

E.S.A.T
« JACQUES HENRY »

Renseignements généraux

Association : **ETAI**

Adresse : **16 rue Anatole France, 94272 Kremlin-Bicêtre**

Président : **Monsieur Jean MESME**

Catégorie de l'établissement

Etablissement et Services d'Aide par le Travail

Désignation :

ESAT JACQUES HENRY

24 rue Henri POINCARE

Tél. : 01-46-80-71-39

E-mail : esat.vitry@etai.asso.fr

Les personnes habilitées à représenter l'établissement sont :

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

1. L'association gestionnaire : L'ETAI
 - 1.1. Historique
2. L'association gestionnaire et ses valeurs
3. L'établissement : JACQUES HENRY
4. 2018 : Une année d'ouverture
 - 4.1. La chute du mur : Une Communication rétablie entre 2 phases de reconstruction
 - 4.2. Les portes s'ouvrent
 - 4.3. Des ondes dynamisantes : Ouvrir, accéder, comprendre, communiquer
 - 4.4. Prendre les Correspondances, sortir, partir
 - 4.5. Les Formations
 - 4.6. Expression des travailleurs, Délégués et CVS
 - 4.7. Les réunions de projets
 - 4.8. Les problématiques les plus saillantes
5. Etude quantitative
 - 5.1. Population et activité
 - 5.1.1. Effectif total
 - 5.1.2. Sorties et Admissions
 - 5.1.3. Temps partiels
 - 5.1.4. Présences –Absences
 - 5.1.5. Les Stagiaires
 - 5.2. Caractéristiques des publics
 - 5.2.1. Répartition Homme/Femme
 - 5.2.2. Pyramide des Ages
 - 5.2.3. Répartition par tranches d'âges
 - 5.2.4. Répartition par ancienneté à l'ESAT
 - 5.2.5. Répartition par département et communes d'habitation
 - 5.2.6. Répartition par type d'hébergement
 - 5.2.7. Répartition au regard des mesures de protection juridique
 - 5.2.8. Typologie des handicaps des personnes accueillies
6. Conclusion

L'association gestionnaire : L'ETAI

Historique

En 1963, face à un manque de structures 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-prises 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 et devient : **E**ntraide, **T**ravail, **A**ccompagnement, **I**nsertion 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 d'accompagnements, 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.

Extraits du projet associatif

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. »

L'établissement : ESAT JACQUES HENRY**Historique de l'agrément :**

Le 18/09/1969 un agrément pour 18 places est donné dans un local dépendant du siège de l'association AFAIM. Le déménagement dans les locaux actuels porte l'effectif à 68 places (agrément du 1er septembre 1970). L'ESAT bénéficie ensuite d'une extension à 120 places par l'agrément du 14/09/1977, à 135 par l'agrément du 26/09/1980 et enfin à 160 places par l'agrément du 16/01/1986.



Au niveau associatif, l'ETAI a accepté le transfert d'agréments de l'ensemble des établissements de l'association AFAIM. Ce transfert de gestion des établissements a pris effet au 1^{er} mai 2010. Bien que l'évolution de l'association n'ait que peu d'impact concret et immédiat sur l'établissement, le fait qu'un second ESAT rejoigne l'association, va permettre, à terme, une mutualisation des savoir-faire et des expériences de chacune des structures.

La situation géographique de l'établissement a été modifiée puisque les travaux de reconstruction de l'établissement, entre 2016 et 2018, se sont finalisés en avril 2018. Une porte ouverte ainsi qu'une inauguration du nouveau bâtiment ont été réalisés, respectivement, en octobre et novembre 2018.

L'ESAT est aujourd'hui composé d'un seul bâtiment principal qui accueille 160 personnes en situation de handicap et 26 salariés. Il passe de 1 500 m² à 3 500m², dont 2 000 m² au sol et 1 500 m² à l'étage.

Au rez-de-chaussée se trouve 8 ateliers de production, dont une blanchisserie industrielle, un atelier de bureautique et un atelier de peinture en bâtiment. Les autres ateliers sont dédiés à des activités de conditionnement sur table et/ou sur machine. Le stock est accolé au bâtiment. Il permet le stockage de 250 palettes et il est muni d'un quai niveleur.

L'étage se compose de vestiaires/sanitaires, des services administratifs et socio-éducatifs, 2 salles de réunion, une salle de pause, une salle informatique en accès libre, un self et une cuisine.

