



PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2025-2030 C'maPROD CAP 2030

ESAT C'maPROD
Centre-Manche
Agneaux, Saint-Lô,
Carentan, Coutances
02-33-77-23-30
apeicentremanche.com



Projet d'établissement CAP 2030

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I - LES VALEURS, LES ENJEUX ET LE CONTEXTE.....	P 5
II - VISION 2025- 2030.....	P 8
III - AXES STRATÉGIQUES ET PLAN D'ACTIONS.....	P 8
AXE 1 : Favoriser l'autodétermination et le pouvoir d'agir.....	P 9
Objectifs stratégiques	
Actions stratégiques	
Indicateurs de succès	
AXE 2 : Être acteur de l'économie sociale et solidaire.....	P 14
Objectifs stratégiques	
Actions stratégiques	
Indicateurs de succès	
AXE 3 : Déployer la qualité dans une organisation efficiente.....	P 19
Objectifs stratégiques	
Actions stratégiques	
Indicateurs de succès	
IV - PILOTAGE ET SUIVI DU PROJET.....	P 24
V – PERSPECTIVES ET INNOVATION.....	P 25

CONCLUSION

REMERCIEMENTS

INTRODUCTION

Ce projet d'établissement 2025-2030, intitulé CAP 2030, s'inscrit dans une dynamique de transformation de l'offre, transformation durable. Ce projet est en cohérence avec le plan de transformation des ESAT et les enjeux sociétaux liés à l'inclusion, la qualité de vie au travail et la contribution à l'économie sociale et solidaire (ESS). En plus de décliner les orientations associatives de l'APEI Centre-Manche, il s'articule autour de trois axes stratégiques : favoriser l'autodétermination et le pouvoir d'agir, renforcer la place de l'ESAT dans l'économie sociale et solidaire et déployer une organisation efficiente et de qualité.

Fiche d'identité de l'établissement

- **Adresse administrative :**

ESAT C'maPROD, Rue Barthélémy Thimonnier 580, 50180 Agneaux - 02 33 77 23 30

- **Association Gestionnaire :**

APEI Centre-Manche dont le siège est basé au 10 Rue de la Cavée— 50 180 AGNEAUX - 02 33 77 36 00

N°FINESS 50 001 034 3 - Statut juridique association loi 1901 reconnue d'utilité publique

apeicentremanche.com

- **Information juridique autorisation et capacité de l'établissement :**

Ouverture de l'ESAT en 1974 sur le site de Condé sur Vire

ESAT C'maPROD : entité juridique ESAT multisites.

- Site principal :

- ESAT Agneaux, 580 rue Barthélémy Thimonnier N° FINESS : 50 002 210 8

Dernière date d'autorisation : L'arrêté du Directeur général de l'ARS (Agence Régionale de Santé) du 22 Mars 2023 décide la globalisation des places de l'ESAT de Coutances, de l'ESAT de Carentan et de l'ESAT de Saint-Lô/Condé sous l'entité établissement ESAT C'maPROD, à compter du 1^{er} janvier 2023 avec une capacité totale autorisée portée à 348 places en ETP (Equivalent Temps Plein). L'autorisation concerne « Tous types de déficiences ».

- Sites secondaires

- ESAT Saint Lô, 367 Rue Jules Vallès, N° FINESS 50 000 410 6

- ESAT Carentan, 14-16 Boulevard de Verdun, N° FINESS 50 001 733 2

- ESAT Coutances, avenue d'Ochsenfurt, N° FINESS 50 000 486 6

- ESAT Lavoisier, 140 Rue Lavoisier, N° FINESS 50 000 313 2

Capacité précédente sur sites : ESAT Agneaux 90 places, ESAT Saint-Lô 88 places, ESAT Carentan 75 places, ESAT Coutances 95 places. L'ESAT accueille 424 personnes. En effet, les personnes peuvent travailler à temps partiel selon leur état de santé ou d'autres dispositions particulières. Ce nombre de personnes accueillies est évolutif.

- **Financement et tarification :**

L'ESAT fonctionne avec un double budget : un EPRD (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses) avec un financement de l'ARS (Agence Régionale de Santé) en dotation globale pour la dimension médico-sociale et avec un budget commercial pour l'activité de production et services,

lié à un chiffre d'affaires et une subvention de l'Etat pour l'aide au financement des rémunérations des travailleurs.

- **Ouverture et zone d'intervention :**

L'ESAT est ouvert 226 jours annuels (plus ou moins selon les jours fériés). Les secteurs géographiques couverts par l'ESAT sont dans le Centre-Manche. Quatre sites d'accueil : Agneaux, Saint-Lô, Carentan, Coutances. L'ESAT est ouvert du lundi au vendredi en accueil de jour et en milieu ordinaire.

- **Les activités diversifiées proposées aux travailleurs :**

Espaces verts, Restauration, Blanchisserie, Conditionnement, Entretien des locaux, Atelier bois, Location de vaisselle, Pôle mer, Prestations en entreprises et Ateliers en entreprises

- **L'ESAT est une structure mixte :**

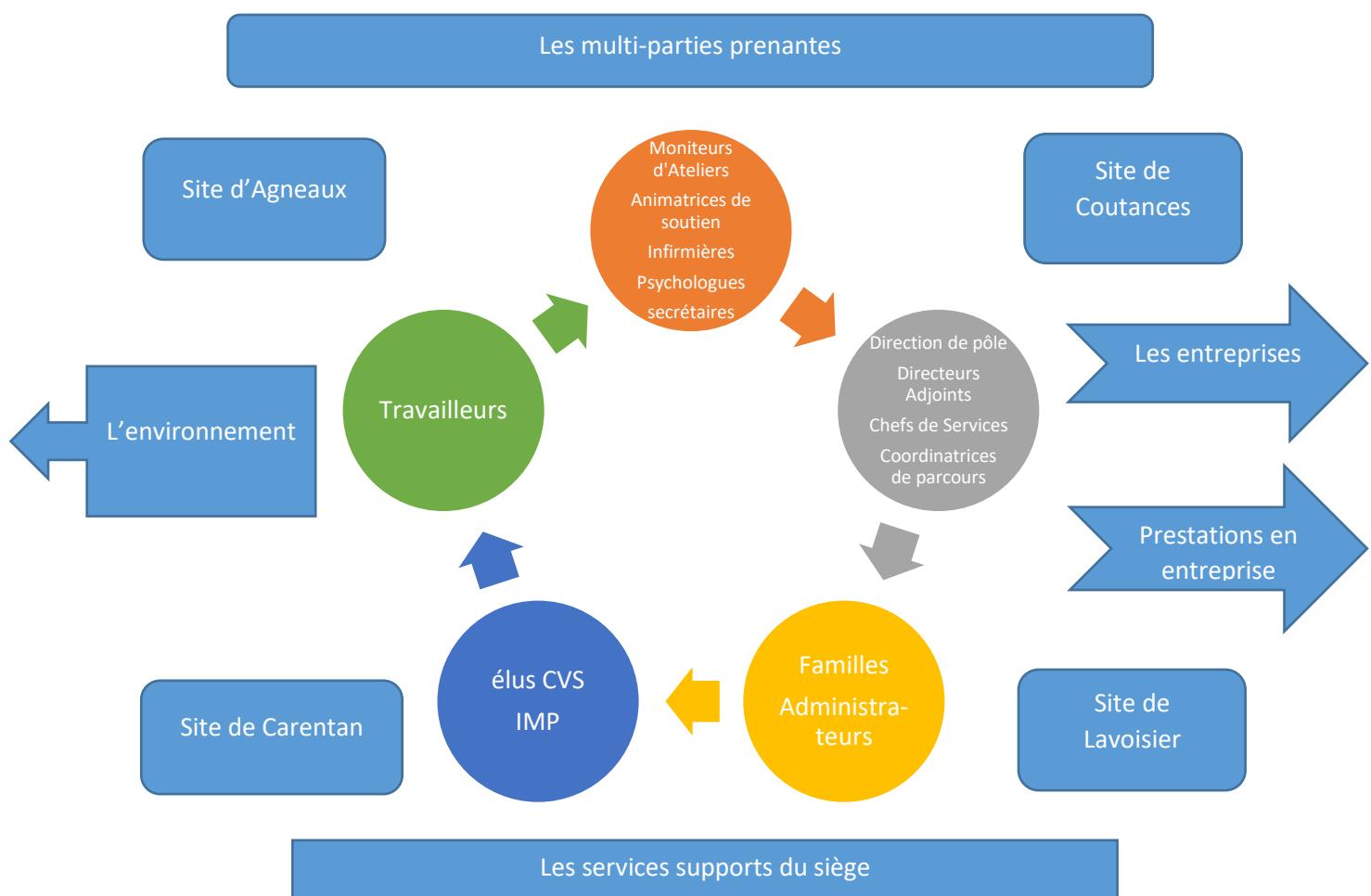
Il accueille les femmes et les hommes, de la sortie d'IME jusqu'à la retraite. L'accueil est envisagé dès qu'il y a une orientation en ESAT de la Maison Départementale de l'Autonomie.

