Le complexe de la Ferme de Chosal

2015 - 2020

UN PROJET

D'ÉTABLISSEMENT

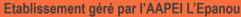
DÉVELOPPEMENT DURABLE

RÉFÉRENCÉ ISO 26000



Ferme de Chosal I ESAT & Hébergements

74350 COPPONEX Tél. 04.50.44.12.82 www.fermedechosal.org



Dont le siège est situé 8 rue Louis Bréguet 74600 SEYNOD Tél. 04.50.69.30.75 www.epanou.org





Préambule

Sommaire

1. Le concept

- Mot du directeur. Mot des chercheurs
- Historique de la démarche
- Concept du développement durable et ISO 26000
- Missions de l'ESAT et des Hébergements

2. L'offre | domaines d'activités

- Animations. Culture et Tourisme
- Production végétale
- Prestations végétales
- Hébergement et Lieux de vie
- Prestations internes

3. Les projets à 5 ans

- Méthodologie d'élaboration
- Fiches n°1 à 20 : fiches par domaine d'activité (DA)
- Fiches n°21 à 24 : fiches transverses (communes aux DA)
- Animation et pilotage du projet

4. L'organisation

- Les moyens humains
- Le fonctionnement autour des usagers
- Les movens financiers

5. Annexes



Pourquoi un projet?

Le proiet d'établissement est un document propre à l'établissement qui s'inscrit dans un contexte territorial et temporel spécifique mais qui se veut également prospectif. Il s'agit d'un document écrit qui prend la forme d'un texte dvnamique et mobilisateur.

Il permet, d'une part, de déterminer la feuille de route des professionnels au quotidien : le sens de la pratique professionnelle et la manière de développer cette dernière.

D'autre part, il est aussi un outil de management stratégique et d'évaluation de la mise en œuvre cohérente de la mission impartie. Il est une référence permanente, un guide pour les équipes, piloté par la direction, par délégation, après la validation du Conseil d'Administration.

Il a vocation à :

- Constituer la pièce d'identité de l'établissement :
- ◆ Lui servir de support de communication (aussi bien en interne auprès des professionnels, des usagers, qu'en externe auprès des familles et des partenaires) :
- ♦ Permettre le suivi et l'évaluation des prestations proposées (évaluations interne et externe notamment);
- Fédérer l'ensemble des professionnels autour d'un projet commun;
- ◆ Valoriser le travail des professionnels en décrivant leur action au quotidien et leurs projets pour le futur ;
- ◆ Outiller le management de l'établissement.

Il répond également à une obligation légale et réglementaire de la loi 2002-2 du 2 ianvier 2002 et de l'article Art. L-311-8 du Code de l'action Sociale et des Familles

Processus d'élaboration

Ce qui fait l'identité d'un établissement, ce sont ses acteurs : professionnels, bénévoles, usagers, familles, partenaires etc. Pour que le projet reflète l'identité de l'établissement et où il souhaite aller, il doit être élaboré collectivement pour que chacun s'y retrouve. Il doit être construit autour de l'usager, tout en étant à l'image des personnes qui participent à la vie de l'établissement (professionnels, bénévoles et partenaires).

La Ferme de Chosal a donc choisi d'utiliser une méthode très participative et ouverte, qui a permis d'alterner :

- des temps de réflexion en Comité de pilotage (direction) et représentants des professionnels) :
- ♦ des temps de travail avec de nombreux groupes de travail composés de professionnels, d'usagers et parents d'usagers, par thématique, de manière à approfondir la vision descriptive et prospective du projet (3 réunions avec 5 groupes de travail différents);
- des séances de présentation et de travail en plénière sont venues faire le lien entre les travaux des groupes, afin de partager collectivement le projet d'établissement.

→ Voir en annexe la composition des GT

Le travail d'élaboration du projet s'est déroulé sur une période de 10 mois, de Janvier 2015 à Octobre 2015. L'essentiel des réunions de travail a été conduit sur le 1er semestre. Le projet a été présenté et validé en COPIL le 10 novembre 2015. Avis du CVS le ...

→ Voir en annexe le plan de projet

Consignes de lecture

Le présent document comprend trois parties :

• une partie descriptive : qui sommes-nous ?

Cette partie présente l'établissement (son identité), les prestations d'accompagnement offertes aux usagers (l'offre) et la façon dont l'établissement est structuré (fonctionnement et organisation). La description de ces différents chapitres sera enrichie d'encadrés présentant les pistes d'amélioration ou projets qui seront repris dans la partie prospective, sous forme de fiches actions, ce qui permettra de faire le lien entre les deux parties du projet.

→ Chapitres 1, 2 et 4

• une partie prospective : où allons-nous ?

Cette partie présente, de facon très concrète et opérationnelle, les actions et projets que l'établissement va conduire, dans les cinq années à venir, pour remplir sa mission et atteindre ses objectifs. L'ensemble de ces projets constitue un outil de pilotage pour tous les professionnels de l'établissement

→ Chapitre 3

des annexes : pour aller plus loin

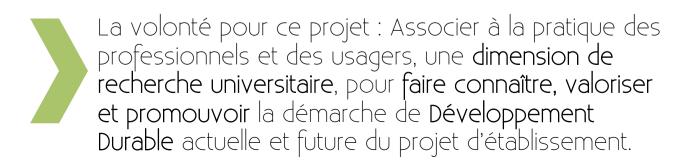
Cette partie apporte des précisions et compléments sur les deux parties précédentes et oriente le lecteur vers d'autres supports pour compléter ou faciliter la compréhension du projet d'établissement.

→ Annexes



1. Le concept

- Mot du directeur. Mot des chercheurs
- Historique de la démarche
- Concept du développement durable et ISO 26000
- Missions des ESAT & Hébergements



Mot du directeur

Emmanuel MOSSE, directeur de la Ferme de Chosal

« La Ferme de Chosal est un ESAT agricole créé en Haute-Savoie en 1980, associé à un Foyer d'Hébergement créé en 1988 et à des Appartements de Soutien. L'établissement est géré par l'AAPEI d'Annecy – l'Epanou. Il se situe en zone rurale, à une vingtaine de km d'Annecy. 63 personnes en situation de handicap, avec retards mentaux légers ou moyens, et parfois des troubles associés, sont accueillies à la Ferme de Chosal ; 29 y sont hébergées. Elles sont accompagnées par 32 salariés (soit 26 ETP), autour de multiples activités : maraîchère, horticole, d'entretien des espaces verts, de conditionnement et d'animation pédagogique.

Très tôt, le projet de l'équipe s'est orienté vers une prise en compte de l'environnement de la Ferme, en privilégiant des cultures pauvres en intrants, la vente en circuits courts, et en favorisant la découverte de la nature et de la ferme auprès des visiteurs. En valorisant notre production, une production locale, respectueuse de l'environnement et porteuse de sens pour les personnes accueillies par l'établissement, nous avons eu le sentiment de répondre à une vraie demande sociétale orientée sur la nature et l'humain, le « manger sain » et le « bien-vivre » ensemble...

Ce projet est en soi porteur d'un développement durable, aussi bien sur le plan environnemental, social, qu'économique.

Le défi actuel de la ferme était donc d'élaborer un nouveau projet d'établissement, qui formalise très concrètement ce concept de développement durable, fédère l'ensemble des acteurs et surtout, oriente ses activités à partir de 2015, le tout avec une vision pragmatique, structurée et cohérente.

Ce nouveau projet est un atout pour la pérennité économique de la ferme, grâce au renouvellement de l'offre touristique, par une meilleure valorisation de la dimension écologique et sociale du projet.

Par ailleurs, ce nouveau projet contribue à l'accompagnement des personnes accueillies et permet de donner du sens à ce que nous faisons. »

Découvrez-le vite ! Bonne lecture...



Mot de l'équipe recherche

Anne-Marie Bocquet - Jean-Jacques Nillès Enseignants chercheurs IAE Savoie Mont-Blanc

Une originalité importante du projet de la Ferme de Chosal réside dans la « fertilisation croisée » entre des approches et des regards complémentaires de ses différents acteurs : usagers et familles, professionnels de l'accompagnement ou de la gestion du complexe, consultants et enfin chercheurs. La contribution des premiers est plus manifeste et tangible dans le résultat que constitue le présent rapport que celle des chercheurs. C'est pourquoi il nous a paru utile d'en dire quelques mots en introduction afin d'en souligner les apports.

Le travail de recherche est par définition plus souterrain et plus lent à produire ses effets que celui des consultants associés aux parties prenantes de la Ferme. Il viendra au jour lorsque ses résultats seront publiés, donc plusieurs mois après la validation du Proiet. Il est toutefois important de souligner la valeur ajoutée qu'il a produite dans le processus de conception du projet. Cette VA se situe principalement à 3 niveaux :

1. Niveau conceptuel

Le travail de recherche a permis de conceptualiser le développement durable en lien avec la spécificité d'une organisation médicosociale et plus précisément en lien avec les spécificités d'un ESAT. Cette réflexion a conduit à insister sur l'importance de l'équilibre entre les trois piliers que constituent les dimensions économique, sociale et environnementale. Elle a également permis de décliner ces trois dimensions en 6 orientations, qui ont été ensuite discutées avec les parties prenantes (voir p.8 : Le concept et détail en annexe).







2. Niveau méthodologique

La recherche a conduit à souligner l'importance de trois facteurs clés de succès du projet DD de la ferme:

- ◆ La cohérence des actions et l'équilibre des 3 piliers. Le principal risque identifié est celui d'un déséguilibre entre les différentes dimensions constitutives du DD. On le voit par exemple lorsque certaines entreprises axent leur politique quasi exclusivement sur la dimension environnementale. Le projet est déséguilibré et remis en question par les parties prenantes qui ne voient pas certaines de leurs préoccupations prises en compte.
- L'appropriation du projet par ses Parties Prenantes (PP) internes et externes. Un projet d'établissement doit être un outil de travail au quotidien. Il doit donc être co-construit pour que ses utilisateurs (PP « actives » ou « passives ») se l'approprient (cf. la recommandation de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM). Ceci est a fortiori vrai lorsque ce projet est innovant. L'approche RSE peut-être considérée comme une innovation organisationnelle. C'est pourquoi un travail de fond a été réalisé avec des groupes composés de professionnels, de travailleurs, de familles et de partenaires.
- ◆ La valorisation « marketing » de la démarche. Les travaux de recherche menés sur la RSE montrent que la possibilité de valoriser les démarches des entreprises en termes de marketing est un élément clé de la pérennité de ces démarches. La logique économique d'un complexe médicosocial comporte certes des spécificités et ne doit pas être confondue avec celle d'une entreprise. Il n'en reste pas moins que – particulièrement pour un ESAT – cette logique a une certaine pertinence.

3. Niveau de la communication

La méthode adoptée pour construire et structurer le projet est fondée sur les 3 dimensions analysées cidessus. Cette méthode a été adoptée car elle présente l'avantage d'être très structurante et facilement communicable, du fait de la notoriété de la déclinaison en « trois piliers ». Dans la réflexion sur la gestion à venir de la communication autour de la marque Chosal il est cependant apparu indispensable de pouvoir communiquer aussi sur une labellisation de type ISO 26000. Le travail a donc été mené de façon à être « ISO compatible », comme on peut le voir dans le présent document. L'ISO 26000 ne peut donner lieu à une certification. Mais une labellisation de processus par un groupe d'universitaires est envisageable et pourra être réalisée sans difficulté de fond.

Historique de la démarche

2002, la naissance du 1^{er} projet Développement Durable

Dès 2002, la Ferme de Chosal a conceptualisé un projet d'établissement centré sur le développement durable.

En 2003, le directeur a formalisé ses réflexions dans un mémoire de recherche (Mosse E., 2003. Développement durable et stratégie développement de la Ferme de Chosal, Mémoire IAE Aix en Provence). Il y soulignait déjà l'intérêt de l'activité agricole pour l'accompagnement social des personnes handicapées, sur trois plans :

- ♦ le contact avec le vivant et l'activité manuelle sont structurants et porteurs de responsabilisation :
- ◆ l'activité agricole est rythmée par les saisons et la météo, ce qui permet de concrétiser la notion de temps et de donner du sens aux projets de vie des personnes fragilisées ;
- ♦ l'accompagnement social peut s'appuyer sur les valeurs du milieu rural, en particulier l'entraide, la solidarité et la proximité.

2009, un 2nd projet

En 2009, un nouveau proiet d'établissement a été rédigé avec pour objectif principal de promouvoir une vision et des valeurs partagées par l'ensemble des acteurs. Le projet de développement durable de la ferme y est conçu comme « une dynamique destinée à mieux valoriser les ressources et les potentiels des personnes handicapées, mieux faire comprendre le droit à la différence, promouvoir l'équité et la solidarité dans la société ».

Le dispositif, centré sur l'usager, a pour objectif principal de révéler et développer le potentiel des personnes accueillies, et se traduit par un projet personnalisé mis en place avec la personne accueillie lors de son admission. Le volet social, très fortement mis en avant dans ce projet.

est destiné à être complété par un référentiel de bonnes pratiques environnementales, orienté sur des actions concrètes.

En 2010. La Ferme de Chosal a créé sur son site, avec les services du Département, un Pôle Land Art Départemental. Le PLAD propose des ateliers artistiques « art et nature » aux usagers, accueille des artistes en résidence et organise annuellement une grande fête art et nature. Un sentier Art et Nature accueille aussi les différentes créations et installations artistiques. Ce sentier est à la fois un lieu de découverte pour les visiteurs, un lieu d'exposition pour les artistes et un lieu d'expression pour les personnes handicapées, qui participent à la création des œuvres. Nature. culture. découverte et épanouissement sont au cœur de notre projet.



2015, le défi du 3^{ème} projet

Le défi actuel du Complexe de la Ferme de Chosal est d'élaborer un nouveau projet d'établissement, destiné à orienter ses activités à partir de 2015. Ce projet d'établissement permet de valoriser la démarche RSE de l'établissement grâce à une structuration autour de l'ISO 26000. Cette approche permettra également de communiquer auprès des parties prenantes sur ce qui est réalisé à la ferme en terme de RSE, et qui formalise le plan de progrès ISO 26000 de la ferme.

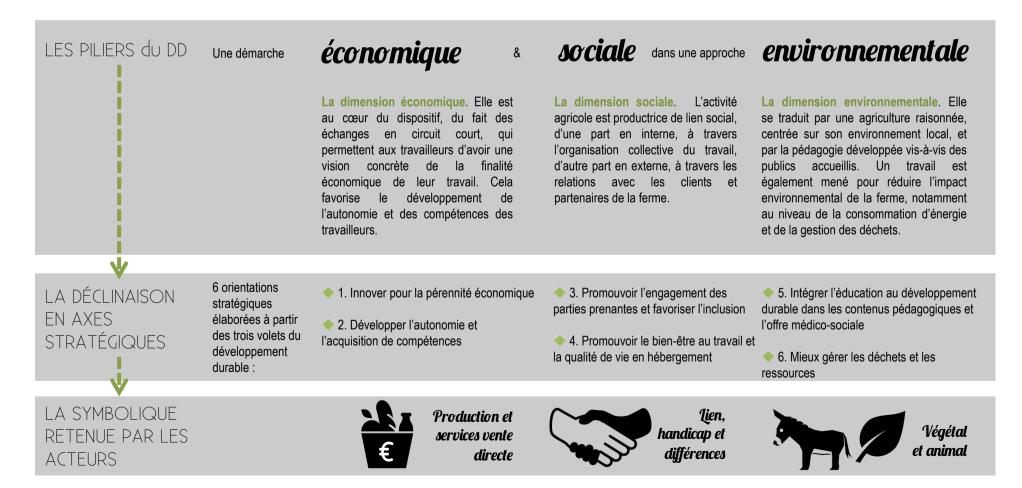
L'établissement a donc sollicité un cabinet de consultants spécialisé dans les questions éthiques et le développement durable (Socrates) en v associant un projet de recherche mené par des chercheurs de l'IREGE (Laboratoire de Recherche en Gestion et en Economie de l'Université Savoie Mont Blanc).

Ce projet est véritablement un projet d'équipe, mené en associant étroitement les parties prenantes : salariés de la ferme, personnes handicapées, familles, agriculteurs...

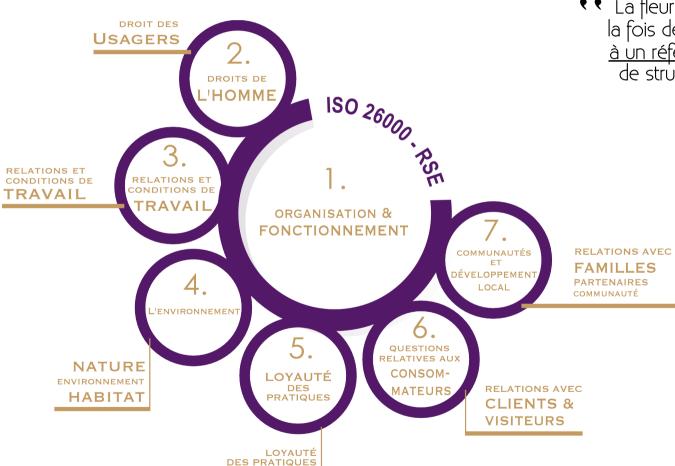
Concept et symbolique

L'articulation des trois piliers du développement durable (ou RSE – Responsabilité Sociétale d'Entreprise) fait partie de l'ADN de la ferme. La production agricole telle qu'elle y est conçue et pratiquée est simultanément production de liens avec les autres (social) et avec la nature. Le rapport à la nature est également de l'ordre de l'échange, puisqu'il s'agit soit d'un rapport de production de biens, soit d'un rapport pédagogique, ludique et esthétique.

Les valeurs du développement durable sont inhérentes au projet de la Ferme, dont le concept se traduit par la symbolique suivante :



L'ISO 26000 : déclinaison



La fleur de l'ISO 26000 permet à la fois de <u>valoriser l'existant grâce</u> à un référencement ISO 26000 et de structurer les projets à venir ,

> Les valeurs du développement durable sont déclinées de façon concrètes à travers les dimensions de l'ISO 26000, adaptées au contexte du Complexe de la Ferme de Chosal. La « fleur » de l'ISO 26000 permet à la fois de décrire l'existant et de structurer les projets à venir.

> Les domaines de l'ISO sont déclinés pour être adaptés au contexte de la Ferme de Chosal (voir ci-contre).

> La description du fonctionnement existant est mise en lien avec les domaines de l'ISO :

- À travers les actions PHARES (page suivante)
- A travers les « bulles / encadrés » présents dans les pages qui décrivent l'offre (des 5 grands Domaines d'Activités du Complexe de La Ferme de Chosal)

ETHIQUE BIENTRAITANCE

L'ISO 26000 : valoriser l'existant

ACTIONS PHARE

Management participatif / Promotion d'une culture de la sécurité au travail (investissements matériels, équipement de protection individuelle,...)

Dialogue social, management et développement des compétences, formation continue (chap. 4)

Mobilité professionnelle pour les Travailleurs. aménagements horaires pour les Personnes Handicapées Vieillissantes

ACTIONS PHARE

Création du Pole Land Art Départemental pour l'accès à la Culture et magnifier la nature.

