

# **RAPPORT D'ACTIVITE 2016**

## **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 2016, 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 37 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 (37) conduit l'établissement à accompagner, au 31 Décembre 2016, 92 personnes pour 80.11 ETP.

## **II - La mise en œuvre du projet d'établissement**

L'offre de service présentée dans le 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.

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 des projets individualisés, 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 pour effectuer 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: 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 le moniteur référent, l'animatrice de soutien, la psychologue ainsi que le chef de service. Le bilan du PAP de l'année écoulée fait, il est recueilli les besoins médicosociaux (inscription à des séjours de vacances, demandes d'orientation en SAVS, inscription à des activités de loisirs, demande d'ouverture d'une mesure de protection juridique, mise en place d'un stage en Foyer d'hébergement,.....).

Les documents récapitulatifs sont ensuite rédigés par le chef de service, validés avec le travailleurs, et remis aux moniteurs d'atelier. Ceci permet à ces derniers de disposer de l'ensemble du projet et donc de s'assurer de sa bonne mise en œuvre. Le renouvellement des PAP se fait en moyenne tous les 12 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 procèdent à un « état des lieux » des démarches en cours, des premières avancées mais aussi des difficultés rencontrées.

## **II.2 : L'activité professionnelle**

L'ESAT SERVIPEP 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 les différents postes de leur atelier. 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. 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...).

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 individuel ou collectif 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 »,...

### La mise en place de stages

Certains travailleurs 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 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 2016, 7 usagers (4 à Boigny + 3 à SJB) ont réalisé des stages. Les lieux d'accueil ont été diversifiés : Autres ESAT, parc floral d'Orléans, entreprises... 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).

Un usager de l'unité « Espaces Verts » a terminé sa Formation CAPA « Travaux Paysagers » entreprise en 2013. Il a obtenu son diplôme en Juin 2016.

Un usager de l'atelier « Restauration » (Saint-Jean de Braye) poursuit sa formation CAP Agent Polyvalent de Restauration, à l'antenne CFAS de l'IME La Source. Il passera son diplôme en Juin 2017.

Un travailleur de l'unité « Espaces Verts » envisage de débiter une formation CAPA en Septembre 2017.

### Le dispositif « Différent et Compétent »

Ce dispositif, d'ampleur nationale, a pour objectif de permettre aux travailleurs d'ESAT 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, maintenant porté par l'association ARECO (association d'Associations gestionnaires de la région centre val de Loire)

En 2016, 8 travailleurs de l'ESAT ont souhaité entreprendre cette démarche. Parmi ces personnes, une a validé ses compétences dans le cadre d'un jury interne (jury composé du Directeur d'Etablissement et d'un professionnel du secteur visé), 6 autres ont choisi la modalité jury externe (un membre de l'Education Nationale ou de la Chambre de l'Agriculture + un directeur d'établissement), la dernière 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 Vendôme en Novembre 2016, en présence de représentant de l'ARS, de responsables d'associations, d'élus et personnalités locales. Ce temps a été source d'émotions et de fierté pour les bénéficiaires et 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'utilisateur 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; 2 travailleurs de l'unité espaces verts ont assuré en autonomie une prestation 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 ; 2 travailleurs sont également intervenus à raison de cinq ½ journées par semaine au sein d'un magasin de vêtements (travaux de mises sur cintres et de pliage). Les deux unités restauration ont été très régulièrement sollicitées pour des prestations de service extérieur : accueil « petit-déjeuner », « buffets », services en salle (ARS, La Banque postale, CREA...).

Notre équipe « sous-traitance » qui intervenait depuis 2001 au sein d'une entreprise d'équipements de jardins, à raison de 2 à 4 interventions hebdomadaires toute l'année, a « perdu » cette mise à disposition au début de l'année 2016. En effet, le déménagement de l'entreprise dans de nouveau bâtiment, n'a pas permis la poursuite de ce partenariat qui durait depuis 15 ans. L'équipe a été relativement affectée par ce changement même si cette entreprise continue à nous confier des travaux d'étiquetage et de conditionnement, réalisés désormais au sein de l'ESAT.

### **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 2016, elle accompagne dans le cadre d'un suivi régulier (1 RDV toutes les 3 semaines environ) 37 usagers (16 de Boigny et 21 de Saint-Jean de Braye) ainsi que 15 autres personnes de manière plus ponctuelle (à la demande). Au-delà de ces accompagnements individuels, la psychologue assure 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 continuité et la cohérence d'accompagnement sur le plan thérapeutique et plus spécifiquement sur la coordination des démarches de soins.

