



ESAT Avrillé



ESAT Cholet

LE PÔLE ESAT

2020 - 2024

ESAT Les Ardoisières



ESAT Loire Mauges



ESAT Saumur



Mot du directeur



Claude BAUDIN
Directeur du pôle ESAT

« Bien qu'offrant une nouvelle dynamique dans le cadre de référence qui ne cesse d'évoluer, le présent projet du pôle ESAT s'inscrit dans le prolongement du précédent. La formalisation de l'écrit final résulte d'une réflexion partagée très large, associant principalement les travailleurs d'ESAT, les familles, les élus associatifs représentant de l'employeur et les professionnel·le·s. Les échanges se sont créés au sein de différents groupes de travail mis en œuvre sur les cinq sites du pôle. Ils ont travaillé l'ensemble des sujets proposés par le sommaire permettant d'aboutir à ce document de référence qui permettra de guider l'implication de l'intégralité des acteurs du pôle ESAT.

En accord avec le tout récent projet associatif (juin 2019), ce nouveau projet de pôle pour les ESAT de l'Adapei 49 vise un accompagnement de qualité pour tous les travailleurs accueillis, en prenant appui sur une activité économique adaptée et valorisante. L'évolution de notre secteur associée à la négociation autour du CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyen) à venir, place la transition inclusive comme une orientation majeure. Cette vision portée par les politiques publiques nous a amenés à faire émerger un nouveau paradigme pour les établissements médico-sociaux que sont les ESAT ainsi que pour les différents acteurs institutionnels.

Le travail au service de l'accompagnement, la montée en compétence au service de davantage d'autonomie et d'une socialisation renforcée constituent la finalité incontournable du pôle ESAT. Les ESAT, espaces de travail protégé, se définissent comme un pôle d'activité centré sur le travail comme outil de développement de compétences et facteur d'implication citoyenne. »

1. Présentation du pôle ESAT

Les ESAT de l'Adapei 49 accueillent 300 adultes en situation de handicap mental, avec ou sans troubles associés, à partir de 20 ans. Ils sont implantés sur 5 sites géographiques : Avrillé, Cholet, La Pommeraye, Saumur et Trélazé.



Sommaire

Mot du directeur	2
1. Présentation du pôle ESAT	3 à 8
2. Le cadre de référence institutionnel	9
3. L'organigramme du pôle ESAT	10
4. Les travailleurs et leurs parcours	11
5. L'accompagnement médico-social	12
6. Les orientations pour le projet 2020 - 2024 ...	13 à 21
Glossaire des sigles	22
Nous contacter	23

ESAT Avrillé

L'ESAT Avrillé accueille **89 travailleurs** sur la zone industrielle Les Landes II.

Ses activités d'aide par le travail sont principalement centrées sur **le tronçonnage, le conditionnement, le nettoyage industriel, le marquage à chaud, la couture et les espaces verts.**



Cablage et Soudure (ultrasons)

coupe, dénudage, sertissage, soudure...



Couture

coupe, confection, repassage, pose



Entretien et nettoyage industriel

entretien des locaux dans différentes entreprises, salle de restauration...



Espaces verts

tonte, débroussaillage, désherbage, nettoyage...



Marquage à chaud

marquage de pièces plastiques, montage et assemblage, conditionnement...



Montage

montage de planchers et coques pour stades, réalisation nuanciers, assemblage...



Usinage

tronçonnage alu, découpe, perçage, collage...



ESAT Cholet

L'ESAT Cholet accueille **48 travailleurs** sur la zone industrielle.

Ses activités d'aide par le travail sont principalement centrées sur **le conditionnement, l'entretien des locaux, les espaces verts, la piqûre et le tronçonnage.**



Conditionnement

montage, groupe d'évaluation APIC'S...



Espaces verts

tonte, taille, entretien des allées...



Montage

assemblage, tri, filmage, collage...



Prestation de services

entretien des locaux, restauration...



Textile

coupe, confection, repassage, pose...



Usinage

sciage, perçage, taraudage, vissage...