- **Une équipe pluriprofessionnelle accompagne les travailleurs :** moniteurs d'ateliers, psychologues, infirmières, animatrices de soutien, coordinatrices de parcours, agents d'entretien technique, comptables, secrétaires, responsables de production, chefs de service, directeurs adjoints, directrice de pôle travail, responsable qualité et services supports du siège.

Présentation de la démarche de co-construction du projet d'établissement

La volonté de la Gouvernance associative et de la Direction de pôle travail s'est basée sur une démarche participative prenant en compte les multi-parties prenantes. Différents groupes de travail ont été constitués avec les représentants des travailleurs, des familles, des administrateurs, des salariés et l'équipe de direction.

La triple expertise est prise en compte : personne concernée, sa famille (si elle le souhaite), les professionnels. Bien sûr à cela s'ajoute l'environnement qui favorise l'inclusion visée.



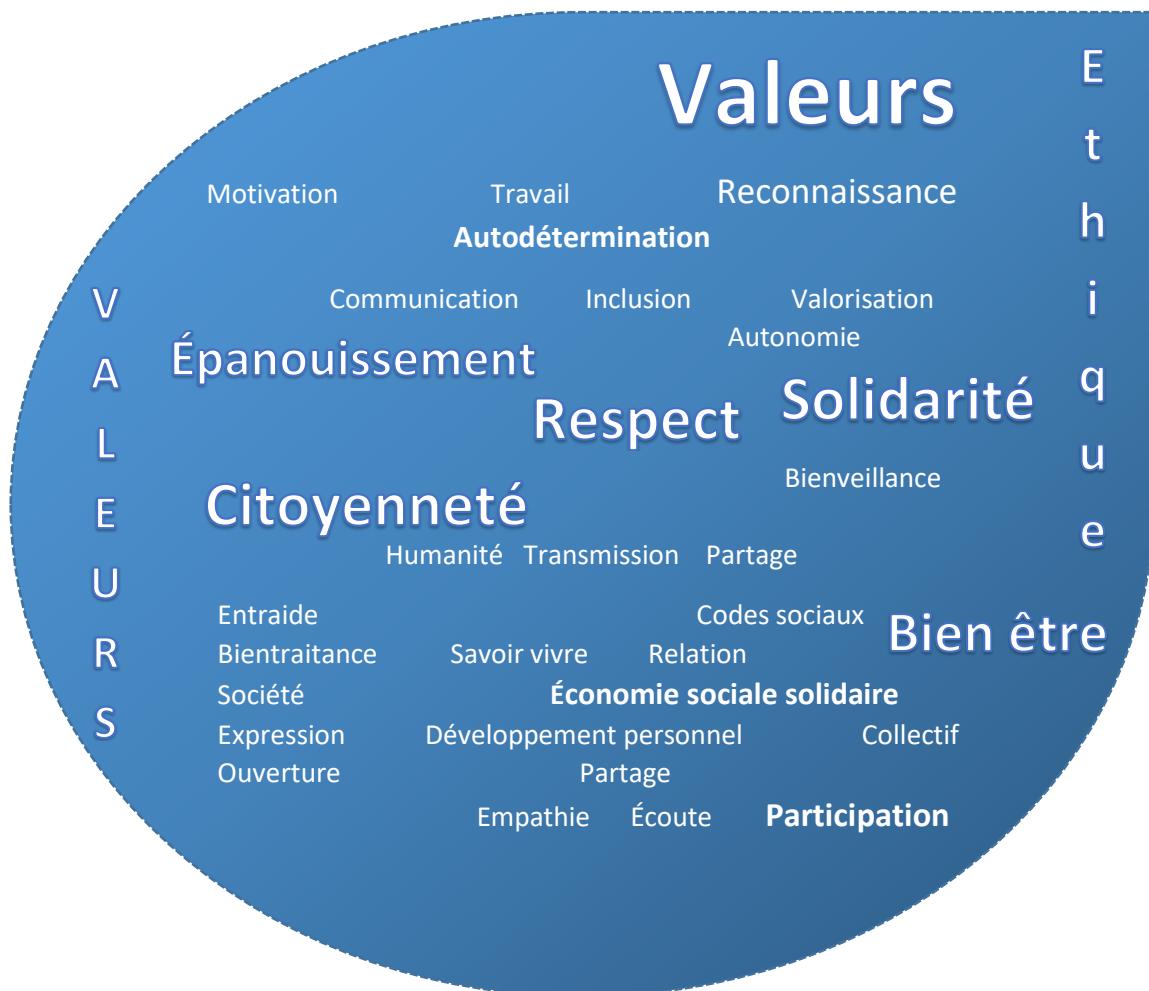
Plusieurs étapes ont permis la co-construction de ce projet d'établissement avec, en première phase, un partage des valeurs pour chacune des parties.



Ce qui est nouveau dans ce projet : il sera retranscrit en FALC.

I- LES VALEURS, LES ENJEUX ET LE CONTEXTE

1- Les valeurs



Les valeurs constituent un socle fondamental primordial. Elles sont le dénominateur commun à toutes les multi-parties prenantes.

Le respect, la citoyenneté, la solidarité sont les valeurs partagées au sein de l'association APEI Centre-Manche et au sein de l'ESAT.

Ces valeurs sont aussi ce qui fait le sens commun de l'action de tous et ensemble, dans une même direction, quand bien même il s'agit de déployer des projets personnels, grâce au collectif.

Ces valeurs sont partagées avec une volonté de bienveillance et de respect des différences. Le projet d'établissement de l'ESAT s'est construit à partir de ces bases et à partir d'un travail commun de réflexion sur les valeurs partagées, illustrées dans le schéma ci-dessus.