Développement de la culture en abri froid, pour réduire la consommation d'énergie

Gestion d'une plate forme de compostage. investissement dans la filière des filtres plantés de roseaux (épuration)

Suppression des désherbants chimiques

Habitats partagés, transports collectifs, covoiturage



ACTIONS PHARE

CLIENTS 8

VISITEURS

Promotion des valeurs associatives Respect de la charte des droits et libertés de la personne accueillie Mise en place de procédures de prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance (cf. chap. 4)

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

ETHIQUE

BIENTRAITANC

ACTIONS PHARE

Participation active des familles : CVS. comité d'animation. Bénévolats

Développement d'un réseau large de partenaires (cf. Chap.4)

Insertion de l'établissement dans les projets de développement de son territoire

ACTIONS PHARE

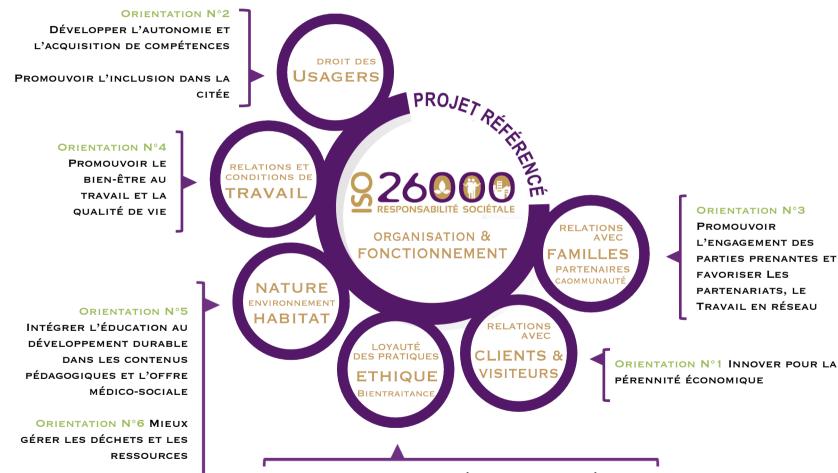
Ventes de produits « made in Chosal », promotion des productions locales, en circuits courts

Communication sur les pratiques et les projets de l'établissements

Restauration fait maison, cuisiné sur place, avec des produits de la ferme

La liste des exemples / actions phares est non exhaustive

L'ISO 26000 : s'améliorer grâce aux orientations stratégiques



ORIENTATION, TRANSVERSAL DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ ET METTRE EN ŒUVRE UN ACCOMPAGNEMENT RESPECTUEUX D'UNE ÉTHIQUE FORTE DES VALEURS ASSOCIATIVES, AU BÉNÉFICE DES USAGERS

Missions de l'ESAT & des Hébergements

Vocation générale...

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a confirmé la mission médico-sociale des ESAT. Ces établissements assurent un soutien médico-social et éducatif et offrent des activités à caractère professionnel à des personnes handicapées avant une capacité réduite de travail.

Les droits des travailleurs handicapés des ESAT sont consolidés et étendus par la loi du 11 février 2005 et les décrets des 16 juin, 23 décembre 2006 et 14 mai **2007.** Sa base réglementaire dans sa dimension sociale, économique, financière est définie par la circulaire 3B du 1er août 2008. La base légale du temps de travail pour les travailleurs handicapés est de 35h par semaine.

Dans le dispositif français de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, les ESAT sont destinés, dans le cadre de conditions de travail aménagées, à accueillir les personnes les plus lourdement handicapées parmi celles susceptibles d'exercer des activités à caractère professionnel. A travers ces activités associées à un accompagnement médico-social, les ESAT sont un vecteur d'insertion sociale des personnes handicapées dont les capacités ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, d'intégrer un milieu de travail ordinaire ou moins protégé.

S'inscrivant à la fois dans le champ social et dans celui de l'économie de marché, les ESAT ont un statut à part parmi les institutions sociales. Ils sont soumis à la fois à un impératif de productivité nécessaire à l'équilibre de leur activité commerciale et à une prise en charge des besoins médico-sociaux des personnes accueillies.

La loi et ses textes d'application précisent cette double vocation de l'ESAT et parlent d'activités de soutien qui conditionnent l'exercice de l'activité à caractère professionnel.

Les autres activités à caractère « récréatif » ne sont pas rémunérées et doivent être organisées si besoin, en dehors du temps de travail.



• -> ... Et rappel réglementaire

Créés par le décret du 2 septembre 1954, les centres d'aide par le travail ont été définis dans un premier temps par la loi du 30 iuin 1975 en faveur des personnes handicapées. La vocation des centres d'aide par le travail a été précisée ensuite par la circulaire 60 AS du 8/12/1978.

C'est la loi du 2 ianvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et ses décrets d'application qui renforce les droits des usagers en institution. Le statut d'usager d'une structure médico-sociale pour les travailleurs et leur rattachement au code des familles et de l'action sociale et non au code du travail, leur garantissent un statut « protégé » dans le monde du travail.

En conséquence, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et les décrets d'application du 16 juin 2006 (sur le fonctionnement des ESAT) et le décret du 23 décembre 2006 (sur le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail) proposent globalement un statut rénové aux personnes handicapées accueillies en ESAT.

A noter que la vocation actuelle des ESAT et leur fondement sont dorénavant précisés par la circulaire 3B (qui remplace la circulaire 60 AS).

Le projet d'établissement s'appuie sur cette nouvelle approche réglementaire et détaille l'organisation du quotidien à partir de ces éléments.



63 places d'ESAT 12 places en régime Foyer 17 places en appartement de soutien

Missions de l'ESAT & des Hébergements

L'impulsion de l'association

L'AAPEI L'EPANOU.

Le projet d'établissement de La Ferme de Chosal met en œuvre les orientations présentes dans le projet associatif de L'Epanou, qui souligne notamment les valeurs morales et éthiques sur lesquelles s'engage l'Association, le projet qu'elle compte défendre, son positionnement en matière de réflexion sur la prise en charge de la personne handicapée, l'attention qu'elle porte aux attitudes de bientraitance.

Le personnel de La Ferme de Chosal s'imprègne des valeurs et respecte le cadre éthique de la charte des droits et libertés de l'AAPEI.

Le principe de valorisation du rôle social exercé et de reconnaissance des compétences des personnes accueillies et accompagnées est mis en avant.

Un projet centré sur la personne

Le projet d'établissement constitue notre engagement à veiller, tout au long des prises en charge, à ce que chacun ait bien le bénéfice, dans son quotidien, de ses Droits inaliénables conformément aux dispositions des lois 2002-2 et 2005. Quelles que soient les difficultés rencontrées par le bénéficiaire, celui-ci est indivisible et notre prise en charge tant éducative, pédagogique que thérapeutique est globale. En conséquence, nous ne proposons gu'un seul et même proiet d'établissement pour l'ESAT et les hébergements de La Ferme de Chosal. La coordination des acteurs professionnels autour de l'usager est une nécessité absolue. Le référent professionnel est garant de cette cohérence dans le cadre de la mise en œuvre du projet personnalisé propre à chaque usager.

Valorisation, reconnaissance et autonomie par le support du travail



Le travail dans notre dispositif est une valeur centrale. Il est un support au développement, chez l'usager, de potentiels et de nombreuses compétences et qualités, dans une perspective d'intégration sociale.

- ◆ Dans une perspective d'insertion sociale par le travail, la notion de citovenneté est incontournable. L'ESAT et les hébergements sont concus et organisés pour proposer, au sein de la collectivité, un champ de découverte et d'expérimentation de cette valeur.
- L'approche globale mise en place permet d'agir sur les potentiels de l'usager et se charge de les révéler et de les développer. Ceci dans le cadre d'une approche positive et par des leviers d'action pédagogique, thérapeutique et éducatifs, valorisants et appropriés.
- ◆ Notre objectif pour l'usager est l'accession à une autonomie de vie. Elle nait d'un long cheminement, parfois semé d'embuches, qui passe par la réalisation de soi et permet d'acquérir la confiance en soi nécessaire pour avancer. Ce cheminement prend la forme d'un accompagnement via le support du travail, qui offre une multitude de situations permettant à l'usager de grandir, de réussir, de progresser et d'acquérir des repères indispensables à son insertion sociale. Cette démarche doit être collective et partagée par tous les professionnels.

L'usager acteur de son projet

Le projet individualisé d'accompagnement est l'outil essentiel qui permet à l'usager d'être un véritable acteur de son projet. Pour qu'il ait un sens, il est indispensable que la notion d'acteur du projet, mais aussi de son propre devenir, soit acquise et reconnue de tous. Il nous appartiendra donc de faire apparaître ce sens des responsabilités chez l'usager (aspect identitaire), quels que soient son âge et ses difficultés. L'écoute active et la disponibilité des professionnels seront des qualités essentielles à développer pour atteindre cet objectif.

2. L'offre du complexe de la Ferme de Chosal

- Animations. Culture et Tourisme
- Production végétale
- Prestations végétales
- Hébergement et Lieux de vie
- Prestations internes



Contribution de l'offre à l'ISO 26000

(*) Le détail des actions est présenté dans les pages suivantes

() Le detail des action	() Le detail des actions est presente dans les pages suivantes			
Questions centrales et domaines d'action de responsabilité sociétale traités dans l'ISO 26000	Réf. ISO	Exemples d'actions (*)		
Question centrale : Gouvernance / organisation / fonctionnement	1	Exemples d'actions : 1.2 / 2.1 2.2 / 2.3 / 2.4 / 3.1 / 5.1 / 5.3		
Question centrale : Droits de l'Homme / Droit des usagers	2	Exemples d'actions		
Domaine d'action 1 : Devoir de vigilance	2.1	1.1 – 5.3		
Domaine d'action 2 : Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme	2.2			
Domaine d'action 3 : Prévention de la complicité	2.3			
Domaine d'action 4 : Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme	2.4	4.1 – 4.2 – 5.3		
Domaine d'action 5 : Discrimination et groupes vulnérables	2.5	1.1 – 1.3 – 3.1 – 4. – 4.2 – 4.3 – 5.3		
Domaine d'action 6 : Droits civils et politiques	2.6	4.1 – 4.2		
Domaine d'action 7 : Droits économiques, sociaux et culturels	2.7	1.2 – 4.1 – 4.2 – 4.3 – 5.3		
Domaine d'action 8 : Principes fondamentaux et droits au travail	2.8			
Question centrale : Relations et conditions de travail	3	Exemples d'actions		
Domaine d'action 1 : Emploi et relations employeur/employé	3.1	5.3		
Domaine d'action 2 : Conditions de travail et protection sociale	3.2	4.3 – 5.1		
Domaine d'action 3 : Dialogue social	3.3	5.2		
Domaine d'action 4 : Santé et sécurité au travail	3.4	2.1 – 2.2 – 3.1 – 4.2 – 5.1 – 5.2		
Domaine d'action 5 : Développement du capital humain	3.5	1.2 – 1.3 – 2.1 – 2.2 – 2.3 – 3.1 – 4.2		
Question centrale : L'environnement / la Nature / L'habitat	4	Exemples d'actions		
Domaine d'action 1 : Prévention de la pollution	4.1	1.3 – 2.1 – 5.3		
Domaine d'action 2 : Utilisation durable des ressources	4.2	1.3 - 2.1 - 4.1 - 4.2 - 4.3 - 5.1 - 5.2 - 5.3		
Domaine d'action 3 : Atténuation des changements climatiques et adaptation	4.3			
Domaine d'action 4 : Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels	4.4	2.3 – 2.4 – 3.1		

Contribution de l'offre à l'19		Projet d'établissement de la Ferme de Chosal - 2015 - 2020 I 16 PROJET REFERENCE P
Questions centrales et domaines d'action de responsabilité sociétale traités dans l'ISO 26000	Réf. ISO	Exemples d'actions
Question centrale : Loyauté des pratiques / Ethique / Bientraitance	5	Exemples d'actions
Domaine d'action 1 : Lutte contre la corruption	5.1	
Domaine d'action 2 : Engagement politique responsable	5.2	
Domaine d'action 3 : Concurrence loyale	5.3	
Domaine d'action 4 : Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur	5.4	
Domaine d'action 5 : Respect des droits de propriété	5.5	
Question centrale : Questions relatives aux consommateurs / aux clients et visiteurs	6	Exemples d'actions
Domaine d'action 1 : Pratiques loyales en matière de commercialisation, d'informations et de contrats	6.1	2.1 – 2.2 – 2.3
Domaine d'action 2 : Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs	6.2	2.2 – 5.1 – 5.2
Domaine d'action 3 : Consommation durable	6.3	1.3 – 5.2
Domaine d'action 4 : Service après-vente, assistance et résolution des réclamations et litiges pour les consommateurs	6.4	2.1 – 2.2 – 2.3 – 5.3
Domaine d'action 5 : Protection des données et de la vie privée des consommateurs	6.5	5.3
Domaine d'action 6 : Accès aux services essentiels	6.6	
Domaine d'action 7 : Éducation et sensibilisation	6.7	1.1 – 1.2
Question centrale : Communautés et développement local / Partenariats / Familles	7	Exemples d'actions
Domaine d'action 1 : Implication auprès des communautés	7.1	1.2 – 1.3 – 4.1 – 4.2
Domaine d'action 2 : Éducation et culture	7.2	1.1 – 1.2 – 2.4
Domaine d'action 3 : Création d'emplois et développement des compétences	7.3	1.1 – 1.3 – 2.4 – 3.1 – 5.2
Domaine d'action 4 : Développement des technologies et accès à la technologie	7.4	
Domaine d'action 5 : Création de richesses et de revenus	7.5	1.1 – 1.3 – 2.1 – 2.2 – 2.3 – 3.1 – 5.2
Domaine d'action 6 : La santé	7.6	4.1 – 4.2 – 5.2
Domaine d'action 7 : Investissement dans la société	7.7	1.2

1. Animations, Culture et Tourisme

1.1 Les activités touristiques (ferme pédagogique, cabanes, animations)

Ce que c'est La Ferme de Chosal propose aux visiteurs de nombreuses activités touristiques : - Pour les SCOLAIRES (maternelles, élémentaires, collèges et lycées) et CENTRES **AÉRÉS**: 8 ateliers pédagogiques selon les niveaux : http://www.fermedechosal.org/IMG/pdf/depliant_ferme_pedagogique_2015.pdf) - Pour les Institution spécialisées : des animations adaptées (grâce au réseau EMPREINTES 74): http://www.fermedechosal.org/IMG/pdf/programme_pshm.pdf) - Pour les FAMILLES : - Anniversaires: http://www.fermedechosal.org/IMG/pdf/depliant anniversaire 2015.pdf - Cabanes Nature: http://www.fermedechosal.org/IMG/pdf/flyer cabanes nature site.pdf - Séminaires et repas : http://www.fermedechosal.org/IMG/pdf/tarifs_location_salle.pdf - Location d'ânes : Promen'âne : http://www.fermedechosal.org/IMG/pdf/ flyer promenane.pdf L'objectif et le point commun de ces activités est de tisser et renforcer le lien social avec les L'objectif visiteurs pour les personnes accompagnées : dialogue, transmission de savoirs, opérationnel reconnaissance. Il s'agit également de promouvoir le handicap et favoriser l'insertion des personnes handicapées. Ces activités ont également un but économique pour la Ferme de Chosal (le service est ouvert toute l'année pour des scolaires, visiteurs, groupes, etc.). Ce aui est - Accueil de + de 6000 enfants par an réalisé - Plus d'une dizaine d'ateliers différents - Des parcours adaptés, associant tourisme, art et nature Les points - Découverte de la ferme, donc des autres productions de l'établissement - Contribution à la notoriété de la ferme forts - Activité péri-annuelle, qui assure une régularité des revenus Les points de - L'accessibilité (signalétique) et le parking qui n'est pas adapté (notamment à l'accueil de progrès groupes en bus)

- Valoriser le rôle et renforcer la place des animaux dans l'établissement

Les fiches actions liées à cette activité.





aux 3 piliers	du Développement Durable	à l'ISO 26000
O S	Activité rentable et qui peut fonctionner toute l'année (pas de saisonnalité)	6.7 7.3 7.5
	Valorisation de l'usager Renforcement du lien social	2.1 2.5
	Le cœur des activités est centré sur la Nature et les Animaux	7.2

1. Animations, Culture et Tourisme

1.2 Le Pôle Land Art du Département (PLAD)

Ce que c'est

Le Land Art, par ses créations dans la nature, est une discipline de l'art contemporain très accessible aux personnes habituellement éloignées des offres culturelles. Les matériaux utilisés (issus de l'environnement naturel) ou le contexte d'exposition (la nature), les techniques mises en œuvre, l'organisation logistique, sont communs et proches des repères et habitus de la grande majorité de la population. Ce courant artistique fait aussi appel à une sensibilité naturelle, que chacun possède et peut mobiliser, sans avoir eu pour autant une éducation artistique au cours de son existence. Ce sentier se constitue progressivement. Il est composé d'œuvres réalisées par les travailleurs handicapés de la Ferme de Chosal, tout au long de l'année.

L'objectif opérationnel

Développer l'ouverture d'esprit. L'objectif est de placer l'art et la culture au cœur du projet d'établissement, en l'ouvrant à de larges publics, dans un souci de décloisonnement, d'échange et de rencontre.

Reconnaissance culturelle. S'attacher en milieu rural, à une forme artistique qui n'était jusqu'alors présente au niveau départemental que de facon ponctuelle, permet de réduire le déséguilibre produit par l'attraction des centres urbains.

Création et liberté d'expression. Le Land Art tire sa forme et son contenu du lien avec la terre. Il est donc naturel pour la Ferme de Chosal que ce langage des arts plastiques soit mis en synergie avec son projet.

Ce qui est réalisé

- Un sentier permanent d'œuvres de Land Art (plus de 2200 visiteurs libres en 2014 et 1620 scolaires accompagnés sur le parcours)
- La biennale Art et Nature (avec plus de 1000 participants en 2014)
- des Ateliers de créations
- Un Centre de Ressource Land Art
- Médiations

Les points forts

- Permet de toucher un public très large
- Contribue à la notoriété de l'établissement et à une différenciation grâce à son caractère innovant

Les points de progrès

- Le PLAD est parfois méconnu ou perçu comme accessoire à l'activité de la ferme
- Le PLAD est, par nature et par définition, éphémère. Compte tenu de sa place importante dans la ferme, il serait bien de créer un Pôle Ressource (mémoires, liens,...)

Les fiches actions liées à cette activité:







aux 3 piliers	du Développement Durable	à l'ISO 26000
<u> </u>	Activité qui attire des visiteurs qui peuvent consommer des produits de la Ferme	6.7
	Développe l'ouverture d'esprit des professionnels et travailleurs Les travailleurs participent à la création des œuvres	2.7 3.5
	Activité issue de la terre et de la nature, en parfait accord avec les valeurs de la ferme	4.4 7.1 7.2 7.7

1. Animations, Culture et Tourisme

1.3 L'éco boutique et son atelier de conditionnement

Ce que c'est

- L'éco boutique est un étal de produits issus de l'agriculture biologique, de l'agriculture locale ou raisonnée et de la production directe de la ferme.

Ces produits sont proposés à la vente directe aux visiteurs. Les salariés et les travailleurs peuvent également s'approvisionner sur place. La vente de produits s'accompagne également d'une information sur l'origine du produit et son utilisation.

- L'éco-boutique est aussi un lieu de présentation des diverses offres d'animations touristiques et pédagogiques proposées aux visiteurs par la ferme.
- L'éco boutique fait également office **de boutique souvenir**, où les visiteurs peuvent acheter livres, cartes postales et autres coffrets cadeaux.
- Pour finir, l'éco-boutique est attenante à un atelier de conditionnement, qui réalise l'ensachage, la pesée, l'effeuillage et le comptage d'herbes et plantes aromatiques.

L'objectif opérationnel

Valoriser et revendre les produits de la ferme, pour générer une activité et une source de financement en propre.

Développer l'autonomie des travailleurs en les associant à des activités de production, de conditionnement et de vente directe au public (commande, réception, étiquetage, mise en rayon, réassort, entretien de la boutique, gestion du stock et encaissement). Ces tâches ne sont pas encore toutes assurées à ce jour par les travailleurs.

Ce qui est réalisé

- La vente de la production de la ferme (fruits, légumes, herbes séchées...)
- La vente de produits de partenaires : Biscuiterie Martinon, Boulangerie Grange, Brasserie du Mont Salève, Damien Contat, Le Sanglier Philosophe, Miel Puthod, Prom'nades gourmandes, Savoie Chocolat, Sirops et confitures Vittupier

Les points forts

- Constitue le lieu de regroupement des différents ateliers de la ferme (fil rouge / liant)
- Permet de valoriser le travail des travailleurs handicapés
- Permet de conserver une activité de travail pour les personnes qui ne peuvent plus assurer une activité agricole en extérieur
- Représente une activité économique et une source de revenus pour la ferme

Les points de progrès

- Un lieu qui joue plusieurs rôles à la fois : point d'accueil, point d'information, point de vente, ce qui complique parfois la lecture. Mieux identifier Accueil et Boutique
- Augmenter la part de production propre à la Ferme de Chosal (au moins 50%)
- Améliorer la promotion de la boutique (constitution d'une base de données, espace dédié sur le site Internet, communication et signalétique externe...)
- Chercher à faire participer davantage les travailleurs à l'activité de la boutique

Les fiches actions liées à cette activité :







aux 3 piliers du Développement Durable		à l'ISO 26000
♦	Activité qui génère des revenus pour la ferme	1 7.3 7.5
	Développe l'autonomie et les compétences des travailleurs	2.5 3.5
	Activité assure la promotion de produits issus d'une agriculture raisonnée et responsable	4.1 4.2 6.3 7.1

2.1 Maraîchage

Ce que c'est

Production par les équipes de la ferme (salariés et travailleurs handicapés) de légumes : 25 à 30 espèces différentes, légumes de saison, légumes oubliés

Le travail est conduit dans la légumerie, en plein champs et dans les serres (tunnels). De l'outillage mécanique et des outils à main sont mis à disposition des travailleurs.

