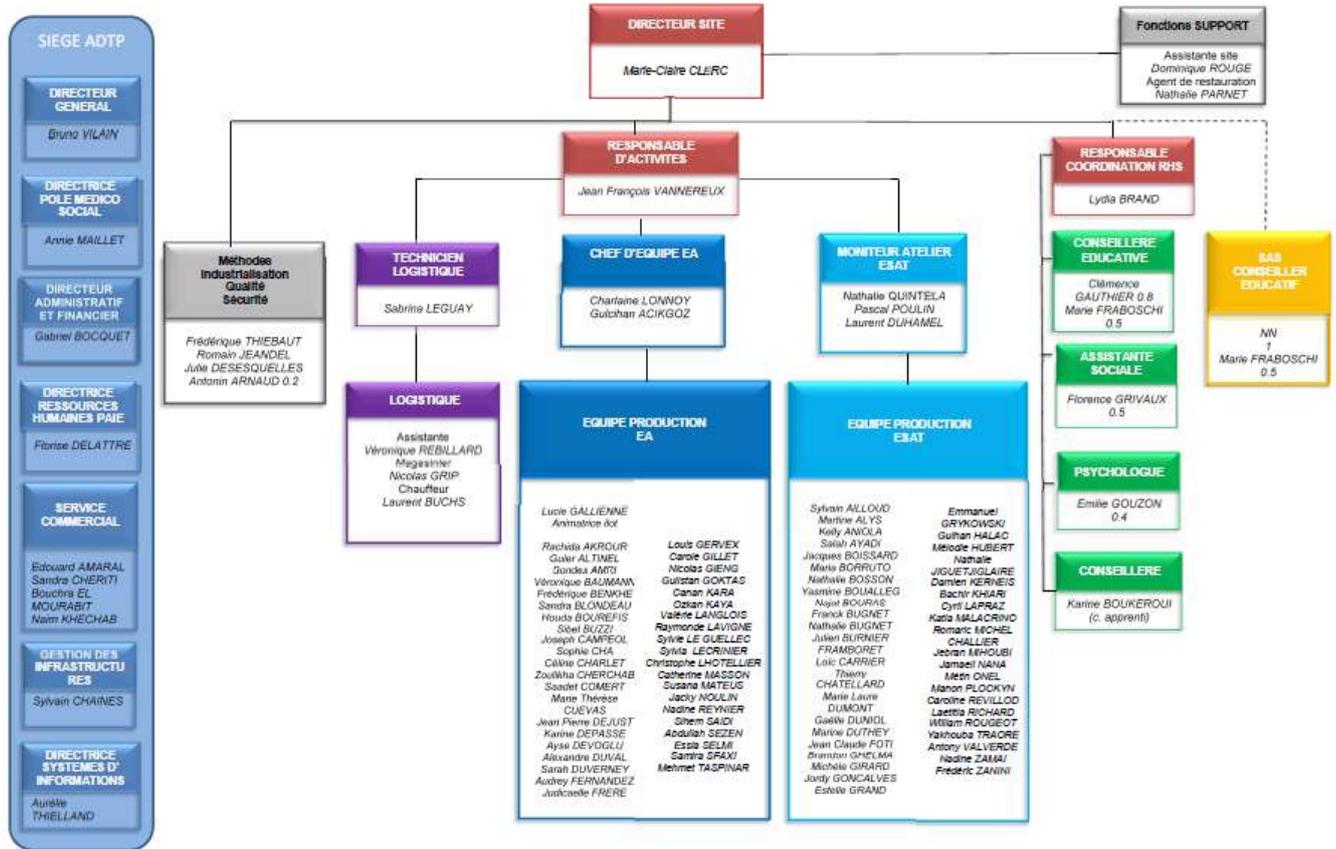
Des points forts :

- Des relations simples, efficaces, constructives et de confiance dans les différents thèmes d'accompagnement
- Un regard pointu dans le développement des parcours professionnels (dont les évaluations)
- Des transmissions d'informations et des coordinations fluides
- Des dispositifs adéquats pour développer des stages et des projets

Des améliorations potentielles :

- Mettre en œuvre des conventions partenariales pour intensifier les relations, besoins et partages
- Mettre en œuvre des activités à plus forte valeur ajoutée lors des stages ou immersions