2- Les enjeux et le contexte

Des évolutions importantes ces dernières années impactent les missions des ESAT notamment sur le plan de la règlementation.

Les dernières lois concernant les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) incluent plusieurs mesures importantes visant à améliorer les droits et les conditions de travail des travailleurs en situation de handicap. Voici un résumé des principales évolutions récentes :

- **Plan de transformation des ESAT** : Lancé en 2021, ce plan s'articule autour de 17 engagements et 31 mesures. Un décret, paru le 14 décembre 2022, définit de nouveaux droits pour les travailleurs concernés, plus proches de ceux du Code du travail.
- **Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022** : Ce décret relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT permet de rapprocher les conditions de travail des travailleurs d'ESAT de celles du milieu de travail ordinaire. Il précise également les conditions de cumul des activités en ESAT et en milieu ordinaire.
- **Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi** : Cette loi a prévu la généralisation de la complémentaire santé pour les travailleurs handicapés accueillis dans les ESAT, effective à partir du 1er juillet 2024. Cette mesure vise à faciliter l'accompagnement des personnes en situation de handicap et leur insertion sur le marché du travail. A ce propos, l'APEI Centre-Manche a mis en place, en 2015, des congés familiaux pour les travailleurs de l'ESAT, correspondants à ceux des salariés de la convention collective 66.
- **Décret n° 2024-166 du 29 février 2024** : Renforce La démarche interne de prévention et de lutte contre la maltraitance.

Les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail sont en plein changement de paradigme avec des évolutions considérables ces dernières années. Le regard de la société sur le handicap évolue et les textes de loi y contribuent.



- **Évolution du cadre réglementaire** : transformation de l'offre de services, transformation des missions, nouvelles exigences qualité et accessibilité aux entreprises.
- **Besoins des personnes accompagnées** : autonomie, inclusion, participation active à la vie de l'établissement, pouvoir d'agir.

- **Rôle de l'ESAT dans la société** : acteur clé de l'économie sociale et solidaire, vecteur d'inclusion économique.
- **Enjeux organisationnels** : s'adapter aux nouvelles technologies, développer la qualité avec une mobilisation et la gestion des ressources nécessaires.

Ainsi le projet d'établissement prend en compte l'ensemble de ces enjeux et décline avec un plan d'actions stratégiques l'ensemble de ses missions.

3- LE PROJET ASSOCIATIF DE L'APEI Centre-Manche

Le projet associatif constitue la boussole pour les établissements de l'Association. Le projet d'établissement de C'maPROD s'inscrit dans le cadre de ces orientations associatives.

Le projet associatif 2025-2030 définit les orientations suivantes :

Les 10 orientations du projet associatif

Soutenir l' autodétermination pour concrétiser les parcours inclusifs.	Faire rayonner nos métiers et nos missions pour dynamiser notre attractivité
Cultiver la convivialité et le vivre ensemble	Transformer le bâti pour répondre aux besoins et aux attentes des personnes
Agir pour la santé et le bien-être de tous les acteurs de l'Association par la prévention, la réactivité et la sécurité au travail	Faire de notre Association une ressource pour la co-construction d'un territoire inclusif
Travailler ensemble pour demain	Structurer et renforcer notre communication pour garantir une identité forte et une action cohérente
Oser agir tous ensemble	Transformer nos énergies

Les thématiques sont transverses aux axes stratégiques du projet d'établissement CAP 2030.

II – VISION 2025 - 2030

L'ESAT souhaite s'inscrire comme un établissement innovant, inclusif, et responsable, favorisant l'autonomie des personnes, leur épanouissement et leur bien-être, leur implication dans l'économie sociale et solidaire, tout en garantissant une organisation performante, durable et qualitative.

LE FIL ROUGE, réfléchi en équipe, constitue le fil conducteur de l'ensemble des axes stratégiques. Il est le message partagé par l'ensemble des acteurs de ce projet au sens large. Il est ainsi défini :

« Développer la qualité d'accompagnement des personnes, la qualité de vie au travail dans une dynamique et une visée inclusives. Favoriser le bien-être pour que la personne puisse être actrice de son projet de vie et exercer sa citoyenneté ». L'inclusion : c'est une société qui donne sa place à chacun de ses membres.

Dans le respect de l'autodétermination et du pouvoir d'agir des personnes, il est bien considéré que l'inclusion se développe au sein même de l'ESAT, selon le choix des personnes, par le fait même de sortir de chez soi pour aller travailler. Pour d'autres, le désir de sortir de l'ESAT pour intégrer une autre structure peut être exprimé et, dans ce cas, les équipes accompagnent le projet.

L'APEI Centre Manche tient à proposer ces deux orientations : travailler au sein d'un site protégé d'une part, qui constitue en soi une inclusion dans la société, ou accompagner vers des projets de sorties en entreprises si c'est la volonté de la personne. L'inclusion se met en œuvre également avec des ateliers en entreprise. Toutes les personnes accompagnées au sein de l'ESAT n'auront pas la possibilité d'accéder au milieu ordinaire de travail et s'épanouissent pleinement en travaillant au sein de l'ESAT. Pour d'autres personnes, c'est une étape dans leurs parcours de vie et ils visent une embauche en entreprise ou dans un autre type de structure. L'essentiel est que les personnes et les familles qui en ressentent le besoin sollicitent les différents services de l'APEI Centre-Manche pour être accompagnées globalement dans leurs projets. L'Association constitue une ressource sur le territoire avec les différents services qu'elle propose.

Le projet d'établissement porte une ambition de réussite de tous les travailleurs. Toute personne avec une orientation en ESAT rentre dans le processus d'admission.

III –LES ACTIONS STRATÉGIQUES ET LE PLAN D'ACTIONS

- Fort des orientations associatives de l'APEI Centre Manche, l'ESAT s'inscrit pleinement dans ces perspectives. Les groupes de travail ont partagé leurs idées, envies, perspectives. Force est de constater que les idées convergent dans le même sens et dans la même direction.
- Ce projet d'établissement décline trois grands axes stratégiques concernant le déploiement des missions de l'ESAT, ces grands axes s'inscrivent de manière fluide dans les axes transversaux associatifs.

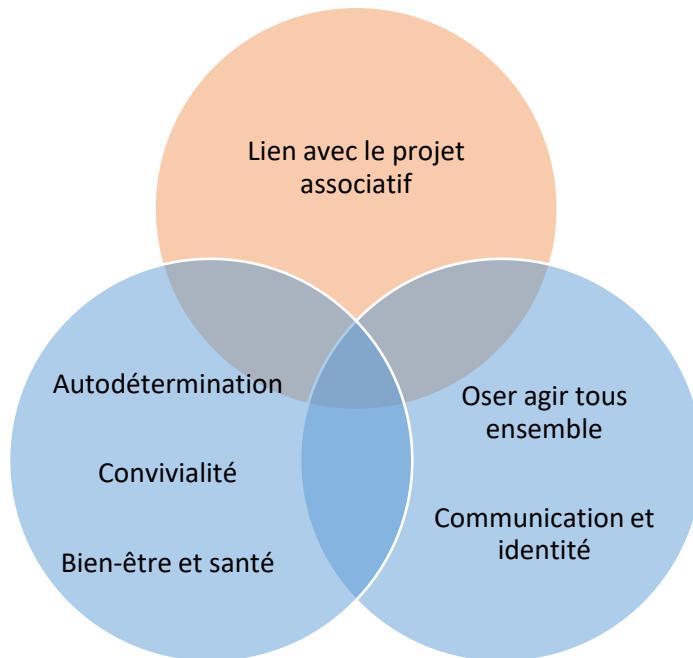
Le choix s'est porté d'élaborer un projet d'établissement relativement simplifié et qui se décline en plan d'actions où chacune des parties prenantes a sa place pour s'épanouir et participer au projet commun.