Au niveau de l'établissement, l'ensemble des éléments que nous développerons ci-après met en évidence la problématique de la prise en charge des personnes accueillies. Le fonctionnement général de l'établissement n'était plus en adéquation avec une pratique actualisée et moderne visant une individualisation de la prise en charge, un travail sur l'autonomie des personnes et l'adéquation entre la réalité du fonctionnement d'un ESAT et la réalité des besoins des personnes accueillies. Nous sommes au regret de faire le constat que pour des raisons diverses telle que l'ingérence de certaines personnes dans le fonctionnement de l'établissement ou de l'association, des situations difficiles voir graves ne pouvaient être abordées. De ce fait des personnes, n'ayant plus la capacité d'être accueillies à l'ESAT pour des raisons variées ou que l'ESAT n'était plus l'établissement médico-social qui leur correspondaient (incapacité de travail, âge avancé, trouble du comportement grave, fugue quotidienne....), n'étaient pas accompagnées vers un autre projet de vie répondant à leur besoins et attentes.

Cette situation grave a abouti, en 2011, à une pyramide des âges aberrante où 71 personnes avaient plus de 45 ans et 56 personnes avaient plus de 25 ans d'ancienneté. Il était à noter des cas qui ne sont pas exceptionnels où des personnes avaient plus de trente ans d'ancienneté dans le même atelier, sans jamais avoir changé ni de moniteur d'atelier ni de place.

La nouvelle organisation mise en place vise dans un premier temps à palier et à remédier à ces manques et dysfonctionnements. Il était nécessaire de reprendre le projet de l'ensemble des travailleurs et plus particulièrement ceux en difficulté dans l'établissement. La notion d'accompagnement des personnes accueillies au travail était entièrement à revoir pour que l'établissement puisse évoluer d'un quasi travail occupationnel à un réel projet de travail porteur d'évolution tant au niveau personnel que professionnel. Ces nouveaux objectifs nécessitent un travail de fond entamé en 2011 et qui se poursuit encore afin d'obtenir une adhésion la plus large possible, auprès de l'ensemble des acteurs que ce soit :

- ✓ Les personnes accueillies
- ✓ Les salariés
- ✓ Les familles

Les éléments du projet d'établissement

Suite à la reprise de l'établissement par l'association ETAI ; l'ensemble des fondamentaux concernant les outils de la loi 2 janvier 2002 devaient-êtré repris. En 2012, le livret d'accueil avec le règlement de fonctionnement ont été élaborés et les projets **individualisés des personnes ont été en partie repris.**

Les outils la loi du 02 janvier 2002 :

Le projet d'établissement : il est entièrement écrit et a été validé par les instances de l'association et de l'établissement.

Le contrat d'aide et de soutien par le travail : il est mis en place et est conforme au décret.

Le règlement de fonctionnement : il est écrit, validé par l'ensemble des intervenants et est passé en CVS courant 2013.

Le livret d'accueil : il est écrit, validé par l'ensemble des intervenants et est passé en CVS courant 2013.

Le conseil de la vie sociale : il fonctionne correctement et se réunit minimum 3 fois par an. Toutefois il a été modifié en 2017, lors de la nouvelle élection du CVS. Il est composé de 8 travailleurs élus par leurs collègues au lieu de 12 précédemment. L'objectif est de dynamiser le dialogue au sein de la structure en créant notamment 4 commissions composées de 2 travailleurs élus, membres du CVS, dans chaque commission et de 3 autres travailleurs, non élus, et pouvant être différents suivant les projets des commissions.

Ces commissions, qui se réunissent régulièrement, sont :

- Evaluation des risques professionnelle,
- Comité des Œuvres Sociales et évaluation de la satisfaction,
- Communication interne et externe,
- Accès au bien-être,

Le projet personnalisé : l'ensemble des projets personnalisés a été réalisé. Toutefois, il est nécessaire de les reprendre afin de valider le bienfondé de ces projets et matérialiser les actions à mener si nécessaire.

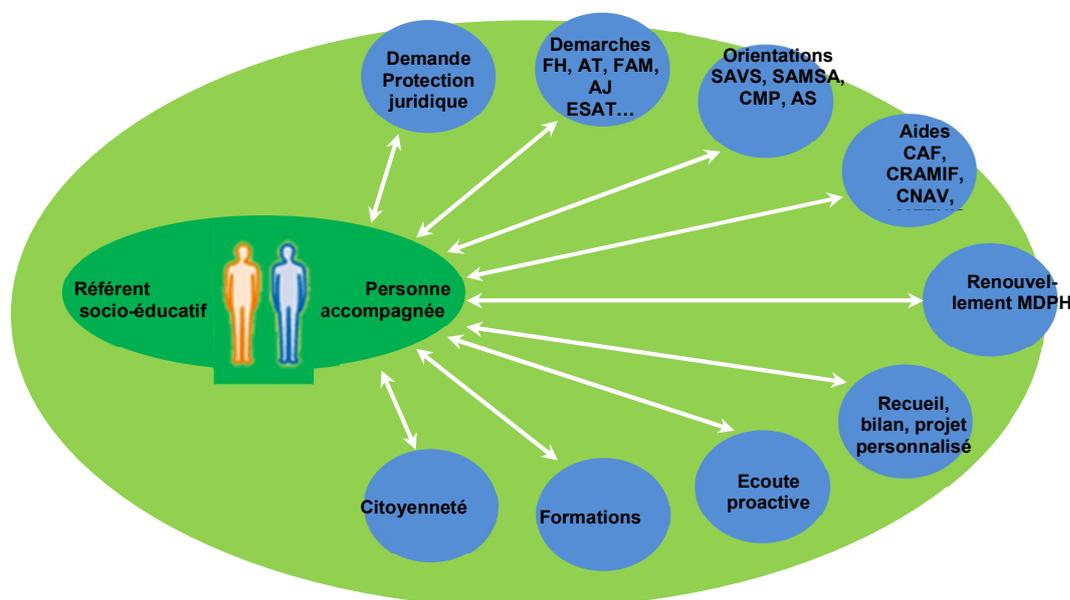
L'évaluation interne : elle a été adressée de façon partielle en fin d'année 2013 puis l'ensemble finalisé en début 2014. L'évaluation externe a été réalisée en début septembre. Le rapport final a été adressé en décembre.

