

**E.S.A.T**  
**Les Ateliers de l'ETAI**

**Renseignements généraux**

---

Association : **ETAI**  
Adresse : **16 rue Anatole France, 94272 Kremlin-Bicêtre**  
Président : **Monsieur Jean MESME**

---

**Catégorie de l'établissement**

Établissement et **S**ervices d'**A**ide par le **T**ravail

**Désignation** : **ESAT** Les ATELIERS DE L'ETAI

19 rue CARNOT 94800 Villejuif

Tél. : 01-43-90-31-00

Email : [esat.villejuif@etai.asso.fr](mailto:esat.villejuif@etai.asso.fr)

Les personnes habilitées à représenter l'établissement sont :

- ✓ **Claire PIERRON** Directrice Générale
- ✓ **Jean PAIVA** Directeur de l'établissement

**L'association gestionnaire : L'ETAI****1.1) Historique****1.2) l'association gestionnaire et ses valeurs****2) L'établissement : les Ateliers de l'ETAI****3) L'accompagnement des personnes à l'ESAT****3.1) Introduction****3.2) Admissions****3.3) Départs****3.4) Pyramide des âges****3.5) Ancienneté des travailleurs****3.6) Répartition par type d'hébergement****3.7) Lieu de résidence des travailleurs de l'ESAT****3.8) Personnes sous protection juridique****3.9) Personnes ayant un suivi à l'extérieur****3.10) Les stagiaires****3.11) Suivis de projets****3.12) Accompagnement des délégués des travailleurs****3.13) Conseil à la Vie Sociale****3.14) Comité des Œuvres Sociales****3.15) Les formations****3.16) Les portes ouvertes**

## **1) L'association gestionnaire : L'ETAI**

### **1.1) Historique**

En 1963, face à un manque de structure d'accueil pour leurs enfants handicapés mentaux devenus adultes, des parents se rassemblent au sein d'une Association qui prendra le nom d'**Entraide par le Travail des Adultes Inadaptés (E.T.A.I.)** afin de créer un Centre d'Assistance par le Travail.

Cette structure, située à Paris, avait pour but « d'organiser l'apprentissage de travaux faciles à exécuter et ultérieurement en assurer la rémunération... ». Devant les effets bénéfiques des activités professionnelles, l'Association décide en janvier 1966 de transformer juridiquement cet établissement en Centre d'Aide par le Travail (CAT). Celui-ci s'ouvre dans une ancienne usine sur la commune du Kremlin-Bicêtre, en accueillant 40 personnes handicapées, mais devant la demande, l'effectif passe à 100 dès 1970.

En 1995, prenant conscience des nouveaux besoins des travailleurs handicapés, tant sur le plan de l'hébergement, que sur celui de leur évolution sociale et professionnelle, l'Association décide de revoir sa prise en charge des personnes accueillies à travers un nouveau projet associatif.

Elle ouvre un Atelier Protégé en 1999, pour accueillir les personnes handicapées ayant suffisamment évolué professionnellement pour rejoindre le milieu ordinaire, mais qui n'y trouvaient pas de place. Ce type de structure, intermédiaire entre l'entreprise et le milieu protégé, dans lequel les personnes accueillies ont le statut de salariés, a pris la dénomination d'Entreprise Adaptée depuis 2006.

Afin de répondre à son projet associatif, elle entreprend la réalisation d'un site multi-prise en charge en accueil de jour et en hébergement. Afin de permettre cette réalisation, elle délocalise en 2002 l'ESAT sur la commune de Villejuif afin de libérer le site du Kremlin-Bicêtre situé en centre-ville, permettant ainsi l'intégration des personnes handicapées au sein de la cité.

En 2005, tout en gardant le même sigle, l'Association change de nom qui devient :

Entraide, Travail, Accompagnement, Insertion de la personne en situation de handicap  
Elle entérine ainsi ses nouvelles orientations.

En 2006, un accueil temporaire de 6 places s'est ouvert au sein de ces établissements.  
En 2007, au second semestre, l'Association crée un nouveau Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS).

Conformément à ces mêmes orientations, prévoyant aussi la nécessité de rapprochement associatif, l'Association ETAI accepte, à la demande d'une autre Association appartenant au même mouvement parental, l'UNAPEI, de reprendre la gestion de ses établissements à partir du 1er mai 2010.

Suite à cette reprise, une nouvelle organisation de l'ensemble des 14 établissements et services s'est mise en place avec une très grande mutualisation des différentes structures et donc de prises en charges, permettant de répondre encore mieux aux besoins des personnes handicapées

A l'occasion de cette reprise, l'association a réactualisé son projet associatif afin de bien communiquer à l'ensemble du personnel, aux familles et au secteur, ses valeurs et ses objectifs.

## **1.2) L'association gestionnaire et ses valeurs.**

### **Les valeurs de l'Association :**

« La personne handicapée est un citoyen à part entière, qui ne doit pas être confiné dans un monde à part du fait de sa fragilité, de sa sensibilité et de sa vulnérabilité... »

« Nul n'a le droit de fixer arbitrairement une limite aux possibilités de progrès de quelqu'un. Il est reconnu à chacun une capacité d'évolution. Les potentialités doivent être mises en évidence plutôt que les difficultés sans oublier cependant le handicap. »

### **Les buts de l'Association :**

« A aider, à promouvoir ou à créer en plein accord avec les organismes publics ou privés, intéressés, toutes les réalisations susceptibles de favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein de la société ... »

« ... offrir un projet de vie, pour chacune des personnes handicapées accueillies dans ses établissements. Ce projet concerne aussi bien le travail, que le logement, les occupations de loisirs et les perspectives de retraite. »

## **2) L'établissement : les Ateliers de l'ETAI**

L'ESAT « Les Ateliers de l'ETAI », créé en 1966, fût le premier établissement de l'association.

L'ESAT a une double finalité :

L'ESAT est simultanément une structure de mise au travail se rapprochant de l'entreprise et une structure médico-sociale dispensant un accompagnement socio-éducatif qui conditionnent son exercice. Ce dualisme constitue le fondement même de l'ESAT ; aucun des deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement soit gravement altérée.

L'ESAT a une double mission **d'insertion professionnelle et d'intégration sociale**.

- faire accéder, grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, à **une vie sociale et professionnelle** des personnes handicapées momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en entreprise adaptée.
- permettre à celles d'entre ces personnes qui ont manifesté par la suite des capacités suffisantes de quitter l'ESAT et d'accéder au milieu ordinaire de travail ou à une entreprise adaptée.

### **Les éléments du projet d'établissement :**

**Le projet d'établissement** : il date de plus de 5 ans. En 2014 le projet a été modifié afin d'être en conformité avec la législation. En 2015, il a fait l'objet de nouvelles modifications et doit être validés par le conseil d'administration courant 2017.

**Le contrat d'aide et de soutien par le travail** : il est mis en place et est conforme au décret dans les termes des délais prévus par les textes.

**Le règlement de fonctionnement** : Il a été réécrit en fin d'année 2014 et son application est effective.

**Le livret d'accueil** : Il a été réécrit fin en d'année 2014 et son application est effective.

**Le conseil de la vie social** : Il est mis en place et il fonctionne. Son fonctionnement est en partie décrit ci-après. Il se réunit 3 fois par an.

**Le projet personnalisé** : l'ensemble des projets personnalisés a été réalisé. Toutefois, il est nécessaire de les reprendre dans le cadre de l'entretien annuel avec la personne accueillie et il est nécessaire de continuer à consolider les outils de suivi. Nous décrivons ci-après les actions mises en œuvre afin de réaliser l'ensemble des projets.

**L'évaluation Externe**: elle a été adressée en fin d'année 2014.

En 2015, le plan d'action correctif à été écrit et est en cours d'application afin d'améliorer les procédures et la prise en charge. Les réunions trimestrielles d'évaluation de l'avancement du plan d'action sont organisées.