L'objectif opérationnel

- économique
- éducatif (variété des tâches)
- développement de l'autonomie (repérage des plantations, gestion d'un espace important = initiatives)
- développer le sens du cadre temporel du fait de la prospective permanente

Ce qui est réalisé

Les travailleurs réalisent :

- La plantation et les semis
- La conduite de la culture (arrosage, désherbage)
- La récolte (préparation, nettoyage et conditionnement)
- La mise en vente

Les points forts

- Bien-être des travailleurs car permet un engagement physique et en plein air rythmé par les saisons
- Diversité des légumes cultivés
- Usage de l'agriculture raisonnée = image de santé et de proximité (reconnaissance)

Les points de progrès

- La communication autour de cette activité pour en assurer la promotion par une meilleure visibilité
- Elargissement de la gamme hivernale / penser la gamme de produits de façon cohérente et rationnelle
- Condition de travail et confort à la légumerie à améliorer

Les fiches actions liées à cette activité :





aux 3 piliers	du Développement Durable	à l'ISO 26000
S. T.	Activité qui génère des revenus pour la ferme	1 6.1 6.4 7.5
	Développe l'autonomie et les compétences des travailleurs	3.4 3.5
	Activité qui assure la promotion de produits issus d'une agriculture raisonnée et responsable	4.1 4.2

2.2 Horticulture (floriculture)

Ce que c'est

Production de fleurs (géraniums, surfinia, pensées, giroflées, pavots, chrysanthèmes...) et de plantons de légumes.

Vente au détail (particuliers) et en gros (contrats de fleurissement avec les communes)

Les serres de production offrent, tout au long de l'année et suivant les saisons, un large choix de fleurs annuelles, de plantons de légumes et d'aromatiques pour que le jardin ou intérieur des clients s'illuminent de pétales et de fraîcheur.

L'objectif opérationnel

- économique
- éducatif (variété des tâches)
- développement de l'autonomie (repérage des plantations)
- développer le sens du cadre temporel du fait de la prospective permanente
- sens de l'accueil du client

Ce qui est réalisé

Les travailleurs réalisent :

- La plantation et les semis (rempotage)
- La conduite de la culture (arrosage, désherbage)
- La récolte (préparation, nettoyage et conditionnement)
- La mise en vente

Les points forts

- Esthétique liée à la mise en valeur de la production
- Activité contenante (espace et régularité des tâches pour les travailleurs)
- Caractère paisible de l'activité
- Reconnaissance des clients
- Diversité de la production

Les points de progrès

- Faire plus de service associé (conseil et accueil plus chaleureux)
- Avoir plus de passage clients pour pouvoir étendre la gamme dans la saisonnalité : la Ferme de Chosal est connue pour la production horticole du printemps (les clients se déplacent d'autant plus que la gamme de produits est élargie)
- La partie environnementale doit être travaillée pour réduire la consommation (encore beaucoup de liens subsistent avec le pétrole)
- Réfléchir au compost (par ex : réduire la dépendance énergétique, réfléchir aux économie à l'économie circulaire)
- Développer une gamme de produits plus écologique (ex. géraniums à 18°)

Les fiches actions liées à cette activité :





aux 3 piliers du Développement Durable		à l'ISO 26000
.A.	Activité qui génère des revenus pour la ferme	1 6.1 6.4 7.5
	Développe l'autonomie et les compétences des travailleurs	3.4 3.5
	Activité qui assure la promotion de produits issus d'une agriculture raisonnée et responsable	6.2

2.3 Pépinières phragmites

Ce que c'est

Production de roseaux et de saules pour le traitement des eaux usées (bassins, piscines,

Cette activité est réalisée en extérieur, grâce aux bassins de plantation et à l'aide d'outillage à main.

L'obiectif opérationnel

Les systèmes d'épuration des eaux usées par filtres plantés de roseaux (phragmites) sont reconnus dans leur dimension économique (optimisation financières de l'investissement) et par leur dimension économique (épuration naturelle, parfaite intégration paysagère). La Ferme de Chosal peut compléter ces premières références en apportant une dimension sociale au projet. En effet, en achetant les phragmites ou en insérant une clause sociale dans les appels d'offre, les clients peuvent contribuer à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et à leur reconnaissance comme acteur du développement.

- contribuer au traitement des eaux par des moyens naturels
- contribuer à la notoriété de la ferme, sur la dimension écologique et développement durable

Ce qui est réalisé

Les travailleurs réalisent :

- des semis
- la culture des roseaux
- le rempotage (désherbage)
- le conditionnement des produits pour la vente

Les points forts

- Activité qui a permis d'entrer en contact avec les acteurs institutionnels locaux (notamment pour les marchés de maintenance des stations d'épuration)

Les points de progrès

- Réfléchir à la pérennité de cette activité, qui se ralenti fortement et à l'avenir des bassins si elle venait à s'arrêter.

Les fiches actions liées à cette activité :



aux 3 piliers du Développement Durable		à l'ISO 26000
S	Activité qui génère des revenus pour la ferme et qui permet également de se démarquer de la concurrence	1 6.1 6.4 7.5
	Développe l'autonomie et les compétences des travailleurs	3.5
	Activité de production d'un produit écologique et responsable, alternative aux éléments chimiques	4.4

2.4 Recherche et Développement (Semences indigènes, saules, plantes aromatiques et médicinales)

Ce que c'est	Production de semences de plantes locales de montagne (mélanges fleuries). Production de plantes aromatiques et médicinales. La culture est réalisée en plein champs et à l'extérieur (site de la Ferme des Roches) Production de boutures de saules.
L'objectif opérationnel	 Préservation de la flore et de la biodiversité en pays de montagne Se positionner sur un marché d'avenir (renaturalisation végétale) Préserver l'équilibre économique des activités de la ferme en innovant
Ce qui est réalisé	La production reste encore confidentielle. Son extension est progressive.
Les points forts	 Belle valeur sociale et environnementale de l'activité Brassage des équipes de deux établissements de l'association AAPEI L'Epanou (Ferme de Chosal et Ferme des Roches)
Les points de progrès	- Productivité de l'activité à augmenter - Rentabilité de l'activité à étudier

aux 3 piliers	du Développement Durable	à l'ISO 26000
O.	Activité qui génère des revenus pour la ferme et qui permet également de se démarquer de la concurrence	1
	Développe l'autonomie et les compétences des travailleurs	7.2 7.3
	Activité de production d'un produit local	4.4

3. Prestations végétales

3.1 Entretien des espaces verts

Ce que c'est

Effectuer des travaux d'entretien et de nettoyage des espaces verts des clients. entreprises, copropriétés ou particuliers.

L'équipe des Espaces Verts intervient dans un rayon de 50 km et 1 heure de route de la Ferme de Chosal

L'entretien des espaces verts est également une activité mise en place au bénéfice de la Ferme de Chosal, pour son embellissement.

L'objectif opérationnel

- économique, car c'est une activité qui fournit du travail régulier
- acquisition de compétences et d'autonomie pour les travailleurs (variété des tâches)

Ce qui est réalisé

Les travailleurs réalisent des travaux :

- de tonte
- de taille
- de désherbage
- de ramassage de feuilles

L'activité représente environ 25 heures de travail effectif par semaine.

Les points forts

- support d'acquisition de compétence et d'autonomie
- culture du chantier et de la mobilité
- variété et multiplicité des tâches
- travail en équipe
- pour les clients : compétence et stabilité des équipes
- Contribuer à l'embellissement du lieu de vie / de travail

Les points de progrès

- un support de communication sur l'activité (plaquette ou film qui pourrait être réalisé dans le cadre d'une animation)
- groupements solidaires ou autres formes de coopération avec d'autres structures pour co-traiter des gros chantiers et pour mutualisation des moyens
- optimisation des déplacements
- réfléchir aux activités hivernales (formation, productions internes créatrices de valeur, y compris espaces verts)
- démarche d'amélioration continue en matière d'hygiène et de sécurité à poursuivre

Les fiches actions liées à cette activité :





aux 3 piliers du Développement Durable		à l'ISO 26000
<u>o</u>	Activité qui génère des revenus pour la ferme	1 7.5
	Développe l'autonomie et les compétences des travailleurs	2.5 3.4 3.5 7.3
	Assurer l'entretien des plantes et végétaux de l'environnement	4.4

4. Lieux de vie

4.1 Les foyers

Ce que c'est

Le foyer est réservé aux travailleurs de l'ESAT de la Ferme de Chosal.

Comme tous les établissements d'hébergement pour personnes handicapées mentales, ce foyer est placé sous la compétence du Conseil Général et c'est l'aide sociale départementale qui prend en charge les dépenses d'exploitation du foyer.

Les résidants du foyer sont des personnes ayant été orientées par la MDPH sur ce type d'hébergement afin d'avoir un encadrement tout au long de l'année après les heures de travail.

Le foyer est un lieu de vie semi-privé / semi-collectif, où l'usager habite et peut être aidé dans les gestes de la vie quotidienne. Des chambres individuelles sont proposées, avec pour 2 d'entres elles des sanitaires privés. La capacité d'accueil est de 12 places (10 chambres). Les chambres sont aménagées avec le mobilier personnel de l'usager.

L'obiectif opérationnel

- Apprendre à vivre à plusieurs / Lieu de socialisation
- Avoir plus d'autonomie, prendre son envol, avoir un « chez soi »
- Eduquer : préparation des repas, gérer son temps, entretien des locaux, respecter le lieu de vie et le travail des autres
- Etre un relais pour les familles

Ce qui est proposé

- Les espaces et équipements communs sont : salle télé, salle à manger, jeux de société et machines à laver à disposition
- Les éducateurs et veilleurs de nuit sont là pour aider aux gestes de la vie.
- Horaires d'accueil = 16h30 à 8h15
- Les repas sont préparés par la cuisinière (50% du temps) et préparés par les résidents avec le moniteur (50% du temps)

Les points forts

- Sécurité / présence rassurante
- Ambiance de groupe / vie collective
- Un projet de construction d'un nouveau complexe d'hébergement « Foyers et Appartements » va voir le iour sur Cruseilles

Les points de progrès

- La localisation (bâtiments éloignés du centre ville de Cruseilles)
- Le confort des sanitaires (salles de bains partagées, préservation de l'intimité)
- Les locaux actuels ne se prêtent pas à la vie de couple
- Manque un espace d'accueil dans le foyer, pour accueillir les parents / familles, par exemple
- Mener une réflexion collective sur « ce que seront les nouveaux foyers et hébergements » et associer les usagers à cette réflexion pour les aider à se projeter – prévoir un Accueil Temporaire

Les fiches actions liées à cette activité :





aux 3 piliers	du Développement Durable	à l'ISO 26000
O 781	Financé par l'aide sociale du département (compétence du Conseil Général)	2.4 2.5
	Développe l'autonomie des usagers et la socialisation / vie en collectivité	2.6 2.7 7.1 7.6
	Sensibilisation autour de l'économie et du tri sélectif	4.1

4. Lieux de vie

4.2. Les appartements de soutien

Ce que c'est

Les résidents des appartements de soutien sont des personnes ayant été orientées par la MDPH sur ce type d'hébergement afin d'avoir un encadrement pouvant les accompagner ponctuellement dans la gestion de leur quotidien. Ils ont une autonomie plus importante que sur le foyer. Concrètement les éducateurs rencontrent certains résidents tous les soirs et d'autres seulement une à deux fois dans la semaine.

L'obiectif opérationnel

- Apprendre à vivre à plusieurs / Lieu de socialisation
- Avoir plus d'autonomie, prendre son envol, avoir un « chez soi »
- Eduquer : préparation des repas, gérer son temps, entretien des locaux, respecter le lieu de vie et le travail des autres
- Etre un relais pour les familles.

L'arrivée en appartement est une étape supplémentaire par rapport aux foyers. C'est une forme de progression pour les résidents.

Ce qui est proposé

La Ferme de Chosal propose un dispositif d'hébergement composé de 8 appartements de soutien du T2 au T6, pour une capacité totale d'accueil de 17 places.

- 2 appartements T2 sur Cruseilles pour 2 locataires seuls
- 2 appartements T2 sur Cruseilles pour 2 couples
- 1 appartement T4 sur Cruseilles pour 3 colocataires
- 2 appartements T6 sur Cruseilles pour colocation à 4
- 1 appartement T6 dans une maison à la Ferme de Chosal pour 4 colocataires et une chambre stagiaire.

Un nouveau complexe d'hébergement est en cours de conception / construction, en remplacement du fovers et des appartements actuels.

Les points forts

- Situation au cœur de la ville à proximité des commerces
- Présence possible d'éducateurs, adaptable en fonction des besoins. En cas de besoin / urgence, et en l'absence des veilleurs, les résidents peuvent appeler le personnel d'astreinte ou au foyer.

Les points de progrès

- Mener une réflexion pour que dans le cadre du nouveau projet, les appartements conservent une « indépendance » et une « autonomie ».
- Réfléchir à des outils pour aider les résidants à gérer sereinement leur transition vers la sortie. Exemple: Un dispositif plus léger, type « SAVS » ou suivi.

Les fiches actions liées à cette activité :





aux 3 piliers du Développement Durable		à l'ISO 26000
O Z	Financé par l'aide sociale du département (compétence du Conseil Général)	2.4 2.5
	Développe l'autonomie des usagers et la socialisation / vie en collectivité	2.6 2.7 7.1 7.6
	Sensibilisation autour de l'économie et du tri sélectif	4.1

4. Lieux de vie

4.3 Les temps aménagés

Ce que c'est

Il s'agit d'un dispositif permettant de soulager les travailleurs vieillissants ou les travailleurs qui ont besoin d'un lieu pour les récupérations (horaires non collectifs). Une conseillère en économie sociale et familiale est présente à mi-temps sur l'établissement pour assurer l'animation de ce service. Ce dispositif dispose d'une capacité d'accueil de 8 places. Le groupe est constitué par le directeur adjoint et la psychologue.

L'objectif opérationnel

- permettre aux travailleurs en difficulté (fatique physique, psychique, âge) de « souffler un peu » et de récupérer
- préparer la transition des travailleurs du statut de salarié au statut de retraité

Ce qui est proposé

Des activités occupationnelles (Jeux, sorties, ballades, visite de musées) Des travaux sur la mémoire

Les points forts

- Dispositif bénéfique et précieux pour les usagers, notamment dans le cadre d'une activité très physique comme les activités agricoles.

Les points de progrès

L'activité est peu visible ou connue en interne et en externe (formaliser un projet de service), le faire connaître. S'interroger sur la demande des personnes avec handicap psychique qui ne peuvent pas soutenir un temps plein.

Créer du lien et intégrer plus fortement cette activité dans les autres activités de la ferme et avec les autres professionnels (développer les menus services et l'accueil informel des visiteurs par cette section.

Se poser la question du vieillissement de la population, qui risque de générer un accroissement des demandes. Etudier les besoins liés au vieillissement des personnes.

Valoriser le travail de ce groupe (ex. prévoir une salle où pourrait laisser à disposition ses créations...).

Les fiches actions liées à cette activité :



aux 3 piliers	du Développement Durable	à l'ISO 26000
6 78'	Service d'embellissement et décoration du cadre de vie et de travail	
	Développe l'autonomie des usagers et la socialisation / vie en collectivité – Maintien des compétences	2.5 2.7 3.2
	Sensibilisation autour de l'économie et du tri sélectif	4.2

5. Prestations internes

5.1 Maintenance - Hygiène - Entretien

Ce que c'est

Il s'agit d'assurer l'entretien et la maintenance des biens (locaux et matériels) de la Ferme de Chosal, pour la sécurité et le bien-être des travailleurs, des professionnels et des visiteurs qui y sont accueillis.

Ces prestations sont assurées par des équipes en interne, travailleurs handicapés, moniteurs et agents d'entretien et de maintenance.

L'objectif opérationnel

- Rendre les locaux accueillants, fonctionnels (s'assurer du bon approvisionnement en matériel - savon, papier...) et propres
- Créer les bonnes conditions de travail pour les salariés et les travailleurs, en toute sécurité = Contribuer au bien-être de chacun
- Améliorer les conditions de travail

Ce qui est proposé

- Entretien des abords de la ferme (en association avec les équipes Espaces verts de la Ferme de Chosal)
- Entretien des locaux (biens) : électricité, plomberie, mécanique, menuiserie, peinture, nettoyage des locaux (entre 1 à 3 fois par semaine selon les lieux, tous les jours pour l'espace restauration)
- Entretien des serres, des véhicules
- Entretien du linge, repassage et petites tâches de raccommodage
- Commande des produits d'entretien

Evènement : Journée de la « faites du ménage ». Chacun (professionnels, familles, résidents) est invité à réaliser une activité ménagère, sur une journée, dans son lieu d'activité. Cet événement est suivi d'un repas convivial. L'objectif est que chacun se responsabilise vis-à-vis de cette activité.

Les professionnels et travailleurs handicapés sont formés régulièrement, ils disposent d'équipements de protection individuels (EPI) et de matériel technique pour réaliser les interventions.

Les points forts

- Bon entretien des abords de l'établissement et du matériel mis à disposition
- Qualité de réalisation de la prestation / polyvalence / réactivité (des personnes compétentes sont présentes en interne)

Les points de progrès

- Vestiaires trop exigus, inadaptés
- Former des travailleurs à des métiers liés à la maintenance.

Les fiches actions liées à cette activité :



Contribution de l'activité

aux 3 piliers du Développement Durable à l'ISO 26000 Contribue à donner une 1. image positive et qualitative 6.2 de l'établissement Activité qui contribue au bien-être et à la sécurité de 3.2 chacun et qui fait le lien 3.4 entre tous les services Utilisation de produits ménagers et techniques 4.2 d'entretien respectueux de l'environnement

5. Prestations internes

5.2 Restauration

Ce que c'est

- Réalisation d'une restauration sur place, à destination du personnel et des travailleurs
- Réalisation d'une restauration pour les groupes de passage sur réservation
- Réalisation du service à table, le temps du repas
- La cuisine est réalisée par une cuisinière salariée de l'établissement
- Le service est réalisé par les travailleurs (5) avec un moniteur

L'établissement dispose de 3 salles de restaurant ouvertes, d'une capacité totale de 80 personnes et d'une salle séparée pour le personnel (capacité : 12 personnes).

La cuisine est équipée avec du matériel professionnel et a été rénovée récemment (mise aux normes d'hygiène et de sécurité).

L'objectif opérationnel

- Permettre aux travailleurs et aux salariés qui le souhaitent de prendre leurs repas sur place.
- Moment de détente / favoriser les échanges et rencontre avec les collègues / apprendre à communiquer
- Manger équilibré
- Utiliser des produits de la ferme

Ce qui est proposé

- Repas du midi : 70 env.
- Repas du soir pour le foyer, préparés le midi tous les jours sauf le mardi et les WE. 10 12 personnes
- Confection de Pique-nique, d'un repas de Noël, de repas pour les groupes en séminaire, repas pendant les portes ouvertes
- Réalisation des pauses café pour les professionnels des espaces verts (travailleurs qui partent en extérieur)
- Mise en œuvre d'un approvisionnement de proximité

Une activité de soutien cuisine est réalisée le vendredi après-midi, toutes les semaines pendant 5 mois pour 6 usagers.

Les menus sont affichés dans la salle du restaurant, au secrétariat et aux hébergements. Une enguête de satisfaction a été mise en place en 2012, une nouvelle est programmée en 2015.