Les trois axes suivants sont spécifiques au projet d'établissement de l'ESAT C'maPROD. Le respect du pouvoir d'agir constitue la boussole, avec des choix diversifiés, soit de poursuivre le travail au sein de l'ESAT, soit de s'orienter vers d'autres issues possibles et multiples.

Un objectif amène une action stratégique. Ainsi ce plan d'actions va présenter pour chaque axe stratégique des objectifs qui se déclinent en actions stratégiques.

AXE 1 – FAVORISER L'AUTODÉTERMINATION ET LE POUVOIR D'AGIR 2025 – 2030

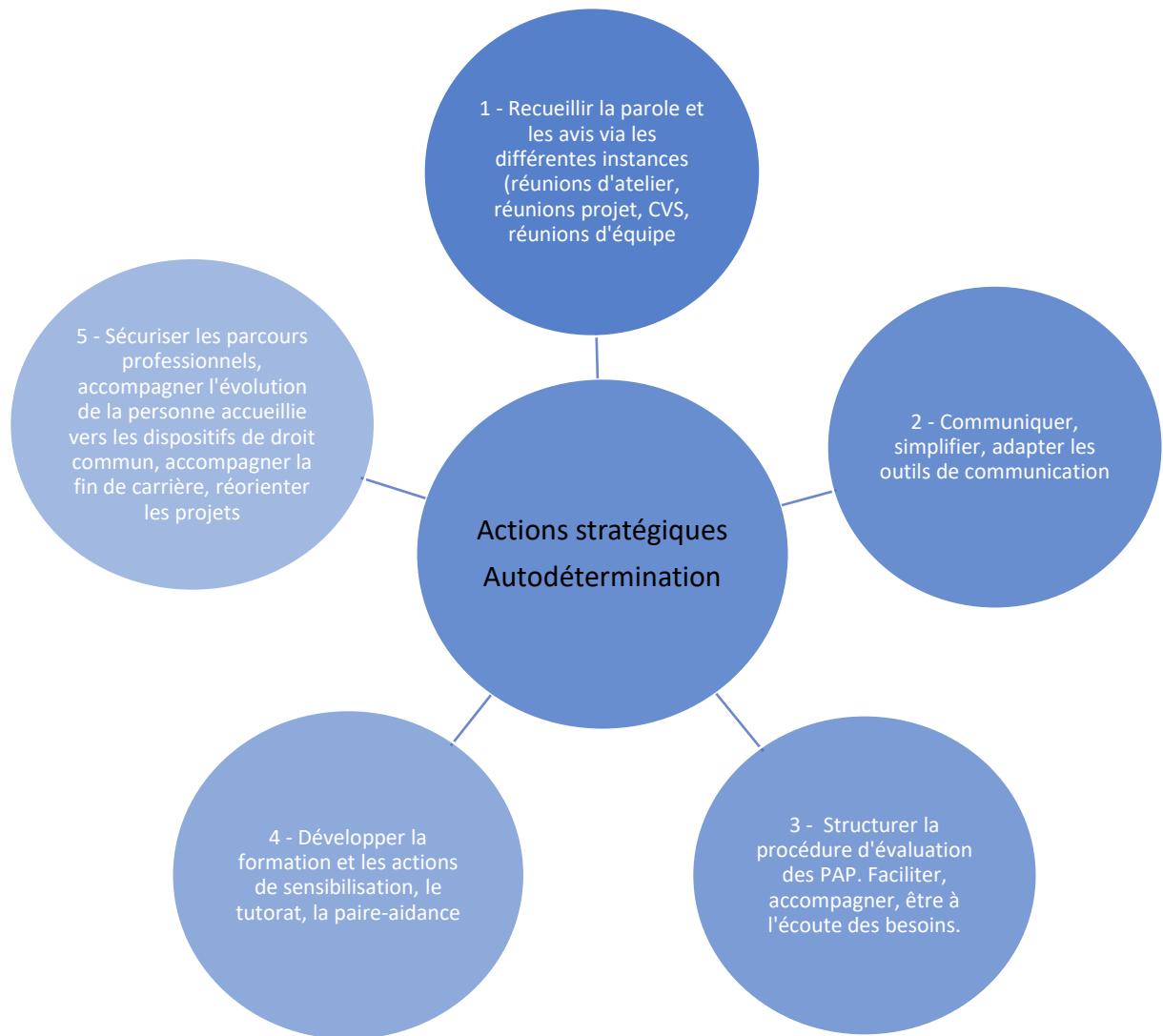
L'autodétermination se définit comme le fait de choisir par soi-même. Un axe fondamental du projet d'établissement de l'ESAT C'maPROD est le respect du pouvoir d'agir des personnes concernées, avec un accompagnement bienveillant.



Les quatre grands objectifs stratégiques choisis en groupe de travail participatif sont déterminés :

- **Objectif 1** : Poursuivre le pouvoir d'agir de chacun. Recueillir, permettre et favoriser la parole de tous, être écouté et entendu.
- **Objectif 2** : Personnaliser et adapter aux différents publics.
- **Objectif 3** : Participer et être associé à la prise de décision.
- **Objectif 4** : Oser le changement, expérimenter le champ des possibles.

Cinq actions stratégiques sont déclinées pour l'autodétermination :



Ce qui est fondamental c'est de permettre à la personne de porter sa voix, ses choix, de s'exprimer selon ses possibilités. Cette volonté est renforcée par l'inscription des personnes dans un mode de démocratie participative.



Ce qui est nouveau dans ce projet : favoriser la co-construction dans les instances avec les multi-parties prenantes. Ce projet est construit avec les personnes accompagnées, les familles et les salariés.



	PILOTES	ACTEURS	Année 2025	Année 2026	Année 2027	Année 2028	Année 2029	Année 2030
Action 1	Coordinatrices de parcours	Personnes accompagnées Travailleurs Familles Salariés Élus du CVS Instance Mixte Paritaire						
Action 2	Direction de pôle							
Action 3	Direction de pôle, Coordinatrices Responsable qualité							
Action 4	Directeurs adjoints Responsable qualité							
Action 5	Coordinatrices de parcours							
Bilan des actions	Directions Comité de suivi							
Projection projet 2035	Directions							
<ul style="list-style-type: none"> - La direction de Pôle travail et les directeurs adjoints sont garants des conditions de la mise en œuvre des actions. - Le pilote organise le groupe de travail. - Les acteurs participent aux groupes de travail. - Les salariés concernés constituent l'équipe pluriprofessionnelle : moniteurs d'ateliers, animatrices de soutien, secrétaires, infirmières, psychologues, coordinatrices de parcours, chefs de services, responsables de production, comptables, directrice de pôle, directeurs adjoints, services supports du siège. 								

L'autodétermination se met en œuvre par la personne elle-même et pour elle-même. Pour faciliter l'aboutissement des projets qu'ils soient collectifs ou individuels, des étapes sont à franchir. Ainsi ce plan d'actions marqué par des échéances porte la volonté d'avancer avec les équipes qui accompagnent les travailleurs et leurs entourages.

