

2024-2028

L'Etablissement et Service d'Aide par le Travail promeut le rétablissement des personnes en situation de handicap psychique en favorisant leur montée en compétences professionnelles, la prise de conscience de leur pouvoir d'agir et la réalisation de leur parcours professionnel en milieu protégé ou/et en milieu ordinaire."









1	Context	e Associatif (ACCROCHE AVEC PROJET D'ETABLISSEMENT – JM BERTON)	3
Lie	en/accroch	e avec futur projet d'établissement	3
	1.1 Rap	pels historiques : Une association issue d'une volonté commune des acteurs locaux :	3
	1.2 La l	Direction commune	3
	1.3 Le _l	projet de service de l'ESAT : inscription dans les valeurs du projet associatif	3
	1.4 Un	ESAT dédié à l'accueil des personnes en situation de handicap psychique	4
2		on et les objectifs de l'ESAT : promouvoir le rétablissement par l'inclusion	
•		lle en milieu protégé et en milieu ordinaire	
		ESAT : cadre juridique et institutionnel	
		mission et les objectifs de l'ESAT : restaurer les capacités et les compétences, permet mination, faciliter l'inclusion professionnelle	
3 ac		tations de services proposées : un dispositif pour développer les compétences et · les parcours d'inclusion	9
		pôle atelier : rétablir le sentiment d'efficacité personnelle, professionnaliser, faire e les compétences	9
	3.1.1	Le pôle avicole	17
	3.1.1.	1 Eléments contextuels	17
	3.1.1.	2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier	19
	3.1.1.	3 Projets structurants	22
	3.1.2	Les espaces verts	23
	3.1.2.	1 Eléments contextuels	23
	3.1.2.	2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier	25
	3.1.2.	3 Projets structurants	27
	3.1.3	La menuiserie/métallerie	28
	3.1.3.	1 Eléments contextuels	28
	3.1.3.	2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier	30
	3.1.3.	3 Projets structurants	33
	3.1.4	La restauration	34
	3.1.4.	1 Eléments contextuels	34
	3.1.4.	2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier	36
	3.1.4.	3 Projets structurants	38
	3.1.5	Le maraîchage	39
	3.1.5.	1 Eléments contextuels	39
	3.1.5.	2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier	41



	3.1.5.3	Projets structurants	43
	3.1.6	Projets de consolidation de l'activité commerciale de l'ESAT	44
3	.2 Le p	ôle inclusion : soutien, coordination des parcours et insertion	44
	3.2.1	Bref historique de l'émergence du pôle inclusion	44
	3.2.2	Moyens humains	44
	3.2.2.1	La chargée de soutien	45
	3.2.2.2	La coordinatrice socio-professionnelle des parcours	45
	3.2.2.3	B La Chargée d'insertion professionnelle	46
	3.2.3 personne	Mise en œuvre de l'accompagnement au sein du pôle inclusion : soutenir les es et les aider à construire leur parcours au sein et en dehors de l'ESAT	46
	3.2.3.1	Les actions de soutien	46
	3.2.3.2	L'accompagnement des parcours	48
	3.2.3.3	B La coordination des PAP	53
	3.2.3.4	Les actions d'insertion	54
	3.2.4	Les partenaires de l'inclusion socio-professionnelle : cartographie partenariale	57
	3.2.5	Les projets du pôle inclusion	59
	3.2.5.1 pôle ir	Structuration du pôle inclusion : formaliser la reconnaissance interne de l'action des Hardys Béhélec et communiquer vers les partenaires	
	3.2.5.2	Projets structurants du pôle inclusion	60
4 (CP0	•	on du projet de service ESAT au sein du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyen la démarche qualité de l'Association	
	4.1.1	Les objectifs du CPOM en lien avec l'ESAT	61
	4.1.2	Les objectifs du PACQ en lien avec l'ESAT	61



Introduction

1 Contexte Associatif (ACCROCHE AVEC PROJET D'ETABLISSEMENT – JM BERTON)

Lien/accroche avec futur projet d'établissement

1.1 Rappels historiques : Une association issue d'une volonté commune des acteurs locaux

Lien/accroche avec futur projet d'établissement

- 1.2 La Direction commune Lien/accroche avec futur projet d'établissement
- 1.3 Le projet de service de l'ESAT : inscription dans les valeurs du projet associatif

Le Conseil d'administration de l'Association les Hardys Béhelec a décidé de formaliser son projet associatif autour d'un slogan fondamental : « *l'Humain au centre »*. Nos valeurs constitutives s'articulent autour de ce slogan. Les voici :

- La bientraitance
- La solidarité
- L'enracinement agricole
- Le respect et la tolérance
- Le « vivre ensemble »

Le projet de service de l'ESAT s'inscrit dans les valeurs associatives. Il en est le résultat mais également une des sources. Les professionnels et les personnes accompagnées par l'ESAT mettent en œuvre ces valeurs en s'appuyant sur des principes et des pratiques de management et d'accompagnement. Ces principes sont les suivants :

- Principe 1 : L'autodétermination :

Il s'agit aujourd'hui d'un concept central pour l'ensemble des ESAT renforcé dernièrement par le décret du 13 décembre 2022 relatif au Plan de transformation de l'offre des ESAT. Celui-ci réaffirme l'importance de l'autodétermination dans son axe stratégique numéro 3 : « renforcer le pouvoir d'agir des personnes ». Ce principe est formalisé depuis 2020 dans le projet associatif des Hardys Béhelec et se traduit dans les pratiques d'accompagnement au quotidien : relation d'aide, humilité dans l'action, qualité des relations et des productions.

- Principe 2 : Management et accompagnement facilitant le pouvoir d'agir :

Le management mis en place sur l'ESAT permet à chaque professionnel d'exercer son activité en favorisant l'initiative et la responsabilité dans le respect des valeurs et des missions de l'Association.





Le choix de ce type de management est, selon l'Association les Hardys Béhélec, une condition essentielle à la mise en place d'un accompagnement à :

- o L'autodétermination des personnes,
- La valorisation par l'initiative dans un environnement capacitant : le pôle atelier,
- La prise de risques grâce à un dispositif sécurisant pour les parcours d'inclusion professionnelle : le pôle inclusion.
- Principe 3: L'organisation apprenante/capacitante:

Ce type d'organisation s'articule autour de la connaissance. Au sein de l'ESAT les Hardys Béhélec il s'agit de la connaissance métier sur les ateliers et également de la maitrise de l'accompagnement médico-social des personnes en situation de handicap psychique. Ce type d'organisation favorise l'apprentissage par l'action en situation de travail et le partage des connaissances entre les individus quel que soit leurs statuts dans une logique d'altérité revendiquée.

1.4 Un ESAT dédié à l'accueil des personnes en situation de handicap psychique

L'ESAT les Hardys Béhélec accueille quasi-exclusivement des personnes en situation de handicap psychique. Il est dédié à ce public et possède sa propre expertise dans l'accompagnement au travail des personnes souffrant de maladies psychiques invalidantes.

Les organismes prescripteurs reconnaissent l'ESAT les Hardys Béhélec pour cette expertise et orientent leurs bénéficiaires avec des problématiques de santé mentale

Organismes prescripteurs

Fondé en 1983, l'ESAT les Hardys Béhelec a eu, et a toujours aujourd'hui, un lien important avec le secteur de la psychiatrie. Une majeure partie des travailleurs de l'ESAT a un parcours de soin qui l'a amenée vers des établissements sanitaires de soins en santé mentale et de réadaptation psycho-sociale.

La Direction commune de l'Association les Hardys Béhélec et du Centre de Postcure et de Réadaptation de Billiers (CPRB) est fondatrice de ce lien entre les deux institutions. L'ESAT les Hardys Béhelec met en œuvre l'évolution professionnelle de plusieurs personnes après leurs parcours de réadaptation au CPRB.

L'Association les Hardys Béhelec est également membre du Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale du Morbihan (GCSMS) qui regroupe plusieurs acteurs sanitaires et médico-sociaux de l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique à l'échelle du département. A ce titre, l'ESAT accueille des personnes orientées par les services sociaux de l'EPSM de Saint-Avé, du Centre de Poste Cure HOVIA à Saint-Avé et de l'ESAT d'Arzon également porté par HOVIA.



Le partenariat avec ATLAS PRESTATION (plate-forme d'emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap), l'évaluation de personnes issues de chantiers d'insertion locaux et l'accueil de jeunes issus d'IME et porteurs de troubles associés à la déficience intellectuelle constituent également des composantes notables de l'origine des personnes accompagnées à l'ESAT.

Eléments constitutifs du handicap psychique :

L'ESAT les Hardys Béhélec accompagne des personnes atteintes de pathologies psychiatriques invalidantes. Les personnes lors de leur parcours à l'ESAT sont dites « stabilisées » après un parcours de soins en psychiatrie. Elles ont, pour une très large majorité, à suivre un traitement médicamenteux à vie qui est garant de leur stabilité puis de leur rétablissement. Cependant, malgré les soins et les traitements qui permettent d'envisager le rétablissement, les personnes conservent des symptômes résiduels constitutifs du handicap psychique.

L'angoisse sous forme chronique ou aigue est la principale manifestation de la maladie observable sur les ateliers et lors des parcours d'inclusion en milieu ordinaire.

L'instabilité de l'humeur entrave également les personnes dans la mise en œuvre de leurs compétences.

L'apragmatisme provoque une difficulté à mettre en action des compétences pourtant intellectuellement maîtrisées.

La prise de médicaments nécessaire à la stabilité psychique peut avoir des **effets secondaires** sur les capacités de travail (**rythme**, **fatigabilité**).

Ces symptômes résiduels des maladies psychiques ont des conséquences dans certains champs impactant l'inclusion professionnelle des personnes :

Domaine cognitif:

Les compétences cognitives regroupent les fonctions de mémorisation, d'apprentissage, de pensées, de perception, d'analyse, de décision et de mise en action. Lorsque ces compétences sont affectées, cela se traduit par un ensemble de difficultés sur le plan professionnel :

- Instabilité des apprentissages
- Difficulté à élaborer un raisonnement logique
- o Mise en œuvre d'une action lente et confuse
- Concentration altérée
- Difficultés spatio-temporelles
- Fatigabilité
- Domaine des habiletés psycho-sociales :



Les habiletés psycho-sociales regroupent les capacités d'une personne à comprendre son environnement et à s'adapter aux jeux d'acteurs qui s'y déroulent. Autrement dit, il s'agit de la capacité à comprendre le contexte d'une relation, à analyser ce contexte et enfin à produire une réponse et un comportement socialement considérés comme adaptés. Le « coût émotionnel » généré par les interactions sociales peut être important.

- Domaine de l'identité et de l'identité professionnelle :

L'identité (personnelle ou professionnelle) est une construction éminemment sociale et elle n'a rien de naturel. Elle peut donc se modifier, se renforcer, s'étioler ou se briser tout au long de la vie de la personne. La maladie psychique va entraver la construction identitaire ou remettre en cause une identité déjà construite en fonction de l'âge de la personne concernée.

« L'identité au travail est l'armature de la santé mentale [...] Par le travail, le sujet (...) se modifie, n'est plus le même après l'expérience de travail. Le travail est un processus mutatif pour le sujet, qui ne transforme pas uniquement le monde en produisant des biens et des services mais se transforme soi-même en travaillant ».¹

L'altération de ces trois domaines (champ cognitif, habiletés psycho-sociales et construction identitaire) est constitutive du handicap psychique. Cette altération est plus ou moins intense d'une personne à l'autre et elle est également influencée dans le temps par trois variables :

- Les évènements de vie pour la personne
- Le suivi des soins en santé mentale
- L'environnement de vie et notamment l'environnement professionnel, où évolue la personne : On comprend donc aisément l'importance que la Direction et les encadrants de l'ESAT apportent à l'environnement de travail sous ses différents aspects humains et matériels.
- 2 La mission et les objectifs de l'ESAT : promouvoir le rétablissement par l'inclusion professionnelle en milieu protégé et en milieu ordinaire

Les valeurs et les principes associatifs énoncés précédemment constituent le socle d'un accompagnement professionnel adapté aux personnes en situation de handicap psychique. Ils ont comme objectif souhaité d'aider la personne à franchir les obstacles imposés par le handicap psychique vers le rétablissement.

2.1 Les ESAT : cadre juridique et institutionnel

La mission et les objectifs de l'ESAT les Hardys Béhélec sont régis par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des

¹ P.MOLINIER, Les enjeux psychique du travail, Payot, Paris, 2006, 336 pages, p.131

Les Hordys **Béhélec**

PROJET DE SERVICE 2024/2029 ESAT LES HARDYS BEHELEC

chances. Ces deux lois viennent renforcer la mission médico-sociale des ESAT en faveur des personnes en situation de handicap. La loi du 11 février permet également la reconnaissance du handicap psychique et de son impact sur l'insertion des personnes concernées.

