



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

=====
A.D.P.E.P. 45

COMPTE ADMINISTRATIF

E.S.A.T. SERVI PEP

2022

ADPEP 45
25 Boulevard Jean Jaurès
CS 15615
45056 ORLEANS Cedex I

ESAT SERVI PEP
1 place Avicenne
45800 SAINT-JEAN DE BRAYE

PREAMBULE

Pôle Accompagnement Social et Professionnel (ASP)

(ESAT Servi pep, ESAT PEP Giennois, DIDE, SESSAD Pro, SAVS Orléans, SAVS Gien, FH des droits de l'homme, FH des hauts de Gien, SSo et FVJ de Gien, SESSAD Pro)

Le Pôle Accompagnement social et professionnel en place depuis janvier 2021 a poursuivi ses travaux et sa dynamique :

- pour harmoniser ses pratiques par le biais de formations transversales et d'échanges réguliers
- pour diversifier ses prestations et proposer des réponses « sur mesure » aux besoins des usagers ; ces prestations ont été déclinées selon la nomenclature serafin PH.
- pour mieux articuler ses prestations, proposer plus de fluidité des parcours et éviter les ruptures

Les comptes administratifs 2022 des établissements et services du pôle Accompagnement social et professionnel présentés sont marqués sur le volet financier:

- par le contexte national et international:
 - les lignes achats subissent l'inflation sur les consommables, les carburants, les produits alimentaires et l'envolée des prix de l'énergie. Sur 2022, l'impact n'est pas encore en année pleine.
- par les nouvelles orientations politiques concernant l'accompagnement des personnes :
 - la transformation et fonctionnement en plateforme pour les établissements du giennois (FH-SAVS – FVJ-SSO), avec un début de réalisation à compter du 1^{er} juin 2022
- par l'évolution du travail et rémunérations des professionnels du SMS
 - Un certain essoufflement des professionnels, et une démobilisation postcovid se traduit par des mouvements de personnels, de l'absentéisme, qui accroît les besoins de remplacement et donc des surcoûts
 - Le groupe 2 intègre la revalorisation Ségur en avril 2022 pour les professionnels éducatifs et de l'accompagnement – Celle-ci n'est pas couverte totalement par l'actualisation des dotations par les financeurs.
- par le développement du numérique dans la société mais aussi les pratiques des ESMS
 - Le numérique est de plus en plus présent au sein des établissements et dans la pratique quotidienne ; cela a nécessité une augmentation des équipements de ordinateurs non anticipée dans tous les PPI , un accroissement de la maintenance informatique et des quote-parts sur l'achat des logiciels au niveau associatif .

Agnès Sergent, Directrice du Pôle Accompagnement Social et Professionnel

RAPPORT D'ACTIVITE 2022

Présentation de l'établissement

Le 2 mai 1995, l'ESAT SERVI'PEP et la MAS La Devinière ouvrent leurs portes simultanément sur le 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 destinés aux activités 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.

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.

Au 31 Décembre 2022, 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 41 travailleurs à Boigny et 59 à Saint-Jean de Braye.

L'établissement accompagne 100 personnes pour 82.06 ETP au 31 décembre 2022. Le nombre croissant de personnes travaillant à temps partiel depuis plusieurs années maintenant, répond à une personnalisation des besoins de l'accompagnement des travailleurs.

II - La mise en œuvre du projet d'établissement

L'offre de service présentée par domaines d'intervention, mais aussi selon la nomenclature Serafin PH dans le projet d'établissement a pour objectif de répondre au mieux aux besoins émis par les usagers. Ainsi l'établissement intervient dans les champs suivants : l'expression du projet personnel et l'élaboration du projet personnalisé, l'activité professionnelle, l'accompagnement médico-social, l'évaluation et orientation, le développement de l'autonomie, le soutien à la citoyenneté.

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 efficace, 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 une réunion regroupant le moniteur référent, ainsi que la cheffe de service. L'animatrice de soutien et/ou le psychologue peuvent y être conviés. Le bilan du PAP de l'année écoulée fait, y sont recueillis les besoins professionnels et 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 la cheffe de service, validés avec le travailleur, et remis aux moniteurs d'atelier et à la CESF. Ceci permet à ces derniers de disposer de l'ensemble du projet et donc de s'assurer de sa mise en œuvre. Le renouvellement des PAP se fait en moyenne chaque année.

Les perspectives du Dossier Unique de l'utilisateur ne vont pas modifier la procédure d'élaboration des PAP. En revanche la saisie de celui-ci ainsi que la consultation possible et nécessaire des différents professionnels de l'accompagnement, va permettre une meilleure actualisation des actions menées au bénéfice des travailleurs.

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 la cheffe 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 des productions et des prestations 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 favorisent le développement de la polyvalence des agents. Au cours d'une même journée, les usagers évoluent sur différents postes de leur atelier. 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 (délais et qualité).

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 (via les P.A.P). C'est l'occasion pour les agents de production de développer leurs savoir-faire et de nouvelles techniques.

Des actions de soutien sont également pensées au regard des nécessités de production: nouveau matériel, 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 vers d'autres établissements médico-sociaux, ou de découvrir le milieu ordinaire.

Les motivations sont multiples : découverte d'une nouvelle activité de production, envie de développement ou diversification de compétences techniques tout en restant dans un environnement protégé et sécurisé (comparer les procédés de production, en découvrir de nouveaux...), souhait de rompre avec les habitudes et découvrir un nouveau contexte de travail (changement de lieu, d'équipe, de rythme...), réalisation de stages dans le cadre d'une démarche de reconnaissance de compétences professionnelles.

L'augmentation du temps de travail de 30 % de la CESF au dernier trimestre 2021 a permis d'accompagner, en 2022, 29 travailleurs dans des démarches en lien avec des stages professionnels en milieu protégé vers d'autres ESAT, d'organiser des stages en interne en vue d'un changement d'atelier, ou de découvrir le milieu ordinaire (pour 18 travailleurs). Ces stages permettent d'évaluer une éventuelle réorientation professionnelle. La période de stage est très souvent envisagée comme un préalable à un changement professionnel pour les travailleurs afin de confirmer leurs choix.

Au total, ce sont 128 entretiens individuels qui ont été consacrés aux projets professionnels des travailleurs qu'ils soient tournés vers le milieu protégé ou le milieu ordinaire. Les contenus sont variés à savoir : la visite d'ESAT, la rédaction de lettres de motivation et de CV, la visite d'établissement ou d'entreprises, la réassurance à l'approche des stages pour organiser le départ en stage et sécuriser cette période d'immersion.

