

RAPPORT D'ACTIVITE 2015

I - Présentation de l'établissement

Le 2 mai 1995, l'ESAT SERVI'PEP et la MAS La Devinière ouvrent leurs portes simultanément sur le même site de Saint-Jean de Braye. Ce projet mené par l'ADPEP du Loiret s'appuie sur la complémentarité et les besoins des deux structures. A cette date, 4 unités de production sont créées : ateliers espaces verts, blanchisserie, restauration et entretien des locaux. L'unité sous-traitance, ouverte en 1999, est venue répondre à des besoins de réorientation en interne de certains usagers de l'établissement.

En Mai 2011, sur le même principe de jumelage ESAT↔MAS, l'ESAT a créé deux ateliers supplémentaires (Restauration, entretien des locaux) pour couvrir les besoins de la toute nouvelle MAS « Les Saulniers » à Boigny-sur-Bionne. Puis, le bâtiment Annexe de l'ESAT a ouvert ses portes le 26 Septembre 2011 sur ce site des Saulniers. Il abrite la nouvelle blanchisserie de l'ESAT (« délocalisée » donc de Saint-Jean de Braye) mais également des locaux de soutien et administratifs. Ces installations permettent d'améliorer les conditions de travail en blanchisserie mais également l'accueil des travailleurs et salariés intervenant sur le site.

Au 31 Décembre 2015, la répartition des ateliers se présente donc comme suit : Ateliers sous-traitance et espaces verts sur Saint-Jean de Braye, ateliers entretien des locaux et restauration présents sur les 2 sites, atelier blanchisserie situé à Boigny sur Bionne, soit 38 travailleurs à Boigny et 55 à Saint-Jean de Braye.

Depuis son ouverture en 1995, la capacité d'accueil de l'ESAT est passée de 40 à 84 places au rythme suivant : + 6 places en juillet 2000, + 2 places en février 2002, + 2 places en août 2004, + 5 places en août 2005, + 4 places en juillet 2007, + 5 places en décembre 2009 + 11 places en Décembre 2010, + 9 places en Décembre 2011. Le nombre important d'usagers à temps partiel (35) conduit l'établissement à accompagner, au 31 Décembre 2015, 94 personnes pour 83 ETP.

L'activité commerciale s'est elle aussi développée et diversifiée. Certaines activités de production (blanchisserie) s'effectuent sur site, d'autres (espaces verts, sous traitance,...) se déroulent très majoritairement hors de l'établissement, les dernières (entretien des locaux, restauration) allient à des niveaux différents ces deux modalités.

II - La mise en œuvre du projet d'établissement

L'offre de service présentée grâce au projet d'établissement a pour objectif de répondre au mieux aux besoins émis par les usagers. L'établissement veille ainsi à : fournir une activité professionnelle adaptée, cette dernière pouvant être évaluée et réexaminée au regard de l'évolution de la personne ; permettre une formation au poste de travail occupé via le développement des compétences professionnelles et/ou le maintien des acquis ; garantir protection et sécurité auprès de l'ensemble des usagers ; assurer une prévention et une veille quant au suivi médical ; favoriser l'accès aux activités socioculturelles ; responsabiliser la personne ; etc.

Ces axes de travail se déclinent majoritairement à travers les Projets d'Accompagnement Personnalisés (P.A.P) des usagers.

II.1 : Les P.A.P, modalités d'élaboration et suivis :

L'élaboration de ces outils, ainsi que leur bonne mise en œuvre, sont rendues obligatoires depuis la loi 2002-2. Afin de rendre possible la bonne appropriation de cet outil ainsi qu'un suivi efficient, l'établissement a recherché la pleine participation des usagers. Aussi, les travailleurs de l'ESAT bénéficient de deux espaces dissociés leur permettant d'élaborer le Projet d'Accompagnement Personnalisé :

- Ils rencontrent dans un premier temps les moniteurs d'ateliers référents. Par ce biais, est d'abord effectué le bilan du précédent P.A.P (réalisation effective ou non des objectifs fixés ; difficultés rencontrées....). Une fois ce bilan établi, le travailleur et les MA « dessinent » conjointement le nouveau projet. Ces premiers échanges concernent l'aspect professionnel, à savoir : formation qualifiante, démarche de reconnaissance de compétences, changements d'atelier, baisse du temps de travail, stages....
- Dans un second temps, les travailleurs sont invités à un RDV regroupant toujours les MA auxquels se joignent l'animatrice de soutien, la psychologue ainsi que le chef de service. De façon identique, est fait le bilan du PAP de l'année écoulée pour ensuite recueillir les besoins médicosociaux (inscription à des séjours de vacances, demandes d'orientation en SAVS, inscription à des activités de loisirs.....).