ESAT Les Ardoisières (Trélazé)

L'ESAT Les Ardoisières à Trélazé accueille **60 travailleurs** sur la zone industrielle de l'Aubinière.

Ses activités d'aide par le travail sont centrées principalement sur **le conditionnement et la traçabilité (de liquides, de produits secs, de droguerie ou alimentaires et semences)** avec des process conformes au mode de production biologique, les espaces verts et la prestation de services.



Conditionnement

ensachage, assemblage de kits, façonnage cartons, mise sous film...



Danse

création de spectacles de danse contemporaine



Espaces verts

entretien des jardins



Prestation de services

préparation du self et entretien des locaux



ESAT Loire Mauges (La Pommeraye)

L'ESAT Loire Mauges de La Pommeraye accueille **29 travailleurs** sur la zone industrielle de la Botte Molière.

Ses activités d'aide par le travail sont principalement centrées sur **la sous-traitance industrielle, le conditionnement et diverses prestations de services internes et externes.**



Conditionnement

dénombrement, mise en boîte, palettisation...



Entretien

nettoyage des sols, vitres, bureaux...



Location / Livraison

prêt de gobelets réutilisables, transport de palettes...



Montage

picking, vissage, perforation de documents...



Self

réception, mise en assiette, service...



Usinage

perçage, ébavurage et fraisage

ESAT Saumur

L'ESAT Saumur accueille **54 travailleurs** sur la zone d'activité Ecoparc.

Ses activités d'aide par le travail sont centrées principalement sur **la blanchisserie, le conditionnement, le petit montage et une équipe hors les murs.**



Blanchisserie

*entretien du linge,
lavage de vêtements...*



Entretien

*nettoyage des sols, des
vitres, des sanitaires...*



Montage

*réception, tri,
assemblage et
conditionnement*



Self

*réception, relevé des
températures, service...*



2. Le cadre de référence institutionnel

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 a confirmé les ESAT dans leur statut d'établissement médico-social assurant un soutien médico-social et offrant des activités à caractère professionnel à des personnes en situation de handicap ayant une capacité réduite de travail.

Sans vouloir gommer la situation de handicap et la mission médico-sociale de l'établissement, le présent projet ambitionne de :

- Considérer le travailleur comme un collaborateur avant d'être une personne en situation de handicap,
- Valoriser les compétences professionnelles et la qualité du travail réalisé.

