



CHAMPIONNET
Association

2025-2029 **Projet d'établissement**

ESAT de la Bièvre
Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail



SOMMAIRE

FICHE D'IDENTITE.....	3
INTRODUCTION	4
1. L'ESAT DE LA BIEVRE, SON ASSOCIATION GESTIONNAIRE ET SON CADRE D'INTERVENTION	5
1.1. L'ASSOCIATION CHAMPIONNET	5
1.2. LE CADRE D'INTERVENTION	8
1.2.1. Les missions : de l'intégration à l'inclusion.....	8
1.2.2. Le passage sous CPOM.....	9
2. L'ESAT DE LA BIEVRE, UN ETABLISSEMENT DE REINSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE POUR DES ADULTES ATTEINTS DE TROUBLES PSYCHIQUES.....	10
2.1. HISTOIRE DE L'ETABLISSEMENT	10
2.2. LE PUBLIC ACCOMPAGNE.....	10
2.3. L'EQUIPE DES PROFESSIONNELS.....	13
2.4. L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSE.....	16
2.4.1. Admission	16
2.4.2. Projet personnalisé.....	18
2.4.3. Le principe de polyvalence	19
2.4.4. Ouverture sur l'extérieur.....	19
2.4.5. Partenariats.....	19
2.4.6. Accompagnement après l'ESAT	21
2.5. LES ATELIERS DE PRODUCTION.....	21
2.5.1. L'atelier Blanchisserie.....	21
2.5.2. L'atelier Couture.....	22
2.5.3. L'atelier Conditionnement.....	23
2.5.4. L'atelier Métallerie	23
2.5.5. L'atelier Espaces verts	24
2.5.6. L'atelier Restauration.....	25
2.6. LES INSTANCES DECISIONNELLES	27
3. LA PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE ET LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE.....	30
4. NOS QUATRE AXES POUR LES ANNEES A VENIR	31
4.1. OUVERTURE VERS L'EXTERIEUR	31
4.1.1. Favoriser l'insertion professionnelle	31
4.1.2. La relation avec nos partenaires/client	32
4.1.3. Augmenter notre visibilité sur les réseaux sociaux	32
4.1.4. La promotion de la pratique du sport	32
4.1.5. L'ouverture sur la culture	32
.....	33
4.2. ACCOMPAGNEMENT A LA SANTE	34
4.2.1. Accompagnement sur l'optique et sur le dentaire	34
4.2.2. Formation à la prévention addictions : alcool, drogues, tabac, jeux.....	34
4.2.3. Formation à la VAS (Vie Affective et Sexuelle).....	34
4.2.4. Hygiène de vie et alimentation	34
4.2.5. Étirements et relaxation.....	35
4.3. AUTONOMISATION DES TRAVAILLEURS	36
4.3.1. L'implication des travailleurs dans l'accueil des nouveaux arrivants.....	36

4.3.2.	<i>L'entraide entre travailleurs au quotidien</i>	36
4.3.3.	<i>Connaissance des activités au sens large</i>	36
4.3.4.	<i>Autonomisation pour les délégués des travailleurs pour le CVS et l'instance mixte</i>	37
4.3.5.	<i>Promouvoir le pouvoir d'agir des travailleurs en termes de sorties d'atelier</i>	37
		37
4.4.	RESPONSABILITE SOCIETALE DES ORGANISATIONS (RSO)	38
4.4.1.	<i>En quête de sobriété énergétique</i>	38
4.4.2.	<i>Valorisation des déchets</i>	38
4.4.3.	<i>Nos activités éco-responsables</i>	39
4.4.4.	<i>RSO et QVT</i>	39
CONCLUSION		41
FICHE DE SYNTHESE DU PROJET D'ETABLISSEMENT DE L'ESAT DE LA BIEVRE		42

Fiche d'identité



Raison Sociale :
Association Championnet

Responsables de l'Organisme et qualités :
Martine ISRAEL, Président
Bruno MONTOYA, Directeur Général

Adresse du Siège Social et de la Direction Générale :
14, rue Georgette AGUTTE 75018 Paris

Statut juridique :
Association déclarée Reconnue d'Utilité Publique

Site web : <https://association.championnet-asso.fr>



ESAT DE LA BIEVRE

Directeur : Alexis Gimbert
Adresse : 37-41, rue Louise Weiss 75013 Paris
Tél : 01 44 24 94 14

email : contact.bievre@championnet-asso.fr

Site web : esatdelabievre.com

Introduction

Depuis sa création il y a plus de 40 ans, L'ESAT de la Bièvre accueille des personnes en situation de handicap psychique.

L'équipe de l'ESAT est mobilisée autour d'un projet associatif humaniste, respectueux de la personnalité et du parcours des femmes et des hommes que nous accompagnons qui, dans leur grande majorité, ont traversé des périodes difficiles et douloureuses avant d'accéder à une forme de stabilisation.

Nous agissons activement pour répondre aux besoins et attentes des usagers en matière d'inclusion sociale et d'accès à une activité professionnelle valorisante, dans le plus grand respect du cadre légal, des politiques publiques et des valeurs de notre association gestionnaire.

Dans les années à venir, nous devons aller plus loin en matière d'inclusion conformément à la circulaire du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT et au décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

Notre projet d'établissement 2025-2029 intègre les quatre axes suivants :

-  L'ouverture vers l'extérieur
-  L'accompagnement à la santé
-  L'autonomisation des personnes que nous accompagnons
-  La Responsabilité Sociales des Organisations (RSO)

Ce projet a été élaboré avec la participation des travailleurs via des groupes de travail, ainsi qu'avec les salariés de l'ESAT. Une fois les quatre axes identifiés, nous avons réalisé des réunions brassées entre encadrants et salariés, afin de coconstruire des réponses adaptées aux besoins spécifiques des personnes que nous accompagnons.

Un grand merci à chacune et à chacun pour la construction de ce projet !

Alexis Gimbert – Directeur

1. L'ESAT DE LA BIEVRE, SON ASSOCIATION GESTIONNAIRE ET SON CADRE D'INTERVENTION

1.1. L'association Championnet

Une association de solidarité et d'action sociale au service de la jeunesse et de l'éducation

L'association Championnet propose un ensemble d'activités, ayant pour but de permettre à chacun de s'épanouir et de trouver sa place dans la société, dans le droit fil de l'humanisme et des principes de l'éducation populaire qui ont fondés ses origines : actions éducatives, apprentissages scolaires et professionnels, soins médico-psycho-pédagogiques, activités sportives, culturelles et ludiques, ...

C'est en 1891 que l'abbé Albert Deleuze bâtit une église dans un quartier isolé et pauvre du 18ème arrondissement situé au nord de Paris, les Grandes Carrières. C'est la naissance de la paroisse Sainte Geneviève, où seront proposées de multiples actions sociales et éducatives auprès des jeunes et des adultes. Créée en 1919, l'association Championnet est reconnue d'utilité publique en 1931. L'engagement de l'association se maintient durant les deux grandes guerres. Les activités vont peu à peu se développer au fil des années, à Paris et en régions.

Depuis 1971, la direction de l'association est confiée à des laïcs.

Deux autres organisations complètent son engagement :

- **Championnet Sports :**

Fondée en 1907, cette association contribue au développement des capacités physiques et morales de ses adhérents dans un esprit de solidarité, de respect, de loyauté et de tolérance. Comme son nom l'indique, la pratique sportive amateur en est le vecteur central.

- **APAC 29 :**

Créée par l'Association Vivre et l'Association Championnet en 1991, l'APAC 29 est une entreprise adaptée, implantée en Bretagne. Sa scierie produit des emballages et du bois pour la construction. Elle emploie pour l'essentiel des personnes en situation de handicap.

Une action sociale élargie pour une meilleure insertion :

L'association gère une vingtaine d'établissements et services sociaux et médico-sociaux, intervenant dans les champs du **handicap**, de la **protection de l'enfance**, de l'**insertion sociale et professionnelle** et des **soins médico-psycho-pédagogiques**.

Ils se situent dans **quatre départements** : Paris, Oise, Haute-Savoie et Finistère. Chaque jeune et adulte accompagné bénéficie, dans un cadre adapté, d'un suivi personnalisé alliant socialisation et formation, lui permettant de développer au mieux son potentiel et de trouver son équilibre.

Au 31/12/2021, l'association Championnet comptait 460 salariés, soit 405,70 ETP.



Voici la liste des établissements hors Paris :

OISE

- IMPro Jean Nicole

FINISTERE

- IME La Clarté
- SESSAD 29
- Centre pédagogique et professionnel : ESPO – chantier d'insertion – Emploi accompagné
- SAVS Championnet
- Entreprise adaptée APAC 29

HAUTE-SAVOIE

- IME Le Chalet Saint-André
- SESSAD Genevois
- SESSAD Haute-Vallée
- MECS La maison bleue
- Centre de formation professionnelle hôtelière Le Championnet
- Accueil de jour administratif et judiciaire : L'Envol, Tremplin et Tempo
- DITEP Le home fleuri
- CMPP Alfred Binet
- Centre d'hébergement et d'accompagnement pour des jeunes MNA (Mineurs Non Accompagnés)
- AEMO Elan et Odyssée

La gouvernance

Elle est organisée autour du bureau, du conseil d'administration :

Le bureau est composé de 6 membres :

-  Une présidente, un premier vice-président et un second vice-président
-  Une trésorière, un trésorier adjoint,
-  Un secrétaire, une secrétaire adjointe.

Le Conseil d'administration, composé de 21 membres, se réunit 5 fois par an, ainsi que lors de l'AG annuelle.

L'assemblée générale ordinaire a lieu chaque année au mois de juin. Elle permet de valider les comptes, préalablement certifiés par le commissaire aux comptes, de présenter et de valider les projets associatifs.

Le Comité Technique de Direction (CTD) :

Le CTD réunit une fois par mois le directeur général, les directeurs et directeurs délégués et le directeur administratif et financier de l'association.

Ces réunions ont pour objectif de favoriser la cohérence associative et de développer une réflexion commune entre les différents établissements et services de l'association.

PARIS

Paris, territoire d'ancrage et de développement de l'association Championnet :

-  Paris, ville d'origine des associations Championnet et Championnet Sports, précisément au 14 rue Georgette Agutte dans le 18ème arrondissement, où sont aujourd'hui implantés le siège social, les activités sportives et de loisirs (Championnet Sports, Championnet Loisirs – pôle culturel de l'Association Championnet), le Foyer des jeunes travailleurs (depuis 1967), la biscuiterie et le Café Championnet gérés par l'ESAT Ménilmontant ;
-  Paris, un des territoires de développement de l'association, avec l'intégration de l'ESAT et du CAJ Ménilmontant en 2012 et de l'ESAT de la Bièvre en 2020.

L'accueil médico-social Championnet à PARIS :

+ ESAT de la Bièvre - Paris 13^{ème}

- ESAT de 67 places.
- Accompagnement médico-social par le travail de personnes adultes en situation de handicap psychique.
- 6 ateliers de production : blanchisserie, couture - broderie, métallerie, espaces verts, conditionnement, restauration interne.

+ ESAT & CAJ Ménilmontant - Paris 20^{ème}

- ESAT de 153 places, dédié à l'accompagnement médico-social par le travail de personnes adultes, en situation de handicap mental et/ou psychique, avec ou sans troubles associés
- 7 secteurs d'activité : couture, menuiserie, artistique, conditionnement, rénovation, restauration - entretien des locaux.
- Centre d'activités de jour de 35 places, pour la promotion de l'autonomie et de la participation sociale de personnes adultes présentant une déficience intellectuelle, avec ou sans troubles associés.

+ Foyer jeunes travailleurs - Paris 18^{ème}

- Foyer de 162 appartements individuels.
- Logement temporaire pour des jeunes de 18 à 25 ans, en emploi, en recherche d'emploi, en apprentissage ou en stage.



Objectifs 2025-2029 : une vie Inter-ESAT

Renforcement des liens avec l'ESAT Ménilmontant

Développer les liens au sein de l'association Championnet, pour une meilleure connaissance entre professionnels et selon des préoccupations communes dans l'accompagnement des personnes accueillies.

Depuis l'intégration de l'ESAT de la Bièvre au sein de l'association, des perspectives de partenariats avec l'ESAT Ménilmontant, au regard notamment de la similitude de plusieurs activités de production (conditionnement, couture, restauration), se font jour progressivement.

Des échanges sont déjà initiés : journée inter ESAT avec les salariés en juillet 2024, mutualisation des budgets de formation pour le pôle 75 à partir de 2025, mutualisation de certaines formations et partage sur les enjeux commerciaux et projets de production communs.

Renforcement des liens avec les autres ESAT parisiens

Développer les liens via l'APESAT, association des ESAT parisiens.

Créée il y a une dizaine d'années, cette association regroupe la quasi-totalité des ESAT du département. Elle permet aux directeurs d'établissement de se réunir environ une fois par trimestre pour un échange d'informations et de bonnes pratiques.

L'APESAT est reconnue par l'ARS IDF comme un interlocuteur privilégié.