Annexe 3 - Organigramme



Annexe 4 - Récapitulatif des fiches CPOM

Numéro et dénomination de l'axe stratégique	Pilote	Action demandée
1.1 Offre de service de transition vers le milieu ordinaire	Directeurs d'Etablissements	<p>Définir les parcours d'accompagnement de transition vers le milieu ordinaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> Expression des travailleurs au travers des PP Analyse et évaluation des compétences des usagers Identification du profil métier de l'usager Mise en œuvre d'un parcours (atelier de transition, qualification professionnelle, stages extérieurs) Réalisation d'insertion professionnelle (détachement, mise à disposition) Evaluer la charge de travail à chaque étape de chaque pilote d'actions Suivre et formaliser les parcours de transition sous formes d'offres d'accompagnement Définir des modules d'information / de formation à destination des partenaires sur la transition en milieu ordinaire Recherche de partenaires pour les mises en situation professionnelles (SPE, Clients, Fournisseurs, Collectivités ...) <p>Mettre en œuvre les parcours de transition en fonction des métiers industriels</p> <ul style="list-style-type: none"> Déployer le parcours suivant l'offre d'accompagnement définie Réaliser un bilan du premier parcours et proposer un ajustement Ajuster les outils et les moyens déployés
1.2 Niveau de polyvalence et évolution potentielle du public accueilli	Directeurs d'ESAT	<p>Réaliser un diagnostic des capacités d'accueil des ESAT ADTP</p> <ul style="list-style-type: none"> Quelles typologies de handicap ? Analyse du taux de réponse ADTP aux orientations CDAPH Evaluation du taux de rupture Analyse des partenariats externes et du niveau d'équipement <p>Elaborer les ouvertures potentielles des ESAT ADTP à de nouveaux types de handicap en affirmant les moyens requis, les partenariats, les outils d'accompagnement et de suivi</p> <ul style="list-style-type: none"> Réaliser les modifications structurelles et organisationnelles Réaliser les accueils Rencontrer les partenaires afin d'adapter les accompagnements professionnels et sociaux avec les types d'accueil pressentis Définir les besoins, attentes, conditions de réussite, adaptations aux postes Diagnostic pour les profils de handicap suivants : cérébro-lésés, handicap moteur, troubles psychiques, autistes, troubles somatiques

<p>1.3 Déployer l'offre de service d'accompagnement du public à fort troubles psychiques sur les ESAT Foron et Arve</p>	<p>Directeurs ESAT Foron et Arve</p>	<p>Mettre en œuvre et adapter l'offre d'accompagnement des personnes à fort troubles psychiques dans chaque ESAT Formaliser des projets atelier spécifique et définir les moyens requis (nombre de places, temps accompagnement moniteurs, éducateurs, psychologue) Développer les échanges de pratiques intersites pour mutualiser les réponses aux évènements survenus, pour assurer les besoins de remplacements Développer la professionnalisation des équipes pour l'accompagnement de personnes à fort troubles psychiques Développer les partenariats externes de suivi psychologique Partenariat unité psychiatrique hôpital EPSM : quelles expertises seraient mobilisables, quelles situations, procédures alertes Partenariat renforcé avec la Médecine du Travail : action EA-ESAT Mise en œuvre de conventions de partenariat élaborant les besoins et objectifs de chacun</p>
<p>1.4 Accompagnement des personnes vieillissantes</p>	<p>Directrice du Pôle Médico-social</p>	<p>Etablir un diagnostic, créer un outil d'analyse et définir son fréquentiel d'utilisation Conception d'un outil Définition des modalités et du fréquentiel d'utilisation de l'outil Identifier des besoins de formation des intervenants internes et caractériser les problématiques spécifiques Finalisation/Validation/Communication</p>
<p>1.5 Promouvoir l'accès à la santé pour les usagers</p>	<p>Directeurs d'établissements</p>	<p>Définir et mettre en œuvre le plan de prévention d'accès à la santé suivant les 4 axes inscrits dans les priorités de l'ARS Prévention (activité physique et éducation à la santé, dépistages, etc) Accès aux soins (structures de droit commun, consultations spécialisées, équipes mobiles, ...) Repérage, dépistage, accompagnement précoce Accompagnement au vieillissement Préventions diverses Mettre en œuvre des conventions de partenariat avec les structures apportant un support dans le déploiement de la prévention Mettre en œuvre le transfert des besoins exprimés par les travailleurs vers des services d'accompagnement appropriés tel que SAVS, SAMSAH, ... Définir et suivre un tableau de bord permettant le pilotage des actions et l'évolution du plan global de prévention Mettre en place un suivi biannuel du plan de prévention, identifier et mettre en œuvre les indicateurs de pilotage du processus</p>
<p>2.6 Mettre en œuvre un Système d'information pour la gestion du dossier de l'Usager en ESAT</p>	<p>Chefs de projet ADTP (à recruter)</p>	<p>Elaboration du cahier des charges du système d'information (incluant l'étude de l'existant concernant les données et les traitements associés) Appel d'offre pour le choix du logiciel et choix du prestataire Intégration du logiciel (installation, paramétrage, formation, test)</p>