Les points forts

- Fait maison et fabriqué sur place, manger sur place avec les produits de la ferme
- Dimension familiale, ambiance créée par le lieu, le mode de service (c'est un plat que l'on partage)

Les points de progrès

- Envisager une prestation de restauration élargie à d'autres publics : groupes, visiteurs, promeneurs...
- Conduire une réflexion autour de l'identité du lieu (dénomination, valorisation des points forts)
- Développer une restauration encore plus responsable (gamme bio, fabrication du pain sur place...)
- Mettre en place des formations autour de l'équilibre alimentaire, à destination des travailleurs
- Mieux gérer les régimes individuels liés aux pathologies des travailleurs associer collectif et individuel
- Mettre en place une commission menu / réflexion plus globale et collective pour l'élaboration des menus

Les fiches actions liées à cette activité.





aux 3 piliers du Développement Durable		à l'ISO 26000
S. V.	Activité à potentiel économique en propre	7.5 7.3
	Activité qui contribue au bien-être et au développement du lien social. Ouverture sur l'extérieur (repas pour les groupes)	3.3 3.4
	Utilisation des produits de la ferme, tri sélectif, cuisine sur place	4.2 6.2 / 6.3 7.6

5. Prestations internes

5.3 Accueil et Secrétariat

Ce que c'est	 - Accueillir les personnes extérieures et internes à la ferme - Assurer le lien par tous les moyens de communication avec les Parties Prenantes - Réalisation de tâches administratives (gestion des salaires, gestion des fournisseurs, lien avec le siège de l'association AAPEI L'Epanou, facturation) – Gestion des dossiers de recherche de financements
L'objectif opérationnel	- Contribuer au développement commercial et à l'action sociale - Créer le lien en interne et avec l'extérieur
Ce qui est proposé	 Gestion des salaires, devis, facturation, plannings, dossiers de travailleurs (MDPH) Support administratif à la gestion de l'établissement Accueil du public et du personnels salariés, les travailleurs résidents, bénévoles et amis
Les points forts	 Point central et de rencontre Favorise le lien social, pour tous les salariés, travailleurs et visiteurs
Les points de progrès	 Locaux mal adaptés (si besoin de s'isoler) – réfléchir à son aménagement Proposer des horaires pour l'accueil du public et des horaires pour le travail administratif Mettre en place un accueil partagé avec l'éco-boutique Avoir du temps de secrétariat en plus

Les fiches actions liées à cette activité :

Les fiches actions transversales

aux 3 piliers	du Développement Durable	à l'ISO 26000
O C	Contribue à donner une image positive et qualitative de l'établissement	1 6.4 6.5
	Tisser des liens entre les personnes Veiller au bien-être des travailleurs	2.1 2.4 2.5 2.7 3.1
1	Procédure de tri sélectif, économie de papier et de consommables	4.1 4.2

3. Les projets à 5 ans

- Méthodologie d'élaboration
- Fiches n°1 à 20 : fiches par domaine d'activité
- Fiches n°21 à 24 : fiches transverses
- Animation et pilotage du projet



Méthodologie d'élaboration

3 piliers de la RSE

- Economique
- Social
- Environnemental

Ces piliers sont déclinés en objectifs concrets (les Orientations Stratégiques) pour répondre aux missions de l'ESAT et des hébergements. Ils sont la colonne vertébrale de l'ensemble du projet d'établissement.

Orientations stratégiques...

Economique

- Innover pour la pérennité économique
- Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences

Social

- Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusion
- Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie

Environnemental

- Intégrer l'éducation au développement durable dans les contenus pédagogiques et l'offre médico-sociale
- Mieux gérer les déchets et les ressources

Ces orientations structurent l'identité de la Ferme de Chosal (partie descriptive de l'offre) et quels buts elle se fixe pour l'avenir (partie prospective : les fiches actions)

24 Fiches actions

- fiches actions spécifiques aux activités (voir ci-contre – colonne de droite).
- 4 fiches actions transversales à l'ensemble des activités proposées.

fiche action Chaque construite sur le même modèle : elle se base sur les constats (points forts et points de progrès) présentés au chapitre 2, elle décrit l'action, son objectif et ses modalités de mise en œuvre (planning, ressources et méthode).

L'approche se veut concrète et opérationnelle, pour que leur mise en œuvre en soit facilitée.

Dans 5 Domaines d'activités

1. Animations, Culture et

Tourisme

Fiches n°







2. Productions végétales

Fiches n° 77 72 73 74







3. Prestations végétales

Fiches n°



4. Lieux de vie

Fiches n°





5. Prestations internes





Fiches transversales n°

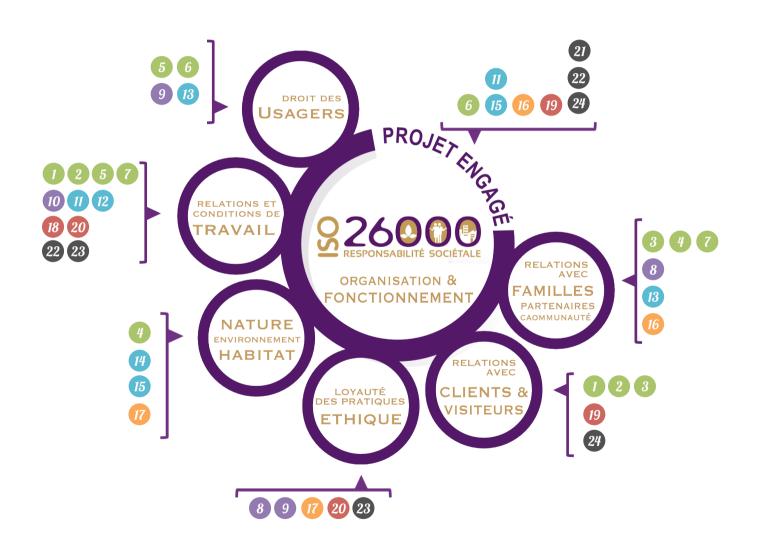








Contribution des Fiches actions à l'ISO 26000



Les fiches actions

1. Animations, Culture et Tourisme



- Aménagement de la cour et du parking
- Réflexion sur la place et le suivi des animaux
- Promotion de la boutique
- Amélioration de l'offre de la boutique
- Implication des travailleurs dans l'activité de la boutique
- Amélioration de la communication interne sur le PLAD
- Développement du Pôle Land Art Départemental (PLAD)

Fiche nº1	Aménagement de la cour et du parking	
Domaine concerné OS concerné(s)	 ☑ Animation ☑ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux 2. Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	3. Innover pour la pérennité économique Aujourd'hui le parking n'est pas un lieu réellement accueillant, qui donnerait le ton en termes d'ambiance ou de sens. On ne sait pas si on est déjà à la Ferme ou encore sur un espace public. Il faut donc faire en sorte que l'accueil à la Ferme participe du projet global et le traduise concrètement, qu'on soit dans la ferme dès qu'on arrive sur le parking et qu'il représente une première étape du parcours qui sera proposé au visiteur. Il faudra également être attentif à la notion d'accueil au départ, qui est toujours important, car il s'agit de la dernière impression qui est laissée au visiteur. En résumé, l'accueil via le parking donne la première et la dernière tonalité de la visite. Il peut ainsi contribuer de façon significative à la réussite du parcours des visiteurs (ainsi d'ailleurs qu'à celle de la journée des travailleurs et professionnels de la Ferme).	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Aménager le parking pour donner immédiatement une vision claire des parcours possibles à la ferme (thématiques, esprits, circuits d'accueil). Améliorer l'accessibilité (signalétique aidée, aménagements spécifiques). Améliorer l'accueil des chauffeurs en leur proposant un espace convivial et confortable pour attendre leur groupe. Mettre en place un espace de « décrottage » à la sortie de la Ferme pour éviter la salissure dans les véhicules, notamment les bus. Créer une fiche d'évaluation et un livre d'or pour l' « accueil au départ » des visiteurs et garder ainsi la mémoire des passages et l'expression de la reconnaissance des visiteurs, notamment à destination des travailleurs. 	
Composition groupe projet	AB et DL, EM; chauffeurs; membre du CHSCT	
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Réunions de travail (préciser le nombre) 	
Planning	Les travaux débuteront en septembre 2015 et se termineront en avril 2016, Les dates des réunions intermédiaires pourront être fixées ultérieurement.	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des familles Enquête de satisfaction auprès des professionnels Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients 	

Fiche nº2	Réflexion sur la place et le suivi des animaux	
Domaine concerné	 ☑ Animation ☑ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
OS concerné(s)	 Innover pour la pérennité économique Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences Intégrer l'éducation au DD dans les contenus pédagogiques et l'offre MS 	
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Les animaux jouent un rôle important pour les travailleurs comme pour les visiteurs. Ils font partie de l'imaginaire de la ferme. Ils sont une composante essentielle du rapport à la nature et au vivant. Ils sont présents à la ferme de Chosal, mais cette présence n'est pas assez centrale eu égard à leur rôle. Il est donc souhaitable de renforcer la place des animaux en les rendant plus visibles aux yeux du public et en les associant davantage à l'activité agricole.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Renforcer le lien entre la ferme pédagogique et les secteurs espaces verts et maraichers (nourriture des animaux). Travailler sur la signalétique pour que les visiteurs (notamment les enfants) puissent plus facilement repérer les animaux. Créer des espaces ludiques de découverte des animaux (les toucher, les nourrir), faire du lien dès le parking. Montrer comment l'âne peut aider aux travaux de la ferme (attelage et portage agricole). 	
Composition groupe projet	Responsable secteur, AB, un moniteur du maraichage, deux travailleurs	
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) 	
Planning	Mai 2015 à Mai 2016	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients 	

Fiche nº3	Promotion de la boutique	
Domaine concerné	 ☑ Animation ☑ Productions végétales □ Prestations internes et services généraux 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
OS concerné(s)	3. Innover pour la pérennité économique4. Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences	
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	La boutique est l'un des piliers de la ferme. Elle représente (avec les paniers) de façon emblématique le lien à l'économie, puisqu'elle permet de valoriser les productions de la ferme et le travail réalisé par l'équipe et témoigne d'une reconnaissance objective pour l'utilité de ses produits. Elle contribue également au rôle d'inclusion puisque les travailleurs assurent progressivement les tâches qui permettent de réaliser la vente et l'encaissement. Enfin, pour les visiteurs, elle permet de compléter l'intérêt et le plaisir trouvés à la visite par l'acquisition de produits qui en gardent la trace et qui ont « du sens », tout en permettant de satisfaire des besoins. C'est aussi pour eux une façon d'apporter leur contribution à la pérennité économique de la ferme. Il est donc tout à fait souhaitable de développer l'activité de la boutique et de renforcer son rôle.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Renforcer la signalétique routière (éventuellement en y associant l'image d'un âne et de la boutique ?) entre Cruseilles et le pont de la Caille et entre Jussy et le Mont Sion. Mieux identifier l'accueil et la boutique dans le cadre de la réflexion générale qui est menée sur la signalétique interne. Réfléchir au recueil des coordonnées des visiteurs à la boutique, sans être intrusif, mais en obtenant le maximum d'adresses pour systématiser le remplissage de la base de données clients. Créer un espace dédié sur le site internet de la ferme pour présenter la boutique. Réfléchir à la devanture de la boutique l'hiver (quand il n'y a pas la toile) et aux moyens de la rendre attractive à cette période 	
Composition groupe projet	Emmanuel, Christelle (secrétariat), les monitrices de l'atelier.	
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Réunions de travail (préciser le nombre) 	
Planning	Continu – Mai 2015 à 2020	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des familles Enquête de satisfaction auprès des professionnels Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients 	

Fiche nº4	Amélioration de l'offre de la boutique	
Domaine concerné	 ☑ Animation ☑ Productions végétales □ Prestations internes et services généraux 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
OS concerné(s)	 Innover pour la pérennité économique Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences Gérer les déchets et les ressources du site 	
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	La boutique joue un rôle important dans l'économie (au sens large du terme) de la ferme (cf. Fiche action N°3). Or l'offre qu'elle présente actuellement comporte une part relativement faible de produits de la ferme. Du coup la lisibilité de cette offre est complexe. Les clients s'attendent en effet à y trouver principalement des produits de la ferme. Il a donc été décidé de renforcer la cohérence entre l'offre de la boutique et de l'atelier et le projet de la Ferme par une plus grande valorisation de ses produits agricoles et artistiques. Il semble également opportun de valoriser les surplus, ce qui présenterait un double avantage de « recyclage » (au lieu de la destruction) et de création de produits vendables car faisant l'objet d'une demande certaine (confitures ou légumes séchés par exemple).	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Augmenter la part de la production en propre (viser 50% ? davantage ?) et de la marque Chosal. Mieux achalander la boutique en légumes. La priorité est actuellement donnée aux paniers. Peut-on produire plus ? Ce point doit être étudié en interne. Voire si on peut produire (notamment à partir des surplus), conditionner et étiqueter pour la vente, confitures, coulis de tomates, ratatouille, pesto, basilic, etc. Etudier la question du séchage des légumes et des PAM ; voir les normes de transformation. Réfléchir à la conservation des légumes à la boutique, notamment les salades (investissement à étudier). Vendre des produits dérivés des œuvres, des cartes postales notamment, car elles sont demandées. Impliquer l'ensemble des pôles à la production. 	
Composition groupe projet	2 Monitrices des ateliers, des travailleurs des ateliers, la cuisinière, un maraîcher, le responsable de la section temps partiel	
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) 	
Planning	2016 / 2017	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients Indicateurs financiers (chiffre d'affaires) 	

Fiche n°5	Implication des travailleurs dans l'activité de la boutique	
Domaine concerné	☑ Animation	☐ Lieux de vie
	□ Productions végétales□ Prestations internes et services généraux	☐ Prestations végétales
OS concerné(s)	4. Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences	
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Les travailleurs ne participent actuellement pas tous à l'activité de la boutique, qui requiert des compétences spécifiques et une plus grande autonomie. Mais cette activité est attractive pour eux et permet précisément d'avoir un objectif de développement des compétences et de l'autonomie. C'est la raison pour laquelle il est apparu souhaitable de chercher à les faire davantage participer à l'activité de la boutique.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Faire participer les travailleurs au réapprovisionnement. Les faire participer à l'accueil des clients (déjà en cours de mise en place) et au raccompagnement des clients à leur véhicule. 	
Composition groupe projet	Monitrices de l'atelier ; DA	
Méthode du travail	Réunions de travail (préciser le nombre)	
Planning	Permanent – 2015 à 2020	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des familles 	

Fiche nº6	Amélioration de la communication interne sur le PLAD	
Domaine concerné	☑ Animation☑ Productions végétales☑ Prestations internes et services généraux	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
OS concerné(s)	 Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusion Innover pour la pérennité économique 	
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Le projet Land Art n'est pas accessoire pour la ferme. Il représente une forme d'accomplissement. Les œuvres présentes à la ferme y ont été créées en tenant compte de l'environnement tout en le « décalant », en y introduisant une dimension spirituelle. Elles transcendent la production agricole tout en la valorisant, car c'est elles qui rendent possible la création artistique. Ce projet Land Art doit donc être partagé par tous pour prendre toute sa dimension et imprégner la culture de l'établissement. Or tout le monde ne connaît pas nécessairement bien le PLAD. Il est donc décidé de chercher à faire en sorte que le projet Land Art soit connu, compris et porté par tous	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Faire des visites guidées en interne par groupes pour les travailleurs et les salariés en pensant aux nouveaux (animation Régine, Annabelle). Favoriser les contacts entre les artistes, les travailleurs et les professionnels (utiliser le temps des résidences d'artistes). Envisager un système de parrainage entre les travailleurs. Proposer une semaine Land Art à l'école des Beaux Arts, pour que les étudiants puissent venir créer sur place. 	
Composition groupe projet	Directrice artistique, chef de service éducatif, responsable communication. Chercher à mettre en place des partenariats par exemple avec l'école d'art (Beaux-Arts Annecy) pour renforcer la culture artistique des acteurs de la ferme.	
Méthode du travail	Conférence ou séance de sensibilisation à l'histoire de l'art en lien avorganisée du sentier Arts & Nature.	vec le médicosocial, pour tous les salariés et travailleurs ; visite
Planning	2017	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des familles Enquête de satisfaction auprès des professionnels 	

Fiche nº7	Développement du Pôle Land Art Départemental (PLAD)	
Domaine concerné OS concerné(s)	 ☑ Animation ☐ Productions végétales ☐ Prestations internes et services généraux 1. Promouvoir l'angagement des parties prepartes et favorises l'inclusion 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
. ,	 Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusion (mécénat) Innover pour la pérennité économique Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences 	
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Le PLAD est un dispositif fort qui comporte de multiples dimensions (esthétique, économique, sociale, environnementale). Compte tenu de son rôle dans le projet de la ferme et de son rayonnement potentiel, il paraît possible de le développer davantage. Pour cela il faut le promouvoir, notamment en conservant une trace photographique des œuvres , à la fois dans l'objectif de les montrer ailleurs que dans leur site naturel, de créer des espaces d'expositions qui soient comme des prolongements du PLAD et de pouvoir continuer à les présenter si elles venaient à être endommagées ou à disparaître, comme c'est parfois le cas du fait d'événements naturels. Il peut également être intéressant de conserver un film de leur construction, qui est intéressant pour les travailleurs, d'autant qu'ils y participent dans certains cas. Enfin, la question d'une œuvre « phare » destinée à donner une notoriété et une visibilité plus fortes au PLAD mériterait d'être discutée.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Créer un lieu dédié avec un écran tactile, des documents trace, un mobilier en cohérence avec l'esprit du PLAD (Possible lieu d'accueil à la Maison Magros). Concevoir ce lieu d'accueil dans l'esprit land-art, Exposer des œuvres dès le lieu d'accueil et le parking. Créer des espaces d'exposition photographique au réfectoire, sous le préau, dans les toilettes extérieures, dans les cabanes. Développer la recherche de Mécénat. Chercher à installer une œuvre « phare », peut-être monumentale, qui accroisse la notoriété du PLAD, par exemple dans la maison Magros. 	
Composition groupe projet	Emmanuel, Denis, Annabelle, Marc Maurel, Jacques, Régine + recherche d'un projet ou d'un stage avec une école de photographie	
Méthode du travail	 Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) Organiser une journée photos 	
Planning	2016 / 2017	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients Nombre de visiteurs 	

2. Productions végétales



- Amélioration de l'offre maraîchère
- Amélioration des conditions de travail à la légumerie
- Implication des travailleurs dans le contact client (floriculture)
- Adaptation de la gamme floricole et réduction de la consommation énergétique
- Réflexion sur l'avenir du marché des phragmites

Fiche nº11	Amélioration de l'offre maraîchère	
Domaine concerné	☐ Animation ☑ Productions végétales ☐ Prestations internes et services généraux	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
OS concerné(s)	 3. Innover pour la pérennité économique 5. Intégrer l'éducation au DD dans les contenus pédagogiques et l'offre 6. Gérer les déchets et les ressources du site 	MS
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	La production maraîchère est l'un des ancrages majeurs de l'identité de la ferme et de son économie. Les motivations des consommateurs des produits de la ferme sont en cohérence avec l'évolution générale des modes de consommation (circuits courts, transparence de la chaîne de la valeur, santé et sécurité alimentaire, production bio, respectueuse de l'environnement naturel). Or la spécificité des produits « Chosal » n'est pas assez fortement affirmée. Il convient donc de la définir plus clairement, de la renforcer et de la communiquer. Ce renforcement et cette communication qui sont susceptibles d'accroître l'attractivité des produits de la ferme impliqueront probablement également de pouvoir proposer une offre plus lissée sur l'année (ce qui demande une réflexion approfondie sur la gamme à développer). La régularité des ventes sur l'année permettrait également d'améliorer la rentabilité de l'activité maraîchère.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Réflexion autour de la gamme, premières pistes à prolonger : Réflexion autour de la gamme, premières pistes à prolonger : Réflexion au fait que en sortie d'hiver il n'y a plus de produits. Il faut élargir la gamme d'hiver : oseille, cerfeuil, variétés de navets, persil tubéreux, carottes, blettes, choux de printemps. Se former aux techniques de production de légumes en climat froid et s'approprier la « bible » : « Des légumes en hiver » de Coleman Eliott. Penser la politique de prix de façon cohérente et rationnelle (fluctuation en lien avec le marché local). Faire une enquête auprès des « clients paniers » pour connaître leurs attentes en matière de gamme. Communiquer davantage sur les risques et bénéfices liés au maraîchage en Ht Savoie : il est possible qu'il y ait parfois des produits pléthoriques et d'autres en pénurie. Envisager une réciprocité en partageant les « bénéfices » ou en communiquant sur le fait que le client est gagnant aussi quand il y a « réussite » sur un produit. Marketing BIO : Travailler sur la manière de communiquer le fait qu'on est « presque bio ». Quels visuels ? Quel mot pour désigner positivement ce qui est fait à Chosal : une agriculture qui repose sur le développement durable en articulant les 3 piliers de ce dernier, notamment le social. Créer un label « Chosal » sur la base d'un cahier des charges original qui puisse être affiché à l'accueil et à la boutique par exemple, et communiquer plus largement s'il est porteur. Réaliser un état des lieux rapide sur le processus de production selon les préceptes BIO. 	
Composition groupe projet	Groupe de réflexion sur la gamme avec des professionnels et des clients pou groupe d'échange de pratiques et de techniques agricoles). Responsable communication, directeur, expert du secteur, moniteur du maraî	
Méthode du travail	 Recherche documentaire (articles, internet) Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) Enquête par questionnaire (autoévaluation sur la base d'un référent 2016 - 2017 	iel existant)
Planning Mesure de la qualité / indicateurs de performance	Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients Indicateurs financiers	