Des temps de rencontres avec le DIDE ont été programmés (6 au cours de 2022) pour offrir de nouvelles opportunités de travail aux agents de production. Des échanges entre les cheffes de service de l'ESAT, la Conseillère ESF de l'ESAT et les professionnels du DIDE se tiennent régulièrement afin de coordonner nos actions pour servir au mieux le projet professionnel ou de formation de chacun.

Pour l'année 2022, 6 travailleurs ont bénéficié d'un co-accompagnement avec le DIDE dans leur parcours professionnel (démarches pour des stages, des visites d'établissement...) ce qui nécessite des échanges réguliers entre les professionnels accompagnateurs de l'ESAT et du DIDE sur des points d'étape du projet. Ce dispositif d'inclusion dans l'emploi poursuit les actions initiées par l'ESAT vers le travail en milieu ordinaire. L'expertise de ces professionnels vient soutenir progressivement le projet individuel des usagers de l'ESAT jusque dans l'entreprise et ce, en s'appuyant sur la connaissance fine des situations accompagnées par les professionnels de l'ESAT.

7 TH ont été reçus dans des entreprises du milieu ordinaire de travail de différents secteurs d'activité (secrétariat, jardinage, hébergement pour personnes âgées dépendantes ou non, santé) ou dans des collectivités territoriales (mairie) dans le cadre de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) représentant 20 semaines de stage. 1 travailleur a bénéficié d'une période d'immersion de 3 semaines au sein d'un chantier d'insertion. 3 Travailleurs ont découvert un autre ESAT du Loiret représentant 8 semaines de stage.

Un « duo-day » a été organisé pour 1 travailleur qui a abouti sur une PMSMP programmée en 2023.

Pour d'autres, des aménagements professionnels sont nécessaires pour servir le projet global de l'utilisateur et le maintenir en situation de travail de manière plus adaptée (départ progressif vers une fin d'activité professionnelle, entrée dans le monde du travail, épanouissement personnel ...). Des stages en structure semi-occupationnelle sont aménagés dans l'emploi du temps des agents de production, en partenariat avec d'autres établissements médico-sociaux. Pour répondre à la multiplicité des demandes et des objectifs, les cheffes de service et la Conseillère en Economie Sociale et Familiale dédiée à cet accompagnement, prospectent auprès de lieux d'accueil diversifiés.

3 Travailleurs ont pu se rendre compte des activités proposées par une Section Semi Occupationnelle durant des périodes de stages, au total 15 semaines de stages en SSO ont été faits.

Les formations

L'établissement s'inscrit dans une démarche volontaire de promotion de la formation à destination des usagers de l'établissement. A cet effet, l'ESAT cotise auprès de l'OPCO Santé.

Au cours de l'année 2022, 7 formations collectives ont eu lieu. Au total, 50 travailleurs ont bénéficié d'actions de formation réparties comme suit :

- ✚ Les réseaux sociaux et les risques : 4 usagers
- ✚ Gestes d'urgence et prévention des risques en cas d'accident : 16 usagers
- ✚ Être acteur de son projet professionnel : 3 usagers
- ✚ La fonction de représentations dans les instances : 8 usagers
- ✚ Gestes et postures : 8 usagers
- ✚ Gestion du quotidien : 3 usagers
- ✚ Sécurité et autonomie dans les déplacements : 8 usagers

Pour la mise en œuvre de ces formations, l'ESAT a collaboré avec les organismes Gerfi+ et CAC formations, qui proposaient une adaptation de la pédagogie en fonction des différents niveaux de capacités des personnes.

15 travailleurs bénéficient d'une action de soutien hebdomadaire dispensée par un organisme spécialisé pour favoriser l'expression orale et écrite de points de vue ou d'émotions personnelles. Elle s'inscrit dans le temps de travail comme un élément de promotion d'une compétence professionnelle sur des savoirs de base.

Le dispositif « Différent et Compétent »

Ce dispositif national permet aux travailleurs d'ESAT d'entrer dans une logique de parcours professionnel et de validation des acquis de l'expérience, via l'obtention d'une R.A.E (reconnaissance des acquis de l'expérience).

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 2022, 10 travailleurs de l'ESAT ont souhaité entreprendre cette démarche. Ils ont validé leurs compétences, soit dans le cadre d'un jury interne qui est composé d'un Directeur d'Etablissement et d'un professionnel du secteur visé ; cela a représenté 3 travailleurs ; soit d'un jury externe constitué d'un membre de l'Education Nationale ou de la Chambre de l'Agriculture et d'un directeur d'établissement, 5 personnes ont été concernées. Le dispositif Jury Externe avec Stage (jury identique mais obligation d'effectuer un stage de quatre à six semaines en milieu ordinaire) a pu être mis en place pour deux personnes.

La remise des attestations de reconnaissance de compétences s'est déroulée dans la salle de spectacle le Minotaure à Vendôme le 24 novembre 2022. Ce temps a été source d'émotions et de fierté pour les bénéficiaires et leurs familles.

Le travail hors-murs : conventions de mise à disposition, prestations en entreprise:

Dans une volonté de favoriser l'accueil des usagers en milieu ordinaire de travail, 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.

Au quotidien, les travailleurs de l'ESAT sont amenés à travailler sur l'extérieur très souvent: une partie de l'équipe « entretien des locaux » de Saint-Jean de Braye (entre 6 et 8 travailleurs) intervient quotidiennement au sein d'un foyer de vie et d'un accueil temporaire, mais aussi :

- 2 fois par semaine au Foyer d'Hébergement des Droits De L'Homme
- 2 fois par semaine au SAVS
- 1 fois par semaine au DIDE
- Interventions ponctuelles mais régulières au siège de l'Association, notamment durant les vacances scolaires.

Quant à l'équipe « espaces verts », des mises à disposition sur la période estivale ont lieu chaque année. Six personnes sont intervenues par roulement de mai à fin août, ce qui représente 15 semaines d'intervention pour l'année 2022.