### **3) L'accompagnement des personnes**

#### **Introduction**

L'année 2018 a de nouveau été ponctuée par plusieurs départs qui ont pleinement impacté le Service Socio Educatif. En effet, la CESF a quitté le service en juillet, elle souhaitait reprendre ses études pour effectuer un master « économie sociale et solidaire ».

Dans un second temps, l'éducatrice technique spécialisée a également démissionné, elle est partie en septembre pour occuper un emploi à la mairie de Paris qu'elle convoitait depuis longtemps.

Le psychologue a obtenu un mandat supplémentaire au CHSCT, il bénéficie depuis mai de 12h de délégation de plus, soit au total, 55h. il est par conséquent très peu présent, en moyenne une voire deux demi-journées par semaine.

Une succession d'événements rendant difficile le bon fonctionnement du service. La cheffe de service a dû pallier en permanence aux absences des personnes de son service ; durant les six premiers mois de l'année pour assurer une continuité de service durant les temps où chaque membre du service posait des heures pour assurer ses fonctions de représentant puis pour compenser le manque de personnel durant la quasi-totalité du second semestre.

Le Service Socio-Educatif était déjà en sous-effectif fin 2017, du fait de la non reconduction du deuxième poste de CESF. Il a été possible en 2018 d'obtenir le maintien de ce poste à mi-temps, ce qui a rendu l'embauche difficile.

Cependant ce poste a été pourvu en novembre 2018 par une monitrice d'atelier recrutée en juillet sur la partie production, qui a pour projet de passer une VAE d'éducatrice spécialisée. Celle-ci ayant une expérience au sein d'un Service Socio Educatif dans l'ESAT où elle exerçait précédemment, s'est proposée pour occuper le poste à mi-temps. Elle a pour missions : l'étude des candidatures, le suivi des stagiaires et des nouveaux admis, la référence d'une dizaine de travailleurs,

participation au projet de communication AMIKEO et à d'autres qui seront à définir en 2019 suivant les possibilités du service et de son temps de présence.

A également rejoint l'équipe en novembre, une chargée d'insertion qui remplace l'éducatrice spécialisée. Elle a pour mission de développer des partenariats et réseaux pour répondre et accompagner les projets professionnels des travailleurs, de mettre en œuvre des actions visant à améliorer et faciliter l'accès en milieu ordinaire, d'assurer la référence d'une trentaine de personnes. Elle a également repris le suivi des détachements. Elle participera à d'autres missions du service en 2019 qui reste à définir, tout dépendra de l'embauche de la CESF, le poste est vacant depuis juillet 2018.

Il est donc pour le moment difficile de se projeter, la charge de travail restant conséquente pour l'ensemble du service et particulièrement pour la cheffe de service qui assure le suivi d'un nombre important de travailleurs, l'accompagnement du CVS, des délégués des travailleurs et du COS.

En 2018, vu les problématiques de personnel du Service Socio Educatif la priorité a été d'assurer les renouvellements de dossiers MDPH dans les délais afin d'éviter des ruptures de droit, de permettre la continuité de fonctionnement des instances des travailleurs, de répondre aux besoins et demandes des travailleurs les plus en difficultés.

Il y a également eu le départ en novembre 2018 du directeur adjoint. L'année 2019 sera moins mouvementée puisque les nouvelles embauches en cours pour 2019 permettront une meilleure organisation et une relance pleine du service.



### 3.1) population et activité

| 2018                                   |              |
|--|--------------|
| <b>Jours d'ouverture</b>               | <b>253</b>   |
| <b>Nombre de jours de CP</b>           | <b>25</b>    |
| <b>Journées travaillées théoriques</b> | <b>32890</b> |
| <b>Journées absence non justifiées</b> | <b>-1252</b> |
| <b>Journées arrêt maladies</b>         | <b>-1793</b> |
| <b>Journées de stagiaires</b>          | <b>+300</b>  |
| <b>Nombre de journées réalisées</b>    | <b>29640</b> |

- Population et activité

L'effectif de l'ESAT au 31 décembre 2018 était de 130 personnes, il y a eu quasiment autant de sorties (7) que d'arrivées (6) de travailleurs. Parmi elles, vingt-trois travaillent à temps partiel, un chiffre qui a fortement augmenté mais qui a permis de répondre aux besoins de certains travailleurs dont la fatigabilité s'accroît avec l'avancée en âge ou qui pour d'autres raisons (médicales, enfants, fragilité psychique, attente de réorientation...) ont besoin d'aménager leur temps de travail.

Ces aménagements peuvent prendre différentes formes : le mi-temps, la réduction des horaires (commencer plus tard et /ou finir plus tôt), travailler moins de jours dans la semaine...

Actuellement, la répartition des temps partiels se fait de la manière suivante :

| AMENAGEMENT DES TEMPS PARTIELS     |                |
|------------------------------------|----------------|
| <b>Temps de présence 4,5 jours</b> | 4 travailleurs |
| <b>Temps de présence 4 jours</b>   | 4 travailleurs |
| <b>Temps de présence 3 jours</b>   | 4 travailleurs |

|                               |                |
|-------------------------------|----------------|
| <b>Mi-temps</b>               | 9 travailleurs |
| <b>Mi-temps thérapeutique</b> | 2 travailleurs |

Sont concernés par ces aménagements, huit personnes vieillissantes dont le projet retraite est en cours ou qui sont en attente de places dans des structures adaptées à leurs besoins (FAM, Foyer de vie, EPAHD), onze personnes dont la fatigabilité due aux traitements médicamenteux et/ ou à la fragilité psychique nécessite un temps de repos supplémentaire.

Enfin quatre qui sont parents, pour qui il est important de prendre en compte leur situation individuelle, en leur accordant de la disponibilité afin qu'il puisse exercer leur parentalité et répondre le mieux possible aux besoins de leurs enfants.

La forte hausse du nombre de personnes travaillant à temps partiel découle de l'évaluation entamée fin 2017, poursuivie durant le 1<sup>er</sup> trimestre 2018, qui a permis de recenser les travailleurs qui manifestaient de par leurs comportements (fatigue, irritabilité, anxiété), leurs absences, certaines difficultés à s'investir au travail.

Ainsi, la cheffe de service a reçu en présence de leur référent, tuteur/curateur, une quinzaine de travailleurs identifiés par une des problématiques citées. Treize ont bénéficié à la suite de ces rencontres d'un aménagement d'horaires qui a répondu soit à une demande du travailleur, soit à une proposition de l'équipe pour maintenir la personne dans son emploi et éviter la « désertion » professionnelle.

La plupart des travailleurs qui sont depuis 2018 à temps partiel s'absentent moins et certains sont parvenus à investir de nouveau leur activité professionnelle. Pour certains, l'aménagement a été mis en place pour une période définie permettant d'évaluer la pertinence de l'aménagement et sa pérennité.

Nous constatons qu'après 6 mois de temps partiel, quelques-uns manifestent l'envie d'augmenter leur temps de présence, ils se sentent mieux et retrouvent plaisir à venir travailler. D'autres ont trouvé un équilibre qui leur convient et souhaitent maintenir leur temps partiel et enfin certains continuent à s'éloigner de la sphère professionnelle.

Nous envisageons pour ces personnes une réorientation vers un lieu adapté à leurs besoins (accueil de jour, CATTP, foyer de vie, foyer d'accueil médicalisé, hôpital de jour, service EtapE...)

### 3.2) Admissions

Durant l'année 2018, il y a eu six admissions, une personne sur l'activité espaces verts et quatre autres sur l'activité de conditionnement dont une qui alterne avec la cuisine.