Renouvellement d'autorisation : Suite aux évaluations interne et externe, en novembre 2016, l'ARS a renouvelé l'autorisation de l'ESAT pour une durée de 15 ans.

Les équipes : L'établissement est organisé autour de 4 services composés de 26 salariés. Le service administratif et direction, le service maintenance, le service production et le service socioéducatif. Pour ce dernier ainsi que le précise le Projet d'Etablissement¹ « Ce service a en charge l'ensemble des dossiers des personnes accueillies que ce soit de l'ordre de l'éducatif ou de l'administratif. Chacun des 4 membres de l'équipe assure le suivi d'une quarantaine de personnes. Ils sont leur

réfèrent mais aussi les garants de la participation et de l’expression des personnes dans l’élaboration, la mise en œuvre et l’évaluation de leur projet. Ils rencontrent en permanence les personnes dont ils ont la référence dans le cadre d’un suivi de projet, d’une problématique ou d’une gestion de crise. Les rencontres avec les personnes accompagnées sont planifiées ou effectuées au fil de l’eau. Les demandes émanent aussi bien des personnes que des professionnels. »

Le schéma suivant, reprend les interventions des référents du service socio-éducatif auprès des personnes accueillies.



1. 2018 : Une année d'ouverture

a. La chute du mur : Une communication rétablie entre 2 phases de reconstruction

En Février 2018, un an après l'achèvement de la première phase de travaux et l'installation du Nouvel Esat Jacques Henry, la réunion des 2 bâtiments réaffirmait une volonté d'ouverture et scellait une identité toute neuve.



2018 verra ainsi se succéder la mise en service de nouveaux espaces : celui du self et de la cafétéria - espaces de détente et d'échanges - celui du Service Socio Educatif (SSE) redessinant les accès à la confidentialité et à la disponibilité, celui des nouveaux ateliers de production, celui, très attendu des box d'apprentissage en peinture, celui du stock et ceux, enfin, des abords extérieurs, les uns historiquement colorés, les autres verdoyants.

b. Les portes s'ouvrent

2018 sera aussi marquée par la cérémonie officielle de l'Inauguration et par la première Porte Ouverte, depuis l'arrivée de la nouvelle Direction.

Aussi symboliques et remuants soient-ils, ces moments constituent de nouvelles marques de croissance non seulement du bâtiment mais aussi de l'évolution du projet d'établissement et de ses orientations.

Sur l'axe de la professionnalisation conjugué à celui de l'ouverture partenariale, le projet d'un plateau technique mis à disposition d'un premier IME a enfin pu s'organiser. Le rapprochement de structures inaugure de nouveaux liens entre les équipes, entre publics, entre le "monde "de l'enseignement et celui du travail afin

d'offrir d'autres formes de perméabilité et de continuité entre formation et insertion professionnelle. Ce mode d'interaction et d'immersion en est encore à ses balbutiements, ici, et devrait aboutir progressivement à d'autres formes d'échanges, de pratique, d'implication ou de projets. Nous avons, par exemple été sensibles à la demande d'intervention d'un groupe de jeunes gens d'IME intéressés par des interview de travailleurs de l'Esat J.H afin de mieux comprendre, de préparer, ou de compléter leur expérience en milieu de travail protégé. Ainsi, expériences et retours d'expériences peuvent se concevoir de façon plus large, plus ouverte et impliquer aussi davantage d'outils numériques.

Ouverture territoriale par ailleurs avec la reprise et l'intensification du dialogue avec la Mairie de Vitry. Il pourra notamment être question de mieux interagir avec les différents services municipaux (action sociale, secteur Handicap, loisirs et vacances) afin d'améliorer l'offre de service aux Vitriots, qu'il s'agisse de vie sociale, culturelle ou sportive, ou encore d'outils pédagogiques mis à disposition des professionnels dans le montage de projets collectifs.

