**ESAT La Cardon**

70-72 rue Gutenberg

91120 Palaiseau

L’ ESAT La Cardon est un  établissement qui vise à mettre en œuvre un accompagnement individuel des personnes handicapées dans le cadre d’un projet global d’intégration sociale et d’épanouissement professionnel de celles-ci.

L’ESAT La Cardon, situé sur la commune de Palaiseau (Essonne), réunit sur son site près de 130 travailleurs handicapés et une trentaine de salariés, m’en a donné l’opportunité.

**L’ESAT La Cardon**

* 1. Repères ESAT La Cardon (direction, activités, objectifs, valeurs)
* 2. Approche du secteur du travail adapté et protégé
* 3. Travail et pratiques professionnelles au sein de l’ESAT

 Fonctions et personnel

 Principes d’organisation

**Repères**

* L’Esat La Cardon a été créé en 1971 et accueille aujourd’hui 128 travailleurs handicapés.
* 8 activités, réparties en 13 ateliers, y sont proposés:
	+ Assemblage, montage
	+ Bureautique (Mise sous pli, mailing, routage)
	+ Montage électrique, câblage
	+ Entretien espaces verts
	+ Conditionnement, travaux à façon
	+ Conditionnement Montage Travail des métaux, usinage, soudure
	+ Restauration collective, snacking
	+ Numérisation, saisie informatique
* Le CAT La Cardon, Etablissement d’Aide par le Travail (ESAT) a été créé en 1971 par des responsables d’entreprises et des professionnels de l’action sociale qui souhaitaient développer des services d’accompagnement spécialisés pour des personnes handicapées mentales. Le CAT la Cardon fut le premier établissement de ce type en Essonne.
* Le CAT la Cardon peut accueillir 128 personnes, homme ou femme, en situation de handicap mental ou psychique ayant un avis d’orientation en ESAT prononcé par la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées. 10 places sont dédiées à un accueil spécifique pour une activité « hors-murs ».
* L’établissement cherche à construire, avec chacune des personnes accueillies, un projet individuel de formation et d’insertion selon ses possibilités.
* Sur le plan professionnel, le CAT La Cardon vise à offrir à chacun une activité professionnelle où il pourra se reconnaître et être reconnu comme un travailleur à part entière. Pour ceux qui le peuvent et le souhaitent, il est prévu des phases de stage et de détachement en entreprise pouvant aller jusqu’à une insertion progressive dans un milieu ordinaire de travail. Les activités offertes au CAT sont : restauration, conditionnement, montage assemblage, mécanique, électronique, bureautique et routage, prestations espaces verts, prestations extérieures en entreprises.
* Sur le plan social, l’établissement vise à assurer un soutien global aux personnes, en relation avec les structures médico-sociales externes (foyer d’hébergement, consultations médico-psychologiques, SAVS et de tutelle) en vue de favoriser l’intégration sociale, l’autonomie et la reconnaissance des droits citoyens.
* **Le financement** :
* Sous contrôle de l’A.R.S  (Agence Régionale de Santé), le CAT La Cardon est financé par une dotation globale de fonctionnement d’une part et par ses activités de production d’autre part.
* **Les valeurs :**

Sur le plan de la relation au travailleur handicapé, sont mises en avant les notions de tolérance et d’acceptation et la reconnaissance de la capacité de progression de la personne accompagnée.

L’autonomie, le projet de vie de la personne, dont il est partie prenante, sont favorisées, de même qu’est entérinée la reconnaissance de la personne handicapée comme citoyen à part entière.

Parallèlement, une place est donnée à l’expression collective qui relie tous les acteurs, visant à l’acceptation des points de vue et de la différence, à la construction de démarches collectives et à un discours d’équité.

**2. Approche globale du secteur du travail adapté et protégé**

Le secteur du travail adapté et protégé est représenté en France par 2 000 établissements (1 400 ESAT et 600 EA) accueillant 140 000 travailleurs handicapés.

Les ESAT et les EA proposent leurs services aux entreprises, collectivités et organismes publics sous deux formes : la sous-traitance de prestations et le détachement de travailleurs au sein des entreprises du milieu ordinaire. Tous deux régis par le Code du travail, l’ESAT est un établissement médico-social dont le personnel a une capacité réduite de travail alors que l’EA est une entreprise d’utilité sociale à laquelle il est fait obligation d’employer 80% de travailleurs handicapés.