#### Les admissions (6 arrivées en 2018)

| noms | Date       | Provenance            |
|------|------------|-----------------------|
| FG   | 01 08 2018 | Candidature spontanée |
| CP   | 03 09 2018 | EtapE                 |
| SR   | 03 09 2018 | IMPRO                 |
| SC   | 03 09 2018 | IMPRO                 |
| GP   | 03 09 2018 | ESAT                  |
| CA   | 03 12 2018 | IMPRO                 |

### 3.3) Départs

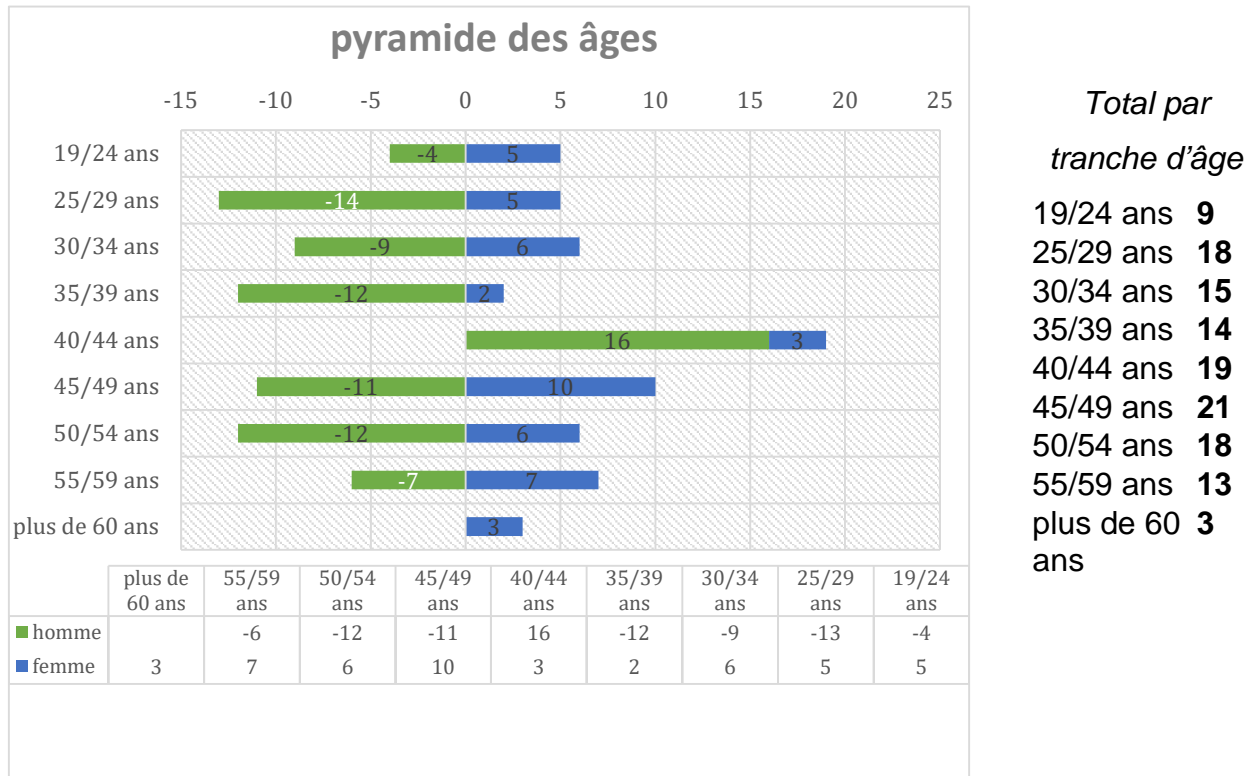
Le nombre de sorties est au nombre de sept, il y a eu un départ en retraite, deux personnes qui ont mené à bien leur projet d'intégrer un autre ESAT et enfin quatre personnes qui ont démissionné, deux après de longues absences injustifiées et deux autres pour tenter de travailler en milieu ordinaire.

#### Les fins de prise en charge (7 départs en 2018)

| noms | Date       | Motifs          |
|------|------------|-----------------|
| PF   | 01 01 2018 | DEMISSION       |
| MQ J | 10 02 2018 | DEMISSION       |
| DM   | 31 03 2018 | CHANGEMENT ESAT |
| CN   | 30 04 2018 | CHANGEMENT ESAT |
| OC   | 01 06 2018 | RETRAITE        |
| ZJ   | 16 10 2018 | DEMISSION       |
| CD   | 24 11 2018 | DEMISSION       |

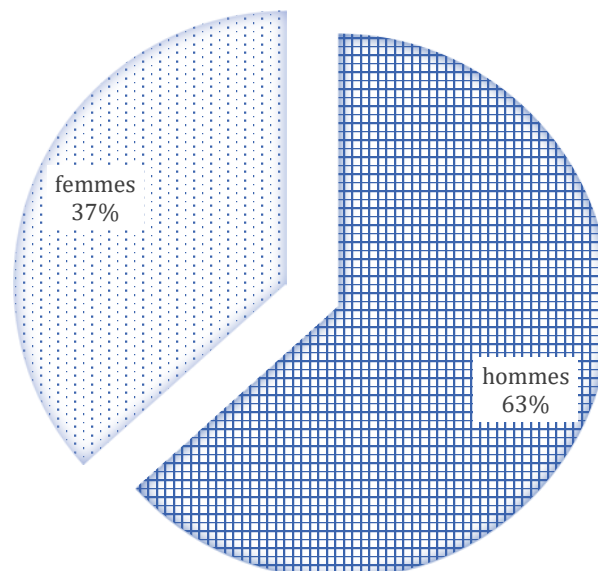
### 3.4) Pyramide des âges

Il n'y a pas de grands écarts entre les tranches d'âge, chaque catégorie est équilibrée.

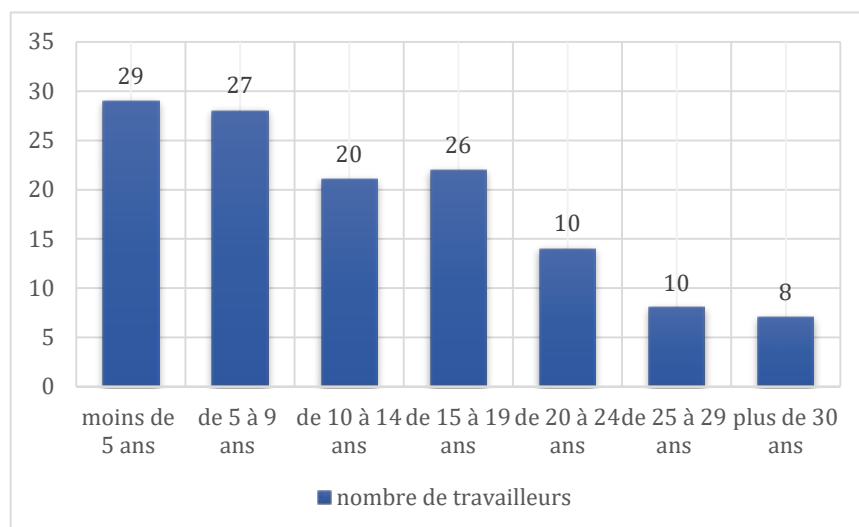


- La population de l'ESAT est composée de 83 hommes et de 47 femmes,

### 3.5) Ancienneté des travailleurs

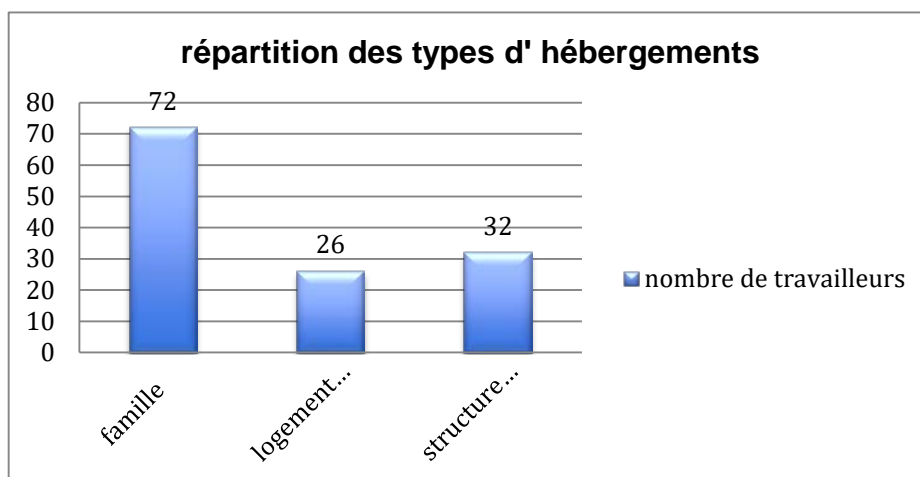


L'ancienneté se répartit de la façon suivante :



