



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

=====

**ADPEP 45**

**COMPTE ADMINISTRATIF**

**E.S.A.T. SERVI'PEP**

**2023**

ADPEP 45  
25 Boulevard Jean Jaurès  
CS 15615  
45056 ORLEANS Cedex 1

ESAT SERVI'PEP  
1 place Avicenne  
45800 ST-JEAN DE BRAYE

# PREAMBULE

## **Pôle Accompagnement Social et Professionnel (ASP)**

*(ESAT Servipep, 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<sup>er</sup> juin 2022
- par l'évolution du travail et rémunérations des professionnels du SMS
  - Un certain essoufflement des professionnels, et une démobilité 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 2023**

## **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 2023, la répartition des ateliers se présente 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 42 travailleurs à Boigny et 58 à Saint-Jean de Braye. Un nouvel atelier d'entretien des véhicules a vu le jour en juillet 2023. Il est composé de quelques travailleurs volontaires, issus des autres ateliers de l'ESAT. Cet atelier ne fonctionne pas tous les jours. Les TH accompagnés du moniteur référent se déplacent directement sur les sites pour lesquels un nettoyage de leur véhicule de service a été commandé.

L'établissement accompagne 100 personnes pour 79,32 ETP au 31 décembre 2023. 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, vont permettre une meilleure actualisation des actions menées au bénéfice des travailleurs.

En 2023, la saisie des PAP a pu se faire dans le Dossier Unique de l'utilisateur avec un taux de remplissage des PAP 2023 de 98%

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. Une réactualisation du projet est alors envisageable.

### **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 2023, 24 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 15 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 133 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 (2 au cours de 2023) 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 2023, 5 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.

10 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, salon de coiffure) ou dans des collectivités territoriales (mairie) dans le cadre de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) représentant 30 semaines de stage. 2 Travailleurs ont découvert un autre ESAT du Loiret représentant 4 semaines de stage.

5 « duo-day » ont été organisés dans les secteurs du journalisme, du conditionnement, de la restauration et de la vente.

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 40 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 2023, 6 formations collectives ont eu lieu. Au total, 51 travailleurs ont bénéficié d'actions de formation réparties comme suit :

- ✚ Faciliter mes démarches administratives avec le Numérique : 3 usagers
- ✚ Gestes et Postures au Travail: 16 usagers
- ✚ Ma santé au Travail : 4 usagers
- ✚ Le Pouvoir d'Agir : 8 usagers
- ✚ Travailler en hauteur sur échafaudage : 13 usagers
- ✚ Nettoyage vapeur des véhicules : 6 usagers

Pour la mise en œuvre de ces formations, l'ESAT a collaboré avec les organismes Gerfi+, CAC formations ainsi que (AJOUTE Organisme du Nettoyage des Véhicules), 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 2023, 9 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, 6 personnes ont été concernées.

La remise des attestations de reconnaissance de compétences s'est déroulée dans la salle des mariages de la Mairie de Tours le 22 novembre 2023. 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. Sept personnes sont intervenues par roulement de mai à fin août, ce qui représente 14 semaines d'intervention pour l'année 2023.

### L'activité économique dans les ateliers :

- ✚ En restauration, nous avons accueilli deux nouveaux travailleurs à temps partiels. L'atelier a réalisé de nombreuses prestations. Nous avons commencé travail collaboratif avec les deux MAS autour des menus. Un groupe de réflexion a donc été constitué et est composé des cadres des deux MAS, de l'ESAT, des maitresses de maison, des moniteurs d'atelier de cuisine, des travailleurs d'ESAT et des résidents de la MAS. Une diététicienne nous accompagne dans ce projet et est chargée d'animer nos rencontres trimestrielles. Toujours en lien avec ce

projet, et pour respecter la loi EGALIM, nous avons créé un partenariat avec l'ESAT de DAMPIERRES en leur achetant les légumes de saison labellisés Bio dans l'objectif d'offrir des produits de grande qualité et pour favoriser les circuits courts. Par ailleurs, nous avons mis en place un COPIL qualité composé des deux moniteurs d'ateliers et de la cheffe de service pour faire un point trimestriel sur l'organisation de l'atelier et voir les améliorations à y apporter le cas échéant ; l'idée étant de faciliter notre fonctionnement tout en offrant un service de qualité à la MAS.