L'activité économique dans les ateliers :

Faits marquants pour le site de Saint Jean De Braye :

- ✚ En Restauration, il y a eu le changement du piano de cuisson et la finalisation des travaux de rénovation dans les vestiaires et bureaux. Les prestations extérieures ont repris avec une dominance sur les accueils Café et les plateaux repas. Nous avons eu 2 nouveaux clients importants : Axereal et La Vie Au Grand Air mais aussi une demande en augmentation de préparation de buffets pour des particuliers ;
- ✚ En Espaces Verts, les travaux dans les vestiaires ont été finalisés. Il n'y a pas eu d'investissements cette année. Concernant les clients, Orléans Metropole a annulé 5 semaines de chantier sur l'automne au Parc Floral et nous n'avons pas eu de nouveaux clients sur 2022.
- ✚ En Entretien des Locaux, l'organisation des nouveaux espaces suite aux travaux à l'ESAT est venue modifier l'organisation du travail. L'atelier est de plus en plus sollicité pour intervenir au siège de l'association. Des équipes autonomes de travailleurs interviennent au DIDE, au SAVS et au Foyer des Droits de l'Homme de façon hebdomadaire. La nouveauté pour l'atelier est l'équipement d'un ordinateur qui facilite la communication (mail) avec la MAS pour l'organisation du travail à effectuer.
- ✚ En Sous-Traitance, de nombreux achats ont été effectués afin de poursuivre la professionnalisation de l'atelier (scotcheuse, bacs gerbables, bloc casier, balance,...), l'étude de l'ergonome du CIHL va permettre pour 2023 l'investissement de sièges adaptables pour tous les travailleurs. Nous avons eu un nouveau client à l'automne « C10PLAY » dont le travail (nettoyage de boîtes cosmétiques) était fastidieux. Nous maintenons de bonnes relations avec les clients existants sur l'année « JARDIBRIC », « FARMOR » et « SEPHI ».

Faits marquants sur le travail conjoint avec les deux MAS:

- ✚ En restauration, et depuis l'année 2020, l'accent est mis sur le respect des gestes barrières et la distanciation à table. Quelques moments festifs ont pu avoir lieu cette année mais de manière aménagée comparé aux autres années. Des temps collaboratifs entre les cadres de l'ESAT et de la MAS ont été mis en place pour assurer une prestation de qualité aux résidents. Le projet d'évolution de l'instance ESAT-MAS autour des repas n'a pas pu encore aboutir au regard des contraintes des deux sites. Il sera travaillé en 2023 pour tenir compte à la fois des besoins alimentaires des résidents et des évolutions réglementaires du secteur de la restauration collective (Loi Egalim notamment).
- ✚ En entretien des Locaux, l'activité est toujours renforcée en 2022 à cause du COVID. Une coordination dynamique existe entre l'équipe de l'entretien des locaux de l'ESAT et les MAS pour assurer un environnement propre et agréable tous les jours sur les espaces de vie des résidents. A l'été 2022, un quartier a fermé ; ce qui a engendré une réorganisation de notre atelier.
- ✚ Concernant la Blanchisserie, la salle de triage a bénéficié d'une réfection des sols offrant ainsi de meilleures conditions de travail aux travailleurs. La nouvelle procédure de ramassage du linge de la MAS « La devinière » fonctionne de manière satisfaisante autant pour la MAS que pour l'ESAT.
Suite au départ à la retraite d'une des monitrices, l'équipe a accueilli une nouvelle monitrice qui a bien trouvé sa place auprès des travailleurs. En fin d'année 2022, un nouveau travailleur, venu d'un autre ESAT, a intégré SERVIPEP sur le poste de chauffeur-livreur venant ainsi constituer un binôme dédié aux livraisons ; ce qui n'empêche pas de poursuivre le détachement régulier de travailleurs de la blanchisserie sur les livraisons pour leur permettre de développer leurs compétences.

II.3 : L'action médico-sociale

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

Le soutien psychologique :

- **52 travailleurs** ont pu bénéficier lors de l'année 2022 d'entretiens avec le psychologue de l'ESAT sur les 2 sites, à savoir Saint-Jean-de-Braye et Boigny-sur-Bionne.

Ils se répartissent de la manière suivante au niveau du rythme des suivis :

- **19 travailleurs** ont pu bénéficier d'un **suivi ponctuel*** ou de courte durée (à la demande de l'utilisateur, en fonction des besoins de l'utilisateur)
- **33 travailleurs** ont pu bénéficier d'un **suivi régulier** (principalement avec une régularité allant d'un entretien à la quinzaine jusqu'à un entretien mensuel).

Il a été pris en compte dans le nombre de travailleurs ayant *un suivi ponctuel* ceux qui ont pu bénéficier de plusieurs entretiens au cours de l'année 2022 mais dont le suivi a été irrégulier, soit suite à des arrêts maladies ou des absences justifiées/injustifiées, soit parce que le traitement de leur demande n'a pas nécessité une régularité d'entretiens dans la durée.

Rappel de la spécificité du cadre des entretiens psychologiques :

Ceux-ci se présentent comme un lieu, où une relation travailleur-psychologue peut se développer sans attentes pré requises, sans obligation, sans jugement de valeur, et qui doivent respecter la logique interne de chaque usager ainsi qu'une certaine confidentialité.

Cela pourra faciliter l'expression de pensées, émotions, sentiments dans un cadre contenu, propice pour générer des évolutions, des déblocages du fonctionnement psychique de la personne demandeuse. Ainsi, les travailleurs doivent pouvoir s'y sentir compris, reconnu et accepté.

Variabilité des demandes et de l'accompagnement psychologique

Le psychologue s'adapte en fonction de la singularité des sujets et tient compte également de la variété des demandes de l'institution. Parfois il s'agit de partir d'une demande de l'institution, moniteur ou chef de service, et d'amener à ce que le travailleur se l'approprie si possible.

Pour d'autres, il s'agira de pouvoir s'exprimer librement, l'entretien pourra servir de contenant, d'aider à réguler leurs émotions, à recevoir quelques conseils et repères.

Selon le degré de compréhension et d'investissement, certains prennent conscience de leur fonctionnement psychique, et peuvent opérer des changements dans leur rapport au monde.

Encore différemment, le suivi peut prendre l'allure d'un soutien lors de phases difficiles, afin de ne pas se laisser davantage submerger, apprendre à reconnaître les symptômes d'une maladie psychique, développer des ressources internes, savoir s'appuyer sur les ressources externes également.

L'accompagnement peut permettre aussi d'éclairer la compréhension du sujet sur ses problématiques personnelles, l'aider à réfléchir lors de situations problématiques ayant lieu au travail, de transmettre des techniques de relaxations, de s'approprier son histoire de vie.

Les travailleurs peuvent donc aborder différentes problématiques au cours de leur suivi, et donc faire évoluer leur demande. Les besoins peuvent donc varier pour une même personne.