Il n'y a pas d'écart important dans les tranches d'ancienneté des travailleurs, cela traduit une bonne dynamique, une volonté d'accompagner les projets des personnes qu'ils soient vers un « ailleurs » ou au sein de l'ESAT tout au long de leur carrière.

### 3.6) Répartition par type d'hébergement



La majorité des travailleurs, soit quatre-vingt-dix-huit d'entre eux vivent hors structure d'hébergement médico-social. En effet, soixante-douze travailleurs habitent au domicile de leur famille ou avec leur conjoint et enfants, vingt-six vivent seuls en logement autonome, enfin trente-deux résident en foyer d'hébergement (foyer appartement, foyer d'hébergement collectif, résidence communautaire...).

Parmi les travailleurs vivant en famille, environ dix-sept ont des parents âgés voire très âgés (+ de 90 ans), nous avons commencé et continuerons à évaluer les besoins des travailleurs concernés en terme d'hébergement.

Il s'agira d'une des priorités du Service Socio-Educatif en 2019 cela afin d'éviter des situations dramatiques et déstabilisantes. En juin 2018, nous avons dû orienté en accueil temporaire d'urgence, un de nos travailleurs, dont le père âgé de 85 ans a été hospitalisé en urgence et dans le coma.

Une situation non anticipée par le père, peut-être par méconnaissance des dispositifs existants, c'est pourquoi nous avons sensibilisé le plus possible cette année, les familles à formuler des demandes de notification d'orientation en accueil temporaire et/ou foyer d'hébergement lors des renouvellements de dossier MDPH.

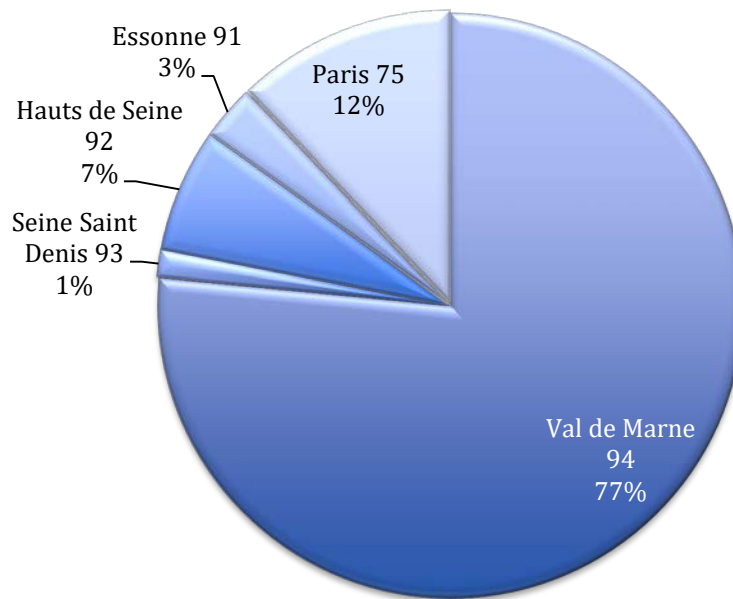
Nous leur expliquons que faire cette demande ne signifie pas que leur enfant sera obligé de vivre dans un foyer mais qu'il en aura la possibilité et l'accès (grâce à sa notification) soit parce qu'il en a le désir, soit parce qu'un événement nécessitera un hébergement ailleurs qu'au domicile familial pendant un certain temps.

Pour accompagner les familles et les travailleurs à franchir ce cap souvent difficile, nous préconisons l'accueil temporaire en structure d'hébergement qui permet de bénéficier de 90 jours d'accueil en foyer par an en mode séquentiel ou global. Une « formule » qui offre une découverte personnalisée de l'hébergement en structure et une séparation progressive avec la famille.

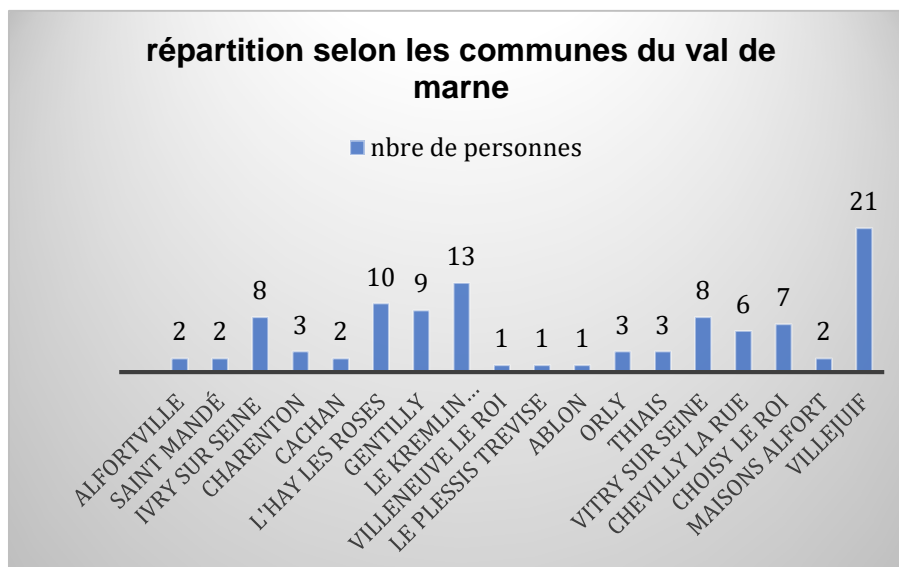
Nous avons également commencé à identifier certaines difficultés parmi les personnes vivant en logement autonome et axons notre accompagnement vers la mise en place de SAVS ou SAMSAH afin d'aider certains à mieux gérer leur vie quotidienne, leur santé.

### 3.7) Lieu de résidence des travailleurs de l'ESAT

Le plus grand nombre des travailleurs de l'Esat (101) résident dans le val de marne. Par ailleurs nous comptons quatorze personnes qui habitent Paris et quinze qui vivent en dehors du département (neuf dans les hauts de Seine, quatre dans l'Essonne, deux en Seine Saint Denis).