Ces points d'étapes sont aussi synonymes de satisfaction. Une action terminée laisse la place à une autre action et ainsi de suite, comme c'est le cas pour le développement des projets professionnels et

personnels de chaque personne. Et s'il y a un échec ou une difficulté, il s'analyse pour mieux appréhender la situation et rebondir sur des solutions.



Ce qui est nouveau dans ce projet : intégrer la notion d'une évaluation constante, intégrée de manière naturelle, comme un cycle, d'où des indicateurs présentés de manière circulaire. Cela fait référence aux méthodes qui passent par quatre étapes : planifier, faire, contrôler, agir. C'est un processus continu et évolutif, qui permet de valoriser les forces et d'envisager les axes de progrès.

Les indicateurs de succès de l'autodétermination :



Remarque : Concernant l'évaluation des objectifs des PAP, les indicateurs évoluent évidemment au fur et à mesure des projets et des souhaits de la personne.

Les indicateurs prendront en compte que l'inclusion peut et doit exister au sein même des ateliers. L'autodétermination doit permettre d'exprimer son rapport au travail hors ESAT lorsque c'est le cas. Ainsi cela respecte le choix de la personne.

Le projet politique de l'APEI Centre-Manche souhaite affirmer la possibilité de rester à l'ESAT. Ceci pour les personnes qui ne désirent pas intégrer une entreprise ou une autre structure ou ne le peuvent pas. L'ESAT, c'est aussi un tremplin pour ceux qui le souhaitent, une étape. Ainsi l'ESAT accompagne chaque personne dans son projet pour l'aider à avancer, étape par étape. Ceci se mesure dans chaque phase du projet personnalisé.

L'équipe accompagnante de l'ESAT assure un suivi à la sortie de l'ESAT lors d'une embauche, pendant trois ans, grâce à la convention d'appui auprès du nouvel employeur et du travailleur.

La prévention santé constitue un axe du projet personnalisé de la personne avec une orientation vers les dispositifs de droit commun. C'est aussi un accompagnement réalisé par l'équipe pluriprofessionnelle de l'ESAT, notamment avec l'infirmière et la psychologue.

Actions opérationnelles

Créer des groupes de travail pour définir les instances et participer aux décisions, avec des représentants de chaque site.

Impulser un groupe de travail sur le PAP (Projet d'Accompagnement Personnalisé) et les indicateurs du logiciel IMAGO.

Sensibiliser à l'autodétermination les personnes accompagnées, les familles et les salariés.

Organiser différents évènements dédiés à l'autodétermination.

Répondre à des besoins spécifiques pour les personnes avec fatigabilité ou avec des problématiques spécifiques (en réflexion une section annexe ESAT ou un autre type de service).

Intégrer le dispositif « une vie après le travail ».

Accompagner le dispositif de l'autodétermination.

Toute action opérationnelle peut se décliner en lien avec l'axe stratégique.

Les partenaires en externe

Les structures du dispositif de droit commun : centres hospitaliers, centres médico-psychologiques, IME, CAP Emploi, Maison Départementale de l'Autonomie, Communauté 360 ; SAVS, aides à domicile.

Réseau AFRESAT, différent et compétent.

Groupe d'entraide mutuelle.

Les entreprises du territoire.

Les mandataires judiciaires.

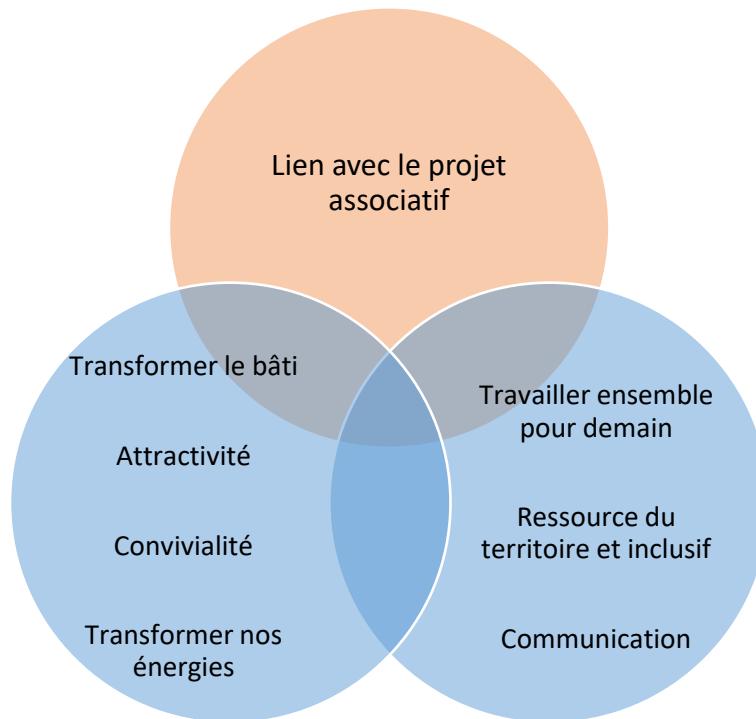
La liste est non exhaustive, tout autre partenaire du territoire est le bienvenu

AXE 2 – ÊTRE ACTEUR DE L’ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE 2025 - 2030

L'économie sociale et solidaire (ESS) désigne un mode d'entreprendre qui cherche à concilier activité économique et utilité sociale. Elle repose sur des principes de solidarité, de coopération, de démocratie et de primauté de l'humain sur le profit.

Les entreprises de l'ESS adoptent des modes de gestion démocratiques et participatifs.

Ainsi, l'ESAT par sa dimension économique et d'activités de production s'inscrit pleinement dans ce secteur de l'ESS avec ses principes de solidarité.



Les quatre objectifs stratégiques choisis et définis en groupe de travail pour être acteur de l'économie sociale et solidaire sont les suivants :

- **Objectif 1** : Construire une communication de l'identité de l'ESAT claire et accessible.
- **Objectif 2** : Revendiquer la qualité portée par la performance collective.
- **Objectif 3** : Engager l'ESAT dans la démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).
- **Objectif 4** : Pérenniser l'action économie sociale et solidaire et innover sur le territoire.

Cinq actions stratégiques pour être acteur de l'économie sociale et solidaire sont déclinées :



Ce qui est nouveau dans ce projet : élaborer collectivement une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), au-delà de l'ESAT, en lien avec les différents établissements de l'APEI Centre-Manche.

Déployer la co-construction dans le fonctionnement global, y compris des ateliers de production, en associant les travailleurs aux réunions. Cette expérimentation, qui a été amorcée sera déployée sur tous les sites.

Élaborer et déployer une démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises peut favoriser l'employabilité des personnes. Accompagner les entreprises, rassurer s'il le faut, sensibiliser au handicap pour ouvrir les frontières. Certaines entreprises sont déjà bien investies dans ces démarches de responsabilité sociale des entreprises, à l'ESAT de communiquer et de valoriser cette dimension sur le territoire, en créant du lien entre le secteur économique et associatif.