1.2. Le cadre d'intervention

1.2.1. Les missions : de l'intégration à l'inclusion

Les grandes lois dans le champ du handicap :

Loi du 30 juin 1975 et Circulaire du 8 décembre 1978

- Les Centres d'aide par le travail (CAT) sont reconnus par la loi, comme **structures de mise au travail et structures médico-sociales**.
- L'enjeu de la participation des personnes en situation de handicap à des **"activités professionnelles productives procurant une valeur ajoutée"**.

Loi du 11 février 2005 et Circulaire du 1er août 2008

- Une loi pour **l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté** des personnes handicapées, dans la suite de la loi du 2 janvier 2002 rénovant de l'action sociale et médico-sociale.
- La clarification du paysage institutionnel :
 - Des CAT aux **Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT)**
 - Les ESAT comme **unique acteur du milieu protégé** (les ateliers protégés étant devenus des entreprises adaptées)
 - Des **droits des travailleurs** reconnus (orientation MDPH, garantie de ressources, congés, ...).

Convention internationale des droits des personnes handicapées (2006)

- Une Convention adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies, en 2006, reconnaissant notamment, à l'article 19, « à toutes les personnes handicapées **le droit de vivre dans la société, avec la même liberté de choix que les autres personnes** ».

Plan de transformation des ESAT (2022)

- Favoriser une **dynamique de parcours** des personnes en situation de handicap : la facilitation des allers-retours de l'ESAT avec la convention d'appui, la mise à disposition comme levier de l'inclusion, annualisation de l'Aide Au Poste
- Renforcer le **pouvoir d'agir** des personnes en situation de handicap : autodétermination, carnet de parcours et de compétences, création d'un délégué unique des travailleurs, mise en place d'une instance mixte travailleurs-professionnels pour la sécurité au travail, rapprochement du droit des travailleurs du droit du travail.
- Accompagner la **transformation des ESAT** dans un contexte de **relance économique solidaire et inclusive** : soutien à l'investissement, développement du partenariat (plateforme emploi accompagné, Service Public de l'Emploi, entreprises adaptées).
- Assurer **l'attractivité des métiers** et la **reconnaissance des professionnels** : formation aux nouveaux enjeux (autodétermination, spécificités des publics, accompagnement au changement), amélioration des rémunérations avec la "prime" Laforcade.

1.2.2. Le passage sous CPOM

Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) sont signés par l'**ARS** et les établissements de santé.

Le dispositif législatif fait des CPOM le cadre juridique de droit commun de la contractualisation des objectifs et de la tarification.

Lors de la présentation de la démarche CPOM 2024-2028, effectuée conjointement par l'ARS IDF et la Ville de Paris en janvier 2023, il a été annoncé que :

-  le CPOM est un outil prospectif entre l'organisme gestionnaire et l'ARS, permettant le développement des axes prioritaires retenus tant par l'organisme gestionnaire que les autorités de tarification et de contrôle (ATC) et l'adaptation et le développement des activités.
-  le CPOM est un outil de gestion prônant une souplesse et une réactivité dans la gestion, ainsi que la responsabilisation de l'organisme gestionnaire envers les ATC.

En effet, ce doit être un outil souple dans son exécution afin de permettre une bonne adaptation de l'offre existante et une prise en compte des thématiques prioritaires tant de l'ARS que de la Ville de Paris.

En ce qui concerne les éléments quantitatifs, une attention particulière est portée à l'optimisation de l'activité, des sanctions budgétaires pouvant être appliquées en cas de non-atteinte des objectifs.

L'ESAT de la Bièvre est passé sous CPOM 2024-2028, par la signature d'un contrat entre :

-  l'ARS Ile de France
-  la Ville de Paris
-  l'association Championnet.

Le périmètre de ce CPOM inclut l'ESAT de la Bièvre, l'ESAT Ménilmontant, ainsi que le CAJ Ménilmontant.

2. L'ESAT DE LA BIEVRE, UN ETABLISSEMENT DE REINSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE POUR DES ADULTES ATTEINTS DE TROUBLES PSYCHIQUES

2.1. Histoire de l'établissement

L'association GERRMM, Groupe d'Etude et de Recherche pour la Réinsertion des Malades Mentaux, été créée en décembre 1981.

GERRMM, association gestionnaire historique, s'est positionnée dans la recherche de solutions alternatives à la prise en charge sanitaire pour réinsérer socialement et professionnellement des personnes psychotiques. Son choix s'est rapidement porté sur la création d'un CAT (Centre d'Aide par le Travail), structure destinée à l'origine à permettre à de jeunes adultes en souffrance psychique d'apprendre à se réadapter aux réalités sociales et professionnelles tout en bénéficiant d'un accompagnement spécifique.

Ainsi, en septembre 1982, est créé le CAT de la Bièvre, avec un agrément d'abord à titre expérimental, pour accueillir 40 jeunes psychotiques dans un local industriel situé dans un quartier résidentiel du 13ème arrondissement de Paris.

Son action en faveur de ce public s'est inscrite dans les priorités définies dans les schémas successifs d'organisation médico-sociale d'Ile de France définis par l'Agence Régionale de Santé et le plan national pour la santé mentale.

En 1991, devant le nombre croissant de candidatures et dans la continuité d'une volonté de favoriser les échanges et la participation des travailleurs avec le milieu socio-économique local, le CAT s'installe dans l'hôtel industriel du Chevaleret, 37-41 rue Louise Weiss dans le 13ème arrondissement de Paris. Ce lieu est professionnalisant et valorisant car il s'inscrit dans un univers de PME ayant une activité de production. En effet, l'ESAT est un établissement médico-social qui s'efforce de proposer aux travailleurs, via les ateliers de production, un fonctionnement proche de celui d'une entreprise.

L'établissement dispose d'un plateau de plus de 800 m² au 2^{ème} étage de l'immeuble et d'un espace de cuisine et de restauration de 170 m² au 4^{ème} étage, ainsi que de places de parking en sous-sol. Le site est très bien desservi par les transports en commun, notamment les stations de métro Chevaleret (ligne 6) et Bibliothèque François Mitterrand (ligne 14).

Au 01/01/2020, l'autorisation de gestion de l'ESAT de la Bièvre est cédée à l'association Championnet, dont le siège se situe 14 rue Georgette Agutte, 75018 Paris.

La capacité totale de cet établissement est de 67 places, destiné à des adultes en situation de handicap psychique.

2.2. Le public accompagné

L'ESAT de la Bièvre accompagne des personnes en situation de handicap, reconnues comme travailleurs handicapés et orientées vers le milieu protégé par la MDPH.

L'établissement accueille des adultes qui présentent des troubles psychiques graves, à un degré variable de stabilisation, en recherche d'une réinsertion dans le tissu social après de nombreuses années de soins ou de rupture. Les travailleurs exercent en général leur activité professionnelle à temps plein.

Un temps partiel peut être accordé, au cas par cas, pour prendre en compte la spécificité d'une situation, notamment à l'admission, pour une période donnée, lorsque l'adaptation peut en être facilitée, ou encore dans les dernières années d'activité avant la retraite, du fait d'une fatigabilité accrue.

Le temps partiel peut également être sollicité pour répondre à un projet individuel ou une nécessité personnelle. Des liens avec la famille ou des proches sont établis uniquement si la situation le requiert, toujours en dialogue avec le travailleur. De même, l'établissement pourra entrer en contact avec le tuteur ou le curateur le cas échéant, si une situation l'exige, toujours en lien avec le travailleur.

Principales caractéristiques du public accueilli :

Fin 2024, la moyenne d'âge des travailleurs s'élève à 49 ans, le plus jeune ayant 30 ans et le plus âgé 63 ans. À noter que deux travailleurs ont officiellement pris leur retraite mais continuent à travailler à temps partiel à l'ESAT.

Nous accueillons à 80% des hommes et à 20% des femmes.

La majorité des personnes que nous accompagnons ont leurs propres logements (principalement en logement social), un quart vit en foyer, et certains n'ont pas quitté le domicile parental.

La majorité des travailleurs réside à **Paris** (près de 60%), puis en **Seine-Saint-Denis** (près de 20%), puis en **Seine et Marne** (près de 16%).

Enfin, 21 travailleurs disposent d'une mesure de protection juridique.

Dynamique de parcours et caractéristiques spécifiques aux usagers de l'ESAT :

Les travailleurs admis dans notre ESAT sont exclusivement des personnes en situation de handicap psychique, ce qui est la spécificité de notre établissement. Très majoritairement, la pathologie à l'origine de ce type de handicap est la schizophrénie, ou la psychose ayant débuté à l'âge adulte.

Pour une personne en situation de handicap psychique, une période de soins, parfois longue, est indispensable avant d'envisager une orientation vers un ESAT, soins qui le conduiront progressivement à l'acceptation de la maladie et des soins qu'elle nécessite, à l'aménagement et l'assouplissement de ses défenses, ce qui permettra une reprise de certains investissements.

C'est dans ce cheminement que s'inscrit l'orientation vers un ESAT.

Après un repli plus ou moins long de la personne dans sa maladie, le côtoiement avec d'autres personnes peut l'aider à renforcer son potentiel, à gagner en confiance en soi, et à s'affirmer comme maillon participant de la vie économique, de la vie active. Somme toute, il s'agit d'un changement de statut qui s'opère par cette re-inclusion dans la vie active : la personne en situation de handicap psychique devient acteur de la vie sociale en travaillant. Et, de surcroît, elle se réapproprie une place de citoyen dans la société.

« Aucune autre conduite vitale [que le travail] n'attache l'individu plus solidement à la réalité ou tout au moins à cette fraction de la réalité que constitue la société. »

S. Freud, *Malaise dans la civilisation*.

Dans une autre perspective théorique, le travail « constitue à la fois une promesse de réhabilitation et un catalyseur du rétablissement, notamment lorsque les conditions de l'environnement de travail sont favorables ». Sonia Laberona, Antoinette Prouteaub, Marc Corbière dans *« Trouble mental et travail : accompagnement et inclusion professionnelle pérenne »* 2017, p. 11

Les règles de la vie sociale, les valeurs de la vie professionnelle sont des repères par lesquels l'institution permet aux personnes accueillies de restructurer leur personnalité, dans un fonctionnement moins chaotique, condition nécessaire au développement de leurs potentialités.

Par les réalités qu'il renvoie, réalité du monde du travail mais également du rapport à l'autre, l'ESAT est aussi le lieu de l'apprentissage de ce que l'on est.

Beaucoup de travailleurs développent peu à peu une adaptabilité à la vie : capacité intellectuelle, habilité gestuelle, socialisation, résistance physique ... Souvent, dans un premier temps, c'est le plaisir des acquis (re)trouvés, lié à la satisfaction du travail accompli qui apparaît.

Se reconnaître dans les résultats de leur travail, avoir conscience de leur efficacité professionnelle, et pouvoir de surcroît prendre plaisir à venir travailler, est très important pour les usagers. La continuité maintenue par la structuration du cadre rend possible la reconstruction de l'identité fragilisée par la maladie, la reconnaissance à travers le travail et les nouvelles tâches apprises.

Les travailleurs gagnent en confiance en eux-mêmes au fil du temps, et trouvent leur place au sein de l'ESAT. Ceci est très important dans le processus d'apprentissage de « vivre ensemble » nécessaire pour beaucoup des membres du groupe qui ont vécu de longues périodes de long parcours de désocialisation, d'isolement. Il s'agit donc pour eux d'un apprentissage de la vie en groupe, qui s'effectue dans le temps, selon le rythme de chaque travailleur, et en fonction de ses possibilités. Nous pouvons parler ainsi d'un processus de resocialisation des usagers à travers le travail.

Inversement, il y a des situations où le regard que la personne pose sur elle, sur ce qu'elle vit, sur ce qu'elle a acquis, sur sa place dans la société, lui renvoie le constat de limites qui s'imposent à elle.

La lucidité dans le parcours de réinsertion, les nouveaux investissements, mais également les « deuils » (de certains pans de la vie intellectuelle, sociale, affective qui sont différents pour chaque personne) que ce parcours implique, peuvent mettre la personne en danger.

A toute étape nouvelle en effet, grands sont les risques de réactivation de l'angoisse, de démission, voire de reprise des phénomènes délirants, de décompensation. En somme, rien n'est jamais complètement acquis.

Parfois des symptômes persistent malgré la prise de traitement et le suivi psychiatrique régulier. Ces manifestations de la maladie psychique prennent des formes très variées chez les travailleurs pris en charge (angoisses importantes, hallucinations, sentiment de persécution...) et altèrent la perception de leur identité propre et de la réalité qui les entoure.

La réalité extérieure, construite pour partie en fonction de l'état émotionnel, éminemment fluctuant, n'est pas perçue pour ce qu'elle est, elle peut être niée pour tout ou partie, remplacée par une réalité construite par le sujet et connue de lui seul, souvent incommunicable du fait de la dimension irrationnelle du vécu.