De façon analogue, un élan dynamique d'échanges et de concertation entre une association de tennis de table vitriote et L'Esat a généré, pour un certain nombre de travailleurs, un nouvel essor sportif. Leur participation régulière est aussi l'occasion de rencontrer des personnes d'âge et d'horizon différents et de retrouver une pratique qu'ils apprécient.

Ouvrir, collaborer et contribuer

Nous avons déjà évoqué les années précédentes les réunions auxquelles nous participions sur la santé des personnes vulnérables, réunions menées par le service de promotion de la santé de Vitry. L'objectif et le contenu ont convergé, cette année, vers un état des lieux de la santé mentale et les prémisses d'un premier contrat local de santé mentale ainsi que, sur un tout autre plan, la projection, pour l'année suivante d'interventions de prévention bucco-dentaire réalisées par un groupe d'étudiants de la faculté de Garancière.

En 2018, 2 équipes du maillage territorial seront sollicitées pour intervenir auprès de travailleurs dont la situation était préoccupante. Elles déploieront leurs actions pour renforcer notre accompagnement professionnel et personnel et pour minimiser le risque de rupture. La première (ERHR²) agit en tant qu'équipe relais, experte dans la prise en charge des personnes atteintes d'une *maladie rare* dont les manifestations comportementales placent l'Esat à la limite de ses missions.

La seconde (Emp Handipsy³) est intervenue en qualité d'Equipe d'unité mobile pour un travailleur durablement hospitalisé en Psychiatrie. La répétition d'une sortie, assortie d'une reprise de travail prématurée le mettait dans un processus de fragilisation alors que lui, se sentait mieux.

La volonté d'ouverture ne constitue pas une innovation en soi mais témoigne simplement de l'évolution de l'Esat dans les étapes de son changement. En germe depuis une bonne demi-douzaine d'années, le mouvement a consisté à passer d'une éthique de la (sur) protection à l'affirmation d'une responsabilisation accompagnée, soutenue vers l'autonomisation réfléchie, c'est à dire devenant capable de (se) choisir et de décider.

c. Les ondes dynamisantes: ouvrir, accéder, comprendre, communiquer

S'appuyant sur des projets à court, moyen et long terme, des actions de formation et la constitution d'un groupe de travail œuvrent à l'accessibilité par le plus grand nombre de travailleurs aux informations et événements les concernant.

L'intervention d'un formateur de L'UNAPEI ⁴, a inauguré, courant 2018, une première session de formation auprès des travailleurs et des encadrants "dans le but d'aider les rédacteurs des documents à rendre l'information FAcile à Lire et à Comprendre (**FALC**). L'objectif consiste à permettre à toute personne n'ayant pas accès à l'écrit, notamment les personnes handicapées intellectuelles de ”
Comprendre • Apprendre de nouvelles choses • Faire des choix, prendre des décisions • Etre un citoyen • Prendre confiance en soi • Etre autonome • Avoir un emploi • Faire ses démarches.

Depuis que la démarche est initiée, les Projets personnalisés, les différents courriers et affichages, les comptes rendus du CVS sont écrits en FALC et commencent à susciter des réactions aussi bien parmi les rédacteurs que parmi les destinataires. La démarche devant non seulement se poursuivre mais aussi s'intensifier (2 sessions en 2019) un grand nombre d'outils de la Loi 2002-2 assortis d'autres supports couramment utilisés, devront s'avérer accessibles, clairs et compréhensibles.

Dans un contexte un peu différent mais où "comprendre et être compris, apprendre, s'exprimer, s'autonomiser demeurent un enjeu prioritaire, le programme d'application sur **Tablettes Amikeo**, de la société Auticiel ⁵ 's'est installé' à L'Esat en fin d'année. Conçue pour les personnes en situation de handicap mental et/ou cognitif, les applications ont été créées pour développer l'autonomie, l'apprentissage et l'inclusion sociale.

La formation pratique impliquant les principaux intéressés, à savoir des travailleurs sans langage oral -présentant ou non un trouble du spectre autistique- s'est imposée, amplifiée, faisant ainsi de l'intégration du numérique, une priorité à partager. L'importance de la disponibilité horaire est toutefois telle qu'elle nécessite un travail continu, une aisance grandissante et une implication sans relâche. Un double objectif est poursuivi pour les années à venir. Le premier porte sur la communication et la personnalisation de la tablette dans le quotidien personnel et professionnel de son utilisateur. Le second objectif porte sur le versant de l'apprentissage qui, par des séquences vidéo découpées, modulées, remontées, ajustées permettent aux travailleurs d'un atelier donné d'accéder au déroulé d'un process partiellement mémorisé ou insuffisamment intégré (ex l'enchaînement de 4 étapes successives en Blanchisserie)

Ainsi que nous le détaillerons davantage peu après, la communication interne /externe représente l'un des 4 piliers du Conseil à la Vie Sociale et constitue un élément de la Commission créée à cette fin .Outre la prochaine mise en place d'écrans connectés réagissant au doigt et à l'œil pour connaître les menus , les choix à faire, les informations du jour, les rappels d'évènements , la constitution d'un blog reste d'actualité, avec la réalisation des premières étapes préalables à

sa création .En attendant, la mutation numérique s' enrichit de la participation des travailleurs à divers niveaux d'intervention : Mises en page et montages des vidéos réalisées par chaque atelier de production , présentation de séquences Flash, Prise de note et prise de son, photos pour des interviews sur des reportages choisis .