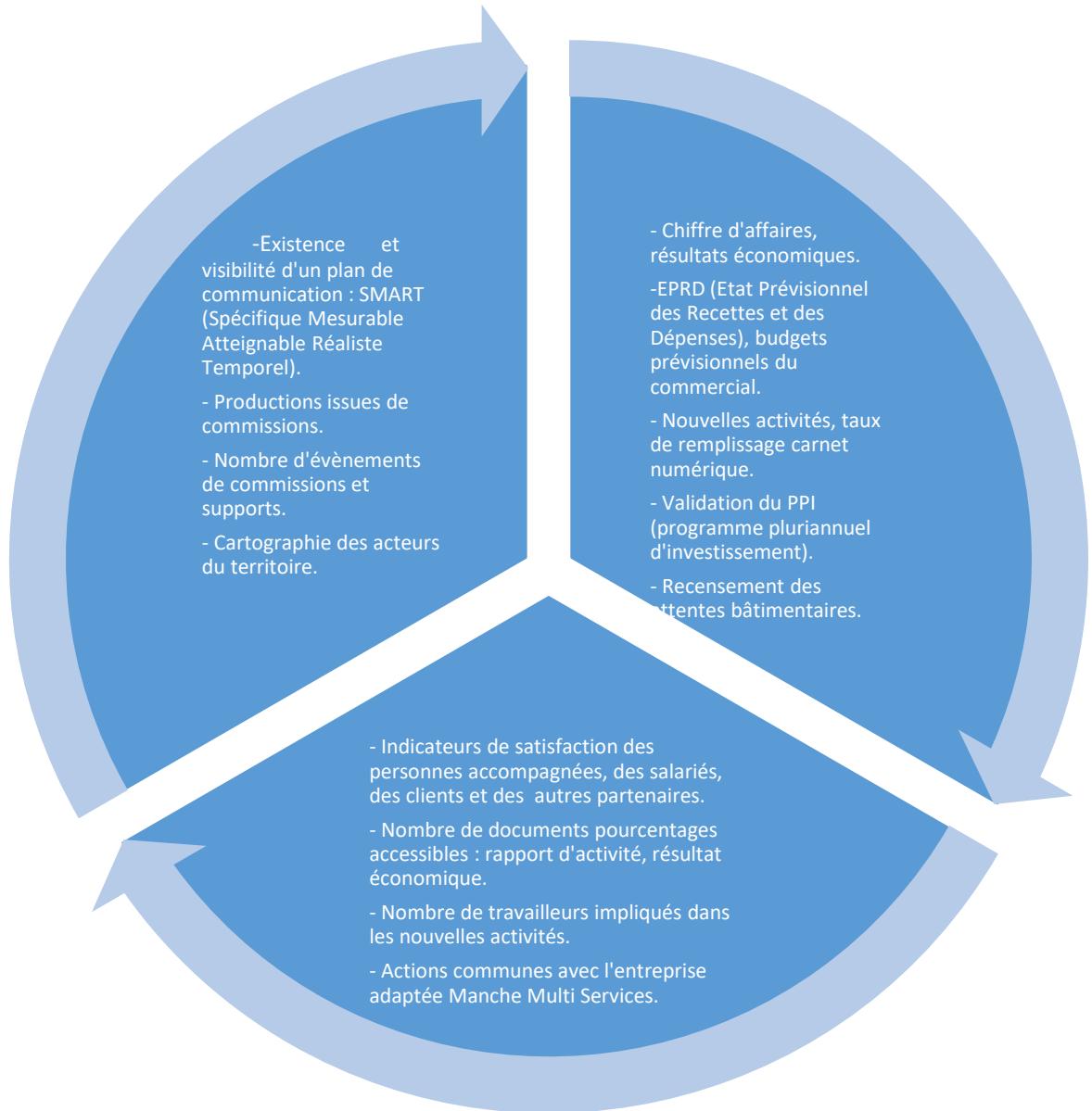


Les enjeux sont constants pour l'ESAT de maintenir une activité professionnelle, de pérenniser des emplois non-délocalisables, tout en étant en capacité de s'orienter vers de nouveaux projets, de répondre à de nouveaux appels d'offres. De nouveaux challenges se présentent. C'est à la fois stimulant tout en gardant un cadre sécurisant dans un cadre protégé et bienveillant.

Plan d'actions AXE 2 ÊTRE ACTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE SOLIDAIRE

	PILOTES	ACTEURS	Année 2025	Année 2026	Année 2027	Année 2028	Année 2029	Année 2030
Action 1	Directrice de pôle Responsable IMP	Personnes accompagnées Travailleurs Familles Salariés Élus du CVS IMP						
Action 2	Direction de pôle Directeur adjoint							
Action 3	Directeurs adjoints Animatrices de soutien							
Action 4	Directeurs adjoints Coordinatrices de parcours							
Action 5	Directrice de pôle Responsable bâimentaire							
Bilan des actions	Directions Comité de suivi							
Projection projet 2035	Directions							
<ul style="list-style-type: none"> - La direction de Pôle travail et les directeurs adjoints sont garants des conditions de la mise en œuvre des actions. - Le pilote organise le groupe de travail. - Les acteurs participent aux groupes de travail. - Les salariés concernés constituent l'équipe pluriprofessionnelle : moniteurs d'ateliers, animatrices de soutien, secrétaires, infirmières, psychologues, coordinatrices de parcours, chefs de services, responsables de production, comptables, directrice de pôle, directeurs adjoints, services supports du siège. 								

Les indicateurs de succès dans cet environnement de l'Economie Sociale et solidaire (ESS) :



Le potentiel des activités proposées à l'ESAT est diversifié ; bien sûr il est en constante évolution en lien avec l'environnement économique. Cet accompagnement au travail présente à la fois une complexité et également une richesse dans le secteur médico-social. Les emplois générés sont conséquents pour les travailleurs comme pour les équipes encadrantes et accompagnantes.

Actions opérationnelles

Organiser des groupes de travail.

Questionnement posé en groupe de travail sur la valorisation de l'investissement.

Développer une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) liée à la recherche d'activité, réemploi des déchets.

Valoriser les productions propres.

Participer à des projets de territoire avec des groupes de travail, des commissions.

Réviser l'organisation en lien avec l'organigramme et l'évolution des métiers et réfléchir à comment enrichir l'organigramme de nouvelles compétences (chargé d'insertion professionnelle, commercial, communiquant) sont autant de pistes de réflexion et de potentiel au sein de l'organisation.

Toute action opérationnelle peut se décliner en lien avec l'axe stratégique.

Les partenaires en externe

Les dispositifs de droit commun.

Service public emploi et CAP EMPLOI.

AFRESAT (Association de Formation Régionale des établissements et services d'aide au travail).

Les centres de formation.

Acteurs de la démarche RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises).

Les autres établissements de l'APEI Centre-Manche : foyers d'hébergement et le service d'activités sportives et culturelles, notamment.

Les communes et communauté de communes.

Les partenaires du territoire, les prestataires externes.

GIE Norm'Handi (Groupement Régional des ESAT et Entreprises Adaptées de Normandie).

L'ANAP (Agence Nationale d'Amélioration de la Performance).

