



PROJET 2026/2031
PÔLE TRAVAIL



1	PRESENTATION GÉNÉRALE DU PROJET	15
	1.1 - Les origines du Pôle	16
	1.2 - Les missions du Pôle	17
	1.3 - Les activités professionnelles du Pôle	18
2	LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES	23
	2.1 - Description du public en ESAT	24
	L'âge des personnes	24
	Le type d'habitat	25
	La mesure de protection	26
	Le statut de l'ouvrier	26
	La durée d'accompagnement	28
	Les types de handicap	28
	2.2 - Les besoins spécifiques	29
	2.3 - Le statut et le contrat de l'ouvrier d'Entreprise Adaptée	29
3	LE PARCOURS DE L'OUVRIER EN ESAT	31
	3.1 - L'accueil et l'admission en ESAT	32
	Le premier contact	32
	La pré-admission	32
	La commission d'admission	33
	L'intégration du nouvel ouvrier	33
	3.2 - Les outils d'accompagnement en ESAT	34
	Les principes d'accompagnement	34
	Le projet de la personne	35
	La référence	35
	La démarche d'évaluation du projet	36
	Les postures d'accompagnement	37
	3.3 - Les domaines d'accompagnement en ESAT	38
	La vie professionnelle	38
	La communication	39
	L'efficiences cognitive	40
	La gestion administrative et financière	40
	Les déplacements/la mobilité	41
	La vie sociale	41
	La vie affective, intime et sexuelle	42
	Le parcours de soins	43
	3.4 - La fin d'accompagnement en ESAT	44
4	LE PARCOURS DE L'OUVRIER EN ENTREPRISE ADAPTEE	47

5.1 - La participation des familles	52
5.2 - L'Association des familles dans la vie du pôle	53
5.3 - Le service d'aide aux familles et aux aidants, et la plateforme de répit Emaa	53

6.1 - Les partenariats et les réseaux	56
6.2 - Les richesses humaines	58
Les effectifs et la qualification des professionnels	58
Le déploiement de la politique RH dans le pôle	59
La coordination et le fonctionnement	62
6.3 - Les moyens financiers	64
6.4 - Les moyens commerciaux	64
6.5 - Les moyens architecturaux	64
La localisation du pôle	64
L'architecture et l'aménagement	65
6.6 - Les services logistiques	66
La restauration	66
Les transports	66
La maintenance	67
L'entretien des locaux	67
6.7 - La démarche d'amélioration continue de la qualité	67
Les instances de suivi de la démarche qualité	68
L'outil qualité	68
Le système documentaire	69
Les évaluations	69
Les enquêtes de satisfaction	69
6.8 - La promotion de la bientraitance et lutte contre la maltraitance	70
6.9 - La prévention et gestion des risques	70
6.10 - La Sécurité du système d'information	70
6.11 - Le développement durable	71

7.1 - Les perspectives	74
7.2 - Les fiches actions	74

Glossaire	83
-----------	----

Annexe 1 - La méthodologie d'élaboration et communication du projet de pôle	86
La participation des parties prenantes	86
La consultation des instances	87
La diffusion du projet	87
Annexe 2 - Présentation détaillée de l'Apei de Lens et environs	88
Une association locale, militante et engagée	88
Une association gestionnaire	91
Annexe 3 - Origines du Pôle Travail	94

TABLEAU SYNOPTIQUE DU PROJET - ESAT

IDENTIFICATION	Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) « Ernest Schaffner » 38 bis, rue Emile Zola - 62160 GRENAY Tél. 03.21.13.48.50 – Fax. 03.21.13.48.59 Email : secretariat.ptrav@apei-lens.org N°SIRET : 775 631 757 00 249 N°APE : 8810C FINESS : 620 104 877
LOCALISATION & PRESTATIONS	<u>38 bis, rue Emile Zola - 62160 GRENAY</u> Siège administratif Sous-traitance industrielle Prestations de services extérieurs (Maintenance et Hygiène des Locaux et Services Espaces Verts) Cuisine Bois industriel <u>12, rue du Pourquoi- Pas - 62300 LENS</u> Sous-traitance industrielle Cartonnerie Prestations de services extérieurs Cuisine Couture Blanchisserie <u>Parc des Oiseaux - rue des Colibris - 62300 LENS</u> Métallurgie
ZONE D'INTERVENTION	Lens et environs
BENEFICIAIRES	Toute personne vivant avec un handicap intellectuel et/ou psychique, à partir de 20 ans, et jusqu'à la retraite, pour laquelle la CDAPH « a constaté que les capacités de travail ne lui permettent, momentanément ou durablement, à plein temps ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, ni d'exercer une activité professionnelle ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser son épanouissement personnel et social. ».
ADMISSION	Bénéficiaires sur orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) A partir de 20 ans et jusqu'à la retraite.
MODALITES D'ACCUEIL	Semi internat
CAPACITE (AGREMENT)	283 ETP ouvriers vivant avec un handicap
FINANCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT	Agence régionale de la santé (ARS)

TABLEAU SYNOPTIQUE DU PROJET - ESAT

OBJECTIFS	- Faire accéder, grâce à la structure et à des conditions de travail aménagées, à une vie sociale et professionnelle la personne vivant avec un handicap, momentanément ou durablement incapable d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de travail. - Dispenser les soutiens requis par l'intéressé et qui conditionnent pour lui toute activité professionnelle (volet médico-social des missions de l'ESAT) et permettre à des personnes vivant avec un handicap d'exercer un travail se rapprochant d'une entreprise et assurant une rémunération. - Accompagner les personnes qui en ont la capacité à accéder au milieu ordinaire (circulaire 60 AS sur l'insertion).
MOYENS EN PERSONNEL	Personnel administratif et social - Directeur - Directeur technique - Responsable de production - Chef de service médico-social - Responsable financier - Commerciaux - Assistant de direction/Secrétaire Personnel des services généraux - Agent de maintenance Personnel éducatif et social - Éducateurs spécialisés - Conseiller en Insertion Professionnelle - Moniteurs principaux - Moniteurs d'ateliers - Psychologues - Assistant de service social
PARTENAIRES	L'ESAT Schaffner développe de nombreux partenariats qui ont des finalités différentes : liées à l'accompagnement médico-social des ouvriers : - secteur sanitaire (GHT, hôpitaux psychiatriques, CMP, ...), ESMS du secteur, associations tutélaires, CCAS, ... économiques : - Collectivités locales et office public (Ville de Lens, Bully-lès-Mines, Liévin, Grenay (...), Artois Com), Bailleurs sociaux, industriels régionaux et nationaux, ... de formation : - Pour les professionnels (IRTS, AFERTES, OPCO Santé, ...) - Pour les ouvriers vivant avec un handicap (GEAC, AST 62/59, DEQUALCO, OPCO Santé, ...) des partenariats internes : - Services de l'Association, ensemble des Pôles, familles, bénévoles, ...

TABLEAU SYNOPTIQUE DU PROJET - ESAT

TEXTE DE REFERENCE

Les principaux textes législatifs et réglementaires suivants constituent le cadre d'intervention du PÔLE TRAVAIL :

- Le Code de l'Action Sociale et des Familles
- Le Code du Travail (art. 129-1, L129-2 et suivants)
- La Convention Collective du 15 Mars 1966
- La Loi n° 2002-2 du 02 Janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- La Loi n° 2005-102 du 11 Février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »
- Le rapport IGAS Février 2019 : Convergence des droits des ouvriers handicapés en établissement et services d'aide par le travail (ESAT) vers un statut de quasi-salarié
- Le Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des ouvriers handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail
- Le Décret n° 2025-844 du 25 août 2025 relatif aux droits et aux parcours professionnels des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail
- Le Décret n° 2025-845 du 25 août 2025 relatif aux établissements et services d'accompagnement par le travail et au contrat d'accompagnement par le travail conclu avec les travailleurs admis au sein de ces établissements ou services
- La stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : TSA, DYS, TDAH, TDI
- Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS
- Le Décret n° 2024-166 du 29 février 2024 relatif au projet d'établissement ou de service des établissements et services sociaux et médico-sociaux
- Les Décrets du 2025-844 et 2025-845 du 25 août 2025
- Le Projet Régional de Santé 2018-2028
- Le Projet Associatif 2020-2025 et celui en cours d'écriture 2026-2031.

TABLEAU SYNOPTIQUE DU PROJET - ENTREPRISE ADAPTÉE

IDENTIFICATION	Entreprise Adaptée 38 bis, rue Emile Zola - 62160 GRENAY Tél. 03.21.13.48.50 – Fax. 03.21.13.48.59 Email : secretariat.ptlav@apei-lens.org N°SIRET : 775 631 757 00 116 N°APE : 8810C FINESS : 620 104 877
LOCALISATION & PRESTATIONS	<u>162 Bis Avenue Alfred Maes – 62300 LENS</u> Entretien d'Espaces verts et création paysagère Atelier de mécanique pour le matériel d'espaces verts.
ZONE D'INTERVENTION	Lens et environs
BENEFICIAIRES	Toute personne majeure vivant avec un handicap, titulaire ou non d'une RQTH, peut être employée au sein d'une entreprise adaptée. Ce type de structure propose un cadre de travail en milieu ordinaire, tout en tenant compte des besoins spécifiques liés au handicap. Elle permet aux salariés de bénéficier d'un accompagnement individualisé visant à favoriser leur insertion professionnelle.
ADMISSION	Sur candidature et entretien d'embauche.
MODALITES D'ACCUEIL	Semi internat
CAPACITE (AGREMENT)	13 ETP ouvriers
FINANCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
OBJECTIFS	L'entreprise adaptée a pour objectif de favoriser l'emploi des personnes vivant avec un handicap en leur proposant un cadre de travail inclusif en milieu ordinaire. Elle vise à développer leurs compétences, soutenir leur parcours professionnel. Elle concilie performance économique et mission sociale d'inclusion.
MOYENS EN PERSONNEL	Personnel administratif et social • Directeur • Directeur technique • Moniteur principal d'atelier • Secrétaire Personnel éducatif et social • Conseiller en Insertion Professionnelle • Assistant de service social
PARTENAIRES	L'entreprise adaptée développe de nombreux partenariats qui ont des finalités différentes : son développement commercial : • Collectivités locales et office public (Ville de Lens, Bully-les-Mines, Liévin, Grenay (...), Artois Com), Bailleurs sociaux, industriels régionaux et nationaux, ... la formation : • OPCO Santé, AST 62/59, Cap emploi

TABLEAU SYNOPTIQUE DU PROJET - ENTREPRISE ADAPTÉE

TEXTE DE REFERENCE

- Articles L5213-13 à L5213-18 et R5213-64 à R5213-78, définissant le statut, les missions et les modalités de fonctionnement des entreprises adaptées.
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », qui promeut l'inclusion professionnelle.
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui réforme profondément les politiques d'emploi des personnes handicapées, y compris le fonctionnement des entreprises adaptées (ex : expérimentation des CDD tremplin, EA de travail temporaire, etc.).
- Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 Relatif aux expérimentations «CDD Tremplin» et entreprises adaptées de travail temporaire, en application de la loi de 2018.
- Instruction DGEFP n° DGEFP/2021/168 du 27 juillet 2021 Sur le cadre de mise en œuvre des entreprises adaptées dans la stratégie d'évolution du secteur.
- Circulaires de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) sur les aides au poste et aux critères de conventionnement.
- Recommandations de l'AGEFIPH Concernant l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap en entreprise adaptée, notamment sur l'emploi, la formation, et le maintien dans l'emploi.
- Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM) entre l'État et les entreprises adaptées, qui fixent les engagements réciproques.
- Réglementation sur la RQTH. Puisque l'accès à une entreprise adaptée repose sur la reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé.

PRÉAMBULE



L'accès à l'emploi pour les personnes vivant avec un handicap, réaffirmé par la loi du 11 février 2005, demeure au cœur de l'action des Etablissement ou Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT). Cette loi a marqué une étape clé en réaffirmant leur rôle comme acteurs de l'inclusion professionnelle, en renforçant la formation, la reconnaissance des compétences, et en valorisant la contribution des ESAT à une insertion progressive dans le milieu de travail ordinaire.

Le Plan de Transformation des ESAT (2022) prolonge cette dynamique en élargissant les droits des ouvriers, en fluidifiant les parcours entre secteurs protégé et ordinaire, et en renforçant l'individualisation des accompagnements. Les décrets parus le 25 août 2025 entérinent ces orientations.

Dans ce contexte, l'ESAT E. Schaffner, porté par l'Apei de Lens et environs, poursuit une démarche active d'adaptation. Elle répond à la fois aux évolutions réglementaires, aux mutations du tissu socio-économique, et aux exigences d'un accompagnement toujours plus inclusif et personnalisé.

Parallèlement, l'entreprise adaptée adossée à l'ESAT poursuit son activité avec la même exigence d'inclusion et de professionnalisation. Elle constitue un maillon essentiel du parcours des ouvriers, en leur offrant un environnement de travail encore plus proche du milieu ordinaire, tout en maintenant un accompagnement individualisé. Elle s'inscrit dans la dynamique de formation, de montée en compétences et d'insertion durable dans l'emploi.

Le présent projet d'établissement s'appuie sur :

- *Les orientations du Projet Associatif ;*
- *Une dynamique d'amélioration continue engagée depuis 2007 ;*
- *Et les leviers du plan de transformation des ESAT.*

Il formalise notre engagement à conjuguer mission sociale et performance, au service d'un accompagnement de qualité, évolutif et tourné vers l'autonomie et la citoyenneté des ouvriers vivant avec un handicap.

La Directrice, Valérie THIAULT









I.



PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PROJET DE PÔLE

Ce projet répond à plusieurs objectifs :

- Présenter les missions des différents services composant le pôle,
- Partager les orientations stratégiques définies pour les cinq années à venir,
- S'inscrire dans les évolutions du projet associatif, des politiques publiques, et répondre aux exigences réglementaires.

Il a été élaboré dans une dynamique collaborative, associant les ouvriers, les familles, les professionnels du pôle, les membres de l'association ainsi que des personnes ressources mobilisées selon les thématiques. Il s'inscrit pleinement dans la perspective du futur projet associatif, structuré autour des 4P — Personnes accompagnées, Professionnels, Proches, et Partenaires — en veillant à renforcer la participation de chacun et à soutenir une dynamique collective.

Par ailleurs, le projet intègre de manière transversale deux axes fondamentaux : l'éthique, qui guide les pratiques professionnelles et relationnelles au quotidien, et le développement durable, dans ses dimensions sociales, économiques et environnementales.

L'éthique est au cœur de notre accompagnement : il s'agit de protéger les personnes vivant avec un handicap sans les surprotéger, en respectant leur expression et autonomie. Nous veillons au respect et au bien-être des professionnels comme des personnes accompagnées.

La RSO inclut l'engagement environnemental : tri des déchets, réduction des emballages, transition vers les énergies renouvelables et mesure des émissions carbone via une démarche qualité, rénovation de bâtiments dans le respect du décret tertiaire.

La RSO c'est aussi un ancrage local, la création d'emplois et un travail continu avec de nombreux partenaires pour renforcer ce lien territorial.

Ce document a été pensé pour être concis, clair et accessible à tous. Les fiches actions du projet seront déclinées en FALC afin de faire vivre le projet au sein des ateliers. Les éléments essentiels y sont synthétisés, tout en laissant la possibilité d'approfondir certains aspects à travers des ressources complémentaires si besoin.

1.1 - LES ORIGINES

En 1958, des parents se sont réunis afin de proposer des solutions d'accompagnement pour les personnes vivant avec un handicap.

De cet engagement est née l'Apei de Lens et environs (annexe 2), association loi 1901, désormais affiliée à l'Unapei.



Grâce à ce militantisme, de nombreux établissements et services médico sociaux ont vu le jour. Aujourd'hui l'association se décline en 6 pôles :

- Pôle Associatif
- Pôle Enfance
- Pôle Travail
- Pôle Médicalisé
- Pôle Accompagnement Vers une Vie en Autonomie
- Pôle Habitat et Vie Sociale

Au total cela représente plus de 1000 personnes et familles accompagnées, 400 professionnels et 500 adhérents et bénévoles.

Le pôle travail est le fruit de cette volonté associative de proposer des réponses adaptées à l'autonomie et au bien-être des personnes vivant avec un handicap. Il est composé d'un ESAT d'environ 300 ouvriers et d'une Entreprise Adaptée (EA) de 13 salariés. L'ESAT a été créé en 1964 et a connu depuis de nombreuses évolutions en matière d'accueil et d'accompagnement.

Aujourd'hui, le Pôle Travail s'appuie sur le Pôle Associatif composé d'une direction générale, de directions transversales et de bénévoles. Il œuvre en lien avec les autres établissements et services gérés par l'association dans une logique inclusive. Il inscrit son action avec les acteurs du territoire et de nombreux partenaires.

1.2 - LES MISSIONS

Le Pôle Travail est un acteur à double vocation : il propose aux personnes vivant avec un handicap une activité professionnelle adaptée, tout en assurant un accompagnement médico-social global. Cet accompagnement a pour objectif de favoriser l'autonomie, le développement personnel, l'inclusion sociale et la pleine citoyenneté de chaque ouvrier.

Historiquement défini par la circulaire du 8 décembre 1978, l'ESAT est à la fois :

- Une structure de travail permettant l'exercice d'une activité professionnelle adaptée ;
- Et une structure médico-sociale apportant les soutiens individualisés nécessaires à l'exercice de cette activité, mais aussi au développement des capacités personnelles et sociales de la personne accompagnée.

Au sein du Pôle Travail, cette double mission est indissociable : l'activité professionnelle ne saurait exister sans l'accompagnement adapté, et inversement, cet accompagnement prend tout son sens lorsqu'il s'inscrit dans un cadre de travail valorisant.

Les évolutions législatives de 2002 et 2005 sont venues réaffirmer cette spécificité en définissant clairement les deux piliers fondamentaux des ESAT :

- Une mission économique, par la production de biens ou de services réalisés par les ouvriers en lien avec les moniteurs d'atelier. Cette activité, proche de celle d'une entreprise, alimente un budget commercial indispensable au bon fonctionnement de la structure.



- Une mission d'inclusion sociale et professionnelle, visant à accompagner chaque personne vers plus d'autonomie, avec des soutiens éducatifs, sociaux et professionnels. L'ESAT favorise aussi, quand cela est possible et souhaité, des passerelles vers le milieu de travail ordinaire.

Dans ce contexte, la reconnaissance de la dimension économique des ESAT ne s'oppose pas à leur mission sociale ; elle en est même complémentaire. Un ESAT économiquement viable peut proposer des activités valorisantes, des conditions de travail dignes, et des projets d'insertion réalistes. C'est dans cette logique que l'entreprise adaptée trouve pleinement sa place : elle constitue une étape complémentaire ou une alternative pour les travailleurs vivant avec un handicap, en leur offrant un emploi dans le milieu ordinaire, sous contrat de droit commun, tout en maintenant un accompagnement individualisé. Elle répond ainsi aux nouvelles orientations des politiques publiques en matière d'inclusion, en favorisant une insertion professionnelle durable et adaptée aux capacités de chacun.

La complémentarité entre les dimensions économiques et médico-sociales est donc la clé de voûte du projet d'établissement du Pôle Travail. Elle garantit à la fois la qualité des accompagnements proposés dans une logique d'innovation sociale et d'inclusion durable.

1.3 - LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Le Pôle Travail propose aux personnes vivant avec un handicap des activités à caractère professionnel tout en facilitant l'accès à un ensemble d'actions complémentaires. Il peut s'agir de formations professionnelles, d'activités de maintien des acquis, de consolidation des connaissances, et également d'actions éducatives.

Ces activités ont toutes un objectif commun : permettre aux personnes de développer leurs compétences techniques, sociales et relationnelles. Elles participent à sécuriser le parcours de vie, à favoriser l'inclusion dans la société et à construire une autonomie aussi large que possible, tant sur le plan professionnel que personnel. En un mot développer l'employabilité des personnes.

L'activité professionnelle est donc bien plus qu'un simple emploi : elle constitue un support essentiel d'accompagnement socio-éducatif. Elle s'inscrit dans un projet personnalisé, pensé de manière coordonnée par les professionnels de l'ESAT et l'ouvrier. Cette collaboration étroite permet d'ajuster au plus près les modalités d'accompagnement en fonction des besoins, des capacités et des aspirations de chaque ouvrier. Cela inclut par exemple :

- L'aménagement des postes de travail,
- L'adaptation du rythme et de la durée de l'activité,
- Des aides techniques et humaines dans la réalisation des tâches (gabarits, tutorat individualisé...), ainsi qu'un ajustement progressif des apprentissages.

Ces soutiens professionnels sont complétés par un accompagnement médico-social, garantissant la prise en compte de l'ensemble des besoins des ouvriers. Ce cadre cohérent et structuré s'inscrit pleinement dans la dynamique du plan de transformation des ESAT, qui vise à renforcer la personnalisation des parcours, à promouvoir l'autonomie des ouvriers et à ouvrir davantage les structures sur l'environnement économique et social.

Le Pôle Travail propose ainsi une offre d'activités riche et diversifiée, répartie sur trois sites, permettant de répondre à la variété des profils et des évolutions de parcours.