Les documents récapitulatifs sont ensuite rédigés et remis aux moniteurs d'atelier. Ceci permet à ces derniers de disposer de l'ensemble des projets et donc de s'assurer de leur bonne mise en œuvre. Le renouvellement des PAP se fait en moyenne tous les 12 à 15 mois.

L'établissement veille également à organiser régulièrement des réunions permettant d'effectuer des « bilans intermédiaires PAP ». Au cours de celles-ci, les moniteurs d'ateliers, la CESF, la psychologue ainsi que le chef de service de l'ESAT procèdent à un « état des lieux » des démarches en cours, des premières avancées mais aussi des difficultés rencontrées concernant ces mêmes projets.

II.2 : L'activité professionnelle

L'ESAT SERVI'PEP compte sept unités de production réparties sur les deux sites. Ces ateliers réalisent une production à destination d'établissements sociaux et médico-sociaux, d'entreprises, de collectivités territoriales et de particuliers.

Afin de développer les compétences et de prévenir l'usure professionnelle, les moniteurs d'atelier développent la notion de polyvalence auprès des agents. Au cours d'une même journée, les usagers évoluent sur plusieurs postes de travail recensés sur l'unité de production. Bien que parfois difficiles à mettre en œuvre, cette organisation favorise le dynamisme des équipes de travailleurs et permet également de rompre avec une éventuelle « routine et/ou lassitude » professionnelle.

Pour ce faire, les moniteurs tiennent compte des compétences repérées ou supposées auprès de chaque usager, des attentes et besoins manifestés par ces derniers, des exigences de production (délai, etc.).

L'accompagnement par l'activité professionnelle tente de développer l'identité métier. Cela se décline à travers :

Le soutien professionnel et technique

Des thématiques de soutien professionnel se dégagent et trouvent majoritairement leurs origines dans les demandes formulées par les usagers (P.A.P). Des actions de soutien sont également pensées au regard des nécessités de production, telles que : nouveau client, « commande exceptionnelle », etc.

La mise en place de stages

Nombreux sont les travailleurs qui manifestent, dans le cadre de l'élaboration du PAP, le souhait de réaliser des stages.

Les motivations divergent : certains souhaitent découvrir une nouvelle activité de production ; d'autres ambitionnent un accroissement de leurs compétences techniques (comparer les procédés de production, en découvrir de nouveaux...); certains encore cherchent à rompre avec les habitudes et découvrir un nouveau contexte de travail (changement de lieu, d'équipe, de rythme...); les derniers, enfin, réalisent ces stages dans le cadre d'une démarche de reconnaissance de compétences professionnelles. Ces stages sont ainsi vécus comme des temps et des espaces de développement professionnel et/ou personnel.

Face à la multiplicité des demandes et objectifs, les « encadrants » de l'ESAT (Conseillère en Economie Sociale et Familiale et Chef de Service essentiellement) ainsi que les usagers « prospectent » donc auprès de lieux d'accueil diversifiés : entreprise, services communaux, autres ESAT. Des stages en interne (changement d'atelier sur un même site, ou passages facilités entre site principal et annexe de l'ESAT) sont eux aussi souhaités par les usagers, et donc mis en œuvre par l'établissement.

En 2015, 19 usagers (10 Boigny + 9 SJB) ont concrétisé leurs projets. Les lieux d'accueil ont été diversifiés : centre technique municipal, autres ESAT, parc floral d'Orléans, en entreprise... Les bilans établis à l'issue de ces expériences ont été positifs, tant du point de vue de l'utilisateur que du site d'accueil.

Les formations qualifiantes

L'établissement s'inscrit dans une volonté de promouvoir la formation à destination des usagers de l'établissement. A cet effet, l'ESAT cotise auprès d'un OPCA (UNIFAF).