Pour lutter contre l'angoisse massive qui les entrave dans tous les domaines de sa vie, les personnes mettent en place des mécanismes de défense, souvent rigides, et qui en eux-mêmes sont aussi souvent source de souffrance : l'un d'entre eux, le déni (qui amène à nier la réalité de ce qui apparaît menaçant), conduit souvent au fait que, au moins durant les premières années de la maladie, elles ne seront pas dans une démarche de soins.

Néanmoins, si la maladie mentale altère les capacités des personnes qui y sont confrontées, et de ce fait handicape leur vie, elles ne sont pas handicapées au sens commun du terme.

Le handicap est ordinairement compris comme un déficit (intellectuel, sensitif, physique), une déficience inscrite et le plus souvent durable. Par le biais de l'adaptation et de l'action éducative, de nouvelles capacités peuvent être développées, et par étapes amener à plus d'autonomie.

Dans la psychose, le handicap n'est ni stable, ni fixe. Son évolution est variable, mouvante et parfois peu prévisible. Par exemple, il n'y a pas chez la majorité des personnes psychotiques de déficit intellectuel, mais on peut trouver des troubles cognitifs et moteurs liés le plus souvent au degré de désorganisation, et donc variables en fonction de la stabilité psychique. Ce risque, l'institution en est consciente : elle accompagne ces moments en lien étroit avec les équipes soignantes, qui peuvent être amenées à prendre le relais.

2.3. L'équipe des professionnels

67 places		
- Accompagnement personnalisé par le travail, de personnes adultes, en situation de handicap psychique, avec ou sans troubles associés. 1 directeur 1 assistant commercial et administratif		
Accompagnement socio-professionnel	Accompagnement Médico-social	Activité de soutien
1 chef de service 8 moniteurs	1 psychiatre (0,2 ETP) 1 psychologue	
Ateliers de production sur site - Blanchisserie - Couture - Métallerie - Conditionnement - Restauration	- Suivi des projets professionnels - Formations/stages Accompagnement psychologique Coordination avec le sanitaire	Vie sociale, culture et loisirs
Atelier hors les murs Espaces verts		

Par ailleurs, l'équipe accueille régulièrement des stagiaires en cours de formation dans les domaines suivants : psychologie, insertion professionnelle, diététique...

• Principales missions du Directeur :

- Piloter l'activité de l'établissement et animer l'équipe, rendre compte de son action au directeur général.
- Assurer le lien avec les autorités de contrôle et de tarification.
- Travailler en réseau avec les partenaires, notamment pour favoriser le développement des bonnes pratiques en ESAT : participation à l'Apesat, aux journées ANDICAT...
- Planifier les formations pour les salariés et les travailleurs.
- Planifier les activités de soutien, en lien avec la psychologue, et les moniteurs d'atelier.
- Planifier les stages pour les travailleurs dans le milieu ordinaire, en lien notamment avec la psychologue.
- Transmettre les éléments comptables à la comptable référente, située au siège.
- Valider et transmettre les Éléments Variables de Paye (EVP) au siège.

• Principales missions du psychiatre :

- Être le garant des informations médicales, de leur confidentialité.
- Transmettre les informations nécessaires à l'équipe encadrante, notamment aux moniteurs, pour la réalisation de leur mission (principe de secret partagé).
- Assurer le lien avec le secteur sanitaire, notamment ses confrères dans les CMP (Centre Medico Psychologique) et les Hôpitaux de Jour.

• Principales missions de la psychologue :

- Réguler les difficultés psychologiques et relationnelles, en lien ou non avec l'activité professionnelle.
- Gérer le processus d'admission, de l'accueil des stagiaires et des nouveaux entrants.
- Travailler en réseau avec les acteurs du médico-social et du sanitaire.
- Coordonner les projets individuels des travailleurs, en lien avec les moniteurs d'atelier.

A noter que la psychologue n'assure pas de suivi thérapeutique des travailleurs au sein de l'ESAT. Néanmoins, elle renseigne les travailleurs sur les différentes modalités de thérapie existantes et répond aux demandes de contacts des travailleurs souhaitant mettre en place un travail psychothérapeutique.

• Principales missions du chef de service production :

- Coordonner les activités de production.
- Superviser la maintenance technique (machines, parc de véhicules).
- Veiller au respect des normes de sécurité.
- Assurer la prospection commerciale.
- Gérer les devis, la facturation et assurer le suivi du Chiffre d'Affaires en lien avec les moniteurs d'atelier et l'assistant commercial et administratif.
- Relancer les clients impayés.

• Principales missions du moniteur d'atelier :

Le moniteur est responsable d'un atelier et de l'encadrement des travailleurs qui le composent avec la mission de :

- Réaliser des prestations commandées par les clients.
- Mettre en place et évaluer les projets individuels des travailleurs, en lien avec la psychologue.
- Remonter les points d'attention des travailleurs à l'équipe médico-sociale.
- Assurer la formation et le suivi technique des travailleurs.

• Principales missions de l'assistant commercial et administratif :

En lien avec le chef de service de production et le directeur :

- Établir les devis à destination des clients.
- Participer au processus de facturation.
- Préparer les Éléments Variables de Paye (EVP) pour les travailleurs.
- Planifier et communiquer les rendez-vous avec la Médecine du Travail pour les travailleurs.

Zoom sur le rôle des moniteurs d'ateliers

Sur le plan technique les moniteurs jouent un rôle essentiel dans la transmission du savoir-faire pour chacune des activités professionnelles proposées à l'ESAT et dans le processus d'apprentissage (soutien pédagogique). Dans un premier temps, le moniteur montre les étapes du travail technique au travailleur, crée un climat de confiance et dédramatise ses erreurs, tout en lui permettant de travailler seul. Il s'agit d'une aide dans un premier temps.

Ensuite, le travailleur gagne en autonomie, le moniteur passe d'une posture d'aidant à un rôle d'accompagnateur, tout en le laissant travailler seul et en supervisant son travail.

Aussi, le rôle des moniteurs porte non seulement sur l'identification des difficultés des travailleurs, mais aussi sur le recueil de leurs souhaits et de leurs projets.

Une certaine souplesse est nécessaire de la part des moniteurs pour adapter les postes de travail, et les consignes ; prendre une juste mesure d'éventuelles situations à risque ; évaluer et penser la capacité de progression des travailleurs afin de leur proposer des travaux d'une technicité appropriée, chacun d'entre eux ayant un fonctionnement psychique singulier, et des caractéristiques qui lui sont propres.

La dimension psychologique de l'accompagnement

Le moniteur apprend à communiquer avec chaque usager, et perçoit au quotidien les besoins de chacun, leurs potentiels, et évalue le niveau de difficulté pour chacun, en fonction de leur potentiel et de leurs compétences acquises.

Zoom sur l'accompagnement médico-social à l'ESAT

Les regards croisés de la psychologue et du psychiatre de l'établissement permettent d'apporter un éclairage clinique et des éléments susceptibles de permettre aux équipes de comprendre les problématiques des personnes accueillies tout en respectant les règles de confidentialité, de faire valoir la prise en compte la réalité psychique des personnes.

Du fait de sa fonction particulière à l'ESAT, la psychologue travaille en lien avec l'équipe de direction afin de croiser les problématiques d'ordre clinique avec le fonctionnement de l'institution et certaines décisions

pouvant impacter les personnes accompagnées. Cette perspective de travail a pour objectif de favoriser l'élaboration d'une vision globale, de bientraitance à l'égard de chaque personne prise en charge.

Auprès des partenaires extérieures (structures de soin, CMP, SAVS, foyer d'hébergement, etc.), elle établit les liens et peut transmettre, avec l'accord du travailleur concerné des notes d'observation écrites si nécessaire.

Rôle de la psychologue à l'ESAT

Le soutien psychologique dispensé à l'ESAT ne peut en aucun cas se substituer à celui qui existe déjà dans le dispositif de soin psychiatrique extérieur du travailleur handicapé.

La psychologue de l'ESAT intervient en particulier lorsque les prémices d'une désorganisation interne se manifestent.

Mais il arrive aussi que le travailleur en déséquilibre exprime son souhait d'un échange, temps qui l'extraie un moment de l'atelier, du groupe. Quelle que soit la durée de l'entretien (qui est adaptée en fonction du degré de détresse manifestée et/ ou des besoins exprimés par les travailleurs), l'objectif des entretiens avec la psychologue est d'évaluer la situation, et de permettre le retour à l'activité, à la situation de travail dans le groupe.

Ce lieu d'écoute a également une autre fonction :

Malgré toutes les précautions prises durant le processus d'admission, la distinction entre les lieux et les temps n'est pas toujours effective. Le lieu de soin extérieur (principalement les CMP), obligatoire, n'est pas intégré par tous comme un outil personnel.

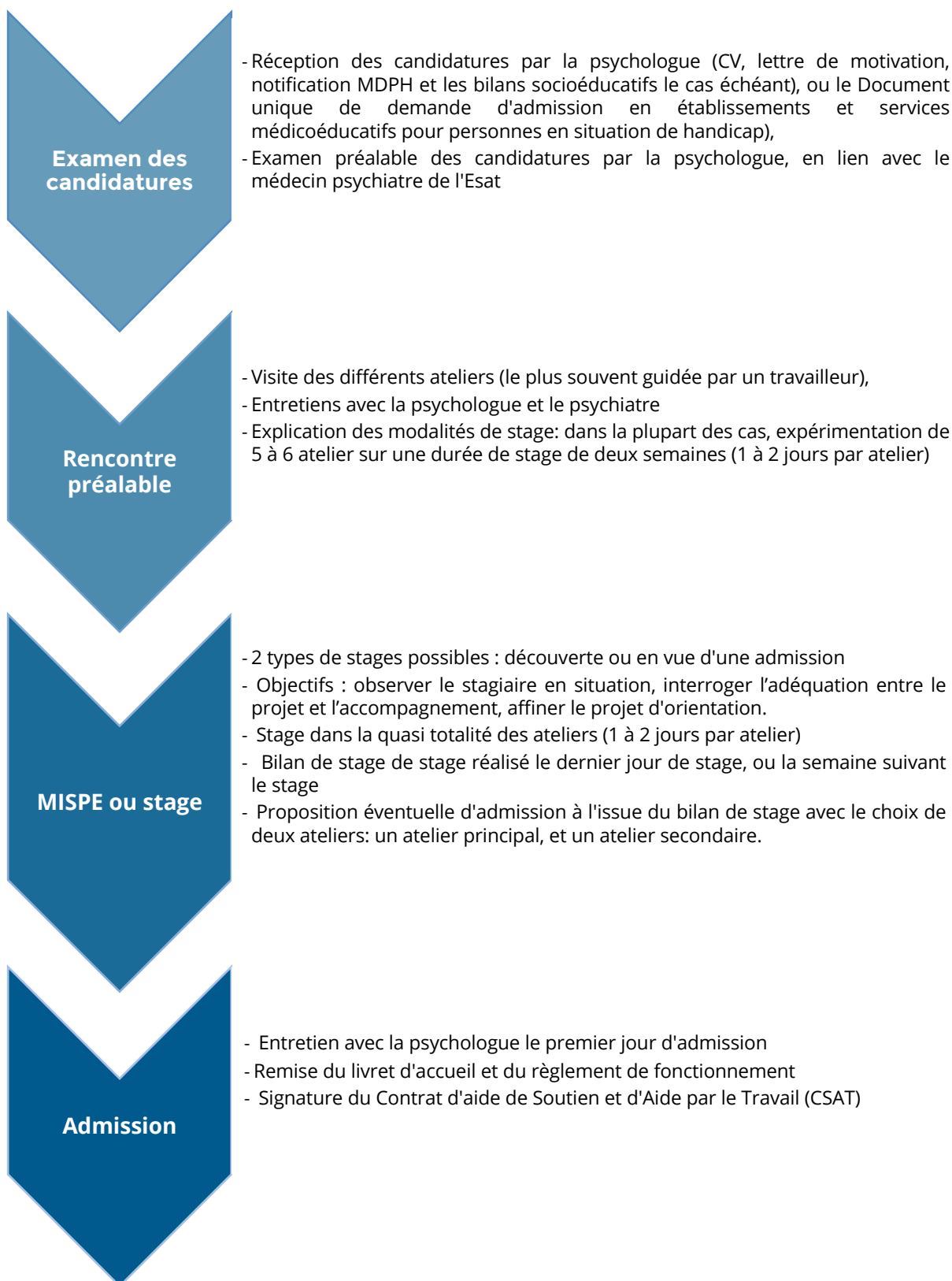
Le vécu quotidien dans l'établissement favorise un état de confiance. Un désir de confiance, d'extériorisation de la souffrance, se manifeste. Cette écoute de la personne est offerte certes pour apporter un apaisement à une situation de détresse, de douleur psychique qui paralyse, entrave ou menace le déroulement de la journée de travail, mais aussi pour amener le travailleur à repérer le rôle de chacun des acteurs qui intervient dans sa vie, et à les situer dans un lieu spécifique. Inciter à « aller vers », à faire confiance, marquer les limites même de chaque espace, aide au repérage et favorise l'investissement du lieu de soin extérieur, de son utilisation pour soi.