Ici comme ailleurs, la place des écrans impliquant la capacité à les utiliser et à savoir s'en servir, nombre de formations d'initiation numérique ont été réalisées par une formatrice extérieure depuis 4 ans (tablettes et ordinateur) et permettent selon les besoins de reprendre les bases, de se focaliser sur un usage plus ciblé (démarches administratives, messagerie etc) ou de développer des compétences plus générales.

De même, évoquée depuis de nombreuses années, la proposition d'introduire "Culture du cœur" ne s'est pas étiolée et aura, cette fois à rebondir de plus belle car la mise en place de la salle informatique étant devenue opérationnelle, les travailleurs pourront désormais s'en saisir.

d. Prendre les Correspondances, sortir, partir- La Validation des Acquis par l'Expérience(VAE) - Insertion en Milieu ordinaire de travail .Duo Day.

Corollaire de la nouvelle population accueillie qui, en 10 ans porte à 65 % son renouvellement, les projets et l'avenir des travailleurs s'orientent progressivement vers une montée en compétences socio professionnelles plus exigeantes et une recherche d'autonomie de vie plus assurée.

En lien direct avec le Projet d'Etablissement, et en écho à l'évolution de l'Esat, les tout premiers jalons de la VAE avaient été préalablement posés. Ils constituaient une des étapes de la professionnalisation, une poussée vers le travail en Milieu Ordinaire. Ils avaient été pensés avec la mise en place d'un service d'accompagnement spécifique. Une plate forme d'insertion professionnelle avait même été esquissée, comme pouvant être adossée à des dispositifs existants et relayée par un principe de parrainage.

Cette avancée, déjà balisée dans un grand nombre d'Esat rejoignait pour JH, sa mission d'insertion –en Milieu Ordinaire -en en faisant une nécessité nouvellement accessible.

Les premières demandes de VAE.

En 2018, deux personnes souhaitent ainsi obtenir le Titre Professionnel d'Agent Administratif et d'Accueil, et une troisième demande à préparer le diplôme d'Agent de Restauration. Reconnaître leurs compétences, valoriser leur savoir-faire, continuer à évoluer, accéder à d'autres diplômes, travailler en Milieu Ordinaire ont clairement été les éléments moteurs de leur motivation.

D'autres événements viendront renforcer les premières évolutions professionnelles en atténuant la césure entre l'espace protégé et l'espace ordinaire. Il s'agit notamment de l'*opération Duo Day*⁶ dont l'objectif recherché est *de dépasser les préjugés et d'avancer vers l'inclusion*. Il est conçu comme une " *porte qui s'ouvre* ", incitant " *à vivre ailleurs une expérience nouvelle, à y découvrir un métier, un employeur, ou à y amorcer un parcours d'insertion.* "

Il est probable que soutenus par les pouvoirs publics et les différentes autorités de tutelle, des innovations viendront corroborer les démarches d'inclusion *pour décroïsonner et construire des ponts* et pour impliquer des modes de travail et d'interconnexions alternatifs.

e. Les Formations

Malgré l'arrêt du projet d'extension de la référence mené depuis un an et demi qui aurait dû réorganiser la synergie des services et moduler les missions respectives des équipes de la production et du Socio -éducatif , la volonté de mettre en place de nouveaux projets persiste en vue :

- De développer le dialogue social interne et externe
- De diversifier les actions d'informations thématiques
- De développer des actions de formations en interne
- De diversifier et de renforcer l'offre de formation

Parmi les avancées qui ont entraîné une ouverture importante, l'étude puis la décision de la Direction Générale d'adhérer à l'Opcsa (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de branche (Unifaf) en intégrant les Travailleurs handicapés a très avantageusement modifié le budget qui pouvait être consacré à la formation et a enclenché des transformations connexes. Si l'embauche d'un coordinateur chargé de formations professionnelles et de la prévention des risques a été retardée, la mobilisation des travailleurs ne s'est pas fait attendre pour mettre à profit leurs nouveaux droits et solliciter notamment leur **Compte Personnel de Formation**

Principe posé par la loi du 5 mars 2014, mise en œuvre grâce à la loi « Travail » du 8 août 2016, les travailleurs en Esat bénéficient désormais d'un CPF. Ils ont commencé à acquérir des heures à compter du 1er janvier 2017 à raison de 24h/an (jusqu'à 120h puis 12h/an jusqu'au plafond de 150 h)

L'ESAT verse à l'OPCA (Unifaf) une contribution donnant lieu à divers abondements possibles (OPCA, Régions, Agefiph, Pôle emploi, ESAT) et le travailleur pourra suivre la formation de son choix à supposer qu'elle soit éligible au CPF et effectuée en accord avec l'Esat (si sur temps de travail)

Ouverture et évolution des droits communs deviennent ainsi sources et supports de changements dans le développement choisi de leurs compétences.