Fiche nº12	Amélioration des conditions de travail à la légumerie	
Domaine concerné OS concerné(s)	 □ Animation ☑ Productions végétales □ Prestations internes et services généraux 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
.,	2. Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie 4. Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences	
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	La dimension sociale du projet de la ferme est inscrite de façon centrale dans sa vocation médicosociale : accompagner des travailleurs en situation de handicap vers l'inclusion, par le travail. Mais elle se traduit également comme pour toute entreprise par des actions d'amélioration continue des conditions de travail et du bien-être , aussi bien d'ailleurs que des travailleurs que des professionnels. Cette démarche doit être globale, mais peut aussi être ciblée pour améliorer les zones les plus sensibles. La légumerie a été identifiée comme une priorité de ce point de vue. La marge de progression y semble en effet la plus importante. Cela impliquera certainement des investissements qui doivent être suffisamment anticipés et échelonnés sur la durée du projet.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Premières pistes de réflexion : Revoir les locaux de la légumerie (confort, ergonomie) car le local est très insuffisant et peu fonctionnel, notamment l'hiver. Deux temps et niveaux d'intervention possibles : immédiat, puis quand les espaces verts seront repositionnés. Sortir du local la partie caisserie pour arriver à une superficie plus optimale. Rafraîchir, repeindre, les locaux et poser une porte vitrée pour la lumière. Isoler la toiture (ce qui permettra également de lutter contre les nuisibles). Poser un revêtement de sol. Changer le poêle. Améliorer les procédures et l'organisation. Améliorer la visibilité du travail des usagers pour le public. Mettre une vraie dalle devant le bâtiment. 	
Composition groupe projet	Marc, Philippe, Françoise, Nadine, Nadège, Pierre Moniteurs, travailleurs, directeur adjoint, homme d'entretien	
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) 	
Planning	2017 - 2020	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des professionnels 	

Fiche nº13	Implication des travailleurs dans le contact client (floriculture)	
Domaine concerné OS concerné(s)	 ☐ Animation ☑ Productions végétales ☐ Prestations internes et services généraux 2. Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	4. Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences Le contact avec les clients est très valorisant pour les travailleurs, car il fait le lien entre les tâches qu'ils réalisent et leur utilité finale. Il leur permet également de développer leurs compétences sociales à travers les échanges. Lorsque ce contact est lié à une mission associée à une prestation, il est enfin facteur d'autonomie du travailleur, qui est responsable de la réussite de l'action (cf. l'exemple du service client et de l'encaissement à la boutique). La floriculture offre une belle opportunité de favoriser ce contact et de rendre des services additionnels aux clients pour les fidéliser. Il s'agit notamment du portage aux véhicules, qui est très appréciable et apprécié à la fois par les clients et par les travailleurs. Le service rendu s'exprime par une reconnaissance directe et immédiate, très valorisante. Il faut donc développer ce type d'actions.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Rendre visible la possibilité de l'aide par les travailleurs à l'achat et au portage (transport des achats du client, du point de vente des fleurs - serres par exemple - jusqu'à leur véhicule (brouette des serres au parking) Organiser ce service. Préparation des jardinières : faut-il développer un service instantané (à la journée) avec un travailleur spécialiste ? Développer des prestations en lien avec les événementiels comme la fête des mères, la fête des grands mères (évènementiels portés par un ou plusieurs professionnels avec la participation des travailleurs résidents). 	
Composition groupe projet	Moniteur, travailleur, formateur, directeur adjoint.	
Méthode du travail	 Réunions de travail (préciser le nombre) Formation des travailleurs 	
Planning	Dès 2016	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients 	

Fiche nº14	Adaptation de la gamme floricole et réduction de la consommation énergétique	
Domaine concerné OS concerné(s)	 ☐ Animation ☑ Productions végétales ☐ Prestations internes et services généraux 3. Innover pour la pérennité économique 5. Intégrer l'éducation au DD dans les contenus pédagogiques et l'offre le 6. Gérer les déchets et les ressources du site 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales MS
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Améliorer la rentabilité et la régularité de l'activité floricole sur toute l'année. Aider les secteurs de l'animation (production végétale) et du maraichage (boutique et animation pédagogique, par la diversification de leurs offres (paniers à compléter et améliorer autant que de besoin – exemple de fleurs ou d'aromatiques).	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Fournir des produits évènementiels pour les paniers avec un effort tout particulier sur les périodes de disette en légumes (ex : fleurs pour les évènements, aromatiques en pots en début de saison). Optimiser la gamme pour qu'elle soit moins « gourmande » en énergie et en intrants (godets, terreau, chauffage, jeunes plants). Produire et développer les aromatiques et tisanes (pieds mère, plantons et produits pour l'atelier de sous-traitance et de conditionnement), avec lissage annuel de l'activité. Produire une partie de ces semences et boutures (capitalisation sur Semences du Mont Blanc : produire, récolte, séchage). Cultiver des « pieds mères » pour l'ensemble des aromatiques, pour faire des tisanes et des boutures (éco-boutique et paniers d'hiver). Valoriser le compost en organisant la vente et en cherchant à l'introduire comme amendement ou comme support de culture en mélange. Réduire l'achat de semences par l'autoproduction. Faire l'étude de faisabilité et de coûts (voire les autorisations requises, les tests, le chauffage nécessaire). Formaliser ce qui est fait en matière de DD sur le secteur horticole et le valoriser en termes de marketing en communiquant mieux et davantage 	
Composition groupe projet	Moniteur, travailleur, directeur adjoint.	
Méthode du travail	 Recherche documentaire (articles, Internet) – veille et recueil des besoins Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) 	
Planning	2016 - 2020	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients Indicateurs financiers de l'activité 	

Fiche nº15	Réflexion sur l'avenir du marché des phragmites	
Domaine concerné OS concerné(s)	 ☑ Animation ☑ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux 3. Innover pour la pérennité économique 4. Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Les pépinières de phragmites sont un marché en pleine évolution, à la fois du côté de la demande (une fois que les clients sont équipés, c'est le service associé qui correspond à un besoin) et de l'offre (nouveaux acteurs, « industriels » plus compétitifs grâce à la mécanisation). Il faut donc analyser ce marché pour avoir une vision claire de la pérennité de l'activité et de son modèle économique. Il faut également envisager si nécessaire son remplacement pour partie de façon à anticiper au maximum. Il faudra rester dans la cohérence qui existe entre l'activité phragmite et le projet DD de la ferme. Enfin, la qualité des produits doit être au niveau du marché.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Trouver des solutions de remplacement à l'avenir des bassins, si l'activité se ralentit fortement : Mettre en place des productions de boutures de saules, en compensation d'une baisse d'activité des phragmites. Assurer la maintenance des STEP existantes (stations d'épuration). Gagner en compétitivité : étudier la possibilité de l'utilisation du compost comme support de culture, « engraisser » la culture (engrais chimique, utilisation de l'eau chargée du lagunage), standardiser la production pour utiliser la canne à planter Une meilleure gestion de stock pour avoir moins de roseaux mais d'une qualité supérieure. Développer une gamme de plantation de saules à qualité vannière pour répondre aux futurs besoins du secteur animation. Analyser la rentabilité et la productivité de la production d'un produit de remplacement (SMB – Semences du Mont Blanc, semences indigènes). Développer l'agroforesterie en tant que mode de culture 	
Composition groupe projet	Responsable exploitation, moniteur, directeur.	
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) – s'intéresser aux travaux du RATHO 	
Planning	Dès 2016	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des partenaires (prescripteurs de chantiers, maîtres d'ouvrages) Indicateurs financiers de l'activité 	

3. Prestations végétales



- Optimisation des moyens d'entretien des espaces verts
- Valorisation des prestations végétales internes

Fiche nº16	Optimisation des moyens d'entretien des espaces verts	
Domaine concerné	 □ Animation □ Productions végétales □ Prestations internes et services généraux 	☐ Lieux de vie ☑ Prestations végétales
OS concerné(s)	2. Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie 3. Innover pour la pérennité économique 4. Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences	
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Le contexte économique se traduit durablement par des recherches de réduction des coûts. Le développement des économies collaboratives traduit une nouvelle mentalité, mais aussi la prise en compte de la raréfaction des ressources naturelles et financières. L'innovation frugale est à développer : optimiser les moyens, mutualiser les ressources, inventer de nouvelles solutions. Les groupements solidaires ou autres formes de coopération avec d'autres structures parfois perçues comme concurrentes sont une bonne manière d'envisager que 1+1 puisse faire 3.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Co-traiter des gros chantiers pour pouvoir répondre à de nouveaux marchés et développer l'activité (étude à mener auprès de clients et partenaires potentiels). Trouver une nouvelle plateforme technique adaptée en dehors de la ferme à laquelle s'adosser. Optimiser les déplacements des travailleurs et des professionnels. Améliorer l'identité et l'image métier des travailleurs (reconnaissance en tant que paysagiste). Différencier les espaces verts de la concurrence en mettant en avant l'aspect gestion de l'environnement (ce qui pourrait peut-être aussi faciliter des coopérations par la complémentarité) 	
Composition groupe projet	Responsable exploitation, moniteur, directeur, travailleur	
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) Formation des travailleurs 	
Planning	2017 et suivants	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Indicateurs financiers de l'activité 	

Fiche nº17	Valorisation des prestations végétales internes	
Domaine concerné	 □ Animation □ Productions végétales □ Prestations internes et services généraux 	☐ Lieux de vie ☑ Prestations végétales
OS concerné(s)	 Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences Intégrer l'éducation au DD dans les contenus pédagogiques et l'offre l' 	MS
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Deux considérations principales sont à prendre en compte sur la problématique des prestations végétales internes. Tout d'abord concernant l'esthétique de la ferme, qui est importante à plusieurs titres: Renforcer l'attractivité de la ferme pour les clients et les visiteurs (dimensions économique et touristique). Améliorer les conditions de travail en rendant l'environnement plus agréable. La cohérence avec le DD, en général associé à une sensibilité aussi esthétique. La cohérence avec la dimension artistique (PLAD). Ensuite, concernant le fonctionnement du service. Les prestations internes sont en général considérées comme « bouche-trou » par rapport aux prestations externes (clients). Cela n'est ni valorisant, ni efficient. Il a donc été décidé de chercher à mettre en place les améliorations suivantes: Améliorer la qualité des prestations internes et les intégrer davantage au projet. Traiter les chantiers internes comme les chantier clients. Organiser en continu le travail d'embellissement de la Ferme (comme on le fait à l'occasion de certaines manifestations). Inscrire ces travaux d'embellissement dans le respect de la charte paysagère de la Ferme.	
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Quantifier et qualifier les travaux réalisés pour la Ferme, les chiffrer comme non-sorties financières. Faire connaître le programme de travail à tous par affichage et reportage photo ou écrit par exemple. Créer une charte paysagère, afin de partager une vision esthétique de la ferme (intégrer toutes les contraintes des différents domaines d'activité) : zonage paysager, plan d'intervention, éco-pâturage. Réfléchir à la façon de gérer au mieux les espaces verts internes pour que leur entretien prenne le moins de temps possible et qu'il n'empiète pas sur le travail réalisé chez les clients. Par exemple, minimiser les zones à entretenir en aménageant des zones « libres ». Définir un plan d'entretien avec des objectifs concrets pour l'entretien de la ferme de Chosal : définir une fréquence d'entretien des espaces définir des objectifs par zone (qu'est-ce qui est attendu en terme de qualité d'entretien)? Avoir un jardinier de la ferme ? Equipe ? Identité métier 	
Composition groupe projet	Responsable exploitation, moniteur, directeur, travailleur, secteur animation, GT jardin Intégrer toutes les contraintes des domaines d'activités	
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Réunions de travail (préciser le nombre) 	
Planning	En cours jusqu'en 2017	
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des professionnels Nombre de visiteurs 	

4. Lieux de vie



- Conception participative du projet du nouveau lieu de vie (foyer et appartement) de Cruseilles
- Intégration du lieu de vie de Cruseilles dans la cité
- Promotion de l'offre de service Temps aménagés et Temps partiels

Fiche nº8	Conception participative du nouveau lieu de vie (foyer et appartement) de Cruseilles				
Domaine concerné	☐ Animation ☐ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux	☑ Lieux de vie ☑ Prestations végétales			
OS concerné(s)	1. Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusion 2. Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie 5. Intégrer l'éducation au DD dans les contenus pédagogiques et l'offre MS 6. Gérer les déchets et les ressources du site				
Objectif stratégique	Créer une dynamique d'appropriation du lieu de vie et favoriser le vivre ensem	ble.			
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	Créer une dynamique d'appropriation du lieu de vie et favoriser le vivre ensemble. Ecrire un projet du lieu de vie avec les grandes dimensions : • Accueil et intégration (nouveaux résidents, transfert entre les anciens bâtis et les nouveaux logements). • Réfléchir à la notion de lingerie partagée. • Préparer la transition : • Communiquer en amont, par exemple en organisant des groupes de paroles pour préparer la transition. • Organiser des visites à différents niveaux du projet (dès qu'il y a quelque chose de visible) : plan, lieu, construction. Reportage photo. • Conserver des espaces communs (comme cuisines communes, pour faciliter la transition des personnes qui vivaient en colocation). • Prévoir une activité autour du projet de construction. Des usagers pourraient être ambassadeurs de la construction, et relayer en interne l'état d'avancement du chantier, en prenant des photos régulièrement et en les postant ou diffusant auprès des autres usagers. • Formaliser / institutionnaliser un moment où un responsable de la FDC serait disponible pour répondre aux questions individuelles et identifier les questions simples que tout le monde se pose, comme : est-ce que je peux choisir la couleur des murs ? est-ce que je peux choisir nes voisins , est-ce qu'o naura tous la même clé ? est-ce que mon nom sera écrit sur ma porte ? • Vie individuelle et collective (dont vie affective, espaces privatifs) Pour les foyers et les appartements, envisager que 2 appartements puissent être communicants (porte communicante, cloison amovible) • Sensibilisation autour de la gestion des ressources et du DD : promouvoir le co-voiturage. • Accueil des familles : Penser des lieux d'échange entre familles, entre éducateurs, ou entre professionnels et familles (un ou plusieurs petits salons, lieux équipés d'une machine à café). • Les extérieurs : aménagement d'espaces extérieurs avec les résidents et les équipes espaces verts. • Appropriation du lieu : faire participer les futurs résidents au choix du nom du nouveau lieu / org				
Composition groupe projet	Chef de Service éducatif, délégués des résidents (CVS, représentants lieux de vie) ; délégués des familles de résidents, éducateurs référents et un responsable espaces (pour les extérieurs), architecte.				
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) 				
Planning	2015 - 2018				
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	1. Enquête de satisfaction auprès des usagers, des familles et des prof	ressionnels			

Fiche nº9	Intégration du lieu de vie de Cruseilles dans la cité				
Domaine concerné	 □ Animation □ Productions végétales □ Prestations internes et services généraux 	✓ Lieux de vie □ Prestations végétales			
OS concerné(s)	 Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusion Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences 				
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Le fait que le lieu de vie s'installe à Cruseilles est une opportunité de créer plus de lien social pour les travailleurs. Mais cela ne se fera pas spontanément, pour de multiples raisons. Il existe même un risque de cloisonnement du foyer par rapport à la « cité ». il faut donc anticiper et réfléchir à tous les moyens qui pourront être mis en œuvre pour favoriser l'inclusion sociale du foyer et des résidents dans la ville de Cruseilles.				
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	Déplacements: Demander des aménagements pour faciliter les déplacements à pied / en vélo (voie cyclable, accès piétons, de quoi attacher les vélos quand on va faire ses courses). Réfléchir à comment aider les personnes pour aller prendre le bus de ligne (sur Annecy ou Genève). Optimiser les déplacements en bus entre Cruseilles et La Ferme. Le bus Scolaire qui descend faire le ramassage descend à vide. Pourrait-il descendre les usagers? Adaptation des horaires de travail de l'ESAT en fonction? Favoriser l'accès des résidents aux prestations médicales et paramédicales, en autonomie. Lien social Forum des associations de Cruseilles = envisager de tenir un stand pour présenter le nouveau lieu de vie Informer et sensibiliser les commerçants, les voisins aux différents projets du lieu de vie, à l'occasion d'une réunion publique (dès la phase travaux). Participer et / ou organiser la fête des voisins. Imaginer des partages de lieux, d'activités avec les voisins ou concitoyens? Par exemple, réfléchir à la mise en place de jardins partagés avec le voisinage Préparer les usagers aux situations de la vie quotidienne (ex. gestion de l'argent, retrait d'un colis dans un point relais). Partenariat avec d'autres structures médicosociales (mutualisation des ressources, entretenir des liens d'entraide, de coopération et de solidarité avec l'EHPAD de Cruseilles, les Maisons Familiales). Citoyenneté: Faire valoir et promouvoir les droits civiques des résidents (pouvoir aller voter, s'inscrire sur les listes électorales).				
Composition groupe projet	Représentants mairie, voierie, action sociale, représentant des résidents, édu-	cateurs, collectif d'associations.			
Méthode du travail	1. Etude technique préalable (devis, plan, autorisations)				
Dlanging	2. Réunions de travail (préciser le nombre)				
Planning	2015 - 2018				
Mesure de la qualité / indicateurs	Enquête de satisfaction auprès des usagers				
de performance	2. Recueil du point de vue et avis des voisins – commerçants – collectivité				

Fiche nº10	Promotion de l'offre de service	Temps aménagés et Temps partiels		
Domaine concerné	☑ Animation ☑ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux	☑ Lieux de vie ☑ Prestations végétales		
OS concerné(s)	1. Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusion 2. Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie	n		
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Le service « temps aménagés et temps partiels » joue un rôle clé dans la régulation du travail à la ferme. Il constitue un dispositif qui contribue au bien-être et à la santé des travailleurs. Ceci doit être mis en relation avec les besoins des travailleurs vieillissants, qui seront amenés à recourir davantage à ce service. Il paraît donc important d'œuvrer à mieux faire connaître ce service et d'anticiper sur l'évolution des besoins des travailleurs : 1) L'intégrer plus fortement dans les activités et avec les autres professionnels pour valoriser ce qui est fait par la section et ce que cela permet pour les usagers (maintien au travail). 2) Chercher à mieux connaître les besoins des travailleurs en lien avec le vieillissement et les solutions à mettre en place pour y répondre au mieux.			
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Chercher à mieux connaître les besoins des travailleurs en lien avec le vieillissement et les solutions à mettre en place pour y répondre au mieux. Rédiger un descriptif sur les temps aménagés dans le Projet d'Etablissement. Préciser les attendus, le rôle social exercé, le service rendu à la structure et les bénéfices pour les travailleurs. Suggestions / pistes : Envisager un reportage photo ou vidéo, présenté lors du bilan annuel. Aujourd'hui, ce qui est visible, c'est une salle dédiée (partagée) et des réalisations (par exemple, confitures, décorations de noël) Mini-portes ouvertes des temps aménagés. Ex. Entre 13h et 13h15, les usagers accueillent les professionnels et les travailleurs pour présenter ce qu'ils font. Lors de l'élaboration des PP qui concernent les travailleurs accueillis sur les temps aménagés, faire que la professionnelle responsable soit présente aux temps de réunion. Que la responsable des temps aménagés participe à des réunions collectives concernant les travailleurs, comme les groupes de travail (projets personnalisés et autres réunions). Impliquer les temps aménagés dans le projet PLAD et intégrer les réalisations des temps aménagés dans le PLAD (par exemple l'habillage du chêne). Voir si des tâches simples peuvent être identifiées par chaque activité, tâches qui pourraient ensuite être réalisées dans le cadre des temps aménagés (par exemple, mettre la table en cuisine, accueillir le public). Créer un encart dédié dans la newsletter, qui serait régulièrement alimenté. Le reportage photo pour le suivi du chantier de construction à Cruseilles pourrait être assuré par les temps aménagés. 			
Composition groupe projet	 Réaliser une étude de besoins, avec les outils proposés par l'association. Directeur adjoint ESAT, CDS éducatif, responsable section, résidents 			
Méthode du travail	Réunions de travail (préciser le nombre)			
Planning	2015 : rédaction intégrée dans le Projet Mise en œuvre 2015 – 2020 sur la durée			
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des professionnels 			