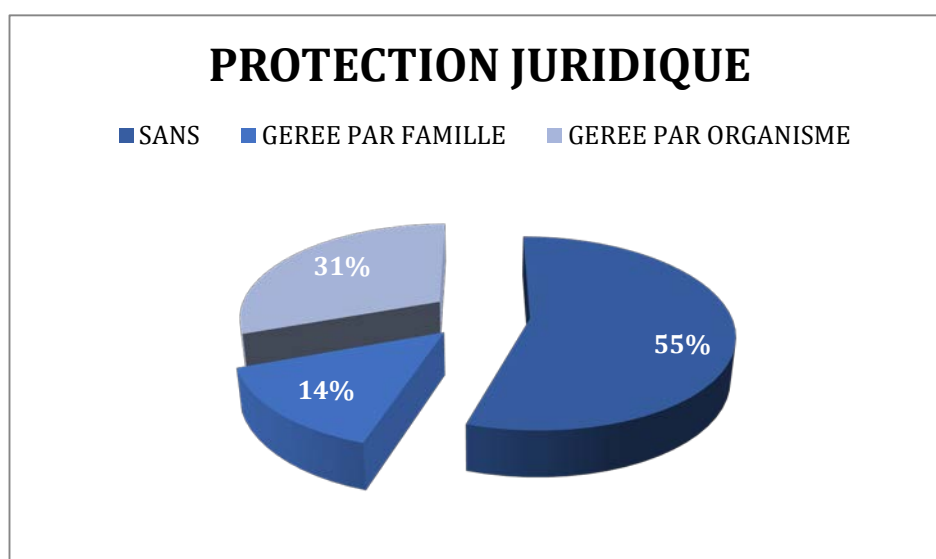


Pour le département du Val de Marne, la répartition par ville se fait de la manière suivante :



On peut noter que les personnes vivent en majorité sur Villejuif, l'Hay les Roses et le Kremlin Bicêtre. Ces trois villes étant proche de l'Esat et accessible en transport en commun, elles permettent aux travailleurs qui y résident de se rendre facilement et rapidement à l'ESAT. L'éloignement domicile - travail est un élément important dont nous devons tenir compte car il peut fortement impacter la vie quotidienne des travailleurs et conduire certains à désertier la sphère professionnelle.

### 3.8) Personnes sous protection juridique



Nous trouvons une grande partie des effectifs qui ne bénéficie pas de protection juridique, soixante-douze personnes au total, parmi elles, des personnes autonomes qui peuvent gérer seul leur budget et la plupart des démarches administratives, l'équipe du service socio-éducatif venant en soutien si besoin. D'autres qui bénéficient de l'aide de leur famille. Quarante personnes ont une mesure gérée par un organisme et dix-neuf personnes ont une mesure gérée par la famille proche.

Nous encourageons lorsque cela nous semble nécessaire la mise en place d'une mesure de protection, nous essayons de faire adhérer les personnes plutôt que de les « contraindre », le but étant de faire comprendre aux travailleurs l'intérêt d'être protégé. En 2019, une formation autour de ce thème est prévue, elle sera proposée en priorité à des travailleurs qui nous semblent en difficulté au niveau de, leur situation financière, leurs démarches administratives ou vulnérable.



### 3.9) Personnes ayant un suivi à l'extérieur

| type de suivi                          | NOMBRE DE PERSONNES |
|--|---------------------|
| suivi psychiatrique en CMP             | 42 personnes        |
| suivi psychiatrique en cabinet libéral | 4 personnes         |
| addictologie                           | 3 personnes         |
| Suivi orthophonique                    | 6 personnes         |

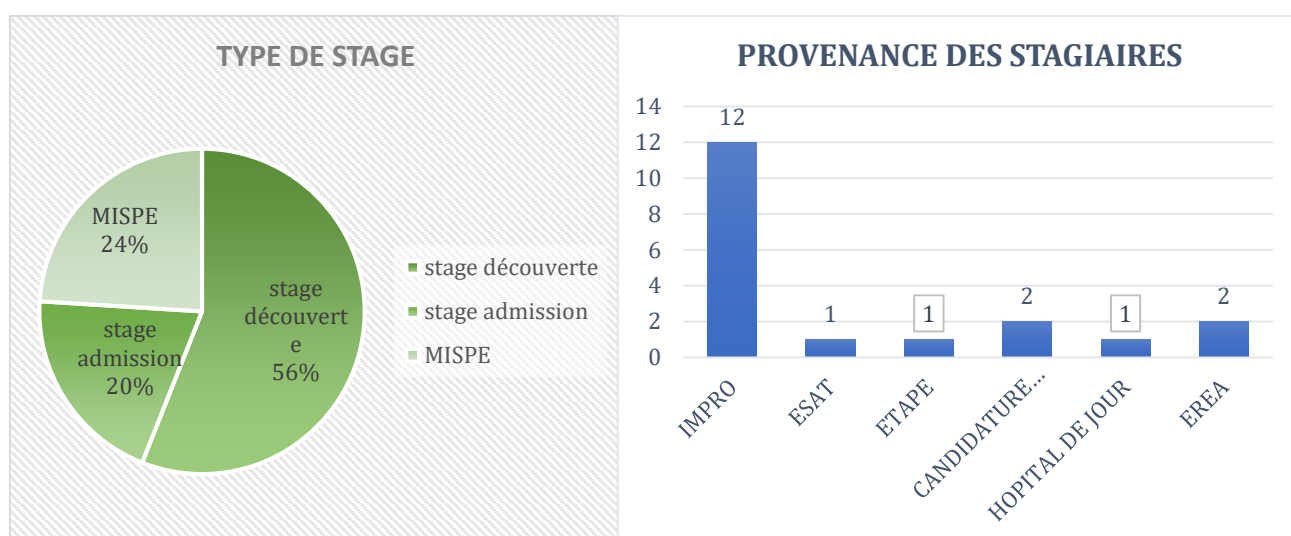
### 3.10) Stagiaires

Il y a eu en 2018, 25 stages représentant 60 semaines (35h), soit 2100 Heures, on peut compter 19 stagiaires différents.

| 2018              | JANV | FEV | MARS | AVR | MAI | JUIN | JUIL | AOUT | SEPT | OCT | NOV | DEC | total |
|-------------------|------|-----|------|-----|-----|------|------|------|------|-----|-----|-----|-------|
| Nombre stages     | 3    | 1   | 2    | 3   | 1   | 5    | 1    | 0    | 2    | 0   | 5   | 2   | 25    |
| Nombre de semaine | 7    | 2   | 4    | 8   | 2   | 13   | 3    | 0    | 6    | 0   | 9   | 6   | 60    |

La cheffe de service a pris en charge l'accueil et le suivi des stagiaires jusqu'en novembre 2018 date à laquelle l'animatrice socio-éducative est arrivée sur le service à mi-temps. Le nombre de stagiaires accueillis est en légère baisse (19 stagiaires en 2018 contre 23 en 2017), sa venue devrait permettre de répondre à davantage de demande de stage en 2019. Elle sera chargée d'étudier avec la cheffe de service les candidatures, de réaliser les entretiens, d'accompagner les stagiaires, de mettre en place de nouvelles grilles d'évaluation et de rédiger les bilans.

Nous donnerons la priorité aux admissions de candidats pour l'activité « espaces verts » car l'équipe a subi trois départs et quelques mutations vers les ateliers de conditionnement, il est donc important de renforcer cette équipe.



56% des stages ont concerné la découverte du travail en milieu protégé pour des jeunes d'IMPRO qui ont besoin d'expérimenter des lieux de stage différents pour définir, affiner, concrétiser leur projet professionnel.

Il y a six admissions à l'issue de ces différentes périodes de stage, trois concernent des jeunes sortants d'IMPRO, deux ont abouti suite à deux périodes de MISPE et une est liée à un projet de changement d'ESAT.

En 2018, nous avons réalisé six MISPE, nous avons pu constater que ce dispositif n'est pas encore bien identifié par bon nombre de nos partenaires, le traitement des demandes peut également s'avérer un peu long ce qui a tendance à décourager certains candidats.

### 3.11) Suivis de projets

Un planning prévisionnel des réunions de projet a été mis en place par la cheffe de service, Il a été difficile de réaliser l'ensemble des réunions de projet programmées pour l'année 2018 à cause du manque d'effectifs.