Les personnes avec une meilleure autonomie sont orientées vers le statut intermédiaire de l’EA (Entreprise Adaptée), lesquelles emploient globalement

20 000 personnes, les ESAT 115 000. Les divers secteurs du travail adapté et protégé offrant environ un milieu des métiers.

Les évolutions du secteur tiennent essentiellement aux dispositions de la loi de 2005, aux nouvelles considérations RSE des entreprises et au contexte économique.

La loi du 11 février 2005 oblige tout employeur d’au moins 20 salariés à employer du personnel handicapé, à hauteur de 6% de son effectif total.

Depuis 2006, les fonctions publiques d’Etat, territoriale et hospitalière doivent établir une déclaration et verser une contribution.

Les contrats de sous-traitance avec le secteur protégé constituent une alternative : si elle ne se substitue pas totalement à l’embauche directe de salariés handicapés, cette formule permet de satisfaire jusqu’à 50% de l’obligation d’emploi (et jusqu’à une réduction de moitié au maximum de la contribution annuelle à l’AGEFIPH). Le montant du marché de sous-traitance pouvant être converti en nombre d’unités bénéficiaires.

Le secteur se caractérise pour le travailleur par la nécessité d’un statut juridique spécifique et celle d’un encadrement médico-social.

Depuis janvier 2006, la carte d’invalidité et l’allocation adulte handicapé permettent d’avoir automatiquement le statut de personne handicapée.

L’orientation vers le secteur protégé est effectuée par la MDPH\*, Maison Départementale du Handicap, créée en 2006.

Les types de handicap sont d’ordre mental ou psychique ou combinant, dans le polyhandicap, une association de déficiences.

L’orientation en ESAT résulte d’une décision de la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et concerne les personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à 1/3 (ou supérieure si la nécessité de soutiens médicaux éducatifs ou autres est avérée ou s’il existe une impossibilité d’orientation vers le milieu du marché du travail.), âgées de plus de 16 ans, reconnues handicapées et dont le handicap diminue de manière importante la capacité de travail.

Le statut de personne handicapée est défini par le Code du Travail (art. L323-3).

\*le rôle de la MDPH :

La MDPH offre un accès unique aux droits et prestations destinées aux personnes handicapées. Elle oriente vers les établissements et les services spécialisés et attribue une prestation de compensation basée sur les besoins des personnes.

La CDAPH, Commission des Droits et de l’Autonomie des personnes handicapées  (anciennement COTOREP) en fait partie.

* **3. Travail et pratiques professionnelles au sein de l’ESAT**

**Fonctions et personnels**

On peut identifier trois blocs de fonctions au sein du personnel de l’établissement : un bloc réunissant le personnel dont les attributions sont de nature administrative, un autre dont les attributions renvoient directement au travail et à la production et celui dont les activités sont centrées sur le médico-social (soutien et accompagnement).

* fonctions administratives : chef comptable, comptable, secrétaire de direction, secrétaire administrative, chef d’entretien des services généraux.
* fonctions de production : sous la responsabilité du directeur adjoint responsable de la production, adjoint technique coordination ateliers, 9 moniteurs d’ateliers de sous-traitance, 1 moniteur principal et 4 moniteurs pour les espaces verts ainsi que 2 chargés d’insertion professionnelle en entreprise.
* Fonctions médico-sociales : psychiatre (2 jours par semaine), chef de service des soutiens médico-sociaux, psychothérapeute, psychomotricienne ( 2,5 jours par semaine), professeur d’éducation physique et sportive (2,5 jours par semaine), une responsable d’accompagnement social, une psychologue (1 jour par semaine)

2/ **Les ateliers de production**

Au nombre de treize et sous la responsabilité de **moniteurs d’ateliers**, ils sont pour l’essentiel regroupés au sein d’un bâtiment de l’ESAT et offrent de vastes espaces de travail.

Deux ateliers (restauration espaces verts) se distinguent, à la fois par leur nature d’activités, relevant des services, et par l’occupation de locaux spécifiques.

La sous-traitance proposée par les ateliers couvre des activités de conditionnement, de bureautique et routage, d’usinage et de montage mécanique, d’électromécanique, de restauration ainsi que d’espaces verts et de prestations extérieures (avec cette spécificité, pour les espaces verts et les prestations extérieures de travaux réalisés hors le centre et sous la conduite de leurs moniteurs, par les travailleurs, sur des sites d’entreprises, de copropriétés ou chez des particuliers).