Site de LENS rue du Pourquoi Pas :

- **La cartonnerie et le contre-collage** : assurent la production de divers articles tels que des chemises, des calendriers, des produits publicitaires ou de classement. Cette activité mêle l'usage de machines professionnelles et semi-automatiques (contre-colleuses, massicots, dérouleuses) à un important travail manuel de finition et d'assemblage.
- **La confection couture** : initialement spécialisée dans la fabrication de sangles, l'atelier a élargi son champ d'intervention vers la création de produits sur mesure, notamment pour le secteur médical. Grâce à un parc de machines adapté (surjeteuses, piqueuses plates, etc.), l'équipe est en mesure de répondre à des demandes spécifiques, y compris pour des retouches de vêtements ou d'équipements textiles. Ces retouches sont proposées aussi bien à nos partenaires professionnels qu'à des clients extérieurs individuels, particuliers ou petits clients locaux.
- **Les prestations de services extérieurs** : forment un autre champ d'activité important. Des équipes encadrées interviennent régulièrement sur site chez des clients pour des missions de nettoyage de voiries ou l'entretien de locaux professionnels et médico-sociaux (EHPAD, foyers, entreprises, collectivités). Ces prestations, réalisées en conditions réelles, favorisent l'autonomie et la responsabilisation des ouvriers tout en leur offrant une expérience professionnelle valorisante au contact direct des clients.
- **La blanchisserie** : propose des services de traitement du linge (tri, lavage, repassage) pour des structures internes à l'Apei ainsi que pour des clients extérieurs. L'activité permet d'acquérir des compétences techniques précises dans un environnement exigeant en matière d'hygiène et d'organisation. Ces services sont proposés aussi bien à des clients extérieurs particuliers ou petits clients locaux.
- **La restauration** : présente sur les sites de Lens et Grenay, prend en charge la préparation d'environ 400 repas quotidiens, destinés au Pôle Travail et à d'autres établissements de l'Apei. Les ouvriers participent aux différentes étapes de production culinaire et de service. L'équipe souhaite développer à l'avenir une activité traiteur : plateaux-repas, cocktails ou buffets seront préparés sur commande pour des clients extérieurs.
- **La sous-traitance industrielle** : présente également sur les sites de Lens et Grenay, regroupe différentes opérations de production pour le compte de clients issus de l'automobile, de la grande distribution ou du secteur logistique. Les tâches confiées sont variées : assemblage de pièces, tri, conditionnement, mise sous film, préparation de kits.



- **La livraison** : nouvelle activité qui permettra aux ouvriers d'exercer le métier de chauffeur livreur en développant leur autonomie, leur sens de l'organisation, et la relation client. C'est de plus un tremplin intéressant vers l'insertion en entreprise.

Site de GRENAY :

- **L'aménagement et l'entretien des espaces verts** : couvrent l'ensemble des travaux d'entretien courant (tonte, taille, débroussaillage...), mais aussi des projets d'aménagement paysager complets intégrant plantations, décorations minérales ou éléments en bois réalisés en lien avec les autres ateliers de l'ESAT. Sept équipes réalisent des prestations pour le compte d'entreprises, de collectivités et de particuliers. Une équipe autonome d'ouvriers expérimentés intervient également de manière indépendante sur certains chantiers. Ces ouvriers, formés et accompagnés en amont, réalisent des prestations en toute autonomie, illustrant les possibilités d'évolution vers plus de responsabilités et d'autonomie dans le cadre des parcours professionnels au sein de l'ESAT.
- **Le bois industriel** : conçoit et fabrique divers produits en bois tels que des palettes, gabarits de calage, caisses d'emballage, présentoirs ou mobiliers sur mesure. Le parc machines, moderne et complet (scie à ruban, scie pendulaire, dégauchisseuse, raboteuse, toupie...), permet à l'équipe de répondre aussi bien à des demandes industrielles qu'à des commandes spécifiques émanant de particuliers ou d'artisans.



Site de LOISON-SOUS-LENS :

- **La mécanosoudure** : atelier entièrement dédié au travail du métal. L'atelier accueille une vingtaine d'ouvriers spécialisés dans la mécanosoudure. Ils réalisent des opérations de découpe, perçage, pliage, ébavurage, soudure et peinture pour la fabrication de structures métalliques variées : chariots, rambardes, supports, barrières ou mobiliers sur mesure. Le site prend également en charge la réparation ou la rénovation de produits industriels pour des clients variés. L'environnement de travail, moderne et sécurisé, permet aux ouvriers de développer des compétences techniques de haut niveau tout en bénéficiant d'un accompagnement individualisé.

Site de LENS Avenue Alfred MAES :

Ce bâtiment acquis en 2025 abrite les activités de l'entreprise adaptée.

- **Espaces verts et création paysagère** : les équipes composées d'un chef d'équipe et 3 ouvriers réalisent des travaux d'entretien classiques dans les entreprises, collectivités et chez les particuliers. Ils interviennent aussi sur des créations paysagères dès leur conception sur plan.
- **Atelier de réparation mécanique** : Une nouvelle activité créée en 2026 diversifiant l'activité de l'Entreprise adaptée et offrant à nos clients un nouveau service tels que l'affutage de lame, la révision et la vidange de matériel de tonte.







2.

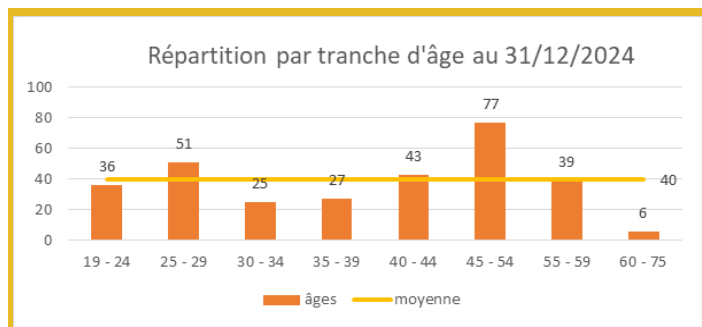


**LES PERSONNES
ACCOMPAGNEES**

2.1 - La description du public en ESAT

L'âge des personnes

Comme l'ensemble des ESAT, le Pôle Travail Schaffner connaît une évolution notable des profils des personnes qu'il accompagne. Cette transformation progressive, marquée par une diversification des parcours de vie et une complexification des situations de handicap, implique pour l'établissement une capacité d'anticipation et d'adaptation. Ces ajustements doivent s'opérer tant sur le plan organisationnel que dans le développement des compétences des professionnels, afin de garantir un accompagnement individualisé, cohérent et pertinent, à la hauteur des nouveaux besoins exprimés par les ouvriers.



L'analyse de la pyramide des âges met clairement en lumière un vieillissement de la population accueillie. Sur un effectif moyen de 298 personnes, environ 25 % des ouvriers auront plus de 50 ans dans les cinq prochaines années, et 5 % auront atteint ou dépassé l'âge de 60 ans, leur ouvrant potentiellement des droits à la retraite. Cette évolution interroge la fatigabilité des personnes, la diminution progressive de certaines capacités physiques ou cognitives, ainsi que les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour répondre de manière adaptée à ces transformations. Elle soulève également la question du devenir des futurs retraités, et plus particulièrement le risque d'isolement auquel certains pourraient être exposés sans préparation et accompagnement spécifiques.

Face à ces constats, l'un des enjeux prioritaires est d'adapter l'offre de service aux besoins des personnes vieillissantes. Il s'agit notamment de sécuriser les parcours professionnels en modulant les conditions de travail. Le développement du temps partiel ou la mobilité entre différents ateliers constituent de véritables leviers pour maintenir l'activité dans des conditions compatibles avec l'état de santé des ouvriers. Ces modalités doivent être pensées en concertation avec les personnes concernées, dans le respect de leurs souhaits et de leur rythme de vie. Le partenariat avec la médecine du travail est ici déterminant pour ajuster au mieux les parcours à l'évolution des capacités de chacun.

Lorsque les personnes vivent en foyer ou en établissement d'accueil non médicalisé, ces adaptations impliquent également une concertation étroite avec les équipes éducatives du lieu de vie. Le passage à un temps partiel ou à une nouvelle forme d'activité suppose de redéfinir l'accompagnement dans les temps libérés, afin d'assurer une continuité éducative, sociale et relationnelle cohérente.

Le vieillissement peut aussi être l'occasion de valoriser l'expérience des ouvriers les plus anciens. Ils peuvent se voir confier un rôle de tutorat auprès des plus jeunes. Cette démarche, fondée sur la transmission de savoir-faire et le partage d'expérience, permet à la personne vieillissante de continuer son parcours professionnel tout en s'inscrivant dans une dynamique de reconnaissance et de valorisation. Le tutorat peut ainsi devenir un vecteur de motivation et de maintien de l'estime de soi.

La question de la préparation à la retraite constitue un autre enjeu important. Envisager cette étape en amont permet d'aborder sereinement avec la personne et sa famille les changements qu'elle implique : transformation du rythme de vie, redéfinition de l'emploi du temps, question du logement, maintien des relations sociales... La préparation s'organise autour de plusieurs actions concrètes : présentation des dispositifs d'accès aux droits, proposition, évaluation de la situation sociale et relationnelle, mise en lien avec des associations locales : culturelles, sportives, sociales, groupes d'entraide....

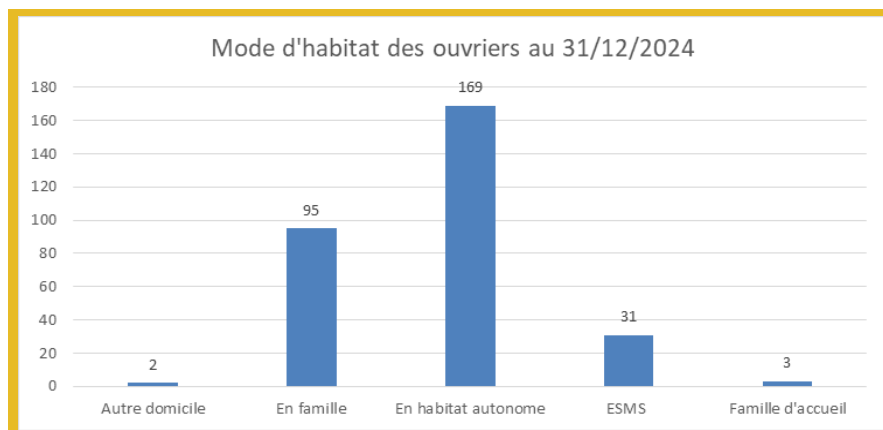
Selon les besoins et les souhaits de chacun, différentes modalités d'accompagnement peuvent être proposées : orientation vers un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH), un foyer de vie, un EHPAD ou encore des

services et structures de droit commun. Cette transition est préparée avec soin, en lien étroit avec la CARSAT. Un contact est pris avec le service identifié, suivi d'une visite, réalisée par un membre de l'équipe médico-sociale ou, le cas échéant, par le tuteur de la personne. Ce travail de lien est essentiel pour assurer une continuité d'accompagnement et prévenir les risques de rupture de parcours.

Enfin, le Pôle Travail veille à mettre chaque futur retraité en lien avec le Service Retraités d'ESAT de l'association, animé notamment par des bénévoles. Ce service constitue un espace de socialisation, d'écoute et d'activités, qui permet de maintenir un cadre de vie rythmé, une ouverture vers l'extérieur, et une qualité de lien social après la cessation d'activité professionnelle.

Le type d'habitat

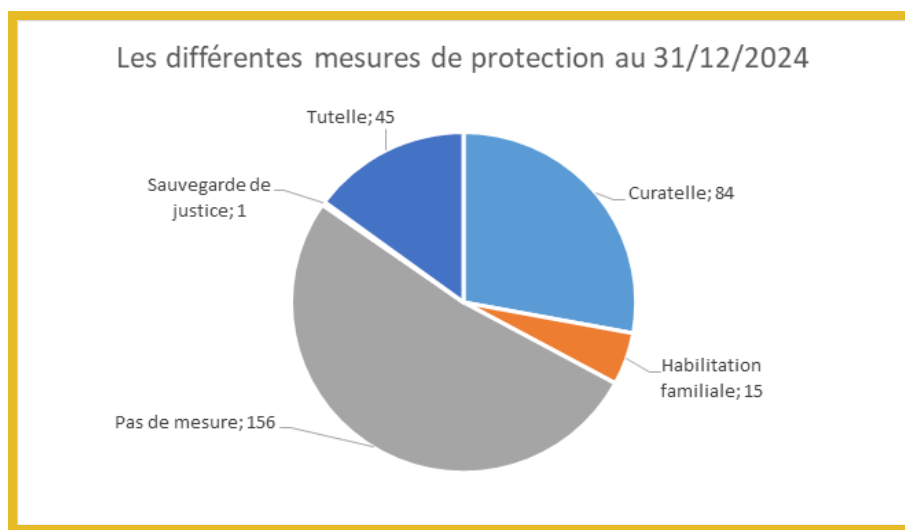
Il est constaté une augmentation significative du nombre d'ouvriers vivant en habitat autonome, seuls ou en couple. Cela représente aujourd'hui plus de la moitié des personnes accompagnées par l'ESAT. Cette évolution vers davantage d'autonomie, génère de nouveaux besoins en matière d'accompagnement médico-social.



Les ouvriers sollicitent régulièrement l'ESAT pour des aides variées liées à la gestion de leur quotidien : démarches administratives et financières, relations avec les organismes publics, organisation de la vie domestique, gestion du temps libre, relations sociales et affectives, suivi de la santé, ou encore difficultés liées à la parentalité comme la scolarisation des enfants et l'adaptation des horaires de travail. Ces demandes mettent en lumière l'importance pour l'ESAT d'adapter son offre de service à cette réalité, dans le respect des souhaits et des droits de chacun. Il s'agit d'envisager des actions ciblées en renforçant l'accès à l'information sur les dispositifs de droit commun ainsi que sur les mesures de protection et d'accompagnement possibles (tutelle, curatelle, SAMO...).

La mesure de protection

Sur l'ensemble des ouvriers, 145 sont sous mesure de protection. Parmi eux, 82 relèvent d'une curatelle renforcée, 45 d'une tutelle, 15 d'une habilitation familiale générale, 2 d'une curatelle simple et 1 d'une sauvegarde de justice. Ainsi, le reste des ouvriers ne bénéficie d'aucune mesure de protection juridique, ce qui représente environ 156 personnes.



Cette répartition met en évidence la forte proportion d'ouvriers nécessitant un accompagnement juridique adapté. Ces chiffres illustrent la nécessité pour le pôle travail d'adapter son accompagnement aux besoins spécifiques liés à chaque mesure de protection, notamment en lien avec les représentants légaux (tuteurs, curateurs, familles habilitées). L'articulation entre protection juridique, respect des droits des personnes, et soutien à l'autonomie reste un enjeu central dans la mission médico-sociale de l'ESAT.

Le statut de l'ouvrier

L'ESAT est un établissement médico-social relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles. Toutefois, certaines dispositions du Code du Travail s'y appliquent, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail. Les ouvriers ne disposent pas du statut de salarié : ils signent un contrat d'accompagnement par le travail, qui encadre leur activité au sein de la structure tout en garantissant un accompagnement professionnel, éducatif et médico-social.

Conformément à la loi du 2 janvier 2002, l'ESAT veille à garantir l'accès aux droits fondamentaux des personnes accompagnées, en affirmant son engagement à :

- Respecter la dignité, l'intégrité, la vie privée et la sécurité des ouvriers. La conciliation entre sécurité des personnes et respect des libertés individuelles est une exigence constante de notre accompagnement.
- Permettre aux ouvriers de choisir, dans la mesure du possible, leur domaine d'activité, avec la possibilité d'évolution ou de réorientation, en tenant compte des recommandations médicales et des contraintes organisationnelles.
- Garantir un accompagnement individualisé, basé sur le consentement éclairé de la personne, à travers un projet personnalisé co-construit.
- Assurer la confidentialité des données personnelles, dans le respect du secret

professionnel et du cadre réglementaire en vigueur.

- Donner accès aux informations liées à l'accompagnement : chaque personne peut consulter son dossier médico-social.
- Garantir une rémunération versée par l'ESAT et cumulable avec l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)

Dans le cadre du **Plan de transformation des ESAT**, plusieurs avancées importantes ont été mises en place, visant à rapprocher les droits des ouvriers en ESAT de ceux des salariés du milieu ordinaire.

Ils bénéficient désormais de :

- La possibilité d'adhérer à un syndicat et de participer à la vie syndicale.
- L'exercice du droit de grève.
- L'accès aux congés familiaux et exceptionnels, à l'image du droit commun.
- Le droit au retour en ESAT après une expérience en milieu ordinaire, garantissant la continuité du parcours professionnel.
- La possibilité de remplacer temporairement un ouvrier via un contrat d'accompagnement temporaire
- L'adhésion à une complémentaire santé prise en charge à 52% par l'ESAT, avec des conditions facilitant l'accès aux soins.
- La prise en charge partielle des frais de transport comme pour les salariés de droit commun (à hauteur de 75 % à l'Apei de Lens).

Les décrets du 25 août 2025 précisent les ajustements suivants :

Décret 2025-844

- Diminution de la période d'essai à 3 mois renouvelable une fois (6 mois auparavant).
- Application de Loi DDADUE du 22 avril 2024 en lien avec l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie.
- Possibilité de verser une prime d'intéressement aux travailleurs à hauteur de 50% de la rémunération directe annuelle, sans que celle-ci entre dans le calcul de l'AAH.
- Présence de membres de l'Instance mixte au sein du CSE.
- Rapport annuel à remettre à l'ARS.

Décret 2025-845

- Le Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail (CSAT) devient Contrat d'accompagnement par le Travail (CAT).
- Précisions concernant le cadre du parcours renforcé en emploi.
- Précisions concernant la convention d'appui.

La reconnaissance des droits des ouvriers en ESAT, qu'ils soient fondamentaux, sociaux ou professionnels, constitue une priorité de l'établissement. Leur accompagnement s'inscrit dans une démarche respectueuse, évolutive et inclusive, en cohérence avec les transformations du secteur médico-social.

À travers l'application des textes réglementaires, le contrat de soutien et d'aide par le travail, le projet personnalisé, et l'élargissement des droits permis par le Plan de transformation des ESAT, le Pôle Travail veille à offrir à chaque personne un cadre sécurisant, équitable et porteur de sens dans son parcours de vie.



La durée d'accompagnement

L'ESAT propose un accompagnement global et individualisé à chaque ouvrier, depuis son admission jusqu'à son départ en retraite. Cet accompagnement vise à favoriser l'épanouissement professionnel, le développement des compétences, l'inclusion sociale et la construction d'un véritable projet de vie.

Chaque personne accompagnée reste libre de mettre fin à cet accompagnement à tout moment, notamment pour intégrer d'autres dispositifs (formation, entreprise-adaptée, milieu ordinaire) ou simplement pour changer d'orientation (accueil de jour).

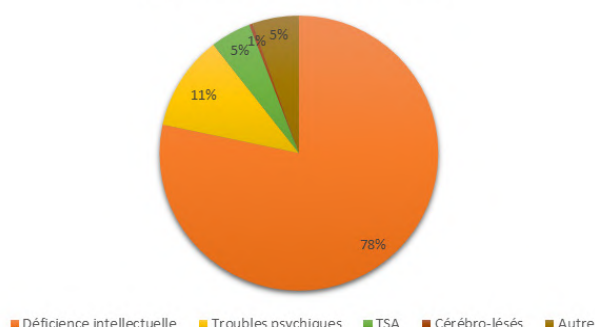
Le Plan de transformation des ESAT de 2022 renforce cette liberté de choix en consacrant le droit au retour en ESAT, pour les ouvriers qui souhaitent réintégrer la structure après une expérience à l'extérieur, notamment en milieu ordinaire.

Le décret 2025-845 du 25 août 2025 modifie le terme du contrat d'accompagnement qui d'une durée illimitée devient annuel avec tacite reconduction.

Ainsi, l'ESAT s'inscrit dans une logique de parcours souple, évolutif et réversible, au service du projet de chaque personne.

Les types de handicap

Types de handicap en 2024



Depuis plusieurs années, l'ESAT constate une évolution notable des profils des personnes admises, en lien avec les orientations de la MDPH et l'élargissement des critères de reconnaissance du handicap depuis la loi du 11 février 2005. Cette évolution reflète une diversification des situations de handicap, rendant les parcours d'accompagnement plus complexes et nécessitant une adaptation continue des pratiques professionnelles.

Les données actuelles montrent une très large majorité de personnes orientées au titre d'une déficience intellectuelle (près de 78 % des ouvriers), à laquelle s'ajoutent d'autres formes de handicap : TSA, troubles du comportement, déficiences sensorielles ou motrices, cérébro-lésions, ainsi que quelques situations spécifiques. Cette diversité implique une prise en compte fine des besoins individuels et la mise en œuvre de réponses ajustées, tant sur le plan du travail que de l'accompagnement médico-social.

L'instabilité de certains parcours, la variabilité des capacités d'adaptation, ainsi que la présence de troubles associés ou de problématiques sociales renforcent les enjeux autour de la sécurisation du parcours professionnel, de la prévention des ruptures, et du maintien de la motivation.

Ces constats appellent à consolider les pratiques d'observation, d'évaluation, de soutien individualisé et de travail en partenariat et réseau, tout en maintenant une exigence de qualité de vie au travail pour chacun.

Face à ces évolutions, l'ESAT s'engage dans une réflexion visant à adapter son organisation, ses modalités d'accueil et ses outils d'accompagnement, dans l'objectif de garantir un parcours inclusif, stable et épanouissant pour tous les ouvriers accompagnés.

2.2 - Les besoins spécifiques

La réflexion menée dans le cadre du projet de pôle a permis d'identifier des besoins spécifiques du public ayant un parcours de vie ou des pathologies nécessitant une attention particulière comme les personnes présentant des TSA ou des troubles psychiques.

De la même manière que les profils sont divers, les besoins sont multiples. Nous pouvons malgré tout recenser les besoins suivants, issus de la nomenclature SERAFIN-PH :

- Besoins en lien avec le travail et l'emploi
transversaux en matière d'apprentissage
en lien avec les relations et les interactions avec autrui
pour la mobilité
pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité
pour apprendre à être pair-aidant
pour vivre dans un logement en autonomie
pour accéder aux droits et à la citoyenneté
pour participer à la vie sociale et se déplacer avec un moyen de transport
en matière de ressource et d'autosuffisance économique
pour la vie familiale, la vie intime, affective et sexuelle
en matière de santé somatique ou psychique

2.3 - Le statut et le contrat de l'ouvrier d'Entreprise Adaptée

Une entreprise adaptée est une entreprise employant au moins 55 % de travailleurs vivant avec un handicap. Elle fonctionne dans le milieu ordinaire du travail, mais avec un accompagnement spécifique pour faciliter une insertion professionnelle durable.

Les ouvriers de l'entreprise adaptée signent un contrat soumis aux règles du code du travail : CDI, CDD, ou contrat à temps partiel.

Ces contrats sont des contrats de droit commun (et non des contrats spécifiques comme ceux des ESAT).