Au sein de cette structure la psychologue occupe une place bien spécifique. Elle a pour mission d'accompagner les travailleurs dans leurs difficultés. La psychologue se rend disponible au quotidien lorsqu'un travailleur rencontre une quelconque difficulté en lien avec le travail, les relations avec les autres usagers, le traitement, etc.

La fonction de la psychologue en ESAT n'est pas toujours simple à occuper parce qu'elle se veut être un soutien, une réassurance tout en évitant de prendre la place du soin. Il s'agit alors d'être un relais vers le soin lorsque cela est nécessaire. La psychologue occupe cette place de repère au quotidien pour les travailleurs mais peut aussi faire face à des situations de crises liées à l'expression de la maladie des usagers de l'ESAT ou bien à des conflits entre travailleurs, ou bien à des malentendus entre les travailleurs et moniteurs.

2.4. L'accompagnement proposé

2.4.1. Admission



Le processus d'admission comporte plusieurs étapes :

- La réception de la demande.
Pour que la demande soit recevable, les candidats en situation de handicap psychique doivent disposer d'une décision d'orientation professionnelle en ESAT délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département d'origine. Selon les recommandations de l'Agence Régionale de Santé (ARS) nous privilégions l'accueil des candidats domiciliés sur Paris, ou dans les villes limitrophes des départements 94 et 93, afin de réduire la fatigue liée aux moyens de transports en commun, et l'éloignement entre leurs domiciles respectifs et l'ESAT.
- La réception du dossier de candidature (par courriel ou par la Poste) de la personne en situation de handicap qui souhaite obtenir une place à l'ESAT.
- Une visite de l'établissement et un premier entretien d'admission avec la psychologue.
- Un deuxième entretien, avec le médecin psychiatre de l'ESAT ouvre, le cas échéant, sur la possibilité d'accéder à la dernière étape du processus d'admission, représentée par un stage découverte, de deux semaines.
- Le stage est la première fois où le candidat découvre toutes les activités de l'ESAT, et représente une occasion lui permettant de se familiariser avec l'environnement de travail en même temps. La durée du stage est de 2 semaines, il est organisé selon un principe de rotation, qui consiste en ce que le stagiaire change d'atelier tous les 2 jours (sauf exceptions, où l'un des ateliers demeure impossible à découvrir pour une raison qui appartient au candidat et est liée à ses difficultés). Les repas (déjeuners) sont obligatoirement pris à l'ESAT durant le stage. Il s'agit d'un temps indispensable pour l'évaluation des capacités du stagiaire à intégrer l'établissement. Ce stage peut demeurer une occasion de découvrir l'établissement, sans engager une admission par la suite, si les conditions ne sont pas réunies d'une part et d'autre.
Un bilan de stage est établi à la fin du stage, et effectué par le Directeur de l'établissement avec le stagiaire et la psychologue. Les appréciations sur le comportement au travail du stagiaire, sa motivation à intégrer la structure, ainsi que ses aptitudes sociales sont effectuées par les moniteurs des ateliers en amont de cet entretien.

C'est donc toute l'équipe encadrante qui participe au processus d'admission des nouveaux travailleurs. Le principe de rotation permet à l'équipe des moniteurs d'atelier de croiser leurs avis portant sur les perspectives d'intégration du stagiaire et sur la compatibilité entre les activités professionnelles proposées à l'ESAT et les besoins/ capacités du stagiaire en situation de handicap.

L'entrée à l'ESAT

Si le stage est concluant, et si le candidat souhaite intégrer l'ESAT, deux situations sont possibles. Soit une place est libre dans l'atelier du choix du candidat, et une date d'entrée est fixée au plus vite, soit ce n'est pas le cas, et le candidat est inscrit sur une liste d'attente, s'il le souhaite. Les règles de base sont posées à ce moment-là : l'observance du traitement (sa prise régulière selon les prescriptions médicales et sans interruption) et la poursuite du suivi psychiatrique sont obligatoires et conditionnent, à partir de l'entrée à l'ESAT, le maintien de la prise en charge.

Le Livret d'accueil et le Règlement de fonctionnement sont remis au travailleur entrant lors de son premier jour d'arrivée dans l'établissement. Un casier lui est attribué dès ce premier jour. L'achat du cadenas pour ce vestiaire appartient au nouveau travailleur. La signature de son Contrat d'Aide et de soutien par le Travail fait l'objet d'un entretien avec le directeur de l'établissement dans le mois suivant son entrée.

Provenance des stagiaires

Les personnes en situation de handicap qui souhaitent effectuer un stage en ESAT ou bien y trouver une place nous adressent, dans la grande majorité des cas, des candidatures spontanées. Certains sollicitent une place dans un atelier précis, à la suite de la lecture de la liste des activités proposées en ESAT par la MDPH.

D'autres ont pu les découvrir sur le site Internet du GESAT/ en cherchant sur Internet tout simplement. Des Assistantes sociales des CMP parisiens et certains SAVS nous adressent également des candidatures.

2.4.2. Projet personnalisé

Le Projet Personnalisé en ESAT est un dispositif central dans l'accompagnement des travailleurs handicapés. C'est un plan individualisé qui est élaboré pour chaque travailleur en ESAT, en prenant en compte ses besoins spécifiques, ses compétences, ses aspirations et objectifs professionnels, ainsi que ses souhaits d'évolution sur d'autres aspects de leur vie personnelle, notamment sur la problématique du logement. En effet, la question du logement est cruciale pour les personnes que nous accompagnons. Au début de leur parcours de soin, elles peuvent avoir été orientées vers un foyer de postcure. Une fois stabilisés, les usagers accèdent la plupart du temps à un logement autonome.

L'objectif principal du projet individuel est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle du travailleur handicapé. Il peut inclure des formations, des demandes de stage à l'extérieur, une demande de changement d'atelier, des accompagnements personnalisés, et d'autres mesures visant à améliorer les compétences professionnelles et la qualité de vie du travailleur en général.

Ce projet personnalisé est mis à jour chaque année.

Éléments clés du Projet Personnalisé

1 - Évaluation individuelle

Chaque moniteur d'atelier évalue les compétences tant techniques que relationnelles et sociales de chaque travailleur, en lien avec ce dernier. A partir de grilles d'évaluation, un dialogue s'établit afin de coconstruire les évaluations. Cet échange permet au travailleur de s'autoévaluer et de prendre conscience de ses points forts et de ses axes d'amélioration.

2 - Réunion sur le projet avec le travailleur, les moniteurs et la psychologue

Lors de cette réunion, les parties prenantes font le point sur les objectifs fixés l'année dernière (réalisé, non réalisé, plus applicable). Le nouveau projet définit des objectifs précis qu'ils soient professionnels (acquisition de nouvelles compétences, intégration dans un emploi en milieu ordinaire...) ou personnels (comme le développement de l'autonomie ou l'amélioration du bien-être). Ceci est rendu possible grâce au partenariat que l'ESAT a établi avec des structures médico-sociales comme les SAVS ou les GEM, partenariat qui rend possible l'accès aux activités culturelles et de loisirs des usagers de l'ESAT.

Dans le cadre du plan de transformation des ESAT, la question de l'ouverture sur l'extérieur est posée systématiquement : Duo Days, stage, mise à disposition...

Le projet inclut des plans d'action spécifiques pour atteindre ces objectifs. Cela peut impliquer des formations, un changement d'atelier, des stages en entreprise, ou d'autres mesures d'accompagnement.

Puis la psychologue de l'établissement finalise la rédaction des projets personnalisés. Si besoin, et après concertation en équipe avec le médecin psychiatre de l'ESAT, le Directeur ainsi que l'équipe du CMP où les travailleurs respectifs sont suivis, elle établit les liaisons jugées utiles avec les structures d'accompagnement extérieures : services de suite, structures de soin et professionnels spécialisés, foyer d'hébergement...

3 - Approche Collaborative

L'élaboration et la mise en œuvre du projet sont collaboratives, impliquant le travailleur, le ou les moniteurs d'atelier et la psychologue.

2.4.3. Le principe de polyvalence

La quasi-totalité des travailleurs est affectée à un atelier principal, et dispose également d'un atelier secondaire. Il s'agit de la « marque de fabrique » de l'ESAT de la Bièvre.

D'un point de vue organisationnel, la polyvalence apporte de la souplesse à différents niveaux. Elle permet à l'institution de pallier les absences ou à des moments où l'état de certains travailleurs empêche la poursuite de leur activité.

Puisque le fonctionnement de cet ESAT a été pensé selon les principes d'organisation d'une PME, le principe de polyvalence rend possible le maintien d'une ambiance sereine de travail, malgré les aléas de la vie économique des ateliers (surcharge de travail due au retard des fournisseurs ou aux exigences des clients). Ainsi, certains travailleurs, ayant été déjà formés au préalable, quittent leur atelier principal où ils ont été affectés initialement, pour aider leurs collègues d'autres ateliers lorsque ces derniers se trouvent en difficulté. Et inversement, lorsque des usagers d'un atelier « principal » se trouvent dans une position passive, d'attente, à cause du manque d'activité, ou bien d'une charge de travail insuffisante, ils peuvent s'inscrire dans une dynamique de travail d'un atelier « secondaire » choisi initialement (ou vice versa), ayant été déjà formés a minima au préalable, suivant le principe de polyvalence...

D'un point de vue psychologique, la polyvalence présente différents avantages :

- La polyvalence, instaurée dès la création de l'ESAT (nommée « rotation » initialement) avait pour objectif d'aider les personnes prises en charge à lutter contre les mouvements de repli et d'autres symptômes : inhibition, angoisse importante, difficultés d'intégration en groupe... Cette polyvalence permet l'adaptabilité aux changements, et, de surcroît, rend possible le développement des capacités techniques
- Le principe de polyvalence ouvre vers un champ de choix possibles d'activités pour les travailleurs, par les changements d'ateliers possibles, mais aussi par l'intermédiaire de l'alternance des différents rôles/ postes de travail occupés au sein même de ces ateliers ;
- La possibilité de privilégier la prise en compte des souhaits/ désirs des travailleurs liés à des activités techniques spécifiques et très différentes les unes des autres : Couture, Cuisine, Espaces verts, Métallerie, Conditionnement, Blanchisserie.

Ainsi, ce principe de fonctionnement de l'ESAT conduit les travailleurs pris en charge, conjointement aux autres accompagnements proposés à l'ESAT, à gagner en autonomie, à retrouver du sens dans les différentes activités techniques. Au fil du temps, l'acceptation de la maladie, l'aménagement et l'assouplissement de leurs défenses permettront, de surcroît, une diminution de l'angoisse, et rendront possible une reprise de certains investissements, et une forme de plaisir/ d'épanouissement professionnel.

2.4.4. Ouverture sur l'extérieur

Cf. 4.1 Ouverture sur l'extérieur

2.4.5. Partenariats

Les partenaires suivants sont très engagés dans l'accompagnement au quotidien :

- **Les Centres Médico-Psychologiques (CMP)** où les travailleurs sont suivis dans le cadre de l'accompagnement à la santé.

Ce suivi est effectué principalement par des médecins psychiatres, des infirmiers et des psychologues. Mais parfois il peut s'ajouter à ce type d'accompagnement des prises en charge spécifiques, effectuées par des orthophonistes, kinésithérapeutes, psychologues libéraux. NB : le suivi libéral reste une exception.

Point important : le suivi médical lié à la pathologie des travailleurs de l'ESAT est intégré dans son temps de travail.

- **Les tuteurs/ curateurs**

A la date d'écriture de ce projet, 21 travailleurs de l'ESAT font l'objet d'une mesure de protection juridique comme une mesure de tutelle, de curatelle ou bien une habilitation familiale

L'ESAT travaille en lien avec les référents de majeurs protégés accueillis à l'ESAT, et les décisions concernant certains aspects de la vie de ces derniers peuvent être prises en concertation avec les curateurs/ les tuteurs. Les liens avec les familles des usagers ne sont pas développés, car cela n'est pas nécessaire, compte tenu de caractéristiques des usagers accueillis. Le but est de continuer à préserver leur autonomie et leur souhait/ besoin de maintenir la séparation entre leur espace de travail et leur vie privée. Il peut être réalisé si la situation le requiert, toujours en lien avec le travailleur.

- **Les foyers d'hébergement** où résident un quart des personnes que nous accueillons.

- **D'autres structures médicales ou médico-sociales** : foyers de post-cure, Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et plus rarement des Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH)

- **La MDPH**

L'ESAT est partenaire du projet créé entre la personne et la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), par le biais de sa Commission (la CDAPH), qui a la charge de statuer sur l'orientation des personnes handicapées, dans le cadre de leur projet de vie.

L'ESAT tient la MDPH informée du cheminement d'insertion du travailleur, et lui permet de jouer son rôle de garant du projet de vie de la personne en adéquation avec sa réalité, et cela, au-delà même de la structure. La CDAPH peut ainsi être en mesure de préconiser une nouvelle orientation : renouvellement de l'orientation en ESAT ou orientation vers une structure plus soutenante.