La Loi de 2002 reconnaît aux travailleur les droits suivants :

- Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité ;
- Le libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes
- Une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité
- La confidentialité des informations le concernant
- L'accès à toute information ou document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires
- Une information sur ses droits fondamentaux
- La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui le concerne.

Elle décline sept outils obligatoires :

- le projet d'établissement ou de services
- le livret d'accueil
- la charte des droits et libertés (
- le contrat de séjour
- le règlement de fonctionnement
- instance : un médiateur/conciliateur
- instance : le conseil de vie sociale.

La loi de 2005 se décline en ESAT par les éléments suivants :

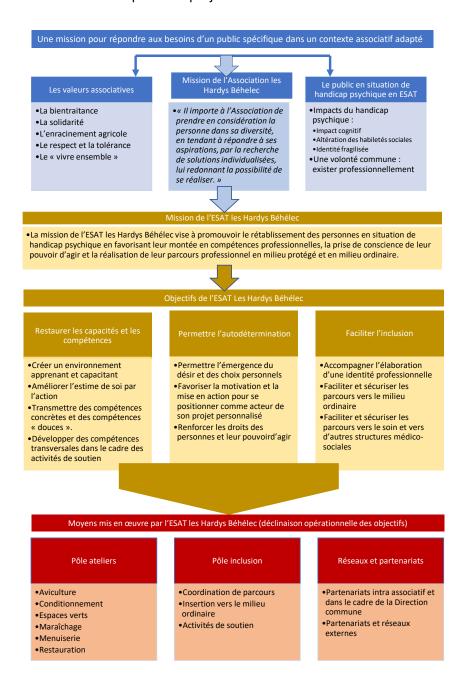
- Reconnaissance du handicap psychique
- Le droit à congés et aux autorisations d'absence
- La mise en place de connexions avec le milieu ordinaire (MAD)
- Le droit à la formation et à la validation des acquis
- Prime d'intéressement

Le plan de transformation de l'offre des ESAT acté par le décret du 13 décembre 2022 vient renforcer les droits des travailleurs. Le déploiement du plan de transformation va être une des évolutions portées par le présent projet de service. Nous y reviendrons dans la partie Objectifs d'évolution et de développement 2024-2029 du présent projet de service.

Enfin à venir, il faudra surement inscrire prochainement les évolutions qui seront apportées par **la loi « pour le plein emploi »** actuellement en cours d'élaboration.

2.2 La mission et les objectifs de l'ESAT : restaurer les capacités et les compétences, permettre l'autodétermination, faciliter l'inclusion professionnelle

Le schéma suivant montre l'articulation entre les besoins du public accompagné en termes d'insertion professionnelle et les valeurs de l'Association les Hardys Béhélec. Cette articulation est la matrice de la mission générale de l'association dans laquelle s'inscrit l'action de l'ESAT. Les objectifs généraux de l'ESAT veulent répondre à cette mission par la mise en œuvre des moyens opérationnels qui sont décrits dans la troisième partie du projet de service.





3 Les prestations de services proposées : un dispositif pour développer les compétences et accompagner les parcours d'inclusion

L'ESAT les Hardys Béhelec favorise la montée en compétences des personnes, soutient l'expression libre et l'autodétermination de chaque personne accompagnée et permet la mise en place d'un parcours d'inclusion professionnelle adapté aux souhaits et aux possibilités de chacun. Afin de concrétiser ces trois objectifs principaux, un dispositif dédié est formalisé par la Direction et mis en œuvre par l'équipe encadrante.

Ce dispositif repose sur trois outils opérationnels complémentaires :

- **Le pôle ateliers :** un outil au service de l'évaluation, de la capacitation et de la montée en compétences des personnes accompagnées
- Le pôle inclusion: un outil pour lever les freins liés au handicap psychique et au service des parcours d'insertion. Un outil qui permet aussi de se réaliser autrement dans son parcours lorsque la dimension travail devient moins accessible ou moins prioritaire pour le bien-être de la personne accompagnée. Un outil qui permet enfin une prise en charge médicale et l'orientation vers un parcours de soin lorsque cela s'avère nécessaire.
- Les partenaires de l'accompagnement: des liens inter-services et extra-associatif en faveur de l'inclusion des personnes accompagnées
- 3.1 Le pôle atelier : rétablir le sentiment d'efficacité personnelle, professionnaliser, faire reconnaître les compétences

Quelques mots clés qui guident l'action de l'équipe des ateliers : Capabilité, organisation capacitance, organisation apprenante, autodétermination, qualité des productions, qualité des relations humaines, sens, rentabilité économique et humaine.

Les projets d'atelier s'inscrivent dans la mission de l'ESAT. Ils visent le rétablissement des personnes en situation de handicap psychique par la valorisation de l'identité professionnelle.

Les finalités communes à l'ensemble des ateliers sont les suivantes :

Finalité 1 : renforcer l'estime de soi par la mise en situation professionnelle

Finalité 2 : professionnaliser les personnes sur les métiers du maraîchageFinalité 3 : Faciliter et participer à la reconnaissance et à la transposition des compétences en dehors de l'ESAT



Chaque atelier vise à développer des compétences métiers et des savoirs être qui constituent le corpus sur lequel les travailleurs sont évalués lors des bilans annuels du projet personnalisé. Ce bilan se base sur deux grilles d'évaluation :

- <u>La grille d'évaluation des compétences métiers</u>, spécifique à chaque univers métier, permet d'objectiver les compétences professionnelles liées à l'activité. Elles seront présentées dans les chapitres correspondant à chaque atelier.
- <u>La grille d'évaluation des compétences psychosociales transversales</u> évalue les compétences douces («soft skills »)nécessaires à l'inclusion au travail en milieu protégé et en milieu ordinaire. Cette deuxième catégorie de compétences est nécessaire à l'évolution du parcours d'insertion notamment dans le contexte du handicap psychique où elles peuvent être particulièrement fragilisées. Voici la grille utilisée sur l'ESAT au sein du pôle atelier et du pôle inclusion :



GRILLE D'EVALUATION DES COMPETENCES TRANSVERSALES

Nom et Prénom :

Atelier : Auto-évaluation du travailleur

Date de l'évaluation : Evaluation de l'encadrant

Les Compétences professionnelles

• L'organisation

				OBSERVATIONS
Respect des horaires de travail	Est ponctuel -	A quelques retards -	Retards fréquents	
Respect des temps de pause	Respecte -	Dépasse -	Ne prend pas de pause	
	Respecte		Ne respecte pas	

.00	
	ercine.
éhé	
	Hç hé

Respect des règles d'hygiène		A besoin qu'on les lui rappelle		
Aptitude à travailler seul	Satisfaisante -	Sous condition (selon cas)	Difficile	
Aptitude à travailler en groupe	Satisfaisante	Sous condition (selon cas)	Difficile	
Prise d'initiative	En prend de façon adaptée	En prend de façon inadaptée	Attend les consignes	

• La Posture Professionnelle

				OBSERVATIONS
Attitude face au travail	Sérieuse et consciencieuse	Variable ·	Est indifférent	
Motivation et intérêts au travail	Motivé -	Moyennement motivé -	Non motivé	
Respect et acceptation des consignes	Accepte et applique les consignes	Est parfois dans la résistance	N'accepte pas les consignes	
Acceptation de la remarque	Accepte		Refuse la remarque	

	Les Horoys Béhélec
L	DOTTOTO

		Prise de conscience difficile			
Réaction face à ses erreurs	Accepte ses erreurs	Dédramatisation de l'erreur nécessaire	N'accepte pas l'err	eur	
Capacité à assumer ses actes	Assume -	Assume partiellement -	Ne peut assur	ner	
Capacités à transmettre son savoir	Est capable	Sous condition -	N'est pas capa	ble	

• La Technicité

				OBSERVATIONS
Rythme de travail	Rapide -	Moyen -	Lent	
Régularité	Constant	Moyen -	Irrégulier	
Qualité du travail	Satisfaisante -	Moyenne -	Insuffisante	
Qualification du geste	Correct	Hésitant	Désorganisé	

Behelec	PROJET DE SERVICE 2024/20					
Désir d'apprentissage	En demande régulière	En demande ponctuelle		Fuite / Ref d'apprentissa	_	

Les Aptitudes Sociales et Relationnelles

				OBSERVATIONS
Lien aux encadrants	Contact adapté (professionnel)	Contact inadapté (amical/familier)	Indifférent, pas de contact	
Sollicitations aux encadrants	Ponctuelles et justifiées	Régulières voire excessives	Inexistantes	
Intégration au groupe	S'intègre rapidement	S'intègre progressivement	Reste en retrait	
Connaissance de la hiérarchie	Bonne -	Moyenne -	Ne se repère pas	
Relation à l'autorité	Accepte l'autorité	Difficultés occasionnelles	N'accepte pas l'autorité	
Tenue vestimentaire	Adaptée -	Inadaptée -	Négligée	

Béhélec

Communication et expression	Adaptée -	Expansive	Inhibée	
Respect du matériel et des locaux	Entretient et respecte	Est indifférent	Ne respecte pas et sabote	
Respect des consignes de sécurité	Respecte les consignes de sécurité	A besoin qu'on les lui rappelle	Ne respecte pas	

La Dimension Psychologique

• Sur le plan émotionnel

				OBSERVATIONS
Anxiété, stress, angoisse	Peu présent -	Ponctuel (en lien avec un événement)	Très présent, envahissant	
Humeur	Stable -	Irrégulière selon l'environnement	Irrégulière -	
Confiance et estime de soi	Est en confiance	A besoin d'être rassuré -	N'a aucune confiance en soi	
Gestion des émotions	Gère ses émotions	A parfois du mal à gérer ses émotions	Est débordé par ses émotions	



• Sur le plan cognitif

1 : Très difficile 2 : Difficile 3 : Moyen 4 : Bien 5 : Très bien

						OBSERVATIONS
Mémorisation	1	2	3	4	5	
Memorisation	1	2	3	4	5	
Concentration	1	2	3	4	5	
Concentration	1	2	3	4	5	
Compréhension des	1	2	3	4	5	
consignes	1	2	3	4	5	
Adaptation au changement	1	2	3	4	5	
de tâches	1	2	3	4	5	
Résistance à la fatigue	1	2	3	4	5	
Resistance and ratigue	1	2	3	4	5	
Barrier and the terror and	1	2	3	4	5	
Repères spatio-temporels	1	2	3	4	5	



Enfin, les ateliers agissent en partenariat quotidien avec le SAVS, la SA ESAT et les soignants en prestation du CPRB. Cette collaboration permet d'assurer un accompagnement structurant des dimensions de vie de la personne dans le respect du champ de compétences de chaque service. Cette approche tridimensionnelle contribue au rétablissement des personnes. Cet accompagnement pluridisciplinaire effectif au quotidien est un des domaines d'expertise de l'Association les Hardys Béhelec en matière d'accompagnement du handicap psychique. Ce positionnement éducatif est un axe fort du projet d'établissement défendu par la Direction.

Au-delà de ces éléments communs, il convient maintenant de détailler les projets spécifiques de chaque atelier.

3.1.1 Le pôle avicole

3.1.1.1 Eléments contextuels

Bref historique de l'atelier et de ses productions

L'aviculture est un des ateliers fondateurs de l'ESAT les Hardys Béhélec. Présent depuis l'origine, sa production a constamment évolué pour s'adapter aux attentes sociétales des consommateurs. Les poules élevées en cage ont été présentes de 1983 à 2003 avant que l'ESAT s'oriente vers la production plein-air actuellement toujours présente. A noter, l'ESAT a tenté l'aventure de la production biologique entre 2018 et 2022 avant de devoir faire machine arrière face à l'effondrement du marché de l'œuf bio et aux injonctions de notre coopérative chargée de vendre les œufs. Dans le contexte économique actuel, un retour à la production biologique n'est pas à l'ordre du jour.

Historiquement l'atelier aviculture a toujours travaillé avec des coopératives agricoles chargées de la commercialisation des œufs. La vente directe était alors extrêmement marginale via le magasin et le marché. La Direction a fait le choix de développer la vente en libre avec la création d'un Centre d'Emballage d'œufs (CEO). Ce dernier est opérationnel depuis 2019. Initialement pensé, organisé et développé avec des clients en bio, cet atelier a été grandement impacté par l'arrêt de la production biologique et a dû se réinventer pour retrouver un nouvel équilibre technique et commercial en 2023. Aujourd'hui le CEO traite 15% de la production des poulaillers pour la revente en demis gros et en vente directe. Il assure une prestation de calibrage pour un éleveur voisin : La Ferme de Trevero. Enfin, il réalise également de l'achat/revente d'œufs biologiques sous notre marque.