La rupture du CDI suit les mêmes règles que dans toute entreprise :

- Démission,
- Licenciement (économique ou personnel),
- Rupture conventionnelle,
- Mise à la retraite, etc.

Ces ruptures doivent respecter :

- Les procédures légales (entretien préalable, notification écrite, préavis, etc.),
- Les droits du salarié (indemnités, droit au chômage, etc.),
- Les éventuelles conventions collectives applicables.

Le cadre légal est identique à celui des autres entreprises, avec une attention particulière portée à l'accompagnement du salarié vivant avec un handicap.





3.



LE PARCOURS DE
L'OUVRIER EN ESAT

3.1 - L'accueil et l'admission en ESAT

Le premier contact

La demande d'admission constitue la première étape du parcours de l'ouvrier au sein du pôle travail. Toute personne souhaitant intégrer l'ESAT doit faire parvenir une demande accompagnée de la notification d'orientation délivrée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

A réception de la demande, l'équipe administrative vérifie les pièces transmises et l'inscrit dans le module admission d'IMAGO, logiciel dossier unique de la personne médico-social. Une vérification de l'inscription sur Via Trajectoire est faite en parallèle en attendant l'inter opérabilité des deux outils. Un accusé de réception est ensuite envoyé pour confirmation de la prise en compte de la demande ainsi que pour invitation à la réunion d'informations. Cette réunion permet de présenter la structure, visiter les ateliers, fournir le livret d'accueil ainsi que remettre le dossier d'admission à compléter et rendre avant la commission d'admission.

Cette étape vise à garantir la bonne information de la personne et son entourage tout en préparant la suite du processus d'admission.

La pré-admission

La phase de préadmission a pour objectif d'évaluer l'adéquation entre le projet de la personne et les possibilités offertes par l'ESAT. Elle débute par un entretien avec l'assistante sociale et le psychologue sur un même rendez-vous.

La finalité est de formaliser le cadre du travail, d'évaluer les capacités d'autonomie de la personne dans ses déplacements, d'évaluer la situation sociale, familiale et personnelle. Cette rencontre permet aussi de recueillir les attentes, besoins spécifiques et motivations de la personne.

Une période de stage en atelier est obligatoire avant l'admission : soit le bilan de stage dans un autre ESAT est récupéré soit le stage est organisé au sein de l'ESAT Schaffner. Cette phase d'observation permet d'apprécier les compétences, le rythme de travail, l'autonomie ainsi que les besoins d'accompagnement. Les bilans de stage servent de base à la décision d'admission.



La commission d'admission du Pôle Travail est un moment clé du processus, réunissant une équipe pluridisciplinaire composée d'à minima 2 membres de l'équipe de direction, de l'assistante sociale, d'une psychologue, de la secrétaire médico-sociale, et des moniteurs principaux d'ateliers concernés par les situations de la commission. Cette commission analyse les éléments recueillis, dont le bilan de stage et les informations médicales et sociales.

L'objectif est de prendre une décision éclairée et collective sur l'admission de la personne en ESAT, en tenant compte des capacités d'accueil, des possibilités d'accompagnement et de la compatibilité avec le projet professionnel de la personne. Si l'admission est refusée ou reportée, la personne est informée par écrit, avec, si possible, des propositions d'orientation alternatives.

L'intégration du nouvel ouvrier

L'intégration du nouvel ouvrier au sein de l'ESAT se fait de manière progressive et accompagnée. Dès son arrivée, il est accueilli officiellement par l'équipe, qui lui présente les lieux, le personnel et les autres ouvriers. Un parrain ouvrier expérimenté peut être nommé afin d'accompagner l'ouvrier dans ses premiers pas au sein de l'atelier. Une tenue adaptée, un calendrier prévisionnel ainsi que le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil et le protocole bientraitance en FALC lui sont remis pour garantir la compréhension des règles. Le contrat de soutien et d'aide par le travail en FALC est signé, en lui précisant les droits, les devoirs ainsi que les modalités d'accompagnement. Un référent éducatif et un référent atelier sont désignés pour assurer le suivi et les entretiens réguliers.

La période d'essai, d'une durée de 3 mois, peut être renouvelée une fois, pour une nouvelle durée de 3 mois maximum, sur proposition de la direction de l'établissement. La personne peut réaliser sa période d'essai sur plusieurs ateliers si son projet professionnel n'est pas encore défini. Elle a pour objectifs de faire découvrir différentes activités professionnelles afin de faire un choix éclairé et aux moniteurs d'évaluer le domaine de compétence le plus approprié à la personne. Enfin, des entretiens de suivi sont organisés afin d'ajuster le projet personnalisé de la personne et d'assurer un accompagnement adapté dans la durée.

Les principes d'accompagnement

Favoriser le pouvoir d'agir et l'autodétermination au sein du Pôle Travail

Au sein de l'ESAT, la personne accompagnée n'est pas seulement bénéficiaire d'un accompagnement médico-social et professionnel : elle est avant tout actrice de son propre parcours. L'objectif est de favoriser et renforcer son pouvoir d'agir dans tous les aspects de sa vie quotidienne et professionnelle.

Pour cela, il est essentiel qu'elle puisse comprendre son environnement de travail, les règles qui s'y appliquent, et les contraintes organisationnelles qui en découlent. Elle doit être en mesure d'exprimer ses attentes, de faire des choix parmi les activités ou prestations proposées, d'être force de proposition pour de nouvelles idées, et de construire son projet professionnel en lien étroit avec les professionnels et les personnes ressources de son choix.

La participation des ouvriers à la vie de pôle, mais aussi à celle de la cité, est encouragée. Leur implication dans les instances représentatives, les groupes d'expression ou les commissions permet une réelle prise en compte de leur voix dans l'évolution du service.

Une information partagée, claire et accessible

L'accès à l'information est un droit. Les ouvriers doivent pouvoir accéder à leurs informations personnelles de manière adaptée, avec l'accompagnement nécessaire pour en comprendre le sens et les implications.

Le partage d'informations avec les professionnels, les familles ou les partenaires extérieurs ne peut se faire qu'avec l'accord éclairé de la personne. Il n'est pas nécessaire que tous les professionnels aient accès à toutes les informations personnelles : seules celles utiles à un accompagnement de qualité et individualisé doivent être partagées.

Encourager l'expérimentation et valoriser les expériences

Chaque personne accompagnée doit pouvoir essayer, se tromper, recommencer, et ainsi développer de nouvelles compétences. À l'ESAT, l'erreur est considérée comme une étape naturelle du processus d'apprentissage, et non comme un échec. Les professionnels ont pour mission d'accompagner ces essais, de valoriser les réussites, mais aussi d'aider à surmonter les difficultés.

Lorsque des situations deviennent plus complexes ou se détériorent, l'accompagnement doit rester souple et s'adapter aux nouveaux besoins et au rythme de la personne. Le professionnel est expert de l'accompagnement, mais l'ouvrier est expert de sa propre vie. Cette reconnaissance réciproque permet de croiser les regards et de construire des réponses adaptées et diversifiées, en s'appuyant également sur l'expertise des familles et des partenaires.

Un accompagnement personnalisé et sur-mesure

Chaque parcours est unique. Chaque personne accompagnée à son histoire, sa culture, ses capacités, ses envies et ses projets. C'est pourquoi l'accompagnement proposé au sein de l'ESAT se doit d'être individualisé, co-construit avec la personne, et ajusté en fonction de ses besoins et de ses aspirations, avec le soutien de l'équipe pluridisciplinaire et des partenaires impliqués.

Le projet de la personne

Issu de la loi de 2002, le projet personnalisé est l'outil central qui structure l'accompagnement de chaque ouvrier au sein du Pôle Travail. Il sert de fil conducteur à son parcours, tant sur le plan professionnel que personnel.

Le projet personnalisé est élaboré à partir d'un cadre commun défini au sein de l'Association. Il prend forme à l'issue de la période d'essai, au moment d'une réunion de synthèse qui associe l'ouvrier, les professionnels qui l'accompagnent, et, si cela est possible et souhaité, sa famille ou son représentant légal. Ce temps d'échange permet de poser les bases d'un accompagnement sur mesure, en définissant avec la personne :

- Les priorités à travailler dans les différents domaines : vie professionnelle, vie sociale, parcours de soin, éducatif
 - Les objectifs visés, les actions à mettre en œuvre et les moyens à mobiliser pour y parvenir
 - Des repères concrets pour suivre l'évolution du parcours
- Ensuite, le projet personnalisé est formalisé dans IMAGO.

Tout au long de son parcours, l'ouvrier reste acteur de son projet. Les professionnels veillent à ce que l'accompagnement proposé soit adapté à ses capacités, à ses besoins et à ses souhaits, tout en tenant compte des ressources et des réalités de la structure. La famille ou les proches sont associés autant que possible, avec l'accord de la personne, pour soutenir cette démarche et en suivre les étapes.

L'objectif de ce projet est clair : permettre à chacun de progresser à son rythme, de renforcer son autonomie, de s'inscrire pleinement dans la vie sociale et de s'épanouir dans son activité professionnelle.



«Ce qui est bien dans notre projet personnalisé, on est écouté, c'est notre projet et ce n'est pas les référents SMS qui décident de notre projet»

-Témoignage d'un ouvrier sur la thématique «Sécurisation des parcours»

La référence

Chaque ouvrier bénéficie d'un accompagnement individualisé assuré par un binôme référent, composé d'un moniteur d'atelier et d'un professionnel de l'équipe médico-sociale. Cette double référence permet d'articuler au mieux les dimensions professionnelles et personnelles de son parcours, en garantissant une continuité et une cohérence dans les actions mises en place.

Le moniteur d'atelier joue un rôle clé dans cette démarche. Il encadre l'activité professionnelle en transmettant les gestes, les règles d'hygiène, de sécurité et de qualité. Il accompagne les ouvriers dans l'organisation de leur poste de travail et les aide à progresser dans leurs compétences. En observant au quotidien les capacités et les éventuelles difficultés rencontrées, il contribue activement à la construction et à l'évaluation du projet professionnel. Il partage ces observations avec l'équipe médico-sociale pour ajuster l'accompagnement si nécessaire.

De son côté, le référent de projet (éducateur spécialisé) est le point de contact privilégié pour l'ouvrier, sa famille et l'ensemble des intervenants. Il coordonne la mise en œuvre du projet personnalisé : il veille à sa bonne compréhension par tous, à l'application des décisions prises en réunion de PP, et à la régularité des ajustements nécessaires. Il suit l'évolution du projet dans le temps, identifie les obstacles éventuels, et favorise une dynamique continue autour du parcours de la personne.

Ensemble, le moniteur d'atelier et le référent médico-social forment un binôme complémentaire, garant du bon déroulement de l'accompagnement et du respect du projet de la personne.

La démarche d'évaluation de projet

Pour atteindre ses objectifs professionnels et personnels, chaque ouvrier doit pouvoir identifier ses compétences actuelles et connaître les ressources sur lesquelles il peut s'appuyer, qu'elles soient internes (forces personnelles) ou externes (professionnels, outils, partenaires). Il est également essentiel qu'il puisse mesurer sa progression, comprendre les étapes franchies et valoriser ses réussites. À l'ESAT, une démarche d'évaluation globale et individualisée est mise en place, en lien avec le projet personnalisé.

Les dimensions évaluées sont les suivantes :

- Professionnelle : elle permet de repérer les compétences techniques, les savoir-faire en situation de travail, les capacités d'autonomie, de concentration, de respect des consignes, ainsi que les savoir-être professionnels (relation au collectif, ponctualité, etc.). Elle aide à fixer des objectifs réalistes et motivants.
- Sociale : elle prend en compte les conditions de vie de la personne (logement, mobilité, autonomie dans la vie quotidienne, gestion administrative et financière, réseau de soutien). Elle permet de mieux comprendre les facteurs pouvant influencer son intégration à l'ESAT et dans la cité, et d'identifier les relais utiles pour son accompagnement global.
- Éducative : elle vise à identifier les besoins en apprentissages ou en développement de compétences transversales (communication, gestion des émotions, savoir-être en collectif, hygiène de vie, gestion du temps, etc.). Des ateliers ou modules éducatifs peuvent être proposés en lien avec ces besoins.
- Santé : elle permet de faire le point sur l'accès aux soins, le suivi médical, la compréhension des enjeux liés à la santé physique et mentale. Cette évaluation est réalisée en lien avec les partenaires médicaux et si nécessaire, et dans le respect de la confidentialité et du consentement de la personne.

Chaque évaluation du projet personnalisé repose sur la participation active de la personne. Les grilles d'évaluations complétées dans IMAGO permettent de croiser le regard de la personne et celui des professionnels, d'ouvrir le dialogue et de construire ensemble les évolutions du projet.

L'évaluation passe également par les observations quotidiennes tracées dans le journal de bord d'IMAGO et par les CR des activités, séances, soutiens réalisés et tracés dans le planning d'activités d'IMAGO.

Les postures d'accompagnement

Dans le cadre de l'accompagnement proposé en ESAT, les professionnels sont invités à adopter des postures professionnelles éthiques, respectueuses des personnes et adaptées aux réalités du travail protégé.

L'objectif est de favoriser, pour chaque ouvrier vivant avec un handicap, l'autodétermination, le pouvoir d'agir dans son parcours, et la valorisation de ses compétences au quotidien dans le cadre professionnel ou dans sa vie sociale.

L'accompagnement se fonde sur des principes éthiques essentiels, qui guident les pratiques et les postures des équipes :

- La bienveillance, pour permettre à chaque ouvrier d'évoluer dans un environnement rassurant, où il a le droit d'essayer, de se tromper, et de progresser à son rythme. Cette approche vise à soutenir la confiance en soi et le sentiment de sécurité.
- L'écoute active et sans jugement, qui favorise l'expression des besoins, des ressentis ou des difficultés, y compris sur des sujets plus personnels comme la santé, la fatigue, la vie affective ou les conflits relationnels. Cette posture crée un climat propice aux échanges authentiques et respectueux.
- Le soutien, qui consiste à accompagner la personne sans faire à sa place. L'idée est de l'encourager à prendre part à son projet professionnel, à faire des choix, à s'exprimer dans les instances de participation, et à se sentir légitime dans sa place à l'ESAT.
- L'adaptation, indispensable pour proposer des réponses individualisées. Elle suppose d'ajuster en permanence l'accompagnement aux besoins, aux capacités et aux évolutions de chaque personne, en tenant compte aussi bien de ses compétences techniques que de sa situation sociale, de son état de santé ou de ses projets personnels.

Ces postures s'inscrivent dans une logique de co-construction du parcours : la personne est reconnue comme experte de sa propre vie, et les professionnels comme partenaires de son cheminement.

Cette approche contribue à renforcer l'autonomie, l'implication et l'estime de soi des ouvriers, tout en leur offrant un cadre sécurisant et structurant pour s'épanouir professionnellement et socialement au sein de l'ESAT.



La vie professionnelle

Le pôle travail place la professionnalisation et l'insertion des ouvriers vivant avec un handicap au cœur de son projet de pôle. Cette dynamique s'inscrit pleinement dans les orientations du Plan de transformation des ESAT, qui vise à proposer des parcours inclusifs, individualisés et évolutifs, en favorisant l'accès à la formation, à la qualification, et en facilitant l'ouverture vers le milieu ordinaire de travail.

Dans ce cadre, la présence d'un Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP) au sein du Pôle Travail constitue un levier essentiel. Il accompagne les ouvriers, en lien avec l'équipe médico-sociale et les moniteurs d'ateliers, dans la définition et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Il intervient notamment sur :

- La recherche de lieux de stage ou de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)
- L'élaboration de CV et lettres de motivation
- La préparation aux entretiens avec des simulations, du coaching en image via un partenariat
- L'organisation de visites d'entreprises, de forums pour l'emploi, de job dating, et de réunions d'information.

En complément, la mise en place de Duodays permet aux ouvriers de découvrir d'autres environnements de travail et de se projeter dans de nouvelles fonctions professionnelles. Ces expériences immersives, encadrées et préparées, sont autant d'opportunités pour ouvrir le champ des possibles, confirmer des projets ou lever des freins.

Depuis 2014, l'établissement est engagé dans une politique de formation structurée, grâce à son partenariat avec le groupement Déqualco. Ce travail commun permet de construire chaque année un plan de formation en adéquation avec les souhaits exprimés par les ouvriers, les besoins des ateliers, et les évolutions du marché de l'emploi. Les formations proposées peuvent être techniques ou centrées sur les savoir-être professionnels, et sont dispensées par des organismes spécialisés utilisant des pédagogies adaptées.

Les formations peuvent également être mobilisées par le biais du Compte Personnel de Formation (CPF), afin d'encourager l'initiative individuelle et la montée en compétences.

La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE), appuyée par Déqualco, est également un axe fort de la valorisation des compétences. Basée sur des référentiels de droit commun, elle permet d'attester les compétences acquises par les ouvriers dans leurs activités quotidiennes à travers la délivrance de certificats officiels. Cette reconnaissance, accessible à tous, quelle que soit la technicité du poste, renforce l'estime de soi et ouvre des perspectives d'évolution. Elle mobilise des professionnels formés à l'évaluation, y compris des moniteurs de l'ESAT, qui interviennent également comme évaluateurs dans d'autres établissements.

Enfin, certains ouvriers peuvent être accompagnés vers une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Cette démarche, plus exigeante, permet d'obtenir un diplôme de droit commun reconnu dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), sur la base de l'expérience professionnelle. Elle constitue une réelle opportunité pour envisager une insertion durable en milieu ordinaire.





Toutefois, ce processus demande un investissement important de l'ouvrier et un engagement fort de l'équipe encadrante, notamment du moniteur d'atelier. Il s'agit pour les années à venir d'un enjeu collectif : encourager, sécuriser et accompagner les démarches qualifiantes, avec l'appui des professionnels de Déqualco et des centres de formation partenaires.

L'ensemble de ces actions contribue à construire des parcours professionnels fluides, progressifs et valorisants, qui prennent en compte les capacités, les souhaits et les rythmes des ouvriers. Elles traduisent la volonté du pôle travail d'être acteur du changement, en lien avec les politiques publiques, et de faire de la professionnalisation un levier d'émancipation et de reconnaissance sociale.

La communication

La communication constitue un axe fondamental de l'accompagnement proposé au sein du Pôle Travail. Être en capacité d'exprimer ses besoins, de comprendre son environnement, d'interagir avec les autres dans un cadre bienveillant et sécurisé sont autant de dimensions essentielles à l'inclusion sociale et professionnelle des ouvriers.

Dans cette perspective, des activités de soutien à l'élocution sont régulièrement proposées aux ouvriers qui rencontrent des difficultés de langage ou de communication verbale. Ces ateliers visent à renforcer la confiance en soi, à améliorer la qualité de l'expression orale, et à développer les habiletés relationnelles.

Par ailleurs, plusieurs ouvriers ont été formés à la communication non violente, dans l'objectif de favoriser des interactions apaisées, respectueuses des émotions et des besoins de chacun.

Pour certains profils, des supports alternatifs à la communication sont également mis en place. Par exemple : utilisation des pictogrammes pour faciliter la compréhension de l'environnement de travail, la lecture des consignes

L'établissement est également engagé dans une démarche structurée autour de la communication accessible, en lien avec la commission FALC (Facile à Lire et à Comprendre) portée par l'association. Cette commission se réunit une fois par trimestre au siège de l'association et est composée de personnes accompagnées et de professionnels de chaque établissement et service. Elle joue un rôle actif dans la création, la relecture et la validation de documents destinés à être compris par tous.

Grâce à cette dynamique, plusieurs outils en version FALC ont été élaborés, notamment le livret d'accueil des ouvriers ou le règlement de fonctionnement de l'ESAT. Ces documents, conçus avec les ouvriers, permettent de rendre l'information plus accessible et de favoriser leur compréhension des droits, des règles et des projets qui les concernent.



L'efficience cognitive

Le renforcement de l'efficience cognitive constitue un domaine essentiel de l'accompagnement proposé à l'ESAT E. Schaffner. Il vise à soutenir et à développer les compétences nécessaires à la compréhension, à la mémorisation, à l'organisation et à la résolution de tâches du quotidien, dans une perspective d'inclusion, d'autonomie et de participation citoyenne.

À ce titre, des activités de soutien spécifiques sont proposées en fonction des besoins repérés, notamment autour de la lecture, l'écriture, le calcul, la mémoire et la concentration, mais également autour de l'alphabétisation pour les ouvriers peu ou pas lecteurs.

Ces ateliers cognitifs permettent aux ouvriers de progresser à leur rythme et de renforcer leur sentiment de compétence, tout en facilitant leur implication dans la vie de l'établissement et, plus largement, dans la société.

Les deux psychologues du Pôle Travail mettent à profit la période d'essai pour réaliser différents tests et évaluations psychométriques dont les résultats sont « vulgarisés » et mis à disposition de tous les professionnels dans un document appelé « Comment je fonctionne ».

La gestion administrative et financière

Dans une logique d'accompagnement global, l'équipe médico-sociale propose, en parallèle de ses autres missions, des accompagnements spécifiques et individualisés, prenant en compte la diversité des besoins des ouvriers et de leurs familles. Ces actions ont pour objectif de favoriser l'épanouissement personnel, l'inclusion sociale et le bien-être de chacun.

L'assistante sociale joue un rôle central dans cet accompagnement. Elle intervient dans les démarches administratives, notamment dans les relations avec les organismes extérieurs tels que la CAF, la CARSAT, les Maisons des Solidarités, les services de protection ou encore les bailleurs sociaux. Elle accompagne également les ouvriers dans la constitution de leurs dossiers, l'ouverture de droits, la gestion de leurs ressources et les questions liées au logement. Elle travaille à la recherche de solutions adaptées à chaque situation et assure les orientations vers les dispositifs et partenaires compétents.

Dans une volonté de renforcer l'autonomie des ouvriers, l'équipe médico-sociale met en place des activités de soutien adaptées. Par exemple, une activité de sensibilisation à la gestion de l'argent est proposée en partenariat avec la Banque de France. Un accompagnement est également mis en place pour apprendre à utiliser les plateformes numériques telles que les comptes Ameli ou Caf, afin de permettre aux ouvriers d'accéder plus facilement à leurs droits.