- **Le GEM Connexion+**

Fondé en 2006 et situé en plein cœur de Paris, Connexion+ est un Groupe d'Entraide Mutuelle (GEM) géré par ses propres adhérents, il s'agit d'une association d'usagers de la psychiatrie, à laquelle peuvent adhérer des personnes en situation de vulnérabilité psychique et d'isolement, venant d'horizons différents, et souhaitant s'inscrire dans une dynamique d'entraide et de lien social.

Le GEM Connexion + impulse des dynamiques à vocation notamment artistique où chacun des participants est convié à faire œuvre de production. À cet effet, différents ateliers ont été mis en place, faisant appel à des professionnels de divers domaines de compétences.

Le GEM proposé, à ce titre, des activités variées : ateliers créatifs, atelier dessin et aquarelle, lecture, sorties culturelles, atelier chorale, atelier Ciné-club, atelier informatique, et atelier théâtre.

En décembre 2024, l'association Championnet est venue « parrainer » le GEM Connexion +

Ce partenariat sera développé courant 2025, l'objectif étant d'inciter les travailleurs de l'ESAT à élargir leurs champs d'intérêt en se rendant aux ateliers proposés par le GEM, et à y trouver des activités de loisirs qu'ils pourraient investir pendant leur temps non travaillé.

- **Le Théâtre Dunois**

Nous avons à cœur de promouvoir la pratique culturelle.

D'une part, nous organisons régulièrement des sorties culturelles, sur proposition des représentants des travailleurs au CVS. D'autre part, nous avons noué un partenariat avec le théâtre Dunois pour un atelier théâtre. Une dizaine de travailleurs ont travaillé sur un projet théâtral sur la saison 2021/2022, 2022/2023 et nous avons eu l'honneur de reprendre ce partenariat sur la période 2024/2025.

- **Le club de badminton Bad'A'Paname**

Sur la période 2024/2025, L'ESAT de la Bièvre a noué un partenariat avec le club de badminton Bad'A'Paname, situé près de la gare de Lyon.

A ce titre, une quinzaine de travailleurs de l'ESAT découvrent ou redécouvrent la pratique de ce sport, accompagné par un professeur de sport adapté. Ces sessions sont agréables, bonnes pour le corps et pour l'esprit, créent une bonne fatigue et favorisent la confiance en soi.

2.4.6. Accompagnement après l'ESAT

Différents motifs sont à l'origine de la fin d'accompagnement : départ à la retraite, raisons familiales, changement d'ESAT, démission, emploi en milieu ordinaire, invalidité.

La question du départ à la retraite se pose particulièrement à l'ESAT de la Bièvre. En effet, à la date d'écriture de ce projet, la moyenne d'âge des personnes que nous accueillons s'élève à 49 ans. Et une dizaine de travailleurs ont plus de 59 ans, et pourront donc partir à la retraite s'ils le souhaitent à 62 ans.

Afin de préparer ce départ à la retraite, nous activons deux leviers principaux :

L'organisation de réunions d'information sur les modalités de départ à la retraite

Des réunions ont été organisées à l'ESAT à plusieurs reprises, la dernière ayant eu lieu en janvier 2025. À ce titre, une intervenante de la CNAV est venue physiquement dans nos locaux pour expliquer le cadre spécifique des travailleurs d'ESAT et répondre aux questions des travailleurs : possibilité de prendre sa retraite à 62 ans à taux plein, possibilité de continuer son activité à l'ESAT après les 62 ans, constitution du dossier de retraite...

À noter que pour les travailleurs vieillissants ou qui souhaitent continuer après 62 ans, nous incitons à une diminution progressive du temps de travail.

Le partenariat avec le SACAT de Saint Mandé

Le Service d'Accompagnement à la Cessation d'Activité des Travailleurs (SACAT) est une structure qui a pour mission l'accompagnement des travailleurs qui sont proches de l'âge de la retraite et qui souhaitent y être accompagnés. Ces derniers ont déjà réduit ou bien ont le projet de réduire leur temps de travail dans l'optique de préparer sereinement le passage du monde du travail à une cessation progressive de leur activité professionnelle.

L'objectif de la prise en charge proposée par le SACAT est de limiter l'isolement et de maintenir leurs capacités et leur autonomie par le biais d'activités socio-éducatives après l'interruption de leur activité à l'ESAT. Les personnes accueillies peuvent donc bénéficier de l'accompagnement du SACAT à raison de deux à cinq demi-journées par semaine, et ce jusqu'à deux ans après la retraite.

Les modalités d'accompagnement sont définies en accord avec l'usager et l'équipe éducative dans le cadre du projet personnalisé avec le SACAT.

Ces activités s'organisent autour de quatre axes :

- Insertion : vie citoyenne, inscription dans la cité, aide à l'autonomie.
- Socialisation : découverte de l'environnement, sorties culturelles.
- Prévention santé : activités physiques adaptées et approche théorique sur la santé en général, notamment les actions de prévention des problèmes de santé liées au vieillissement.
- Préparation à la retraite : temps d'information, groupe de parole, rencontre avec des partenaires.

2.5. Les ateliers de production

Chaque activité est animée par un moniteur d'atelier. Un chef de service production coordonne l'ensemble de ces activités.

2.5.1. L'atelier Blanchisserie

Cet atelier est géré par 2 **moniteurs**, pour **une quinzaine de travailleurs**. Le moniteur blanchisserie s'occupe de la réalisation des prestations sur site et le moniteur polyvalent encadre les travailleurs pendant les livraisons.

Notre outil de production a été entièrement renouvelé fin 2017. Depuis, il est conforme aux normes en vigueur dans une blanchisserie industrielle, garantissant notamment la marche en avant avec une zone sale étanche par rapport à la zone propre.

La blanchisserie fonctionne sur le principe suivant : le linge à laver est récupéré chez le client, lavé et repassé sur site, puis restitué propre la semaine suivante. Nous avons organisé des tournées afin de rationaliser les déplacements et de livrer dans la même tournée des clients proches géographiquement.

Nos clients sont des entreprises ou des structures associatives. Nous ne traitons pas le linge des particuliers. L'activité blanchisserie est une activité traditionnelle en ESAT. Il y a beaucoup de concurrence entre les établissements mais par ailleurs une demande constante des clients qui sont satisfaits de nos prestations.

Suite à plusieurs départs à la retraite, de nouveaux travailleurs ont intégré cet atelier. Nous avons mené une action de formation collective en 2022 sur les normes propres à cette activité. En 2025, nous avons planifié une nouvelle formation, cette fois-ci sur la reconnaissance des textiles.

Nos principaux clients : Véolia, GRDF, Ikea, Foyers Aurore, Crèche Les Recollets Ville de Paris, Emmaüs



2.5.2. L'atelier Couture

L'atelier Couture accompagne une dizaine de travailleurs, encadrés par 1 monitrice.

Doté d'une brodeuse industrielle, cet atelier s'est spécialisé dans la fabrication de petites séries textile de 50 pièces minimum et généralement de quelques centaines de pièces.



La plupart de nos clients sont des PME, en développement ou déjà bien installées sur leur marché, qui recherchent une organisation souple et fiable.

Depuis quelques temps, nous sommes sollicités par des clients évoluant vers la fabrication de produits issus du recyclage (upcycling).

Nous réfléchissons à la fabrication d'articles à vendre en direct, tout en mesurant le risque généré par la constitution de stocks d'inventus.

Nos principaux clients : Le musée de la Poste, Maisons du Voyage, Joone, Boulanger, Dafil

2.5.3. L'atelier Conditionnement

Cet atelier est géré par 1 moniteur qui accompagne une quinzaine de travailleurs.

Autrefois atelier électro-mécanique, il a conservé une forte connotation industrielle. En effet, la majorité de nos prestations porte sur la réalisation de petites séries et montages mécaniques.

Nous réalisons cependant quelques prestations simples afin que tous puissent travailler.



En effet, la population accueillie dans cet atelier est très hétérogène. Il s'agit aussi bien de travailleurs avec des compétences techniques élevées et avec une grande dextérité que de travailleurs fatigables, qui sont en fin de carrière et travaillent à temps partiel ou encore de travailleurs qui ne peuvent effectuer que des tâches très simples.

L'activité est donc variée et le moniteur doit adapter au fil de l'eau les postes de travail aux différentes prestations qui ont lieu simultanément.

Nos principaux clients : Omni, Cochard, La Guilde, Iboco, Astier de Villatte.

2.5.4. L'atelier Métallerie

L'atelier Métallerie accompagne 8 travailleurs, encadrés par 1 moniteur.

Cet atelier existe depuis la création de l'ESAT. Il constitue une véritable particularité de notre établissement car cette activité n'est présente que quelques ESAT en France. Et à Paris, nous sommes le seul Esat à disposer de ce type d'atelier.

Le cœur de notre activité porte sur la fabrication de petites séries de pièces métalliques. Nous commandons la matière brute qui est ensuite découpée, usinée, percée, soudée selon les cas, en atelier.

Toutes ces étapes sont réalisées sur site, puis nous livrons les pièces finalisées à nos clients.

Quelques designers font appel à nos services pour la fabrication d'objets de décoration ou artistiques. Depuis 8 ans, à la suite d'un appel d'offre public lancé par le Direction de l'architecture du Sénat, nous réparons les chaises et fauteuils du jardin du Luxembourg : remplacement des parties abîmées par des pièces réalisées ou adaptées sur site, soudage, ponçage puis peinture de l'ensemble.

L'atelier Métallerie constitue un environnement de travail potentiellement dangereux. Le port des EPI (chaussures de sécurité, blouses, casques, bouchons d'oreille, etc) est un point sensible.

Nos principaux clients : Paprec, le Sénat (chaises du jardin du Luxembourg), Musée Grévin.



2.5.5. L'atelier Espaces verts

Cet atelier accompagne une douzaine de travailleurs, encadrés par 2 moniteurs.

Lancé en 2018, sur la base d'une seule équipe, cet atelier s'est progressivement développé et est aujourd'hui constitué de deux équipes distinctes.

Il présente la particularité suivante : tous les travailleurs sont affectés à deux ateliers. L'atelier Espaces verts peut être soit leur atelier principal, soit leur atelier secondaire.

Aucun travailleur ne passe donc la totalité de son temps de travail en Espaces verts.



Outre une ouverture vers l'extérieur, cet atelier hors les murs permet une activité bénéfique tant sur le plan physique que psychique. Les horaires ont été adaptés. Les équipes commencent dès 8H le matin et finissent à 15H. En cas de chantier plus courts ou lors de la période creuse de l'année (janvier-février), une partie de la journée est dévolue au rangement, à l'entretien du matériel ou des activités éducatives en lien avec les espaces verts : reconnaissance des végétaux sur un chantier, achats réalisés à Rungis, confection de cabanes à oiseaux...

Principaux clients : Ehpad Rothschild, Metal 57, association Championnet

2.5.6. L'atelier Restauration

Cet atelier accompagne 8 travailleurs, encadrés par 1 moniteur.

Son activité porte sur la réalisation des repas du déjeuner pour l'ensemble des travailleurs et des encadrants qui déjeunent à l'ESAT. Le temps de repas étant libre, il n'y a pas d'obligation de déjeuner sur site. Environ 60 personnes déjeunent tous les jours sur place.



Nous proposons chaque jour deux types de menu : un menu « classique » et un menu végétarien.

Afin de répondre aux directives de la loi EGalim relatives à la restauration collective adoptée en octobre 2018, nous nous appuyons depuis plusieurs années sur un prestataire extérieur, Vitalrest.

Vitalrest nous ouvre l'accès à une centrale d'achat à de prix compétitifs et un suivi des normes en vigueur dans le domaine de la restauration. De plus, ce prestataire effectue de contrôles bactériologiques inopinés ainsi qu'un audit complet une fois par an suivi d'un plan d'actions.

Les objectifs 2023 – 2027 des ateliers de production

Ces objectifs sont communs à l'ensemble des ateliers. Même si les caractéristiques techniques et les clients sont différents d'un atelier à l'autre, nous constatons une homogénéité des problématiques et modes de fonctionnement.

Proposer des produits et des prestations d'un haut niveau de qualité

La plupart de nos clients nous témoignent une grande fidélité. Cela est due à la qualité des prestations mais aussi au relationnel agréable avec les encadrants techniques et l'équipe en général.

Ce haut niveau d'exigence doit être constant pour garantir la qualité des productions issues de nos ateliers.

Privilégier les clients de proximité

Avec plus de 12 millions d'habitants, la région Ile-de-France est une très grande région qui offre de nombreuses opportunités.

Néanmoins, les déplacements en voiture peuvent être longs car les voies de circulation sont saturées. Le développement des mobilités douces est une très bonne chose mais les infrastructures sont en cours d'adaptation.

Parallèlement, nos clients nous demandent d'être réactifs et fiables dans nos actions.