Ainsi, après une campagne d'information et de permanence, la constitution des dossiers s'est concentrée, en 2018, sur la demande du Permis de conduire. L'encouragement et les conditions très profitables qu'Unifaf avait alors annoncées n'a malheureusement pas pu aboutir aux conditions prévues mais l'implication dans un compte d'heures dédiées à un choix personnel de formation ont fait naître un intérêt vis-à-vis de ce dispositif.

Concernant les formations organisées et conduites par des intervenants extérieurs, la proposition d'une formation animée par une Socio esthéticienne a été retenue en regard des actions, des commentaires, des prolongements que cette formation avaient engendrés dans d'autres Esat. Image et estime de soi, détente et mieux être,

hygiène de vie, relation aux autres sont abordés dans un rapport au corps faisant de " l'auto soin" une démarche à la fois éducative, bienfaisante et heuristique.

Les formations réalisées

| Formations 2018 | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|-------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------------|------------|-------------------------|
| Intitulé | Organisme | Nombre de séances | Nombre total stagiaires | Nombre heures unité | Nombre heures total /Formation | Coût total | Nombre heures stagiaire |
| Savoirs de base Tablette | Alpha loisirs | 26 | 12 | 1,5 | 39h | 2090 € | 468h |
| Maintien des acquis | Alpha loisirs | 11 | 6 | 1,5 | 16h30 | 875 € | 99h |
| Initiation numérique | Alpha loisirs | 11 | 7 | 1,5 | 16h30 | 875 € | 115,30h |
| Socio esthétique | Alpha loisirs | 8 | 12 | 1,5 | 24h | 1200 € | 144h |
| Protection juridique | Alpha loisirs | 4 | 13 | 1,5 | 12h | 540 € | 78 h |
| Gestes et postures | PST | 1 | 5 | 6h | 6h | | 30 h |
| Prévention risques routiers | PST | 1 | 8 | 6h | 6h | 1600 € | 48h |
| Initiation Premiers Secours | PST | 2 | 10 | 3h | 6h | | 30h |
| FALC | UNAPEI | 2 | 3 | 14h | 14h | 2160 € | 42h |
| VAE | Cap VAE* | 1 | 3 | ± 20 | ± 20 | 2500 € | ± 60h |
| Total formations | | | | | | 11 840 € | 1114h30 |

PST : <http://prevention-secours-travail.fr/>

Alpha loisirs : <http://www.alphaloisirs.com/>

CAP VAE : <https://www.capvae.com/>

f. Expression des travailleurs, Délégués et CVS

Tous les 4 mois environ, le **Conseil de la Vie Sociale** réunit ses membres : les 4 travailleurs titulaires et les 4 travailleurs suppléants, le Président de l'Association, le

représentant des salariés (non pourvu) ainsi que l'administratrice de l'ETAI, la Représentante des représentants légaux, Jean PAIVA, Directeur de l'ESAT, Un référent du SSE.

Depuis le CVS du 12 novembre 2018, les comptes rendus sont écrits selon la méthode FALC, afin que le maximum des travailleurs puissent avoir accès par eux-mêmes aux informations délivrées lors de cette rencontre.

Parmi les points abordés en 2018, nous retrouvons :

- ◆ Les départs et arrivées des travailleurs et des salariés,
- ◆ Les activités professionnelles : en 2018, il a été débattu des fluctuations importantes de l'activité ainsi que de l'arrêt du lavage auto, de la formation d'un nouvel atelier et de l'arrivée de nouveaux clients en blanchisserie.
- ◆ Les fêtes d'été et de fin d'année. Les retours des travailleurs nous permettent d'ajuster les prochaines célébrations au plus près des demandes.
- ◆ Les journées Portes Ouvertes des 11 et 12 Octobre et l'Inauguration du 19 Novembre 2018
- ◆ Le Changement des machines à café à la suite des remontées négatives des travailleurs, soutenus par leurs délégués
- ◆ Le respect : ont été abordées les notions de respect dans l'ESAT suite à des graffitis à caractère raciste dans les toilettes des hommes, ainsi que des propos blessants concernant l'homosexualité.
- ◆ Lors du CVS du 12 novembre, le directeur a proposé différentes solutions pour la résolution de cette problématique en 2019 :
 - Travail par petits groupes sur un affichage dans l'ESAT
 - Passage du directeur dans les ateliers pour les graffitis et le rappel du cadre
 - Formation sur le respect
- ◆ La question de l'augmentation du budget de l'ESAT et le choix de mettre en place une mutuelle santé comme première résolution