Les réunions de projet ont donc été déclenchée plus en fonction des besoins que du planning établi, trente et une personnes ont été reçu par rapport au renouvellement

MDPH de leur orientation professionnelle, une vingtaine par rapport à des demandes (aménagement du temps de travail, souhait de changer d'ESAT, projet de travailler en milieu ordinaire, de ne plus travailler, besoin d'hébergement...)

### La CESF

La CESF a continué jusqu'à son départ en juillet 2018, à accompagner les travailleurs et effectuer :

- Les démarches visant la prise en charge en Foyer d'Hébergement, en Accueil Temporaire, en Foyer d'accueil médicalisé, ou en Accueil de jour (recherche de foyers / prise de contact et organisation visites, mise en place de stages / accompagnement au rendez-vous/ accompagnement à l'autonomie pour le trajet).
- La coordination des dossiers MDPH : renouvellements de l'orientation ESAT, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, de l'Allocation Adulte Handicapé, de la carte d'invalidité...
- Les démarches visant leur départ en retraite (contact avec la CNAV, dossier retraite)
- Les démarches d'accès à la santé (prise et suivi de rendez-vous médicaux, accompagnement pour les premiers rdv, inscription cure thermale et hébergement, apprentissage trajet...)
- Les démarches auprès de la CAF en cas de problème de versement (Appels, courriers, demande de recours...), demande ou renouvellement du forfait améthyste, sécurité sociale/CRAMIF

### Le psychologue

Le psychologue est très peu présent du fait de ses délégations, il ne participe qu'aux réunions de projet où il semble nécessaire et important qu'il intervienne. Il lui est par

ailleurs difficile de suivre les personnes qu'il a en référence, la cheffe de service prend souvent le relais et lui communique ensuite ses observations et ils conviennent ensemble des actions à mener.

#### L'éducatrice technique spécialisée

Elle a continué d'effectuer ses missions jusqu'à son départ en septembre, elle a assuré les accompagnements et suivis :

- Médicaux (visites médicales, accompagnement sur les RDV liés aux grossesses)
- Recherche d'hébergement (hébergement d'urgence, recherche de foyer, prise de contact avec les foyers, visites de foyers)
- Accompagnement sur les détachements (visite de l'entreprise, préparation du trajet, mise en place de stage et de bilans)
- Bilan avec les partenaires : foyers, curatelle, SAVS, famille dans le cadre du projet ou dans le but de faire un point sur la situation de la personne
- Orientation et stage vers un autre ESAT

En novembre 2017, nous avons changé de prestataires sur la partie restauration. Durant l'année 2018, l'éducatrice technique a accompagné l'équipe en charge de la cuisine à s'adapter aux changements, elle a organisé des réunions hebdomadaires pour faire le point avec les travailleurs et le prestataire. Des difficultés ont été rencontrées avec le prestataire, notamment au niveau du développement des compétences des travailleurs, qui participent trop peu à la confection des plats. Il est envisagé que nous changions de nouveau de prestataire en 2019. La chargée d'insertion prendra le relais et assurera le suivi des travailleurs qui sont en cuisine.

#### La chargée d'insertion

Elle a débuté au Service Socio Educatif en novembre 2018, nous avons choisi d'embaucher une chargée d'insertion pour remplacer le poste d'éducatrice technique spécialisée afin de poursuivre mais aussi d'étendre les missions qui lui étaient confiées

La chargé(e) d'insertion aura pour missions générales de:

- Assurer la référence, conduire et réaliser le suivi des projets d'accompagnement personnalisé des bénéficiaires.
- L'accueil, l'accompagnement des bénéficiaires et la coordination de leur projet avec les partenaires internes et externes autour de leur situation éducative, sociale, administrative et professionnelle.
- Permettre aux bénéficiaires d'être informés de leurs droits et devoirs en qualité de travailleurs.
- Permettre aux bénéficiaires de préparer leurs sorties (retraite ou besoins de prise en charges différentes).
- La rédaction d'écrits professionnels (rapports d'opportunités, synthèses, bilans, compte rendu quotidien, dossier MDPH, retraite, etc.).
- La participation au développement du réseau partenarial concernant les alternatives de fin de prise en charge.
- Contribuer au développement des capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration sociale des personnes accueillies.
- La participation à la vie institutionnelle et aux réunions de services

Elle aura pour missions spécifiques de:

Interventions individuelles et collectives avec les usagers :

- Aide à l'élaboration du projet professionnel (réflexion sur les potentialités, compétences et motivation des usagers concernés, enquêtes métier et soutien à la rédaction des outils de communication/CV/lettre de motivation).
- Soutien dans la mise en œuvre du plan d'actions (analyse des stratégies les plus pertinentes, décryptage des annonces, recherche active d'emploi, de stage ou de formation, entraînement aux entretiens de recrutement, accompagnement physique, si besoin, des usagers au moment de l'orientation).
- Organisation et suivi des périodes de travail en entreprises tout en assurant le suivi des personnes sorties en milieu ordinaire de travail
- Accompagnement des démarches de stages
- La conception, la mise en place et l'animation de formation et d'activité de soutien liées à l'accès à l'insertion des personnes en situation de handicap,

Interventions auprès des partenaires :

- Connaissance et veille documentaire des structures et dispositifs actuels visant l'accès à l'emploi dans le champ du droit commun comme dans celui du handicap.
- Développement du travail de réseau avec les partenaires du territoire parisien œuvrant à l'insertion ou au reclassement professionnels.
- Participation à des synthèses partenariales favorisant une meilleure adaptation au poste de travail.
- Prospection des entreprises pouvant accueillir les travailleurs de l'ESAT (stages, mises à disposition, prestations, recrutement)

Certaines missions amèneront à travailler en collaboration avec les autres membres de l'équipe socioéducative ou du service production (en binôme ou groupe de travail).

#### Le poste de CESF à mi-temps

Le poste est pourvu depuis novembre 2018 par une monitrice d'atelier recrutée en juillet. Elle occupe donc un poste sur la partie production et un autre au sein du Service Socio Educatif. Elle est pour le moment animatrice socio-éducative, elle souhaite passer sa VAE d'éducatrice spécialisée prochainement.

Elle est présente sur le service le lundi, mardi et mercredi matin ce qui lui permet de participer à la réunion hebdomadaire du service.

Les objectifs de la mission sont :

- Evaluer auprès des derniers bénéficiaires admis la qualité de notre accueil, les aspects positifs et négatifs de leur intégration à l'ESAT,
- Accompagner les derniers et les nouveaux bénéficiaires dans le cadre de la référence globale, c'est-à-dire dans l'ensemble de leur démarche,
- Evaluer la pertinence des outils à disposition (procédure d'admission, dossier d'admission, grille d'évaluation, rédaction des bilans de stage, qualité de réception et de transmission des informations auprès des différents partenaires...)
- Evaluer les difficultés communicationnelles des bénéficiaires,
- . Evaluer les moyens de communication existants,

- Evaluer et tester les méthodes et outils innovants pour améliorer et faciliter la communication des bénéficiaires au sein de l'ESAT mais aussi à l'extérieur . Evaluer notre réseau partenarial par rapport aux besoins de l'établissement tant sur l'aspect communicationnel que des admissions.

### **3.12) les délégués des travailleurs**

L'équipe des délégués étaient composée de 5 membres en 2018. Le projet d'accompagnement des délégués des travailleurs prévoyait une réunion des délégués par semaine. C'est le psychologue qui était chargé de cet accompagnement pédagogique. Comme déjà évoqué, compte-tenu du temps consacré à ses missions de représentant du personnel, il ne peut plus assurer l'accompagnement des réunions des délégués. La cheffe de service a essayé de les rencontrer une à deux fois par mois ce qui leur a permis de continuer à remplir leurs missions.

Durant l'année 2018, ils se sont mobilisés et ont réalisé plusieurs sondages pour mener à bien le projet de fermeture de l'ESAT le vendredi après-midi. Ils ont collaboré au choix des plannings des nouveaux horaires proposés par le directeur.

L'ensemble des travailleurs est ravi de la mise en place de ces nouveaux horaires, ils attendaient ce changement depuis longtemps. Il devrait être effectif à partir du second semestre de l'année 2019.

Ils ont également été très actifs et participatifs pour organiser la porte ouverte et la fête annuelle.

La fin du mandat approche pour les délégués des travailleurs, des élections sont prévus en 2019.

### **3.13) Conseil à la Vie Sociale**

En 2018, Le CVS était composé de :

- Délégués des travailleurs et du COS, accompagnés par la cheffe de service
- 4 représentants des parents des travailleurs et des représentants légaux
- Un représentant du personnel
- Du directeur
- D'un représentant de l'association ETAI

Lors du CVS, nous discutons de l'actualité au sein de l'ESAT. Durant cette année, les sujets ont été divers : infos sur les nouveaux travaux, les détachements, le travail du COS et des Délégués des travailleurs, les formations ... Il y a eu 3 CVS durant l'année 2018, avec à chaque fois 1 réunion de préparation en amont.

### 3.14) Comité des Œuvres Sociales

La CESF a accompagné le Comité des Œuvres Sociales (C.O.S.) une partie de l'année, ensuite la cheffe de service a pris le relais.

Le C.O.S. gère un budget, qui a été fixé cette année à 130 000 euros. il a maintenu la participation financière aux séjours à 1000 €. Ainsi, 22 personnes ont pu bénéficier de cette aide au départ en vacances

Pour les personnes ne partant pas en séjour, le COS fait bénéficier de 450 euros de chèques vacances et/ou culture. Ils ont également eu la possibilité de choisir cette année le financement de quelconque abonnement culturel ou sportif.

Pour la rentrée scolaire, le COS a soutenu chaque parent en leur offrant 100 euros de chèques cadeaux par enfant. En fin d'année, chaque personne a également reçu 150 euros de chèques cadeaux.

- Depuis 2013, une permanence tous les premiers vendredis du mois pour vendre à tarif préférentiel des tickets cinémas.
- Le COS a mis en place avec certains de leur collègue de l'ESAT Jacques Henry une enquête satisfaction des repas via « google drive » avec l'aide de la CESF.
- Le COS a participé au salon "Comité Entreprise" en avril 2018.  
Cette journée, leur a permis d'obtenir de nombreuses informations et possibilités partenariales. Ainsi ils ont pu réfléchir sur plusieurs possibilités d'offres de paniers garnis (chocolatés ou salés). Cette visite au salon a également permis de mettre en concurrence plusieurs sociétés pour avoir des prix attractifs pour les paniers garnis.



- Le C.O.S. a organisé 3 pots de départ de travailleurs un moment de convivialité organisé sur le temps de travail avec tous les travailleurs, les personnes partantes reçoivent également un cadeau du C.O.S.



- La distribution des colis de fin d'année s'est faite au mois de décembre. Les membres du COS ont démarché la société LAREDY avec qui ils avaient déjà passé commande en 2017. Le commercial est venu à l'ESAT, il leur a proposé une dégustation pour qu'il puisse choisir la composition des colis. Les travailleurs ont eu le choix entre 3 colis



*Colis sucré*



*colis salé*



*Colis hallal*

- La fête annuelle :

La fête annuelle s'est déroulée à l'espace événementielle « les Esselières » qui propose des locations de salle et service traiteur. Ce lieu a l'avantage d'être proche de notre établissement. Les travailleurs souhaitaient faire la fête annuelle ailleurs qu'à l'ESAT, manquant toutefois de temps pour rechercher des endroits, les membres du COS ont pris la décision de louer une salle aux Esselières, ils avaient eu l'occasion il y a quelques années d'y faire une fête et avaient été satisfait de la prestation.

L'ensemble des travailleurs a été enchanté de ce choix, le COS les a ensuite sondés pour savoir quel type d'animation était attendu pour cette fête.

Ils ont demandé en majorité à avoir un DJ autre que celui des années précédentes ainsi qu'un magicien. C'est donc très motivés que les membres du COS et une de leur collègue ont œuvré pour offrir une fête à la hauteur des attentes de chacun, qui a remporté un franc succès.

Pour cela, les membres du COS ont pris contact avec les responsables des Esselières, étudié les devis, visité les salles, choisi le menu, la disposition des tables, acheter de la décoration pour la salle. Le thème retenu était « chic et classe ».

Une de leur collègue s'est particulièrement impliquée pour obtenir le venue d'une DJ de Montpellier très en vogue sur les réseaux sociaux, « DJ NJ », qu'elle avait pu voir en *live* lors d'un concert à Paris.

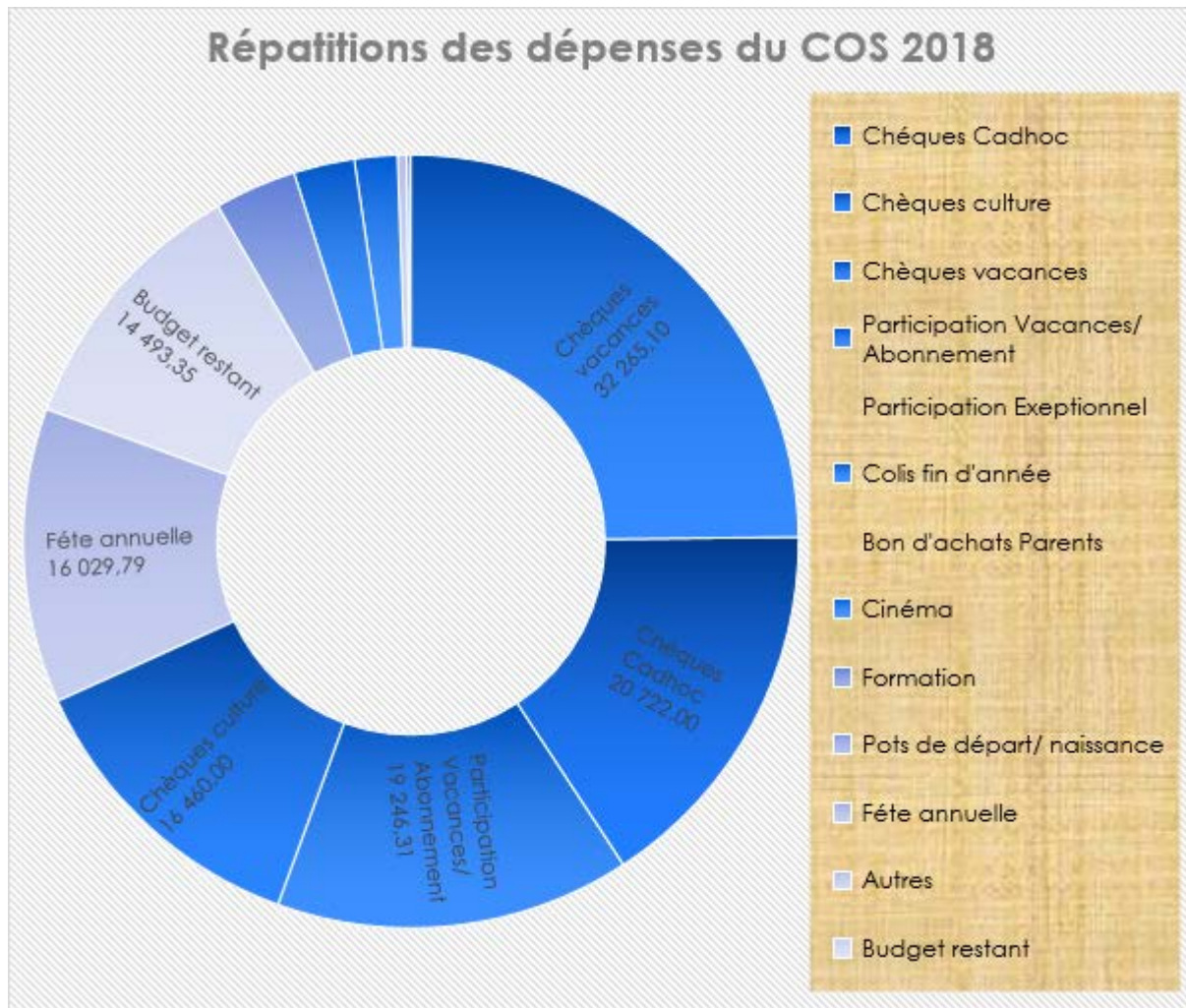
Elle a pris contact avec elle via *Instagram* et celle-ci a répondu favorablement. La cheffe de service l'a ensuite accompagné pour établir le devis avec son manager, pour le reste, elle a échangé régulièrement soit par mail ou téléphone avec la DJ et son manager pour préciser les besoins de matériel dans la salle, l'organisation, les animations souhaitées...