<p>2.7 Professionnalisation de l'encadrement en ESAT</p>	<p>Direction des Ressources Humaines et Sociales, Directrice du Pôle Médico-Social</p>	<p>Définir et recenser les connaissances de base afin de créer un référentiel pouvant être relayé auprès des professionnels suivant un fréquentiel défini et assurer la veille permanente Les connaissances de base : outils, recommandations, réglementations, Créer le système de gestion documentaire, élaborer le référentiel des compétences, le référentiel métier La veille permanente : Définir le processus de récolte d'informations permettant la mise à jour des référentiels Définir les partenariats, les sources d'obtention de l'information Mettre à jour les référentiels dans le système documentaire Déployer le renforcement des compétences Auto-évaluations, évaluations, formations, intégration des informations, montée en compétences Développer les nouvelles connaissances métier issues des projets d'évolution des ESATs, ou issues de projets innovants du territoire ainsi que de l'environnement médico-social présent sur le territoire Par les partenariats et les réseaux, en écoute active des pratiques, des institutions/associations qui pourraient faire l'objet de complémentarités en réponse aux besoins d'ADTP Susciter des rencontres, partenariats utiles aux projets d'évolution d'ADTP</p>
<p>3.8 Renforcer le rôle RH au sein des ESAT</p>	<p>Direction des Ressources Humaines et Sociales, + 1 Directeur ESAT</p>	<p>Réaliser l'auto évaluation de la gestion RH en ESAT via l'outil barométrie RH Définir les thèmes / axes de travail à développer Validation par le Comité de Direction des axes majeurs de développement en fonction de l'auto évaluation avec l'outils barométrie RH Définir le ou les plans d'actions issus des axes majeurs et les déployer par l'intermédiaire de groupes de travail</p>
<p>3.9 Déployer et suivre les ressources financières (tel que le PPI) conformément aux validations reçues par l'ARS</p>	<p>Directeur Gestion et Finance</p>	<p>Mettre en place une analytique bilancielle par le développement d'une interface spécifique pour la paie. Puis, réaliser un bilan d'ouverture principal et annexe pour chaque ESAT Validation du PPI avec les parties intéressées et mises en œuvre des lignes d'investissement retenues</p>

<p>4.10 Développer les partenariats</p>	<p>Directrice du Pôle Médico-Social</p>	<p>Développer le partenariat primaire (les familles) Mettre en place des groupes de travail pour : Elaborer les projets d'établissements Mettre à jour les livrets d'accueil Développer la vie de l'ESAT Définir des thèmes d'accompagnement Développer le partenariat nécessaire aux besoins d'accompagnement (acteurs du projet de l'usager) permanents ou semi permanents (SAVS, SAMSAH, foyers, EPHAD, PHV, IME, ...) Qualifier et identifier les partenaires liés aux familles Formaliser et suivre le conventionnement, évaluer la pertinence des conventions de partenariat Développer le partenariat secondaire, projet très ponctuel de l'usager (séjours adaptés, ...) équipe mobile, loisir, soin, prestataire d'activités de soutien Qualifier et identifier les partenaires Définir les synergies, conventionner et suivre, évaluer la pertinence et faire évoluer Développer la mutualisation de moyens avec les partenaires (formation, atelier, plateforme,) Qualifier et identifier les partenaires et définir les synergies autour de thématiques Recueillir les modalités d'adhésion des partenaires et mettre en oeuvre les partenariats Participer à la création d'un réseau de coordinateurs de parcours complexes via le réseau des assistantes sociales</p>
<p>4.11 Développer l'offre de coordination des parcours complexes</p>	<p>Directrice du Pôle Médico-Social</p>	<p>Déployer et communiquer le processus de gestion de parcours complexes Réaliser un état des lieux préalable interne ADTP et externe (nombre et nature des sollicitations) Définir le processus et les outils de mobilisation interne d'identification d'une situation complexe Communiquer et mettre en œuvre le processus de gestion des parcours complexes Professionaliser les Directeurs d'ESAT et les équipes encadrantes sur le GOS Mesurer/Suivre la charge induite sur le poste de coordination des parcours complexes, lié à la mobilisation interne et externe, et définir les besoins d'adaptation</p>