Elle 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 mise en place de temps professionnels avec les moniteurs et monitrices pour échanger sur les accompagnements et certaines réunions de l'équipe de direction.

Elle participe aux réunions de projets individuels lorsque sa présence le nécessite ainsi qu'aux demandes de renouvellement d'orientation (Au 31 décembre 2016 : participation à 14 réunions de projet et 12 bilan de renouvellement d'orientation).

### Le soutien extra-professionnel

Le temps de soutien « extra-professionnel » collectif s'élève en moyenne 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, Loisirs créatifs, Chiffres, Journal,

Les activités « Expression Corporelle », « Multisports », « Balnéo/Relaxation » 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,...).

En 2016, la mise en place de la prime d'activité (CAF), en lieu et place de la prime pour l'emploi, a nécessité une information et aide spécifiques. Cette modification nécessite une déclaration trimestrielle de situation pour tous les travailleurs de l'ESAT. Les CESF de l'ESAT ont soutenu tous ceux qui n'étaient pas accompagnés par un SAVS, un Foyer ou un Tuteur/curateur. Ce nouveau dispositif a entraîné une charge de travail assez conséquente pour notre service. Une réunion d'information sur ce sujet a été organisée par l'ESA

Tt pour les familles et tuteurs et curateurs familiaux .

#### **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....

Au cours de l'année 2016, 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. Une grande sortie à été effectuée au Futuroscope en Juin 2016.

##### *Le Conseil à la Vie Sociale*

Au sein de l'établissement, deux travailleurs représentent les usagers de l'ESAT. Ils exercent leurs fonctions 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 2016.

### 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 a donc être élaboré par une commission sécurité et est mis à jour chaque année. La commission est 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 ; elle s'est réunie à trois reprises au cours de l'année 2016.

#### *Actions réalisées sous l'impulsion de la commission :*

- En 2016, 6 nouveaux salariés de l'ESAT ont suivi la formation Sauveteur Secouriste du Travail.
- En Espaces verts, de nouveaux pantalons de sécurité renforcée ont été achetés, pour l'utilisation du taille haies et les travaux de tronçonnage.
- L'atelier E.V a été entièrement réaménagé au Printemps, suite à l'achat d'un nouvel établi. Les outils sont désormais accrochés et mieux rangés.
- D'importants travaux de réfection ont été réalisés dans la salle de désinfection de la blanchisserie.

En 2017, l'ensemble des salariés de l'ESAT devraient suivre la formation « Utilisation des extincteur ».

## **III - Effectif**

#### Des sorties d'ESAT :

- Cinq personnes (deux en entretien des locaux, une en cuisine, deux en blanchisserie) ont demandé une sortie de l'ESAT pour changer d'ESAT (2) ou arrêter leur activité professionnelle (3).

#### Des admissions :

Elles ont concerné les unités blanchisserie (2), entretien des locaux (1).

Au 31 Décembre 2016, l'ESAT accueillait 92 travailleurs pour 80.11 ETP.

Deux admissions sont prévues au 2 janvier 2017, ainsi que deux au premier trimestre 2017, qui permettront d'atteindre nos 84 ETP autorisés.

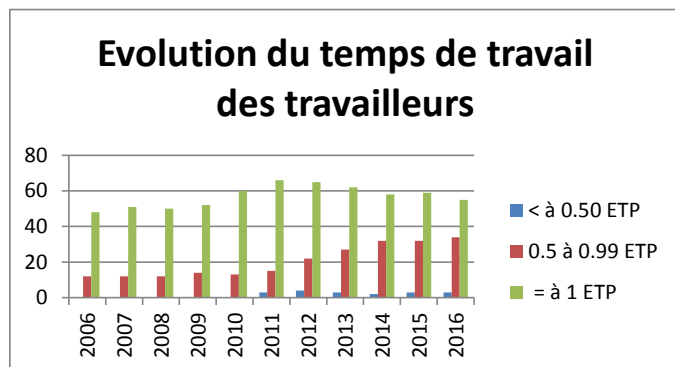
Effectifs Sexe	Présents au 31-12-2015	Entrants 2016	Sortants 2016	Présents au 31-12-2016
HOMMES	36	1	1	36
FEMMES	58	2	4	56
TOTAL	94	3	5	92
ETP.	83			80.11