En 2018, les 4 commissions ont été formées et mises en place afin de pouvoir décliner certaines des missions du CVS

- ◆ Le Comité des Œuvres Sociales

- ◆ La communication interne et externe
- ◆ Enquêtes de satisfaction et Qualité de vie au travail
- ◆ Les formations et risques professionnels

Le COS

Fêtes : deux fêtes annuelles ont été réalisées. En Juin avec la remise des médailles et en Décembre pour la fête de fin d'année avec sondage pour déterminer le choix du lieu et du thème retenu (Antilles.)

Le Budget a permis distribution de 160 € en chèque cadeau ou chèque vacances (choix proposé au travailleur) répartis comme suit : 80 € distribués en juin 2018 et 80 € en décembre 2018.

Fête annuelle : achat de clés USB avec enregistrement des photos de la fête annuelle offerte à chaque travailleur.

Photos : Appel à imprimeur pour offrir la photo de l'atelier de référence pour chaque personne lors de la fête annuelle de décembre

La communication : Proposition du projet

- ◆ Constitution du groupe : 10 personnes avec des rôles différents selon le projet

Moyens matériels : Appareil photo, ordinateur et logiciels
Formation future à prévoir : encadrant et travailleurs
Calendrier de rencontres

- ◆ **Projet à long terme** : Blog/page Facebook.
- ◆ **Objectifs à court terme** :
Définition du cadre légal d'intervention : autorisation d'utilisation (image, voix, musique).
Mise en place d'un calendrier : 2x par mois.
Choix du format et du type d'hébergeur.
Travail en amont sur les articles pour avoir un panel d'avance et poster de manière régulière.
- ◆ **Objectifs à moyen terme** :
Les formations techniques sur les outils et les méthodes de communication.
Travail sur les moyens de communication :
La formation AMIKEO.

FALC

Recherche de formation autour de la communication et du journal.

Pour l'année 2018, le groupe a travaillé essentiellement autour des grands évènements de l'année : les fêtes de l'ESAT mais surtout les journées Portes Ouvertes et l'inauguration. La commission « Communication » et le COS ont largement participé au déroulement de l'évènement et ils se sont impliqués dans la réalisation des photographies, le montage vidéo, les affiches et dans l'organisation de la présentation des ateliers par les guides.

Un nouveau prestataire de distributeur de boissons ayant été abordé, le projet portant sur l'habillage des machines a également suscité une forte mobilisation, et a donné lieu à des réunions très vivantes.

Projets à venir :

Groupe de travail traitant la notion de respect

Groupe de travail traitant de l'hygiène, et du bien être

Travail sur les enquêtes de satisfaction

Travail sur les commissions repas (La première enquête a révélé que le cahier des charges en matière de prestation culinaire et de formation des travailleurs n'était pas totalement rempli.)

Travail conjoint avec les commissions de communication et du COS

Travail sur la formation et les risques professionnels (formateur à recruter)

g. Les réunions de projets

Tout en continuant à orienter notre réflexion sur d'autres modes de participation des travailleurs dans la mise en place et l'organisation des réunions de projets, nous avons poursuivi leur déroulement traditionnel. Ces réunions sont, en effet un temps de bilan qui favorise à la fois une analyse et un recul par rapport à certaines situations ; elles permettent de définir -ou de redéfinir- des perspectives, d'entendre les choix, les priorités, les difficultés et de planifier le déroulement des actions qu'elles engendrent.

La réunion se déroule en plusieurs temps :

- Un entretien avec le référent socio-éducatif,
- Un temps de dialogue et d'évaluation avec le moniteur d'atelier

- Un moment de concertation de l'équipe (référents, psychologue, chef de service)
- Un moment en présence de la personne avec l'ensemble des professionnels

La synthèse des éléments permet d'identifier et de planifier les étapes et les actions à mener.

A partir de cette réunion, le référent va restituer l'essentiel, les demandes, les propositions et les décisions sur un document écrit en FALC, chaque fois qu'il sera possible. Il donnera également lieu au suivi de projet qui se construira avec la personne et les divers intervenants.

Notons que, pour les personnes nouvellement admises, nous proposons plusieurs rendez-vous de suivi, durant les premières semaines d'intégration aboutissant à une réunion de projet dans les 6 mois suivant l'admission.