En 2014, un usager de l'unité « Espaces Verts » a poursuivi sa Formation CAPA « Travaux Paysagers » entreprise en 2013. Cette formation, « pilotée » par la CFAS, se déroule à l'IME « La Source ». Le travailleur en formation aurait dû obtenir son diplôme en Juin 2015. Toutefois, suite à des difficultés rencontrées, la formation entreprise a été prolongée d'une année. Le candidat devrait valider sa formation en Juin 2016.

Un usager de l'ESAT officiant sur l'atelier « Restauration » (Saint-Jean de Braye) a, quant à lui, débuté une formation CAP Agent Polyvalent de Restauration en Septembre 2015.

Le dispositif « Différent et Compétent »

Ce dispositif, d'ampleur interrégionale, s'adresse à tout usager d'ESAT. Il a pour objectif de permettre à cette population d'entrer dans une logique de parcours professionnel via « l'obtention » d'une reconnaissance de compétences professionnelles.

Depuis 2009, l'établissement s'investit dans le développement de ce dispositif en région Centre qui est maintenant porté par l'association ARECO, constituée par les Associations gestionnaires régionales mobilisées sur ce projet

En 2015, 12 travailleurs de l'ESAT ont souhaité entreprendre cette démarche. Parmi ces personnes, 2 ont validé leurs compétences dans le cadre d'un jury interne (jury composé du Directeur d'Établissement et d'un professionnel du secteur visé), 8 autres ont choisi la modalité jury externe (un membre de l'Éducation Nationale ou de la Chambre de l'Agriculture + un directeur d'établissement), les 2 dernières ayant opté pour le dispositif Jury Externe + Stage (membres du jury identique mais obligation d'effectuer un stage de quatre à six semaines en milieu ordinaire).

La remise des attestations de reconnaissance de compétence s'est déroulée à Chartres en Novembre 2015, en présence de représentant de l'ARS, de responsables d'associations, d'élus et personnalités locales. Ce temps a été source « d'émotions » pour bon nombre de bénéficiaires et pour leur famille.

Le travail hors-murs : convention de mise à disposition, prestations en entreprise et contrats à durée déterminée :

Dans une volonté de favoriser l'intégration professionnelle des usagers en milieu ordinaire, l'établissement met en place des conventions de mise à disposition ou de prestation de services avec certaines entreprises. Cette démarche permet aux bénéficiaires de découvrir l'entreprise dans un cadre « sécurisé » (l'usager dépend toujours de l'ESAT, présence possible d'un moniteur d'atelier) mais également d'appréhender de nouveaux modes de production, de nouvelles exigences.

Ces prestations se sont déroulées dans la continuité des années passées : l'équipe « sous-traitance » est intervenue au sein d'une entreprise d'équipements de jardins (entre 2 à 4 interventions hebdomadaires sur l'année ; travaux d'étiquetage, de conditionnement) ; 2 travailleurs de l'unité espaces verts ont bénéficié d'une mise à disposition individuelle au Parc Floral d'Orléans pendant 8 semaines (mai à juillet) ; une partie de l'équipe « entretien des locaux » de Saint-Jean de Braye (entre 5 et 6 travailleurs) intervient quotidiennement au sein dans un foyer de vie ; deux équipes « espaces verts » ont officié au Parc Floral d'Orléans ; une équipe est également intervenue à raison de 2/3 jours par semaine au sein d'un magasin de vêtements (travaux de mises sur cintres). Les deux unités restauration ont été très régulièrement interpellées afin d'honorer plusieurs prestations de service extérieur : accueil « petit-déjeuner », « buffets », services en salle (ARS, CREAL...). Enfin, une équipe composée de travailleurs issus de plusieurs ateliers est intervenue une semaine au sein d'une entreprise de Chateauneuf-sur-Loire (Mars 2015).

II.3 : L'action médico-sociale

L'ESAT SERVI'PEP fait appel à différents professionnels spécialisés pour couvrir des besoins « médico-sociaux » des usagers. Ce type d'accompagnement se décline à travers :

Le soutien psychologique :

La psychologue de l'établissement intervient sur l'ESAT à hauteur de 0,4 ETP. Son temps de travail se répartit sur les deux sites. Elle propose, aux agents de production qui le désirent, un soutien psychologique individuel. Au 31 décembre 2015, elle accompagne dans le cadre d'un suivi régulier (1

RDV toutes les 3 semaines environ) 39 usagers (17 de Boigny et 22 de Saint-Jean de Braye) ainsi que 4 autres personnes de manière plus ponctuelle (à la demande).

Au-delà de ces accompagnements individuels, la psychologue assure également le lien avec des partenaires extérieurs. *Ce travail de partenariat avec les professionnels (psychiatres et infirmiers) des CMP principalement mais également des SAVS et des SAMSAH permet la mise en place ou le suivi d'accompagnement thérapeutique et psychiatrique ainsi que la coordination des démarches de soins (organisation des rendez-vous pour les agents de production, demande d'hospitalisation et réunion de concertation entre équipes pluriprofessionnelles selon les situations). Au 31 décembre 2015, six situations nécessitent un accompagnement spécifique prenant en considération la présence de troubles psychiques majeurs.*

La psychologue effectue également un travail de collaboration auprès de partenaires autour de l'accompagnement à la parentalité.

Ses interventions au sein de l'équipe pluri-professionnelle sont diverses : temps d'échanges avec les professionnels en réunion d'équipe, participation aux réunions de projets individuels et à certaines réunions de l'équipe de direction, participation aux demandes de renouvellement d'orientation. Un travail d'écrits et de recherches documentaires est aussi nécessaire : points sur les suivis psychologiques, écrits concernant les projets personnalisés, recherches théoriques.

Le soutien extra-professionnel

Le temps de soutien « extra-professionnel » collectif s'élève à 1h30 hebdomadaire par travailleur.

Les deux Conseillères en Economie Sociale et Familiale (CESF) de l'ESAT pensent et coordonnent ces temps, établissant ainsi un planning annuel. Elles animent également certains groupes : Débat/Discussion, Budget/ Environnement, Travaux d'expression, Journal.

Les activités « Expression Corporelle », « Multisports » et « Marche Dynamique » sont animées par une éducatrice sportive qui est mise à disposition par une association partenaire, l'atelier « Lecture-Ecriture » par une formatrice intervenante et l'activité « Arts-Plastiques » par une Plasticienne / Art-thérapeute. L'inscription à ces différents groupes est annuelle et se fait sur la base du volontariat.

Les animateurs de ces temps de soutien favorisent, au travers de leurs activités, la participation de l'utilisateur à une vie citoyenne. Ainsi les participants de l'atelier « Lecture-Ecriture » ont participé à un concours régional d'écriture ; les textes rédigés par certains usagers de l'ESAT ont été sélectionnés et publiés ; les participants à l'activité multisports ont pris part à un tournoi inter-entreprise de « Rugby à 5 ».

L'accompagnement médico-social

L'accompagnement médico-social est coordonné et assuré par les chefs de service et les CESF. Les besoins sont très majoritairement exprimés par les usagers lors de l'élaboration ou de la réactualisation du projet d'accompagnement personnalisé : recherche d'accompagnements extérieurs spécifiques (S.A.V.S., Foyer d'hébergement, mesure de protection), recherche de stages professionnels extérieurs (en entreprise, sur d'autres ESAT ou en interne), aides concernant une démarche de changement d'orientation (vers des foyers de vie, services médicaux spécialisés...), aides quant à des

demandes d'inscriptions spécifiques (dans des clubs sportifs ou activités extérieures...), accompagnements vers des services spécialisés (Planning Familial, centre médical,...).

Même si beaucoup de ces projets ont connu des avancées significatives, les difficultés perçues en 2014 ont subsisté : des travailleurs dont la situation nécessiterait un accompagnement SAVS n'ont pas pu être admis dans ce type de service, faute de places vacantes. Dans l'attente, les travailleurs sociaux de l'ESAT assurent, dans la mesure de leurs possibilités, des accompagnements habituellement « dispensés » par les SAVS.

Enfin, suite aux modifications en 2013 des règles d'attribution et de renouvellement de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), de nombreux travailleurs se sont retrouvés en rupture d'AAH. Au regard de cette évolution, les CESF de l'établissement ont entrepris un important travail de suivi afin de veiller à l'ouverture ou au maintien des droits de chaque travailleur de l'établissement. Ce suivi nécessite de nombreuses démarches des CESF vers la MDPH et la CAF..

II.4 : Instances d'expression et d'exercice de la citoyenneté

Les conseils d'atelier

A raison d'une fois tous les trois mois environ, les conseils d'atelier réunissent l'ensemble des travailleurs et moniteurs d'une même unité ainsi que les chefs de service. Ce temps d'échange permet une régulation d'équipe, offre à chaque personne la possibilité d'évoquer ses difficultés, ses satisfactions, ses questionnements.