Un moniteur prend en charge le travail, dans les aspects organisationnels, de suivi et de progression de six travailleurs en moyenne. Il est le référent direct du travailleur et adapte la demande et la charge de travail de chacun dans une approche personnalisée. Le travail en atelier requiert, à des degrés différents, des aptitudes en termes de précision ou de finesse, de technicité ou de rythme de travail. Des axes d’évolution sont déterminés pour chaque atelier qui visent à renforcer, entre autres, la qualité de la production, l’autocontrôle, la polyvalence ou l’autonomie.

La nécessité de la personnalisation du travail et de l’accompagnement, fait de réajustements et de prise en compte des difficultés propres à chaque travailleur, est essentielle.  Cette personnalisation est une caractéristique qui contribue à la qualité développée par l’établissement tant au niveau de sa technicité que dans la mise en place de “solutions médicales” adaptées (mi-temps thérapeutiques…).

Au titre des axes d’évolutions mentionnés dans le projet d’établissement :

« D’une manière générale et dans tous les ateliers, les objectifs pour la personne visent à la plus grande autonomie possible dans la réalisation des tâches, la maîtrise de plusieurs types de travaux tant en quantité qu ’en qualité, l’acquisition, le maintien et le développement des compétences (motrices ou intellectuelles) des personnes accueillies. »

La prise en charge du travailleur est spécifique et considérée par les encadrants dans toutes ses dimensions (nature des travaux, décomposition et séquencement et lorsqu’un nouveau travail se met en place, celui-ci fait l’objet de plusieurs phases : repérage des difficultés et adaptation du travail à la personne, mise en place du poste de travail, apprentissage du travail, réalisation et enfin, une phase d’évaluation visant au développement de l’autocontrôle).

Le moniteur exerce une double responsabilité, technique (formation, qualité, respect des délais) pour répondre aux exigences des clients qui ont fait appel à l’ESAT, mais également éducative auprès des travailleurs (soutien, écoute des difficultés et évolution).

Un **dispositif de formation professionnelle et de stages en entreprises** (le “hors murs”) a également été mis en place pour une dizaine de travailleurs.

La démarche est individualisée et permet aux travailleurs d’accéder temporairement au milieu ordinaire du travail, en s’appuyant sur un réseau d’entreprises et au sein desquelles est mis en place une forme de tutorat avec des personnels concernés par l’accueil des personnes en situation de handicap.

Nous signons également des contrats avec des entreprises en détachant un ou plusieurs travailleurs sur leur site, sous la responsabilité d’un encadrant ou d’un responsable de l’entreprise, afin d’assurer la prestation sur la période donnée.

Les travailleurs de l’ESAT délivrent sur ces « Chantiers » un travail dont les composantes sont très proches de celles du milieu ordinaire (en termes de respect des horaires ou de volume de travail, par exemple).

Nos 2 **chargées d’insertion** prospectent dans des secteurs très variés (entreprise textile haut de gamme, imprimerie industrielle, magasin de distribution spécialisée, Laboratoires …) et effectue tout au long du détachement un suivi du ou des travailleur, permettant de faire un point général avec leurs référents, d’aborder leurs progrès, leurs difficultés et les perspectives qui pouvaient leur être ouvertes (de nouveaux détachements pour répondre à une demande ponctuelle ou l’éventualité d’une intégration du travailleur de l’ESAT à l’entreprise de manière permanente).

**3/ Le service des soutiens**

Sous la responsabilité du chef de service des soutiens médico-sociaux, des activités (une activité par travailleur) sont proposées et dispensées par une psychomotricienne et un moniteur d’éducation physique et sportive. Elles requièrent l’adhésion de la personne et constituent pour celle-ci un  engagement annuel.

**Soutien apporté par la psychomotricienne**:

La psychomotricienne propose des exercices de groupe mobilisant le corps et de l’ordre de la relaxation et d’une gymnastique douce, dans un moment d’expression individuelle et de partage.

Le soutien psychomoteur s’exerce également au travers de séances individuelles et personnalisées (par exemple, aide à la motricité et exercices adaptés pour un travailleur dont les capacités sont réduites à cet égard).