5. Prestations internes



- Agrandir et améliorer les vestiaires et sanitaires (entretien)
- Réflexion sur l'identité du lieur de restauration
- Restauration: travailler sur l'équilibre alimentaire

Fiche nº18	Agrandir et améliorer les vestiaires (entretien)				
Domaine concerné	 □ Animation □ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales			
OS concerné(s)	Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusion Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie				
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Les vestiaires et les sanitaires (hommes et femmes) dédiés aux espaces verts et à la cuisine sont unanimement considérés comme peu ergonomiques et peu agréables. Il en est de même pour les vestiaires à coté de l'entrée « bottes ». Cette situation est susceptible d'avoir un impact négatif sur le bien-être au travail mais aussi sur l'hygiène. L'objectif général d'amélioration des conditions de travail sera donc mis en œuvre de façon prioritaire dans ces lieux. Il s'agit d'augmenter l'offre de vestiaires et d'adapter les locaux aux besoins d'aujourd'hui.				
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Améliorer le respect de l'intimité (la fenêtre qui donne sur l'extérieur donne une vue sur l'espace, tout le monde se change dans le même espace). Renouveler le mobilier qui est vétuste. Les attentes et besoins des personnes : Disposer d'une douche adaptée Avoir un espace plus grand (les espaces sont trop petits pour « séparer » linge propre et linge sale) Favoriser l'utilisation du séchoir existant pour faire sécher les vêtements quand les travailleurs reviennent de l'extérieur (les vêtements doivent être laissés sur place). Utiliser la salle des Usses pour faire sécher des vêtements. Cette salle pourrait-elle servir de vestiaire ? Installer un séchoir à cheveux. Prévoir des portes manteaux dans les vestiaires et les sanitaires. Marquer le linge. 				
Composition groupe projet	Personnel des services généraux, homme d'entretien, directeur adjoint.				
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Réunions de travail (préciser le nombre) 				
Planning	2015 - 2017				
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	1. Enquête de satisfaction auprès des usagers 2. Enquête de satisfaction auprès des professionnels				

Fiche nº19	Réflexion sur l'identité du lieu de restauration				
Domaine concerné	 □ Animation □ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux 	☐ Lieux de vie ☐ Prestations végétales			
OS concerné(s)	1. Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusion 2. Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie	1			
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Le lieu de restauration est un épicentre de la vie de la ferme (même si géographiquement ce n'est pas tout à fait le cas) :				
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)					
Composition groupe projet	 Conserver, renforcer et valoriser le travail qui est fait actuellement autour Directeur, directeur adjoint, cuisiniers, homme d'entretien, ménage, animation, 	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·			
Méthode du travail	 Recherche documentaire (articles, Internet) Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Réunions de travail (préciser le nombre) 				
Planning	2016				
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des professionnels Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients Indicateurs financiers de l'activité 				

Fiche nº20	Travailler sur l'équilibre alimentaire			
Domaine concerné	 □ Animation □ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux 	☑ Lieux de vie □ Prestations végétales		
OS concerné(s)	2. Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie 4. Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences			
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Outre les aspects sociaux de l'alimentation évoqués dans la fiche précédente, l'alimentation contribue de façon majeure à la santé et au bien-être des travailleurs. Les pratiques actuelles ne prennent pas suffisamment en compte cette dimension. Il a donc été décidé de travailler sur l'équilibre alimentaire pour améliorer le bien être et la santé des travailleurs et des professionnels.			
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Mettre en place une commission menu pour mener une réflexion globale et collective sur l'élaboration des menus, dans une perspective diététique. Impliquer des usagers, un diététicien et des éducateurs. Faire du lien entre menus du midi et du soir (hébergement). Dans la conception des repas, avoir une vision globale : quels besoins alimentaires selon que les personnes travaillent en extérieur ou pas, qu'ont-ils mangé le matin et que mangent-ils le soir ? Arriver à gérer les régimes individuels liés aux pathologies des travailleurs ; associer le fonctionnement collectif et les besoins individuels. Les régimes sont mis en place uniquement sur la base d'un certificat médical : voir si cela est suffisant pour couvrir les besoins réels. Dans la conception des repas, avoir une vision globale : quels besoins alimentaires pour les personnes selon qu'elles travaillent en extérieur ou non, qu'ont-elles mangé le matin et que mangent-elles le soir ? Faire le lien avec le projet personnalisé pour assurer le suivi des besoins individuels. Réfléchir autour de la « table de régime » - supprimer cette notion qui paraît « stigmatisante ». Mettre en place des formations autour de l'équilibre alimentaire, à destination des travailleurs avec mise en pratique. 			
Composition groupe projet	A définir			
Méthode du travail	 Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) Enquête par questionnaire Formations 			
Planning	2016 et années suivantes			
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des familles Enquête de satisfaction auprès des professionnels 			

Les fiches actions transversales



- Déclinaison du DD dans l'ensemble des activités
- Equilibrage des activités en péri-annuel
- Amélioration continue en matière d'hygiène et de sécurité
- Conception de l'offre touristique

Fiche nº21	Déclinaison du Développement Durable dans l'ensemble des activités			
Domaine concerné	☑ Animation ☑ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux	☑ Lieux de vie ☑ Prestations végétales		
OS concerné(s)	 Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusio Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie Innover pour la pérennité économique Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences Intégrer l'éducation au DD dans les contenus pédagogiques et l'offre les Gérer les déchets et les ressources du site 			
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Le concept orignal de la ferme repose sur le DD (cf. les réflexions en annexes) et des actions concrètes significatives sont mises en œuvre pour le décliner concrètement. Il faut « capitaliser » sur ces points forts pour créer une véritable différenciation (approvisionnement local, circuit court avec les produits de la ferme, ambiance familiale). Mais il faut également aller plus loin pour renforcer la cohérence de toutes les activités avec cette politique de DD . Autrement dit, il est possible de renforcer l'identité DD de la Ferme en identifiant les points de progrès concrets dans chaque activité (diagnostic DD de la ferme avec plan d'action associé).			
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Mener une réflexion systématique sur les économies possibles dans les activités de la ferme. Réduire la consommation énergétique. Concevoir une gamme plus écologique (ex. géraniums à 18°) tout en tenant compte des habitudes de la clientèle. Réfléchir à l'économie circulaire. Mieux valoriser ce qui est fait en matière de DD à travers la communication (interne et externe), qui est un levier pour la recherche d'un équilibre entre économique et écologique. Pour chaque pôle ou zone d'activité, identifier les « phares », c'est-à-dire les actions exemplaires qui illustrent de façon emblématique la mise en œuvre du DD à la ferme. Voir les actions phares dans la chapitre CONCEPT. 			
Composition groupe projet	Comité de direction			
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) 			
Planning	2016			
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des familles Enquête de satisfaction auprès des professionnels Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients Indicateurs financiers Nombre de visiteurs 			

Fiche nº22	Equilibrage des activités en péri-annuel			
Domaine concerné	☑ Animation ☑ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux	☑ Lieux de vie ☑ Prestations végétales		
OS concerné(s)	 Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie Innover pour la pérennité économique Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences 			
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	L'activité de la ferme est marquée par une forte saisonnalité. Cette saisonnalité peut engendrer du stress pour certains travailleurs : stress lié à la surcharge en période haute et au manque d'activité en période basse. Or il serait possible d'alléger la charge en période haute en anticipant davantage (exemple : l'agrafage des barquettes pourrait être réalisé en période basse ; autre exemple : la maintenance et la préparation des outils). Il paraît donc judicieux de renforcer les activités d'hiver et de leur donner plus de consistance. Ce rééquilibrage est susceptible d'impacter la productivité globale de la ferme, même si ce n'est pas l'objectif premier.			
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Etudier l'ensemble des tâches qui pourraient être réalisées en période basse pour alléger la charge sur la période haute. Imaginer des activités nouvelles pour l'hiver (par exemple liées au déneigement pour les espaces verts) 			
Composition groupe projet	Comité de direction			
Méthode du travail	 Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) 			
Planning	2016 - 2018			
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des professionnels Indicateurs financiers 			

Fiche nº23	Amélioration continue en matière d'hygiène et de sécurité			
Domaine concerné	☑ Animation ☑ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux	☑ Lieux de vie ☑ Prestations végétales		
OS concerné(s)	 2. Promouvoir le bien-être au travail et la qualité de vie 5. Intégrer l'éducation au DD dans les contenus pédagogiques et l'offre MS 6. Gérer les déchets et les ressources du site 			
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	La ferme comporte des activités qui se caractérisent par un travail physique et des contacts multiples avec de nombreuses matières, la manipulation d'outillages, des gestes répétitifs ou intenses. Elles engendrent également la production de nombreux déchets (incluant les eaux usées). Enfin elles ont un impact important sur l'environnement : les sites de production modifient le paysage et ont un impact visuel significatif. Comme on le voit cette réflexion autour de l'hygiène et de la sécurité est très large, comporte de multiples dimensions. Son socle et le dénominateur commun de ces dimensions multiples est la promotion de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et du bien être de tous.			
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Anticiper sur le futur développement de l'activité touristique pour proposer des sanitaires adéquats en nombre et en qualité Améliorer la gestion des déchets Prévoir la réfection du système d'assainissement et de gestion des eaux usées. Etre vigilant à la qualité de l'alimentation des travailleurs (y compris pour les pique-niques) Anticiper sur le départ des habitants du site (l'hébergement se situera à Cruseilles) pour assurer sa sécurité Former des travailleurs à des métiers liés à la maintenance 			
Composition groupe projet	Comité de direction			
Méthode du travail	 Etude technique préalable (devis, plan, autorisations) Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs) Réunions de travail (préciser le nombre) 			
Planning	2018 - 2020			
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des professionnels Enquête de satisfaction auprès des partenaires et clients Indicateurs qualité 			

Fiche nº24	Conception de l'offre touristique			
Domaine concerné	☑ Animation ☑ Productions végétales ☑ Prestations internes et services généraux	☑ Lieux de vie ☑ Prestations végétales		
OS concerné(s)	1. Promouvoir l'engagement des parties prenantes et favoriser l'inclusi	on		
	3. Innover pour la pérennité économique			
	4. Développer l'autonomie et l'acquisition de compétences			
	5. Intégrer l'éducation au DD dans les contenus pédagogiques et l'offre M	ns		
Objectif stratégique (sens en lien avec les OS)	Le projet touristique, qui vise à faire connaître la ferme au plus grand nombre, est en lien étroit avec les 3 piliers du DD. Il a pour effet d'ouvrir encore davantage la ferme sur son environnement et de générer de nombreux contacts pour les travailleurs, qui dans leur ensemble les souhaitent. Son impact économique potentiel est important pour la ferme (vente des produits, entrées payantes), d'autant qu'elle dispose d'un patrimoine immobilier auquel il faut donner une nouvelle vocation. Enfin la dimension écologique de la production à la ferme contribue à la promotion du DD. Pour développer cette activité touristique, il faut concevoir une offre consistante, attractive et originale. Il faut également réfléchir aux conditions concrètes de sa mise en œuvre.			
Résultats attendus et pistes de travail = objectifs opérationnels (livrables)	 Définir le contenu de l'offre (cf. les premières réflexions sur le concept en annexes). Définir un projet « cadre » à 10 ans. Imaginer les parcours des visiteurs. Concevoir la communication sur cette offre. Réfléchir à la question des contrats de travail en lien avec la problématique des horaires (travailleurs et professionnels), qui peut déjà se poser, mais sera plus forte avec l'activité touristique. 			
Composition groupe projet	Comité de direction – Associer des partenaires du tourisme			
Méthode du travail	Recherche documentaire (articles, Internet)			
	2. Etude technique préalable (devis, plan, autorisations)			
	3. Benchmark (pratiques exemplaires ailleurs)			
	4. Réunions de travail (préciser le nombre)			
Planning	2016 - 2018			
Mesure de la qualité / indicateurs de performance	 Enquête de satisfaction auprès des usagers Enquête de satisfaction auprès des familles Enquête de satisfaction auprès des professionnels Enquête de satisfaction auprès des partenaires / clients Indicateurs financiers Nombre de visiteurs 			

Animation et pilotage du projet

Planification

Les 24 fiches actions présentées au chapitre précédent seront mises en œuvre selon le planning (indicatif) présenté en page suivante

Modalités de contrôle de la mise en œuvre

Le Comité de Pilotage mis en place pour l'élaboration du projet d'établissement sera maintenu pour suivre l'état d'avancement des fiches actions. Il se réunira deux fois par an.

Le pilotage est un enjeu majeur dans la réussite de la mise en œuvre du projet. Il est nécessaire que les membres du Comité de Pilotage, l'équipe de direction, l'encadrement de proximité et les responsables des fiches actions portent de manière soutenue le projet.

Il convient également que les professionnels et les usagers s'impliquent et se mobilisent activement dans la mise en œuvre des fiches actions.

Démarche d'évaluation et actualisation

La Ferme de Chosal a conduit son évaluation interne en 2012 et son évaluation externe en 2014.

Les fiches actions du présent projet pourront constituer le référentiel de base pour la conduite de la prochaine évaluation interne et externe.

Les actions correctrices viendront alors alimenter la partie prospective du projet (les fiches actions).

Planning de mise en œuvre

	Fiches actions	Mi-2015	2016	2017	2018	2019	Mi-2020
1	Aménagement de la cour et du parking						
2	Réflexion sur la place et le suivi des animaux						
3	Promotion de la boutique						
4	Amélioration de l'offre de la boutique						
5	Implication des travailleurs dans l'activité de la boutique						
6	Amélioration de la communication interne sur le PLAD						
7	Développement du Pôle Land Art Départemental (PLAD)						
8	Conception participative du projet du nouveau lieu de vie (foyer et appartement) de Cruseilles						
9	Intégration du lieu de vie de Cruseilles dans la cité						
10	Promotion de l'offre de service Temps aménagés et Temps partiels						
11	Amélioration de l'offre maraîchère						
12	Amélioration des conditions de travail à la légumerie						
13	Implication des travailleurs dans le contact client (floriculture)						
14	Adaptation de la gamme floricole et réduction de la consommation énergétique						
15	Réflexion sur l'avenir du marché des phragmites						
16	Optimisation des moyens d'entretien des espaces verts						
17	Valorisation des prestations végétales internes						
18	Agrandir et améliorer les vestiaires et sanitaires (entretien)						
19	Réflexion sur l'identité du lieur de restauration						
20	Restauration : travailler sur l'équilibre alimentaire						
21	Déclinaison du DD dans l'ensemble des activités						
22	Equilibrage des activités en péri-annuel						
23	Amélioration continue en matière d'hygiène et de sécurité						
24	Conception de l'offre touristique						

4. Organisation

- Les moyens humains
- Le fonctionnement autour des usagers
- Les moyens financiers



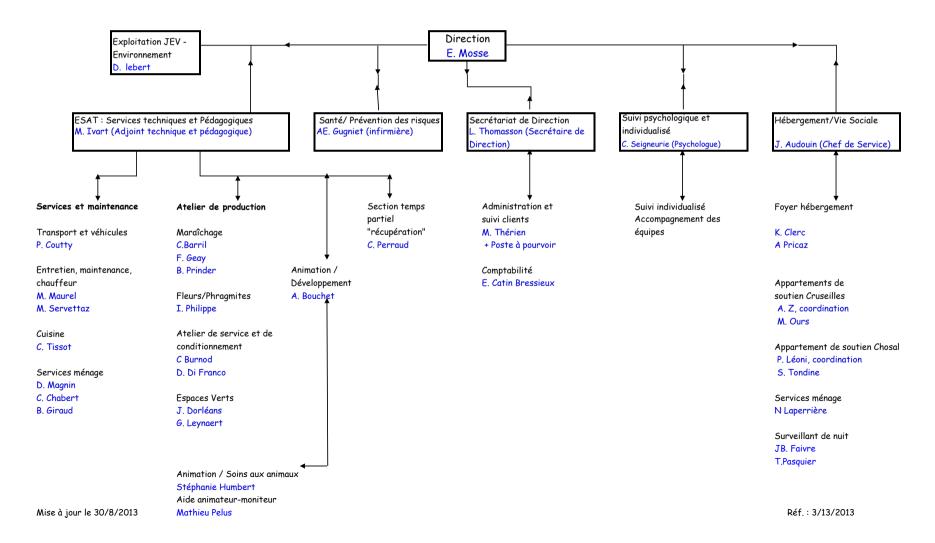
Cette partie décrit les moyens mis à disposition pour le fonctionnement actuel de la structure.

1. Moyens humains

- 1. L'organigramme
- 2. Le personnel
- 3. La vie professionnelle
- 4. Information et communication managériale
- 5. Coopérations et partenariats

1. Organigramme

Organigramme : Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et Hébergement de la Ferme de Chosal



2. Le personnel

Groupe du personnel ESAT

21 personnes travaillent pour l'ESAT pour 13,64 Equivalents Temps Plein (ETP): Sur le terrain, 6,05 ETP de moniteurs d'atelier sont mobilisés pour l'encadrement soit un ratio de 1 ETP pour 9.26 Travailleurs.

◆ Ratio Moyen: 13,64 ETP/56 travailleurs = 0,24

Groupe du personnel des HEBERGEMENTS

12 personnes travaillent pour le service Hébergement pour 10,32 Equivalents Temps Plein. Sur le terrain, 7 éducateurs pour 6.45 ETP sont mobilisés pour l'encadrement des résidants au foyer et aux appartements. Les éducateurs sont les référents d'un ou plusieurs résidents.

- ◆ Le taux d'encadrement au foyer est de 3,38 ETP d'éducateurs pour 10 résidents.
- ◆ Le taux d'encadrement en appartement de soutien est de 3.07 ETP d'éducateurs pour 19 résidents.

Tes remplacants et les stagiaires

Pour des raisons diverses, nécessité de maintien du service, renforcement des équipes, contribution à l'effort de formation, ouverture de l'établissement à de futurs possibles collaborateurs, l'établissement fait régulièrement appel à des renforts.

- Les remplaçants sont, dans la mesure du possible, des personnes qui présentent des références sérieuses en lien avec l'emploi temporaire (expérience similaire dans l'emploi proposé, formation de base minimum, maturité professionnelle,...). Un accompagnement spécifique est nécessaire pour accueillir et permettre « l'entrée dans l'emploi » rapide. Un cadre « référent » doit prévoir un temps d'accueil et remettre une fiche d'accueil du remplaçant qui fixe les premières directives, donne les éléments de contact et de secours et positionne les bonnes pratiques attendues.
- Les stagiaires : Ils sont essentiels à la bonne vie de l'établissement (coup de main, ouverture de l'établissement, possible remplacement suivant leur niveau de formation,...). Un dossier « stagiaire » est ouvert (aspects administratifs, sécurité, comportements attendus, convention de formation,...). Un livret d'accueil doit être proposé.

Les saisonniers et l'emploi occasionnel

L'établissement peut être amené à proposer quelques petits jobs saisonniers ou occasionnels, centrés sur les productions et la commercialisation des produits agricoles (ventes fleurs, ramassage, plantations de phragmites,...). Ces jobs sont prioritairement réservés aux enfants des membres du personnel, en âge de travailler.

A l'image de la fiche d'accueil du remplaçant, une fiche accueil « Job saisonnier » doit être mise en place pour faciliter l'intégration aux seins des équipes. A noter que ces emplois sont intéressants pour faire naître de nouvelles vocations professionnelles autour du secteur médico-social.

3. La vie professionnelle

Actualiser avec le CPF?

Recrutement et accueil du personnel

L'établissement applique les procédures de recrutement de l'association.

L'établissement convoque les candidats et leur fournit une liste de document à consulter pour préparer l'entretien (fiche de poste, projet de secteur, site Internet, ...). Lors de l'entretien, un quide d'entretien et une grille d'évaluation des candidats sont utilisés par le comité de sélection (duo ou trio de cadre) pour limiter les risques de subjectivité ou le risque discriminatoire.