Les conseils d'atelier sont aussi l'occasion pour les agents de production de bénéficier d'informations relatives à la vie de l'établissement : admissions prévues, travaux, mouvements du personnel, accueil de stagiaires, etc.

Les informations délivrées lors de ces conseils d'atelier font ensuite l'objet d'un compte rendu écrit, document lu et affiché par les moniteurs sur les ateliers.

Le Comité Des Travailleurs

Le Comité Des Travailleurs (CDT), dont le fonctionnement et les objectifs s'apparentent à ceux des œuvres sociales d'un Comité d'Entreprise, est composé de 10 usagers (« équipe » constituée de travailleurs des 2 sites).

Accompagnés par 4 professionnels (2 moniteurs et 2 chefs de service), ces représentants se rencontrent à raison d'une fois tous les mois ½ environ dans le cadre de réunions. Ces dernières permettent aux représentants de planifier les actions que le CDT va mettre en œuvre et d'échanger sur les démarches déjà entreprises....

L'équipe CDT en place arrivant au terme de son « mandat » fin 2014, 10 nouveaux membres ont été élus, début 2015, pour une période de 2 ans.

Au cours de l'année 2015, ces représentants ont programmé et assuré des ventes de tickets cinémas et ont organisé une sortie de fin d'année (repas traiteur + sortie bowling) destinée à l'ensemble des usagers et professionnels de l'établissement.

Le Conseil à la Vie Sociale

Au sein de l'établissement, deux travailleurs représentent les usagers de l'ESAT. Ils exercent leurs fonctions de façon conjointe avec deux représentants du Foyer d'Hébergement et un représentant du S.A.V.S. des PEP. Siègent également dans cette instance la Directrice de l'établissement, des représentants des familles ainsi que des administrateurs de l'association, un représentant de la Municipalité en tant qu'invité. Le CVS s'est réuni 3 fois en 2015.

La Commission Sécurité.

Bien que les travailleurs accueillis en E.S.A.T. n'aient pas le statut de salarié, ils restent soumis aux dispositions du code du travail (Article 4121-1 et suivants) en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail. Un Document Unique de Prévention doit donc être élaboré et mis à jour chaque année. Pour ce faire, l'ESAT a créé en 2012 une commission dédiée à cette tâche.

La commission constituée d'un ouvrier par type d'atelier et élu par ses pairs (5 personnes), d'un moniteur par type d'atelier (5 personnes), de la secrétaire, de l'agent d'entretien ainsi que d'un chef de service, s'est réunie à trois reprises au cours de l'année.

Actions réalisées :

Sous l'impulsion de la commission, plusieurs actions ont été mises en place :

- Remplacement de tous les sacs de linge utilisés par les deux MAS, par des modèles plus petits donc moins lourds
- En 2015, 6 nouveaux salariés de l'ESAT ont suivi la formation Sauveteur Secouriste du Travail.
- Afin de lutter contre les risques liés aux déplacements des travailleurs, l'ESAT a mis en place une intervention animée par les bénévoles de la MAIF. Une très grande majorité des usagers a pu bénéficier de leurs connaissances en matière de prévention des risques liés aux déplacements à pied ou en vélo.
- Des marchepieds ont été intégrés à l'arrière des camions Espaces Verts afin d'en faciliter l'accès
- Des gilets de sauvetage ont été mis à disposition des deux travailleurs qui entretiennent la Balnéo de la MAS de Boigny
- Les seuils de porte des accès fournisseurs (côté parking) de la cuisine de SJB ont été rénovés
- Les portes battantes situées entre la cuisine et la salle de restaurant ont également été changées
- Pose d'un miroir de circulation à l'entrée du parking de SJB
- Installation d'une échelle crinoline permettant de sécuriser l'accès au toit et la maintenance des évacuations de la cuisine de SJB

III - Effectif

Des sorties d'ESAT :

- Quatre personnes (trois en entretien des locaux et une en cuisine) ont demandé une sortie de l'ESAT pour changer d'ESAT (3) ou arrêter leur activité professionnelle (1).