Toutefois, pour tenter d'approcher quantitativement la répartition des demandes, nous pourrions les séparer ainsi en termes de besoins :

- **7 besoins en termes de maladie psychique** – aide à la gestion des symptômes liés à une problématique psychique en complément des médicaments. (Troubles anxieux, symptômes dépressifs, schizophrénie, troubles de la personnalité, etc.)
- **37 besoins rencontrés au travail d'ordre relationnel, affectif, ou cognitif**
- **10 besoins rencontrés dans le cadre de l'environnement familial** (relations familiales complexes avec impact négatif sur le travailleur).
- **28 besoins rencontrés dans la gestion des émotions, avec transmissions de techniques de relaxations.**

Orientations

12 situations de travailleur ont nécessité de se tourner vers des partenaires extérieurs pour orienter vers une prise en charge plus spécialisée, pour se coordonner avec les partenaires sur l'accompagnement, et/ou faire du lien sur des événements particuliers (ex. auprès des CMP, des médecins psychiatres, des médecins traitants ou spécialistes, associations, SAVS, GEM, curateurs).

Animations collectives

Au cours de l'année 2022, le psychologue et une CESF de l'ESAT ont co-animé 2 sessions collectives visant à aider les travailleurs à mieux gérer leur stress et leurs émotions.

Médiations

Le psychologue a pu également accompagner 3 médiations entre différents travailleurs, visant à mettre des mots sur des tensions importantes.



Réunions de situations et échanges avec les moniteurs

Au sein de l'institution, les échanges avec des professionnels moniteurs sur des situations de travailleurs peuvent aboutir sur des propositions d'ajustements dans l'accompagnement des travailleurs. 4 réunions en équipes par sites, ont été animées par le psychologue pour approfondir des situations spécifiques.

Le soutien extra-professionnel

Tout au long de l'année, des temps de soutien « extra-professionnel » collectifs sont proposés aux travailleurs sur leur temps d'accueil ou en complément. Ces temps ne sont pas obligatoires et s'organisent sur la base d'une inscription annuelle.

Les deux Conseillères en Economie Sociale et Familiale (CESF) de l'ESAT pensent et coordonnent ces temps, établissant ainsi un planning annuel. En septembre 2022, les soutiens extra-professionnels ont été repensés afin d'être au plus près des besoins des travailleurs. Pour ce faire, un questionnaire leur avait été soumis afin d'identifier leurs demandes afin que les CESF apportent partiellement des éléments de réponses en animation collective sur les thématiques suivantes :

-  Le logement
-  L'alimentation

- ✚ Le sommeil
- ✚ Les activités associatives
- ✚ Les abonnements au transport

Les activités « Expression Corporelle », « Multisports », « Relaxation », « Marche Dynamique » sont animées par une éducatrice sportive qui est mise à disposition par une association locale partenaire.

L'atelier « Libre de Mots » permet d'exprimer des émotions par les mots et développe une attitude citoyenne en valorisant l'expression personnelle par l'écriture. Deux formatrices interviennent sur cet atelier.

L'activité « Arts-Plastiques » est encadrée par une Monitrice d'atelier de l'ESAT formée à cette discipline.

92 % des travailleurs de l'ESAT participent à au moins une activité proposée. Le temps hebdomadaire consacré à ce soutien est d'environ 1h 15 par travailleur.

Les animateurs de ces temps de soutien favorisent, au travers de leurs activités, la participation de l'usager à une vie citoyenne, leur expression et permettent un accès plus large à la culture. Les participants ouvrent ainsi leur regard sur la société pour leur permettre de prendre part à la vie de la cité.

En 2022, un soutien intitulé « mener sa vie professionnelle à l'ESAT » a été proposé aux nouveaux admis. Des thématiques différentes ont été abordées au cours des soutiens afin de permettre aux participants de mieux appréhender le fonctionnement de l'ESAT.

L'accompagnement médico-social

L'accompagnement médico-social est coordonné et garanti par les cheffes 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,...), aide à la compréhension, rédaction ou constitution de dossiers administratifs, aide à la déclaration de ressources pour la prime d'activité... Pour certaines situations réclamant une vigilance particulière, un travail collaboratif avec les familles, à la demande du travailleur, permet de soutenir les démarches venant servir le projet ou la situation personnelle du travailleur (Recherche d'un logement adapté, accès à des soins, diminution du temps de travail, aide à la parentalité...). En 2022, les CESF et les cheffes de service ont soutenu les travailleurs de l'ESAT qui n'étaient pas accompagnés par un SAVS, un foyer ou un Tuteur/curateur, dans l'accès ou la mise à jour de leurs droits, le soutien à la parentalité, l'accès aux soins, au logement, un soutien dans le gestion du quotidien, du budget, l'autonomie dans les transports... Des informations ou consultations, individuelles et/ou collectives sont proposées aux travailleurs de l'ESAT portant sur des thèmes relatifs à la vie quotidienne, à leur évolution professionnelle, à leurs démarches pour accéder au droit commun.

Les CESF et cheffes de service se sont mobilisées pour animer des espaces favorisant la participation des travailleurs dans leur environnement de travail comme le Comité des travailleurs, le Conseil à la Vie Sociale, les conseils d'ateliers, la commission formation. Ces espaces collectifs permettent d'aborder des points relatifs au travail mais sont aussi des lieux d'apprentissage à l'expression individuelle ou collective, la citoyenneté, au vivre ensemble sur des espaces partagés.

En 2022, une nouvelle formule de soutien collectif a été offerte aux travailleurs afin de renforcer leur implication sur les ateliers et de mieux répondre à leurs besoins. L'idée a été de proposer et de soumettre aux TH une programmation de soutiens avec une thématique différente à chaque séance et en lien avec la

vie quotidienne. Les TH devaient s'inscrire une semaine à l'avance sur la base du volontariat aux ateliers proposés. Ce nouveau format de soutien a bénéficié à 28 travailleurs. S'il a été satisfaisant pour les TH, ce format nécessite une logistique et une organisation importante pas toujours aisées à mettre en place au sein des ateliers sur les deux sites.

En 2022, les CESF ont organisé 515 **entretiens individuels** pour soutenir les 100 travailleurs de l'ESAT concernant des demandes individuelles soit 13 % d'augmentation par rapport à 2021. Les domaines accompagnés se répartissent de la manière suivante :

-Les démarches administratives : 69 travailleurs rencontrés sur cette thématique qui représente le plus grand domaine d'accompagnement (déclarations de la prime d'activité, dossiers MDPH et renouvellements de droits, ouvertures des compte AMELI, déclarations d'impôts, accès aux droits à la retraite, constitution dossier d'invalidité...). La dématérialisation des démarches administratives depuis quelques années complexifie l'accès ou la mise à jour des droits. Les travailleurs et leurs familles réclament de l'aide pour ces démarches. Fort de ces constats, un travail en complémentarité avec la plate-forme numérique des PEP a vu le jour en 2022 pour faciliter les accès et se familiariser avec l'environnement numérique. En effet, les travailleurs ont bénéficié d'un positionnement évaluant leurs besoins de compensation à l'utilisation du numérique.