Elle faisait ensuite des retours de ces échanges à la cheffe de service qui lui apportait de l'aide si nécessaire. Une fête réussie grâce à l'investissement des membres des différentes instances, mais aussi de nombreux travailleurs, qui a satisfait le plus grand nombre.





- Travail éducatif sur le budget (budget prévisionnelle, comptes ...) et sa gestion (gestion d'une caisse)



### 3.15) Formations

Le SSE a mis en place des cycles de formations collectives à destination de tous les travailleurs.

L'organisme ALPHA LOISIRS est intervenu sur trois thèmes au sein de l'ESAT :

« **Savoir de base** » Remobiliser les compétences cognitives et les savoirs de bases (lecture, écriture, calcul, logique, repérage) Analyser et résoudre des problèmes



simples en prise avec le quotidien. Favoriser les capacités d'autonomie et de responsabilisation en lien avec les activités professionnelles.

« **Bien-être** » : L'accompagnement en matière de soin, d'apparence et de présentation peut aider la personne en situation de handicap à se réconcilier avec son image et restaurer son estime de soi. La formation a pour objectif : favoriser la réappropriation de son corps et de son image ; préserver l'identité de la personne et permettre la revalorisation de l'estime de soi ; restaurer le lien avec sa propre image et retrouver une identité sociale ;

« **Préparation à la retraite** » : Diminuer l'angoisse face à la retraite en incitant les participants à s'exprimer sur leurs préoccupations. Permettre aux travailleurs d'appréhender les changements qui vont s'opérer suite à leur départ à la retraite. Encourager leurs démarches administratives et les conforter dans l'idée qu'ils ne seront pas seuls pour les entreprendre.

| PERIODE                    | ORGANISME        | FORMATION                | Nombre de séances | FREQUENCE    | Nombre de personnes | Type de séances              |
|----------------------------|------------------|--------------------------|-------------------|--------------|---------------------|------------------------------|
| 09/11/17<br>au<br>22/03/18 | ALPHA<br>Loisirs | « Savoirs de base »      | 15                | hebdomadaire | 2 groupes de 6      | Collective (1h30 par groupe) |
| 27/11/17<br>au<br>26/02/18 | ALPHA<br>Loisirs | « Socio esthétique »     | 5                 | Mensuelle    | 10 participants     | Individuelle (50mn/personne) |
| 23/05 au<br>27/06/18       | ALPHA<br>Loisirs | « Préparer sa retraite » | 6                 | hebdomadaire | 2 groupes de 6      | Collective (1h30 par groupe) |
| 28/05 au<br>02/07/18       | ALPHA<br>Loisirs | « Socio esthétique »     | 6                 | hebdomadaire | 2 groupes de 6      | Collective (1h30 par groupe) |
| 03/05 au<br>28/06/18       | ALPHA<br>Loisirs | « Savoirs de base »      | 7                 | hebdomadaire | 2 groupes de 6      | Collective (1h30 par groupe) |
| 02/10 au<br>20/11/18       | ALPHA<br>Loisirs | « Socio esthétique »     | 8                 | hebdomadaire | 2 groupes de 6      | Collective (1h30 par groupe) |
| 03/10/18<br>au<br>13/03/19 | ALPHA<br>Loisirs | « Préparer sa retraite » | 10                | hebdomadaire | 2 groupes de 6      | Collective (1h30 par groupe) |
| 04/10/18<br>au<br>27/06/19 | ALPHA<br>Loisirs | « savoirs de base »      | 30                | hebdomadaire | 2 groupes de 6      | Collective (1h30 par groupe) |

En septembre 2018, deux travailleurs ont participé à la formation « écrire en facile à lire et à comprendre » ainsi que deux encadrants. Il y aura une autre session en

2019, le but étant de pouvoir utiliser le FALC à l'ESAT pour la rédaction de nombreux documents afin qu'ils soient accessibles au plus grand nombre.

En décembre 2018, certains encadrants ont commencé à être formé à l'utilisation de tablettes équipées du logiciel AMIKEO, le but étant de favoriser à travers cet outil la communication de travailleurs avec qui il est difficile d'échanger ou de mettre en place des séquences de travail visuelle. Il y aura d'autres sessions en 2019, la chargée d'insertion et l'animatrice socio éducative à mi-temps y participent. Cet outil est mis en place pour trois travailleurs.

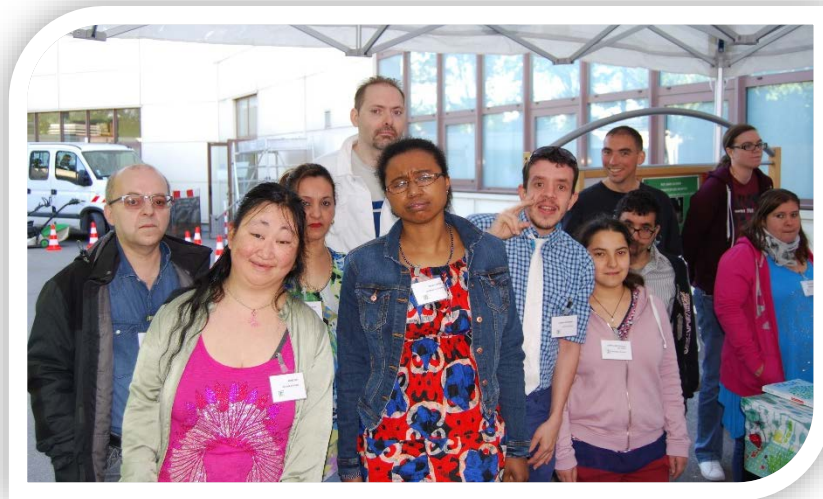


### 3.16) La porte ouverte de l'ESAT

L'équipe du SSE a participé à l'organisation de cette porte ouverte (invitations, création d'affiches pour chaque travail régulier de l'ESAT, mais aussi pour présenter les différents détachements, ...)

Les portes ouvertes de l'ESAT se sont déroulées sur deux jours, le vendredi 22 juin pour les partenaires et le samedi 23 juin pour l'entourage des travailleurs.

L'accueil et les visites ont été faits par les représentants mais aussi par d'autres travailleurs volontaires. Cette année, l'accueil s'est déroulé dans la cour extérieure, ce qui a été apprécié de tous.



De nouveaux stands présentant les détachements et les instances de représentations ont été animés par les travailleurs.



Une vidéo tournée par l'équipe des espaces verts sur la dimension sociale de l'ESAT a été projetée.





Le moment fort de cette porte ouverte a été la remise des médailles du travail, sept travailleurs l'ont reçu : quatre ont eu la médaille d'argent, un la médaille de vermeil et deux la médaille d'or.



Les journées portes ouvertes ont été une réussite, avec une bonne participation des familles et des partenaires.