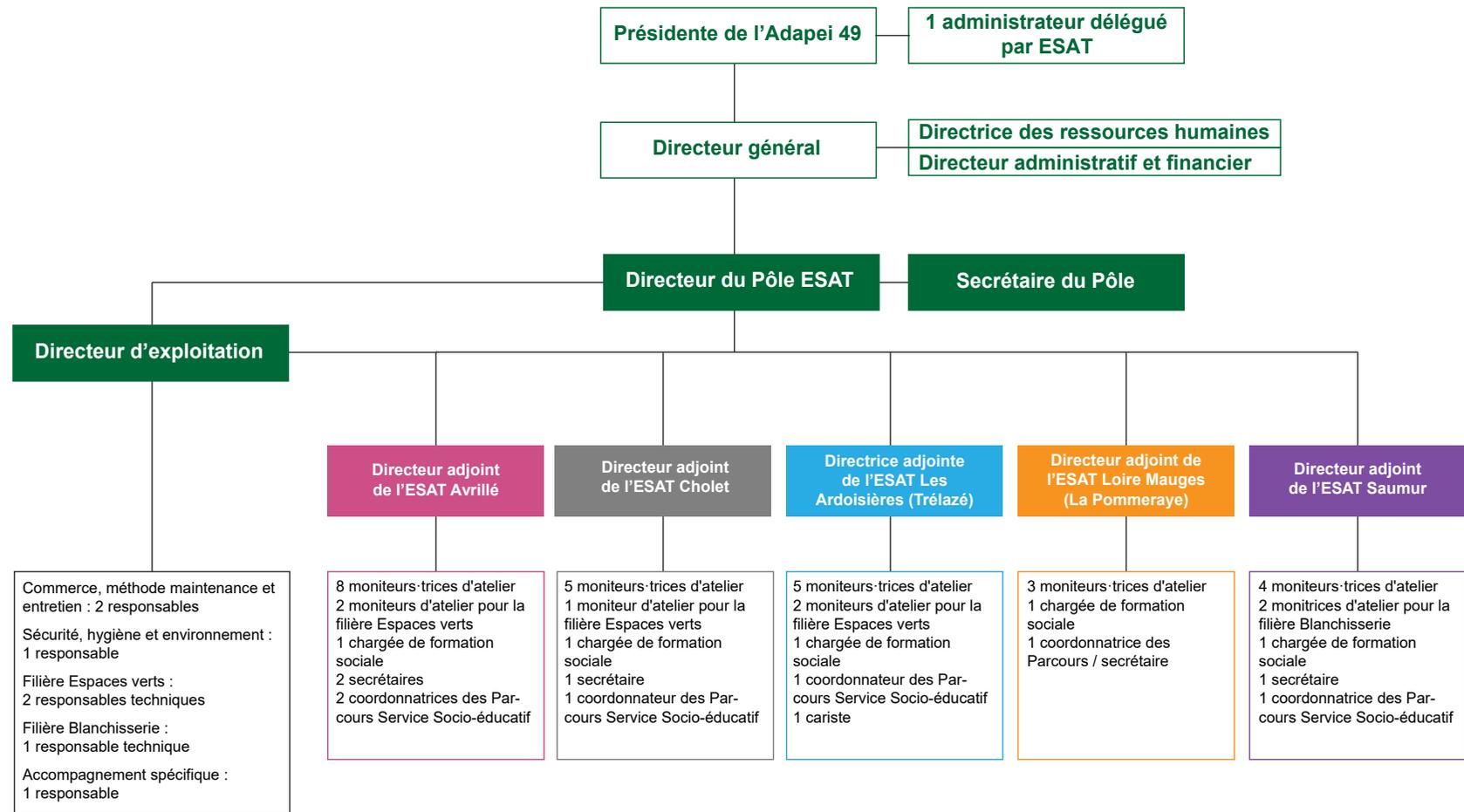
Des finalités :

- Favoriser l'épanouissement de la personne par le travail,
- Favoriser son inclusion sociale et professionnelle,
- Maintenir et développer ses compétences.

Des principes d'intervention :

- Respecter la personne dans sa dignité, son intimité, sa vie privée,
- Reconnaître la personne dans sa capacité à exercer ses droits et obligations qui en découlent,
- Valoriser les rôles sociaux à travers le lieu, l'espace de travail,
- Reconnaître son statut,
- Respecter la personne dans son histoire, son parcours, ses valeurs, ses choix,
- Valoriser ses compétences au travail.

3. L'organigramme du Pôle ESAT



4. Les travailleurs et leur parcours : quelle place au sein de l'organisation ?



La notion de parcours d'accompagnement traduit le respect de la personne dans sa singularité : elle est **accompagnée dans ses choix, dans son cheminement, en valorisant ses potentialités et ses compétences, mais aussi ses difficultés** qui nécessitent des soutiens et la nécessaire protection, afin de lui assurer la sécurité indispensable à son équilibre, à son bien-être et à son épanouissement.

Reconnaissance, valorisation, expression, responsabilisation



L'ESAT est un établissement médico-social qui accueille des personnes vulnérables, en situation de handicap mental, dont l'objectif est d'accompagner le développement de compétences psychosociales par le travail...

Si l'on changeait de paradigme ?

L'ESAT est une entreprise de production de biens et de services réalisés par une communauté humaine **composée de travailleurs et salariés, tous professionnels compétents**, et qui contribuent, par leur force de travail, leur exigence et leur sens des responsabilités, à l'amélioration de la qualité du travail et de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des équipes.



L'enjeu n'est pas tant de gommer la situation de handicap et la mission médico-sociale de l'établissement, mais bien de **considérer le travailleur comme un collaborateur avant d'être une personne en situation de handicap**.