-Aide à la démarche de soins : 19 travailleurs rencontrés pour prendre des rendez-vous sur des plates-formes, organiser les accompagnements, trouver un médecin traitant, régler des problèmes de remboursement de mutuelle...La période COVID a, cette année encore, généré encore plus de démarches que les années précédentes concernant les arrêts de travail des travailleurs mais aussi les arrêts pour garde d'enfant ou encore des prise de RV pour la vaccination, les dépistages.

- L'ouverture vers d'autres dispositifs, associations locales, inscription dans la vie sociale, l'accès au logement : 25 travailleurs accompagnés pour s'ouvrir à des domaines qui ne sont pas en lien avec le travail mais qui contribuent au bien-être de la personne, à son autonomie, à l'ancrage dans le travail (rencontres de SAVS, foyers pour adultes, rencontres avec des professionnels de la Maison du département, visites de Section semi occupationnelle, demandes de logement via Action Logement...).

-La recherche de loisirs hors temps de travail : 25 travailleurs accompagnés pour concilier vie professionnelle et personnelle (accompagnement vers des clubs sportifs ou culturels, repérage de trajets ou d'abonnement pour les transports, découverte de groupe d'entraide mutuelle, contact animalier...) ou pour développer leur participation sociale.

-Soutien autour du budget : 5+travailleurs accompagnés sur des problématiques liées à la consommation, la relation avec la banque ou les moyens de paiement, la régularisation d'impayés, des rencontres avec des mandataires judiciaires sur des questions liées au budget, au patrimoine.

-Soutien à la parentalité : 4 travailleurs accompagnés pour résoudre des problèmes de mode de garde concernant leur enfant, de démarches auprès de la CAF ou d'aménagements spécifiques, des liens avec la PMI pendant et après la naissance de l'enfant.

-Soutien pour le passage du permis de conduire : 7 travailleurs concernés. Il s'agit d'aider les personnes dans leur recherche de financement, de prise de rendez-vous pour des évaluations médicales, d'évaluation sur la viabilité du projet ou de conseils pour budgétiser ce projet.

-*Accompagnement dans la mise en place des mesures de protections et dans les relations avec les mandataires judiciaires* : 10 travailleurs bénéficiaires de cet accompagnement afin de les aider à mieux comprendre les mesures et faire du lien avec les mandataires, ou pour les soutenir dans le cadre de jugement. Ces temps permettent également de porter les projets des travailleurs en matière de protection : constitution des dossiers de demande de mesure de protection, accompagnement pour les expertises ...

Des temps de concertation ou accompagnements physiques sont aussi organisés par les cheffes de services lorsque le projet personnalisé réclame de coordonner des actions autour d'une problématique repérée. A ces occasions, d'autres services, dispositifs, professionnels ou familles sont rencontrés, toujours en présence et en accord avec le travailleur pour servir au mieux son projet.

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

Les conseils d'atelier

A raison d'une fois tous les deux mois environ, les conseils d'atelier réunissent l'ensemble des travailleurs et moniteurs d'une même unité ainsi que les cheffes de service. Cet espace d'expression offre aux travailleurs un lieu pour manifester leurs difficultés mais également leurs satisfactions en lien avec leur atelier. Cet espace permet une réelle médiation pour les travailleurs, les moniteurs et les chefs de service désamorçant des situations tendues et/ou renforçant l'esprit d'équipe déjà présent.

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 Social d'Entreprise, est composé d'un à deux représentants d'usager par atelier et regroupe les deux sites.

Accompagnés par les professionnels (1 moniteur par roulement, 1 cheffe de service et une CESF), les représentants de chaque atelier 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. En 2022, 7 réunions se sont tenues permettant de programmer des ventes de tickets cinéma à tarifs préférentiels, d'inscrire des travailleurs sur la plateforme « Culture du Cœur » pour bénéficier de sorties ou d'animations culturelles gratuites ou d'offrir des moments de convivialité.

La pandémie a fortement restreint les projets initiés par les élus cette année. Pour autant, le groupe s'est investi pour accompagner les moments festifs sous une autre forme : note explicative de l'utilisation des chèques vacances, achat de chocolats pour pâques et Noël, achat de fleurs pour un départ à la retraite, une sortie à Paris cet été.

L'organisation d'une soirée pour la fin de l'année n'a pas pu avoir lieu à l'automne en raison de l'arrivée de la nouvelle cheffe de service qui prenait son poste en septembre. Les rencontres entre élus du Comité des Travailleurs sont l'occasion d'apprentissage ou d'expérimentation pour certains travailleurs : s'exprimer et argumenter, s'impliquer dans la durée pour un projet, défendre ses idées, porter la parole des autres collègues, effectuer certaines démarches.

Cet espace permet aux travailleurs des deux sites de se rencontrer et de faciliter l'accès à la culture pour l'ensemble des usagers.

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 des Droits de l'Homme et un représentant du S.A.V.S. d'Orléans. Siègent également dans cette instance le directeur-adjoint de l'établissement, des représentants des familles ainsi que des administrateurs de l'association, un représentant de la Municipalité de Saint Jean de Braye en tant qu'invité et un représentant des salariés.

Le CVS s'est réuni 3 fois en 2022. Ce fut l'occasion d'échanger sur de nombreux thèmes (entre autre): la gestion de la crise sanitaire ; les plans de formation des salariés et des travailleurs de l'ESAT ; les investissements, les travaux et la sécurité au sein de l'établissement. Les membres du CVS ont également participé à l'actualisation du règlement de fonctionnement de l'ESAT, ainsi qu'à l'élaboration d'une version FALC de la Charte des Droits et libertés de la personne accueillie.

Pour préparer au mieux ces temps de partage, les travailleurs sont soutenus par une conseillère ESF qui les aide à recueillir les avis de leurs collègues et à s'investir activement dans leur fonction de représentation des usagers.

La Commission Hygiène et 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 été élaboré par une commission sécurité, il est mis à jour chaque année. La commission est constituée d'un ouvrier TH par type d'atelier et par site, 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 du directeur adjoint.

En 2022, les membres de la commission de sont réunis à 3 reprises.

Actions réalisées sous l'impulsion de la commission (entre autre) :

- Travaux de réfection des sols de la salle de triage en blanchisserie,
- Création d'un espace de stockage des palettes de la sous traitance et d'un local carton,
- Etude menée par une ergonome du CIHL visant à évaluer les conditions de travail à l'atelier sous traitance et à déboucher sur des préconisations,
- Suite et fin des travaux de rénovation des vestiaires et des sanitaires de l'ESAT et du réaménagement des espaces de travail sur le site de Saint Jean de Braye.

La commission formation

Afin d'associer les travailleurs au fonctionnement de l'établissement, nous leur avons proposé de participer à l'élaboration du plan de formation des travailleurs de l'ESAT.

En effet, l'ESAT adhère à l'OPCO Santé et verse chaque année une contribution pour la formation des personnes accueillies.

Cette contribution nous donne droit à un budget pour financer les « actions ESAT » du plan de développement des compétences des travailleurs.

Ce plan nous permet de mettre en place des formations collectives (HACCP, Gestes et postures, 1^{er} secours,) et nous avons souhaité les associer à sa construction et à son évaluation.

La commission Formations est composée de 10 membres : 7 représentants des ateliers (un représentant par atelier et par site), une CESF, un moniteur d'atelier et le directeur adjoint.

Les membres de la Commission Formations donnent leur avis et peuvent faire des propositions sur toute question intéressant les formations collectives organisées au sein de l'établissement. Les membres se sont réunis à trois reprises en 2022.

III - Effectif

Des sorties d'ESAT :

- 4 personnes (1 en entretien des locaux, 2 en blanchisserie, 1 en sous traitance) ont demandé une sortie de l'ESAT pour intégrer le milieu ordinaire pour changer d'ESAT ou pour arrêter leur activité professionnelle et pour faire valoir ses droits à la retraite.

Des admissions :

Les 7 admissions ont concerné les ateliers cuisine (2), blanchisserie (3), entretien des locaux (2)

Au 31 Décembre 2022, l'ESAT accueillait 100 travailleurs pour 82.06 ETP.

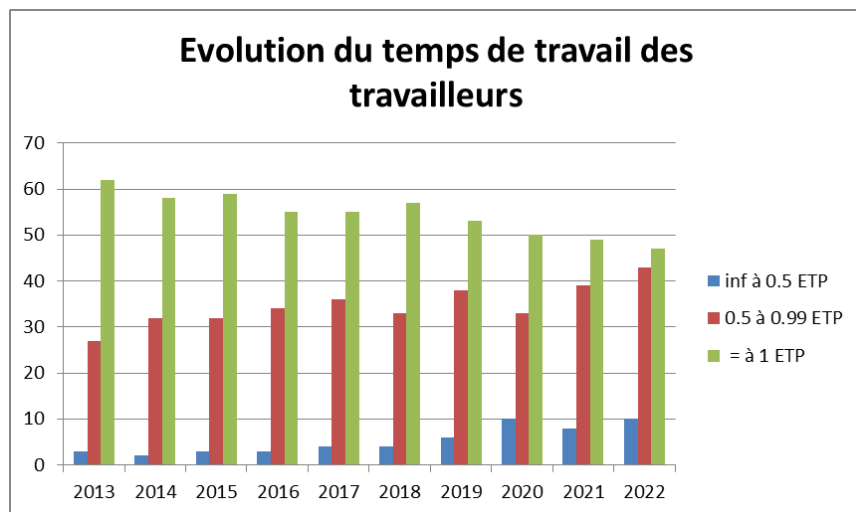
Effectifs Sexe	Présents au 31-12-2021	Entrants 2022	Sortants 2022	Présents au 31-12-2022
HOMMES	44	3	1	46
FEMMES	53	4	3	54
TOTAL	97	7	4	100
ETP.	80.25			82.06

Répartition par secteur d'activité et par site:

Au 31-12-2022, 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		6	13	8
	Femmes		5		14	2	7
	Total		9		20	15	15
	ETP Saint Jean		8.25		16.75	14.57	9.65
Site de Boigny	Hommes		5	9	1		
	Femmes		5	15	6		
	Total		10	24	7		
	ETP Boigny		8.18	18.27	6.40		
	Pers Total		19	24	27	15	15
	ETP Total		16.43	18.27	23.15	14.57	9.65

Un nombre important de temps partiels



Années	inf à 0.5 ETP	0.5 à 1	Temps plein	% T partiel	% T plein
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
2016	3	34	55	40,22	59,78
2017	4	36	55	42,11	57,89
2018	4	33	57	39,36	60,64
2019	6	38	53	45,36	54,64
2020	10	33	50	46,24	53,76
2021	8	39	49	48,96	51,04
2022	10	43	47	53	47

Entre 1995 et 2022, la proportion d'usagers à temps partiel a connu une augmentation considérable. Le taux est ainsi passé de 7,5% à 53% des effectifs. Les critères d'âge et d'ancienneté ne suffisent pas 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.

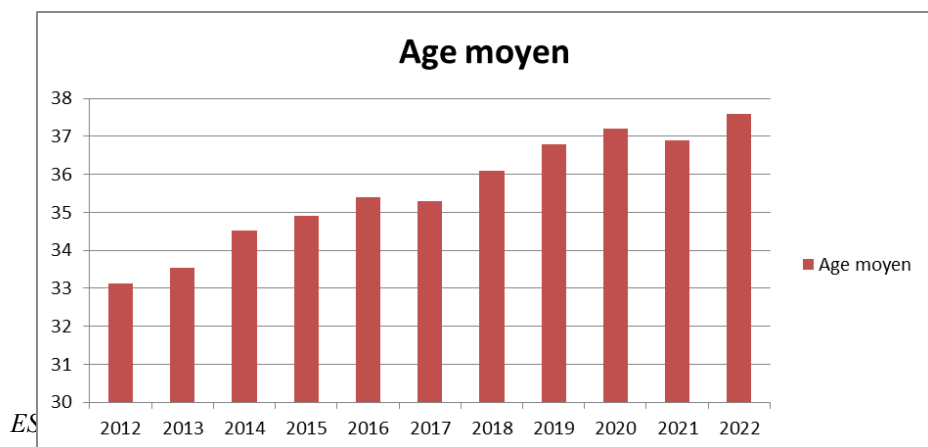
La multiplication des temps partiels accroît inévitablement le nombre de personnes accueillies sur la structure...et donc le nombre d'accompagnements. 100 Travailleurs accompagnés pour un agrément de 84 places.

Types de Handicap :

Environ 71 % des usagers sont en situation de déficience mentale légère, 13 % en situation de déficience mentale moyenne, 13 % 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 37.6 ans, les extrêmes étant de 20 ans et de 59 ans. 16 personnes ont moins de 25 ans. 31 personnes ont plus de 45 ans.

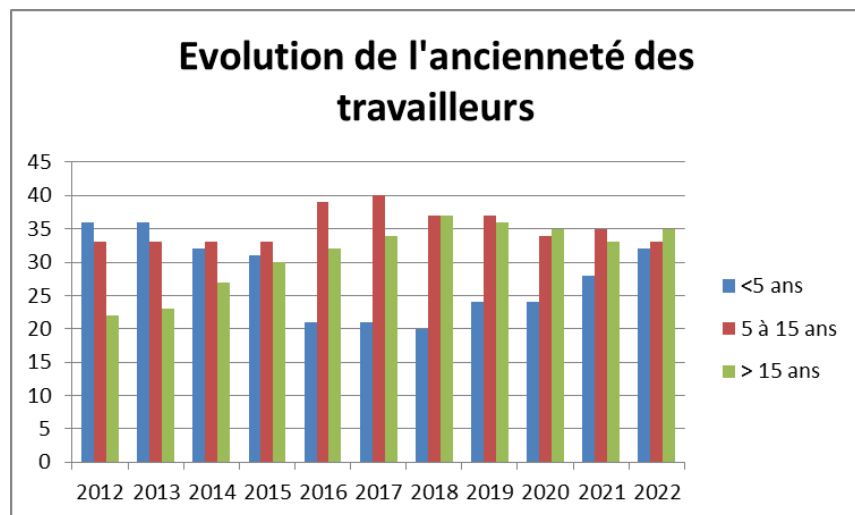


18

Age	<25 ans	25 à 45 ans	>45 ans	age moyen
2012	20	63	8	33,13
2013	19	62	11	33,54
2014	15	67	10	34,51
2015	17	66	11	34,9
2016	15	65	12	35,4
2017	11	68	15	35,3
2018	12	64	18	36,1
2019	12	63	22	36,8
2020	14	52	27	37,2
2021	18	50	28	36,9
2022	16	53	31	37,6

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 35 ont une ancienneté supérieure à 15 ans.



ancienneté	< 5 ans	5 à 15 ans	>15 ans
2012	36	33	22
2013	36	33	23
2014	32	33	27
2015	31	33	30
2016	21	39	32
2017	21	40	34
2018	20	37	37
2019	24	37	36
2020	24	34	35
2021	28	35	33
2022	32	33	35

Mesures de protections assurées auprès des travailleurs :

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

- 12 mesures de tutelle : 4 exercées par un organisme tutélaire + 8 exercées par les familles,
- 32 mesures de curatelle : 24 exercées par un service tutélaire + 8 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, CMP, 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.

Pour 2022, l'accueil de ces stagiaires représente 127 semaines de stage sur l'année, soit 635 jours. La répartition sur les ateliers répond à la demande des stagiaires et au parcours de formation formulé par chacun : 34 semaines ont été réalisées en restauration, 15 en espaces verts, 21 en conditionnement, 29 en entretien des locaux et 28 en blanchisserie.

Les stages sont mis en place, d'un point de vue administratif, soit sous forme de convention inter-établissement (ESAT, IME, SIPFP...), soit sous forme de Mise en Situation Professionnelle en ESAT (MISPE). Cette distinction est importante car les durées de stage ne sont pas les mêmes et les profils des personnes accueillies différents.

✚ Conventions MISPE : 2 semaines renouvelables 1 fois par an dans le même établissement soit 4 semaines maximum. Décompte Boigny

La MDA est prescripteur de la Mise en Situation Professionnelle en ESAT (MISPE) lorsque le bénéficiaire est reconnu travailleur handicapé et bénéficie d'une orientation ESAT ; mais aussi lorsque la personne a déposé une demande de RQTH et/ou d'orientation en ESAT.

Depuis mai 2021, la convention de délégation de prescription, qui était confiée aux organismes des Services Publics pour l'Emploi (SPE) et à certains SAVS, n'a pas été renouvelée. Notre seul interlocuteur pour la prescription est donc la MDA du Loiret.

✚ Conventions de stage « classiques » : pas de durée maximum, en moyenne 3 semaines lorsque c'est une découverte, renouvelable autant de fois que besoin

Tout établissement médico-social ayant pour mission l'insertion professionnelle : IME, IMPro, Service Relais, ESAT, ITEP, Education Nationale.

Les personnes accueillies ont parfois effectué une, deux ou trois périodes de stages avec des objectifs différents à chaque fois. A l'issue de chaque stage, un bilan est réalisé avec les différents protagonistes et un écrit est remis aux stagiaires pour leur permettre de construire leurs parcours professionnels. Ils étaient accompagnés dans leurs démarches par :

- des IME: pour 21 stagiaires
- Service Relais : 1 stagiaire
- SIPFP : 2 stagiaires
- Autres ESAT : 5 stagiaires
- Internes ESAT : 6 stagiaires
- MISPE accompagnée par CH Daumezon : 1 stagiaire
- MISPE accompagnée par MAS : pour 1 stagiaire
- MISPE accompagnée par SAVS: pour 2 stagiaires
- MISPE accompagnée par SPE : 3 stagiaires
- MISPE accompagnée par DEA : 2 stagiaires
- MISPE accompagnée par Active 45 : 1 stagiaire
- MISPE non accompagnée : pour 6 stagiaires

Nous n'avons pas accueilli de stages collectifs au bénéfice de jeunes accompagnés par des IME ou des SIPFP car nous n'avons pas eu de demandes dans ce sens.

IV - Le personnel

Mouvements du personnel:

- 1 monitrice d'atelier a pris sa retraite en décembre 2022
- 1 monitrice d'atelier a démissionné en mai 2022
- 1 CESF a démissionné en décembre 2022
- 1 cheffe de service a démissionné en août 2022
- 1 salarié en arrêt maladie long

Recrutements :

- Une monitrice d'atelier à temps plein en juin 2022
- Une cheffe de service à temps plein en septembre 2022
- Une monitrice à temps plein en septembre 2022
- Un agent d'entretien en CDD long qui se transformera en CDI à temps partiel en janvier 2023

Accueil de stagiaires en formation:

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

- 1 stagiaire Moniteur d'atelier en stage long (octobre 2021 – octobre 2022)
- 1 stagiaire CAFERUIS (janvier-juin 2022)
- 1 stagiaire Moniteur d'atelier stage long depuis octobre 2022
- 1 stagiaire de 3^{ème} pour découvrir le fonctionnement d'un ESAT auprès du secrétariat
- 2 stagiaires Educateur Technique Spécialisé 1ere année

Formations :

- Deux moniteurs d'atelier ont bénéficié de la formation « d'accompagnateur de parcours à la RAE », animée par le dispositif *Différent et Compétent*,
- Une cheffe de service et une secrétaire ont bénéficié d'une formation collective de 3 jours sur « la correspondance du dispositif Différent et Compétent » animée par l'ARECO,
- Une cheffe de service a effectué une formation de 14h intitulée « Manager la RAE – Différent et Compétent »,
- L'ESAT a fait appel aux compétences de FACE PEP pour animer une journée de formation à destination de tous les moniteurs d'atelier, des deux CESF et du psychologue autour du thème de la « Réhabilitation psychosociale » et de « l'entraînement aux techniques d'accompagnement de la personne »,
- Un moniteur de l'atelier a été formé à la certification « maitre d'apprentissage » délivrée par l'ITS de Tours,
- Cinq moniteurs d'atelier ont suivi la formation « WORD 1 » et une monitrice le module 2 de WORD,

- Le directeur-adjoint, les deux cheffes de service, la secrétaire ont participé à la première session de la formation FALC commune à d'autres professionnels du pôle,
- Une cheffe de service et une secrétaire ont suivi une formation « Référent Ogirys » dispensée par Socia Nova,
- Une cheffe de service a réalisé la formation « Pilotage d'Ogirys » mise en place par Socia Nova,
- L'ensemble des cadres du pôle a terminé une formation intitulée « susciter l'intelligence collective par l'animation ».

IV-Partenariat, travail inter-établissements et vie du pôle

Les partenariats sont nombreux et sont mis en place autant que de besoin pour permettre un accompagnement de qualité et la réalisation des projets des travailleurs. Ainsi, les chefs de service, CESF et psychologue sont en liens réguliers avec les mandataires de justice, les ESAT de l'agglomération, les IME du département, les CMP, les foyers d'hébergement, les SAVS, les familles,...

- L'établissement s'inscrit aussi dans des dynamiques de travail « plus globales » au-delà de ses murs. Ainsi les cadres de direction participent activement :
- au collectif ESAT 45 qui réunit les cadres des ESAT du département pour partager l'actualité du secteur, échanger sur les évolutions législatives mais aussi des publics accueillis, chercher des synergies possibles au service de l'accompagnement des travailleurs des établissements.
 - à la gouvernance de l'ARECO qui pilote le dispositif de R.A.E « Différent et Compétent » sur la région Centre.
 - au PRITH à l'échelle régionale et au PLITH à l'échelle départementale, pour lesquels la participation permet la mise en place d'espaces de rencontre entre les entreprises adaptées et les ESAT afin de faciliter les parcours des personnes accompagnées dans ces structures. En suite de la création du groupe « Correspondants mobilité du Loiret » initiée en 2021, les professionnels le composant se sont retrouvés à 2 reprises en 2022. Une réelle dynamique de territoire est amorcée et va se poursuivre en 2023 au regard des évolutions de notre secteur.
 - au réseau ANDICAT
 - à l'expérimentation informatique de recueil de besoins Serafin-PH qui s'est déroulée sur 3 semaines réparties entre avril et juin 2022.

V- Suivi du plan de transformation des ESAT (Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022)

- Axe1 : Favoriser une dynamique de parcours

- Adhésion à un OPCO (FAIT)
- Ouverture des CPF (FAIT)
- Création d'un carnet de parcours et de compétences (en attente du modèle fixé par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées)
- Droit au retour inscrit dans le règlement de fonctionnement (FAIT)
- Cumul temps partiel ESAT et milieu ordinaire (possibilité ouverte mais non activée à ce jour)

- **Axe 2 : Renforcer les droits et le pouvoir d’agir des personnes accompagnées**

- Récupération des dimanches et jours fériés (non concerné)
- Actualisation des congés exceptionnels (FAIT)
- Election du Délégué des personnes (FAIT)
- Mise en place d’une Instance mixte QVT, HS, ERP (existe depuis 2011)
- Sensibilisation à l’autodétermination (en cours)
- Livret d’accueil accessible (FAIT)
- Mutuelle et prévoyance (FAIT)
- Chapitre projet de vie dans le projet individualisé (A FAIRE)

- **Axe 3 : Soutenir le développement de l’activité des ESAT**

- Formaliser une convention de partenariat avec le service public de l’emploi (Pôle emploi ou Cap emploi ou mission locale) – (A FAIRE)
- Formaliser une convention de partenariat avec une entreprise adaptée du territoire (en cours)
- Formaliser une convention de partenariat avec une plate-forme emploi accompagnée du département (FAIT)
- Mobilisation des fonds FATESAT (FAIT)

CONCLUSION et PERSPECTIVES

Pour 2023, l'ESAT doit clôturer certains chantiers et en ouvrir quelques nouveaux:

- Accompagner les équipes de l'ESAT dans l'utilisation efficiente du dossier unique de l'utilisateur (OGIRYS)
- Mettre en œuvre le projet mobilité (FATESAT), visant à favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs, en investissant dans un véhicule utilitaire sans permis
- Mettre en action le projet numérique (FATESAT), visant à faciliter l'accès à l'environnement numérique des travailleurs de l'ESAT, en partenariat avec la plateforme numérique des PEP
- Créer un nouvel atelier entretien des véhicules de l'association
- Poursuivre la montée en puissance de nos interactions avec le DIDE sur plusieurs parcours professionnels de travailleurs tentés par le milieu ordinaire de travail,
- Poursuivre l'accompagnement des travailleurs qui le souhaitent dans la mobilisation de leurs comptes CPF, notamment pour le permis de conduire.
- Poursuivre un travail en collaboration avec les collègues de la MAS, visant à revisiter notre plan alimentaire et intégrer la loi Egalim, qui s'impose à la restauration collective (intégrer plus de bio, de labels et de produits locaux),
- Finaliser en 2023 la convention de partenariat avec le PRISM 45 du CHD Daumezon, basée sur un échange entre le secteur psychiatrique et l'ESAT Servipep, sous forme d'accueil en stage de personnes handicapées psychiques et d'étayages théoriques de la part des professionnels du secteur du soin,
- Anticiper les nombreux départs à la retraite de professionnels dans les 5 années à venir,
- Anticiper le vieillissement et les réorientations d'une partie des travailleurs de l'ESAT, afin d'éviter les ruptures de parcours,
- Poursuivre la formation continue des professionnels de l'ESAT, notamment dans les domaines de l'accompagnement des personnes présentant des troubles du spectre autistique, l'utilisation des outils numériques, le développement de l'expression et l'autodétermination des personnes accueillies,
- Finaliser les évolutions du plan de transformation des ESAT suite au décret de décembre 2022.

Remerciements aux professionnels qui ont contribué à la rédaction de ce rapport d'activité : Cécile Fallou, Hélène Guillo, Caroline Bouteau

Benjamin LEFRANCOIS
Directeur adjoint