**Soutien apporté par le professeur d’éducation physique et sportive**:

La palette d’activités sportives proposées est large (natation, aquabiking,  yoga, gymnastique, badminton, basket, randonnée) et orientée sur des objectifs divers (éveil ou entretien musculaire, respect des règles…).

**Soutien à la vie sociale**

La responsable de l’accompagnement social intervient en mettant en place une aide aux démarches administratives (à la rédaction de courriers, à la recherche d’un logement ou d’un foyer mais également dans la recherche de loisirs et de vacances).  Elle gère également l’offre de formation “vie sociale” proposée aux travailleurs qui couvre des domaines aussi divers que la gestion de son budget, la connaissance des transports ou l’organisation des loisirs et, pour répondre à un besoin qui s’exprime de plus en plus fortement, l’accompagnement à la retraite. Le vieillissement des travailleurs handicapés rend d’autant plus sensible ce problème qu’ils sont en quelque sorte “rendus au milieu ordinaire” à leur cessation d’activités, dans une absence de structures dédiées et d’accompagnement. Son activité s’effectue à la fois à la demande des travailleurs ou pour répondre à celle d’autres services de l’ESAT.

**Soutien psychologique**

la psychologue intervient auprès des moniteurs d’ateliers à la fois dans le cadre global de la vie de l’institution et dans celui, individualisé, de la prise en charge de tel ou tel travailleur (travail de soutien et/ou dans la perspective d’une prise en charge psychothérapeutique à l’extérieur).

**4/ Les services administratifs et généraux**

Deux secrétaires, au-delà de la permanence téléphonique et de l’accueil, traitent les demandes administratives et sociales, tiennent les plannings et le cahier de liaison (recueil de l’ensemble des informations de toute nature concernant l’établissement).

Un chef comptable (qui fait partie de l’encadrement de l’ESAT) et un comptable gèrent les rémunérations des travailleurs ainsi que les salaires du personnel d’encadrement de l’ESAT. Ils assurent, par ailleurs, la gestion administrative, la trésorerie et la comptabilité de l’établissement.

Les services généraux assurent l’entretien des bâtiments et de ses abords, la maintenance des équipements et l’entretien des véhicules et, de manière large, la fonction logistique.

**Principes d’organisation**

Nous veillons à unel mise en place du meilleur accompagnement possible pour les travailleurs.

En fonction de la nature des réunions et de leurs objectifs propres, celles-ci peuvent être individualisées, orientées sur les aspects de production ou médico-sociaux ou réunir l’ensemble de l’équipe.

Les réunions mises en place:

* réunions de projets socio-professionnels individualisés (2 à 3/semaine)
* réunions de synthèse hebdomadaire (moniteurs, soutiens médico-sociaux, médecin psychiatre, direction)
* réunions de réflexion sur la pratique des prises en charge en ateliers
* réunions d’échanges institutionnels (1à 2 fois/an)
* point quotidien d’information général
* réunions techniques des ateliers (moniteurs principaux et moniteurs d’ateliers)
* réunions des services (administratifs, généraux et soutiens)
* réunions de l’équipe de direction

Le Conseil de la Vie Sociale, réunit le directeur, la chargée d’accompagnement social, une représentante des familles des travailleurs et les responsables, élus au sein de leurs ateliers respectifs, des travailleurs ainsi qu’un administrateur de l’association. On y aborde la vie interne de l’établissement (les mouvements de personnel, tant au niveau de l’encadrement que des travailleurs), la présentation du compte administratif et de ses divers éléments (point sur les charges, frais de structure, prime d’intéressement, point sur les chantiers et détachements…).

Restauration

L’atelier restauration réunit plus d’une dizaine de travailleurs, sous la responsabilité de deux moniteurs.

Il assure la restauration - préparation et service du repas de midi - d’une centaine de personnes, travailleurs et salariés de l’établissement, du lundi au vendredi.

Au-delà de cette activité, une activité de snacking a été mise en place fin 2015 et une activité de livraison (petits déjeuner, plateaux repas, buffets et cocktails) fin 2016.

Des investissements en termes de modernisation des cuisines ont été effectués et nous ont doté d’un outil efficace et parfaitement en phase avec les normes d’hygiène et la méthode HACCP\* (L’ESAT La Cardon fait d’ailleurs appel à une société privée pour contrôler régulièrement ses installations et ses pratiques).

\*Le système d'analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise, en abrégé système **HACCP** (Hazard Analysis Critical Control Point), est une méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires