



**ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DES PUPILLES
DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC DU LOIRET**

=====

A.D.P.E.P. 45

COMPTE ADMINISTRATIF

E.S.A.T. SERVI'PEP

2014

**A.D.P.E.P. 45
25 Boulevard Jean Jaurès
CS 15615
45056 ORLEANS Cedex I**

**E.S.A.T. SERVI'PEP
1 place Avicenne
45800 SAINT JEAN DE BRAYE**

RAPPORT D'ACTIVITE 2014

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 2014, 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 39 travailleurs à Boigny et 53 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 (34) conduit l'établissement à accompagner, au 31 Décembre 2014, 92 personnes pour 82,07 ETP. Deux usagers sont comptabilisés parmi ces 82,07 ETP alors qu'ils ont quitté l'établissement en septembre et novembre 2014 mais que leur départ est en attente de validation par la CDAPH.

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 composantes.

II - La mise en œuvre du projet d'établissement

L'offre de service présentée grâce au projet d'établissement a pour objectif de répondre, autant que faire se peut, 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 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 (N-1 ; 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 ce qui permet à ces derniers de disposer de l'ensemble des projets et donc de s'assurer de leur bonne mise en œuvre.

L'établissement veille également à organiser des réunions permettant de dresser des bilans intermédiaires PAP. Ces réunions qui concernent les moniteurs d'un seul atelier, la CESF, la psychologue et le chef de service de l'ESAT permettent de faire état des avancées des démarches, des difficultés rencontrées....

Il est envisagé de faire évoluer ces modalités pour l'année 2015. L'idée consisterait ainsi à réunir, à échéance régulière, tous les professionnels d'un même site afin d'évoquer de façon collégiale l'avancée des 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. Dans ce cadre, 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.).

Cette « organisation » contribue très largement au dynamisme des équipes.

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. 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, l'ESAT et l'usager « prospectent » donc auprès de lieux d'accueil diversifiés : entreprise, services communaux, autres ESAT, stages en interne.

En 2014, 11 usagers (6 Boigny + 5 SJB) ont concrétisé leurs projets. Les lieux d'accueil ont été diversifiés : centre technique municipal, autres ESAT, au sein d'une école, en entreprise... Les bilans établis à l'issue de ces expériences ont été positifs, tant du point de vue de l'usager 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 devrait obtenir son diplôme en Juin 2015.

Un usager de l'ESAT officiant sur l'atelier « Restauration » devrait, quant à lui, débiter lui aussi une formation (CAP Agent Polyvalent de Restauration) en Septembre 2015.

Le dispositif « Différent et Compétent »

Ce dispositif, d'ampleur inter-régional, 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 2014, 10 travailleurs de l'ESAT ont souhaité entreprendre cette démarche : 2 en espaces verts, 2 en sous-traitance, 3 en entretien des locaux, 2 en cuisine et 1 en blanchisserie. Parmi ces personnes, 6 ont souhaité valider leurs compétences par le biais d'un jury externe (jury composé de membres de l'Education Nationale ou de la Chambre de l'agriculture), 2 la modalité de « Type Jury Interne » (Directeur d'ESAT ; professionnel du secteur) et 2 la modalité de Type « Jury Externe + stage » (même composition que jury externe).

La remise des attestations de reconnaissance de compétence s'est déroulée à Chateauroux le 27 Novembre 2014, 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) ; 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 composée d'usagers des ateliers restauration et espaces verts a réalisé des travaux de déconditionnement de produits alimentaires (de Janvier à Février 2014 ; prestation réalisée en autonomie) ; 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). Enfin, les deux unités restauration ont été très régulièrement interpellées afin d'honorer plusieurs prestations de service extérieur : accueil « petit-déjeuner », « buffets », services en salle.....

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 2014, elle accompagne dans le cadre d'un suivi régulier (1 RDV toutes les 3 semaines environ) 37 usagers (17 de Boigny et 20 de Saint-Jean de Braye) ainsi que 9 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 (CMP, praticiens libéraux, etc.). Des situations nécessitent en effet une « externalisation » de la prise en charge. Elle effectue également un travail de collaboration auprès de partenaires tels que SAVS et SAMSAH.

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. Elle 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 ».

Toujours sous l'impulsion des CESF, des actions plus ponctuelles ont également été menées : les usagers de l'ESAT ont ainsi été informés des risques liés à l'utilisation d'internet (Avril 2014 ; effectué par un capitaine de police). Une sensibilisation au tri sélectif a également été proposée aux travailleurs de Saint-Jean de Braye en Janvier 2014.

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, des difficultés nouvelles sont apparues. Plusieurs travailleurs dont la situation nécessiterait un accompagnement SAVS n'ont pas pu être admis, faute de places, dans les différents de l'agglomération. Les délais d'admission dans les SAVS sont en effet aujourd'hui de 18 à 24 mois. 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, fin 2014, un important travail de suivi afin de veiller à l'ouverture (ou 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.

Il est prévu de faire évoluer quelque peu cette instance courant 2015 : les CESF seront en effet invitées à ces temps d'expression.

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.

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 2014, cette instance a ainsi programmé et assuré des ventes de tickets cinéma, a organisé une « excursion parisienne » (balade en bateau-mouche, visite du musée Grévin), une fête de fin d'année.

Le CDT sera entièrement renouvelé en 2015, les membres le composant étant arrivés au terme de leur mandat (2 ans).

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 2014.

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-I 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 deux reprises au cours de l'année.

Actions réalisées :

Sous l'impulsion de la commission, plusieurs actions ont été mises en place : le service de médecine du travail auquel est rattaché l'établissement a procédé à une étude complète des produits chimiques utilisés par l'ESAT, puis a présenté les risques liés à l'utilisation de ces produits (en blanchisserie, cuisine et entretien des locaux) et a ensuite indiqué les mesures de sécurité à respecter (port d'équipements adaptés, précautions à adopter lors de l'utilisation...). Des achats de matériels adaptés ont également été réalisés.

En parallèle, 6 salariés de l'ESAT ont suivi une formation Sauveteur Secouriste du Travail. Enfin, l'homme d'entretien a passé une habilitation lui permettant d'intervenir sur les postes électriques.

III - Effectif

Des sorties d'ESAT :

- Cinq personnes (une en sous-traitance, deux en entretien des locaux et deux en cuisine) ont demandé une sortie de l'ESAT pour des raisons personnelles (déménagement et changement d'ESAT, travail en milieu ordinaire, arrêt d'activité professionnelle).

Des admissions ::

Elles ont concerné les unités blanchisserie (1), sous-traitance (1) et entretien des locaux (3).

Au total, l'équilibre entre les entrées et les sorties nous permet d'accueillir, au 31 Décembre 2014, 92 travailleurs pour 82.07 ETP.

Deux admissions sont prévues au premier trimestre 2015 qui permettront d'atteindre nos 84 ETP autorisés.

Effectifs Sexe	Présents au 31-12-2013	Entrants 2014	Sortants 2014	Présents au 31-12-2014
HOMMES	39	1	2	38
FEMMES	53	4	3	54
TOTAL	92	5	5	92
ETP.	82.58			82.07

Répartition par secteur d'activité et par site:

Au 31-12- 2014, cette répartition se présente comme suit :

	Ateliers Sexe	Atelier Cuisine	Atelier Blanchisserie	Atelier Entretien des Locaux	Atelier Espaces Verts	Atelier Sous- Traitance.
Site de Saint-Jean de Bray	Hommes	3		4	14	7
	Femmes	5		13	0	7
	Total	8		17	14	14
	ETP Saint Jean	7.79		15.43	13,55	9.41
Site de Boigny	Hommes	5	3	2		
	Femmes	4	18	7		
	Total	9	21	8		
	ETP Boigny	8.41	18.15	8.79		
	Pers Total	17	21	26	14	14
	ETP Total	16.20	18.69	24.22	13.55	9.41

Un nombre de temps partiels qui continue de progresser

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

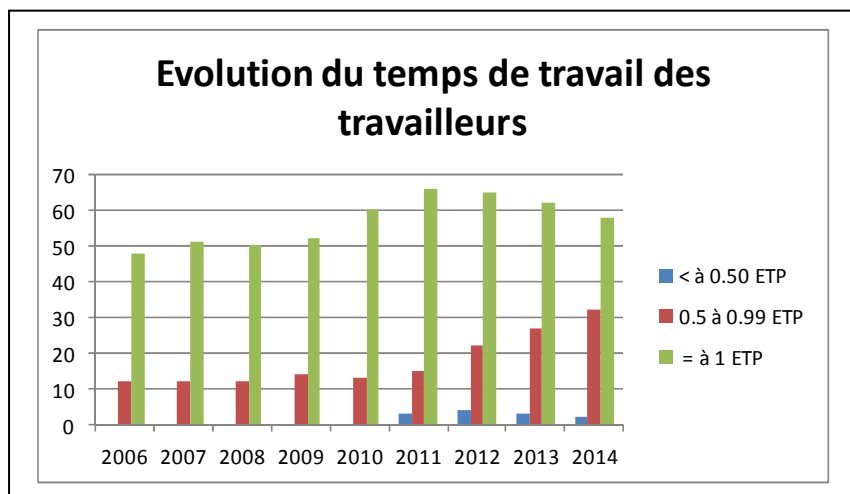
Entre 1995 et 2014, la proportion d'usagers à temps partiel a connu une augmentation considérable. Le taux est ainsi passé de 7,5% à 36,96% des effectifs.

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.



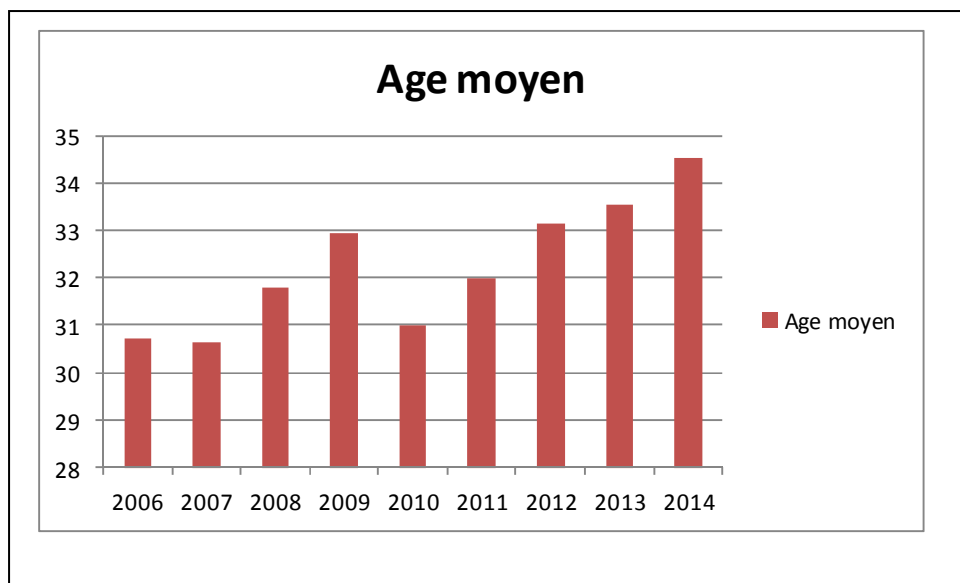
tps de Travail	< 0.5 ETP	0.5 à 1	Temps plein	% T partiel	% T plein
2006	0	12	48	20	80
2007	0	12	51	19.04	80.96
2008	0	12	50	19.35	80.65
2009	0	14	52	21.21	78.79
2010	0	13	60	17.81	82.19
2011	3	15	66	21.43	78.57
2012	4	22	65	28.57	71.43
2013	3	27	62	32.61	67.39
2014	2	32	58	36.96	63.04

Types de Handicap :

Environ 73 % des usagers sont en situation de déficience mentale légère, 14 % 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 :

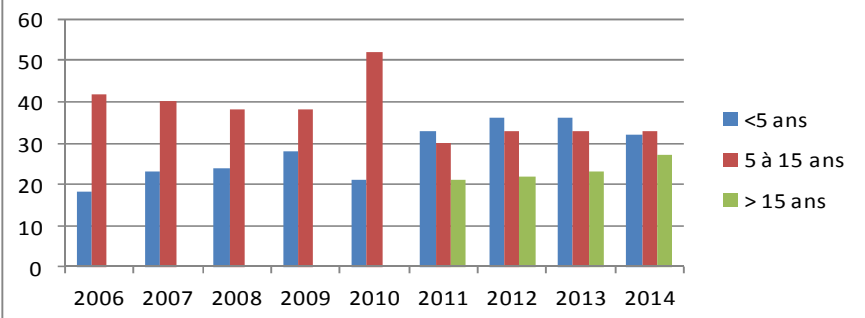
L'âge moyen des agents de production se situe à 34.5 ans, les extrêmes étant de 22 ans et de 56 ans. 15 personnes ont moins de 25 ans. 10 personnes ont plus de 45 ans. Ces données apparaissent dans les graphiques et tableau suivants :



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

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.