Nous avons été confrontés cette année à l'augmentation importante des prix des matières premières.

En 2024, nous poursuivrons notre travail collaboratif avec les MAS pour améliorer notre service auprès des résidents.

✚ En entretien des Locaux, l'activité reste similaire à celle de l'an passé. Un quartier est toujours fermé mais a ouvert à certaines périodes de 2023 pour accueillir des résidents d'autres établissements dont les établissements étaient en travaux. Nous avons accueilli trois nouveaux travailleurs (une demande de changement d'atelier et deux nouvelles admissions) sur l'atelier. Une travailleuse est partie rejoindre un autre ESAT plus à proximité de son domicile et une autre a rompu sa période d'essai. Un nouveau chariot a été acheté ainsi que 2 karchers spécifiques pour le nettoyage des vitres. Depuis la mi-juin, les mesures sanitaires en lien avec le COVID notamment le port du masque ont été levées. Un travail sur la rédaction de processus et de procédures d'entretien des espaces de la MAS est en écriture en adéquations avec les recommandations du Centre d'appui pour la Prévention des Infections Associés aux Soins.

✚ Concernant la Blanchisserie, une nouvelle technique de lavage à l'eau ozonée a été mise en place permettant de limiter l'apport de produits chimiques, de réduire la consommation d'eau, de laver à basses températures et ainsi d'économiser de l'énergie et de limiter notre impact sur l'environnement. Cette nouvelle méthode de lavage a nécessité des investissements en matière d'installation et une formation des moniteurs. Par ailleurs, nous avons accueilli une nouvelle travailleuse à temps plein sur l'atelier ; trois travailleurs ont demandé à changer d'atelier. Un travailleur intervient à la Sous-Traitance une fois la semaine.

Nous travaillons désormais avec un nouveau client : La Sablonnière 2 à Marigny les Usages.

Nous avons mis en place un partenariat avec le SAMSAH de Sésame Autisme permettant à deux de leurs accompagnés encadrés par une professionnelle d'utiliser notre plateau technique à raison de 2 heures par semaine dans le but d'acquérir des compétences dans le pliage du linge.

### **II.3 : L'action médico-sociale**

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

#### *Le soutien psychologique :*

- **62 travailleurs (soit 20 % de travailleurs suivis en plus qu'en 2022)** ont pu bénéficier lors de l'année 2023 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 :



- **11 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)
- **51 travailleurs** ont pu bénéficier d'un **suivi régulier** (principalement avec une régularité allant d'un entretien à la quinzaine jusqu'à un entretien mensuel).

Le temps de travail du psychologue a été augmenté début 2023 expliquant ainsi le nombre croissant de travailleurs soutenus. Par ailleurs, ce temps a également permis de répondre plus rapidement aux différentes demandes de RDV, de raccourcir les délais d'attente et de faciliter la coordination avec l'organisation des ateliers.

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 2023 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 :

- **8 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.)
- **42 besoins rencontrés au travail d'ordre relationnel, affectif, ou cognitif**

- **16** besoins rencontrés **dans le cadre de l'environnement familial** (relations familiales complexes avec impact négatif sur le travailleur).
- **25** besoins rencontrés dans la gestion des émotions, avec transmissions de techniques de relaxations.

### **Orientations**

16 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). Afin d'assurer une coordination renforcée dans le parcours de soins des travailleurs, il arrive, pour certains d'entre eux que le psychologue les accompagne aux tous premiers RDV chez les psychiatres.

### **Animations collectives**

Au cours de l'année 2023, le psychologue et une CESF de l'ESAT ont co-animé 1 sessions collectives visant à aider les travailleurs à mieux gérer leur stress et leurs émotions.

### **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 divisés en deux groupes mélangeant les deux sites ont eu lieu cette année, pour approfondir des situations spécifiques.

Au cours de l'année 2023, le psychologue a co-animé une session collective avec la CESF pour aider les travailleurs à la gestion du stress et des émotions.

### *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 s'organisent par une inscription sur la base du volontariat.

Des participations collectives à des journées organisées par les PEP ont eu lieu : OLYMPEP en mars 2023. Les travailleurs ont ainsi participé à un défi sportif et culturel avec d'autres établissements des PEP.

D'autres travailleurs, participant aux soutiens à caractère sportif, ont pu se rendre au challenge interentreprise de l'économie sociale et solidaire au printemps 2023 à Bourges. Il s'agit d'épreuves sportives.

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 toujours encadrée par la Monitrice d'atelier formée à cette discipline mais qui est désormais à la retraite, elle exerce cette activité sous un statut d'auto-entrepreneuse.

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'utilisateur à une vie citoyenne, leur expression et permettre 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 2023, un partenariat avec l'APLEAT-ACEP a été conventionné afin de mettre en place au sein de l'ESAT le projet « Bouge ta clope »

Un financement de l'action sociale de la mutuelle des travailleurs a permis de mettre en place 3 demi-journées de prévention sur le thème de l'hygiène et la santé bucco-dentaire, en partenariat avec l'UFSBD. Au total, ce sont 90 travailleurs qui ont pu bénéficier de cette intervention.

### 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 2023, les travailleuses sociales 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 2023, l'action « Bouge Ta Clope » en partenariat avec l'APLEAT a constitué la principale action collective mise en place. Elle s'est étendue sur plus de 5 mois et a concerné 27 travailleurs (sur les deux sites confondus). Plus qu'une sensibilisation à l'arrêt du tabac, cette action de sensibilisation constitue davantage un développement des compétences psycho-sociales des travailleurs y participant.

Le travail autour de l'hygiène bucco-dentaire a constitué l'autre soutien collectif de l'année 2023.

En 2023, les CESF ont organisé 499 **entretiens individuels** pour soutenir la centaine de travailleurs de l'ESAT concernant des demandes individuelles. Les domaines accompagnés se répartissent de la manière suivante :

*-Les démarches administratives* : 70 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 et s'est poursuivi en 2023 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* : 30 travailleurs rencontrés (soit 47 RDV individuels) pour prendre des rendez-vous sur des plates-formes, organiser les accompagnements, trouver un médecin traitant, régler des problèmes de remboursement de mutuel.

*- L'ouverture vers d'autres dispositifs, associations locales, inscription dans la vie sociale, l'accès au logement* : 30 travailleurs accompagnés (soit 31 RDV) 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* : 17 travailleurs accompagnés (soit 35 RDV) 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 de l'accès au logement autonome* : 15 travailleurs accompagnés (soit 44 RDV) sur cette thématique liée à la recherche de logement, la constitution de dossier de logement social, d' action logement, recherche de logement inclusif ou renouvellement de demande.

*-Soutien pour le passage du permis de conduire et accès aux transports* : 20 travailleurs concernés (25 RDV). 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. Par ailleurs, ce soutien sert également à accompagner les travailleurs dans leur recherche de mobilité (notamment transports en commun).

*-Accompagnement dans la mise en place des mesures de protections et dans les relations avec les mandataires judiciaires* : 12 travailleurs bénéficiaires de cet accompagnement (soit 27 RDV) 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 2023, 9 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.

Le groupe s'est investi pour organiser des moments festifs appréciés de tous. Nous avons donc mis en place un déjeuner au FACTORY. Les travailleurs ont pu profiter l'après-midi entière des accès au bowling, karaoké, laser-game, billards ... Un barbecue a eu lieu fin juin suivi d'un loto et d'une après-midi dansante. Enfin, un dîner au restaurant avec soirée dansante s'est tenu un vendredi soir en décembre pour la fin d'année.

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

### 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 2023. 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 2023, les membres de la commission de sont réunis à 2 reprises.

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

- Achat de nouveaux chariots plus légers et maniables en entretien des locaux,
- Réaménagement du local technique espaces verts,
- Changement de 3 portes en blanchisserie,
- Deux fauteuils de travail ergonomiques ont été achetés en blanchisserie
- Investissement dans douze nouveaux sièges en atelier sous traitance,
- Achat d'une plateforme de rayonnage pour faciliter et sécuriser le nettoyage des véhicules,
- Raccordement par events des trois laveuses en blanchisserie permettant d'améliorer l'évacuation des émanations des produits de lavage,
- Poursuite des investissements dans du matériel électrique en espaces (plus léger et moins bruyant),
- Formation travail en hauteur pour l'ensemble de l'équipe espaces verts,
- Formation « Ma santé au travail » pour 2 travailleuses de l'ESAT
- Formation « Gestes et postures » pour 16 travailleurs de l'ESAT

### 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<sup>er</sup> 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 deux reprises en 2023.

### **III - Effectif**

#### Des sorties d'ESAT :

- 4 personnes (1 en entretien des locaux, 1 en blanchisserie, 2 en cuisine) ont demandé une sortie de l'ESAT pour intégrer le milieu ordinaire, pour changer d'ESAT ou pour arrêter leur activité professionnelle.

#### Des admissions :

Les 4 admissions ont concerné les ateliers cuisine (2), blanchisserie (1), entretien des locaux (1)

Au 31 Décembre 2023, l'ESAT accueillait 100 travailleurs pour 79.32 ETP.

Effectifs Sexe	Présents au 31-12-2022	Entrants 2023	Sortants 2023	Présents au 31-12-2023
HOMMES	46	1	2	45
FEMMES	54	3	2	55
TOTAL	100	4	4	100
ETP.	82.06			79.32

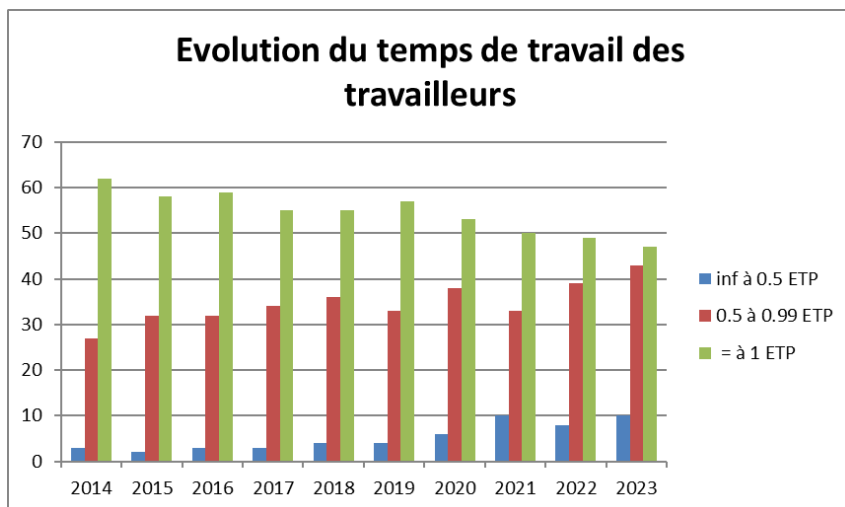
#### **Répartition par secteur d'activité et par site:**

Au 31-12-2023, 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		2		6
	Femmes		5		14	2	7
	Total		7		20	15	16
	ETP Saint Jean		5.21		16.45	14.28	10.46
Site de Boigny	Hommes		5	8	2		
	Femmes		6	13	8		
	Total		11	21	10		

	ETP Boigny	8.72	15.25	8.97		
	<b>Pers Total</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
	ETP Total	13.93	15.25	25.42	14.28	10.46

*Un nombre important de temps partiels*



Années	inf à 0.5 ETP	0.5 à 1	Temps plein	% T partiel	% T plein
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
<b>2023</b>	<b>13</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>43</b>

Entre 1995 et 2023, la proportion d'usagers à temps partiel a connu une augmentation considérable. Le taux est ainsi passé de 7,5% à 47 % 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 : 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. 100 Travailleurs accompagnés pour un agrément de 84 places.

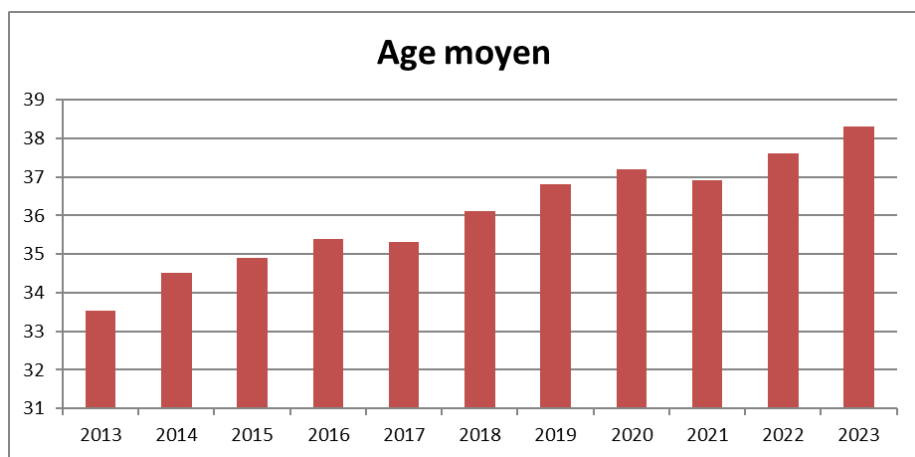
*Types de Handicap :*



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 :

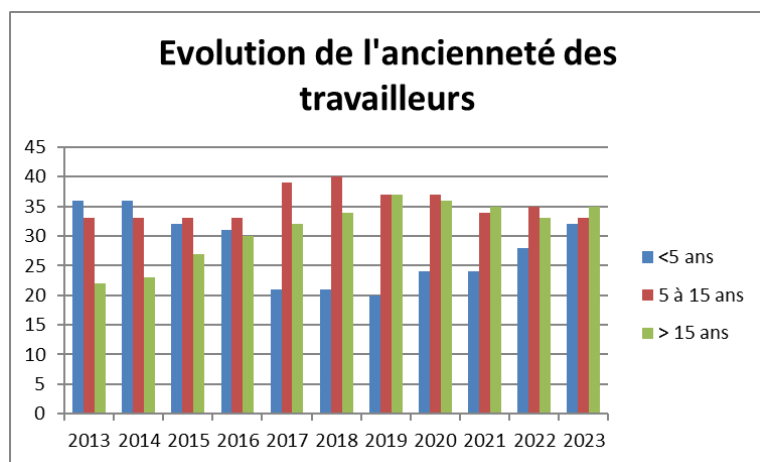
L'âge moyen des agents de production se situe à 38.3 ans, les extrêmes étant de 21 ans et de 58 ans. 15 personnes ont moins de 25 ans. 31 personnes ont plus de 45 ans.



Age	<25 ans	25 à 45 ans	>45 ans	age moyen
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
<b>2023</b>	<b>15</b>	<b>54</b>	<b>31</b>	<b>38,3</b>

Ancienneté des Travailleurs :

L'ancienneté des travailleurs se répartit de la façon suivante : 30 agents de production ont une ancienneté sur l'établissement inférieure à 5 ans, 35 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
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
<b>2023</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>35</b>

### Mesures de protections assurées auprès des travailleurs :

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

- 8 mesures de curatelle
- 35 mesures de curatelle renforcée
- 5 mesures de tutelle
- 2 sauvegardes de justice
- 1 habilitation familiale

### 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 2023, l'accueil de ces stagiaires représente 116 semaines de stage sur l'année, soit 580 jours. La répartition sur les ateliers répond à la demande des stagiaires et au parcours de formation formulé par chacun : 44 semaines ont été réalisées en restauration, 18 en espaces verts, 23 en conditionnement, 10 en entretien des locaux et 22 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.

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, 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 :

Tableau à jour :

Convention de stage « classique »		MISPE	
Origine de la demande	Nombre de stagiaire	Origine de la demande	Nombre de stagiaire
IME	6	Service Relais	2
Lycée Hôtelier	2	SESSAD Pro	1
Internes à l'ESAT	7	PRISM 45	7
		SAVS	3
		Services Publics de l'Emploi	3
		Dispositif d'Emploi Accompagné	2
		PCPE	1
		Entreprise Adaptée	1
		Structures de l'Insertion par l'Activité Economique	2
		Personne non accompagnée	3

Nous n'avons pas accueilli de stages collectifs au bénéfice de jeunes accompagnés par des IME ou des SIPFP car nous avons élaboré une convention de mise à disposition de plateau technique afin de garantir le respect du droit du travail et la sécurité administrative des participants.

## **IV - Le personnel**

### *Mouvements du personnel :*

- 1 monitrice d'atelier a pris sa retraite en juillet 2023

### Recrutements :

- Une monitrice d'atelier en CDI à temps plein en octobre 2023
- 1 monitrice éducatrice en CDI à 0.40 ETP en janvier 2023
- Un homme d'entretien en CDI à mi-temps 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 Monitrice d'atelier en stage long (octobre 2022- Octobre 2023)
- 1 stagiaire Moniteur d'atelier stage long depuis octobre 2023
- 1 stagiaire CESF (2<sup>ème</sup> année) pendant 7 semaines
- 1 stagiaire CESF (1<sup>ère</sup> année) pendant 7 semaines
- 1 stagiaire ETS(1<sup>ère</sup> année) accueillie depuis le 30/10/2023
- 1 stagiaire de l'ESRP les Rhuets sur 3 semaines sur une évaluation à un poste administratif
- 1 stagiaire monitrice éducatrice depuis le 12/10/2023
- 1 stagiaire de seconde générale durant 1 semaine pour découvrir les métiers d'accompagnement en ESAT

### 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 monitrice d'atelier est partie en formation de Moniteur d'atelier (TMA) à l'ERTS Olivet.
- Cinq salariés de l'ESAT ont suivi la formation initiale Sauveteur Secouriste du Travail (SST),
- Deux moniteurs d'atelier ont participé à la formation FALC avec d'autres professionnels du pôle,
- Deux moniteurs d'atelier ont pu bénéficier d'une formation de 3 jours autour de « l'insertion sociale et l'accompagnement au travail de l'adulte autiste »,
- Les trois moniteurs espaces verts et l'ouvrier qualifié ont participé à la formation « travail en hauteur – montage et utilisation d'un échafaudage », associés à toute l'équipe des travailleurs de l'atelier EV.

## **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.

- au réseau ANDICAT
- à la commission d'accessibilité de la commune de Saint Jean de Braye

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

### **- Axe 1 : 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 (FAIT)

### **- 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 (FAIT existe depuis 2011)
- Sensibilisation à l'autodétermination (en cours pour les salariés et les TH)
- Livret d'accueil accessible (FAIT)
- Mutuelle et prévoyance (FAIT) – Passage à 50% de prise en charge par l'ESAT au 1<sup>er</sup> juillet 2024.
- Chapitre projet de vie dans le projet individualisé (FAIT)

### **- 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 2024, 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) et de la nouvelle GED associative.
- Mettre en œuvre le nouvel accord associatif autour de l'annualisation du temps de travail,
- Finaliser 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,
- Poursuivre nos interactions avec le DIDE sur plusieurs parcours professionnels de travailleurs tentés par le milieu ordinaire de travail,
- Poursuivre notre collaboration avec les collègues de la MAS, visant à finaliser notre nouveau plan alimentaire qui intègre les obligations de la loi Egalim (intégrer plus de bio, de labels et de produits locaux),
- Réduire notre impact sur l'environnement en limitant l'utilisation des plastiques (en blanchisserie, cuisine, entretien des locaux) et en améliorant la qualité du tri de nos déchets,
- 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