5. L'accompagnement médico-social

5.1. À partir des activités professionnelles

Les **activités professionnelles** proposent des supports techniques qui se déclinent autour de différents axes :

- La **prestation de service** : nettoyage industriel, blanchisserie, espaces verts,
- La **sous-traitance industrielle** : conditionnement, marquage, montage, confection, tronçonnage, perçage, taraudage...
- Les **prises à disposition** individuelles ou collectives en entreprise,
- La **production propre** : clackers (addiciels), confection textile,
- L'**activité artistique** : danse.

L'accompagnement dans un parcours implique de considérer l'ESAT comme un **lieu d'apprentissage**, au-delà d'un lieu de mise au travail, qui identifie et valorise les évolutions de chaque travailleur. Cela suppose la mise en place d'un **programme individualisé** identifiant les compétences transférables sur les différents postes proposés. La polyvalence et la mobilité interne s'imposent dans ce cadre.

Favoriser la vie en milieu ordinaire constitue une orientation forte du projet de pôle. De plus, les profils des personnes accueillies évoluent. Elles sont de plus en plus nombreuses à vouloir s'inscrire dans un parcours où l'**accompagnement à l'insertion** en milieu ordinaire de travail prend une place importante.

5.2. Dans le cadre du soutien

Le **soutien mené par tous les professionnels** du pôle poursuit un double objectif :

- **Développer les compétences** liées à l'activité professionnelle,
- **Favoriser l'accès à l'autonomie** et l'implication dans la vie sociale.

Le soutien nécessite la **collaboration active de l'ensemble des acteurs institutionnels** au sein du pôle. Il peut également être mis en œuvre par des intervenants externes lorsque des compétences spécifiques sont requises.

Le pôle ESAT élabore chaque année un **plan de formation continue destiné aux travailleurs**. Ce plan constitue un dispositif spécifique et complémentaire au service du soutien. Les formations sont soit intra, soit externes. Certaines peuvent être transversales aux différents sites. Elles sont liées aux projets personnalisés et/ou aux besoins de l'organisation. Des critères d'accessibilité permettent de décliner le plan (antériorité...).

6. Les orientations pour le projet 2020-2024

1 ADAPTER L'ESAT À L'ÉVOLUTION DES PROFILS ET DES PARCOURS

Le **précédent projet de pôle (2014)** faisait état d'une **évolution des profils** des travailleurs accueillis :

- Une évolution de la valeur du travail,
- Des jeunes sortant d'IME avec des compétences cognitives plus affirmées, des parcours d'inclusion scolaire,
- Une augmentation des problématiques de souffrance psychique,
- Un vieillissement des travailleurs et ses conséquences sur la fatigabilité au travail.



5 ans après, ces évolutions sont toujours d'actualité et ce, malgré la mise en place d'adaptations : adaptations au poste, mobilité professionnelle, développement du temps partiel, renforcement des articulations avec le dispositif APIC'S...

Elles sont à poursuivre et à accentuer notamment en ce qui concerne la fatigabilité des travailleurs :

- Personnaliser l'accompagnement sur chaque site (formation des professionnels, mobilité interne, adaptation des postes...),
- Développer une prestation transversale « pôle », alternative à la SAESAT ou atelier spécialisé,
- Consolider à l'échelle de l'association,
- Rechercher des réponses inter-associatives.



6. Les orientations pour le projet 2020-2024

2 PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ AUX ADULTES PORTEURS DE TROUBLES DU SPECTRE DE L'AUTISME (TSA)

Le 4^{ème} plan Autisme 2018-2022 prévoit notamment des mesures pour améliorer le repérage des **adultes porteurs de TSA** afin de pouvoir **adapter l'accompagnement vers l'emploi et leur insertion professionnelle** (doublement des crédits destinés au dispositif d'emploi accompagné).