**Répartition par secteur d'activité et par site:**

Au 31-12- 2016, cette répartition se présente comme suit :

	Ateliers	Atelier Cuisine	Atelier Blanchisserie	Atelier Entretien des Locaux	Atelier Espaces Verts	Atelier Sous-Traitance.
	Sexe					
Site de Saint-Jean de Braye	Hommes	3		3	14	8
	Femmes	6		13	0	7
	Total	9		16	14	15
	ETP Saint Jean	8.79		13.70	13,18	9.74
Site de Boigny	Hommes	4	3	1		
	Femmes	4	19	7		
	Total	8	22	8		
	ETP Boigny	7.78	19.13	7.79		
	<b>Pers Total</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
	ETP Total	16.57	19.13	21.49	13.18	9.74

**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
<b>2016</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>55</b>	<b>40.22</b>	<b>59.78</b>

Entre 1995 et 2016, la proportion d'usagers à temps partiel a connu une augmentation considérable. Le taux est ainsi passé de 7,5% à 40,22% 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 : bénéficiaire 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.

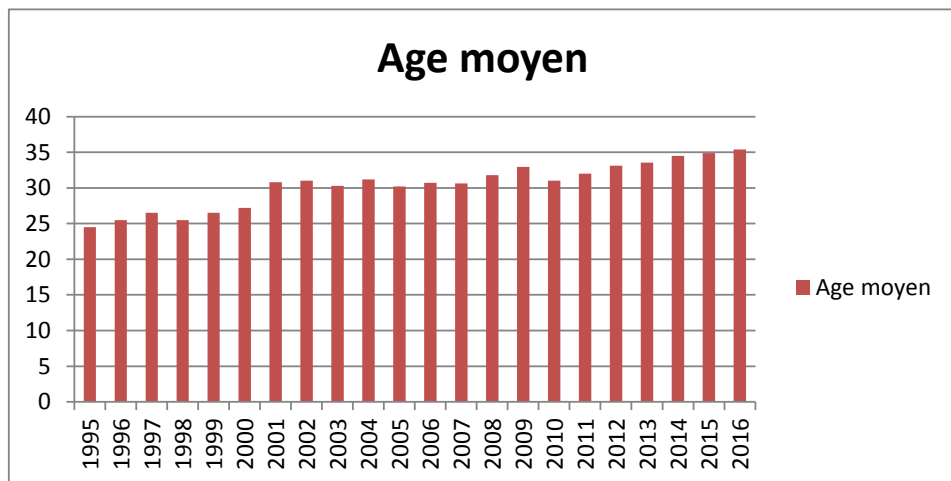
La multiplication des temps partiels accroît inévitablement le nombre de personnes accueillies sur la structure...et donc le nombre d'accompagnements. 92 Travailleurs accompagnés pour un agrément de 84 places autorisées et financées.

Types de Handicap :

Environ 75 % des usagers sont en situation de déficience mentale légère, 14,5 % en situation de déficience mentale moyenne, 7.5 % 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 :

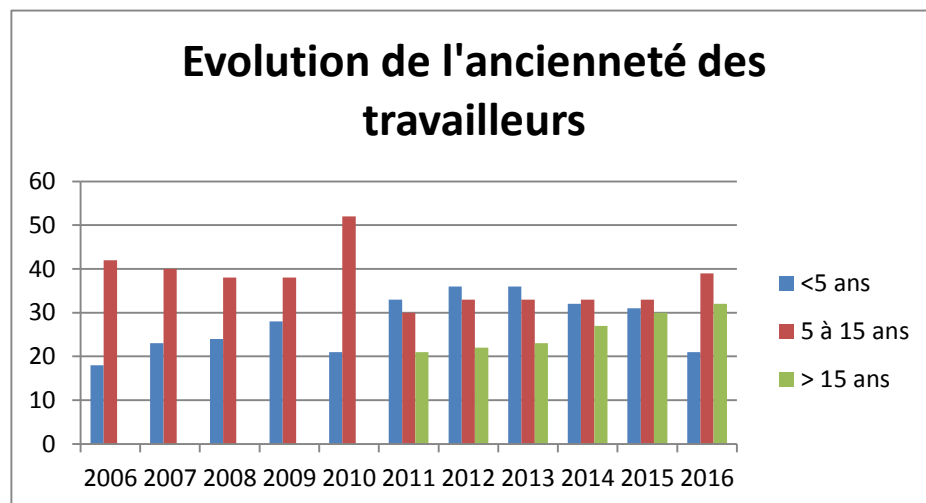
L'âge moyen des agents de production se situe à 35.4 ans, les extrêmes étant de 19 ans et de 59 ans. 15 personnes ont moins de 25 ans. 12 personnes ont plus de 45 ans. Ces données apparaissent dans les graphiques et tableau suivants :