L'ensemble du pôle avicole est maintenant stabilisé après avoir traversé l'épreuve de l'arrêt de la production biologique avec résilience et adaptation. C'est aujourd'hui un atelier structurant pour l'ESAT aussi bien au niveau économique qu'au niveau de l'accompagnement des parcours. Nous y reviendrons. Il s'agit cependant d'un « colosse aux pieds d'argile » comme toutes les activités d'élevage et comme beaucoup d'activités agro-alimentaire soumises à un contexte économique parfois délétère.



Moyens humains

Le pôle avicole accueille 17 travailleurs en situation de handicap psychique encadrés par trois moniteurs d'atelier (3 ETP²).

Les Encadrants des poulaillers (2 ETP) : Ils accompagnent, forment, évaluent et organisent l'équipe qui assure la production d'œufs plein air. Ils assurent l'organisation technique de la production et participent au projet concernant l'évolution de l'atelier et de ses productions.

Les encadrants poulaillers assurent également la gestion et l'entretien des terres liées à l'activité de la ferme.

L'encadrant CEO (1 ETP): Il accompagne, forme, évalue et organise l'équipe qui assure la commercialisation des œufs. Il assure l'organisation technique de la production et de la commercialisation. Il participe au projet concernant l'évolution de l'atelier et de ses productions.

L'encadrant CEO assure également un renfort important sur l'activité maraîchage.

Les principaux partenaires :

L'environnement de cette production agricole se concrétise par de nombreux partenariats :

- la coopérative EUREDEN/NUTREA assure l'accompagnement technique de la production pour le suivi de l'élevage. Elle assure également la commercialisation de 85 % des œufs.
- Les partenaires agricoles intervenant autour de l'élevage de pondeuses : Hy-Line, Lallemand, Cabinet vétérinaire, etc....
- Des éleveurs locaux avec qui nous avons des liens de production et des partenariats concernant le parcours des travailleurs (stage, mise à disposition, etc...) : La Ferme du Pâtis, La Ferme de Trévéro, l'EARL Le Bois Joly, etc....
- Les Restaurants du Cœur sont le principal client du CEO. Nous espérons à l'avenir construire des liens forts avec cette association, au-delà des liens commerciaux.

_

² Equivalent temps plein



Moyens matériels

TRACTEURS	VEHICULES	MATERIEL DE MANUTENTION	MATERIEL DE CALIBRAGE CONDITIONNEMENT	LOCAUX
tracteur CASE 110 CV	camion JUMPER équipé pour la livraison d'œufs	transpalette électrique	Une calibreuse	Deux bâtiments d'élevage de 15 000 poules plein air
matériel attelé	Kangoo	gerbeur électrique	une imprimante à œuf	un hangar agricole
		transpalettes et gerbeurs manuels		un centre de conditionnement agréé avec un local de stockage des emballages

Moyens financiers (basés sur les chiffres de 2022)

Les poulaillers réalisent un chiffre d'affaire prévisionnel de 693 155 € HT incluant l'ensemble des produits dont l'aide au poste. Le chiffre d'affaire de la production « au sens strict » s'élève à 554 000€ HT.

L'atelier dispose d'un budget prévisionnel de fonctionnement de 684 499 € HT.

Le résultat du poulailler est variable en fonction de la date d'arrivée du lot par rapport à la clôture de l'exercice comptable. L'objectif varie donc d'une année à l'autre. Il doit se situer entre 0 et 15 000 € HT s'il n'y a pas de problème sanitaire.

Le CEO réalise un chiffre d'affaire prévisionnel de 297 886€ HT incluant l'ensemble des produits dont l'aide au poste. Le chiffre d'affaire de la production « au sens strict » s'élève à 218 000 € HT.

L'atelier dispose d'un budget prévisionnel de fonctionnement de 313 200 € HT.

L'atelier a été fragilisé par le contexte évoqué précédemment avec des résultats très variables et fluctuants. Il est difficile de déterminer un objectif de résultat à ce jour. Cependant la toute récente stabilisation commerciale laisse entrevoir un retour à un résultat positif sur cet atelier.

3.1.1.2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier

Déclinaison et mise en pratique de la mission et des principes d'accompagnement de l'ESAT

Le pôle avicole est un support permettant la mise en action des personnes en situation de handicap ayant des besoins d'accompagnement élevés via un environnement contenant et des tâches



quotidiennes récurrentes. L'ensemble est encadré par des bonnes pratiques et des protocoles accessibles.

La montée en compétences des personnes est favorisée par l'accès aux savoir-faire de suivi d'élevage qui, en plus de la collecte quotidienne des œufs, permet d'acquérir les savoir-faire métier pour la conduite d'un élevage avicole (relevé de consommation, suivi des indicateurs, entretien du bâtiment et des systèmes automatisés, etc ...).

Le CEO est une activité de conditionnement agricole qui permet d'accompagner des personnes sur une activité particulièrement adaptée. L'atelier favorise au maximum les temps partiels et les cadences de production sont adaptées pour que chacun puisse s'investir à un rythme qui lui correspond. La montée en compétence sur cet atelier se traduit par la maîtrise des protocoles, la gestion de la traçabilité et les livraisons à la clientèle.

L'inclusion est traduite au sein de l'atelier par la mise en place de prestations de services auprès d'aviculteurs locaux pour assurer des prestations de ramassage d'œufs. L'accueil de producteurs avicoles dans le cadre de prestations de conditionnement de leurs œufs permet à l'équipe du CEO de travailler en équipe avec ses clients qui sont présents et participent pendant le traitement de leurs œufs au sein du centre.

Compétences métiers visées

POULAILLERS

APPLICATION DES CONSIGNES D'HYGIENE ET DE SECURITE :	GESTION DE LA PONTE EN SALLE DE RAMASSAGE :	GESTION DE LA PONTE AU SOL :	SUIVI DE L'ELEVAGE :
Être capable de connaître et d'appliquer les protocoles d'hygiènes	en place le poste de	Être capable de s'équiper	Être capable de gérer l'alimentation des animaux
Être capable de communiquer ses connaissances en H et S	Être capable de collecter et conditionner des œufs Être capable de s'équiper	Être capable de collecter les œufs	Être capable de maîtriser l'abreuvement des animaux
Être capable de gérer les animaux morts			Être capable de réaliser une pesée de poule
Être capable de verbaliser et d'appliquer les règles de sécurités			Être capable de tenir le bâtiment en bonne conformité
Être capable d'assurer l'entretien des locaux communs et salle de ramassage			



Être capable de mettre		
en place le poste de		
travail		

CEO:

APPLICATION DES CONSIGNES D'HYGIENE ET DE SECURITE :	CALIBRAGE:	CONDITIONNEMENT :	GESTION ADMINISTRATIVE :
Etre capable d'appliquer le protocole	Etre capable de démarrer la machine	Etre capable de préparer une commande	Etre capable de remplir l'ensemble des feuilles en lien avec l'activité
Etre capable de gérer les non-conformités	Etre capable d'organiser les postes de travail	Application protocole de nettoyage	
	Etre capable de tenir l'ensemble des postes	Etre capable d'assurer les différentes étapes du protocole de nettoyage	



3.1.1.3 Projets structurants

Actions à déployer 2024-2029

Accompagnement

Développer de nouvelles prestations sur le CEO

L'atelier de conditionnement des œufs doit se développer vers d'autres types de prestations. Le calibrage d'œufs ne permet pas d'avoir suffisamment de production pour fournir de l'activité aux travailleurs sur l'ensemble de la semaine. Il s'agit d'activités contenantes marquées par le quotidien. Elles correspondent aux besoins d'accompagnement et de sécurisation des personnes chez qui l'impact de la maladie psychique est saillant. De plus, elles permettent à des personnes n'ayant plus les capacités physiques sur d'autres supports, de pouvoir poursuivre leur vie professionnelle à l'ESAT.

Ouvrir l'atelier sur l'environnement professionnel avicole local

La construction d'une identité professionnelle d'éleveur et la montée en compétence des travailleurs guident les actions d'accompagnement sur le pôle avicole depuis trois ans. Afin d'améliorer encore la montée en compétence, l'équipe encadrante du pôle avicole va mettre en place des visites professionnelles au sein d'élevages et de centres de conditionnement d'œufs du milieu ordinaire. L'objectif de ces visites est la création d'une culture métier.

Production

Création d'une zone technique dans le poulailler 2003

Installation d'un système de maîtrise de la température dans les deux poulaillers.

Projet architectural

Réfection du hangar agricole (en cours) pour stocker le matériel et le tracteur

Finir les extérieurs du CEO par pose d'un bardage

Création d'une salle de conditionnement dédiée et polyvalente incluse dans le bâtiment de stockage du maraîchage

Création d'un bureau et salle de pause dans le bâtiment du poulailler 2009



3.1.2 Les espaces verts

3.1.2.1 Eléments contextuels

Bref historique de l'atelier et de ses productions

L'atelier Espaces Verts a ouvert ses portes dès l'origine de l'ESAT en 1983. Initialement, une seule équipe encadrée par un moniteur d'atelier assurait l'entretien de jardins de particuliers et le site de Saint-Marcel.

Dans les années 1990, une deuxième équipe a vu le jour venant ainsi doubler l'effectif de travailleurs et de moniteurs s'investissant sur l'activité Espaces Verts. Chaque équipe fonctionnait indépendamment l'une de l'autre. Chacune avec son effectif, son local, son matériel et finalement son propre atelier.

Depuis 2020, l'organisation est différente. Le pôle Espaces Verts s'organise en fonction des chantiers dans une dynamique commune. La notion d'équipe n'est plus basée sur l'appartenance à un des deux ateliers car elle se structure sur une logique fonctionnelle et organisationnelle basée sur les besoins et les ressources présentes. Le lien a été renforcé avec l'Entreprise Adaptée les Ateliers de l'Oust. Cela se concrétise depuis 2020 par la mise à disposition du Responsable Espaces verts des Ateliers de l'Oust. Son action permet d'avoir une vision globale sur la gestion commerciale et technique de l'activité entre les deux entités.

Aujourd'hui, l'atelier gère soixante contrats annuels d'entretien, des prestations ponctuelles et l'entretien du site. En plus des tailles et tontes, l'atelier assure des prestations de broyage, d'élagage et de débroussaillage ainsi que des chantiers de création. A noter, les travailleurs de l'atelier Espaces Verts assurent régulièrement des chantiers en interne (vide sanitaire, pommes de terre, etc...).

Moyens humains

L'atelier accueille 16 travailleurs en situation de handicap psychique encadrés par deux moniteurs d'atelier (2 équivalents temps plein).

Ils accompagnent, forment, évaluent et organisent les équipes qui interviennent sur les différentes missions de l'atelier Espaces Verts.

Ils participent également, en lien avec les professionnels du pôle inclusion, à l'élaboration des Projets d'Accompagnement Personnalisé des travailleurs.

Les principaux partenariats

Le partenariat avec les Ateliers de l'Oust permet d'avoir une politique commerciale cohérente et une approche commune de l'organisation technique (carburant, mécanique, achat de matériel). De



plus, les parcours vers le milieu ordinaire sont simples et opérationnels. Ils s'adaptent aux souhaits et à l'évolution des personnes. Réciproquement, l'ESAT accueille également des personnes dans leur parcours de réorientation vers le milieu protégé. L'ESAT réalise ainsi des évaluations pour orientation et des évaluations en vue d'embauche en milieu protégé.

L'atelier Espaces verts dispose d'un réseau de communes partenaires sur lequel il s'appuie pour faciliter les parcours des personnes accompagnées vers le milieu ordinaire. Ce lien se concrétise par des stages et des mises à disposition réguliers avec les communes de Sérent et de Ruffiac.

Moyens matériels

VEHICULES	MATERIEL THERMIQUE	AUTRE MATERIEL	LOCAUX
quatre camions bennes	trois tondeuses autoportées	echaffaudage	Un local de stockage du matériel et des véhicules constitués de trois boxs
un fourgon	tondeuses autotractées	escabeau sécurisé	un emplacement consacré aux petites réparations
trois remorques	débrousailleuses thermiques	petit matériel d'intervention (sécateurs, brouettes, etc)	un bureau destiné aux encadrants
trois plateaux	coupes bordures thermiques		une salle de pause destinée aux travailleurs
	tailles-haies thermiques		un vestiaire commun
	souffleurs thermiques		un bloc sanitaire
	tonçonneuses thermiques		
	broyeur		
	désherbeur thermique		

Moyens financiers (basés sur les chiffres de 2022)

L'atelier réalise un chiffre d'affaire prévisionnel de 392 029 € HT incluant l'ensemble des produits dont l'aide au poste. Le chiffre d'affaire de la production « au sens strict » s'élève à 179 000 € HT.