Enfin, l'équipe accompagne également les ouvriers dans l'ouverture de leur Compte Personnel de Formation (CPF) et dans l'accès à l'identité numérique, devenue aujourd'hui essentielle dans de nombreuses démarches administratives. Ces actions s'inscrivent dans une dynamique de soutien à l'autonomie, d'accès aux droits et de participation active à la vie sociale et professionnelle.

Les déplacements / la mobilité

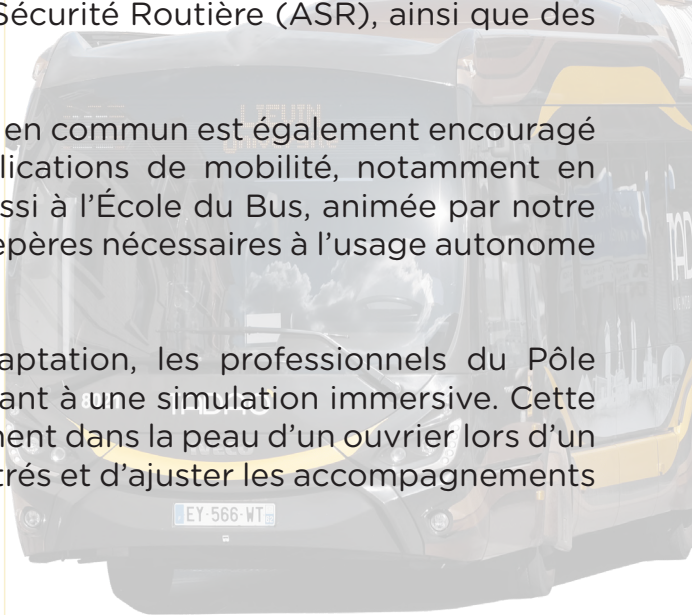
Au sein de l'ESAT, les ouvriers sont accompagnés dans leur capacité à se déplacer de manière autonome et à se repérer dans le temps et l'espace.

Afin de favoriser l'autonomie dans les déplacements, de nombreux ouvriers sont inscrits dans les auto écoles partenaires en vue du passage du permis de conduire.

En complément, des activités de soutien sont proposées pour faciliter l'apprentissage du code de la route, la préparation à l'Attestation de Sécurité Routière (ASR), ainsi que des actions de prévention routière.

L'apprentissage de l'autonomie dans les transports en commun est également encouragé à travers des sensibilisations à l'utilisation d'applications de mobilité, notamment en partenariat avec Citéo. Les ouvriers participent aussi à l'École du Bus, animée par notre partenaire TADAO, leur permettant d'acquérir les repères nécessaires à l'usage autonome des transports en commun.

Dans une démarche de compréhension et d'adaptation, les professionnels du Pôle Travail ont été sensibilisés à ces enjeux en participant à une simulation immersive. Cette expérience leur a permis de se mettre symboliquement dans la peau d'un ouvrier lors d'un trajet, afin de mieux percevoir les obstacles rencontrés et d'ajuster les accompagnements en conséquence.



La vie sociale



La vie sociale constitue un axe d'accompagnement à part entière au sein du Pôle Travail. Elle participe pleinement au développement de l'autonomie, à l'exercice de la citoyenneté et à l'épanouissement personnel des ouvriers en favorisant leur implication dans la dynamique collective de l'établissement et plus largement dans la société.

La structure veille à offrir aux ouvriers des espaces d'expression et de participation qui leur permettent de faire entendre leur voix, de contribuer aux projets communs et d'exercer leurs droits en tant que citoyens et ouvriers.

Plusieurs instances de représentation sont mises en œuvre pour encourager cette participation :

- Le Conseil de la Vie Sociale (CVS), instance représentative obligatoire, réunit des représentants des ouvriers, des familles, des professionnels et de la direction. Il constitue un lieu d'échange, d'information et de consultation sur le fonctionnement de l'ESAT, les projets, ou encore les activités.
- L'Instance Mixte est une instance nouvelle composée de professionnels et d'ouvriers élus par leurs pairs, elle 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. Elle s'inscrit en complémentarité du CVS pour les ouvriers d'ESAT ; et la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et le CSE pour les professionnels. Le décret du 25/08/2025 vient préciser le lien entre l'instance mixte et le CSE.
- Le délégué des personnes est un ouvrier de l'ESAT, élu par ses pairs, dont le rôle est de porter la parole des ouvriers, de transmettre leurs besoins, leurs suggestions ou leurs préoccupations à l'équipe encadrante.

Certains ouvriers participent aussi à la gouvernance associative, en siégeant comme administrateurs au sein de l'association gestionnaire. Cette représentation au plus haut niveau traduit la reconnaissance pleine et entière des ouvriers comme acteurs de la vie de l'établissement et de l'association.

Une activité de soutien autour de la citoyenneté est proposée, visant à sensibiliser les ouvriers aux notions de droits, devoirs, institutions, participation électorale, ou encore à la vie démocratique en général. Ce temps permet de renforcer la compréhension et l'appropriation des principes citoyens, adaptés aux réalités de chacun.

L'ensemble de ces actions fait de la vie sociale un levier d'inclusion, de responsabilisation et de valorisation pour les ouvriers. Leur implication dans ces différentes instances contribue à la reconnaissance de leur place dans la société et à leur développement personnel.

La vie affective, intime et sexuelle

Conformément aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS, qui préconisent « d'informer les personnes accompagnées sur les transformations de leur corps en fonction des âges de la vie ainsi que sur l'impact possible de ces transformations sur leur vie affective et intime », il est essentiel que les personnes vivant avec un handicap aient accès, comme tout un chacun, à une information claire, accessible et adaptée à leurs besoins spécifiques.

Aujourd'hui, une commission Vie Affective, Intime et Sexuelle (VAIS) existe au sein de l'Association. Animée par un professionnel du Pôle Enfance, elle rassemble des représentants de chaque pôle. Cette commission associative a pour mission de mener une réflexion commune sur cette thématique et de partager des outils.

Au sein de l'ESAT, cette dimension est abordée à travers des actions de sensibilisation, des groupes de parole et des ateliers thématiques, animés par un binôme psychologue et éducateur spécialisé formés à la vie affective, intime et sexuelle. Des groupes d'habiletés sociales spécifiques peuvent également être proposés aux ouvriers, en fonction de leurs besoins et attentes.

L'équipe médico-sociale intervient auprès des ouvriers pour répondre aux problématiques psycho-affectives, psychiques et psychiatriques. Les psychologues proposent un accompagnement individualisé à travers des entretiens, et orientent, lorsque nécessaire, vers les structures extérieures spécialisées avec lesquelles ils entretiennent des partenariats actifs.

Des actions de prévention en santé, en lien avec des intervenants extérieurs, sont régulièrement mises en place afin d'aborder des thématiques essentielles pour la santé et le bien-être des ouvriers :

- La vie sexuelle et affective, avec l'intervention des Centres de Planification de Lens et Liévin
- Les conduites addictives par le Centre Le Square
- La santé mentale, en partenariat avec la plateforme territoriale Cheval Bleu
- Les gestes et postures au travail, avec Action Santé au Travail
- L'hygiène personnelle, à travers la distribution de kits d'hygiène par La Croix-Rouge.

Des bilans de santé préventifs sont également réalisés en partenariat avec la CPAM, via les Espaces de Prévention et d'Information curative (EPICURE). Téméoo peut être sollicité en pour des bilans ophtalmologiques.

L'équipe médico-sociale assure les orientations des ouvriers vers des partenaires de santé en fonction des problématiques identifiées. Elle prend également en charge l'accompagnement ou la prise de rendez-vous lorsque cela est nécessaire.

L'ensemble de ces actions s'inscrit dans une démarche dynamique et adaptée aux besoins repérés dans les ateliers, aux retours des équipes et aux demandes exprimées par les ouvriers.

Enfin, un appel à projet remporté par le Pôle Travail permettra la création d'un jeu de plateau autour du dépistage des cancers, destiné à sensibiliser les ouvriers de manière ludique et interactive à l'importance de la prévention.



3.4 - La fin d'accompagnement en ESAT

L'entrée en ESAT d'un ouvrier s'inscrit dans une logique de parcours de vie, qui suppose un mouvement, des évolutions, et parfois des changements d'orientation. Ainsi, un ouvrier peut être amené à quitter la structure bien avant l'âge de la retraite, pour diverses raisons.

La sortie peut d'abord relever d'une décision personnelle : chaque ouvrier, en tant que citoyen majeur, dispose du droit de mettre fin à son accompagnement à tout moment. Cette décision, formalisée par écrit et adressée à la direction, peut être accompagnée par un professionnel de l'ESAT. Le courrier est ensuite transmis à la CDAPH.

Il est également possible pour un ouvrier de demander un transfert vers un autre ESAT, souvent motivé par un souhait de changement d'environnement professionnel ou un rapprochement géographique. Dans ce cas, un stage de découverte est proposé en lien avec l'établissement d'accueil afin de permettre à l'ouvrier de valider son projet. Si la décision est confirmée, l'assistante sociale ou le représentant légal, s'il y a une mesure de protection, accompagne les démarches administratives auprès de la CDAPH.

Dans certaines situations, une sortie de l'ESAT peut être envisagée dans le cadre d'une réorientation vers une autre structure médico-sociale. L'évolution des besoins, des attentes ou des capacités de l'ouvrier peut rendre nécessaire un accompagnement plus adapté, en lien avec son projet de vie et les souhaits exprimés par lui-même ou, le cas échéant, sa famille. Cette réorientation peut concerner par exemple un établissement d'accueil médicalisé ou non médicalisé, soit une structure plus spécialisée dans l'accompagnement

quotidien. La réorientation repose sur une évaluation partagée avec l'ensemble des professionnels concernés et donne lieu à une demande formalisée auprès de la CDAPH.

L'insertion dans le milieu ordinaire de travail (MO) est une autre forme de sortie. Cette perspective représente une avancée majeure dans le parcours d'inclusion professionnelle de l'ouvrier, lorsqu'il manifeste le souhait et la capacité de rejoindre un emploi en entreprise, avec ou sans aménagements. Cette transition nécessite un accompagnement individualisé, une évaluation approfondie de la faisabilité du projet, ainsi que l'implication de partenaires spécialisés (Cap emploi, structures d'insertion, etc.). Le CIP de l'ESAT contribue à cette dynamique en facilitant les mises en situation, les stages ou les passerelles, tout en soutenant la personne dans ses démarches.

Par ailleurs, la direction de l'établissement peut engager une procédure de sortie en cas d'absentéisme prolongé (suivi via le pointage du présentisme dans IMAGO) malgré les mesures d'accompagnement mises en place, ou dans des situations de comportements mettant en danger la personne elle-même, les autres ouvriers ou les professionnels encadrants.

Quelle que soit l'origine de la démarche – personnelle, médicale, professionnelle ou institutionnelle : toute sortie est précédée d'une concertation approfondie réunissant l'ouvrier, la famille ou les représentants légaux si nécessaire, les professionnels de l'ESAT, ainsi que les partenaires extérieurs impliqués. Cette concertation vise à clarifier les motivations de la demande et à garantir une continuité de l'accompagnement via des relais adaptés : SAVS, SAMSAH,

MDS, services de tutelle.... La décision finale appartient à la CDAPH, qui statue sur la nouvelle orientation. Il peut toutefois arriver qu'un ouvrier ou sa famille refuse tout accompagnement post-ESAT, ce qui constitue une limite à l'action de l'ESAT.

Enfin, le départ en retraite représente une étape importante dans le parcours de vie de l'ouvrier. Fixé légalement à 62 ans, ce départ peut intervenir de manière anticipée dès 55 ans. L'ESAT prépare ce moment en s'appuyant sur le projet personnalisé afin d'évaluer, en lien avec l'ouvrier, sa famille et/ou ses représentants, les besoins liés au logement, aux relations sociales, aux loisirs et à l'environnement de vie. L'assistante sociale et l'éducateur référent en charge du soutien à la retraite informent sur les démarches administratives, apportent leur aide à la constitution des dossiers et assurent les liens nécessaires avec la CARSAT (hors situations de tutelle).

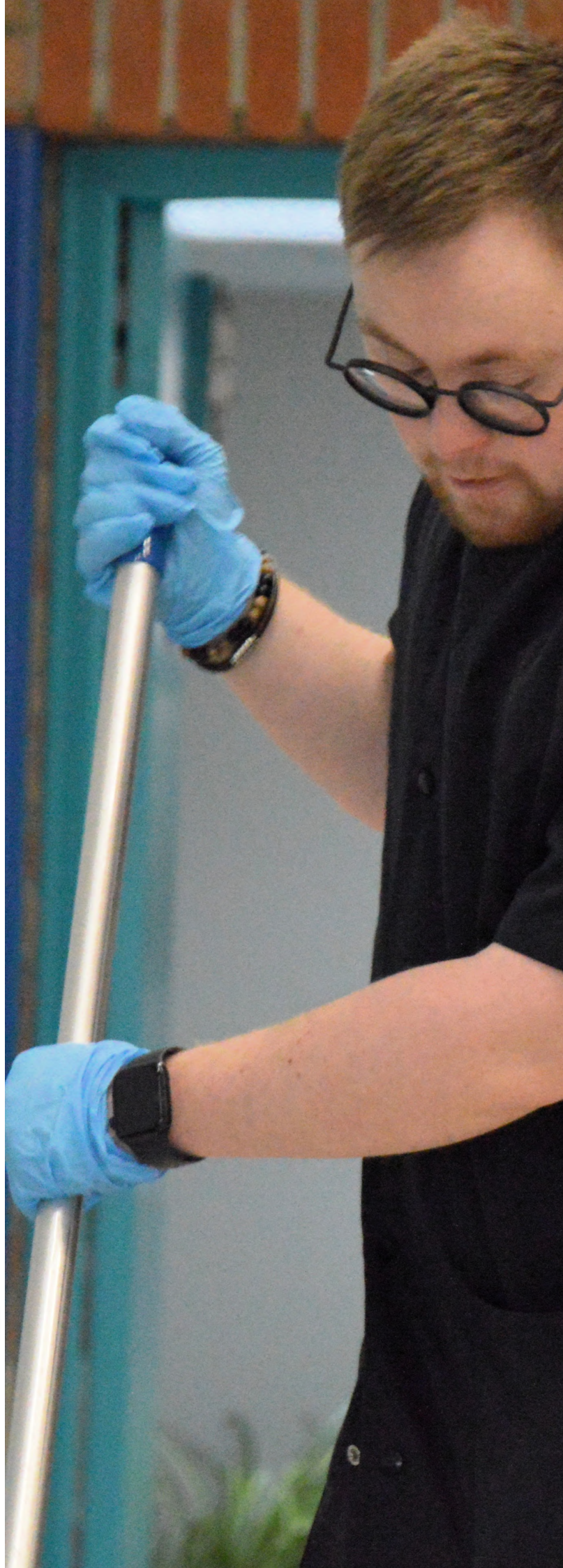
Des actions spécifiques peuvent être mises en place, telles que des ateliers sur les centres d'intérêt, la recherche d'activités de loisirs ou l'expression des appréhensions liées au changement et des simulations de calcul de revenus.

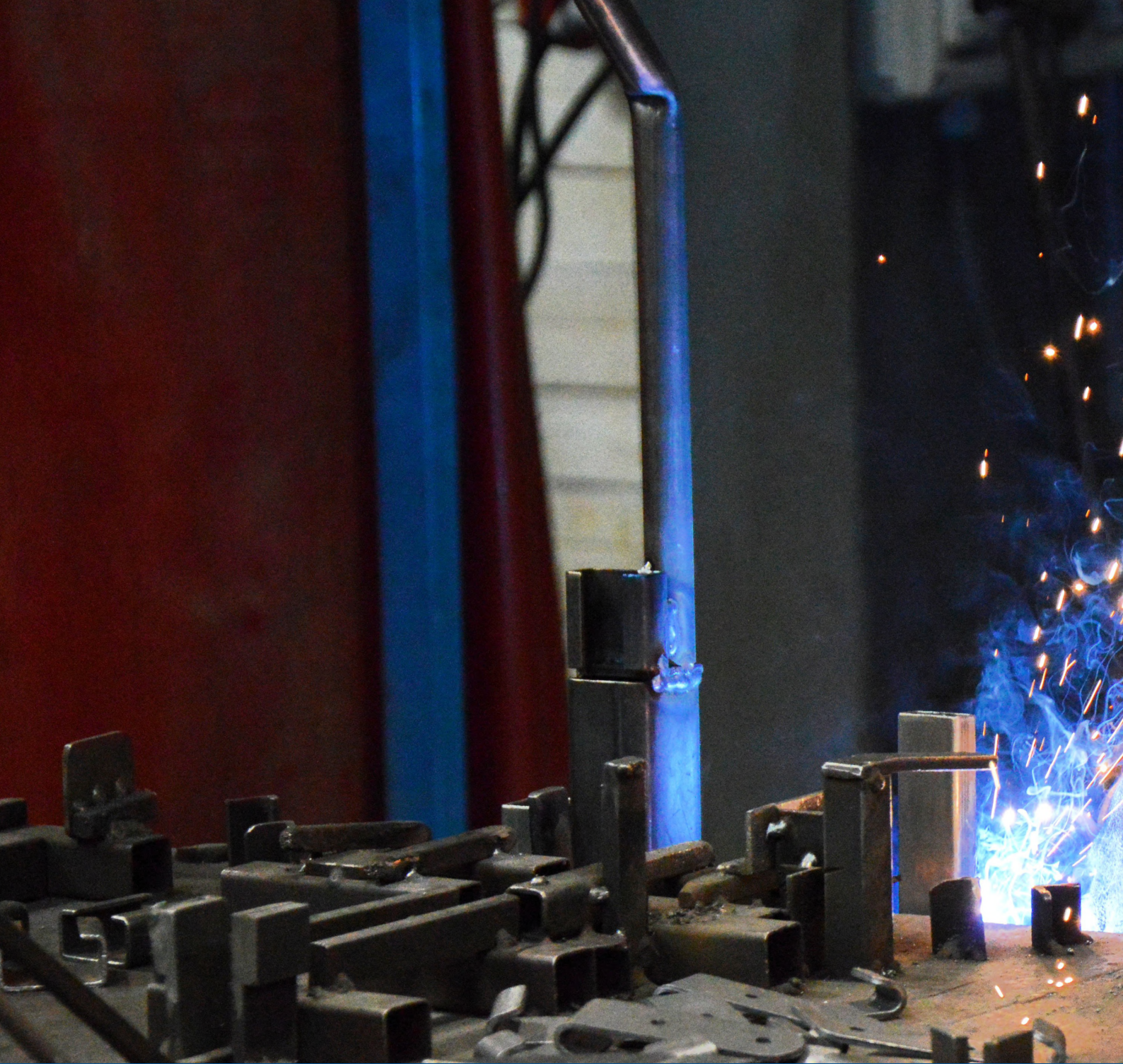
Les ouvriers peuvent également être orientés vers le service Retraités d'ESAT de l'Apei de Lens et environs, animé par des bénévoles, afin de faciliter leur intégration dans un cadre collectif et sécurisant.



«Moi, j'aimerais bien aller travailler à l'étranger, en Amérique par exemple, dans un restaurant, mais seulement quand j'aurai bien appris mon métier.»

-Témoignage d'un ouvrier sur la thématique «Autonomie-Inclusion-Employabilité»







4.



LE PARCOURS DE
L'OUVRIER
EN ENTREPRISE
ADAPTÉE

4 - Le parcours de l'ouvrier en entreprise adaptée

Le processus d'embauche en entreprise adaptée suit les étapes classiques du recrutement, tout en intégrant une attention particulière aux besoins des personnes vivant avec un handicap. Tout commence par la diffusion de l'offre d'emploi, souvent relayée sur les plateformes classiques (Pôle emploi, Indeed) mais aussi sur des sites spécialisés dans le handicap ou via des partenaires comme Cap Emploi ou la MDPH. Dans certains cas, l'entreprise organise ou participe à des job datings pour favoriser une première rencontre directe et plus informelle entre recruteurs et candidats.

À l'issue de cette première prise de contact, les candidats retenus sont conviés à un entretien individuel plus approfondi. Celui-ci permet d'évaluer les compétences professionnelles, la motivation, mais aussi de discuter ouvertement des besoins spécifiques liés au handicap (aménagements de poste, rythme de travail, accompagnement). Une période d'immersion en milieu professionnel peut parfois être proposée pour vérifier la compatibilité entre le poste et le profil du candidat. Si cette étape est concluante, un contrat de travail de droit commun (CDD ou CDI) est proposé, avec un accompagnement personnalisé à l'intégration et au maintien dans l'emploi.

Ce processus vise à combiner efficacité économique et inclusion sociale, en permettant à des personnes reconnues travailleurs handicapés d'accéder à un emploi stable dans un environnement professionnel adapté à leurs besoins.

Une fois embauché en entreprise adaptée, le salarié vivant avec un handicap bénéficie d'un accompagnement tout au long de son parcours professionnel, afin de favoriser son maintien dans l'emploi et son évolution. Cet accompagnement est assuré notamment par le CIP, qui joue un rôle central dans le suivi du salarié. Le CIP évalue régulièrement les besoins, propose des formations adaptées pour développer les compétences techniques ou transversales, et facilite les démarches pour une montée en qualification, une mobilité interne ou une éventuelle transition vers le milieu ordinaire. Des bilans de compétences ou des entretiens de suivi peuvent être mis en place pour construire un parcours individualisé, en lien avec les projets professionnels du salarié.

En complément, le salarié peut avoir accès à une assistante sociale, qui intervient pour soutenir l'accès aux droits sociaux (logement, santé, aides financières, démarches administratives) et répondre à d'éventuelles problématiques personnelles pouvant impacter le parcours professionnel. Elle peut également accompagner les démarches liées à la préparation à la retraite, en particulier pour les travailleurs reconnus handicapés qui peuvent bénéficier de dispositifs spécifiques (retraite anticipée, pension d'invalidité, etc.). Cet accompagnement global, à la fois professionnel et social, permet au salarié de s'inscrire dans une dynamique de progression, d'autonomie et de sécurisation de son avenir.







5.