Des admissions ::

Elles ont concerné les unités blanchisserie (1), entretien des locaux (3) et cuisine (2)

Au total, l'équilibre entre les entrées et les sorties nous permet d'accueillir, au 31 Décembre 2015, 94 travailleurs pour 83 ETP.

Une admission est prévue au premier trimestre 2016 qui permettra d'atteindre nos 84 ETP autorisés.

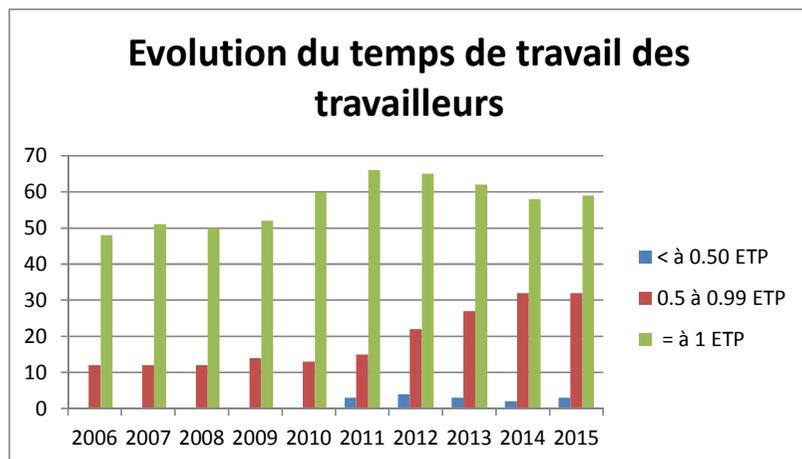
Effectifs Sexe	Présents au 31-12-2014	Entrants 2015	Sortants 2015	Présents au 31-12-2015
HOMMES	38	1	3	36
FEMMES	54	5	1	58
TOTAL	92	6	4	94
ETP.	82.07			83

Répartition par secteur d'activité et par site:

Au 31-12- 2015, cette répartition se présente comme suit :

	Sexe	Ateliers	Atelier Cuisine	Atelier Blanchisserie	Atelier Entretien des Locaux	Atelier Espaces Verts	Atelier Sous- Traitance.
Site de Saint-Jean de Bray	Hommes		4		3	14	7
	Femmes		5		115	0	7
	Total		9		18	14	14
	ETP Saint Jean		8.68		15.59	13,28	9.41
Site de Boigny	Hommes		4	3	1		
	Femmes		5	19	7		
	Total		9	21	8		
	ETP Boigny		8.55	19.69	7.79		
	Pers Total		18	22	26	14	14
	ETP Total		17.24	19.69	23.38	13.28	9.41

Un nombre important de temps partiels



tps de Travail	< 0.5 ETP	0.5 à 1	Temps plein	% T partiel	% T plein
2006	0	12	48	20	80
2007	0	12	51	19.04	80.96
2008	0	12	50	19.35	80.65
2009	0	14	52	21.21	78.79
2010	0	13	60	17.81	82.19
2011	3	15	66	21.43	78.57
2012	4	22	65	28.57	71.43
2013	3	27	62	32.61	67.39
2014	2	32	58	36.96	63.04
2015	3	32	59	37.23	62.77

Depuis plusieurs années, les professionnels observent une forte augmentation du nombre de travailleurs accueillis à temps partiel.

Entre 1995 et 2015, la proportion d'usagers à temps partiel a connu une augmentation considérable. Le taux est ainsi passé de 7,5% à 36,17% des effectifs.

Les critères d'âge et d'ancienneté ne suffisent à eux seuls à expliquer cette évolution. Des usagers de moins de 30 ans sollicitent ce dispositif.

Ces aménagements de temps de travail correspondent aussi:

- à des demandes personnelles : bénéficier de davantage de temps de loisir et en famille....
- à des « préconisations médicales » ou à des besoins repérés par les professionnels de l'ESAT : fatigabilité, dans la continuité d'un mi-temps thérapeutique, éloignement géographique, etc.

La multiplication des temps partiels accroît inévitablement le nombre de personnes accueillies sur la structure...et donc le nombre d'accompagnements.