Si l'ESAT accueille peu de travailleurs porteurs de ces troubles (une personne diagnostiquée sur le pôle), le pôle enfance accompagne ces jeunes. Une partie d'entre eux sera donc amenée à entrer en ESAT. **Les équipes doivent se préparer à l'accompagnement spécifique des travailleurs porteurs de TSA.**

3 RENFORCER LA PLACE DU TRAVAILLEUR AU SEIN DE L'ESAT

L'ESAT n'est pas exempt de l'évolution sociétale de la représentation du travail. Si la participation sociale est tout aussi importante aujourd'hui, le travail à lui seul ne suffit plus. Autrement dit, ce que l'on fait (l'activité professionnelle) a de l'importance, mais **c'est surtout ce que l'on vit au travail qui prime.**

Dans ce cadre, **la place du travailleur, le type d'activité, la valorisation et la reconnaissance au sein de l'ESAT sont à réinterroger.** Comment considérer les travailleurs comme des collaborateurs avant d'être des travailleurs en situation de handicap ? L'enjeu est ici de faire évoluer les activités, les modes d'accompagnement, les relations travailleurs/encadrants et le fonctionnement de l'ESAT.

4 ACCENTUER L'ACCOMPAGNEMENT À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS

De nombreux travailleurs manifestent le souhait de travailler dans un contexte autre que celui de l'ESAT et de se rapprocher des dispositifs de droit commun : ils ont **besoin d'être inclus tout en bénéficiant d'un accompagnement** qui leur permette de compenser la situation de handicap.

L'ESAT a vocation à **favoriser l'insertion des travailleurs en milieu ordinaire de travail.** Un accompagnement est proposé à ceux qui ont un projet d'insertion. Pour autant, ces accompagnements sont ponctuels, malgré le développement de prestations d'ESAT hors les murs. Actuellement, ils ne questionnent pas le fonctionnement de l'ESAT. **L'enjeu est d'accélérer ce mouvement** et notamment :

- Faire évoluer l'organisation de l'ESAT selon une logique de parcours : préparation à l'ESAT, immersion en entreprise, consolidation de l'insertion, soutien à l'employeur...
- Impliquer les administrateurs à la réflexion,
- Poursuivre et accentuer les prestations d'ESAT hors les murs comme tremplin à l'insertion.



Cet axe vient alimenter et renforcer certaines activités de service existantes (jardins/espaces verts et nettoyage industriel). **L'objectif politique** est d'évoluer, dans les cinq ans à venir, vers **25 à 30% de travailleurs handicapés déployés, hors des sites, dans des activités de service et les métiers de proximité** (soit 70 à 80 travailleurs), et d'y adjoindre un dispositif d'accompagnement vers le milieu ordinaire des travailleurs qui le souhaitent et le peuvent.



6. Les orientations pour le projet 2020-2024

5 GARANTIR UN ÉQUILIBRE ENTRE LA MISSION ÉCONOMIQUE ET LA MISSION MÉDICO-SOCIALE DU PÔLE

Le travail permet de développer l'identité professionnelle des travailleurs avec une reconnaissance de leurs compétences, une amélioration de leur autonomie et un accès renforcé à une vie sociale. Ainsi, nous retrouvons pleinement la mission de l'ESAT : **le travail au service de l'accompagnement**.

Ceci étant, **l'activité professionnelle et sa finalité économique renvoient à des obligations partagées** et des exigences qui imposent, des notions d'échéances, de rythmes de travail, de qualité... Ces paramètres viennent alimenter et influencer les relations qu'entretiennent l'ESAT et les entreprises partenaires. Dans ce contexte, où les acteurs interagissent sans cesse dans un lien d'interdépendance, le travail prend tout son sens.

Ce partenariat implique souvent un **vocabulaire partagé**. Par conséquent, dans le cadre de nos relations d'affaires, nous parlons de chiffre d'affaires, de prix de revient, de résultat, de marge, d'excédent, de qualité. Cette terminologie spécifique doit être portée à la connaissance des travailleurs dans le cadre de l'accueil et de l'accompagnement. Cela permet de **donner du sens aux exigences contraignantes qu'impose le travail**.

D'ailleurs, le secteur médico-social s'est approprié une partie de ce vocabulaire à travers la **mise en œuvre de la démarche qualité** depuis la promulgation de la loi 2002-02, par exemple.

Au sein du pôle ESAT de l'Adapei 49, il apparaît important de **dégager une marge bénéficiaire** de manière à sécuriser et à satisfaire :

- La part de rémunération directe et les avantages sociaux (mutuelle...) des travailleurs,
- L'entretien, le renouvellement et la modernisation de notre outil de production,
- L'adaptation des postes de travail,
- Les actions de formation en lien avec la législation du travail,
- Les besoins d'activités diversifiées (nécessitant des taux d'encadrement particuliers)...

Certaines activités peu rémunératrices mais très riches du point de vue des compétences mises en œuvre peuvent côtoyer des activités très prospères qualifiées de répétitives et pas toujours valorisantes. Nous devons **analyser l'activité professionnelle** dans sa globalité et veiller à **respecter un équilibre permanent entre l'économique et l'intérêt éducatif**.

Il est important de **ne pas hiérarchiser les activités professionnelles** avec certaines qui seraient plus valorisantes, plus gratifiantes que d'autres. Nous devons veiller à ce que les supports techniques proposés soient le mieux adaptés, le plus en adéquation avec le potentiel des travailleurs. La **valorisation des activités** de conditionnement constitue un enjeu de ce point de vue.

Pour cela, il est nécessaire de **consolider puis de développer l'activité existante** car elle satisfait nos besoins économiques mais elle correspond également aux attentes d'une partie non négligeable des travailleurs accueillis sur le pôle. Cela dit, il est souhaité d'**aller, à l'échelle du pôle et des sites, vers une activité de production diversifiée** dans la nature des compétences requises mais aussi dans la **pluralité des partenariats** qu'elle réclame. Parallèlement, il nous faut **répondre à d'autres enjeux** tels que l'accueil d'une nouvelle population, les récentes orientations des politiques publiques et les besoins de nos partenaires économiques.

Ainsi, il est souhaitable de **développer des activités professionnelles hors les murs**.



Il s'agit de **promouvoir**, dans ce cadre, **des parcours compatibles avec une efficacité économique** qui répondent :

- Aux enjeux d'inclusion et de citoyenneté,
- À la diversité des souhaits des travailleurs accueillis,
- Au besoin de sécurité des entreprises (avec le soutien des dispositifs d'emploi accompagné).

Dans cette perspective, il s'agit de **renforcer la connaissance mutuelle entre les ESAT et les acteurs économiques** sur leurs territoires. Les ESAT doivent représenter des entités qui bénéficient :

- D'une identité renforcée comme acteur de l'économie sociale et solidaire et comme facteur de plus-value pour les entreprises dans leur démarche RSE,
- D'un réseau d'acteurs de proximité à même de générer de la demande d'activités ou de mises à disposition,
- D'opportunités de co-construction de nouvelles activités.

Les priorités sont donc les suivantes :

- Lisser l'activité économique sur l'année afin de pérenniser le travail,
- Diversifier les clients (éviter la dépendance),
- Développer la production propre,
- Proposer des activités diversifiées permettant une adaptation aux profils, aux projets professionnels des travailleurs,
- Développer la logique métier : savoir-faire, mécanisation.

6. Les orientations pour le projet 2020-2024

6 POURSUIVRE ET RENFORCER L'IMPLICATION ET LES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS PAR LE SOUTIEN ET LA FORMATION

Toutes les actions organisées par l'ESAT, dans ou hors les murs visent à **contribuer à l'épanouissement de la personne** en maintenant son implication professionnelle. L'ensemble des soutiens proposés à l'ESAT a vocation de **développer l'implication et les compétences des travailleurs**. Internes ou externes, ils répondent à des besoins exprimés ou observés, et s'inscrivent **dans le cadre du projet personnalisé** de chaque travailleur. La politique de formation en direction des travailleurs est aujourd'hui fortement développée.

Le soutien est **mis en œuvre par tous les professionnels** : moniteurs d'atelier, chargés de formation... Ce mouvement est à poursuivre et à accentuer.

Le projet personnalisé est celui de la personne accompagnée. L'enjeu est de travailler l'engagement, l'implication et la prise d'initiatives des travailleurs. Pour cela, il s'agira de **renforcer la place de la personne et de sa famille dans son projet, dans le fonctionnement de l'ESAT**.

7 RENFORCER LES COOPÉRATIONS

En interne :

Les **collaborations avec les IME et les SESSAD**, notamment dans le cadre d'APIC'S, se sont développées mais à des niveaux différents selon les sites : commissions d'admissions communes, critères d'admission partagés sur le bassin choletais par exemple. L'objectif est de mieux **préparer les jeunes à entrer dans le monde du travail** en renforçant les collaborations avec les établissements et services du secteur enfance.

Il s'agira également de développer des **prises en charge conjointes** avec les établissements pour adultes, notamment dans l'attente des réorientations de travailleurs.

En externe :

Plus largement, l'**ancrage territorial du pôle**, via ses sites d'implantation, nécessite d'être plus affirmé en :

- Développant les partenariats économiques et médico-sociaux locaux,
- Participant à la dynamique locale.

8 PENSER L'ORGANISATION AU SERVICE DE LA MISSION

L'**organisation du pôle est au service de la mission**. Elle suppose de la **transversalité, du partage, de la complémentarité et de la continuité**. Si les ateliers sont encore personnalisés, des avancées ont permis le décloisonnement des locaux et la sortie des professionnels d'une forme d'isolement.

L'**accompagnement**, au sens large du terme, **doit impérativement évoluer** ainsi que l'orchestration des activités professionnelles dans les ateliers.

Il est nécessaire d'**agir** fortement **sur l'organisation** qui comprend les conditions de travail, puis sur les modalités d'accueil et d'accompagnement :

- Poursuivre le décloisonnement des ateliers afin de les organiser au regard des besoins exprimés et/ou observés chez les travailleurs...
- Offrir l'accès à davantage de polyvalence pour les travailleurs afin de multiplier l'expression et l'émergence des compétences...
- Assurer des collaborations étroites entre les professionnels, les référents, afin de garantir une continuité d'accompagnement et la poursuite de l'activité...

Il s'agit aussi de **favoriser des logiques transversales** (économiques, médico-sociales) au sein du pôle, en premier lieu au sein de l'équipe de direction. La transversalité est aussi favorisée par la **mobilité professionnelle au sein du pôle**. Elle est à inscrire comme un outil pédagogique favorisant le partage d'expérience.

La **dynamique qualité est importante** au sein du pôle. Elle fait l'objet d'une organisation différenciée :

- Économique : identification d'un responsable QHSE (Qualité Hygiène Sécurité et Environnement) et mise en place, d'audits croisés par site à partir d'un outil commun,
- Médico-sociale : groupe qualité en lien avec l'évaluation interne et externe.

Les travailleurs sont associés à la dynamique qualité via des **enquêtes de satisfaction déclinées en Facile À Lire et à Comprendre (FALC)** renseignées tous les 2 ans.

Leur implication est à poursuivre :

- Intégrer des représentants des travailleurs dans le groupe qualité,
- Les associer aux audits,
- Établir un lien avec un référent sécurité sur chaque site,
- Formaliser les fiches audit qualité en FALC.



6. Les orientations pour le projet 2020-2024

9 PROMOUVOIR LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de la **Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) des entreprises**, l'ESAT développe des actions qui intègrent les **3 piliers du développement durable** et notamment :

- Le tri et la valorisation des déchets,
- La sensibilisation des travailleurs dans le cadre du soutien et de la formation, mais aussi dans l'accompagnement au quotidien sur les ateliers,
- La sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'ESAT, travailleurs et professionnels,
- L'évolution des pratiques au sein de chaque atelier et de chaque site, vers l'utilisation de techniques et produits plus sobres aux plans écologique et énergétique,
- L'utilisation du diagnostic énergétique afin de mettre en place des actions correctives, inscrites dans le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI),
- Une politique de rénovation des bâtiments se rapprochant des normes Haute Qualité Environnementale (HQE),
- Vigilance relative à l'empreinte carbone dans le cadre des achats,
- La contribution à la politique RSE des collectivités (reconditionnement des gobelets plastiques).