LA PLACE DE LA FAMILLE
ET DES PROCHES-AIDANTS



5.1 - La participation des familles

Bien que les ouvriers accompagnés au sein de l'ESAT soient des adultes vivant avec un handicap qui gagnent progressivement en autonomie, le lien avec les familles demeure un élément important à préserver chaque fois que cela est possible. Les familles sont en effet des partenaires privilégiés, pouvant contribuer positivement au parcours professionnel et personnel de l'ouvrier, sous réserve de son accord. En tant que citoyen majeur, toute information partagée ou démarche entreprise auprès de la famille nécessite son consentement. Néanmoins, dans certaines situations, l'équipe pluridisciplinaire peut être amenée à solliciter la famille afin de mieux comprendre une difficulté rencontrée par la personne. Cette démarche s'effectue toujours en concertation avec l'ouvrier, sauf en cas de situation mettant clairement sa sécurité ou son bien-être en danger.

Un travail de pédagogie est aussi entrepris auprès des familles concernant l'émancipation des personnes parfois difficile à accepter en tant que parent.

5.2 - L'Association des familles dans la vie du pôle

L'ESAT s'inscrit ainsi dans une logique de partenariat avec les familles, qu'il s'agisse des parents ou de la famille élargie, en leur apportant écoute, conseils et soutien à la réflexion lorsque cela est nécessaire. Par ailleurs, au-delà de ces relations individuelles, les familles sont invitées à participer à la vie de l'établissement à travers des événements collectifs tels que les journées portes ouvertes ou les cérémonies de remise de médailles du travail. Elles disposent également d'une place reconnue au sein du Conseil de la Vie Sociale, conformément aux dispositions légales, et peuvent s'impliquer dans la gouvernance de l'association gestionnaire en tant qu'administrateurs. Cette implication renforce la dimension participative et collaborative du projet associatif, en assurant une meilleure prise en compte des besoins des personnes accompagnées et de leurs proches.

5.3 - Le service d'aide aux familles et aux aidants et la plateforme répit Emaa

L'attention apportée aux familles et aux aidants est inscrite dans l'ADN de l'Apei de Lens et environs. Afin de répondre à leurs besoins, un service comprenant un espace de ressources documentaires a été créé au pôle associatif : il constitue un espace privilégié de parole, d'échanges et d'écoute. Une assistante de service social à temps plein et une psychologue à temps partiel animent le service et sont des ressources essentielles pour les familles et les aidants qui recherchent de l'aide ou un soutien psychosocial. Ce service financé sur fonds propres et par subvention du Conseil Départemental du Pas-de-Calais, trouve toute sa place dans l'accompagnement effectué par le Pôle Travail. Et chaque fois que nécessaire, une brochure et le fonctionnement de ce service sont expliquées aux familles.

S'est également déployée sur le territoire, une Plateforme de Répit, portée par l'Apei d'Hénin-Carvin et co-portée par le service d'aide aux familles et aux aidants de l'Apei de Lens et environs.

Sont également proposés des informations sur les droits, les dispositifs d'aide ainsi que pour ceux qui le souhaitent une assistance dans les démarches administratives liées au handicap.



Service
Aide aux Familles et Aidants







6.



LES MOYENS
D'ACTION

Le développement et l'entretien de partenariats constituent une dimension essentielle de l'action du Pôle Travail. Ils permettent d'en renforcer l'accompagnement global des ouvriers, de soutenir la diversité et la qualité des activités proposées, et d'ancrer l'établissement dans son environnement local. Le partenariat n'est pas perçu uniquement comme un outil, mais comme un mode de fonctionnement à part entière, fondé sur la coopération, la complémentarité et la confiance mutuelle. Cette logique s'inscrit dans une volonté d'ouverture, de décroisement et d'innovation sociale.

Les partenaires institutionnels sont indispensables au fonctionnement de l'ESAT. Ils jouent un rôle clé dans la reconnaissance des droits, le financement des accompagnements, la régulation du secteur médico-social et l'orientation des personnes vivant avec un handicap. L'ESAT entretient un dialogue régulier avec ces partenaires afin d'assurer la cohérence des parcours, de garantir le respect des cadres réglementaires et d'anticiper les évolutions des politiques publiques.

L'ESAT attache une grande importance à l'épanouissement global des personnes accompagnées, au-delà de leur activité professionnelle. À ce titre, il développe des partenariats avec de nombreux acteurs du champ culturel, sportif et associatif. Ces collaborations favorisent l'inclusion des ouvriers dans la vie de la cité, l'accès à des pratiques artistiques ou sportives, ainsi que le développement du lien social. Elles permettent également de sensibiliser les structures de droit commun à l'accueil de personnes vivant avec un handicap, contribuant ainsi à l'évolution des représentations et à une société plus inclusive.

La qualité de l'accompagnement proposé au sein de l'ESAT repose en grande partie sur la coopération étroite avec les acteurs du champ sanitaire et médico-social. L'établissement collabore avec les établissements d'accueil non médicalisés de l'agglomération, les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), les SAMSAH, les services tutélaires. Ces partenariats permettent d'assurer la complémentarité des interventions et la continuité du parcours de vie.

Sur le volet santé, l'ESAT travaille en lien avec un réseau varié de professionnels et de structures. Ces collaborations sont mobilisées avec l'accord des personnes concernées et visent à garantir un parcours de soins diversifié, coordonné et adapté aux besoins individuels. La présence de psychologues au sein de l'équipe pluridisciplinaire facilite les liens avec les professionnels de santé et permet de maintenir, autant que possible, la personne dans l'emploi malgré les fragilités rencontrées.

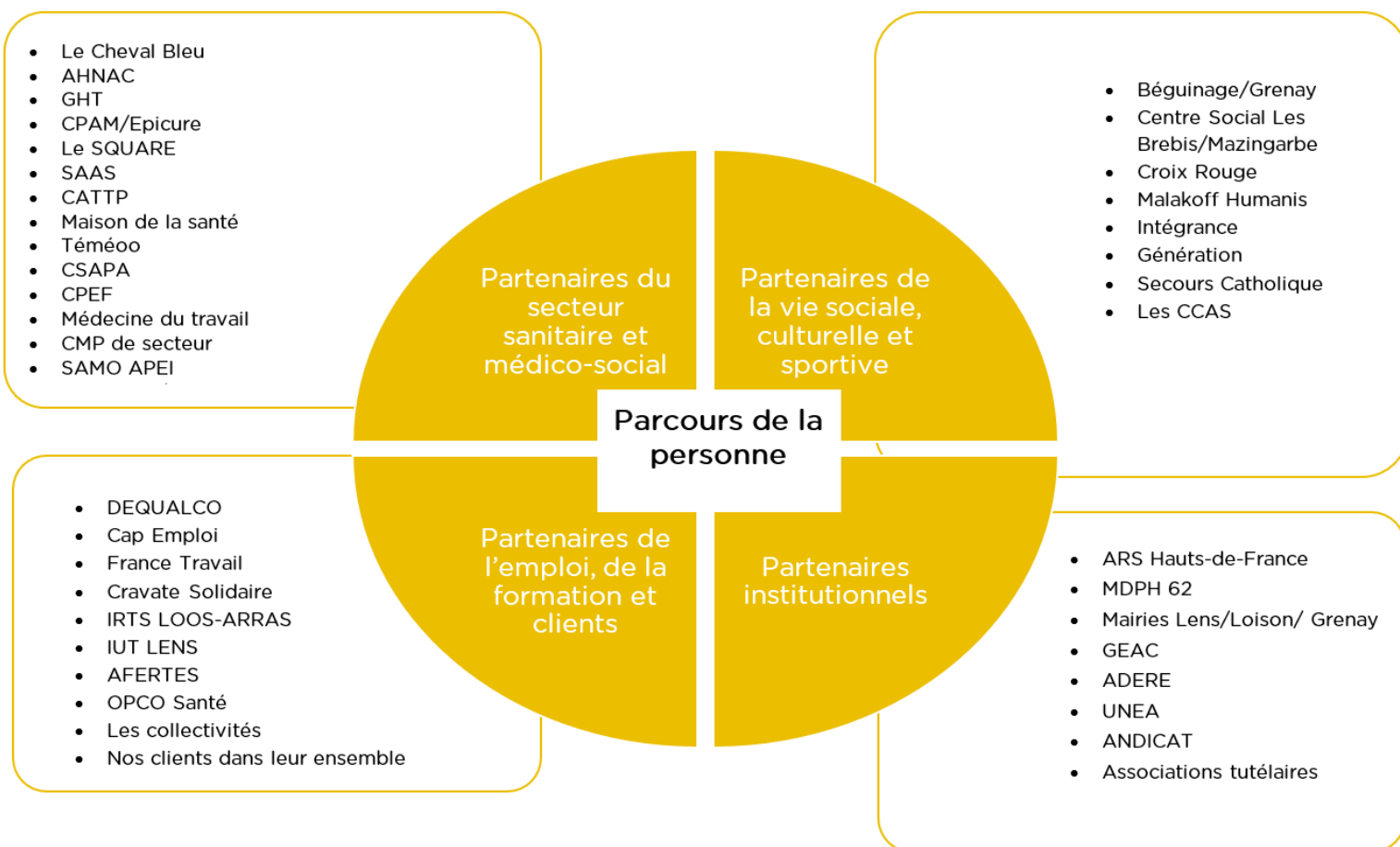
Une attention particulière est portée à la prévention en santé, considérée comme un levier essentiel pour maintenir l'autonomie, éviter les ruptures de parcours et permettre la continuité du travail. Des actions sont menées régulièrement autour de thématiques comme l'alimentation, l'hygiène de vie, la santé mentale, la vie affective et sexuelle, ou encore des bilans de santé. Ces actions de prévention sont construites en partenariat avec des professionnels de santé, des associations spécialisées et les structures locales de soins.

Enfin, l'ESAT s'inscrit pleinement dans une logique de développement économique et de promotion de l'insertion professionnelle.

Il entretient des relations étroites avec ses clients (entreprises, collectivités, administrations, particuliers), qui sont à la fois partenaires économiques et acteurs de la valorisation des compétences des ouvriers. Ces collaborations, souvent pérennes, se traduisent par des contrats annuels, des appels d'offres remportés ou des commandes ponctuelles. Elles permettent de consolider l'activité de production, d'adapter les prestations aux besoins du territoire et de contribuer à l'image positive des ouvriers vivant avec un handicap dans le monde du travail.

Par ailleurs, l'ESAT développe des partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation, tels que Cap emploi, les organismes de formation continue. Ces liens sont essentiels pour soutenir les projets d'insertion en milieu ordinaire, proposer des parcours de professionnalisation ou sécuriser les transitions professionnelles. En travaillant conjointement avec ces partenaires, l'ESAT favorise l'ouverture, la mobilité, et l'autodétermination des personnes accompagnées.

La carte partenariale ci-après résume et montre la diversité des partenariats du Pôle Travail :



6.2 - Les richesses humaines

L'Association s'attache à garantir un lien étroit entre les structures et les services avec une volonté de transversalité et une recherche permanente de cohésion dans la mise en œuvre de la politique globale. Dans cet objectif, l'équipe du siège apporte aux pôles coopération et expertise. Sa mission principale est de favoriser l'articulation entre les dimensions politiques et gestionnaire. Elle définit dans le projet associatif les différentes stratégies en matière de politiques transversales et apporte son expertise aux équipes de direction des pôles avec lesquelles elle coopère de manière permanente en matière de :

- Gestion des Ressources Humaines
- Gestion Administrative et Financière
- Qualité, gestion de projets, sécurité et environnement
- Communication et partenariats
- Service social et aide aux familles et aux aidants

La politique RH de l'Apei de Lens positionne le rôle de l'Association en sa qualité d'employeur unique. A ce titre, sont mis en œuvre des axes de développement au sein des structures visant à :

- valoriser notre marque employeur à travers une démarche stratégique qui tend à fidéliser, développer et attirer les talents;
- favoriser la transversalité par la connaissance mutuelle des ressources associatives, la mobilité interne et la réflexion autour des thèmes transversaux et actions communes;
- poursuivre le travail engagé autour de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail;
- sensibiliser nos collaborateurs à la RSE en mesurant l'impact sociétal et environnemental de nos actions;
- maintenir un dialogue social de qualité et de proximité.

Chaque professionnel de l'Apei de Lens est acteur du projet associatif et du projet de pôle. Il en devient l'ambassadeur auprès de l'ensemble des parties prenantes à la qualité du développement de l'accompagnement des personnes vivant avec un handicap.

Les effectifs et la qualification des professionnels

	En ETP
Direction - Administration	
Directeur	1
Directeur technique	1
Chef de pôle accompagnement médico-social	1
Responsable de production	1
Responsable financier	1
Assistant de direction/secrétaire	2.90
Commerciaux/Secrétariat commercial	1.50
Accompagnement socio-éducatif et professionnel	
Educateurs Spécialisés	7
Conseiller en Insertion Professionnelle	1
Assistant de service social	1
Psychologues	2
Moniteurs principaux	7
Moniteurs d'ateliers	31
Services généraux	
Agent de maintenance	1
TOTAL	60.4

Les organigrammes sont amenés à évoluer et s'adapter selon les besoins des orientations des politiques publiques, des évolutions des publics accompagnés et l'émergence des nouveaux métiers du secteur.

Le pôle travail dispose d'un effectif pluridisciplinaire ajusté aux besoins des personnes accompagnées et de fonctionnement des différents services, adapté au maximum au contexte du pôle.

«On a une chargée d'insertion et ça c'est bien»

-Témoignage d'un ouvrier sur la thématique «Sécurisation des parcours»

L'Apei de Lens et environs déploie la politique RH dans les pôles dans une cohérence associative en lien avec le Projet Associatif et les engagements du CPOM.

L'attraction et l'intégration des nouveaux talents

Chaque ouverture de poste fait l'objet d'une étude de besoin au regard du profil recherché et des compétences nécessaires. La publicité des postes vacants est réalisée par le siège et relayée par les différents réseaux et notre site Internet.

Le process de recrutement se déroule en plusieurs étapes comprenant entretiens et questionnaire permettant de compléter les échanges et d'apprécier la qualité rédactionnelle du candidat.

Selon le poste recherché, plusieurs niveaux d'entretiens sont déclenchés afin d'affiner les perspectives réciproques de collaboration. Plus qu'un recrutement, et au-delà d'un profil attendu, l'intégration d'un nouveau talent consiste en une rencontre et une envie d'avancer ensemble au service du projet en partageant les valeurs de l'Apei de Lens et environs.

L'accueil d'un nouveau professionnel au pôle travail débute par une rencontre avec le directeur et/ou le chef de pôle qui reprend la présentation du pôle et son fonctionnement, ainsi que les perspectives, objectifs et les missions confiées au nouvel arrivant.

A cette occasion, la notion de confidentialité ainsi que le devoir de signalement de tout acte ayant trait à la maltraitance sont systématiquement rappelées à toute personne entrant dans la structure.

Le parcours d'intégration passe par une immersion dans chaque atelier qui est programmée dès l'embauche avant la prise du poste qui a fait l'objet du recrutement du nouveau professionnel. Ce parcours permet de mesurer l'étendue des missions du pôle, les différents domaines d'activités couverts et les perspectives de collaboration entre services.

Durant la période d'essai, le professionnel bénéficie d'un ou plusieurs entretiens avec son responsable hiérarchique afin d'objectiver la bonne adéquation entre les compétences attendues, celles développées par le salarié depuis son arrivée ainsi que le maintien de ses motivations. L'entretien de fin de période d'essai est réalisé par la direction et confirme l'embauche au sein de l'association.

Le développement des compétences et le partage des connaissances

La politique de formation professionnelle de l'Association s'articule autour des axes prioritaires questionnés et ajustés chaque année afin de s'assurer que les compétences des professionnels soient adaptées aux besoins à court, moyen et long terme. La démarche est prospective et s'intègre dans une gestion globale des parcours professionnels.

Les actions collectives de développement de compétences sont définies par l'équipe de direction du pôle en lien avec le projet d'établissement et les perspectives d'évolution. Elles permettent de questionner les pratiques sur leur sens et leur adéquation aux besoins des personnes accompagnées.

Au-delà des besoins du pôle, les thèmes qui le permettent donnent lieu à des regroupements de professionnels issus de plusieurs pôles ou de l'ensemble des pôles favorisant la transversalité. Ces formations inter-pôles sont autant d'occasions de faire connaissance, tisser des liens, croiser les regards et les pratiques au niveau associatif.

Parallèlement aux actions ponctuelles et au-delà des obligations légales de formation en matière de sécurité ou habilitations diverses, les thèmes récurrents repérés comme incontournables sont organisés chaque année au niveau associatif :

- La promotion de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance
- L'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes
- Le questionnement éthique et le sens des actions

La politique associative laisse une large part aux demandes individuelles qui émergent des entretiens professionnels ou individuels ou des enquêtes de besoins toujours en lien avec les fonctions exercées. Cette approche permet et encourage les initiatives individuelles de développement de projets ou d'actions non repérées par le collectif dans une démarche d'expérimentation et de transmission. Les retours d'expériences sont encouragés et participent à l'émulation collective des équipes.

Dans le même objectif, la participation aux colloques et journées d'étude thématiques est vivement encouragée et permet de confronter les regards et pratiques d'autres formes d'organisations.

L'Association a intégré l'alternance et l'accueil de stagiaires dans sa politique RH affirmant son rôle d'acteur de la formation des futurs professionnels du secteur et dans la promotion des métiers du lien auprès du public. De nombreux professionnels sont formés au tutorat dans cette optique. La qualité de l'accueil et du transfert de savoirs des équipes envers les nouvelles générations de professionnels est un vecteur d'attractivité et de motivation à rejoindre nos établissements lors des campagnes de recrutement.

Comme toutes les structures de l'Association, le pôle travail est repéré comme terrain d'accueil de stages professionnels auprès des organismes de formation du secteur notamment pour la promotion des métiers du monitorat d'atelier qui sont principalement issus de reconversions professionnelles ou encore des métiers de l'insertion professionnelle en lien avec la transformation des ESAT.

La formation est un vecteur de promotion professionnelle qu'elle soit interne ou qu'elle permette de réaliser une nouvelle étape de son parcours en dehors de l'Association. La politique associative encourage les collaborateurs à valider des diplômes par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience ou par la voie de la formation continue en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification. Les possibilités d'accompagnement du projet professionnel sont étudiées au regard des projections de besoins de nouvelles compétences métiers ou des possibilités de réalisation par la voie de la transition professionnelle.

En complément des actions de formation, le partage des pratiques et la transmission des connaissances se concrétise également à travers les divers groupes de travail transversaux qui se construisent autour des thématiques comme la santé, la vie affective, la communication alternative ou encore des compétences partagées entre pairs lors de rencontres métiers.

La politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

La démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail mesure la satisfaction des professionnels à exercer leur métier au sein de l'Association, dans de bonnes conditions de travail matérielles et organisationnelles, dans un climat social sain qui favorise l'expression et l'innovation tout en préservant l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

La QVCT influe sur toutes les dimensions de la vie au travail et contribue in fine à l'amélioration de la qualité de l'accompagnement des personnes. Elle se reflète au quotidien au travers d'actions concrètes et mesurables en lien avec l'exercice professionnel, le projet du pôle et les besoins des personnes accompagnées, qui constituent les trois points d'ancrage de nos décisions. C'est sous ce prisme que l'Association met en œuvre les mesures nécessaires au bon épanouissement et à la santé de ses collaborateurs en prévention des risques psycho-sociaux éventuels.

Il s'agit d'un processus dynamique où chaque professionnel tient à la fois une place d'observateur, de proposeur, d'expérimentateur, d'évaluateur, le tout soutenu et encouragé par l'ensemble des instances associatives.

Un comité de pilotage associatif est chargé de définir les axes prioritaires, proposer des actions transversales en réponse aux attentes exprimées par les collaborateurs. Il suit les progrès de la démarche et restitue les travaux et initiatives collectives. La démarche sera déclinée dans les pôles par des groupes de travail afin d'apporter des réponses et des actions adaptées au plus proche des organisations du pôle.

Dans le cadre de la lutte contre les risques psycho-sociaux, les professionnels de l'Association ont accès depuis plusieurs années à un service d'écoute confidentiel et gratuit via une plateforme de soutien psychologique et d'accompagnement social. Ce service est un appui supplémentaire en cas de situations professionnelles ou personnelles difficiles au service du bien-être des collaborateurs.

Le dialogue social à chaque niveau de représentation

L'Apei de Lens porte une grande attention et une importance à la qualité du dialogue social au sein de ses établissements et services. Elle nécessite une représentation proche des préoccupations des professionnels au sein des structures tout en partageant les enjeux et les objectifs stratégiques communs à l'ensemble des équipes.

Dans cet esprit, la structuration des instances de représentation du personnel a abouti à la mise en place d'un Comité Social et Economique unique en lien avec la réalité structurelle et organisationnelle de l'Association mais également avec son histoire et sa culture.

Les commissions du CSE qui traitent des sujets spécifiques sont mises en place au niveau associatif :

- La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail
- La commission formation
- La commission d'information et d'aide au logement
- La commission Egalité professionnelle

Afin de garantir cet équilibre entre les instances "centrales" et les sujets plus spécifiques à la vie des pôles, un Représentant de proximité, élu du CSE, est positionné en relai local qui rencontre régulièrement la direction du pôle.