L'atelier dispose d'un budget prévisionnel de fonctionnement de 352 014 € HT. Les charges de salaires sont importantes sur cet atelier.

L'atelier Espaces verts génère un résultat important pour l'ESAT. En 2022, le résultat était de 47 676 € HT

Pour toutes ces raisons, l'objectif économique de l'atelier est de maintenir à minima ce résultat voir de l'accroître en fonction des choix institutionnels de production qui seront faits à l'avenir.

3.1.2.2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier

Déclinaison et mise en pratique de la mission et des principes d'accompagnement de l'ESAT

L'activité Espaces Verts propose une activité physiquement impliquante. La problématique principale sur cet atelier est de maintenir des conditions de travail attractives (matériel, organisation des chantiers, planning, management) pour l'ensemble des travailleurs et de permettre aux personnes vieillissantes de bénéficier des adaptations nécessaires.

L'atelier Espaces Verts permet de travailler des compétences psycho-sociales inhérentes à l'activité. Ainsi le travail en petits groupes sur des chantiers définis et les trajets en camion permettent de développer les compétences de travail en équipe et de relation à l'autre. Le changement quotidien de lieu de chantier nécessite également d'être capable de s'adapter à un environnement et à des clients différents tous les jours.



Compétences métiers visées

Utilisation du matériel de motoculture	Travaux d'entretien (réalisation des tailles, des tontes, de l'entretien des massifs, du dés herbage l	Entretien des massifs et autres surfaces paysagères	Entretien du matériel de motoculture	Travaux de création paysagère	Conduite des véhicules espaces verts (permis B et permis EB)	Organisation du travail
Etre capable d'utiliser une tondeuse autotractée	Taille: Etre capable d'assurer la taille des arbustes (sujet isolé) Etre capable d'assurer une taille de haie (haie libre ou haie droite) Etre capable d'assurer le rabattage d'une haie Etre capable d'assurer des petits travaux d'élagage au sol	Etre capable d'assurer le désherbage d'un massif, parterre, bordure, allées,	Etre capable d'assurer l'entretien régulier du matériel (vidange, graissage, etc)	Etre capable d'assurer l'engazonnement d'une surface	Etre capable d'assurer la conduite des fourgons et camions benne (titulaire du permis B)	Etre capable de comprendre la planification d'une journée de travail
Etre capable d'utiliser une débrousailleuse à fil ou lame	Tonte: Etre capable d'organiser son travail pour réaliser une tonte (rationalisation des déplacements) Etre capable de réaliser la tonte sans oublie et de contrôler la bonne exécution du travail	Etre capable d'assurer le bêchage, griffage et paillage d'un massif	Etre capable d'assurer une plantation simple (vivaces, graminées, etc)		Etre capable d'assurer la conduite de véhicule avec remorque espace vert ou plateau (titulaire du permis EB)	
Etre capable d'utiliser un souffleur				Etre capable d'assurer la plantation d'un arbre ou d'un arbuste (sujet isolé)		
Etre capable d'utiliser une tondeuse autoportée				Etre capable d'assurer la plantation d'une haie		
Etre capable d'utiliser un broyeur thermique						
Etre capable d'utiliser une tronçonneuse						
Etre capable d'utiliser une débrousailleuse autoportée						



3.1.2.3 Projets structurants

Actions à déployer 2024-2029

Accompagnement

Mise en place d'une organisation facilitant la polyvalence

L'organisation pensée permettra de faire évoluer l'ensemble de l'effectif de l'atelier et des encadrants sur les différents chantiers. Le roulement se fera sur l'année avec un changement chaque trimestre.

L'objectif est double. Chaque travailleur et encadrant connaîtra l'ensemble des chantiers. Cela améliorera notre capacité d'intervention. Les encadrants assureront l'accompagnement de l'ensemble des travailleurs de l'atelier à tour de rôle.

Création de fiches techniques

La réalisation de fiches techniques relatives au travail à l'atelier est à créer pour favoriser l'autonomie des travailleurs concernant l'entretien du matériel, la partie mécanique et le travail en sécurité.

Production

La troisième équipe

La constitution d'une troisième équipe reste un objectif de production important. Le moratoire sur la création de places en ESAT empêche aujourd'hui ce développement. Si le contexte le permet, une extension du pôle espace vert sécuriserait les résultats de production. La levée du moratoire ou un redéploiement interne permettrait de réaliser ce projet.

Développer la gestion différenciée

L'atelier Espaces Verts souhaite également continuer à développer son offre de gestion différenciée afin d'orienter son action vers des pratiques plus respectueuses de l'environnement (taille de haie décalée, tonte, fauchage, paillage, matériel, etc...). Cette évolution devra être accompagnée de formation pour les équipes et d'une communication à destination de nos clients.

Projet architectural

Un bâtiment fonctionnel dont la rénovation doit être poursuivie

Le bâtiment des Espaces Verts est aujourd'hui fonctionnel concernant la production. Les vestiaires et le bureau des encadrants sont aujourd'hui rénovés. La salle de pause/réunion est à agrandir pour assurer un accueil qualitatif des travailleurs. Le bloc sanitaire est également à revoir dans les années à venir.

La création d'un atelier mécanique/réparation de premier niveau va être fait sur l'atelier. Les réparations plus importantes continueront d'être confiées aux Ateliers de l'Oust. Il faudra former un travailleur à la maintenance mécanique du matériel. Cela se fera en fonction des aptitudes et souhaits relevés dans les Projets d'Accompagnements Personnalisés.

La partie station de lavage des véhicules et du matériel sera également à repenser. Il conviendra d'y réfléchir en commun avec les Ateliers de l'Oust.



3.1.3 La menuiserie/métallerie

3.1.3.1 Eléments contextuels

Bref historique de l'atelier et de ses productions

L'atelier menuiserie/métallerie a été créé en 2012. C'est l'arrêt de l'atelier de production laitière qui fut à l'origine de ce nouvel atelier. Il fallait alors trouver une nouvelle activité pour les huit travailleurs s'investissant sur la ferme laitière. Le choix fait à l'époque fut de s'appuyer sur les compétences présentes au sein de l'équipe encadrante et de l'équipe de travailleurs. L'atelier fut alors complètement rattaché à la ferme ce qui se traduisait dans les choix de production fait à l'époque (poulaillers, matériel avicole, bois de chauffage, etc...). Les travailleurs de la menuiserie intervenaient également sur les cultures de vente et l'élevage de pondeuses.

L'activité s'est progressivement structurée pour devenir un atelier indépendant. Cela est passé par le recrutement d'un encadrant dédié, la constitution d'une équipe de travailleurs ayant un attrait et des compétences réelles liés à ce support et le développement de nouvelle production (palettes, mobilier de jardin, etc...)

L'atelier menuiserie est toujours marqué par l'univers agricole dans certaines de ses productions mais il propose également des projets différents en fonction des besoins du clients. Il intervient également sur des chantiers internes et lors des vides sanitaires avicoles.

Aujourd'hui, l'atelier menuiserie reste fragile économiquement et doit pour se consolider trouver de nouveaux contrats de production.

Moyens humains

L'atelier Menuiserie/métallerie accueille 9 travailleurs en situation de handicap psychique encadrés par un moniteur d'atelier.

L'encadrant Menuiserie/métallerie (1 ETP) : Il accompagne, forme, évalue et organise l'équipe qui assure la production de la menuiserie. Il assure l'organisation technique de la production et participe au projet concernant l'évolution de l'atelier et de ses productions.

Il assure également une assistance des moniteurs de l'aviculture dans la gestion des cultures de vente et la gestion des vides sanitaires.

Les principaux partenariats

L'atelier menuiserie travaille en lien étroit avec plusieurs entreprises du secteur pour de la fabrication de palettes à façon (MGT, Armor panneaux, Josso, etc)



Moyens matériels :

VEHICULES	MATERIEL	LOCAUX
fourgon Master	scie à panneaux	un bâtiment de 860 m² avec trois zones de travail (découpe menuiserie, assemblage menuiserie, métallerie)
	combiné à bois	
	tronçonneuse à plateaux	
	scie à onglet	
	perceuse à colonne	
	machine à tenons et machine à mortaise	
	tables d'assemblage/gabarit	
	pistolets et visseuses pneumatiques et électriques	
	postes à souder semi- automatique et électrode	
	tronçonneuse à ferraille	

Moyens financiers (basés sur les chiffres de 2022) :

La menuiserie réalise un chiffre d'affaire prévisionnel de 177 270 € HT incluant l'ensemble des produits dont l'aide au poste. Le chiffre d'affaire de la production « au sens strict » s'élève à 84 000€ HT.

L'atelier dispose d'un budget prévisionnel de fonctionnement de 188 250 € HT.

L'atelier atteint régulièrement l'équilibre. Sur ce secteur une marge de progression est possible et souhaitable. L'objectif financier est que cet atelier puisse générer un résultat structurant pour l'ESAT. Aujourd'hui, le plan de charge est insuffisant sur ce secteur avec des périodes de basse activité. Un développement commercial devra être fait.





3.1.3.2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier

Déclinaison et mise en pratique de la mission et des principes d'accompagnement de l'ESAT

L'atelier menuiserie permet la montée en compétences progressive et la polyvalence des personnes accompagnées Les différents postes font appel à des compétences fondamentales et permettent aussi de travailler les habiletés en calcul et géométrie mais aussi les capacités d'organisation et d'abstraction sur des projets menés de la conception à la réalisation ou à l'installation chez le client final.

Les travailleurs sont acteurs de la conception des réalisations et participent à la réalisation des plans et gabarits.

L'atelier menuiserie/métallerie réalise, en plus des productions, de nombreuses interventions sur le site avec la mise en œuvre de nombreuses missions en interne (participation au vide sanitaire avicole, réalisation de chantiers d'aménagements internes pour les ateliers. Les travailleurs de l'atelier menuiserie sont ainsi identifiés par tous comme des personnes ressources pour une partie des travaux internes. Une vigilance est apportée par l'encadrant à ce que les travaux pris en charge soient adaptés aux travailleurs et n'impactent pas négativement le planning de production.

L'inclusion se traduit sur l'atelier par la mise en œuvre de réalisation chez les clients (intervention chez des particuliers, dans des entreprises, des structures médico-sociales et chez des éleveurs avicoles).



Compétences métiers visées

UTILISATION DU MATERIEL DE MENUISERIE :	UTILISATION DU MATERIEL DE METALLERIE	SOUDER DES PIECES METALLIQUES	REALISER UN GABARIT	ORGANISATION DU TRAVAIL
Être capable d'utiliser la visseuse sur batterie	Être capable d'utiliser la meuleuse	Être capable de comprendre les consignes d'un projet	Être capable de réaliser un gabarit pour l'assemblage d'un grand nombre de pièces	Être capable de comprendre la planification d'une journée de travail
Être capable d'utiliser la perceuse visseuse à mandrin sur batterie	Être capable d'utiliser une tronçonneuse à ferraille	Être capable d'évaluer les besoins pour un projet		
Être capable d'utiliser une perceuse à colonne	Être capable d'utiliser une perceuse à colonne	Être capable de préparer les différentes pièces pour le soudage		
Être capable d'utiliser une perceuse à fil	Être capable d'utiliser une perceuse	Être capable de souder des pièces entre elles		
Être capable d'utiliser la scie à onglet	Être capable d'utiliser le poste à souder à l'arc	Être capable de comprendre la planification et d'appréhender les aléas d'une journée de travail		
Être capable d'utiliser la scie circulaire	Être capable d'utiliser un touret à meuler			



Être capable d'utiliser la scie murale	Être capable d'utiliser un étau		
Être capable d'utiliser la scie sauteuse			
Être capable d'utiliser le combiné à bois 3 opérations			



3.1.3.3 Projets structurants

Actions à déployer 2024-2029

Accompagnement

La constitution des fiches/notices de montage

La constitution de fiches/notices de montage pour chaque production est le projet d'adaptation principal pour l'atelier menuiserie/métallerie. L'objectif est de permettre à chaque travailleur de gagner en autonomie et de pouvoir réaliser seul chaque production de l'atelier. La réalisation de ces fiches notices sera faite dans le cadre du soutien par les travailleurs.

Production

Contractualisation de nouveaux marchés palettes et développement de nouveaux marchés

L'enjeux primordial pour la menuiserie est de développer de nouveaux marchés et de nouveaux contrats pour pérenniser l'équilibre financier de l'atelier. Une démarche commerciale active est à mettre en œuvre rapidement.

Projet architectural

Réalisation de la marche en avant

Si à l'avenir le plan de charge et les résultats de l'atelier se consolident, il faudra mettre en œuvre le projet de marche en avant réalisé en partenariat avec l'ICAM pour faciliter les flux de production au sein de l'atelier.