Ces éléments nous amènent à privilégier les relations commerciales de proximité qui sont vertueuses à bien des égards, notamment pour l'activité espaces verts.

Proposer des activités qui ont de l'intérêt pour les travailleurs et leur permettent de développer des compétences professionnelles

Nos ateliers diversifiés permettent aux travailleurs d'acquérir de véritables compétences professionnelles. Celles-ci leur permettront, s'ils le souhaitent, de travailler à un projet d'intégration en milieu ordinaire de travail. Cet axe est à développer dans les années à venir. Cf. 4.1 Ouverture sur l'extérieur

Garantir la sécurité de l'environnement de travail

Les travailleurs évoluent dans des ateliers à forte connotation industrielle. Nous sommes particulièrement vigilants quant à la sécurité des usagers lors de l'utilisation du matériel, ce matériel devant être par ailleurs régulièrement contrôlé.

Des EPI (équipements de protection individuel) adaptés à chaque activité et à chaque travailleur sont fournis au sein des ateliers et régulièrement renouvelés.

À la suite d'un audit initié par la médecine du travail, nous avons mené un contrat de prévention avec la CRAMIF IDF afin d'améliorer la qualité de l'air dans nos ateliers blanchisserie et métallerie.

En métallerie tout le système d'aspiration des fumées de soudure a été modifié. Les travaux ont été finalisés fin 2023.

En 2024, nous avons couvert la brodeuse industrielle, afin d'atténuer le bruit dans les ateliers. Par ailleurs, nous avons fait installer un extracteur de vapeur en blanchisserie, au niveau de la calandre.

Nous continuerons à œuvrer en ce sens lors des prochaines années.

Disposer d'une activité de fond dans chaque atelier

Chaque atelier doit bénéficier d'une prestation « de fond », pas forcément rentable commercialement, mais qui permet de ne jamais être en arrêt total d'activité.

FOCUS

Développer les propositions de formation.

- Ouverture et utilisation des comptes CPF pour les travailleurs qui souhaitent poursuivre une formation individuelle.
- Continuer à proposer aux travailleurs des formations collectives sur leur métier : HACCP, RABC, reconnaissance des textiles, utilisation du logiciel de broderie...
- Formaliser le plan de formation annuel, en concertation avec le CVS et l'instance mixte.

2.6. Les instances décisionnelles

Réunions des salariés

Instance	Participants	Périodicité	Objet de la réunion
Comité Technique de Direction (CTD)	DG, Directeurs de structure et DAF	Tous les 2 mois	Partager les orientations de l'association et échanger sur les bonnes pratiques
Réunions éducatives	Encadrants de l'ESAT	Deux fois par mois	Partager les orientations de la structure et échanger sur des sujets communs : formations, bonnes pratiques...
Réunions médicales	Encadrants de l'ESAT	Une fois par mois	Réunion animée par le médecin psychiatre de l'ESAT. Reprise des situations problématiques en cours avec toute l'équipe, et prise de décision en termes d'accompagnement
Réunion de production	Encadrants de l'ESAT	Une fois par mois	Réunion animée par le chef de service production sur l'activité des ateliers
Points flash	Encadrants de l'ESAT	Tous les mardis et jeudis matin de 10H30 à 11H	Point de 30 minutes pour remonter les fragilités des travailleurs et se mettre d'accord sur un plan d'action : rencontre avec la psychologue, le psychiatre, lien à faire avec le soin...

Réunion avec les travailleurs d'ESAT

Instance	Participants	Périodicité	Objet de la réunion
Conseil de Vie Sociale	Délégués du CVS, Délégué Unique, Représentant des salariés, de l'association et le Directeur	Tous les 3 mois	Tous les sujets liés à la vie de l'Esat hormis ceux abordés dans le cadre de l'instance mixte
Instance mixte	Délégués de l'instance mixte, représentant des salariés, chef de service production et Directeur	Tous les 3 mois	Tous les sujets liés à la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels
Causeries/réunions d'atelier	Tous les travailleurs de l'atelier, la psychologue, et le moniteur d'atelier	Une fois tous les 2 mois	Tous les sujets liés à un atelier spécifique
Réunion institutionnelle	Tous les encadrants et les travailleurs de l'ESAT	Une fois par mois	Tous les sujets liés à la vie de l'ESAT, avec une séance de questions/ réponses en fin de réunion

Le Conseil de Vie Sociale (CVS)

A l'ESAT de la Bièvre, 6 délégués des travailleurs (4 titulaires et 2 suppléants) sont élus pour 3 ans et ont par ailleurs élu leur président et leur vice-président.

Un représentant des salariés et un membre du Conseil d'Administration de l'association participent également à ce CVS, en plus du Directeur de l'ESAT. D'autres personnes peuvent être conviées en fonction des sujets abordés.

Le CVS se réunit quatre fois par an. Il est animé par le directeur.

Cette instance qui permet à la fois de recueillir la parole des usagers, de les impliquer directement dans la vie de l'ESAT et d'être partie prenante de leur prise en charge est très appréciée des travailleurs.

Le compte-rendu du CVS est signé par le Président du CVS et affiché dans l'ESAT dans la semaine suivant le CVS.

L'instance mixte

L'instance mixte émet des avis et formule des propositions sur :

- La qualité de vie au travail.
- L'hygiène et la sécurité.
- L'évaluation et la prévention des risques professionnels.

Il s'agit d'une nouvelle instance à mettre en place, dans le cadre du plan de transformation des ESAT.
Cette instance sera mise en place courant 2025.
À noter que de nombreux points relatifs à l'instance mixte étaient déjà abordés dans le cadre du CVS.

Les causeries / réunions d'atelier

Nous avons mis en place une « causerie » par atelier.

Les « causeries » ont lieu une fois tous les deux mois. Elles sont animées par la psychologue de l'ESAT. Suivant les sujets abordés, le moniteur d'atelier peut être présent, ou pas. Centrées sur les problématiques de chaque atelier, elles permettent à chacun de s'exprimer sur ses conditions de travail et ses relations aux autres au sein de son atelier. Les causeries favorisent une bonne ambiance de travail dans la mesure où elles contribuent efficacement à désamorcer de potentiels conflits ou mécontentements.

La réunion institutionnelle

Cette réunion rassemble l'ensemble des travailleurs et des encadrants de l'ESAT. NB : elle est destinée en priorité aux travailleurs de l'ESAT mais tout le monde y participe.

Cette réunion a lieu tous les trois mois.

La première moitié de la réunion permet au Directeur de passer certaines informations sur la vie de l'établissement : moments phares de l'ESAT, formations, aspects administratifs... Le Directeur fait parfois intervenir un travailleur ou un salarié, sur un sujet spécifique, par exemple pour faire un retour sur le déroulé d'un stage dans le milieu ordinaire.

Dans un second temps, une séance de questions/ réponses a lieu.

3. LA PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE ET LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE

L'association Championnet a mis en place un guide associatif de promotion de la bientraitance et de lutte contre la maltraitance.

La prévention des situations de maltraitance se réalisent aux travers de plusieurs actions coordonnées :

Information des personnes :

A leur entrée dans l'établissement les personnes accompagnées et les professionnels reçoivent le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement.

La charte des droits et libertés de la personne accueillie est affichée en format FALC au 2ème étage près de la machine à café, ainsi qu'en cuisine au 4ème étage.

Le projet d'établissement est consultable sur les panneaux d'affichage situés à proximité de l'espace pause des travailleurs.

Amélioration continue et gestion des risques :

L'ESAT de la Bièvre a mis en place un classeur avec de déclaration des EI/EIG (Eléments Indésirables Graves), afin de mettre en place des actions correctives visant à réduire voire supprimer (si possible) la survenue des situations à risque.

Plaintes et réclamations :

L'ESAT de la Bièvre a mis en place un protocole pour les plaintes et réclamations. Un classeur de plainte se situe dans le bureau du Directeur.

Chaque travailleur qui le souhaite est amené à remplir le formulaire de plainte (accompagné si besoin de la déléguée unique ou d'un membre du CVS).

Analyse de la pratique et formation en équipe

Les réunions médicales mensuelles, animées par le médecin psychiatre de l'Esat, permettent de revenir sur les situations problématiques, et de remettre en question nos pratiques, de manière positive.

L'analyse des situations problématiques et des EI (Eléments Indésirables) permet d'orienter cette analyse.

Recrutement :

Le bulletin N°3 du casier judiciaire est vérifié (dans le respect des obligations légales en matière de protection des données) lors du recrutement d'un salarié.

Appui aux professionnels :

Tout professionnel peut également trouver un soutien et un conseil auprès de la plate-forme nationale d'écoute des situations de maltraitance des personnes âgées ou en situation de handicap, le "3977" (adultes).

4. NOS QUATRE AXES POUR LES ANNEES A VENIR

4.1. Ouverture vers l'extérieur

Dans le cadre du plan de transformation des ESAT, nous devons ouvrir l'ESAT sur l'extérieur, à commencer par promouvoir l'insertion professionnelle, pour les travailleurs qui le souhaitent et qui le peuvent.

Point important : la majorité des travailleurs de l'ESAT de la Bièvre, notamment dans l'atelier blanchisserie, présentent des fragilités qui sont difficilement compatibles avec le milieu extérieur.

Cependant, l'ouverture vers l'extérieur ne se limite pas à un aspect purement professionnel mais doit recouvrir d'autres aspects : promotion de la pratique du sport, et ouverture sur la culture notamment.

4.1.1. Favoriser l'insertion professionnelle

Nous privilégions une approche « étape par étape » pour la majorité des travailleurs en ESAT, à savoir :

-la participation aux Duos Days. Chaque année, une dizaine de travailleurs participent à l'opération « Duo Days », journée durant laquelle les entreprises et les collectivités ouvrent leurs portes à des personnes en situation de handicap. Pour la majorité des travailleurs, il s'agit uniquement d'une journée de découverte. Pour d'autres, cela peut déboucher sur un stage plus long. Ces Duos Days nous permettent de nouer des contacts avec certains référents handicap en entreprise, qui sont difficilement joignables sans « accroche » préalable.

-la mise en place de stages pour les travailleurs qui en font le souhait dans le cadre de leur projet personnalisé. A titre d'exemple, en 2024, une travailleuse a fait un stage dans un service d'accueil, un travailleur a réalisé un stage en restauration collective, avec un objectif d'embauche, et un travailleur a réalisé deux stages en métallerie qui pourraient déboucher sur une mise à disposition. Nous comptons également exploiter le site « Immersion facilitée » sur lequel certaines offres de stage sont spécifiquement ouvertes aux personnes en situation de handicap.

Enfin, afin de désacraliser les stages en milieu ordinaire, le Directeur fait témoigner certains travailleurs en réunion institutionnelle, sur leurs expériences en stage.

-la mise en place de mises à disposition et de temps partagé entre le milieu ordinaire et le milieu protégé, pour les travailleurs qui le souhaitent et qui le peuvent. Sur ce troisième point, nous n'avons pas encore abouti mais c'est l'objectif que nous visons.

Faute de dotation suffisante, l'ESAT de la Bièvre ne peut malheureusement pas embaucher de chargé d'insertion, ce qui nous freine dans l'ouverture professionnelle vers l'extérieur. Au quotidien, c'est le Directeur, en lien avec la psychologue et les moniteurs d'ateliers, qui s'occupe de l'insertion.

Afin de mener à bien ce chantier, nous souhaitons nous appuyer sur :

- Nos partenaires commerciaux actuels, pour former des partenariats.
- Des stagiaires « chargé d'insertion » pour faire avancer certains projets et trouver certaines formations. C'est dans ce cadre qu'un travailleur d'ESAT a pu intégrer une métallerie en stage.
- Le Service Public de l'Emploi (SPE) avec lequel l'APESAT (regroupement des ESAT parisiens) a signé une convention en janvier 2025. L'année 2025 sera marquée du signe de l'inter connaissance. A ce titre, les conseillers du SPE seront invités à venir visiter notre Esat, rencontrer des travailleurs, et comprendre nos problématiques.

Afin de renforcer notre démarche d'insertion, nous allons mettre en place courant 2025 un atelier hebdomadaire autour de l'insertion, avec :

- La mise en place d'un protocole pour les travailleurs qui souhaitent découvrir le milieu ordinaire.

- Un système de « pair aideance » autour de l'insertion professionnelle avec la rédaction de CV, de lettres de motivation. L'objectif est que les travailleurs qui le souhaitent se saisissent de leurs projets, accompagnés par des pairs valorisés dans leur mission.
- La formation via le CPF avec l'ouverture de comptes, et la recherche de formation.
- La mise en place d'une mini bibliothèque en salle de pause avec de la documentation sur les activités professionnelles.

Dans un premier temps, cet atelier sera animé par une stagiaire « Charge d'insertion », en lien avec le Directeur. L'objectif est de le pérenniser, et que les travailleurs gagnent en autonomie.