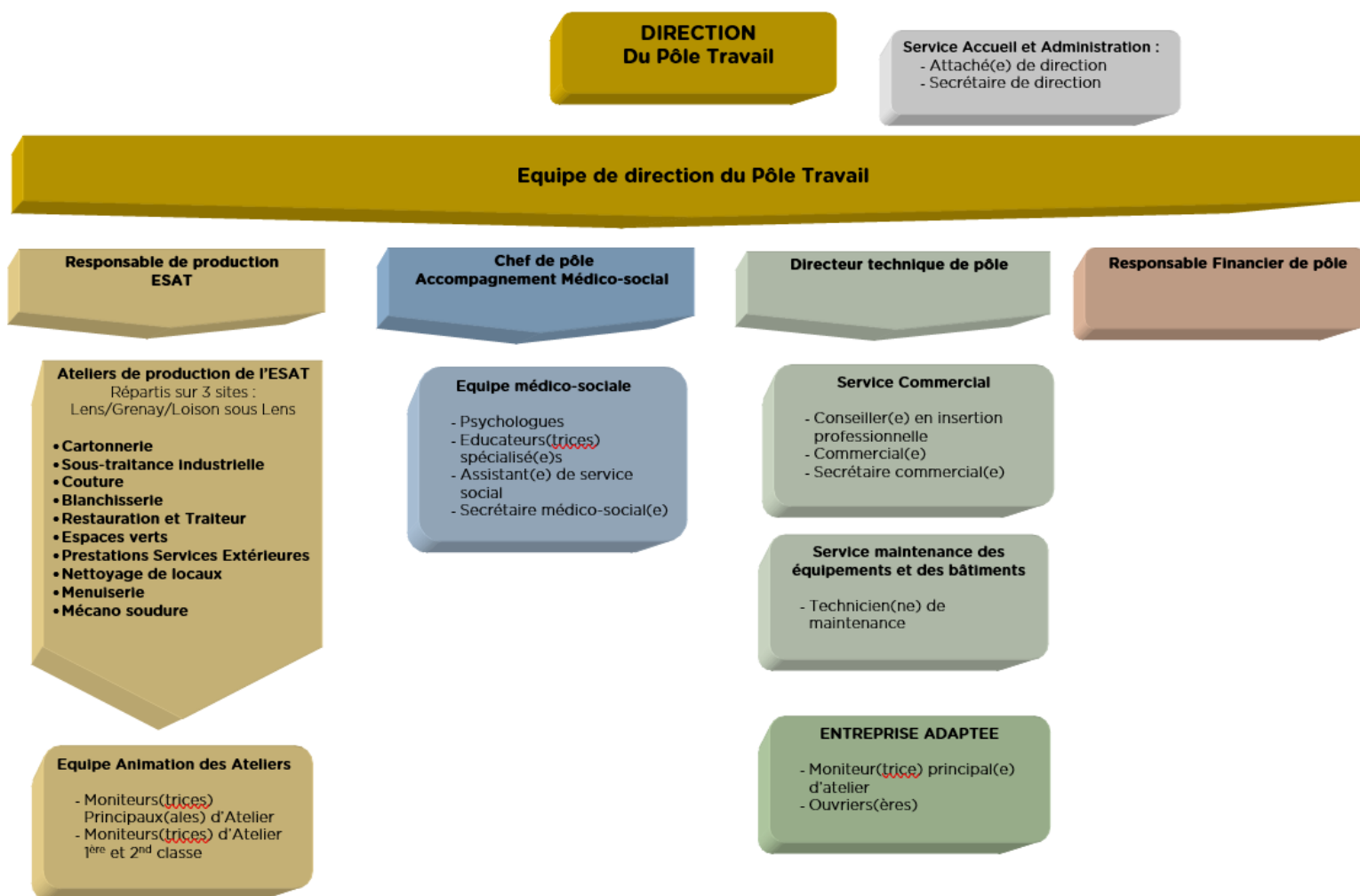
Le champ des négociations collectives est couvert par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines pour garantir l'unité des engagements sociaux pris par l'employeur dans le cadre d'une représentation cohérente et transversale de la politique RH.

La coordination et le fonctionnement

L'organisation se veut structurée et lisible pour être comprise de tous les salariés. Elle repose sur le projet d'établissement et se décline en :

- Des temps d'échanges, de régulation, de concertation et de décision.
- Des procédures écrites, diffusées et connues des utilisateurs à qui elles s'adressent.
- Des outils supports au suivi, à la transmission et à l'archivage des modalités d'accompagnement.
- Une supervision et une collaboration technique avec le siège de l'association.

L'organigramme fonctionnel



Les réunions

Les réunions transversales au pôle :

- La réunion de direction : l'équipe de direction se réunit chaque semaine afin d'échanger sur l'organisation du pôle, de travailler les projets en cours et à venir, et d'échanger sur les situations nécessitant des prises de décisions. Les chefs de pôle travaillent également en

transversalité avec les professionnels.

- Le comité de pilotage du Pôle Travail : rassemble une fois par an, le bureau du Conseil d'Administration, le directeur général de l'association et l'équipe de direction afin de rendre compte de la situation du pôle, d'ajuster les points de dérive et d'établir les axes de progressions attendues. Il est demandé également un point d'avancée des

objectifs des fiches actions du projet de pôle. La fréquence des rencontres est annuelle.

- Le Comité Opérationnel Qualité se réunit 3 à 4 fois par an et permet de garantir la mise en œuvre des plans d'actions de la structure et d'en assurer le suivi.
- La Représentation de proximité : des réunions entre la Direction du Pôle et le Représentant de Proximité en relai local du CSE ont lieu à minima tous les deux mois.
- La réunion institutionnelle pôle : elle regroupe trimestriellement l'ensemble des professionnels du pôle. Animée par le directeur, elle est un lieu d'informations sur les projets emmenés dans le pôle, les orientations annuelles, l'évolution de l'équipe, l'amélioration de la qualité, l'organisation des services. C'est également un lieu d'informations sur la vie associative, sur la gestion de l'association et les projets qui ont une incidence sur l'ensemble du pôle. C'est également un temps d'échanges et d'expression avec l'équipe de direction sur les sujets liés au fonctionnement de l'établissement (calendrier de fonctionnement, événements avec les familles, transferts...).

Les réunions spécifiques :

- Les réunions de secteurs : tous les mois, le responsable de production anime des réunions auxquelles participe l'ensemble des moniteurs du secteur d'activité concerné.

Ces rencontres permettent de faire :

1. Un point commercial (prospections en cours, remontées clients, ...) Un point sur la production
2. Un point sur l'organisation de l'atelier et de l'équipe
3. Un point sur le matériel et la sécurité en atelier
4. Les éventuelles difficultés rencontrées dans l'accompagnement

5. La transmission des informations descendantes et ascendantes.

- La réunion Projets Personnalisés : ils sont mis en œuvre et renouvelés tous les deux ans. Il rassemble l'ouvrier concerné et sa famille/représentant légal s'il le souhaite, le référent et l'équipe éducative, le chef de pôle. Les partenaires sont associés en amont.
- La réunion hebdomadaire d'équipe d'accompagnement éducatif : organisée par le chef de pôle éducatif qui en assure l'animation. Elle rassemble les professionnels éducatifs, paramédicaux et psychologues. Elle permet de faire le point en équipe sur les actions menées et de planifier les actions à prévoir. C'est l'occasion pour les membres de l'équipe pluridisciplinaire d'évoquer les difficultés et de rechercher les axes d'amélioration à envisager. Elle permet d'aborder des problématiques liées à l'accompagnement, l'organisation matérielle des animations... C'est aussi dans ce cadre que sont abordées les questions relatives au fonctionnement du service : les objectifs de l'accompagnement, l'éthique professionnelle... L'analyse de pratique permet à chacun d'exprimer ses interrogations et ses ressentis. Le Directeur peut participer occasionnellement lorsqu'un sujet particulier le nécessite.

- Les réunions trimestrielles de suivi du projet professionnel : elles concernent les moniteurs et les éducateurs référents d'un même atelier, le CIP, le responsable de production et le chef de pôle éducatif. Ces réunions ont pour but de balayer l'ensemble des projets des ouvriers d'un atelier et de croiser les regards sur l'avancée des objectifs fixés. Certains objectifs peuvent être réajustés en fonction de l'évolutions des situations personnelles ou des adaptations spécifiques peuvent être décidées afin d'atteindre l'objectif.

6.3 - Les moyens financiers

L'Apei de Lens et environs a signé un nouveau Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) pour la période 2025-2029. Le budget s'inscrit parmi les moyens évoqués dans le CPOM. Il existe ainsi une vision financière partagée et une possible mutualisation des moyens dans le cadre de financement de projets. L'ESAT est financé par l'Agence Régionale de la Santé.

L'ESAT renseigne, chaque année, les indicateurs de l'Agence Nationale d'Appui à la Performance (ANAP) qui a pour objet d'aider les établissements médico-sociaux à améliorer le service rendu aux personnes accompagnées, en élaborant et en diffusant des recommandations et des outils dont elle assure le suivi de la mise en œuvre, leur permettant de moderniser leur gestion, d'optimiser leur patrimoine immobilier et de suivre et d'accroître leur performance, afin de maîtriser leurs dépenses.

6.4 - Les moyens commerciaux

Véritable interface entre l'établissement et ses partenaires économiques, le service commercial joue un rôle clé dans la réussite du projet social et professionnel de l'ESAT.

Il a pour mission de développer l'activité économique de l'établissement afin d'assurer un volume de travail adapté aux capacités des personnes vivant avec un handicap. Il assure la prospection, la réponse aux appels d'offre, le suivi des clients, la gestion des devis et des commandes.

6.5 - Les moyens architecturaux

La localisation du pôle

Les locaux du Pôle Travail sont situés à Lens, à Grenay et à Loison-sous-Lens. L'accessibilité est favorisée par un axe routier et autoroutier développé.

Bien inscrit dans la vie des communes dans lesquelles l'ESAT est implanté, les interactions avec les équipes municipales sont nombreuses afin de bénéficier des infrastructures et dispositifs mis en place.





L'architecture et l'aménagement

L'établissement dispose de plusieurs sites aux caractéristiques complémentaires, adaptés aux missions d'accompagnement et de formation des ouvriers.

Le site de Grenay se distingue par un environnement arboré qui offre un cadre de travail agréable. Il comprend des locaux administratifs, des ateliers disposant d'équipements industriels fonctionnels, ainsi que des salles de formation.

Un projet de construction d'un nouvel ESAT à Avion a été envisagé afin de déménager le site de Lens dont les infrastructures datent des années 1970 et qui présente aujourd'hui des signes de vétusté. Cependant, après étude, cette option a été abandonnée au profit d'une rénovation du site actuel de Lens rue du pourquoi pas. Ce choix permet de préserver l'ancrage local de l'établissement tout en répondant aux besoins de modernisation et d'amélioration des conditions d'accueil et de travail, sans engager les coûts conséquents liés à une nouvelle construction.

Les sites de Lens et de Grenay sont tous deux dotés de salles d'activités et de soutien, essentielles à l'accompagnement des

ouvriers dans leurs parcours professionnels et personnels.

Le site de Loison-sous-Lens, où se développe l'activité de mécanosoudure, a récemment bénéficié d'un agrandissement. Il a également été renforcé par un équipement numérique adapté aux besoins actuels.

Un quatrième site, situé à Lens à proximité d'un magasin Carrefour et d'une station-service, accueille l'entreprise adaptée dans un environnement stratégique et accessible. Après quelques aménagement bâtimementaires ce site se distingue par la présence d'un atelier de réparation mécanique ouvert au public et un espace polyvalent servant de base de départ pour les équipes espaces verts, leur permettant d'organiser efficacement leurs interventions quotidiennes. Grâce à son emplacement privilégié et à ses installations fonctionnelles, ce site renforce l'ancrage territorial du pôle et répond aux besoins.

Ces évolutions témoignent de la volonté de l'établissement d'offrir un environnement de travail fonctionnel, sécurisé, et en adéquation avec les projets d'insertion, d'autonomie et de montée en compétences des ouvriers.

La restauration



Le service de restauration du pôle travail est assuré en interne. Il prend en compte les besoins nutritionnels spécifiques de chacun, notamment en ce qui concerne les régimes alimentaires.

L'ESAT prend en compte la réglementation en vigueur comme la loi ÉGALIM, adoptée en 2018, visant à garantir une alimentation saine, sûre, durable, faisant la promotion de l'équilibre nutritionnel, la réduction du gaspillage alimentaire, et l'introduction de produits issus de l'agriculture biologique et locale, dans la restauration collective. Les menus sont réalisés dans le respect du PNNS (Plan National Nutrition et Santé 2023) et du GERM CN (Groupement d'Etude des Marchés en Restauration Collective et de Nutrition) ayant édité un guide des grammages recommandés par catégorie d'aliment.

Afin de garantir une qualité de service en constante amélioration, une commission restauration se réunit une fois par trimestre. Cette instance regroupe des représentants des personnes accompagnées, des professionnels du Pôle Travail et de l'équipe de cuisine. Ces rencontres régulières permettent d'échanger sur les menus proposés, l'équilibre alimentaire, la diversité des plats et d'identifier les attentes des usagers. Les ajustements apportés grâce à ces échanges ont déjà permis d'améliorer sensiblement la qualité perçue du service de restauration.

Cette commission revêt un caractère transversal. Elle intègre également un professionnel et une personne accompagnée du SAJ « Le Domaine des Écureuils », qui prennent quotidiennement leurs repas au sein de l'ESAT.

La Direction de l'ESAT doit aussi intégrer des contraintes organisationnelles, logistiques et financières.

Les transports

Le Pôle Travail dispose en tout d'une flotte de 22 véhicules, comprenant des camions-bennes, des véhicules 9 places et un véhicule dédié à la maintenance, utilisés pour les besoins liés aux différentes activités professionnelles. Cette organisation permet de garantir la mobilité des équipes et la bonne réalisation des prestations extérieures.

En complément, 6 véhicules sont affectés au pôle administratif et à l'équipe médico-sociale, facilitant les déplacements dans le cadre des missions d'accompagnement, de coordination et de suivi des ouvriers.

L'établissement est également doté d'une voiturette électrique deux places, utilisée par des ouvriers se rendant de manière autonome sur des chantiers ou prestations extérieures.

Ce dispositif favorise leur autonomie tout en répondant à des enjeux écologiques et pratiques.

Par ailleurs, certains ouvriers formés assurent eux-mêmes les livraisons au volant de camions dans le cadre d'une activité logistique intégrée au pôle travail. Cette organisation contribue au développement de leurs compétences professionnelles et à leur responsabilisation dans un environnement réel de travail.

Depuis janvier 2024, dans le cadre du plan de transformation des ESAT, est pris en charge 75% du coût du transport en commun des personnes pour se rendre au travail sur présentation d'un justificatif de paiement.

La maintenance

Le Pôle Travail dispose d'un agent de maintenance. Il exerce ses missions en collaboration avec un ouvrier qu'il accompagne, contribuant ainsi à une dynamique d'apprentissage en situation professionnelle et à la valorisation des compétences techniques.

L'entretien des locaux

Le nettoyage des locaux est assuré par une équipe de l'ESAT encadrée par un moniteur. L'entretien des espaces verts est aussi réalisé par les ouvriers.



6.7 - La démarche d'amélioration continue de la qualité

L'Association a fait le choix de s'engager dans la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations proposées aux personnes accompagnées et aux partenaires. Cette décision, qui constitue une orientation majeure de l'ensemble des administrateurs, est un choix politique inscrit dans le projet associatif.

La démarche qualité est un processus d'apprentissage et de production de compétences collectives avec l'élaboration de critères propres d'appréciation de notre activité et de nos pratiques. L'Association met un point d'honneur à impliquer dans ce processus de construction l'ensemble des acteurs afin que notre référentiel s'enrichisse des points de vue et regards différents.

Dans un contexte de plus en plus contraint, une attention particulière doit être portée sur :

- La visibilité (savoir où l'on va) ;
- Le sens (pourquoi on y va) ;
- La méthode (comment on y va).

Au quotidien, la démarche qualité existe par le biais d'instances et d'outils.

Les outils de la loi n°2002-2, le Projet Associatif et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles servent de base à la réflexion pour garantir une démarche d'amélioration continue.

Les instances de suivi de la démarche qualité

Afin de faciliter le pilotage et le suivi de la démarche qualité, différentes instances et modalités de travail sont mises en place.

Le Comité Qualité Transversal

Le Comité Qualité Transversal (CQT) de l'Apei de Lens et environs, constitué des membres du comité de direction générale, a pour rôle d'être le maître d'ouvrage de la démarche qualité. Il est responsable de la conduite de la démarche qualité continue dans les établissements et services, et du suivi de l'avancement des actions. Le Comité Qualité fait régulièrement le point sur l'avancée des actions dans les établissements et déploie les grands thèmes transversaux (ex : politique RH, RGPD, IMAGO...).

Cette démarche participative offre à chacun des espaces de réflexion et une autonomie de pensée qui permettra d'établir un point de vue étayé. L'évaluation nous guidera dans la mesure et l'analyse des écarts par rapport à ces critères et ainsi nourrir des pistes de progrès.

Le Comité Opérationnel Qualité

Le Comité Opérationnel Qualité (COQ) du Pôle Travail garantit la mise en œuvre des plans d'actions et en assure le suivi. Il a donc pour objectif de choisir les thèmes prioritaires et réfléchir à la mise en œuvre des plans d'actions. Il se réunit 3 à 4 fois par an dans chaque pôle et se compose de l'équipe de direction du pôle, de professionnels impliqués dans l'animation de la démarche et du DDQI (Directeur développement, qualité, innovation) du pôle associatif.

Les groupes de travail

Les groupes de travail développent les actions imaginées par le COQ. Ils permettent la participation et l'implication de tous les acteurs (selon les thèmes) dans la démarche qualité et pourront être organisés par établissement, par pôle ainsi que de manière transversale.

L'outil qualité

Afin de faciliter le suivi et la mise en œuvre des plans d'actions et projets structurants, l'Apei de Lens s'est dotée en 2017 du logiciel FUSION, conçu par la société Humane Projet. Il permet de disposer d'un tableau de bord opérationnel et de veiller facilement à l'avancement des projets inhérents au projet de pôle, projet associatif, au CPOM, aux évaluations, etc... C'est un véritable outil de pilotage, moderne et intuitif.



Le système documentaire

Les procédures et protocoles sont élaborés en lien étroit avec le service qualité du siège de l'association. Ils sont approuvés par la direction puis sont diffusés pour être mis en application. Depuis 2022, l'ensemble du système documentaire (documents politiques et stratégiques, procédures, formulaires, enregistrements, RBPP, etc.), est centralisé dans le logiciel FUSION.

Les évaluations

Une évaluation externe a été réalisée en 2021 à l'ESAT par un cabinet extérieur. Selon les nouvelles modalités de la HAS, la prochaine évaluation au Pôle Travail aura lieu en 2026 pour une transmission des rapports au plus tard au second trimestre 2026.



Les enquêtes de satisfaction

Pour compléter l'ensemble du dispositif mis en place pour l'évaluation, des enquêtes de satisfaction sont réalisées de façon régulière auprès des personnes accompagnées et de leur famille ou proches-aidants, via l'outil FUSION. Dans le cadre de la réécriture du projet de pôle et pour faire suite à une enquête associative relative à la QVCT auprès des salariés, cette même enquête a été adaptée en FALC et réalisée auprès des ouvriers via des entretiens individuels.



6.8 - La promotion de la bientraitance et lutte contre la maltraitance

Un protocole de promotion de la bientraitance et lutte contre la maltraitance a été élaboré par des représentants de l'Apei de Lens et environs et validé en Conseil d'Administration. Il est remis à l'arrivée de chaque nouveau professionnel, stagiaire, administrateur, partenaire et bénévole. Une version FALC (en couleurs et en noir et blanc) a également été réalisée à destination des personnes accompagnées.

En parallèle, une procédure de gestion des événements indésirables (y compris les situations de maltraitance) et réclamations a été formalisée. Elle présente l'ensemble du circuit : le recueil, le traitement, l'analyse, le signalement éventuel aux autorités compétentes, l'information aux personnes concernées et la communication. L'ensemble de ces étapes s'opère via le logiciel FUSION, les personnes accompagnées ont également la possibilité de remplir une Fiche d'Événement Indésirable (FEI) en FALC, retranscrite dans le logiciel FUSION. Un bilan annuel des FEI est réalisé.

6.9 - La prévention et gestion des risques

L'ESAT s'appuie sur un plan de gestion de crises structuré, constituant le cadre global de prévention et de gestion des risques. Ce dispositif vise à anticiper et à répondre efficacement à toute situation exceptionnelle ou de crise, qu'elle soit d'origine naturelle, infectieuse, technologique, humaine ou liée aux exigences des établissements recevant du public. Il repose sur une analyse des situations à risques et sur un ensemble de procédures et de documents permettant de garantir la continuité de service ainsi que la sécurité des personnes accompagnées et des professionnels. Ce plan fait l'objet d'une révision annuelle afin d'actualiser les procédures, de les adapter aux évolutions réglementaires et de tenir compte des événements auxquels les établissements sont de plus en plus fréquemment confrontés. Par ailleurs, l'ensemble des dispositifs de sécurité, des installations techniques ainsi que les machines et outils de travail bénéficient de contrats de maintenance et de vérifications périodiques suivies dans FUSION, contribuant à un environnement de travail sécurisé et conforme aux normes en vigueur.

6.10 - La sécurité du système d'information

La confidentialité et la sécurisation des données personnelles est garantie dans le respect du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD). Depuis 2020, l'Apei de Lens et environs a désigné auprès de la CNIL, un DPO (Délégué à la Protection des Données) externalisé et mutualisé entre les Apei du Pas-de-Calais. En lien avec le DPO, deux référents RGPD ont été nommés à l'Association, le directeur administratif et financier et le directeur développement, qualité, innovation.

Le traitement et le partage de données font l'objet d'un cadre rigoureux défini dans la politique de gestion des données personnelles.

Seules les données strictement nécessaires à l'accomplissement des missions sont récoltées et conservées pendant une durée limitée.

Dans le cadre du recueil de données, le consentement des personnes concernées

est systématiquement recherché et des mentions d'informations sont rédigées. Ces mentions comprennent notamment les durées de conservation et les conditions d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition aux données personnelles. Le DPO de l'association, est systématiquement sollicité en cas de demande d'exercice d'un droit par une personne, en cas de violation de données et en cas de contrôle par la CNIL.

6.11 - Le développement durable

Inscrit dans le projet associatif, le Pôle Travail s'engage dans ce champ par plusieurs chantiers sur le sujet :

- Apprentissage des gestes éco-responsables
- Diminution de produits jetables au profit des produits réutilisables
- Recherche de produits locaux et de saison en restauration
- Installation d'un compost
- Achat de véhicules électriques







7.



LES PERSPECTIVES
ET OBJECTIFS À 5 ANS

7.1 - Les perspectives

Il nous importe de poursuivre notre démarche d'amélioration continue au profit du projet personnalisé de la personne accompagnée. En ce sens, il nous importe de renforcer les liens entre les acteurs concernés et mobilisés autour du parcours de la personne.