3.1.4 La restauration

3.1.4.1 Eléments contextuels

Bref historique de l'atelier et de ses productions

L'activité de restauration a vu le jour à l'ouverture de l'ESAT en 1983. Initialement assurée par une salariée de l'Association, elle s'est ouverte aux travailleurs dans les années 2000. Cependant, il s'agissait toujours d'une activité exercée dans une logique de service interne et pas encore d'un atelier à visée professionnalisante et inclusive. 4 ETP travailleurs assuraient les repas de l'ESAT avec 0.8 ETP encadrants.

Le virage de la professionnalisation et de l'inclusion a été pris en 2017 sous l'impulsion de la Direction Générale de l'Association. Un moniteur d'atelier a été recruté pour encadrer une équipe restauration étoffée (8 à 10 ETP). Un partenariat avec SODEXO a également permis de développer cette nouvelle activité avec la mise à disposition d'un cuisinier et de supports métiers dédiés (achats, PMS, véhicule, lingerie, Assistance technique...). Depuis 2020, le cuisinier est un salarié des Hardys Béhelec qui encadre les travailleurs sur la production. Le partenariat avec SODEXO est maintenu concernant les supports dédiés.

Aujourd'hui l'activité restauration a terminé son évolution pour devenir un véritable atelier à visée professionnalisante et inclusive. La qualité des prestations réalisées et les parcours d'insertion mis en œuvre en sont la concrétisation quotidienne. L'atelier restauration c'est aujourd'hui : une prestation de service interne pour l'ESAT, des livraisons de repas en liaison froide, un restaurant d'application, des prestations traiteurs, 10 Projets d'Accompagnement Personnalisé et actuellement 2 parcours d'insertion vers le milieu ordinaire.

La prochaine étape pour cet atelier est de renforcer sa reconnaissance locale (processus en action depuis deux ans), de bâtir une certaine harmonie entre charge de production et parcours d'insertion et, in fine, de trouver l'équilibre financier dans un contexte économique impacté par la mission de service interne sur l'ESAT.

Moyens humains

L'atelier accueille 10 travailleurs en situation de handicap psychique encadrés par deux encadrants.

Moniteur d'atelier (1 ETP) : Il accompagne, forme, évalue et organise l'équipe qui assure la production des repas. Il assure l'organisation technique de la production et participe au projet concernant l'évolution de l'atelier et de ses productions. Il participe également, en lien avec les professionnels du pôle inclusion, à l'élaboration des Projets d'Accompagnement Personnalisé des travailleurs.





Chef cuisinier (1ETP) : Il assure les mêmes missions opérationnelles que le Moniteur d'atelier sur le volet production. Il est garant de la qualité des prestations fournies.

Les deux encadrants ont aujourd'hui un fonctionnement en binôme qui permet à chacun d'évoluer vers une meilleure maîtrise de l'ensemble des missions de production et d'accompagnement.

Les principaux partenariats :

L'atelier restauration bénéficie de l'expertise de la société SODEXO via des prestations d'audit du plan de maîtrise sanitaire et des fonctions supports annexes à la production (lingerie, tarifs denrées, assistance technique, etc...).

Localement l'atelier a développé un réseau de partenaires qui nous font confiance et nous orientent vers de nouveaux clients : Musée de la Resistance en Bretagne, Communauté de Commune du Val d'Oust et de Lanvaux, L'Association du Pont du Rock, La Mairie de Malestroit, etc... : accueil des groupes qui visitent le musée, orientation des clients. Invitation à visiter le musée

Moyens matériels

VEHICULES	EQUIPEMENT DE CUISINE	LOCAUX
Une camionnette froid positif en location	deux fours	un local vestiaire
	deux sauteuses	un bureau
	une friteuse	une lingerie
	quatre feux	une réserve sèche
	une cellule de refroidissement	une chambre froide négative
	quatre armoires froid positif	une chambre froide positive
	un batteur	un local produits d'entretien
		une zone préparation chaude
		une légumerie, une zone préparation froide
		une zone d'expédition en froid positif



Moyens financiers (basés sur les chiffres de 2022)

L'atelier réalise un chiffre d'affaire prévisionnel de 379 500€ HT incluant l'ensemble des produits dont l'aide au poste. Le chiffre d'affaire de la production « au sens strict » s'élève à 254 000 € HT.

L'atelier dispose d'un budget prévisionnel de fonctionnement de 381 320 € HT.

Le taux de rentabilité des repas « conventionnés » servis sur l'ESAT est aujourd'hui négatif. L'inflation actuelle vient renforcer cet impact négatif sur le résultat. Cela impose une maîtrise importante du coût matière à niveau de qualité de prestation constant : un équilibre complexe. La recherche de marge sur les nouvelles prestations permet d'espérer une amélioration du résultat dans les années à venir.

Pour toutes ces raisons, l'objectif sur l'atelier reste à − 20 000 € HT (impact des repas « conventionnés »). Ce montant ne pourra être neutralisé que par une revalorisation de notre dotation via l'EPRD ou une révision du prix du repas servi à l'ESAT. Les nouvelles prestations permettront, nous l'espérons, de résorber le déficit au-delà des 20 000 € dans les années à venir.

3.1.4.2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier

La restauration est un support professionnel permettant de développer des compétences dans différents métiers :

- Les postes en cuisines (commis, responsable de Zone, second, plongeur, magasinier/intendant, etc...)
- Les postes en service
- Les postes de livreur

La dynamique d'inclusion est traduite au sein de l'atelier par la mise en place d'activités ouvertes sur l'extérieur. Les livraisons réalisées auprès des clients liaison froide. Le restaurant d'application permet également de faire venir le public extérieur au sein de la salle de restauration de l'ESAT. A l'avenir, les travailleurs doivent aussi être présents lors des livraisons des prestations traiteur afin de bénéficier de la valorisation forte sur l'estime de soi professionnelle de ce type de prestation.

De plus, la dynamique d'insertion en milieu ordinaire sur ce secteur est notable avec des parcours vers les métiers du service en collectivité, de la livraison et de la blanchisserie.

Cette double-dynamique est la traduction du passage d'une logique de service interne à une logique d'atelier d'ESAT. Elle impose cependant un jeu d'équilibre subtil pour l'équipe et la Direction afin de préserver au mieux chaque composante dans le contexte d'une production où la pression du quotidien est perceptible.





Compétences métiers visées

Présentation	Mise en place de la salle	Préparation des repas	Service	Plonge et entretien des locaux	Gestion diverse
Etre capable d'avoir une présentation correcte	Etre capable d'assurer la mise en place de la salle	Etre capable de réaliser les entrées	Etre capable de faire le service en collectivité	Etre capable d'assurer la plonge batterie	Etre capable de réceptionner une livraison
Etre capable de respecter les horaires de travail	Etre capable de dresser une table	Etre capable de réaliser les plats chauds	Etre capable de faire le service au restaurant d'application	Etre capable d'assurer la plonge tunnel	Etre capable de vérifier les DLC/DLUO
		Etre capable de préparer les fromages	Etre capable de faire le service en prestation traiteur	Etre capable d'assurer l'entretien des zones de la cuisine après production	Etre capable de gérer la lingerie
		Etre capable de réaliser les desserts		Etre capable d'assurer l'entretien de la salle après le service	



3.1.4.3 Projets structurants

Actions à déployer 2024-2029

Accompagnement

La mise en place des parcours de progression professionnel au sein de l'atelier

L'atelier restauration va mettre en place des postes de référent sur certaines productions afin de favoriser la montée en compétences des personnes accompagnées. Ce référent assurera en autonomie la gestion d'un repas ou d'une zone et sera susceptible d'encadrer ses collègues le temps de la réalisation d'une production précise.

L'accueil de personne à faible autonomie est un axe à travailler pour les 5 prochaines années : Quelle place au sein de l'atelier restauration pour les personnes les plus impactées par la maladie psychique et pour les personnes qui arrivent avec un faible niveau de compétences sur ce métier ?

Production

Un atelier qui a vécu de nombreuses évolutions et doit aujourd'hui consolider et développer les productions existantes

Depuis 2017, l'atelier restauration s'est transformé pour devenir un lieu de professionnalisation et de montée en compétences. Il a également dû réorienter sa production suite à un changement de typologie de sa clientèle. L'objectif est désormais de consolider l'existant : Liaison froide

Traiteur

Restaurant d'application

Projet architectural

La rénovation des vestiaires

La rénovation des vestiaires de l'atelier restauration est à envisager dans les années à venir pour permettre de les dimensionner à l'effectif aujourd'hui présent sur l'atelier. La DDPP nous a évoqué la nécessité de cette évolution.

L'espace extérieur

L'activité « Restaurant d'application » bénéficierait de l'installation d'une terrasse et de la structuration d'un espace dédié. Il faut l'envisager rapidement si nous voulons maintenir la dynamique du Restaurant d'application.



3.1.5 Le maraîchage

3.1.5.1 Eléments contextuels

Bref historique de l'atelier et de ses productions

L'atelier maraîchage assure la production d'une trentaine de légumes commercialisés en vente directe. L'activité est réalisée par douze travailleurs accompagnés par deux monitrices d'atelier sur une surface d'environ 3 hectares et de 2450 m2 de serre. Il dispose du matériel agricole maraîcher d'un local de préparation, d'un local de vente et d'un local où se situent les vestiaires et les bureaux. Le stockage est réalisé sur différents locaux du site utilisés à défaut et qui se révèlent inadaptés.

Historiquement, L'atelier maraîchage est issu d'une activité annexe de l'atelier floriculture (aujourd'hui disparu). Il a changé trois fois de locaux en 15 ans au gré des besoins des autres secteurs. Il est fixé sur ses locaux actuels depuis 2015. Dans les années 1990, il s'agissait de produire quelques légumes à destination des clients de la floriculture, des travailleurs et des encadrants de l'ESAT sans vocation de professionnalisation. Il s'agissait alors de proposer une activité occupationnelle à visée essentiellement interne.

Cet éclairage historique permet de comprendre que l'atelier s'est développé au gré des opportunités économiques, humaines et de la volonté de la Direction de faire évoluer l'activité horticole vers de nouvelles productions. La création de l'atelier maraîchage actuel est donc le fruit d'une adaptation progressive et pas d'un projet ex nihilo.

Cette évolution « opportuniste » a engendré une croissance rapide. Les locaux ont toujours suivi le développement de la production. Aujourd'hui les locaux de vente et à usage du personnel sont opérationnels ou en voie de l'être. Le problème demeure le stockage des légumes et du matériel ce qui impacte l'ergonomie au quotidien. Un projet de stockage adapté permettra d'assurer le développement futur de l'atelier et d'améliorer les conditions de travail des personnes accompagnées à l'ESAT.

Moyens humains

L'atelier accueille 12 travailleurs en situation de handicap psychique encadrés par deux monitrices d'atelier (1.8 équivalent temps plein). Le moniteur du Centre d'Emballage des œufs contribue avec son équipe à renforcer l'équipe maraîchage lorsque cela est nécessaire et possible. La réciproque est également vraie.

Encadrante production (1 ETP): Elle accompagne, forme, évalue et organise l'équipe qui assure la production des légumes plein champs et sous abris. Elle assure l'organisation technique de la production et participe au projet concernant l'évolution de l'atelier et de ses productions.



Encadrante commercialisation (0.8 ETP): Elle accompagne, forme, évalue et organise l'équipe qui assure la commercialisation au magasin et sur les marchés. Elle assure l'organisation technique de la commercialisation et participe au projet concernant l'évolution de l'atelier et de ses productions.

Les deux encadrantes développent des projets de productions sur la saison basse en maraîchage : production de jus de pommes, réalisation de paniers garnis, etc ... afin d'assurer des activités adaptées tout au long de l'année.

Elles participent également, en lien avec les professionnels du pôle inclusion, à l'élaboration des Projets d'Accompagnement Personnalisé des travailleurs.

Les principaux partenariats :

L'atelier maraîchage est inscrit dans l'environnement agricole local et considéré comme un producteur à part entière. La mise à disposition de personnel, l'entraide agricole, les parcours d'insertion concrétisent le lien au quotidien et font de l'atelier maraîchage le plus dynamique en matière de parcours pour les personnes accompagnées à l'ESAT. La Ferme de Trévéro, l'Escale Paysanne, l'EARL du Bois Joly sont, parmi d'autres, les principaux partenaires de l'atelier en matière d'inclusion et de parcours d'insertion des travailleurs.

Moyens matériels

TRACTEURS	VEHICULES	SERRES	LOCAUX
tracteur Kioty 50 CV	camion master (marchés et livraisons)	bitunnel de 1000 m²	un local de préparation et de vente doté d'une chambre froide
tracteur ISEKI 30 CV	Kangoo (production)	serre double chapelle de 1000 m ²	
		tunnel de 300 m ²	un local vestiaires, salles de pause et bureaux
		2,18 Ha de parcelles plein champ irriguées 1,28 Ha de parcelles plein champ non irriguées	stand itinérant des marchés



Moyens financiers (basés sur les chiffres de 2022)

L'atelier réalise un chiffre d'affaire prévisionnel de 315 800 € HT incluant l'ensemble des produits dont l'aide au poste. Le chiffre d'affaire de la production « au sens strict » s'élève à 151 000 € HT.