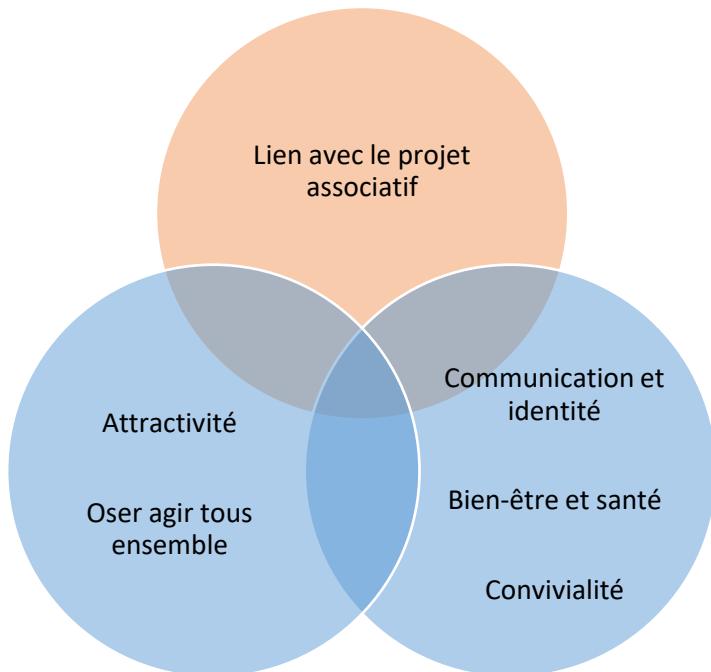
La CRESS (Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire).

La CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie).

La liste n'est pas limitative, les partenaires du territoire sont les bienvenus.

AXE 3 – DÉPLOYER LA QUALITÉ DANS UNE ORGANISATION EFFICIENTE 2025 - 2030

La démarche qualité consiste à **mettre en place des actions et des méthodes pour garantir et améliorer la qualité des produits, services et processus d'une organisation**. Son objectif principal est de répondre aux attentes des personnes accompagnées, des clients tout en optimisant le fonctionnement interne de l'organisation.



Les trois objectifs stratégiques choisis et définis en groupe de travail pour déployer la qualité sont les suivants :

- **Objectif 1** : Structurer l'ESAT C'maPROD.
- **Objectif 2** : Installer une culture de la qualité et de l'amélioration continue.
- **Objectif 3** : Développer un management éthique et efficient des ressources humaines et économiques.

Six actions stratégiques déclinées pour déployer la qualité :



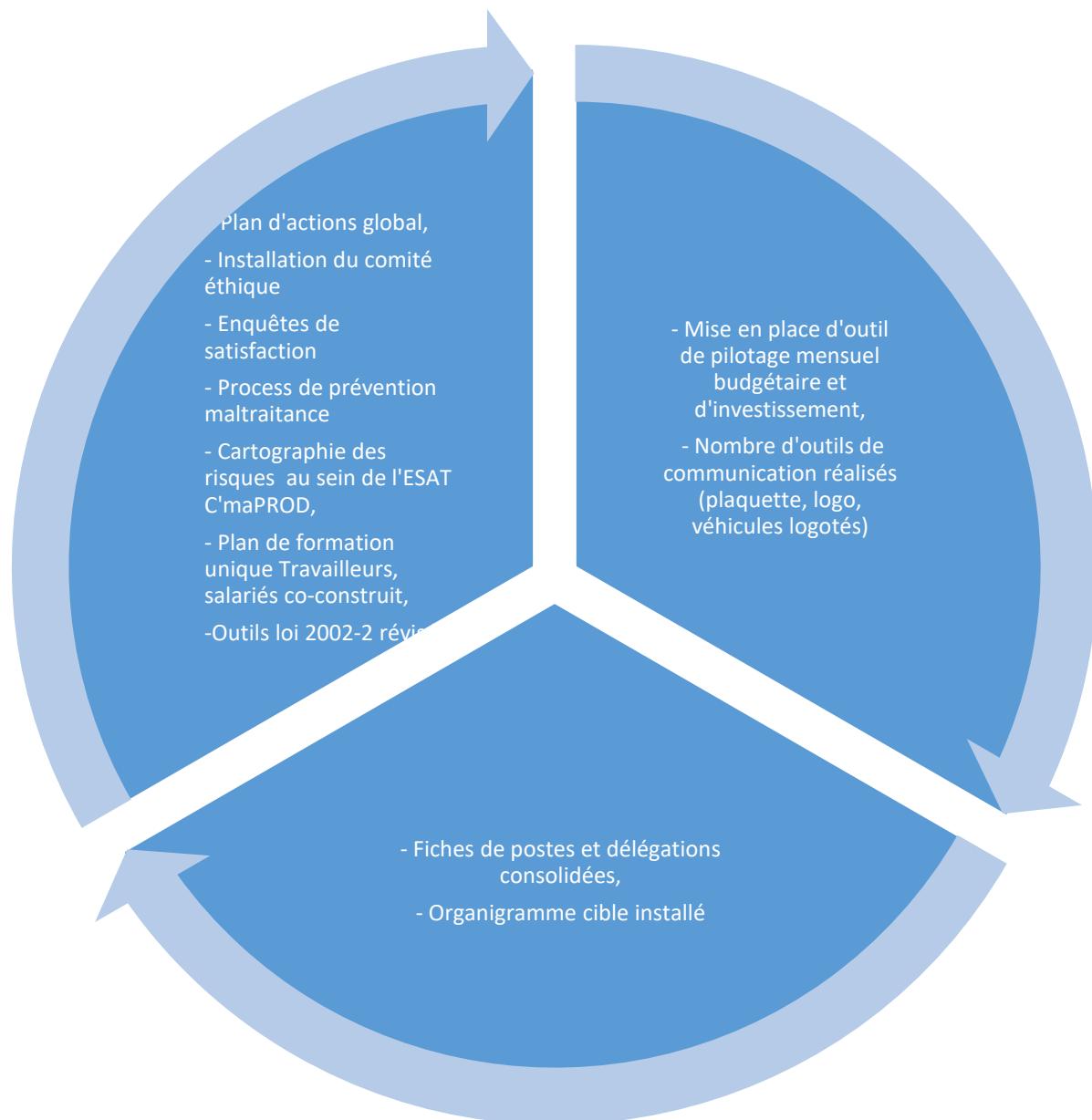


	PILOTES	ACTEURS	Année 2025	Année 2026	Année 2027	Année 2028	Année 2029	Année 2030
Action 1	Direction de Pôle Directeurs adjoints							
Action 2	Services supports siège Direction de pôle	Personnes accompagnées						
Action 3	Direction de pôle Coordinatrice de parcours	Travailleurs						
Action 4	Directeurs adjoints Coordinatrices de parcours	Familles						
Action 5	Direction de pôle Responsable qualité	Salariés						
Action 6	Direction de pôle Directeurs adjoints	Élus du CVS						
Bilan des actions	Directions Comité de suivi	Instance Mixte Paritaire						
Projection projet 2035	Directions							
<ul style="list-style-type: none"> - La direction de pôle travail et les directeurs adjoints sont garants des conditions de la mise en œuvre des actions. - Le pilote organise le groupe de travail. - Les acteurs participent aux groupes de travail. - Les salariés concernés constituent l'équipe pluriprofessionnelle : moniteurs d'ateliers, animatrices de soutien, secrétaires, infirmières, psychologues, comptables, directrice de pôle, directeurs adjoints, services supports du siège. 								

La dynamique lancée avec la co-construction du projet d'établissement 2025-2030 donne l'envie aux équipes de poursuivre le travail engagé. Les échéances ciblées participent du désir d'aller au bout des projets engagés. L'impulsion donne l'impulsion. La direction constitue le gage des conditions de déroulement des projets, mais c'est bien toute une équipe qui est responsable de leur mise en œuvre. Il ne s'agit pas dans ce cas d'un fonctionnement pyramidal mais plutôt horizontal. Le management horizontal, également connu sous le nom de management collaboratif ou participatif, est un style de gestion qui encourage la collaboration, la prise de décision partagée et l'autonomie des employés au sein d'une organisation.