7.2 - Les fiches actions

Afin de définir les enjeux des cinq prochaines années, le comité de pilotage du présent projet s'est appuyé sur :

- Les politiques publiques
- Le projet associatif 2020-2025
- Le rapport de l'évaluation externe 2021
- Le bilan du précédent projet d'établissement 2020-2025
- L'enquête de satisfaction auprès des ouvriers
- La veille documentaire

Ces différents outils ont amené les ouvriers, les professionnels et les partenaires à réfléchir autour de huit grandes thématiques. Les groupes de travail mis en place pour permettre les échanges ont donné lieu à la rédaction des fiches actions suivantes qui sont les premières pistes de travail et qui vont concourir à mettre en œuvre les évolutions nécessaires à l'accompagnement des personnes du pôle. Leur déclinaison n'est pas liée à la date de mise en œuvre.

Tout au long des cinq prochaines années, nous aurons tous à faire vivre le projet en travaillant à partir des fiches actions, en continuant à alimenter les réflexions et en nous interrogeant régulièrement sur les pratiques professionnelles, le suivi sera assuré par les équipes impliquées dans le cadre du COQ.

- Fiche action 1 : Respect des droits -Expression -Citoyenneté
- Fiche action 2 : Co-construction - Autodétermination
- Fiche action 3 : Autonomie -Inclusion - Employabilité
- Fiche action 4 : Sécurisation des parcours
- Fiche action 5 : Liens avec les Partenaires
- Fiche action 6 : Ressources humaines
- Fiche action 7 : Qualité
- Fiche action 8 : Structuration et pérennité des activités commerciales

Constats :

L'ESAT témoigne d'une volonté de renforcer les pratiques éthiques, d'encourager l'expression des ouvriers et de garantir l'effectivité de leurs droits. Cette dynamique constitue une opportunité forte pour développer une culture commune de la bientraitance, renforcer l'éthique dans les accompagnements et placer les personnes accompagnées au cœur des décisions qui les concernent.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Favoriser l'autodétermination dans le parcours de l'ouvrier	- Offrir aux ouvriers un accompagnement dans leurs choix de parcours : changement d'ateliers, projets personnels, stages ... - Mettre en place des outils en facilitant l'expression des préférences : FALC, pictogrammes
Favoriser la participation active des ouvriers à la vie de l'ESAT Améliorer leur accès à l'information	- Mettre en place des réunions au sein des ateliers avec des thématiques : Duodays, MO, droits, plan de transformation des ESAT, Nous aussi - Clarifier le rôle de chaque professionnel et recommuniquer en FALC auprès des ouvriers - Mettre en place un planning de réunions avec les ouvriers en lien avec un membre de la direction (trimestriel)
Instaurer une culture commune de l'éthique et de la bientraitance	Mettre en place des réunions pluridisciplinaires dédiées à l'analyse de nos pratiques sous un angle éthique avec des situations concrètes
Soutenir le développement personnel et citoyen des ouvriers	- Inviter des intervenants extérieurs : élus, forces de l'ordre, Nous Aussi pour sensibiliser à la citoyenneté - Créer des partenariats pour des activités en lien avec le droit commun : sport, culture
Renforcer la représentation et le rôle des élus des ouvriers	- Accompagner les représentants dans leur mandat - Rappeler l'importance des heures de délégation - Prévoir des créneaux d'échange réguliers entre les élus et les ouvriers

Indicateurs de suivi :

- Nombre de demandes de mobilité dans les ateliers ou de projets réactualisés selon les besoins / an
- Mise en place du plan de formation/an
- Nombre de rencontres organisées/an
- Nombre de partenariats accès au droit commun mis en place/an

Constats :

L'ESAT inscrit son accompagnement dans une démarche d'autodétermination et de co-construction du projet professionnel des ouvriers. Chacun est considéré comme acteur de son parcours, capable de faire des choix éclairés, de prendre des initiatives et de s'engager activement dans l'élaboration de son projet personnalisé. Le cadre posé est structurant mais non contraignant, favorisant l'expérimentation, l'apprentissage progressif et le développement de la confiance en soi.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Ancrer une culture institutionnelle de l'autodétermination	• Former les professionnels à l'autodétermination • Continuer à former, sensibiliser les ouvriers à l'autodétermination • Intégrer la philosophie dans les temps de réunions et projets de l'ESAT
Structurer la co-construction du projet personnalisé	• Impliquer la famille et les partenaires à la demande de l'ouvrier (cf. PP) • Développer la pair-aidance et les échanges entre ouvriers • Encourager les groupes de parole pour partager les expériences
Encourager l'expérimentation pour renforcer les compétences	• Multiplier les mises en situation (stages, Duodays) • Mettre en place un retour et suivi post-expérience professionnel structuré : entretien • Valoriser les réussites même partielles
Développer la prévention et la sensibilisation sur les thématiques de vie	• Organiser des ateliers de sensibilisation (sexualité, harcèlement, addictions, hygiène, alimentation) • Collaborer avec les structures partenaires spécialisées (CPAM, Téméo, Malakoff Humanis, Planning familial...)

Indicateurs de suivi :

- Nombre de professionnels formés à l'autodétermination/an
- Nombres d'ouvriers formés à l'autodétermination/an
- Nombres de mises en situations /an
- Actions mises en place avec les partenaires de sensibilisation/an

Constats :

L'ESAT dispose d'un potentiel fort d'accompagnement et d'évolution pour les ouvriers, avec un encadrement structuré et bienveillant. Afin de favoriser une inclusion progressive et réussie, il faut s'appuyer sur des outils pédagogiques adaptés, et aligner certaines pratiques sur les exigences du droit commun. Cette dynamique permet de valoriser les compétences des ouvriers, de renforcer leur employabilité et de fluidifier les transitions.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Créer un environnement ESAT plus proche des réalités du monde de l'entreprise.	• Sensibiliser les moniteurs aux réalités du MO et les former à l'accompagnement à l'insertion. • Informer et sensibiliser les entreprises d'accueil sur les profils et besoins spécifiques des ouvriers (en lien avec S3A) • Appliquer et expliquer le règlement de fonctionnement afin de se rapprocher des attendus du milieu ordinaire (ex : ponctualité, posture, prime d'assiduité). • Développer le sentiment d'appartenance à une entreprise par des tenues professionnelles, flocage, rituels collectifs.
Préparer efficacement les ouvriers à intégrer et maintenir un emploi en milieu ordinaire.	• Poursuivre les PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel). • Proposer des stages plus longs et plus fréquents • Proposer la mise à disposition comme un tremplin vers l'embauche • Permettre des stages en alternance avec l'ESAT • Animer régulièrement des ateliers sur le savoir-être professionnel et les habiletés sociales. • Mettre en place des conditions du MO en atelier : briefing/debriefing, objectifs réalistes, posture professionnelle. • Continuer l'accompagnement à la mobilité : apprentissage des trajets, autonomie en transport en commun, obtention de permis. • Valoriser les retours d'expériences de stages et de parcours réussis. • Poursuivre la formation des ouvriers
Structurer un parcours clair, lisible et coordonné favorisant l'accès au milieu ordinaire.	• Intégrer dans l'accompagnement le carnet de parcours et de compétences pour chaque ouvrier • Donner accès aux ouvriers à leur carnet de parcours et de compétence, en lien avec le portail sur IMAGO • Développer la mise en place de formations diplômantes et qualifiantes (VAE, CAP, CACES). • Créer un SISEP (Service d'Insertion Socio-Éducatif et Professionnel) pour accompagner les ouvriers sur les dimensions sociales, éducatives et professionnelles sous réserve de validation de l'ARS et /ou en fonction des opportunités dans le cadre des appels à projets mis en place par l'ARS Hauts de France • Créer un CFAS (Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé) pour accompagner les parcours en alternance adaptés aux besoins des ouvrier sous réserve de validation de l'ars et /ou en fonction des opportunités dans le cadre des appels à projets mis en place par l'ARS Hauts de France

Indicateurs de suivi :

- Nombres de PMSMP réalisées /an
- Nombre de jours de stage effectué/an
- Mise en œuvre du carnet de parcours dès sortie du décret
- Nombre d'ouvriers engagés en RAE/VAE/CAP/CACES/an
- Taux d'insertion en milieu ordinaire/an
- Nombre d'ateliers savoir-être, posture professionnelle animés/an

Constats :

Les équipes disposent déjà d'outils pertinents (IMAGO, grilles d'évaluation, réunions interservices) et de nombreux partenariats mobilisables, constituant une base solide pour un accompagnement individualisé. Des dynamiques sont en place pour favoriser les évolutions professionnelles, les transitions vers le milieu ordinaire de travail, ainsi que l'attention portée à la santé et au bien-être global des personnes. Il s'agit désormais de renforcer l'utilisation coordonnée de ces outils, de structurer les échanges entre acteurs, d'impliquer toutes les parties prenantes (familles, partenaires, personnes accompagnées), et de sécuriser les parcours via des actions concrètes, progressives et inclusives.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Optimiser les outils de suivi pour un accompagnement individualisé	- Former et accompagner les équipes à l'usage optimal d'IMAGO (Saisie régulière, traçabilité) - Favoriser le partage d'information inter-établissements grâce aux outils communs - Revoir les grilles d'évaluation afin de permettre d'être plus précis (ex les compétences transférables, commentaires)
Informar les ouvriers sur possibilités de parcours	- Organiser des groupes de parole et créer des supports en FALC sur le plan de transformation en ESAT, le statut, le droit au retour... - Valoriser les dispositifs sécurisants auprès des ouvriers : convention d'appui, possibilité du double statut, retour à l'ESAT possible - Informar les ouvriers sur leur revenu lors des prestations en MO, pour lever les inquiétudes liées à la perte financière
Impliquer activement les familles et partenaires dans les parcours	Organiser des réunions d'information à destination des familles et des partenaires sur les évolutions de l'ESAT et les droits des personnes accompagnées
Promouvoir la santé dans le parcours de l'ouvrier	- Organiser des actions de prévention (addictions, hygiène, dépistage, santé mentale, etc.) en lien avec les partenaires, médecine du travail - Désigner un référent santé, identifié par les équipes et les personnes accompagnées
Créer et renforcer les passerelles des personnes accompagnées à l'entrée et la sortie de l'ESAT	- Renforcer les liens avec les IME proches - Proposer des immersions et stages longs - Accompagner l'ouvrier dans son départ en retraite - Mettre en place un groupe de travail autour de la fin de carrière : adaptation du poste, retraite progressive - Accompagner l'ouvrier dans sa réorientation

Indicateurs de suivi :

- Nombre de familles et partenaires sensibilisés via des réunions d'informations/an
- Création et diffusion de supports en FALC/an
- Nombre d'actions de prévention santé menées/an
- Référent santé désigné et identifié

Constats :

L'ESAT entretient déjà de nombreux liens avec des partenaires variés (entreprises, institutions, familles, établissements médico-sociaux...). Ces liens se créent à différents moments : en lien avec l'accompagnement individuel ou collectif, emploi, stages, Duodays, Cependant, pour accompagner au mieux les évolutions des profils des ouvriers et répondre aux attentes des partenaires, un renforcement et une diversification de ces relations sont nécessaires. La visibilité et l'attractivité de l'ESAT peuvent également être améliorées afin de mieux valoriser les compétences des ouvriers et les actions menées.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Valoriser les compétences des ouvriers auprès des partenaires	- Créer du contenu valorisant sur LinkedIn, Facebook : vidéos, portraits - Exposer des réalisations : permanente à l'accueil, lors des événements
Développer et renforcer la coordination des partenariats adaptés aux profils des ouvriers	- Recenser les associations locales/Cartographie - Renforcer les liens avec CAP emploi, France Travail, IME, CCAS, associations de quartiers - Créer de nouveaux liens avec les lycées, auto-écoles, IRTS, les structures spécialisées (addictions, violences conjugales) - Mettre en place des conventionnements avec les partenaires santé, les entreprises - Définir une stratégie afin de maintenir et continuer à développer le partenariat (listing, suivi de conventions)
Favoriser les passerelles vers le milieu ordinaire	- Intégrer des clubs ou réseaux d'entreprises - Renforcer les PMSMP, stages, Duodays, mise à disposition - Aider à l'insertion dans sa ville, dans son quartier - Favoriser l'autonomie sur l'accès au sport et à la culture
Impliquer les familles comme partenaires dans le parcours de l'ouvrier	- Créer un groupe de parents/aidants référents, en lien avec l'équipe SMS - Mettre en place un parcours d'accueil famille dès l'entrée dans l'ESAT, pour faciliter la compréhension du fonctionnement et des perspectives. - Organiser des «cafés familles», moments conviviaux pour favoriser l'écoute, l'échange d'expériences et la co-construction. - Participer aux réunions de projets personnalisés avec l'accord de la personne

Indicateurs de suivi :

- Nombre de nouveaux partenariats créés/an
- Nombre de stages, immersions, Duodays/an
- Nombre d'actions en lien avec la culture, le sport, les familles

Constats :

Face à l'évolution des profils des ouvriers, aux besoins d'adaptation des postes, à l'exigence de personnalisation des parcours et à la volonté de renforcer la dynamique collective, il est nécessaire de structurer des actions ciblées autour de la santé au travail et de la gestion des compétences et de la formation. L'ESAT souhaite affirmer une stratégie engagée cohérente autour de la santé, du développement professionnel, de la qualité de vie au travail et de la marque employeur. Le bien-être, la montée en compétence et le sentiment d'appartenance des collaborateurs sont des éléments essentiels pour faire vivre le projet de l'établissement.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Améliorer la prévention santé et la QVCT en mobilisant tous les acteurs : salariés, direction, médecine du travail	- Animer l'instance Mixte/Prévention des risques - Créer les fiches de prévention santé entreprises avec la médecine du travail - Réaliser un diagnostic ergonomique des postes (ateliers, véhicules, chantiers) - Mettre en place des actions QCVT à destination des salariés et ouvriers en lien avec le COPIL associatif
Développer une politique de mobilité et de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels au sein de l'ESAT	- Proposer un accompagnement individualisé à la formation (CPF, VAE, plan de formation interne) - Créer des passerelles métiers inter-établissements : mobilité - Favoriser les échanges inter-sites : stages, immersions, projets transverses - Mettre en œuvre une démarche GEPP : diagnostic des besoins, repérage des compétences, mise en place de plan d'actions
Renforcer et Développer la cohésion et la culture associative autour de l'ESAT	- Organiser et participer aux temps forts associatifs inter établissements (événements communs) - Mettre en place des temps de séminaire pour renforcer l'esprit d'équipe et la cohésion
Inscrire nos actions dans une démarche de responsabilité sociétale organisationnelle et environnementale	- Lancer ou renforcer des actions environnementales (tri des déchets, sobriété énergétique, adoption d'écogestes) - Intégrer des réflexes écologiques dans les ateliers et les pratiques quotidiennes des ouvriers : valorisation des déchets (sciure de bois, tonte, chute de matériaux...), nettoyage avec des produits naturels (ex : vinaigre) - Organiser des temps forts autour des thématiques sociales : journées ou semaines de sensibilisation au handicap, actions de partenariat - Intégrer des réseaux engagés comme « Les entreprises s'engagent » - Participer à des événements collectifs autour de la RSE, du handicap ou du développement durable

Indicateurs de suivi :

- Fiches de prévention, santé entreprises créées
- Nbre de formations effectuées via CPF ou plan de formation/an
- Nbre d'événements organisés (journée, semaine du handicap, RSE)/an

Constats :

L'ESAT s'inscrit dans une dynamique de renforcement de la qualité de l'accompagnement, notamment en structurant la gestion des réclamations, en fluidifiant la circulation des informations entre professionnels, et en améliorant la réactivité face aux situations exceptionnelles. Une volonté d'impliquer les ouvriers dans ces processus est déjà amorcée, ce qui constitue un levier important d'amélioration continue.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Favoriser l'autodétermination dans le parcours de l'ouvrier	• Mettre en place une analyse des réclamations en réunion d'équipe • Diffuser l'outil QR code pour permettre aux ouvriers d'effectuer les réclamations en autonomie ou avec accompagnement • Réaliser des enquêtes de satisfaction auprès des ouvriers et diffuser les résultats au sein de l'ESAT (CVS, affichage...)
Développer la maîtrise et l'usage d'Imago pour tous les professionnels	• Planifier des sessions de formation ciblées avec les référents Imago • Réorganiser l'accès aux documents inter-établissements APEI via IMAGO • Clarifier « qui trace quoi » dans une procédure écrite : répartition des rôles entre moniteurs, éducateurs et secrétariat
Assurer une gestion des risques opérationnels	• Diffuser le plan de gestion de crise • Co-construire en lien avec le siège des procédures écrites pour chaque type de risque : environnementaux (incendie), sanitaires (épidémie), technologiques (cyber), etc.... • Réaliser régulièrement des exercices de simulation de crise : incendie, attentat ... • Former les équipes aux réflexes d'urgence • Mettre à jour régulièrement le DUERP

Indicateurs de suivi :

- Procédure formalisée et diffusée à l'ensemble des équipes de « qui trace quoi »
- Nombre de réclamations traitées en réunion d'équipe/an
- Nombre d'ouvriers utilisant le QR code pour les réclamations/an
- Existence d'un plan de gestion de crise
- Nombre d'exercices par site et par an
- Mise à jour du DUERP annuelle

Constats :

L'établissement a su maintenir un résultat financier globalement positif malgré un contexte économique tendu, grâce à l'engagement des équipes, à une gestion rigoureuse et à une offre de services reconnue par ses clients. Il dispose d'un socle de partenaires (entreprises, collectivités) et d'une expertise interne qui permettent d'envisager l'avenir avec ambition.

OBJECTIFS	ACTIONS ENVISAGÉES
Renforcer durablement la performance économique des activités commerciales	• Conforter et restructurer les activités existantes en évaluant leur rentabilité. • Optimiser les coûts de production et les achats. • Continuer à développer l'utilisation d'outils de gestion efficaces (ex : commandes et facturation)
Améliorer la visibilité et l'attractivité de l'ESAT	• Cibler une stratégie de communication : création de contenus réguliers • Organiser des journées partenaires ou petits déjeuners • Développer des supports de communication : créer un site marchand, flyers, plaquettes de présentation
Développer une offre attractive et rentable	• Identifier de nouvelles opportunités d'activité • Développer le réseau partenarial (GEAC, UNEA, etc.) • Fidéliser les clients existants par un suivi commercial actif • Encourager la remontée d'idées innovantes de tous les acteurs de l'ESAT
Adapter l'organisation et les activités aux évolutions du marché et aux ouvriers.	• Développer les activités «hors murs» ou externalisées • Renforcer les compétences des encadrants (formation, accompagnement au changement en lien avec les nouvelles activités)

Indicateurs de suivi :

- Nombre de nouveaux clients / fidélisation des clients existants/ an
- Évolution du chiffre d'affaires global et par activité. /an
- Nombre de contenus diffusés sur les réseaux/ an

AFERTES	: Association pour la Formation, l'Expérimentation et la Recherche en Travail Educatif et Social
CDAPH	: Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CRA	: Centre Ressources Autisme
CREFO	: Centre Régional de Formation en milieu Ouvrier
CSE	: Comité Social et Economique
ETP	: Équivalent Temps Plein
ESAT	: Etablissement ou Service d'Accompagnement par le Travail
ESSMS	: Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux
FALC	: Facile À Lire et à Comprendre
GHT	: Groupement Hospitalier de Territoire
GPEC	: Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GRETA	: Groupement d'Etablissements
IRP	: Instances Représentatives du Personnel
IRTS	: Institut Régional du Travail Social
MDS	: Maison du Département Solidarité
MDPH	: Maison Départementale des Personnes Handicapées
PMSMP	: Période de mise en situation en milieu professionnel
RGPD	: Règlement Général sur la Protection des Données
RSO	: Responsabilité Sociétale des Organisations
S3A	: Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité
TSA	: Troubles du Spectre de l'Autisme





8.



ANNEXES

ANNEXE 1 - La méthodologie d'élaboration et communication du projet de pôle

La participation des parties prenantes

Le comité de pilotage

Les membres du comité de pilotage définissent la méthodologie, fixent les objectifs, constituent et planifient les groupes de travail, et organisent la communication. Le comité de pilotage du Pôle Travail est composé de l'équipe de direction, du directeur développement, qualité, innovation de l'association, ainsi que d'une stagiaire de direction.

Les groupes de travail

Pour chacune des 8 thématiques, des groupes de travail ont été constitués avec la participation de personnes, familles, professionnels et partenaires.

L'ensemble des professionnels ont été invités à s'inscrire sur une des 8 thématiques au choix pour 2 séances de travail.

Ont été invités sur chaque groupe un partenaire extérieur et/ou un administrateur en lien avec la thématique. Les groupes ont été animés par un membre du comité de Direction assisté de la stagiaire direction pour la prise de note.

Chaque groupe s'est réuni une première fois afin de faire l'état des lieux des réalisations actuelles sur le thème choisi.

La deuxième réunion du groupe, environ 3 semaines plus tard était tournée vers la projection des actions à mener sur la thématique pour les 5 années à venir.

Les invités extérieurs présents sur les groupes ont pu apporter leur regard ou leur expérience et ainsi enrichir la discussion du groupe.

Les ouvriers ont été invités dans chaque atelier à participer à des groupes d'expression autour de 3 des thématiques abordées.

Ce sont 10 groupes qui se sont réunis une heure et ont été animés par la stagiaire de direction.

L'ensemble des groupes de travail se sont déroulés entre le 01/04/2025 et le 01/06/2025. Les comptes rendus de chaque groupe ont apporté une matière d'une grande richesse permettant la rédaction des axes de progrès pour les 5 prochaines années.

La consultation des instances

Le Comité Opérationnel Qualité

Le comité regroupe des professionnels représentant le pôle dont le directeur, les chefs de pôle et des professionnels volontaires avec une pluralité de métiers différents recherchée afin d'élargir au maximum les regards et apports différents. Le COQ s'est réuni afin de valider la méthodologie d'élaboration, assurer le suivi de l'avancée de l'écriture du projet, participer à la relecture des fiches actions et confirmer le rendu final. Le projet de pôle a été validé le 26/09/2025.