Ces actions seront à développer dans le cadre d'une politique globale cohérente.



10 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

La politique de qualification et de **développement des compétences professionnelles** constitue une priorité :

- Embauche de personnels qualifiés (moniteurs d'atelier ou ETS). Les complémentarités et spécificités sont à travailler dans le cadre du projet de pôle.
- Évolution du poste de coordonnateur des parcours avec l'animation des réunions de projet personnalisées.
- Développement de mission d'un correspondant santé sur chaque site (chargée de formation sociale) ; les modalités d'organisation restent à définir pour exercer cette mission.

Compte tenu des orientations du projet, des **besoins en compétences nouvelles** (interne/externe) apparaissent en matière :

- D'insertion,
- D'accompagnement des personnes vieillissantes, porteuses de TSA, en souffrance psychique,
- Techniques et technologiques adaptées aux activités économiques.

L'ESAT doit être un lieu d'épanouissement professionnel pour les travailleurs comme pour les salariés. La **prévention de l'usure et des risques psycho-sociaux** passe notamment par :

- La mobilité professionnelle,
- L'analyse des pratiques professionnelles (formes à adapter),
- L'étayage des pratiques par le développement de la réflexion, l'élaboration collective autour de situations (« études de cas ») avec un tiers,
- Le développement de missions transversales (réfèrent autisme, ergonomie...),
- La transmission des compétences et des savoirs,
- Des missions et fonctions claires.

Une réflexion est à initier en équipe de direction sur les **orientations du plan de formation** et les arbitrages en matière de :

- Prévention de l'usure,
- Adaptation des accompagnements / fonctionnements.

Glossaire des sigles

- APIC'S** « Agir Pour l'Insertion Citoyenne et Solidaire » : Dispositif des Adapei des Pays de La Loire pour un accompagnement professionnel et social des jeunes adultes en situation d'amendement CRETON (avec une orientation ESAT).
- CPOM** Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
- ESAT** Établissement et Service d'Aide par le Travail
- ETS** Educateur Technique Spécialisé
- FALC** Facile À Lire et à Comprendre
- IME** Institut Médico-Éducatif
- PPI** Plan Pluriannuel d'Investissement
- RSE** Responsabilité Sociale et Environnementale des entreprises
- SAESAT** Section Annexe d'Établissement et Service d'Aide par le Travail
- SESSAD** Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile
- TSA** Troubles du Spectre de l'Autisme
- QHSE** Qualité Hygiène Sécurité et Environnement

Nous contacter...



ESAT Avrillé

8 rue René Descartes - ZI Les Landes II - 49240 Avrillé
Tél : 02 41 21 11 57 Mail : esat@adapei49.asso.fr
Site web : esat.adapei49.asso.fr/esatavrille



ESAT Cholet

8 rue Sablé - 49300 Cholet
Tél : 02 41 58 19 21 Mail : esat@adapei49.asso.fr
Site web : esat.adapei49.asso.fr/esatcholet



ESAT Les Ardoisières (Trélazé)

4 rue du Rocher - ZI de l'Aubinière - 49800 Trélazé
Tél : 02 41 69 11 59 Mail : esat@adapei49.asso.fr
Site web : esat.adapei49.asso.fr/esattrelaze



ESAT Loire Mauges (La Pommeraye)

9 allée Jean Monnet - La Pommeraye - 49620 Mauges sur Loire
Tél : 02 41 77 84 40 Mail : esat@adapei49.asso.fr
Site web : esat.adapei49.asso.fr/esatlapommeraye



ESAT Saumur

161 rue des pâtureaux - ZA Ecoparc - 49400 Saumur
Tél : 02 41 67 85 92 Mail : esat@adapei49.asso.fr
Site web : esat.adapei49.asso.fr/esatsaumur

LE PÔLE ESAT

2020 - 2024

ESAT Avrillé
ESAT Cholet
ESAT Les Ardoisières (Trélazé)
ESAT Loire Mauges (La Pommeraye)
ESAT Saumur