L'atelier dispose d'un budget prévisionnel de fonctionnement de 330 000 € HT. Les charges de salaires sont importantes sur cet atelier.

Le taux de rentabilité des production maraîchères reste, ici comme ailleurs, relativement bas. C'est également une production qui subit les aléas climatiques et le contexte actuel défavorable aux produits biologiques.

Pour toutes ces raisons, l'objectif est d'atteindre l'équilibre financier en maîtrisant les coûts et les charges d'amortissement ainsi qu'en allongeant la période d'activité en saison basse grâce à des surfaces couvertes supplémentaires et de nouvelles activités complémentaires.

3.1.5.2 Mise en œuvre de l'accompagnement sur l'atelier

Déclinaison et mise en pratique de la mission et des principes d'accompagnement de l'ESAT

Le support du maraîchage biologique permet d'observer concrètement le résultat des actes de production et dispose à ce jour d'une reconnaissance sociale importante aux yeux des consommateurs.

De plus, il s'agit d'un support professionnel diversifié qui permet à chaque personne de trouver sa place et de développer ses compétences. En effet, le maraîchage en vente directe offre des postes allant de la production à la vente. De nombreuses compétences peuvent être acquises et développées. Chaque personne accompagnée peut choisir d'investir le domaine de compétences qui lui convient. Les encadrantes favorisent la libre adhésion et promeuvent une organisation participative. Ainsi chaque personne peut choisir son poste dans les limites de la réalité de production quotidienne. La pair-aidance et le tutorat sont également encouragés et développés. Ils permettent de mettre en œuvre concrètement le principe d'organisation apprenante.

L'inclusion est traduite au sein de l'atelier par la mise en place d'activités de commercialisation ouvertes au public : magasin à la ferme – vente sur les marchés – accueil du public à la libre cueillette. Cette ouverture sur l'extérieur a commencé en 2006. Cette inclusion en interne est renforcée depuis bientôt deux ans par une volonté institutionnelle de favoriser le parcours des personnes vers le milieu ordinaire (fiche action du CPOM). Cela se concrétise par des mises à disposition, des prestations de service et des départs de travailleurs pour des contrats de travail en milieu ordinaire. Cette démarche revêt aujourd'hui une ampleur notable sur cet atelier. Ce mouvement devrait se poursuivre et être facilité par les évolutions législatives induites par le plan de transformation de l'offre des ESAT.



Compétences métiers visées

Travail de préparation du sol :	Implantation des cultures :	Entretien des cultures :	Travail de récolte et de préparation des légumes :	Commercialisation des productions :
Etre capable d'assurer le travail du sol manuellement	Etre capable d'assurer les plantations sur bâche	Etre capable d'assurer le désherbage d'une culture	Etre capable d'assurer les différentes récoltes	Etre capable d'assurer les commandes en demis gros
Etre capable d'assurer le travail du sol avec les outils attelés	Etre capable d'assurer les plantations avec la planteuse attelée	Etre capable d'assurer l'irrigation des cultures	Etre capable d'assurer le nettoyage des légumes et leur conditionnement	Etre capable de tenir le poste de vendeur au magasin
	Etre capable d'assurer les semis	Etre capable d'assurer les opérations de protection des cultures		Etre capable de tenir le poste de vendeur sur les marchés
		Etre capable d'assurer la taille et le palissage des cultures		



3.1.5.3 Projets structurants

Actions à déployer 2024-2029

Accompagnement

Mise en place de fiches techniques

Il s'agit de rendre le savoir technique disponible aux usagers. Les itinéraires culturaux, l'organisation de la commercialisation vont faire l'objet de fiches techniques disponibles sur l'atelier et sur smart-phone.

Développer les parcours d'insertion en milieu ordinaire

L'ampleur des parcours est aujourd'hui considérable sur l'atelier maraîchage. Cette dynamique est amenée à se développer dans les années à venir au regard des attentes sociétales, des souhaits des personnes accompagnées et du cadre politique et légal (plan de transformation des ESAT). L'équipe de l'atelier envisagera une adaptation de la production (culture de plein champ, collaboration avec des coopératives, achat-revente, etc...) afin de maintenir la viabilité économique de l'atelier.

Production

Installation de nouvelles surfaces couvertes

Les légumes primeurs et tardifs ont une rentabilité importante. Pour les produire, il faut des serres supplémentaires. L'implantation de surfaces couvertes à raison de 500 m2 à 1000m2 à l'horizon 2026 est à réaliser.

Développement des productions existantes

Implantation de productions destinées à la transformation. Ces cultures seront pensées dans une optique extensive sans nécessité de main d'œuvre ou de travail en plus mais uniquement de surfaces cultivées plus importantes.

Développement de l'activité paniers garnis avec une hausse des quantités de fin d'année et la constitution d'une offre pour les fêtes de pâques, fêtes des mères.

Développement de la libre cueillette avec de nouvelles cultures en libre accès. L'équipe réfléchit également au montage d'une serre « libre cueillette » avec des légumes de printemps et d'été.

Projet architectural

Terminer la réhabilitation des locaux communs (vestiaires, vestiaires pluie, salle de pause, etc...)

Les locaux communs seront finalisés en 2024. Cela comprend l'agrandissement et la réfection complète des vestiaires, la création d'un vestiaire vêtements de pluie, la création et le changement des portes d'accès et la réhabilitation de la salle de pause.

Le bâtiment de stockage

La construction du bâtiment de stockage maraîchage permettra de centraliser l'ensemble du stockage matériel et des productions dans un bâtiment dédié proche des lieux de production et de vente. La démarche de conception est en voie de finalisation avec l'assistance d'une ergonome missionnée par le service prévention de la MSA

Agrandissement du magasin par intégration du préau arrière dans l'espace fermé



3.1.6 Projets de consolidation de l'activité commerciale de l'ESAT

Afin d'assurer un niveau d'activité suffisant aux personnes accompagnées et d'assurer la sécurité financière des ateliers tout en réalisant les investissements nécessaires à l'amélioration des conditions de travail et au développement de nouvelles productions, l'ESAT doit s'interroger sur sa stratégie pour évoluer dans un contexte financier mouvant (évolution des politiques publiques, réformes à venir) et dans un contexte commercial concurrentiel.

La mise en place de contrats d'apprentissage en partenariat avec des écoles de communication ou des centres de formation à l'activité commerciale permettra de commencer à mettre en œuvre une démarche de consolidation des productions de l'ESAT.

3.2 Le pôle inclusion : soutien, coordination des parcours et insertion

3.2.1 Bref historique de l'émergence du pôle inclusion

Autrefois dévolue aux moniteurs, en plus de l'accompagnement des travailleurs sur la production, la mise en place des parcours est aujourd'hui étayée par l'action quotidienne des trois professionnelles qui composent le pôle inclusion.

L'émergence du pôle inclusion s'est faite progressivement au sein de l'ESAT les Hardys Béhelec. A l'origine l'accompagnement était polarisé autour de l'équipe ateliers qui avait une influence forte mais partielle sur l'élaboration des parcours des personnes accompagnées. L'action complémentaire et coordonnée des trois professionnelles permet aujourd'hui une mise en œuvre plus fine et efficace.

Il a fallu développer l'équipe inclusion en lui permettant de construire sa légitimité face à l'équipe ateliers au regard des besoins d'accompagnement des travailleurs et des politiques publiques. Le contexte de renouvellement de l'équipe Atelier y a contribué. A l'heure actuelle, les professionnelles du pôle inclusion sont clairement identifiées par les travailleurs et par les moniteurs d'ateliers comme des personnes ressources et des éléments clés pour la mise en œuvre des parcours.

Les missions du pôle inclusion vont devenir centrales avec la mise en œuvre du plan de transformation de l'offre des ESAT et l'évolution à venir du statut des travailleurs vers le « quasi-salariat ».

3.2.2 Moyens humains

La construction du pôle inclusion s'est concrétisée par l'embauche de trois professionnelles aux profils différents et au missions complémentaires :

- Depuis 2000 une animatrice socio-culturelle : Chargée de soutien

PROJET DE SERVICE 2024/2029 ESAT LES HARDYS BEHELEC



- Depuis 2008 une Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF): Coordinatrice socio/professionnelle référente des Projets d'Accompagnement Personnalisés (PAP)
- Depuis 2020, une Chargée d'Insertion Professionnelle : chargée de l'insertion en milieu ordinaire de travail.

L'action de ces trois professionnelles s'effectue sur 1.5 ETP et est coordonnée par le Responsable de l'ESAT.

La volonté de la Direction Générale est de faire évoluer l'organigramme et l'organisation du pôle inclusion afin de l'adapter aux enjeux à venir :

- Évolution du statut des travailleurs et montée en charge des parcours des personnes vers l'inclusion professionnelle
- Renforcement du rôle de la SA ESAT et de ses liens avec l'ESAT pour la mise en place d'actions de soutiens para-professionnels.

Dans cette optique les actions de soutien para-professionnels seront transférées à la SA ESAT. La SA ESAT assurera également un relais pour les projets de soutien portés par les moniteurs lorsque ces projets sortent de la sphère travail.

Il conviendra également d'augmenter le temps ETP consacré à l'accompagnement des parcours d'inclusion professionnel.

3.2.2.1 La chargée de soutien

L'Animatrice socio-culturelle (0.6 ETP) propose, organise, déploie et réalise les actions de soutien à l'attention des personnes accompagnées. Elle coordonne l'action des professionnels extérieurs, des bénévoles et des encadrants qui interviennent sur des soutiens personnalisés ou collectifs.

Elle participe à la mise en œuvre des objectifs de PAP par l'intermédiaire de soutiens dédiés à l'atteinte de l'objectif (exemple : soutien code de la route dans le contexte des permis BE sur l'atelier Espaces Verts).

Son départ prochain va entrainer une réorganisation des activités de soutien au sein de l'équipe ESAT et en lien avec la SA ESAT pour redéployer les actions de soutien en cohérence avec les attentes institutionnelles. Ce redéploiement fera l'objet d'une action primordiale du présent projet de service en lien avec la SA ESAT.

3.2.2.2 La coordinatrice socio-professionnelle des parcours

La Coordinatrice socio-professionnelle des parcours (0.4 ETP) assure le sourcing des candidats souhaitant intégrer l'ESAT, assure la planification et l'organisation matériel des stages de découverte, coordonne les PAP ESAT et SAVS et contribue au lien inter-service.

PROJET DE SERVICE 2024/2029 ESAT LES HARDYS BEHELEC



Elle accompagne les parcours des personnes vers les autres structures médico-sociales (ESAT, foyers de vie, etc...) en lien avec le SAVS.

3.2.2.3 La Chargée d'insertion professionnelle

La Chargée d'insertion professionnelle (0.5 ETP) assure la co-construction des parcours d'insertion vers le milieu ordinaire avec les personnes accompagnées. Elle favorise l'émergence et le recueil des souhaits des personnes, assure la cohérence de ces souhaits avec les ressources disponibles dans le milieu ordinaire de travail et, enfin, construit et entretient le lien avec les employeurs potentiels.

Elle participe à la formalisation de la montée en compétences des travailleurs via le dispositif de Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience (RAE). Elle coordonne les actions de RAE menées par les moniteurs d'ateliers « accompagnateurs RAE » et fait le lien avec ICUAL organisme porteur de la RAE sur la région Bretagne.

La Chargée d'Insertion favorise l'accès à la formation pour les travailleurs et assure également des bilans de compétences.

Elle participe à la mise en œuvre des objectifs de PAP par l'intermédiaire de différentes actions d'insertion : Duoday, stages, Mise A Disposition (MAD), convention d'appui.

3.2.3 Mise en œuvre de l'accompagnement au sein du pôle inclusion : soutenir les personnes et les aider à construire leur parcours au sein et en dehors de l'ESAT

3.2.3.1 Les actions de soutien

Les actions de soutien visent à permettre aux personnes accompagnées par l'ESAT de pouvoir s'épanouir professionnellement et socialement par l'intermédiaire de différentes modalités mises à leur disposition.