Le Conseil de Vie Sociale

L'avancement du projet de pôle a été présenté aux membres du CVS de l'ESAT. Cela a permis, outre la présentation du projet, de recevoir et tenir compte de leurs remarques et avis. Le projet de pôle a été soumis au CVS pour avis consultatif en date du 02/10/2025.

Le Comité Social et Économique

Le projet de pôle a été soumis au CSE qui a émis un avis consultatif en date du 19/11/2025.

Le Comité de Validation

L'élaboration et la mise en œuvre du projet de pôle est de la responsabilité du Directeur après avoir reçu la validation de la démarche par le Directeur Général et le Bureau du Conseil d'Administration de l'Apei de Lens et Environs en date du 13/10/2025.

La diffusion du projet

Une fois validé, le projet sera affiché et mis à disposition au sein de la structure auprès des personnes, professionnels, familles et partenaires, dans son format classique et son format adapté. Il sera également transmis à l'autorité compétente (ARS).

ANNEXE 2 - Présentation générale de l'Apei de Lens et environs

1 - UNE ASSOCIATION LOCALE, MILITANTE ET ENGAGÉE

Créée par des parents en 1958, l'Apei de Lens et environs, par son engagement militant fort, s'investit aux côtés des personnes vivant avec un handicap, défend l'exercice de leurs droits fondamentaux, leur citoyenneté, et revendique une société la plus inclusive possible. L'adhésion à notre association est familiale et s'adresse aux familles, aux amis, aux personnes vivant avec handicap qui sont associées à la gouvernance.

L'Apei promeut toutes les actions associatives visant à faciliter sur son territoire, la mise en relation des personnes touchées par le handicap afin que **«personne ne reste au bord de la route»**.

Notre association, dans le cadre de ses activités, met en œuvre un budget global d'environ 25 millions d'euros annuel. Elle est à ce titre **un acteur clé de l'Economie Sociale et Solidaire** sur le bassin d'emploi de l'agglomération de Lens-Liévin.

Partenaire actif des représentants des pouvoirs publics locaux en matière d'emploi et d'insertion professionnelle, nous sommes garants de la Qualité de Vie au Travail et de l'évolution professionnelle de nos collaborateurs.

SES MISSIONS ET OBJECTIFS

Les missions de notre association, précisées dans nos statuts, sont **d'accompagner, de protéger, de permettre le parcours et l'autodétermination des personnes vivant avec un handicap afin d'accroître leur inclusion dans la société et leur accession à une pleine citoyenneté**. Nous avons aussi pour vocation d'accueillir et unir les familles et les aidants.

Nos principaux objectifs :

- **Apporter** aux personnes vivant avec un handicap mental, psychique, de polyhandicap ou d'autisme et de troubles apparentés, ainsi qu'à leurs familles, l'appui moral et matériel dont elles ont besoin, de développer entre elles un esprit d'entraide et de solidarité et de les amener à participer activement à la vie associative.
- **Unir** les familles et les amis de personnes en situation de handicap. Favoriser l'accueil et l'écoute des nouveaux parents. Assurer la pleine participation des familles.
- **Faciliter** et promouvoir pour les personnes en situation de handicap, l'accès à la participation, à l'autonomie, à la citoyenneté, à l'autodétermination et à l'égalité des chances.



- **Promouvoir**, gérer tous les établissements et services qui favorisent le plein épanouissement des personnes en situation de handicap par l'éducation, la formation, l'accès aux soins, aux loisirs, à l'habitat, à l'exercice d'une activité professionnelle, ou à toute forme d'insertion sociale.
- **Défendre** les intérêts moraux, matériels et financiers de ces personnes auprès des élus, des pouvoirs publics, des commissions administratives, des autorités de tarification et de contrôle.
- **Organiser** toute manifestation afin d'informer voire d'interpeller les élus, les autorités, les médias.
- **Etablir** des concertations, des coopérations, des collaborations internes avec des partenaires et tout organisme qui adhère aux valeurs et au projet de l'association (y compris par le biais de conventions).
- **Participer** à rendre la société plus inclusive et accessible en faisant évoluer l'attitude ou le comportement envers les personnes en situation de handicap, en les impliquant dans les projets de l'association et au sein de la société.

UNE CONVICTION PARTAGÉE : « IL Y A UNE RICHESSE EN CHACUN DE NOUS »

L'association mène son action selon les convictions qui l'anime. Elle donne sens aux valeurs auxquelles elle adhère. Son histoire, renforcée par son adhésion et sa participation au mouvement parental est une force primordiale servant à la fois d'ancrage et de propulsion. **La personne en situation de handicap et sa famille en sont à la fois les créateurs et les bénéficiaires.**

Ce principe premier se base sur le postulat que tout être est digne d'estime et doué de compétences. Cette richesse est un bien précieux, présent en chaque homme, en dépit des différences, des déficiences ou des difficultés qui l'affectent.

A partir de ce postulat de base, nous sommes convaincus que **tout Homme doit pouvoir évoluer dans un environnement lui permettant d'exercer**

sa citoyenneté et d'accéder à l'ensemble de ses droits fondamentaux au sein d'une société qui a vocation à devenir de plus en plus inclusive. Notre projet associatif décline cette conviction fondatrice auprès des personnes accompagnées, des familles et des professionnels. Leurs responsabilités conjointes s'exercent au sein d'un système ouvert sur la cité où le respect des obligations s'ajoute au respect des droits. Les richesses de chacun s'additionnent alors pour constituer une véritable force unitaire.

Cette conviction se développe au sein d'une philosophie humaniste où le **Respect**, la **Solidarité** et l'**Action** animent la communauté de destins que représente l'Apei de Lens et environs.

DES VALEURS AFFIRMÉES

Ces trois valeurs ont été retenues à la fois pour ce que nous y mettons et pour ce qu'elles nous restituent, comme des références absolues vers lesquelles tendent les aspirations de l'association et éléments essentiels de son accomplissement.

Respect

L'association revendique le respect envers la personne humaine quelle qu'elle soit car c'est de là que viennent sa dignité et sa valeur inconditionnelle.

Solidarité

Personnes accompagnées, familles, professionnels constituent une «*communauté de destins*» qui développe un élan de solidarité visant à reconnaître et promouvoir la personne vivant avec un handicap en tant que personne à part entière.

Action

Tout acte posé l'est forcément au nom d'une philosophie de valeurs.

L'action, troisième valeur choisie par l'association, est à la fois valeur en soi et véhicule les autres valeurs, comme le respect et la solidarité.



UNE VOLONTÉ AFFICHÉE DE PARTAGE ET D'OUVERTURE «PARTAGEONS NOS VALEURS, UNISSONS NOS AMBITIONS»



La «devise» (ou baseline) retenue dans notre nouvelle charte graphique communique plus que jamais sur notre souhait d'ouverture, d'union et de partage autour de nos ambitions.

Notre conviction et nos valeurs nous incitent à porter une vision positive et dynamique sur une société inclusive et solidaire à la construction de laquelle nous souhaitons sans conteste contribuer.

La bientraitance est une démarche collective pour identifier le meilleur accompagnement possible pour l'habitant, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins.

Parallèlement, l'Apei de Lens s'est engagée à sensibiliser particulièrement l'ensemble des professionnels à cette question fondamentale. Le protocole de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance a été élaboré de manière partagée par des représentants des différentes catégories professionnelles présentes à l'association, auxquelles se sont ajoutés les représentants des organisations syndicales.

Il est présenté à chaque nouvel intervenant de tous les établissements et services (CDI, CDD, stagiaires et bénévoles) qui s'engage à travers le contrat de travail,

la convention de stage ou la convention de bénévolat à garantir sa mise en œuvre en toute circonstance.

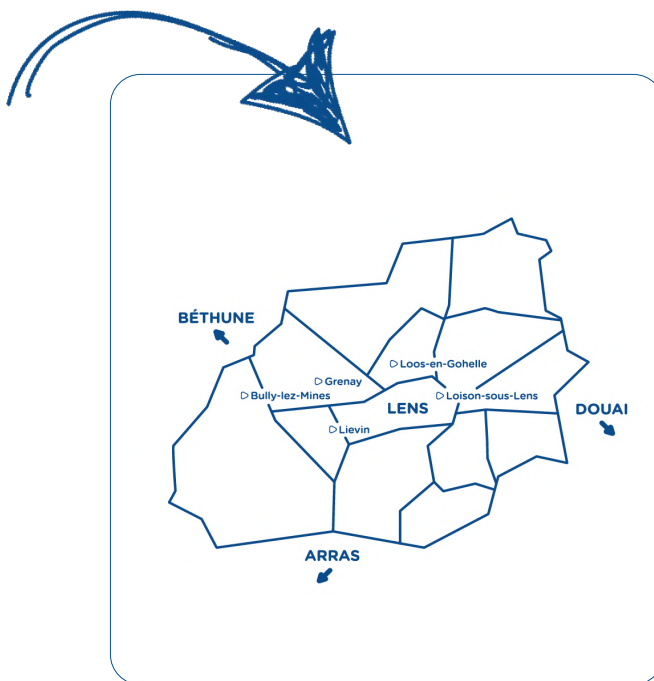
L'Apei de Lens et environs, dans les fondements de son projet associatif, présente la mise en œuvre des actions de prévention à la maltraitance. Déclinée au sein de chaque établissement et service qui la compose, la méthodologie proposée associe la mise en place d'une Commission de Vigilance Permanente et la création d'une cellule de crise en cas de manquement avéré.

SON TERRITOIRE D'INTERVENTION

Historiquement, l'association exerce son champ d'action sur près de 40 communes de la région lensoise.

Les 14 établissements et services de l'association sont répartis sur les communes de Lens, Bully-les-Mines, Grenay, Liévin, Loos-en-Gohelle et Loison-sous-Lens.

L'Apei de Lens et environs est présente et représentée dans tous les réseaux territoriaux (voire départementaux, régionaux et nationaux) qui font écho à son action. Elle est par exemple présente dans les instances associatives du GEAC (Groupement des ESAT et Entreprises Adaptées du Pas-de-Calais), du Comité inter-associatif (instance de dialogue avec la MDPH), du CREAL (Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Informations), du Centre Ressources Autismes, de l'Association Ressource Polyhandicap, de l'URIOPSS, de Neurodev depuis son origine, ou encore de l'Unapp.



LE PROJET ASSOCIATIF 2020-2025

Le Projet Associatif 2021-2026 permet de faire le point sur la situation actuelle de l'association et constitue une véritable feuille de route qui nous rassemble pour construire l'avenir, dans le respect de nos valeurs et de notre conviction.

Il fixe ainsi les priorités de l'Association pour les 5 années à venir. Nous devons nous inscrire dans la continuité de nos actions et ne pas oublier notre raison d'être. Mais nous devons également toujours nous adapter, nous dépasser, afin de répondre à l'évolution des besoins des personnes que nous accompagnons et de leurs familles.

Nous avons ainsi pour objectif de relever trois challenges majeurs pour la période 2020 - 2025 :

- Pérenniser notre dimension associative et militante
- Accompagner les personnes dans leur pouvoir d'agir
- Développer des parcours inclusifs et modulaires

La stratégie de ce projet, réfléchi collectivement, co-construite, doit être partagée par toutes les parties prenantes. C'est la raison pour laquelle les partenaires, extérieurs à l'association, occupent une place plus importante dans ce projet que dans les précédents : c'est tous ensemble que nous porterons les valeurs du «Vivre Ensemble».



2 - UNE ASSOCIATION GESTIONNAIRE

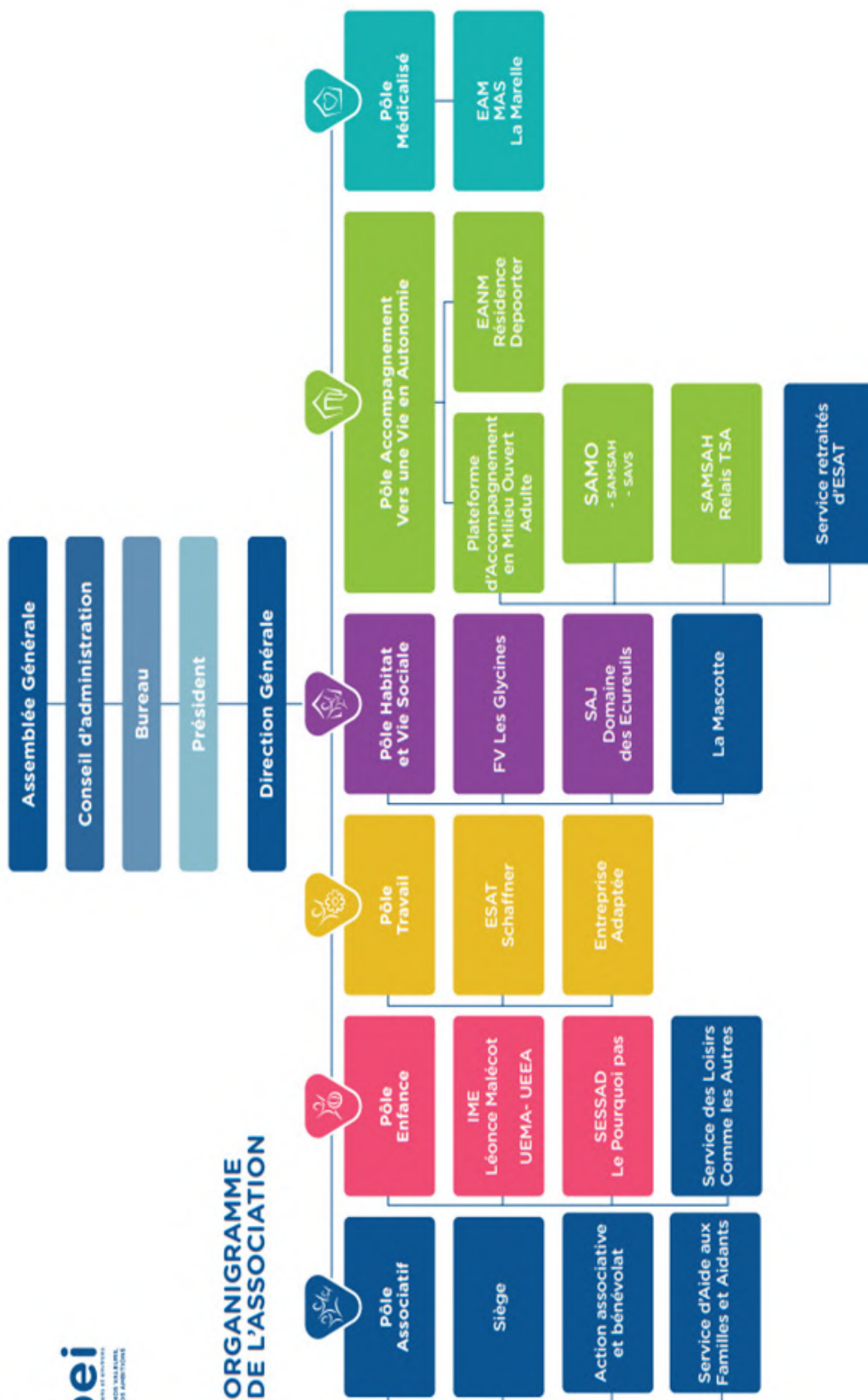
L'Apei de Lens et environs a fait le choix il y a plus de 60 ans de créer et de gérer des établissements et services pour offrir un accompagnement de qualité aux enfants et adultes vivant avec un handicap. Experts des réglementations en vigueur, en quête des possibilités d'évolution et de recomposition de l'offre de services, nous mettons notre expertise et notre professionnalisme au service des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

Nous tenons à être, au niveau local, un **interlocuteur privilégié dans la mise en œuvre des politiques publiques liées au handicap**. Notre connaissance du territoire et l'amélioration systématique de nos pratiques favorisent l'émergence de nouvelles réponses. Il s'agira donc de répondre aux sollicitations de nos financeurs mais aussi d'utiliser nos fonds propres pour **promouvoir de nouvelles réponses associatives et les faire reconnaître**. Dans tous les cas, les réponses apportées ne pourront se faire au détriment de la qualité d'accompagnement. La recherche de financements est donc un axe de développement.

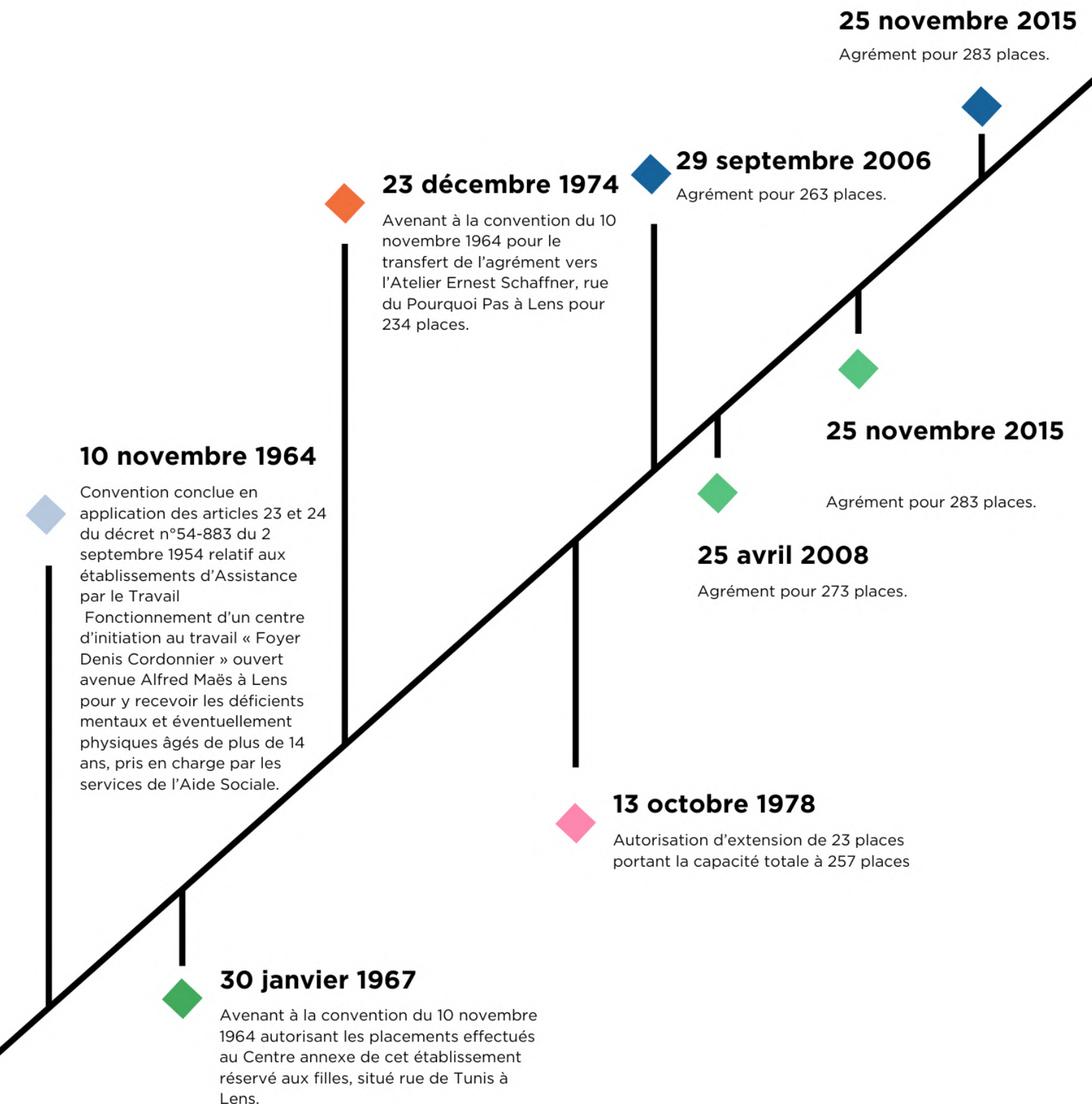
L'association qui regroupe 14 établissements et services financés par l'ARS et / ou le Conseil Départemental a fait le choix de créer au fur et à mesure de ses moyens et des besoins des services dits associatifs qui ne peuvent exister que par la collecte de fonds auprès du grand public comme des entreprises.



ORGANIGRAMME DE L'ASSOCIATION



Pôles	Etablissement / Service	Capacité autorisée	Nombre de personnes accompagnées
ASSOCIATIF 	Siège administratif		
	Services associatifs		
	Service Des Loisirs Comme les Autres		20 personnes
	La Mascotte		35 personnes
	Service retraités d'ESAT		80 personnes
ENFANCE 	IME Léonce Malécot	98 places 0-20 ans	118 personnes
	UEMA	7 places 3-6 ans	
	UEEA	10 places 6-11 ans	
	SESSAD Le Pourquoi Pas	47 places	50 personnes
		0-20 ans	
TRAVAIL 	ESAT Ernest Schaffner	283 places	300 travailleurs
	Entreprise Adaptée	13 places	13 salariés
HABITAT ET VIE SOCIALE 	Foyer de vie Les Glycines	50 places HP 4 places HT	60 personnes
	SAJ Le Domaine des Ecureuils	30 places AP 5 places AT	55 personnes
ACCOMPAGNEMENT VERS UNE VIE EN AUTONOMIE 	EANM Résidence Depoorter	43 places HP 2 places HT	45 personnes
	Plateforme d'Accompagnement en Milieu Ouvert Adulte		
	SAMO (SAVS + SAMSAH)	144 places	162 personnes
	SAMSAH Relais TSA	20 places	42 personnes
MEDICALISE 	Etablissement d'Accueil Médicalisé La Marelle	52 places HP 4 places HT 6 places AJ	80 personnes
	Maison d'Accueil Spécialisée La Marelle	2 places HP	
Apei de Lens et environs		820	1060





Pôle Travail

**Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT)
« Ernest Schaffner »**

38 bis, rue Emile Zola - 62160 GRENAY
Tél. 03.21.13.48.50 – Fax. 03.21.13.48.59
Email : secretariat.ptlav@apei-lens.org

www.apei-lens.org
www.poletravail-schaffnerlens.fr

PT ADM OUT2 01