4.1.2. La relation avec nos partenaires/client

Tout en restant rattachés à l'ESAT, notre activité permet à certains travailleurs de s'ouvrir sur l'extérieur avec :

- Certaines courses qui sont réalisées seuls sans moniteur par certains travailleurs ex : achat quotidien du pain, petits achats pour la couture, livraison en binôme à certains clients...
- Les sorties à Rungis avec les travailleurs espaces verts qui permettent d'échanger avec des professionnels et l'apprentissage des plantes.

4.1.3. Augmenter notre visibilité sur les réseaux sociaux

Nous disposons d'un site Internet qui présente le public accueilli, nos activités, et un lien contact. Cependant, en 2025, nous devons augmenter notre visibilité en relançant le compte LinkedIn de l'ESAT, afin de gagner en visibilité sur l'extérieur. Dans un second temps, nous avons pour objectif de relancer notre compte Instagram, et de le faire vivre.

4.1.4. La promotion de la pratique du sport

Sur l'année scolaire 2024/2025, l'ESAT de la Bièvre a noué un partenariat avec le club de badminton Bad'A'Paname, situé près de la gare de Lyon.

Les cours sont encadrés par un professeur de sport adapté qui propose d'abord un échauffement puis des échanges de passes et quelques duels par groupe de deux, le tout dans la bonne humeur.

Ces sessions sont agréables, bonnes pour le corps et pour l'esprit, créent une bonne fatigue et favorisent la confiance en soi. Elles renforcent la cohésion d'équipe.

Elles permettent également de découvrir ses limites et de pouvoir les dépasser.

Au total, quinze travailleurs vont pouvoir bénéficier de cette initiation. Si certains travailleurs souhaitent s'inscrire sur des créneaux publics à l'issue de la formation, ils le pourront.

L'objectif est de pérenniser ce type de partenariats.

4.1.5. L'ouverture sur la culture

Nous avons développé ces dernières années un partenariat avec le théâtre Dunois, situé à 100 mètres de l'ESAT.

Ce partenariat se manifeste par :

- La mise en place d'un atelier théâtre en 2021/2022, 2022/2023 et 2024/2025, avec des intervenants extérieurs. Ces ateliers ont pour objectif de promouvoir l'affirmation de soi et la confiance en soi.
- Des sorties organisées pour aller voir des pièces de théâtre.

De manière générale, nous constatons un désir réel des travailleurs de construire une « vraie » vie sociale en passant par des associations en dehors du milieu médicosocial. Nous y œuvrons à notre échelle.

Axe 1 : ouverture vers l'extérieur

Favoriser l'insertion professionnelle

- Favoriser une démarche pas à pas avec les Duos Days, la mise en place de stage puis la mise à disposition ou le cumul ESAT/ milieu ordinaire.
- Mettre en place un atelier hebdomadaire d'insertion.
- Poursuivre et amplifier les missions réalisées en autonomie par les travailleurs.
- Pérenniser l'activité extérieure espaces verts qui permet d'échanger avec d'autres professionnels, notamment via les sorties au marché de Rungis.

La visibilité sur les réseaux sociaux

- Relancer les compte LinkedIn et Instagram de l'ESAT pour toucher d'autres public.

Promouvoir la pratique du sport

- Pérenniser le partenariat actuel.

Promouvoir la culture

- Continuer à promouvoir la culture, pour donner envie à certains travailleurs de s'y investir en dehors des temps de présence à l'ESAT.

4.2. Accompagnement à la santé

Nous réalisons déjà un accompagnement à la santé psychique de par la présence d'un psychiatre et d'un psychologue. Cependant, l'accompagnement à la santé recouvre bien d'autres champs.

4.2.1. Accompagnement sur l'optique et sur le dentaire

En 2022 puis en 2024, nous avons fait intervenir la société « Droit de regard » dans nos locaux. A ce titre, un opticien a testé la vue de 30 personnes et 20 personnes ont pu choisir une monture sur place.

Un encadrant de l'ESAT a accompagné les travailleurs pour la prise d'un rendez-vous chez un ophtalmologiste, à 20 minutes à pied de l'ESAT. Vingt travailleurs ont donc été équipés in fine. Nous renouvelerons ce dispositif tous les deux ans.

Nous souhaitons étendre ce dispositif au dentaire, afin de pouvoir orienter les travailleurs de l'ESAT vers des centres dentaires de qualité, proche de l'ESAT, et faisant partie du réseau de leurs mutuelles (Actil). Dans ce cadre, les travailleurs n'auront pas à avancer les frais de santé, grâce à leur carte de tiers-payants.

4.2.2. Formation à la prévention addictions : alcool, drogues, tabac, jeux...

Nous avons déjà noué un partenariat avec le centre médical du Quai de la Rapée pour les problématiques de tabac. A ce titre, les travailleurs qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une consultation individuelle.

Afin de sensibiliser les travailleurs de l'ESAT, nous allons relancer les réunions médicales avec le médecin psychiatre de l'ESAT, dans un premier temps avec un focus sur l'effet des drogues en lien avec les traitements psychiatriques. Cette réunion sera étendue dans un second temps à d'autres problématiques, en fonction des interrogations des travailleurs.

4.2.3. Formation à la VAS (Vie Affective et Sexuelle)

La Vie Affective et Sexuelle des personnes que nous accompagnons reste un sujet assez tabou, notamment avec l'effet des traitements.

Nous avons pour projet d'organiser une formation pour les encadrants, ainsi que pour les travailleurs de l'ESAT.

4.2.4. Hygiène de vie et alimentation

Beaucoup de travailleurs de l'ESAT souffrent de la prise de poids liée aux effets secondaires de leurs traitements psychiatriques. Il y a donc une réelle demande en ce sens.

Nous activons deux leviers à l'ESAT :

- D'une part, tous les midis, nous proposons un service de restauration au quatrième étage. Plus de 80% des plats sont préparés sur place, par l'atelier restauration. Les travailleurs de l'ESAT bénéficient donc d'un repas équilibré pour un prix assez abordable (4,22€ au 01/01/2025). Sur les 70 travailleurs accompagnés par l'ESAT, 50 déjeunent en moyenne à l'ESAT, ce qui leur garantit à minima un repas équilibré par jour.
- D'autre part, nous avons fait intervenir une stagiaire diététicienne en 2024 pour sensibiliser les travailleurs de l'ESAT à l'importance de l'alimentation, en dehors de l'ESAT. En effet, la grande majorité des travailleurs ont leurs propres logements, avec des cuisines de petite taille, mais ne cuisinent pas ou peu.
En partant de leurs besoins, 8 ateliers collectifs ont été organisés pour sensibiliser les travailleurs à la qualité de l'alimentation, et pour leur proposer des recettes simples et rapides à réaliser. A titre d'exemple, un des ateliers organisés s'intitulait Pile 'Poêle (ou comment préparer un plat avec une seule poêle). Nous réitérerons ces sensibilisations.

4.2.5. Étirements et relaxation

Le milieu de travail protégé, comme tout autre lieu de travail, engendre une forme de stress, qui est amplifié en ESAT par la fragilité des usagers liée directement à leurs maladies psychiques. Cela peut entraîner une baisse de la motivation, de la concentration et des performances.

Les bienfaits des moments de détente ne se limitent pas seulement à la diminution du stress, mais ils contribuent également à améliorer la motivation des usagers.

Afin de contribuer à la relaxation des travailleurs, une monitrice d'atelier va bénéficier d'une formation de quatre jours fin 2025 sur les techniques de relaxation. Ces techniques seront utilisées pour un atelier de production, puis étendues aux autres ateliers.

Le but étant non seulement de réduire le stress et l'épuisement professionnel, mais de prévenir la démotivation des travailleurs pris en charge, et les ruptures des liens avec l'ESAT.

Axe 2 : accompagnement à la santé

Accompagnement sur l'optique et le dentaire

- Optique : poursuivre le partenariat avec « Droit de regard ».
- Dentaire : orienter les travailleurs qui le souhaitent vers un centre de qualité, situé proche de l'ESAT.

Prévention des addictions

- Tabac : poursuivre le partenariat avec le centre médical du Quai de la Rapée.
- Reprendre les réunions médicales avec le médecin psychiatre de l'ESAT, en fonction des problématiques rencontrées par les travailleurs.

Formation à la VAS (Vie Affective et Sexuelle)

- Organiser une formation pour les encadrants, et les travailleurs de l'ESAT.

Hygiène de vie et alimentation

- Continuer à proposer un repas équilibré tous les midis à l'ESAT.
- Poursuivre la sensibilisation à une bonne alimentation, avec des intervenants extérieurs.

Mettre en places des ateliers de relaxation pour les travailleurs

- Formation d'une monitrice d'atelier aux techniques de relaxation.
- Applications à tous les ateliers en interne à l'ESAT.

4.3. Autonomisation des travailleurs

Dans le cadre du plan de transformation des ESATS fin 2022, les ESATS sont passés d'Établissements et Services d'Aide par le Travail, à Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail.

Nous avons pour objectif d'aller plus loin et d'accompagner les travailleurs vers plus d'autonomie au quotidien. Ceci est possible d'autant plus que la majorité des personnes que nous accompagnons ne présente pas de retard intellectuel.

Cette autonomisation des travailleurs passe par différents aspects.

4.3.1. L'implication des travailleurs dans l'accueil des nouveaux arrivants

La majorité des visites de notre ESAT pour des personnes qui souhaitent intégrer l'ESAT sont réalisées par des travailleurs de l'ESAT, avant une rencontre avec la psychologue et/ou le psychiatre de l'établissement.

Les travailleurs sont également incités à présenter l'activité de leur atelier lors des visites extérieures.

Nous souhaitons prolonger cette implication des travailleurs avec :

- Un système de parrain/marraine les six premiers mois.
- L'organisation de causeries avec les travailleurs arrivés récemment à l'ESAT.

Aussi, il est important de noter que le processus de transmission des savoir-faire des travailleurs les plus expérimentés vers les travailleurs nouveaux arrivés à l'ESAT existe dans tous les ateliers, mais il n'est pas encore formalisé.

Il s'agit d'un exemple de la passation d'une démarche d'aide vers une démarche d'accompagnement entre les usagers de l'ESAT, qui se réalise ponctuellement, et de manière spontanée à présent.

Par ailleurs, il est important de prendre en compte la manière de transmettre les consignes/ indiquer les corrections à apporter, car il arrive parfois que certains travailleurs interprètent comme des « ordres » les conseils des usagers plus expérimentés.

4.3.2. L'entraide entre travailleurs au quotidien

Cette entraide existe déjà au quotidien dans les activités de production. En effet, le travail est organisé de telle sorte que certains travailleurs sont tributaires des autres, ce qui nécessite une collaboration entre les travailleurs.

Nous souhaitons amplifier cette entraide par de l'entraide informatique, ou pour des sujets liés à l'insertion. Cf. paragraphe 4.1.1. avec l'atelier dévolu à l'insertion professionnelle.

4.3.3. Connaissance des activités au sens large

La majorité de travailleurs de l'ESAT connaissent l'activité des clients : ils savent ce qu'ils font et dans quels domaines ils travaillent.

Afin de compléter cet apprentissage, nous souhaitons mettre en place des visites chez nos partenaires, notamment pour les activités de métallerie, de couture et de cuisine.

D'autre part, nous souhaitons renforcer la connaissance des travailleurs sur les normes de sécurité. Ceci est déjà le cas pour la majorité des ateliers pour la mise en route et l'arrêt des machines, ainsi que sur les équipements de protection à utiliser en fonction des risques.

La mise en place de l'instance mixte début 2025 va nous permettre d'impliquer encore plus les travailleurs sur ce sujet.

4.3.4. Autonomisation pour les délégués des travailleurs pour le CVS et l'instance mixte

Notre objectif est que les travailleurs s'approprient pleinement leur lieu de travail, et soient force de proposition.

Ceci est déjà le cas pour les délégués du CVS. En particulier, en vue de la préparation des réunions trimestrielles, les délégués du CVS sont autonomes pour passer dans les ateliers recueillir les questions de leurs collègues.

Dans un second temps, le Directeur fixe avec eux un temps de mise en commun des questions, qui est communiqué aux moniteurs d'atelier. Les travailleurs se réunissent en autonomie pour compiler et reformuler leurs questions. Un ou deux travailleurs à l'aise avec Word rédige les questions, et les transmet au Directeur.

Nous souhaitons dupliquer ce fonctionnement avec la mise en place de l'instance mixte. Et les délégués nouvellement élus nous ont déjà fait part de certaines propositions : aménagement de la salle de pause, végétalisation des ateliers, affichages supplémentaires autour de la sécurité...

4.3.5. Promouvoir le pouvoir d'agir des travailleurs en termes de sorties d'atelier

Notre objectif est de développer la proactivité des travailleurs pour l'organisation des sorties à l'extérieur, en proposant des idées de sortie, ou en regardant les horaires.

Ceci a déjà eu le cas, notamment dans les ateliers couture, ou espaces verts.

Nous souhaitons entre autres nous appuyer sur les délégués du CVS pour promouvoir ce type d'initiatives.