Trois finalités principales permettent de penser et de déployer les actions de soutien :

- Contribuer au mieux-être psychique et à l'ouverture sur la société via des activités proposées pendant ou hors du temps de travail. Ces activités sont coordonnées et mise en œuvre par la SA ESAT qui s'appuie sur les ressources internes ainsi que sur un réseau de partenaires intra et extra associatif.
- Permettre aux personnes d'évoluer sereinement en les aidant à faire face aux manifestations de la maladie qui peuvent se manifester sur le temps de travail (anxiété, angoisse, instabilité de l'humeur...). Cela est rendu possible par :



- Des aménagements du temps de travail afin de permettre aux personnes de traiter des problématiques personnelles impactant la disponibilité psychique sur une activité professionnelle (problèmes familiaux, problèmes médicaux, fatigue psychique, etc ...)
- Des temps de réassurances lors d'entretiens formels et informels avec les professionnels de l'ESAT
- La possibilité d'avoir accès une journée par semaine a un suivi médical par le médecin psychiatre et l'infirmière qui interviennent au sein de l'Association.
 (Consultation en santé mentale, préparation et administration des traitements)
- Favoriser l'insertion socio-professionnelle des personnes en ESAT et vers le milieu ordinaire par des actions de formation et d'accompagnement en lien direct avec l'insertion.

Exemples d'actions de soutien :

Voici une liste non restrictive de plusieurs actions de soutien mises en œuvre sur l'ESAT. Cette liste n'est pas exhaustive et évolue constamment au gré des besoins et des opportunités.

- Soutien intégration des nouveaux arrivants
- Soutien alimentation
- Soutien santé physique
- Soutien activités physiques et sportives
- Soutien santé mentale
- Soutien vie familiale et vie affective
- Soutien citoyenneté
- Soutien mobilité
- Soutien informatique et numérique
- Soutien savoirs fondamentaux
- Soutien savoirs être
- Soutien savoirs faire
- Soutien préparation à la retraite



« LE SOUTIEN EST L'AFFAIRE DE TOUS »

L'ensemble des professionnels des Hardys Béhélec peuvent contribuer aux actions de soutien quel que soient leurs fonctions. Le critère est que les compétences du professionnel impliqué correspondent aux besoins de soutien de la personne ou du groupe de personnes accompagnées.

3.2.3.2 L'accompagnement des parcours

La coordination des parcours relève de l'action de la Coordinatrice socio professionnelle qui met en œuvre l'accueil des stagiaires, gère les hébergements pendant la période de stage et la période d'essai, assure les bilans d'évaluation et, enfin, coordonne les PAP dans une dynamique inter-service propice au projet de vie de la personne accompagnées où les dimensions travail, vie sociale et parcours de soin sont prises en compte.

Le parcours d'accueil

Les visites de l'ESAT

Les demandes de stage sont reçues par appel téléphonique. Après échange avec le demandeur de stage ou la personne qui l'accompagne, une visite de la structure est programmée.

Une présentation de l'association est faite par la coordinatrice socio-professionnelle. Une visite de l'ensemble des ateliers est proposée. A l'issue de la visite, si la personne est intéressée pour faire une demande de stage, un dossier lui est transmis.

Au retour du dossier, ce dernier est étudié par le psychiatre.

Si le médecin valide la demande, la coordinatrice socio-professionnelle met en place le stage en prenant contact avec les moniteurs d'atelier et planifie la période en fonction de la disponibilité des hébergements.

Les stages de découvertes et d'orientation

Les bilans de stage sont programmés à chaque fin de stage. La structure qui accompagne le stagiaire est conviée à ce temps d'échange.

Les référents ESAT et SAVS sont également présents afin de mettre en commun leurs observations sur la période de stage. Observations qui auront déjà été évoquées auparavant avec la personne accompagnée.

Lors de ces bilans est décidée la suite à donner au stage : renouvellement de stage, préconisation d'orientation ou proposition d'embauche.





L'hébergement

- Pendant les stages de découverte

L'Association dispose d'un logement collectif pouvant accueillir trois personnes lors des stages de découverte. Chaque personne accueillie dispose ainsi d'un studio meublé dans le logement collectif. L'équipe du SAVS peut ainsi évaluer les capacités de l'usager à vivre en autonomie ce qui est crucial pour la suite du parcours d'insertion sur l'ESAT.

Pendant la période d'essai

L'Association met à disposition des personnes qui le nécessitent des logements individuels sur la commune de Saint-Marcel. Ces logements permettent aux travailleurs d'être hébergés proche de l'ESAT et de disposer du temps nécessaire à la recherche d'un logement en location en leur nom propre. L'ESAT et le SAVS les aident à réaliser cette recherche.



Voici le déroulement du parcours d'accueil lors de la mise en œuvre des stages de découverte au sein de l'ESAT les Hardys Béhélec :

ETAPE préparatoire au stage découverte (préadmission)

Qui	Quoi / Action Comment / Ou				
	Demande de stage				
CSP	Prendre un rendez vous pour une visite	Tél, orale, courrier etc…			
CSP	Réaliser la visite de la structure et remettre la pochette de préadmission	Pochette (bleue) de préadmission : - Flyer (dont site internet) - Dossier de candidature - Fiche des tarifs			
CSP	Récupérer (via courrier ou remise en main propre) le dossier de candidature	Dossier de candidature			
CSP	Transférer le dossier de candidature à SMS	Dossier de candidature (volets 1, 2 et 3)			
SMS	Créer le DPI en mouvement préadmission et numériser le volet 3 dans le DPI	DPI: Nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance, numéro de téléphone, origine de la demande Les volets 1 et 2 à transmettre à la CSP Le volet 3 (médical) : à ranger dans le dossier médical « papier »			
CSP	Compléter « via trajectoire »	Mise à jour du statut			
CSP Médecin psychiatre	Valider la demande de stage En réalisant l'étude de candidature	DPI - Dossier administratif - « histoire et événement à venir »			
Responsable ESAT	La validation positive du médecin conditionnera l'acceptation en stage	Si demande de candidature non validée : Dossier MS archivé (CSP) Dossier médical : broyeur (SMS)			
CSP	Transmettre la décision - Au candidat - Le professionnel adresseur - Aux professionnels de l'établissement/service	 Téléphone Téléphone et/ou mail Réunions d'établissement et/ou tél 			
CSP	Mettre en place la convention de stage ou MISPE	- Téléphone - Mail - Courrier			
	Accord de stage				



ETAPE de <u>réalisation</u> jour 1 du stage découverte (préadmission)

Qui	Quoi / Action	Comment / Ou		
Accueil du stagiaire				
CSP	Faire signer la convention de stage ou MISPE entre la structure, le stagiaire et l'adresseur	Convention de stage dans pochette / dossier demande de candidature		
CSP	Fournir au stagiaire les documents obligatoires d'accueil (pochette de stage)	Pochette de stage ESAT: 1. Récépissé des documents 2. Livret d'accueil de l'association 3. Règlement de fonctionnement 4. Les numéros utiles stagiaire Pochette de stage SAVS: 1. Récépissé des documents 2. Livret d'accueil de l'association 3. Règlement de fonctionnement 4. Les numéros utiles stagiaire 5. Règlement intérieur des logements 6. Convention de mise à disposition de logement 7. Etat des lieux 8. Charte d'hébergement Pochette de stage SAESAT: 1. Récépissé des documents 2. Livret d'accueil de l'association 3. Règlement de fonctionnement 4. Les numéros utiles stagiaire		
CSP	Faire signer au stagiaire les récépissés des documents et classer dans le dossier de demande de candidature	Récépissés des documents		
SMS	Basculer le DPI du mouvement « préadmission » en mouvement médico-social – « stage découverte » Compléter les données administratives	Voir protocole instruction de remplissage DPI « accueil »		
CSP	Faire signer l'état des lieux si hébergement par l'asso	Rangement dans dossier de « demande de candidature »		
Jour 1 du stagiaire				



ETAPE de réalisation du STAGE découverte (=préadmission)

Qui	Quoi / Action	Comment / Ou		
Réalisation du STAGE				
Stagiaire	Réaliser le stage découverte d'un mois	2 semaines renouvelables une fois		
Equipe pluridisciplinaire	Réaliser un bilan du stage ESAT-SAVS-SAESAT	Bilan dans DPI et/ou MISPE		
SMS	Scanner le bilan MISPE dans DPI	Dans gestion documentaire DPI		
CSP	Si bilan favorable : Envoyer le bilan à la MDA (Si besoin) pour accord Si bilan non favorable : fin du parcours à l'entrée de l'ESAT et/ou SAVS et/ou SAESAT	Mail courrier		
CSP/SMS	Si fin de parcours Classer le dossier de candidature de stage	Dossier MS archivé (CSP) Dossier médical : broyeur (SMS)		
SMS	Basculer le mouvement dans le DPI			
SMS	Si admission : Créer le dossier de l'usager papier (classeurs vert et jaune) / DPI	Dossier de candidature dans le classeur jaune (=MS) Classeur vert : pièces administratives Si DPI informatisé, dossiers papiers : broyeur		
Statut de l'admission à l'ESAT/SAVS/SAESAT				

Le lien inter-service

L'ESAT les Hardys Béhélec fonctionne en lien permanent avec le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale de Saint-Marcel et fait également appel au Centre de Post-cure et de Réadaptation de Billiers pour assurer l'intervention hebdomadaire d'un médecin psychiatre et d'une infirmière pour préparer les traitements.

L'articulation de ces trois champs d'intervention (professionnel, social et sanitaire) contribue de manière cruciale à l'expertise de l'ESAT les Hardys Béhélec en matière d'accompagnement des parcours des personnes en situation de handicap psychique.

En effet, le lien inter service permet d'accompagner les personnes accueillies dans leur globalité (professionnel et personnel). Nous retrouvons ce lien tout au long du parcours de l'usager, notamment lors de la mise en place des PAP qui revêtent alors une dimension d'accompagnement global en lien avec le projet de vie de la personne accompagnée.

La coordinatrice de parcours contribue au lien inter-service de par ses fonctions sur l'ESAT et le SAV



PROJET DE SERVICE 2024/2029 ESAT LES HARDYS BEHELEC

3.2.3.3 La coordination des PAP

Qui	Quoi	Quand/ Comment
CSP	Programmer une date de rencontre avec la personne accueillie	Vers la fin de période d'essai
	Envoyer un mail au référent pour l'informer de la future rencontre Référent et Personne	
	accueillie	
Référent	Programmer une rencontre de co-évaluation avec la personne accueillie	Identification des référents :
		Référent professionnel : le moniteur
		d'atelier
		Référent SAVS : listing suivi par CSP
Référent et personne accueillie	Echange libre :	A la date de rencontre
	Rappel enjeu du PAP	Grilles dans le DPI
	Co-évaluation ESAT & SAVS + le cas échéant "observation SAESAT s'il y a lieu"	Remplissage des grilles en autonomie si
		possible
Référent et personne accueillie	Confronter les grilles Référent // Personne accueillie	
Référent et personne accueillie	Co-construire des objectifs d'accompagnement	Critères de priorisation :
		Capacité de la personne accueillie
		Souhait de la personne accueillie
		Besoin des ateliers (ESAT)
Référent	Enregistrer les objectifs déterminés dans le PAP	DPI
CSP	Organiser une réunion PAP (synthèse)	Mail
• CSP	Réunion PAP :	
Personne accueillie	Mise en commun	
Référent SAESAT	Signature du PAP par la personne accueillie et le référent	
Représentant légal (invité)		
Responsable ESAT si		
besoin		
Responsable SAVS si		
besoin		
Responsable ESAT	Valider (via signature) le PAP	
Responsable SAVS		
Responsable SAESAT		
CSP	Classer le PAP :	Dans le DPI
	Transmet le PAP à la SQ	
SMS	Saisir date PAP dans le tableau de suivi	
	Transmettre 1 copie au référent et à la personne accueillie	
	Classer l'original dans classeur papier « jaune »	
Responsable ESAT	Rédiger un bilan professionnel pour la MDA	Pour le 1 ^{er} PAP (fin période d'essai)
CSP	Evaluer le PAP	Fréquence : 1 fois par an
		Tableau de suivi Excel
CSP	Renouveler le PAP	Reprise de l'ensemble des étapes (sauf
		étape 3)



3.2.3.4 Les actions d'insertion

Les travailleurs s'approprient de plus en plus les propositions inclusives proposées par l'ESAT.

Les stages chez les employeurs du milieu ordinaire permettent l'expérimentation de nouvelles activités et la découverte d'un nouveau contexte professionnel dans des conditions sécurisées. Cette étape marque un réel engagement et une volonté de l'usager de sortir de sa zone de confort. Ces stages s'inscrivent dans une logique de parcours et doivent répondre à des objectifs précis.

Les visites d'entreprise représentent une règle quasi systématique préalable à la mise en place d'un stage. Une vigilance sur les conditions matérielles et humaines de stage est nécessaire pour que cette expérience soit réellement éclairante sur l'évaluation des compétences du stagiaire.