Accueil et dossier du personnel

Un dossier du personnel est ouvert pour chaque salarié suivant une liste de documents obligatoires à fournir. Ce dossier reste protégé et consultable à tout moment par le salarié. Les éléments concernant la vie privée du salarié ne sont pas divulgués.

Un dossier d'accueil et un guide des bonnes pratiques seront remis aux entrants, un parrain dans l'établissement sera nommé pour faciliter l'intégration et l'appropriation des projets.

Le personnel « entrant » bénéficie sur la durée de sa période d'essai d'une réunion bilan intermédiaire. Une note bilan est réalisée et transmise à la personne concernée. Cette note est aussi classée dans le dossier du salarié

Formation continue

Le principe de la formation continue tout au long de la vie professionnelle est promue par l'établissement. A ce titre, il met en place un plan de formation en concertation avec la Direction Générale de l'association qui s'appuie notamment sur les demandes des salariées exprimées lors des entretiens annuels d'évaluation. Le DIF est également mis en place. Des formations complémentaires proposées par les réseaux (Empreinte 74, réseau Bienvenue à la Ferme...) complètent ce dispositif.

RV professionnels « Bilan, programmation et debriefing »

Les bilans de secteur ou de lieu de vie sont réalisés à minima chaque année par le directeur ou par les cadres de référence avec le moniteur ou l'éducateur de référence. Ces réunions sont complétées par des réunions plénières à l'occasion desquelles sont présentées les orientations stratégiques. Des réunions dites « de calage » peuvent venir préciser les orientations stratégiques, afin d'aider le professionnel à définir un cadre particulier ou un positionnement adapté.

Entretien annuel d'évaluation

Il est institué depuis 2003 à la Ferme de Chosal. Cet entretien comprend aujourd'hui 2 parties distinctes. La première est essentiellement centrée sur le bilan de l'année (regard sur l'année écoulée et analyse des écarts entre engagements et résultats). La deuxième partie est plus prospective et aborde des projets d'avenir, les attentes et besoins en formation. Les entretiens sont réalisés par le supérieur hiérarchique, communiqués au directeur et remis au salarié (avec copie au dossier du personnel).

Politique managériale

La démarche managériale doit permettre l'engagement du personnel vers une stratégie de la triple performance (économique, sociale et environnementale). L'objectif est de créer, de manière dynamique, entre les différents secteurs d'activité, une véritable culture de la transversalité. Il s'agit également de :

- Faire de la prise de conscience des différences culturelles une opportunité et non un obstacle,
- Distinguer les différents styles de management possibles et leur influence sur les personnalités et la motivation en situation de travail.

4. Information et communication

La réunion hebdomadaire inter-services

Pilier central du dispositif managérial. la réunion hebdomadaire regroupe l'ensemble des cadres de l'établissement et des responsables de secteur (administration, services généraux, santé, ...). L'objet de cette réunion est de faire circuler très rapidement les nombreuses informations qui concernent la vie de l'établissement (information associative, activité générale et particulière de l'ESAT et des Hébergements, information non confidentielle sur le personnel et les travailleurs). Le compte rendu est diffusé largement dans la journée à l'ensemble des collaborateurs qui doivent lire ce document et mettre en place les projets et les directives retenues. Cette réunion est aussi un lieu d'échange et de confrontation de point de vue pour faciliter la gestion et la mise en cohérence transversale des projets. Ce compte rendu est transmis à la DG pour information.

La réunion annuelle des personnels de la Ferme de Chosal

Chaque année autour de mi-avril, l'ensemble du personnel de la Ferme de Chosal est invité à prendre connaissance du rapport d'activités du directeur pour l'année antérieure. Un document basé sur un diaporama permet de fixer les résultats économiques, sociaux et environnementaux. Cette réunion permet aussi aux différents délégués et responsables de projets de faire un petit compte rendu d'activités et de refixer les objectifs des mandats. Dans un deuxième temps, cette réunion permet d'aborder en discussion ouverte un thème d'actualité autour du travail social. Cette réunion fixe aussi les orientations pour l'année à venir.

Les réunions d'équipes pour les Hébergements

Cette réunion hebdomadaire animée par le Chef de service des hébergements permet aussi de détailler ou de compléter l'information diffusée par le compte rendu de la réunion inter service. Cette réunion permet d'organiser et de caler le fonctionnement des lieux de vie, de revenir sur les besoins d'accompagnement des résidants. L'ensemble des éducateurs participe à cette réunion. La psychologue de l'établissement participe au temps de réunion sur les besoins d'accompagnement. Un relevé de décisions est transmis au directeur par le chef de service lors de leur réunion hebdomadaire (rencontre spécifique Directeur/chef de service).

Les réunions d'équipes pour l'ESAT

L'adjoint de direction de l'ESAT réunit chaque semaine les moniteurs lors d'une réunion pour commenter les comptesrendus de la réunion inter-service. Les sujets plus directement liés au bon fonctionnement d'un atelier ou d'une équipe sont discutés et critiqués. Des amendements ou contres propositions peuvent ainsi remonter. Un relevé de décision ou des fiches d'intervention sont transmises au directeur ou aux secteurs concernés (administratif, cuisine, transport, ...). A l'identique, le secrétariat et les services généraux se rencontrent avec leurs représentants de la réunion inter service, pour favoriser la communication et cultiver leur propre identité professionnelle.



DP - CE et CHSCT

L'établissement suit les directives et préconisations de l'AAPEI d'Annecy en matière d'élection et de participation à ces instances. L'information pour tous est disponible aux heures d'ouverture de l'établissement sur le lieu de travail de l'ESAT (Maison Leconte). Un membre du personnel est chargé chaque matin de l'ouverture de cette maison et de sa fermeture en fin de journée. Une clé de cette maison peut être proposée aux délégués non salariés de l'établissement qui souhaiteraient intervenir hors créneaux horaires d'ouverture (soirée, week-end).

5. Partenariats

- Le Centre Médico-Psychologique de Cruseilles : le travail avec les infirmières du centre est marqué par leur compréhension du fonctionnement, des enjeux et une nonne connaissance de la population accueillie à la ferme.
- Secteur des soins spécialisés autour du handicap psychique (pour assurer le suivi psychiatrique à l'hôpital de Sevnod, par des médecins libéraux)
- ♦ Le Centre Urgentiste d'Annecy et de Saint-Julien en Genevois, pour prévenir les risques liés à la santé dans les situations de crise (canicule, risque pandémique...)
- ◆ Les professionnels de santé du Canton : médecins de famille, médecine du travail (Mutualité Sociale Agricole), sont des partenaires essentiels du quotidien. La communication et la collaboration est primordiale. Il en est de même avec la médecine spécialisée et le paramédical (infirmiers, dentistes, kinésithérapeutes.

L'infirmière de l'établissement coordonne chaque jour le suivi médical

des usagers. Elle prépare et assiste, si nécessaire,

la prise de médicaments.

Le travail avec les familles est des socles l'établissement. L'association gestionnaire en est d'ailleurs l'une des illustration les plus forte : elle est une association familiale. La place des familles est donc importante, mais celle des amis doit aussi être encouragée pour permettre la création d'un lien particulier entre un travailleur ou un résidant qui lui, n'aurait pas de famille. Ces acteurs sont des référents personnels, invités à suivre les projets personnalisés, la vie et le fonctionnement de l'établissement.



Le bénévolat des familles et amis de la Ferme de Chosal est possible pour aider l'établissement et renforcer les effectifs pour des occasions bien particulières (évènements, d'établissement, etc.). II bénéficier des formations proposées par les partenaires de l'établissement. Il est un témoin intéressant pour l'établissement. de par son positionnement extérieur. Son intervention est encadrée par une convention de bénévolat.

Partenariats avec d'autres

La Ferme de Chosal entretient des relations d'échanges Etablissements médicosociaux et de préparation à l'entrée avec différents établissements du secteur médicosocial : Centre Vallon, IME de Faverges... mais aussi parfois avec d'autres établissements des départements voisins. La Ferme de Chosal est adhérente à l'association

« Epilepsie France » : ce réseau permet de mieux comprendre l'épilepsie et les mesures à prendre en cas de crise (grâce à des conseils et des formations).

Le Centre Ressource pour Personnes Cérébrolésées de Haute-Savoie permet aux professionnels de la Ferme de Chosal, potentiellement concernés professionnellement par ce Handicap, de s'informer et d'engager si nécessaire un travail en réseau.

Promouvoir l'opportunité des choix pour les travailleurs et résidants :

- ◆ L'AAPEI gère deux ESAT qui offrent chacun des opportunités « métiers » très différents. L'évolution des projets de vie des résidants ou des travailleurs peut « déboucher » sur une ré-orientation d'un ESAT à l'autre.
- ◆ Le lien entre Foyers de vie et Foyer d'Accueil Médicalisé et L'ESAT de la ferme de Chosal, notamment pour promouvoir l'organisation et le dynamisme des projets des foyers de vie et pour faciliter les ré-orientations nécessaires de certains travailleurs (vieillissement...), à travers des stages, des activités mixtes, etc.
- ◆ Le lien entre « secteur enfants » de l'EPANOU et l'ESAT. La relation avec l'IMPRO ne peut s'inscrire sous le seul effet filière autour de l'entrée à l'ESAT des jeunes adultes qui relèvent encore aujourd'hui, pour la plupart, de l'amendement CRETON (jeunes adultes de + de 20 ans). L'ESAT aide l'IMPRO à caler son offre de formation et d'apprentissage en amont pour favoriser la préparation des usagers aux métiers proposés à la ferme.

acteurs du territoire avec les partenariat Réseau et

5. Partenariats (suite)

Les Communes et Communautés de Communes

La Ferme de Chosal s'investit dans les réseaux communaux et intercommunaux en tant que conseil en matière de prise en compte du handicap dans les proiets (promotion de l'égalité des droits et des chances, de l'accessibilité, reconnaissance et participation à la vie de la cité).

La Ferme de Chosal est partenaire principalement des Communes de Cruseilles, Meythet, Sevrier et de la Communauté de Communes de Cruseilles.

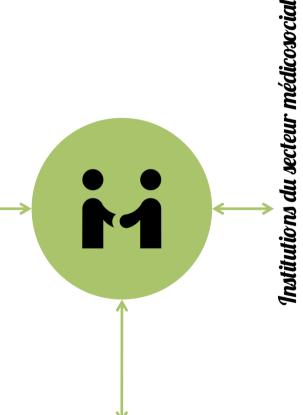
Acteur du territoire « Usses et Bornes »

La Ferme de Chosal suit les travaux des différentes commissions du Contrat de Développement Usses et Bornes. Son investissement autour des projets de développement agricole et touristique lui permet d'obtenir différents financements d'équipements pour améliorer les conditions d'accueil et de travail de l'ESAT.

Des liens forts sont créés avec des associations importantes : Bienvenue à la Ferme, Association d'Andilly Loisirs qui gère les médiévales, Maison et Syndicat Mixte du Salève, etc.

Le réseau Empreinte 74

La Ferme de Chosal est membre actif de ce réseau départemental d'éducation à l'environnement qui est soutenu financièrement par le Conseil Général. Ce réseau propose des formations et des appels à projets et une dynamique de promotion et de commercialisation des offres d'animations de la ferme éco-pédagogique.



Le CTDESI (Conseil Technique des Directeurs d'Etablissements et Services pour Inadaptés de Haute-Savoie), permet la rencontre et les échanges entre directeurs et adjoints de différentes structures médicosociales du département.

C'est aussi un lieu d'information et d'échange lors de rendezvous annuels avec la DDASS ou le Conseil Général pour préparer la campagne budgétaire et contribuer à la mise en place ou au suivi des schémas départementaux pour les personnes handicapées (enfants et adultes).

Sous groupe « travail protégé » du CTDESI des directeurs d'ESAT de Haute Savoie

Ce groupe de travail qui regroupe l'ensemble des ESAT de Haute-Savoie intervient indifféremment sur les aspects administratifs et budgétaires, les aspects pédagogiques et formatifs, les aspects commerciaux, en fonction de l'actualité du secteur et des demandes des participants à ces rendez-vous. Ce groupe de travail se réunit tous les 2 mois sur invitation de l'un de ces membres.

Délégation Nationale et Régional d'ANDICAT

Cette association nationale des cadres et directeurs d'ESAT propose différentes rencontres annuelles autour de l'actualité sociale des ESAT autour des enjeux ministériels et du lien au pédagogique ou au développement des structures commerciales des ESAT.

Partenariat

La proximité de la frontière Suisse nous invite à échanger et à construire des projets en partenariat avec des structures de l'insertion socio-professionnelle en Suisse voisine : Association REALISE (insertion sociale), la SGIPA (insertion de la personne handicapée mentale), la Fondation AIGUE VERTE (handicap) et la Fondation TRAJET (insertion socioprofessionnelle des personnes avec handicap psychique). L'ensemble de ces contacts est une opportunité d'échanges de pratiques, de visites, de formations diverses qui enrichit mutuellement le fonctionnement et les projets d'établissements.

2. Fonctionnement autour des usagers

- Le public accueilli
- 2. Le processus d'accueil et d'admission
- 3. Le fonctionnement de l'ESAT
- 4. Le projet personnalisé
- 5. La participation des usagers
- 6. La sécurité : DUERP, Plan bleu et prévention de la maltraitance

Droit des usagers

Le droit des usagers des établissements sociaux et médico-sociaux a été renforcé par la loi du 2 janvier 2002 et ses décrets d'application, notamment la charte des droits et libertés de la personne. Cette charte est affichée sur les lieux de travail de l'établissement. Les droits des usagers sont aussi mis en avant par la mise en place du Conseil de la vie sociale. Un livret d'accueil est constitué et remis à l'arrivée de l'usager.

L'ESAT de la Ferme de Chosal et les dispositifs des hébergements de la Ferme de Chosal ont des règlements de fonctionnement qui leur sont propres. Il sont été élaborés suivant le cadre juridique et réglementaire défini, validés par les instances décisionnaires (association, services du conseil général et DDASS). Le règlement de fonctionnement est remis à chaque travailleur et/ou résidant lors de la réunion d'accueil.

1. Le public accueilli

Qui peut bénéficier d'une place en ESAT?

Les ESAT sont chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas. momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, et de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale (art. L.344-2 et L.344-2-1du code de l'action sociale et des familles).

L'article R. 243-1du CASF issu du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 consacre le principe selon lequel la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) oriente vers les ESAT des personnes handicapées avant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante et justifie l'admission en ESAT.

Il est important de veiller à ce que les ESAT restent largement ouverts à tout type de handicap et proposent des activités accessibles aux personnes ayant, au moment de leur admission ou après plusieurs années d'activité en raison de leur avancée en âge, une capacité très réduite de travail.

Typologie des handicaps des personnes accueillies

Les derniers agréments d'autorisation d'activité font référence à l'accueil d'une population « déficiente mentale moyenne ».

Dans la réalité, cette déficience intellectuelle est depuis de nombreuses années souvent associée à des troubles du comportement et/ou différentes pathologies.

Déficience	Nombre (total : 56)
Retard mental profond	3
Retard mental moyen	20
Retard mental léger	32

Les pathologies et origines des déficiences sont :

Pathologies et origine des déficiences	Nombre (total : 56)
Autres ou inconnues	28
Autisme	0
Psychoses infantiles	13
Autres psychoses	2
Trisomies et autres aberrations chromosomiques	5
Accidents périnataux	5
Traumas crâniens et lésions cérébrales acquises	2
Pathologie génétique	1

Troubles associés

ont besoin d'un Les personnes accueillies accompagnement spécifique et bien défini car s'associent bien souvent à la déficience, d'autres troubles qu'il est possible de répertorier :

Troubles associés	Nombre
Troubles du comportement	1
Troubles relationnels	18
Troubles psychiatriques	9
Troubles de la conscience	2
Epilepsie	9
Troubles de la vision	2
Troubles du langage	11
Troubles de l'audition	2
Déficiences motrices	4
Plurihandicap	9
Déficiences métaboliques viscérales et nutritionnelles	9
Troubles du vieillissement	7

2. Processus d'accueil et d'admission

Période

d'essai

Orientation CDAPH

Préparation intégration

1ère visite de l'établissement (pour présenter la ferme, échanger avec l'usager et sa famille sur son projet professionnel)

Stage d'observation

Stage de confirmation

Inscription possible sur liste d'attente

Période rémunérée

Procédure n°P2 – 04-2006

Décision d'admission

Prononcée par le directeur

Conditions de non admission

- Inadaptation au travail physique en plein air : allergie forte, asthme,...
- Inadaptation au milieu ouvert : pas de repère spatio-temporel, tendance à la fugue...
- Risque de non-respect de l'intégrité de la personne; mise en danger du candidat (épilepsie lourde, aucune conscience des dangers du milieu, maladie mentale non stabilisée...) ou mise en danger des autres.
- Non acceptation ou nonrespect du règlement de fonctionnement (et en particulier de consignes de sécurité)

Dans le mois qui suit l'admission

- La réunion d'accueil. Lors de cette réunion, le directeur :
 - Remet l'ensemble des pièces obligatoires pour favoriser le bon accueil et la mise en place du dossier administratif, signer le contrat d'aide et de soutien et préparer le contrat de séjour.
 - Présente le fonctionnement de l'établissement au quotidien, réaffirme les droits et les devoirs, faire connaître le lien représentatif des travailleurs et des résidants
- Le premier jour (jour J). Pour proposer un accueil de qualité, un référent professionnel est désigné dès le premier jour pour assurer l'accueil, l'accès au vestiaire, le contact avec sa nouvelle équipe.

Par la suite, lorsque le projet professionnel ou de vie se précisera, ce premier référent pourra être remplacé par un autre (moniteur ou éducateur) qui sera alors le garant de la bonne mise en œuvre du projet individualisé.

Le Contrat de Séjour est remis dans les 15 jours suivant l'admission pour lecture. Il est signé dans les 30 jours suivant l'admission

2. Processus de sortie



A la demande de l'établissement

En cours de période d'essai ou suite à une mesure conservatoire, suite à une inaptitude,...C'est la CDAPH qui donne son accord pour réorientation. L'ESAT ne peut décider de son propre chef, de mettre un terme à l'accueil d'une ou de plusieurs personnes handicapées. demande de réorientation est préparée par l'établissement et donc soumise à l'accord de la CDAPH. Cette demande de réorientation est un cas extrême qui est envisagé que lorsque toutes les solutions alternatives ont été étudiées et ou testées.



A la demande du travailleur

En cours de période d'essai ou suite à une mesure conservatoire, suite à une inaptitude....C'est la CDAPH qui donne son accord pour réorientation. L'ESAT ne peut décider de son propre chef, de mettre un terme à l'accueil d'une ou de plusieurs personnes handicapées. demande de réorientation est préparée par l'établissement et donc soumise à l'accord de la CDAPH. Cette demande de réorientation est un cas extrême qui est envisagé que lorsque toutes les solutions alternatives ont été étudiées et/ou testées

La procédure de sortie et de transmission de dossier

Une procédure de sortie et de transmission des dossiers des travailleurs et résidants est mise en place (voir procédure N° P3 – 02 2005).

C'est le directeur qui anime cette réunion qui rassemble le travailleur/ résidant, son représentant personnel (famille, amis, ...), son tuteur (si mesure spécifique), les référents techniques et pédagogiques, les cadres en charge de la mise en œuvre des projets individualisés.

Un bilan global est proposé, le dossier de la personne lui est remis, un état financier est proposé si nécessaire (hébergement),...

Lors d'un rendez-vous de fin de prise en charge (en fin de période d'essai dans le nouvel établissement ou en fin de période de droit au retour), le classeur professionnel pourra être proposé pour lecture et information à la nouvelle équipe éducative (l'exemplaire de la Ferme de Chosal pourra être alors remis au nouvel établissement d'accueil).

Ces temps techniques et administratifs sont nécessairement à compléter d'un temps plus convivial, adapté à la personne, à sa situation professionnelle, à son réseau de connaissance et de reconnaissance.

3. Fonctionnement de l'ESAT

Ouverture et période de fermeture

Ouverture générale : l'établissement, du fait de sa spécificité autour de la production végétale et des activités d'accueil agro-touristique, est ouvert en quasi permanence.

L'établissement reste fermé complètement entre Noël et le Nouvel An.

Il y a bien un cadre collectif de travail (pour les encadrants et les travailleurs) mais aussi nécessairement des aménagements spécifiques pour maintenir l'offre de l'établissement, le développement commercial, le contrôle et la sécurité des biens et des personnes.