Le management horizontal vise à accompagner les équipes et les travailleurs.

Les indicateurs de succès de la qualité :





Ce qui est nouveau dans ce projet :

La création d'un comité éthique en projet participe notamment de la prévention de la maltraitance.

L'élaboration du plan d'actions coconstruit, avec les travailleurs, les familles, et les salariés, où chaque personne qui le souhaite peut prendre une place et participer aux prises de décisions.

La mise en œuvre d'une culture approfondie de la démarche d'évaluation, qui valorise le travail engagé en associant les travailleurs à ce travail d'amélioration continue.

Bien sûr, une adaptation est nécessaire et indispensable pour gérer les nouveaux projets, appels d'offre qui se présentent.

Une attention particulière sera portée sur la démarche de prévention de la maltraitance.

Actions opérationnelles

Fluidifier et partager les décisions.

Assurer la mise en œuvre et le suivi du tableau global du plan d'actions.

Concernant le pilotage financier : état des lieux et recensement des besoins, construction d'outils et de méthode de travail. Installer des points mensuels de suivi financier et budgétaire, point semestriel, suivi du plan d'action.

Concernant le pilotage qualité : prendre en compte la notion médico-sociale en plus des activités de production, avec révision de l'organigramme fonctionnel.

Toute action opérationnelle peut se décliner en lien avec l'axe stratégique.

Les partenaires en externe

L'ARS (Agence Régionale de Santé).

Les lieux d'accueil de stages et les entreprises du territoire.

La médecine du travail.

Les centres de formations.

Consultants.

La liste est non limitative, tout partenaire du territoire est le bienvenu

IV – PILOTAGE ET SUIVI DU PROJET

Le déploiement du projet d'établissement doit être garanti et soutenu pour permettre les consensus et le suivi des étapes.

Pour cela, sont créés :

- Le comité de suivi : le choix du comité de pilotage constitué pour la co-construction du projet d'établissement C'maPROD CAP 2030 est de poursuivre son action sous la forme d'un comité de suivi pendant toute la mise en œuvre du projet, en se réunissant à minima 2 fois par an. La représentation des travailleurs, des représentants de familles, des administrateurs, des représentants de l'instance mixte paritaire, de la direction de pôle travail est respectée.
- L'évaluation annuelle : pour assurer le suivi des actions et ajuster si besoin.
- Le rapport de progrès : pour gérer une communication transparente auprès des parties prenantes.

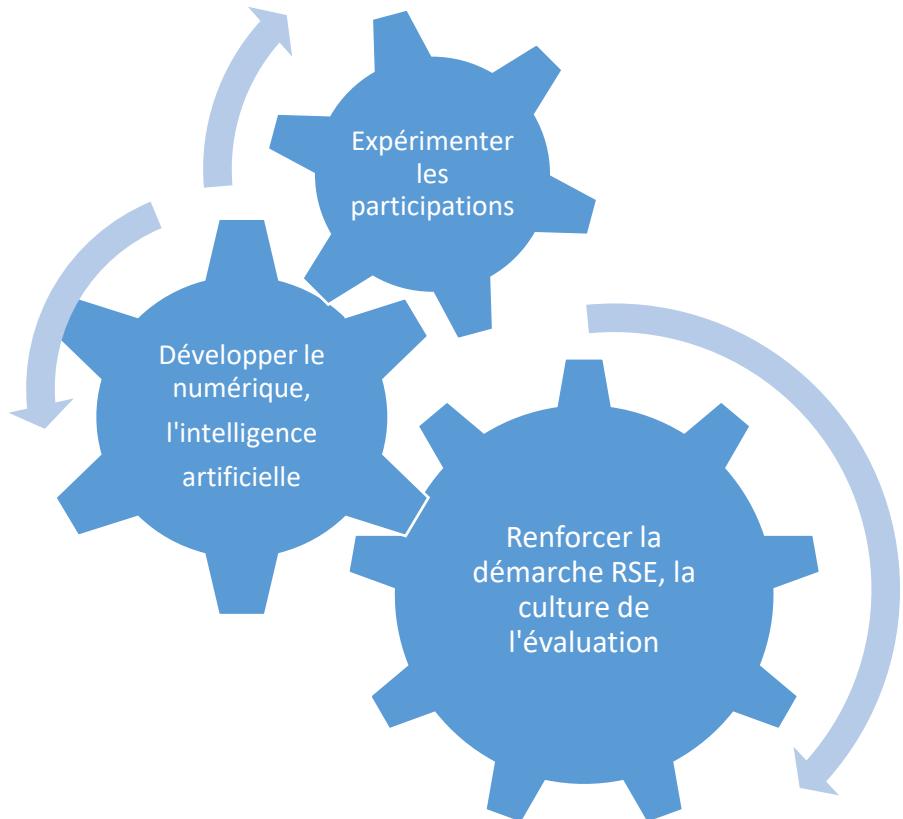


Les groupes de travail participatifs ont mis en exergue la possibilité de mettre en œuvre de nouvelles pratiques, d'innover dans le fonctionnement mis en place. Certes, cela demande des adaptations de part et d'autres. Pour qui, pour quoi sommes-nous là ? Quel est le sens des nos actions ? Il faut à l'ESAT C'maPROD poursuivre le défi du travailler ensemble.

Ce plan d'actions est le premier fruit d'un travail véritablement collectif.

V – PERSPECTIVES ET INNOVATION

L'innovation reste un potentiel à développer au sein de l'ESAT, elle permettra de mieux s'adapter à l'environnement et aux évolutions sociétales.



- Expérimenter de nouvelles formes de participations.
- Développer des activités numériques et inclusives.
- S'inscrire dans des projets en lien avec l'intelligence artificielle et développer les mesures à impacts sociétal.
- Renforcer la démarche de responsabilité sociétale de l'établissement.
- Renforcer la culture de l'évaluation comme un axe dynamique de progrès, de développement de compétences, faisant partie intégrante du quotidien et en direction de toutes les parties prenantes.

CONCLUSION

Ce projet d'établissement CAP 2030 ambitionne de faire de l'ESAT un lieu d'inclusion, d'innovation, de services, reconnu dans le secteur de l'économie sociale et solidaire.

Ce projet est porteur de sens car il est construit avec les différentes parties prenantes. Il est important de mettre en valeur cette notion car c'est ce qui lie le projet associatif et le projet d'établissement. C'est ce qui fait sens commun et consensus : travailler ENSEMBLE.

L'autodétermination des personnes est placée au cœur des dispositifs et services de l'ESAT. Ce projet vise à favoriser le bien être des personnes.

La réussite de cette transformation est possible avec l'engagement des multi-parties prenantes, la démarche qualité, le pilotage du projet d'établissement et l'adaptation aux enjeux futurs.

Bien sur la déclinaison opérationnelle de ce projet pensera à associer les partenaires multiples. Ils constituent la richesse du territoire et l'ouverture du projet à son environnement.

L'ESAT constitue une ressource et une expertise sur le territoire.

REMERCIEMENTS

Merci aux travailleurs, aux instances représentatives des travailleurs, aux salariés, aux familles et aux administrateurs pour leur participation de qualité et leurs apports respectifs.