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
<b>2016</b>	<b>15</b>	<b>65</b>	<b>12</b>	<b>35.4</b>

### Ancienneté des Travailleurs :

L'ancienneté des travailleurs se répartit de la façon suivante : 32 agents de production ont une ancienneté sur l'établissement inférieure à 5 ans, 33 ont une ancienneté comprise entre 5 et 15 ans et 27 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
<b>2016</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>32</b>

### Mesures de protections assurées auprès des travailleurs :

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

- 11 mesures de tutelle : 3 exercées par un organisme tutélaire + 8 exercées par les familles,
- 27 mesures de curatelle : 20 exercées par un service tutélaire + 7 exercées par les familles.

### 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 2016, 41 personnes (représentant 126 semaines de stage) ont été accueillies sur les deux sites, sur les cinq ateliers : 12 accueils ont été réalisés en restauration, 8 en espaces verts, 6 en conditionnement, 8 en entretien des locaux et 7 en blanchisserie.

Ces personnes accueillies étaient accompagnées dans leurs démarches par :

- des IME/IMPro : 29 stagiaires
- Mission Locale : 1 stagiaire
- des ESAT : 3 stagiaires
- des Foyers de vie : 1 stagiaire
- SAMSAH/SESSAD : 2 stagiaires
- des CMP : 5 stagiaires

En 2016, plusieurs accueils de stages collectifs ont été mis en place :

- En blanchisserie, IME de Neuville
- En restauration, IME La Source

## **IV - Le personnel**

### *Mouvements du personnel :*

L'équipe de professionnels n'a pas connu de mouvement majeur. 4 congés maternité et parentaux, mais aussi des arrêts maladie relativement longs sont venus bousculer l'organisation et ont nécessité le recours à des professionnels en CDD.

### *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 2016 :

- o une stagiaire CAFERUIS ( 210 heures sur 2015/2016))
- o un stagiaire CQFMA

### *Formations :*

- 6 personnels de l'ESAT ont suivi la formation de 14h du CIHL « *Sauveteur secouriste du travail SST* » (formation commune au SAVS-FDH-ESAT Servipep).
- 1 monitrice d'atelier a bénéficié de la formation au dispositif *Différent et Compétent (10 jours)*
- 2 monitrices ont entamé la formation qualifiante CBMA à l'ERTS (546 heures sur 2016-2017)
- les 3 cadres de direction de l'ESAT ont bénéficié d'une formation « *technique d'entretiens familiaux (approche systémique)* » (formation commune SAVS-FDH-ESAT SERVIPEP) (3 jours sur 2016 et 2017))
- 1 chef de service a entamé un Master2 RESDOS
- 3 monitrices d'atelier blanchisserie ont été formée sur les techniques entretien des textiles (2 jours)

En septembre 2016, l'analyse de la pratique a été mise en place et a suscité beaucoup d'intérêt et un réel investissement de l'équipe des moniteurs d'atelier. A l'issue de la seconde rencontre, l'intervenante a stoppé ses prestations pour des raisons médicales. Au cours de l'année 2017, il faudra trouver de nouvelles modalités afin de reposer à l'équipe ce type de soutien et de réflexion.

## **CONCLUSION et PERSPECTIVES**

Durant l'année 2016, l'équipe de professionnels a été quelque peu bousculé par les nombreuses absences pour maladie ou maternité ; l'engagement des moniteurs d'atelier mais aussi leur polyvalence a cependant permis de maintenir la qualité de l'accueil et de l'activité. Les ateliers ont fonctionné de façon satisfaisante et les projets des travailleurs handicapés ont pu être mis en œuvre.

Dans le contexte de mutation actuel, les efforts de formation aussi bien pour les travailleurs handicapés que pour les professionnels encadrants restent à soutenir ; l'année 2017 permettra de poursuivre notre démarche dans ce domaine.

Enfin, le grand chantier à venir sera surtout celui de la réécriture du projet d'établissement dont nous prévoyons le coup d'envoi fin 2017.