Evolution de l'ancienneté des travailleurs



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

Type d'Hébergement, situation familiale et accompagnement extérieur :

	Hébergé en Famille.			Foyer d'Hébergement.	Logement autonome.					
	Famille	Famille + SAVS	Famille + enfant à charge	Foyer d'Hébergement.	Logement Personnel.	Logement Personnel + SAVS	Vie en Couple	Vie en Couple + SAVS	Vie en couple ou seul + enfants à charge	Vie en couple ou seul + enfants à charge + SAVS.
Hommes	12	1	0	8	3	4	2	3	3	2
Femmes	17	1	1	14	3	0	5	4	4	5
Total	29	2	1	22	6	4	7	7	7	7
	32			22	38					

Mesures de protections assurées auprès des travailleurs :

44 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,
- 33 mesures de curatelle : 24 exercées par un service tutélaire + 9 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 2014, 32 personnes (représentant 87 semaines de stage) ont été accueillies sur les deux sites, sur les cinq ateliers : 11 accueils ont été réalisés en restauration, 5 en espaces verts, 5 en conditionnement, 6 en entretien des locaux et 5 en blanchisserie.

Ces personnes accueillies étaient accompagnées dans leurs démarches par :

- des IME/IMPro : 8 stagiaires
- Pôle Emploi/Mission Locale : 9 stagiaires
- des associations d'insertion : 2 stagiaires
- l'Aide Sociale à l'Enfance : 1 stagiaire
- des ESAT : 4 stagiaires
- Pygmalion : 2 stagiaires
- des CMP, : 2 stagiaires.
- des Foyers de vie : 4 stagiaires

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 2014 :

- o une stagiaire éducatrice technique spécialisée (10 semaines)
- o une stagiaire CAFERUIS (210 heures)

Formations :

- Une monitrice d'atelier restauration de SJB a obtenu, en Décembre 2014, son Certificat de Qualification aux Fonctions de Moniteur d'Atelier.
- Un chef de service a suivi une formation sur « les fondamentaux pour les cadres et directeurs d'ESAT » assurée par ANDICAT
- Six salariés de l'établissement ont suivi une formation Sauveteur Secouriste du Travail dispensée par le CIHL
- Une formation, animée par l'ANDESI, intitulée « La bienveillance, repères pour une mise en œuvre par les moniteurs d'ESAT » a été réalisée sur deux jours, au bénéfice des moniteurs d'atelier et des CESF de l'ESAT.
- Une monitrice d'atelier cuisine de Boigny a suivi une formation de 5x2 jours sur « la reconnaissance des acquis de l'expérience », animée par le Dispositif Différent et Compétent.
- L'agent d'entretien de l'ESAT et de la MAS a validé son habilitation B.S (Entretien des installations électriques), après une formation d'une semaine en Février 2014.
- Un moniteur d'atelier Espaces Verts a participé à une journée Régionale CREAL visant à faire un état des lieux et proposer des perspectives sur « le rôle et les missions du moniteurs d'atelier en ESAT »
- Trois professionnelles de l'ESAT ont participé aux « 4^{ème} Assises Différent et Compétent : Apprendre par le travail », en Septembre 2014.
- L'équipe de Direction a eu la possibilité de participer à plusieurs rencontres organisées par le CREAL, l'ARS ou l'ANDESI, sur des thèmes variés : « Les Chefs de service à l'épreuve du changement », « Réflexion Ethique en Institution », « L'après ESAT, quel lieu de vie pour les Travailleurs Handicapés ? ».

Par ailleurs, un travail d'analyse des pratiques, accompagné par une intervenante a été mis en place en 2014. Cet étayage a eu pour objectifs de permettre l'expression des professionnels, d'apporter des éléments de compréhension face à des situations complexes et de développer les compétences des équipes en matière d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap psychique ou envahis par des difficultés psychologiques importantes.

7 séances de deux heures ont permis à l'ensemble des moniteurs d'atelier d'échanger autour de leurs pratiques, de leurs difficultés, leurs limites ou leurs doutes.

PERSPECTIVES

L'année 2014 a donc été marquée par la dynamique des PAP des travailleurs, l'accueil de 32 stagiaires dans les ateliers, la mise en place de nombreuses formations à destination des personnels et l'expérimentation par les moniteurs d'atelier du travail d'analyse de pratique.

Les travaux de réfection des toitures et façades planifiés en 2014 seront finalement réalisés sur le premier semestre 2015.

En 2015, l'établissement fêtera son 20^{ème} anniversaire. A cette occasion, des portes ouvertes et une soirée festive auront lieu en juin. Les travailleurs et les professionnels de l'établissement effectueront un petit séjour récréatif en septembre.