Le développement commercial en vente directe et circuit court oblige aussi le maintien d'une certaine activité les Samedi, Dimanche et Jours Fériés.

Ouverture et Accueil :

L'établissement offre un service d'accueil (secrétariat) du lundi au samedi de 8h à 12h et de 13h30 à 17h30.

Horaires

L'organisation repose sur une annualisation du temps de travail des travailleurs sur la base d'une semaine à 4 jours travaillés en hiver, période basse (15 oct-15 mars) et 5 jours en été, période haute. La moyenne hebdomadaire est de 35h (moyenne période basse et période haute).

Horaire période basse sur 4 jours :

8h15 à 12h 13h à 16h45 13h à 16h30

Horaire période haute sur 5 jours :

8h15 à 12h 13h à 17h

A noter pour tous les travailleurs, que les temps de travail décalés : animation en WE, déplacements professionnels, dépassement d'horaire accepté dans le cadre du contrat de soutien et d'aide par le travail, seront récupérables en heures cumulées (= ouverture de droit à récupération à programmer). Cette personnalisation pourra être contractualisée dans le cadre d'un avenant au contrat d'aide et de soutien par le travail.

4. Le projet personnalisé

Définition et enjeux

Le projet personnalisé est la pièce maîtresse du suivi de la personne accueillie. Ce projet se construit dans le respect d'une procédure très précise avec les participations :

- du bénéficiaire (travailleurs résidants).
- des référents professionnels et éducatifs.
- du référent personnel (famille, amis, tuteur),
- de la psychologue et du chef de service.

Un temps d'échange avec l'intéressé permet de lui expliquer en amont ce qu'est le travail engagé, et aussi de connaître ses attentes, ses souhaits ou les insatisfactions qu'il peut vivre dans son quotidien. La construction du projet se fait à l'aide d'un outil d'évaluation pour déterminer les besoins MAP d'accompagnement : le (Modèle d'Accompagnement Personnalisé).

La mise en place du Projet Personnalisé correspond:

- Au processus N°PS 2-2002 Protocole proiet Personnalisé
- A la procédure N° PI -05-2008 mise en place projet personnalisé

Après construction, le projet Personnalisé est présenté officiellement à l'ensemble des parties prenantes (bénéficiaire. référent personnel, professionnels concernés) lors d'une réunion officielle. Pour limiter les écrits, le Projet est présenté avec l'aide d'un document imagé (utilisation d'un fichier power point). Ce document est revisité systématiquement annuellement par l'équipe des professionnels.

...Formation professionnelle et soutiens

La formation professionnelle est un outil essentiel de la mise en œuvre du projet personnalisé (lien avec le Travail). La dynamique de la formation est présente à travers:

- La formation professionnelle inscrite au plan de formation et financée par l'établissement sur ses propres fonds / budgets.
 - La formation professionnelle en cours d'activité : le moniteur reste le référent technique et le responsable formation sur le terrain.

...Reconnaissance et valorisation des compétences

- ◆ Le classeur professionnel : à l'image d'un classeur de compétence (passeport métier), ce classeur mis en place pour chaque usager permet d'identifier les expériences et apprentissages des travailleurs. Ce classeur est un outil de mémoire (type CV) et de lien social (support d'échange avec les visiteurs ou familles). Il est consultable sur simple demande au secrétariat.
- Promotion de la mobilité professionnelle interne et inter établissement : la promotion et favorisation de cette mobilité permet de répondre aux demandes des travailleurs, de les encourager et de favoriser les initiatives, de gratifier les responsabilités prises et de valoriser les dispositifs qui permettent cette mobilité.



...Temps de travail aménagés

- Périodes de récupération : La nature de l'activité à la ferme (saisonnalité) obligent l'établissement à organiser des plages de récupération pour les travailleurs ne pouvant pas rester seuls chez eux. L'établissement a mis en place une section « temps de travail aménagé » pour prendre en compte cette difficulté.
- Prise en compte du vieillissement : En cas de grandes difficultés (fatigue chronique, vieillissement avéré, ...) un aménagement du temps de travail et des missions est possible.

...Services et prestations individualisés

◆ Le Service de Préparation de Transition et de Suivi (SPTS)

Ce service associatif permet d'aborder avec les familles et les travailleurs / résidants l'avancée en âge et un projet de retraite ou d'inaptitude au travail. Cet accompagnement est réalisé par un professionnel qui personnalisera son cadre de travail au cas par cas.

♦ L'accueil temporaire

Cette forme d'accueil permet de « tester » pour un futur résidant une offre d'hébergement et offre aussi un droit aux familles pour « souffler ». L'accueil total maximal est de 90 jours à l'année.

L'offre de séiour vacances

Cette prestation peut être mise en place directement par le dispositif des hébergements de Chosal (pour les résidants du Foyer et des Appartements) ou par le service Cap Vers de l'Epanou (service vacances)

5. La participation des usagers

- ◆ Courriers: Les comptes-rendus du CVS, du comité d'animation, différents courriers d'information sur l'évolution de l'organisation et des services de l'établissement, sont envoyés aux familles et aux travailleurs et résidants en fonction des besoins.
- ♦ Affichage: Les informations liées à la vie quotidienne sont affichées en salle à manger, dans les espaces communs. Un panneau d'informations générales est réservé aux visiteurs dans le hall du secrétariat.
- ◆ Site Internet : Le site web <u>www.fermedechosal.org</u> est le vecteur de communication qui permet d'informer l'ensemble des parties prenantes sur la vie et les évènementiels de l'établissement.

- Enquêtes de satisfaction : pour mesurer le niveau de satisfaction sur un sujet particulier (par exemple pour l'évaluation personnelle de satisfaction autour des activités de soutien, d'un retour de vacances,...).
- ◆ Enquêtes thématiques : afin de savoir s'il émane de la part des travailleurs et résidants de nouvelles demandes ou des idées d'organisation (nom donné à une salle, à un animal, choix d'une destination lors d'une sortie festive....).

- Les réunions d'équipe : réunions trimestrielles qui permettent d'aborder, sous forme d'un temps de parole libre et d'une médiation, tout ce qui touche à la journée de travail.
- ◆ La réunion mensuelle des résidants : Au Foyer ou en appartement, ces réunions permettent de faire le point sur les activités prévues et d'aborder les aspects de vie du quotidien et les relations aux autres.
- Les réunions générales exceptionnelles : en cas d'événements importants (modification importante de l'organisation du travail, du cade de vie...), la direction peut provoquer une réunion générale pour une information ou un débat ouvert à l'ensemble des travailleurs et résidants.
- ◆ La réunion annuelle des familles et amis de Chosal : rencontre entre les travailleurs, les familles et les professionnels, habituellement organisée fin septembre.
- ◆ Le Conseil de vie sociale : lieu d'échange et d'expression privilégié, le conseil de la vie sociale se réunit une fois par trimestre. Il est constitué : d'usagers, de représentants des familles et des tuteurs, de professionnels, de membres de l'organisme gestionnaire. Il donne son avis et peut faire des propositions touchant à la vie dans l'établissement (fonctionnement, travaux, prise en charge, etc.).
- ◆ Le Conseil des travailleurs et des résidants : C'est un groupe de représentants des travailleurs et résidants, convié après une réunion de préparation, chaque trimestre, aux réunions du CVS. Il a également sa vie propre et peut se réunir à la demande de ses membres.
- ▶ Le Comité d'animation : C'est une force de consultation, de proposition et d'organisation pour tout l'aspect festif et social lié à la vie de l'établissement (exemple : organisation de la fête des familles). Il est animé par un membre du personnel et est composé d'un représentant des travailleurs de l'ESAT par équipe ou par secteur d'activité.
- ▶ La participation et l'aide aux services généraux : Un planning de service à table est mis en place pour que chaque travailleur puisse, un jour à midi par quinzaine, être en situation d'aide pour le repas de midi. Cette tâche éducative est aussi un acte participatif de coopération autour du service à table, de la desserte et du rangement de la salle repas.

Participation

Information

Consultation

6. Sécurité

DUERP

Conformément au décret N° 2001-1016 du 5 décembre 2001. l'établissement a mis en place dès 2004 avec l'ensemble des salariés son document unique d'évaluation des risques professionnels.

La méthodologie de mise en place de ce document s'est construite dans le cadre d'un partenariat autour d'un groupe de travail régional des directeurs d'établissement animé par l'URIOPSS et l'APAVE. méthodologie s'appuie sur une participation active de l'ensemble des acteurs, chacun à son niveau de responsabilité.

Le Diagnostic « sécurité » est suivi d'un plan d'actions annuelles.

Un comité de suivi constitué du Directeur, de l'infirmière l'établissement, d'un moniteur et d'un éducateur se réunit 3 fois par an. Les Comptes rendus sont diffusés à l'ensemble du personnel.

Le document unique est disponible pour consultation au secrétariat, en salle du personnel et sur le serveur de l'établissement en référence : 1/3/9/1.

Plan Bleu

- le plan anti pandémie et canicule Associatif: Le plan bleu associatif contient un volet canicule et un volet « risques pandémiques » : il est disponible sur le serveur en référence 1/3/11. Un comité de suivi et de pilotage est mis en place au niveau associatif. L'infirmière de l'établissement participe à ce suivi et relaie les informations au niveau de l'établissement.
- ♦ le plan canicule de la Ferme de Chosal: en raison des nombreuses activités extérieures. un effort particulier est réalisé par l'établissement pour prévenir des fortes expositions au soleil (activités professionnelles ou de loisirs). Le personnel encadrant doit appliquer les directives en la matière (affichage et notes de services) - Le plan protection canicule Chosal est disponible sur le serveur en référence serveur : 1/3/11.

Prévention de la maltraitance

Pour prévenir tout acte de maltraitance. l'établissement suivra les instructions de la Direction Générale de l'Action Sociale et de la circulaire N° 2002/265 du 30 Avril 2002 relative au renforcement des procédures de traitement des signalements de maltraitance et d'abus sexuels et celle du N° 2001/306 du 3 juillet 2001 relative à la prévention des violences et maltraitance.

Les recommandations de l'ANESM sur :

- Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance
- La bientraitance : définition et repère pour la mise en œuvre

Serviront de cadre de travail pour adapter et faire évoluer, si nécessaire, les bonnes pratiques professionnelles.

Pour renforcer l'idée de la bientraitance, l'établissement reprend aussi le protocole de prévention de la maltraitance qui est appliqué aux différents établissements de l'AAPEI d'Annecy – L'Epanou (Procédure : N°P20 -01-2007).

Les outils ou les systèmes à mettre en place pour favoriser la bientraitance :

- ◆ Rendre possible la prise de parole libératrice (en fonction des systèmes d'organisation de l'établissement);
- ◆ Faire vivre la culture des droits des usagers par les outils de parole de la loi du 2 ianvier 2002 (CVS. Projet Individualisé, rencontre dans des lieux non institués....):
- Montrer et faire connaître les valeurs partagées à travers les projets associatifs. d'établissement, de services...:
- La formation individuelle et collective, l'analyse de la pratique, le questionnement et la connaissance des procédures,...;
- ◆ Le recueil et la favorisation de l'expression de la parole des usagers en direct :
- L'ouverture de l'établissement vers l'extérieur.

Créer une culture de la prévention de la maltraitance, c'est surtout créer une culture de la confiance car l'institution qui doit être capable de s'interroger et de gérer par elle-même les situations qui peuvent conduire à la maltraitance.

3. Moyens financiers

- 1. Dotation Globale de Fonctionnement pour l'ESAT
- 2. Budget Annexe de Production et de Commercialisation
- 3. Prix de journées pour les hébergements
- 4. Subventions et mécénat

1. Dotation globale de fonctionnement

DGF

Le financement de l'ESAT (action sociale) est assuré par une dotation globale par places autorisées. La Direction Départementale de l'Action Sociale est l'organisme de tutelle financière et de contrôle qui fixe chaque année le montant de la dotation globale (dans le cadre d'une procédure contradictoire). La dotation globale de l'ESAT de la Ferme de Chosal a toujours été supérieure à la moyenne départementale en raison de sa large période d'ouverture (près de 365 jours par an ce qui induit des charges fixes non compressibles : ouverture secrétariat, ménage, cuisine,...) et par des charges spécifiques propres à l'établissement : transport des personnes matin et soir pour rejoindre un lieu de travail excentré et non desservi par les réseaux de transport en commun. La dotation globale annuelle de l'établissement est aujourd'hui de 12 400 €/ Place.

La dotation globale doit évoluer à minima pour tenir compte de l'évolution des prix à la consommation (inflation) et prendre en compte l'évolution du cadre règlementaire (accords conventionnels agréés et mesures de protection des personnes).

BAPC

C'est la dynamique commerciale de Ferme de Chosal qui peut assurer aujourd'hui, dans un contexte de crise et de rationalisation des budgets de l'état, le développement du site. Les résultats de la production sont importants pour assurer la rémunération des travailleurs sur la part directe de l'ESAT et aussi pour envisager une politique plus amitieuse en matière de rémunération et d'indemnités suivant les contraintes subies (prime de panier, prime de soin aux animaux le dimanche et les jours fériés, prime exceptionnelle de fin d'année, ...). Le BAPC permet aussi d'améliorer l'offre d'accompagnement des travailleurs. Des moyens financiers sont dégagés à hauteur d'1 ETP pour compléter le temps de transport, renforcer l'équipe des moniteurs sur le terrain (0,50 ETP de moniteur financé par la production), assurer le suivi du cheptel de la ferme éco pédagogique.

Les résultats de la production sont autant de moyens pour assurer le renouvellement du matériel de production, l'investissement mobilier et immobilier, le développement de la formation pour le personnel et les travailleurs / résidants, la sécurité au travail, l'amélioration générale du cadre du vie au travail. La recherche de résultat est donc primordiale dans le schéma stratégique de la ferme et de son projet d'établissement.

2. Budget Annexe de production et de Commercialisation

3. Prix de journées aux hébergements

Le financement du dispositif des hébergements (Foyer et appartements) est assuré par le Conseil Général sur la base d'un prix de journée accordé par les services de la Gérontologie et du handicap. Le prix de journée au foyer d'hébergement tient compte d'un ratio éducateurs/résidants qui est directement lié à la petite capacité d'accueil du foyer (10 places) et à des rationalisations de taux d'encadrement impossible le weekend quelque soit le niveau de présence des résidants. Le financement actuel ne permet pas la refonte totale de l'offre d'hébergement du foyer (vétusté et inadaptation d'un bâtiment de 1988, propriété d'un office public d'HLM).

Le prix de journée en appartement de soutien est lui aussi non corrélatif au besoin d'encadrement de la population actuellement prise en charge. En effet, depuis de nombreuses années, on note pour certaines personnes, par défaut de place en foyer, un placement en appartement. La proposition à étudier est celle d'une refonte à court terme de l'offre d'hébergement en Foyer sur Cruseilles (autour d'une vingtaine de places : regroupement et création pour répondre aux besoins).

4. Subventions Europe et Région

Les subventions Régionales et Européenne viennent compléter les movens budgétaires de La Ferme de Chosal. L'établissement peut rechercher des financements en matière de fonctionnement (étude, aide au poste, formation,...) ou en matière d'investissement (création ďun nouvel équipement, matériel, ...).

5. Mécénat d'entreprises et de fondations

Financements complémentaires nécessaires. ces soutiens financent plus particulièrement, en fonction de critères parfois très précis, des actions spécifiques et innovantes. L'établissement doit engager un travail plus suivi autour des appels à projets et programmes divers de soutien aux actions de développement et de mécénat d'entreprise.

5. Annexes

- Composition du COPIL et des groupes de travail
- Plan de projet
- Les 3 piliers du développement durable déclinés dans le Complexe de la Ferme de Chosal

1. COPIL et GT: composition



- Directeur
- Directeur adjoint
- Chef de service des hébergements
- Psychologue
- À compléter

GT5. Prestations internes

- À compléter

GTI. Animations et tourisme

GT2. Lieux de vie

GT3. Productions végétales

GT4. Prestations végétales

- À compléter

- À compléter

- À compléter

- À compléter

2. Plan de projet

Conduite du travail de recherche en collaboration avec l'IREGE

(Anne-Marie BOCQUET et Jean-Jacques NILLES)

• COPIL n°1

 Lancement de la démarche

> Mi-décembre 2014

Mi-janvier 2015

• Plénière : Présentation de la démarche et réflexion sur les points forts et de progrès

 Animation des 5 GT : 3 séances par GT soit 15 séances de travail sur les fiches actions

> Février à Avril 2015

Mars et Juin 2016

- COPIL n°2 et 3
- Validation des productions des GT (fiches actions)
- Rédaction du projet d'établissement
- Validation du projet par la direction

Septembre et Octobre 2015

Mi-novembre 2015

- Validation du projet en
- Présentation du projet aux salariés et travailleurs + CVS

Les 3 piliers du développement durable déclinés dans le complexe de la Ferme de Chosal

Les 3 piliers du développement durable sont en effet mis en œuvre (de façon originale) à la FDC.

La dimension sociale :

- ◆ Orientation 1. Elle est constitutive de l'organisation elle-même, puisque sa vocation est sociale. L'accompagnement des personnes en situation de handicap et la promotion du handicap sont inscrits dans l'objet de l'établissement et sont la contrepartie de son financement. La place du handicap dans la société fait partie des thématiques de la RSE (cf. ISO 26000, Droits de l'homme).
- Orientation 2. L'activité agricole est également productrice de lien social, d'une part en interne, à travers l'organisation collective du travail, d'autre part en externe, à travers les relations avec les clients et partenaires de la ferme.

La dimension économique :

- ◆ Orientation 3. L'activité agricole favorise les échanges en circuit court et permet aux travailleurs d'avoir une vision concrète de la finalité économique de leur travail et de son inscription dans le système des échanges. Elle implique également une recherche constante d'innovation pour se positionner sur le marché et tenir compte de l'évolution de la demande et de la société.
- Orientation 4. Ce positionnement (ainsi que la gestion des relations avec les clients) implique et favorise le développement de l'autonomie et des compétences des travailleurs.

La dimension environnementale :

- ◆ Orientation 5. Elle se traduit par une agriculture raisonnée et centrée sur son environnement local. La promotion du DD est à la fois une composante de l'accompagnement des travailleurs et de la pédagogie développée au sein de la FDC vis-à-vis des publics accueillis.
- ♦ Orientation 6. Cette dimension environnementale se traduit également par un travail sur l'impact environnemental de la ferme, notamment à travers la consommation d'énergie et la gestion des déchets. D'ailleurs la question de l'évaluation et de la gestion des compétences pourrait être abordée en tant que telle. Elle pourrait être formalisée de façon forte dans les projets personnalisés.

On le voit, l'articulation des trois piliers du DD fait partie de l'ADN de la ferme. La production agricole telle qu'elle y est concue et pratiquée est simultanément production de liens avec les autres (social) et avec la nature. Le rapport à la nature est lui même de l'ordre de l'échange, puisqu'il s'agit soit d'un rapport de production de biens, soit d'un rapport pédagogique ou ludique-esthétique.

La dimension artistique est au cœur de ce projet. En effet il ne s'agit pas à la FDC comme dans une agriculture traditionnelle de considérer la nature comme une ressource qu'il convient d'exploiter da facon intensive. L'association de la production agricole à la production artistique marque profondément le sens du projet de la Ferme : créer du lien et du sens pour chacun. Les œuvres du PLAD s'intègrent à l'environnement naturel et en même temps le détournent, le décalent, pour proposer une expérience à la fois sociale et esthétique.

Il y a donc à la ferme deux types de production qui sont associées sans être confondues : agricole et artistique. Elles sont associées parce qu'elles contribuent toutes deux à susciter la réflexion autour de la place de chacun dans son environnement. C'est en cela que chaque dimension du DD contribue à l'accompagnement. L'approche fondée sur le DD renforce la capacité des travailleurs à se situer dans le social, l'économique et l'environnement naturel.

La « marque » Chosal symbolise ce projet d'articulation forte des 3 piliers du DD dans l'écosystème. Elle renvoie à la production agricole et artistique = il faut le montrer dans l'identité visuelle. Elle signifie que ce qui est proposé à été concu dans une dynamique sociale, avec une volonté de s'inscrire dans le système des échanges de façon équilibrée et dans un rapport de respect mais aussi de créativité à l'égard de l'environnement naturel.