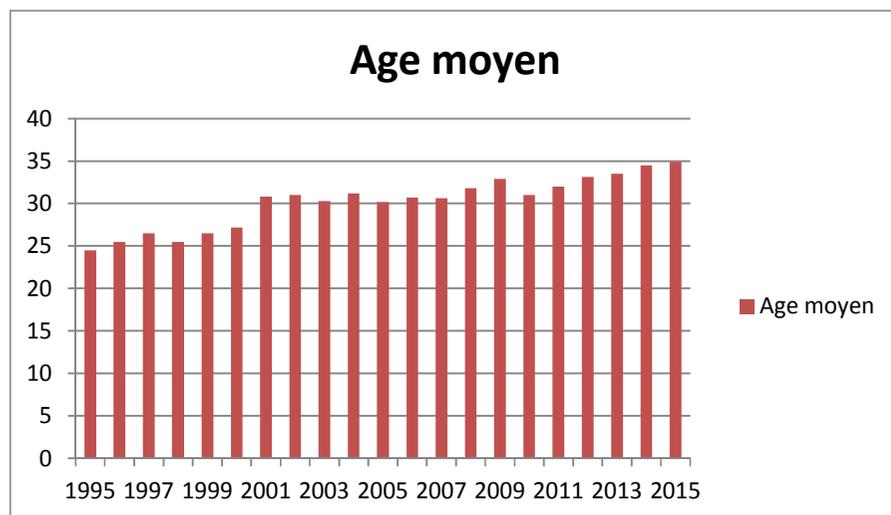
94 Travailleurs accompagnés pour un agrément de 84 places autorisées et financées.

Types de Handicap :

Environ 74 % des usagers sont en situation de déficience mentale légère, 13 % en situation de déficience mentale moyenne, 10 % souffrent de troubles psychiques, 2 % d'une déficience auditive, et 1 % d'une déficience motrice. Cette diversité des profils amène l'ensemble des équipes à repenser de façon régulière les modalités de prises en charge offertes aux usagers : adaptations nouvelles aux postes de travail, proposition de changement de site, réaménagements du cadre horaire, intensification du travail de partenariat vers l'extérieur (SAVS, organismes de tutelles, médecin, CMP...).

Age moyen :

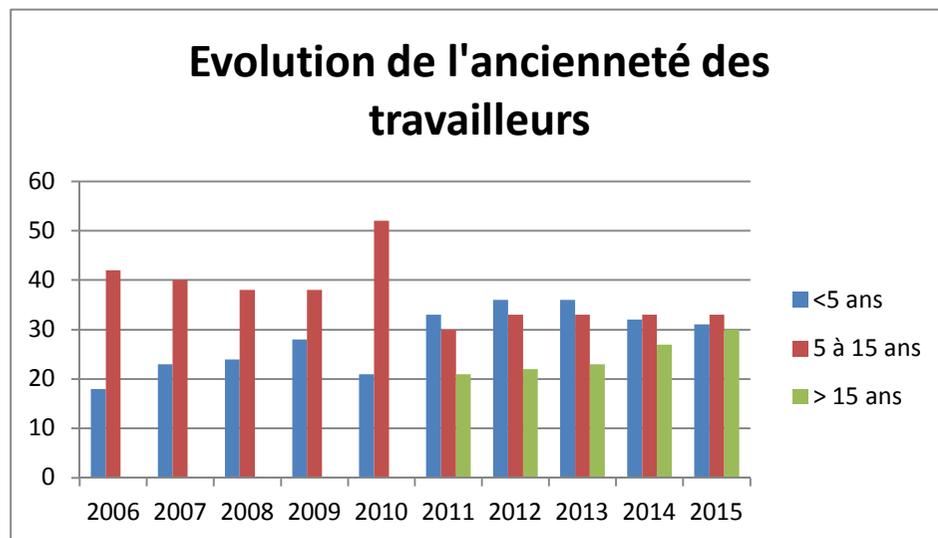
L'âge moyen des agents de production se situe à 34.9 ans, les extrêmes étant de 19 ans et de 53 ans. 17 personnes ont moins de 25 ans. 11 personnes ont plus de 45 ans. Ces données apparaissent dans les graphiques et tableau suivants :



Age	<25 ans	25 à 45 ans	>45 ans	âge moyen
2006	11	48	1	30.71
2007	15	48	0	30.64
2008	15	47	0	31.81
2009	17	48	1	32.93
2010	20	52	1	31
2011	22	56	6	32
2012	20	63	8	33.13
2013	19	62	11	33.54
2014	15	67	10	34.51
2015	17	66	11	34.90

Ancienneté des Travailleurs :