C'est également un moment de médiation qui permet d'aborder la question du handicap, de la maladie psychique, ainsi que les exigences de l'entreprises, les prérequis et la réalité du secteur marchands. Ces moments sont travaillés en amont avec l'usager ainsi qu'à l'issue des entretiens tripartites. Le temps d'accompagnement en amont du stage est important pour lever les angoisses, les doutes, et divers questionnements.

Le DUO DAY est un outil intéressant car il permet d'amorcer un premier contact avec les usagers, de proposer une ouverture sur l'extérieur et l'expression de projet ou d'appétence non repérés auparavant. Cette manifestation permet également la mise en place d'une dynamique collective. L'animation autour du DUO DAY permet aux personnes accompagnées d'exprimer des envies et de créer des contacts qui peuvent aboutir à la mise en place de stage. Ce moment fort représente aussi une opportunité pour développer certains partenariats avec les employeurs locaux.

. Les Prestations de service se développent en fonction des projets des usagers. Ce fonctionnement permet aux personnes accompagnées de trouver un réel équilibre entre le travail réalisé en ESAT et les interventions en milieu ordinaire. Les prestations de service représentent une transition efficace et sécurisante avant une insertion professionnelle totale dans le milieu ordinaire.

Les Bilans de compétences s'adressent à des personnes qui aspirent à une évolution professionnelle sans être en capacité de se projeter. L'expérience de la maladie a mis à mal la confiance en soi et l'expression de ses appétences. Ce dispositif est proposé à des personnes qui s'interrogent sur les compétences et connaissances acquises avant l'entrée en ESAT et pour qui il est également intéressant de valoriser l'évolution des aptitudes socio professionnelles depuis l'entrée en ESAT. Des objectifs spécifiques à atteindre sont coconstruits avec chaque usager en amont du BC.

La Reconnaissance des Acquis et le l' Expérience (RAE) a été mise en place pour permettre à des personnes qui n'envisageaient pas une insertion professionnelle hors ESAT de prendre conscience de leurs compétences professionnelles acquises, d'apprendre à les formaliser et d'obtenir une reconnaissance officielle de ces acquis. La RAE permet de renforcer ou d'impulser une organisation apprenante au sein des ESAT.





L'intérêt de ces différentes alternatives est de répondre à la diversité des attentes et des besoins. Ceci permet de ne pas cloisonner l'inclusion à des démarches vers l'extérieur et « réservées » à une minorité des usagers.

Le Parcours renforcé en emploi est un dispositif issu du plan de transformation de l'offre des ESAT. Il permet de sécuriser l'inclusion en milieu ordinaire des travailleurs. Deux outils structurent le parcours : La convention d'appui qui permet d'assurer le suivi dans l'emploi et le droit au retour pour le travailleur qui quitte l'ESAT pour le milieu ordinaire. Il convient de préciser l'importance du suivi dans l'emploi pour les personnes ayant quitté l'ESAT pour le milieu ordinaire ou la formation professionnelle. En effet, à ce jour aucune personne sortie de l'ESAT serait toujours en emploi (ou formation) sans une intervention (parfois « en urgence ») pour désamorcer un problème en cours. C'est souvent après l'intégration dans l'entreprise que la médiation devient nécessaire et reconnue comme telle. La communication autour du handicap psychique demeure abstraite et relativement tabou ce qui ne facilite pas les propositions de démarches préventives. Ce non-dit réciproque (entre l'employeur et la personne en situation de handicap) amène souvent à minimiser voir occulter les freins à l'emploi ou certaines difficultés pourtant réelles... Il devient alors indispensable de les aborder en situations réelles et avec une certaine réactivité pour ne pas rompre le processus d'intégration en cours. L'anticipation ne suffit pas, il convient d'apporter régulièrement une analyse commune de la situation et de proposer un réajustement circonstancié pour que l'adaptation au poste soit efficiente. Cette communication qui s'instaure progressivement crée chez la personne accompagnée un véritable soulagement d'être reconnue et prise en compte avec ses difficultés et ses atouts.



LE PROCESSUS D'INCLUSION EN ESAT A L'HEURE DE L'AUTODETERMINATION

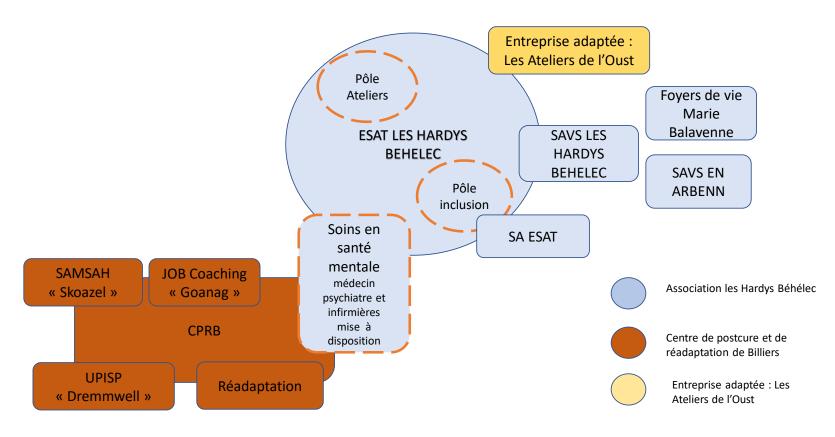
Entretien Individuel/ Rapport de confiance/Alliance de travail (Accès CPF, création CV, Bilan de Compétences...) Duo Day / Droit à l'expérimentation (« démystifier » le milieu ordinaire)) Visite d'entreprise pour : Sensibilisation auprès des employeurs : qu'est-ce que le handicap psychique/handicap invisible Rassurer le stagiaire/Vérification des condition de stage CIP assure la médiation entre PSH et Entreprise Stage: « Aération »/Insertion pro/ Insertion Sociale Prestation de service en milieu ordinaire Accès à la formation Accès à l'emploi en Milieu Ordinaire professionnelle « Parcours Renforcé en emploi » Convention d'appui entre la personne, l'employeur et l'ESAT Droit au retour en ESAT

Ce processus schématique ne doit pas occulter la volonté de certains travailleurs de maintenir leur place à l'ESAT afin de maintenir la prise en charge globale nécessaire à leur équilibr



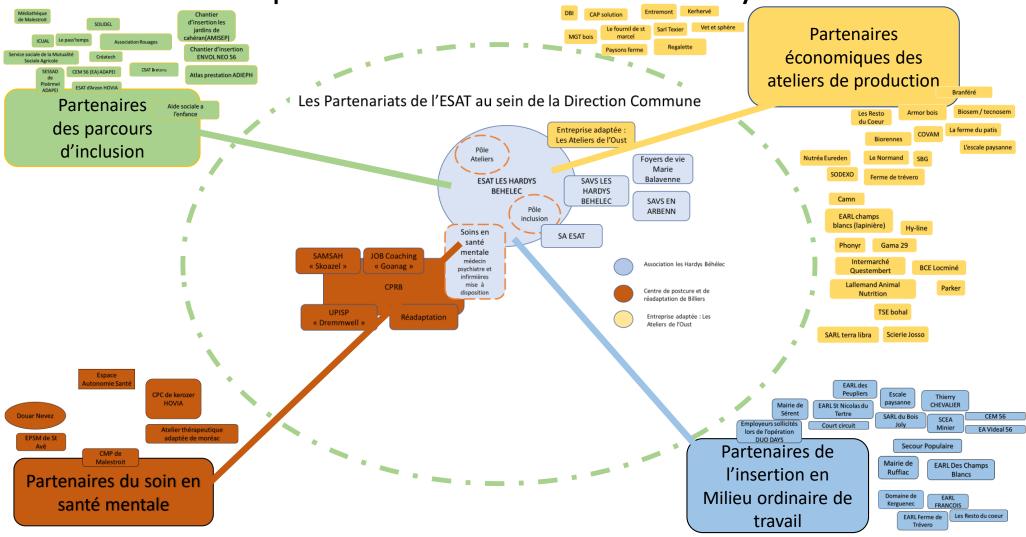
3.2.4 Les partenaires de l'inclusion socio-professionnelle : cartographie partenariale

Les Partenariats de l'ESAT au sein de la Direction Commune





Environnement partenarial de l'ESAT Les Hardys Béhélec





3.2.5 Les projets du pôle inclusion

3.2.5.1 Structuration du pôle inclusion : formaliser la reconnaissance interne de l'action du pôle inclusion des Hardys Béhélec et communiquer vers les partenaires

Le pôle inclusion s'est développé progressivement au sein de l'ESAT et de l'Association les Hardys Béhélec. Aujourd'hui ce sont trois professionnelles qui mettent en œuvre des actions quotidiennes pour favoriser l'insertion socio-professionnelles des personnes accompagnées. La SA ESAT mène également des actions pertinentes pour l'inclusion des travailleurs à temps partiels, des travailleurs en arrêt de travail ainsi que des retraités de l'ESAT.

La formalisation du pôle inclusion va se faire en mettant en œuvre trois actions principales et structurantes :

- Organisation de temps institutionnels :

La détermination d'un planning de réunions La détermination d'ordres du jours thématiques La mise en place d'analyses de pratiques ciblées

- Création d'une identité de pôle et stratégie de communication intra et extra associative :
 - o Préparation de documents de communication,
 - Planification de rencontres avec les partenaires
 - Développement des temps forts autour de l'inclusion.
- Consolidation des liens avec la SA ESAT
 - Rédaction du projet de la SA ESAT en lien avec les évolutions institutionnelles (rapprochement avec l'ESAT)
 - Association de la SA ESAT au temps institutionnels du pôle inclusion et de l'ESAT
 - Déclinaison des activités de soutien au sein de la SA ESAT



3.2.5.2 Projets structurants du pôle inclusion

Actions à déployer 2024-2029

Activités de soutien

Redéploiement des activités de soutien en lien avec les évolutions institutionnelles

La coordination des activités de soutien va relever des missions du Responsable ESAT. Il s'appuiera sur les ressources internes de l'Association en fonction des finalités des actions de soutien. Le soutien actuellement mis en œuvre par la chargée de soutien devra être redéployé vers la SA ESAT. En effet la notion d'inclusion dans la cité et « d'utilité sociale » relèvera des mission de ce service.

Le soutien sanitaire devra être pérennisé sous la forme actuel.

Le soutien professionnel sera mis en œuvre comme aujourd'hui par les encadrants d'ateliers, la CIP et la CSP. Les activités de soutien professionnel qui relevaient de la chargée de soutien (soutien code, permis) seront prise en charge par l'équipe ESAT.

Actions d'insertion vers le milieu ordinaire de travail

Renforcer les moyens opérationnels destinés à l'insertion vers le milieu ordinaire

Aujourd'hui le temps ETP consacré à l'insertion vers le milieu ordinaire est de 0,5 ETP (dont une partie est financée sur les résultats de production). Le contexte du plan de transformation de l'offre des ESAT entraine une hausse des besoins afin de mettre en place les différents dispositifs et les différents suivis (Parcours renforcé en emploi, convention d'appui, Carnet de parcours et de compétences, etc....).

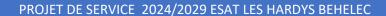
La renégociation du CPOM 2024 devra intégrer la demande de moyens supplémentaires afin de soutenir la dynamique concrète mise en place sur l'ESAT depuis 4 ans, dynamique qui s'inscrit complètement dans les orientations politiques actuelles concernant les ESAT.

Coordination des parcours ESAT et des projets de vie

Renforcer les moyens opérationnels pour favoriser la dynamique de parcours en place sur l'ESAT

La dynamique de parcours correspond à l'attente des personnes accompagnées de pouvoir évoluer en fonction de leurs souhaits professionnels et de leurs souhaits de vie. L'ESAT n'est objectivement plus une « fin en soi » pour les bénéficiaires. Nous notons une augmentation concrète des mouvements afin de répondre aux attentes de chacun (orientation vers le milieu ordinaire, évolution du temps de travail, départs en retraite, orientation vers d'autres structures médico-sociales, etc ...). A titre d'illustration de cette dynamique : le nombre de stagiaires accueillis sur l'ESAT pour permettre cette dynamique de parcours a triplé en 2023 (26 stages d'évaluation réalisés).

Le temps de coordination (0,4 ETP) nécessaire à la mise en place des parcours (accueil, hébergement, suivi des PAP, évaluation, orientation) est aujourd'hui insuffisant et devra être renégocié lors du CPOM 2024.





- 4 Inscription du projet de service ESAT au sein du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) et de la démarche qualité de l'Association
- 4.1.1 Les objectifs du CPOM en lien avec l'ESAT

A détailler suite bilan mi parcours CPOM et CPOM 2024 : projet d'établissement à voir avec Joseph

4.1.2 Les objectifs du PACQ en lien avec l'ESAT

A détailler suite évaluation externe : projet d'établissement ? à voir avec Joseph et Juliette

ESAT Les HARDYS BEHELEC

Association Les HARDYS BEHELEC

L'humain au centre