Afin de financer les sorties à l'extérieur, le moniteur cuisine va organiser des ventes de viennoiseries/gâteaux en interne.

Axe 3 : Autonomisation des travailleurs

L'implication des travailleurs pour l'accueil des nouveaux

- Mettre en place un système de parrain/marraine les 6 premiers mois pour les nouveaux arrivants.
- Organiser de causeries spécifiques pour les travailleurs qui ont intégré l'ESAT récemment, avec des travailleurs plus « aguerris ».

Connaissance des ateliers au sens large

- Organiser des visites chez nos clients/ partenaires pour renforcer la connaissance des secteurs d'activité.

Poursuivre l'autonomisation des délégués des travailleurs

- Pérenniser l'autonomisation des délégués des travailleurs pour la préparation de la réunion trimestrielle du CVS.
- Dupliquer ce mode de fonctionnement pour l'instance mixte, pour impliquer davantage les travailleurs sur les questions relatives à la santé, la sécurité et qualité de vie à l'ESAT.

Promouvoir les sorties d'atelier

- Inciter les travailleurs à être force de proposition pour les sorties à l'extérieur de l'ESAT.

4.4. Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)

4.4.1. En quête de sobriété énergétique

Notre société est aujourd'hui en « état d'ébriété », c'est-à-dire dopée à la consommation de ressources : nous en consommons beaucoup trop, et plus que ce que notre planète est capable de reconstituer. Face à ce constat a émergé le concept de « sobriété », désormais omniprésent dans les médias et dans les discours publics. Souvent interprétée à tort comme synonyme de privation, de décroissance ou de retour en arrière, la sobriété se définit plutôt comme la recherche d'un équilibre entre besoins et ressources disponibles. C'est donc un levier indispensable pour une transition vers un monde plus juste et plus soutenable.

Nous avons déjà réalisé de nombreux projets en termes de sobriété :

- Nous avons passé deux tiers de nos 130 sources lumineuses en LED à faible consommation. Nous y avons gagné en luminosité, confort oculaire, et en réduction des consommations électriques. L'objectif sur 2025/2026 est de finaliser le remplacement des autres éclairages en LED dans les zones sanitaires, vestiaires et en zone préparation cuisine.
- Les 18 anciens convecteurs électriques ont été remplacés par des radiateurs à inertie. La diffusion des températures est plus homogène, et nous avons gagné 30% en termes de consommation.
- Nous optimisons le temps d'utilisation de nos machines. Optimisation de l'allumage/extinction des appareils en adaptant la production, en particulier les plus énergivores (calandre, séchoirs, tables à repasser).

Et nous avons listé d'autres projets sur la durée du projet d'établissement :

- Mettre en place une programmation des allumages/extinction lumière automatisée, ou de détecteur de mouvement.
- Installer une horloge pour le chauffe-eau de 1000L blanchisserie, afin de bénéficier des tarifs « heures de nuit ».
- Proposer davantage de système de récupération d'eau chez nos clients espaces verts, pour les systèmes d'arrosage.
- Proposer davantage de repas sans viande lors des services de restauration (forte empreinte carbone de l'élevage du bétail).

Au-delà de nos projets, nous gagnerons beaucoup en sobriété, suite à la réhabilitation de l'immeuble prévue en 2026/2027. À ce titre, toutes les baies vitrées doivent être remplacées et des panneaux solaires seront installés sur le toit de l'immeuble.

4.4.2. Valorisation des déchets

La valorisation consiste dans le réemploi, le recyclage ou toute autre action visant à obtenir, à partir des déchets, des matériaux réutilisables ou de l'énergie. Récupérer un déchet, c'est le sortir de son circuit traditionnel de collecte et de traitement.

Le process est déjà bien engagé à l'ESAT de la Bièvre :

- Le tri sélectif est déjà réalisé : tri des emballages en cuisine et en conditionnement, mise en poubelles adaptées, tri des piles et des toners d'imprimantes.
- Nos chutes de métaux sont revendues pour être refondues
- Nos huiles alimentaires usagées sont recyclées par Dielix, ces huiles serviront à la fabrication de biocarburant.
- Nos déchets espaces verts sont déposés en déchetterie, et nous mettons en place des bacs de compostage chez nos clients.

D'autres projets restent à mener :

- Le compostage des restes de végétaux suite à la préparation des repas. À ce titre, nous regardons les solutions existantes dans le quartier.
- La recherche de fournisseurs de matière première à retravailler, exemple du bois à Leroy Merlin/menuiserie Ménilmontant pour nichoirs ou la réserve de arts en couture.
- La revente en occasion des machines trop anciennes ou inutiles : calandre, perceuse, colonne...

4.4.3. Nos activités éco-responsables

De par nos activités de production et service, nos actions ou nos pratiques visent à minimiser notre impact négatif sur l'environnement.

L'essentiel passe par deux principes : le réemploi des produits pour leur procurer une seconde vie, dans leur état actuel en les réparant ou dans une forme nouvelle pour un usage différent.

- Les chaises du jardin du Luxembourg, dont client est le Sénat. Les travailleurs de la métallerie expliquent souvent qu'ils sont la clinique de réparation des chaises vertes du jardin du Luxembourg.
- Un de nos clients espaces verts, Métal 57, pour lequel nous réalisons des plantations, dont les fruits sont récoltés et distribués à la restauration de l'immeuble ou bien aux participants des récoltes.
- L'upcycling ou surcyclage, activité créative et écologique qui consiste à transformer des objets usagés ou destinés à la poubelle en de nouveaux produits, souvent de plus grande valeur. Contrairement au recyclage traditionnel qui déconstruit la matière première, l'upcycling valorise les matériaux existants en leur donnant une nouvelle vie et une nouvelle utilité.
L'upcycling est devenu le cœur de l'atelier couture avec la réutilisation des bâches des Jeux Olympiques pour la boutique Paris Rdv ou encore des sacs et tenues des postiers pour le musée de la Poste.
- En blanchisserie, nous utilisons des lessiviels écolabels, en format bag in box, avec moins de manipulations, et un dosage au plus juste grâce aux pompes automatiques, et jusqu'à la dernière goutte (contrairement aux bidons de 20L). Les déchets sont déposés dans les poubelles de tri sélectif contrairement aux anciens bidons qui devaient-être transvasés pour récupérer le petit restant, rincés et conditionnés sur palette pour enlèvement par un prestataire).
- Nos moyens de transport, en véhicule électrique, zéro émission carbone. Certains clients sont livrés par transport en commun.

4.4.4. RSO et QVT

La RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations) désigne l'engagement volontaire d'une organisation à contribuer au développement durable. Elle intègre des préoccupations sociales, environnementales et économiques dans ses activités.

La QVT (Qualité de Vie au Travail) désigne l'ensemble des actions mises en œuvre par une entreprise pour améliorer le bien-être de ses salariés dans leur environnement de travail.

Elle englobe différents aspects comme :

- Les conditions de travail : ergonomie, luminosité, bruit, etc.
- L'organisation du travail : horaires, télétravail, autonomie, etc.
- Les relations sociales : climat social, reconnaissance, etc.
- La santé et la sécurité au travail : prévention des risques, accompagnement en cas de problème, etc.

La QVT est un élément clé de la RSO. En effet, une entreprise qui souhaite être responsable socialement ne peut pas négliger le bien-être de ses employés.

Nous avons déjà mis en place de nombreux projets en termes de RSO/QVT :

- Le système des ventilations de l'air a été mis en conformité, entre 2019 et 2024, grâce au soutien de la Cramif pour l'évaluation des risques et la mise en place des solutions. Pour les espaces

couture/blanchisserie et métallerie, l'objectif était de compenser les extractions d'air par de l'amenée d'air frais. Mais également la captation des fumées de soudure directement au niveau des torches. De plus, en blanchisserie, un extracteur a été mis en place au niveau de la calandre, pour évacuer la fumée résiduelle.

- Un système de couverture « sonore » de la brodeuse a été mis en 2024, ce qui a permis de diminuer considérablement les nuisances sonores.
- Les ateliers sont munis de chaises ergonomiques, avec soutien dorsale et repose pieds, voire des accoudoirs.
- Deux tables à repasser sur quatre sont réglables en hauteur, avec éclairage propre et équilibreur de fer. L'objectif est de remplacer les deux autres tables sur la durée des projets.

Et nous avons listé les projets à réaliser pour sur la durée du projet d'établissement :

- La Création d'espaces propres pour les moniteurs d'atelier. Ceci est le cas dans tous les ateliers, sauf pour l'espace couture/blanchisserie. En 2025, l'objectif sera de repenser l'aménagement des ateliers : stockage, emplacement des machines, et création d'un espace dédié pour les moniteurs
- Le réaménagement de la salle pause des travailleurs.
La première étape sera d'enlever les produits qui y sont stockés. Puis de remplacer les chaises par des bancs, de déplacer la machine à café, d'installer des étagères suspendues pour récupérer espace au sol de refaire le revêtement au sol...
- Le raccordement des 4 tables à repasser à la conduite générale de ventilation pour ne plus avoir ces rejets de vapeur dans l'atelier.

Axe 4 : Responsabilité Sociale des Organisations

En quête de sobriété :

- Finaliser l'installation de LED dans tout l'ESAT
- Lancer d'autres projets de sobriété : programmation des allumages, installation d'une horloge pour le chauffe-eau, proposition de davantage de repas sans viande...

Valorisation des déchets :

- Valoriser nos déchets végétaux issus de la restauration
- Recherche de davantage de fournisseurs de matières premières à retravailler : bois, tissus...

Nos activités éco responsables :

- Poursuivre nos activités éco responsables, notamment en couture avec de l'upcycling.

Responsabilité Sociale des Organisations/Qualité de Vie au Travail :

- Créer des espaces de travail dédiés aux moniteurs d'atelier en couture/blanchisserie.
- Réaménager la salle de pause pour les travailleurs d'ESAT.
- Raccorder les tables à repasser à la conduite générale de la ventilation, afin de diminuer les rejets de vapeur dans l'atelier.

CONCLUSION

Le projet d'établissement doit servir de référence permanente à la réflexion et à l'action, dans l'intérêt des personnes que nous accompagnons.

Suite au plan de transformation des ESAT, nous devons renforcer le caractère professionnalisant de nos ateliers de production, et nous ouvrir sur l'extérieur.

L'ESAT doit permettre aux travailleurs d'acquérir des compétences métiers. Ces compétences constituent, si les travailleurs le souhaitent, une base solide pour accéder au milieu ordinaire de travail.

A l'écoute des besoins et attentes exprimées par les travailleurs de l'ESAT de la Bièvre, il apparaît cependant que la plupart d'entre eux souhaitent continuer à travailler en milieu protégé, afin d'évoluer à leur rythme et de façon sécurisée.

Leurs attentes sont par ailleurs fortes en ce qui concerne l'accès à la culture et à l'ouverture vers l'extérieur en général.

Néanmoins, la taille de l'établissement ne lui permet pas d'intégrer tous les corps de métiers et des partenariats et des mutualisations seront nécessaires pour mener à bien toutes nos missions, notamment pour les travailleurs qui souhaitent évoluer vers le milieu ordinaire.

Notre nouveau projet d'établissement nous permettra de poursuivre avec conviction et détermination notre mission de réinsertion sociale et professionnelle de personnes en situation de handicap psychique.

A Paris,
Janvier 2025

Alexis Gimbert
Directeur

FICHE DE SYNTHÈSE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT DE L'ESAT DE LA BIEVRE



QUI ?

Nous accueillons **67 adultes** en situation de handicap psychique, avec comme objectifs principaux la stabilisation et la réinsertion professionnelle.



FONCTIONNEMENT :

Polyvalence des travailleurs, qui ont chacun un atelier principal et un atelier secondaire, parmi les six ateliers suivants :

Cuisine	Couture	Blanchisserie	Métallerie	Conditionnement	Espaces verts

Spécificités des ateliers :

Présence d'une forte technicité, notamment en métallerie, en couture, et également en conditionnement.



CONDITIONS D'ACCUEIL :

Suivi psychiatrique déjà mis en place, et suivi du traitement.



Notre projet d'établissement 2025-2029 intègre les quatre axes suivants :



L'ouverture vers l'extérieur :

- Favoriser l'insertion professionnelle
- Améliorer la visibilité sur les réseaux sociaux
- Promouvoir la pratique du sport
- Promouvoir la culture



L'autonomisation des travailleurs :

- L'implication des travailleurs pour l'accueil des nouveaux
- Connaissance des ateliers au sens large
- Poursuivre l'autonomisation des délégués des travailleurs
- Promouvoir les sorties d'atelier



L'accompagnement à la santé :

- Accompagnement sur l'optique et la santé
- Accompagnement aux addictions
- Formation à la SAVS
- Hygiène de vie et alimentation
- Mise en place d'atelier de relaxation pour les travailleurs



La RSO : Responsabilité Sociale des Organisations

- En quête de sobriété énergétique
- Valorisation des déchets
- Nos activités écoresponsables
- Responsabilités sociales des organisations / qualité de vie au travail