L'ancienneté des travailleurs se répartit de la façon suivante : 31 agents de production ont une ancienneté sur l'établissement inférieure à 5 ans, 33 ont une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans et 30 ont une ancienneté supérieure à 15 ans.



ancienneté	< 5 ans	5 à 15 ans	>15 ans
2006	18	42	0
2007	23	40	0
2008	24	38	0
2009	28	38	0
2010	21	52	0
2011	33	30	21
2012	36	33	22
2013	36	33	23
2014	32	33	27
2015	31	33	30

Mesures de protections assurées auprès des travailleurs :

42 usagers bénéficient de mesures de protection. Celles-ci se répartissent de la manière suivante :

- 10 mesures de tutelle : 3 exercées par un organisme tutélaire + 7 exercées par les familles,
- 31 mesures de curatelle : 22 exercées par un service tutélaire + 9 exercées par les familles.
- 1 MASP

L'accueil des stagiaires :

Les stagiaires sont très majoritairement accompagnés sur l'ESAT par d'autres établissements, services ou associations du secteur médico-social (IME, IMPro, foyers de vie, autres ESAT, associations d'insertion...). Leurs objectifs sont les suivants : découverte du fonctionnement d'un ESAT, évaluation des capacités professionnelles et d'adaptation (à une nouvelle équipe...), découverte d'un secteur d'activité spécifique.... Quel que soit l'objectif de base, ces stages permettent aux personnes impliquées d'affiner ou de déterminer leur projet d'orientation.

En 2015, 37 personnes (représentant 109 semaines de stage) ont été accueillies sur les deux sites, sur les cinq ateliers : 9 accueils ont été réalisés en restauration, 5 en espaces verts, 5 en conditionnement, 16 en entretien des locaux et 2 en blanchisserie.

Ces personnes accueillies étaient accompagnées dans leurs démarches par :

- des IME/IMPro : 21 stagiaires
- Pôle Emploi/Mission Locale : 4 stagiaires
- des associations d'insertion : 5 stagiaires
- Entreprises milieu ordinaire : 1 stagiaire
- SAMSAH/SESSAD : 2 stagiaires
- ULIS : 1 stagiaire
- des CMP, : 2 stagiaires.
- des Foyers de vie : 1 stagiaire

En 2015, plusieurs accueils de stages collectifs ont été mis en place :

- En blanchisserie, IME de Neuville
- En restauration, IME La Source / ESAT Dampierre

IV - Le personnel

Mouvements du personnel :

L'équipe de professionnels n'a pas connu de mouvement majeur. 2 CDD longs ont permis de remplacer les Congés Parentaux de deux Monitrices d'atelier.

Accueil de stagiaires en formation :

L'établissement reconnu « site qualifiant » dans le cadre d'une convention avec l'ERTS a accueilli plusieurs professionnels en formation en 2015 :

- une stagiaire éducatrice technique spécialisée (semaines)
- une stagiaire CAFERUIS (210 heures sur 2015/2016))

Formations :

- Six salariés de l'établissement ont suivi la formation complémentaire Sauveteur Secouriste du Travail dispensée par le CIHL
- Un moniteur d'atelier cuisine de Saint Jean de Braye a suivi une formation de 5x2 jours sur « la reconnaissance des acquis de l'expérience », animée par le Dispositif Différent et Compétent.
- Trois professionnels ont participé à une journée Régionale CREAL « comment accompagner l'hétérogénéité du public en ESAT »
- L'équipe de Direction a bénéficié d'une journée de formation « Prévention et traitement de la maltraitance : mission et rôle de l'encadrement » en décembre 2015

CONCLUSION et PERSPECTIVES

En 2015, l'ESAT SERVI PEP a fêté dignement ses 20 ans :

- les portes ouvertes ont eu lieu le 12 juin 2015 et ont permis d'accueillir en grand nombre dans les ateliers amis et familles.
- Mi-septembre, les travailleurs handicapés et le personnel de l'établissement se sont rendus à La Rochelle pour un séjour récréatif.

Ces deux temps forts ont été appréciés de tous et ont permis de développer la cohésion de l'établissement.

Pour 2016, dans un contexte économique de plus en plus difficile et au regard de l'évolution constatée en 2015, l'établissement va devoir encore se mobiliser pour que son activité commerciale se maintienne et reste dynamique.