2018 : 87 réunions de projets (40 % de plus qu'en 2017, année du déménagement /emménagement)

Il faut souligner que, comme les années précédentes, et compte tenu du nombre de demandes, de l'impact des réorientations et des cessations d'activités, nous réalisons un grand nombre de rendez-vous avec les familles et les partenaires afin que l'ensemble des protagonistes puissent œuvrer de concert avec le travailleur.

Il est essentiel de noter que la configuration du service socio éducatif a été- et demeure- conçu pour assurer une entière disponibilité aux problématiques exprimées par les travailleurs dans la quotidienneté de leur travail. Si l'on confirme l'évolution quant à la nature des demandes (diminution de la 'bobologie et des zones " conflictuelles sans gravité.) le nombre de rendez vous et d'entretiens centrés sur l'impact personnel du travail, les formations, le vécu autour du fonctionnement de l'esat, les questions sociales, le logement, les questions de santé, etc ..) est en augmentation et constitue un temps crucial pour dialoguer et élaborer les parcours dans un contexte en évolution.

h. Les problématiques les plus saillantes

Nous souhaiterions terminer cette première partie par l'approche de thématiques susceptibles de devenir majeures dans notre accompagnement, que ce soit par les

réflexions à poursuivre, les projets à initier ou les moyens à mettre en œuvre. Nous citerons également des propositions d'interventions ponctuelles pouvant contribuer à une meilleure connaissance des publics accueillis et en enrichir l'accompagnement.

- ◆ *Les personnes atteintes d'Autisme et de TSA*

Le renouvellement très important des personnes accueillies à L'Esat Jacques Henry) - plus de 60 % sur 10 ans (voir ci-dessous)- nécessite en effet, après la priorité donnée à la sortie et à l'orientation des travailleurs vers d'autres projets de vie et d'autres types d'accompagnement, de pouvoir répondre aux demandes d'admission de jeunes personnes atteintes d'autisme et de troubles envahissants du développement. Ainsi l'Esat va /doit il intensifier la formation de ses équipes, poursuivre sa réflexion sur de potentiel aménagement d'espace ou de conditions de travail, faire aboutir ses actions en matière d'outil de communication et d'accompagnement pour s'ajuster au mieux aux besoins de ces nouveaux Travailleurs arrivés à JH, sans doute plus tardivement que dans d'autres structures, pour les raisons évoquées plus haut

- ◆ *Prise en charge des personnes orientées en Esat, porteuses d'un handicap nécessitant un accompagnement très individualisé- Les personnes porteuses du Syndrome Prader Willy.*

Si la meilleure connaissance des pathologies dont sont atteintes les personnes accueillies est un préalable indispensable à un accompagnement adapté, d'autres pathologies plus rares ou ne faisant pas autant l'objet d'attention des pouvoirs publics peuvent mettre les personnes qui en sont atteintes - et les Esat qui les accueillent - dans une situation particulièrement douloureuse quand la situation s'aggrave et qu'aucune solution n'apparaît y compris par la MDPH confrontée à l'absence de structures ou de places suffisantes. Malgré leur notification, leurs compétences et leur volonté de travailler dans un milieu professionnel adapté, l'impossibilité de leur assurer un environnement adéquat et compatible à leur santé entrave toute velléité d'évolution. La condition de la continuité de parcours et plus encore celle de la démarche RAPT (*une Réponse Accompagnée Pour Tous*) a constitué et continue de constituer un axe de réflexion primordial dans la mesure où non seulement nous

restons confrontés à l'absence de solution mais que, de plus, d'autres travailleurs, récemment admis risquent potentiellement de connaître des vicissitudes analogues.

- ◆ *Accompagnement des personnes atteintes de troubles psychiques.*

Prise en compte du soin et du rétablissement

A la fois socle *et* effet du rétablissement des personnes, l'intégration en milieu de travail protégé met en exergue l'importance et la qualité de la continuité des liens entre les équipes d'Hôpital de Jour, CATTTP, CMP, SAMSAH et L'esat. Car si l'admission inaugure un investissement continu des représentations des Travailleurs, elle préfigure également une conjonction d'actions et un accompagnement particulièrement sensible aux remaniements sociaux, psychique, affectifs, relationnels

L'accompagnement individuel (entretiens avec les référents professionnels et socio éducatifs pour les aspects professionnels, sociaux, médicaux, administratifs) pourra se conjuguer à la constitution de groupes laissant libre cours à la prise/reprise de parole et donnera lieu à des réflexions-actions menées avec la psychologue de l'établissement sur les places respectives -et entremêlées- du travail et du soin (volontés d'abandon, et sentiment de mieux être etc) ...

Parfois la période de transition se déploie sur plusieurs mois à l'entrée de l'esat -et déborde très largement la période de stage. Si les raisons économiques ou sectorielles le permettaient, la simultanéité de la prise en charge (patient) et de l'accompagnement (travailleur) serait sans doute un gage d'amélioration et de réussite. Pouvoir, de même, bénéficier de davantage de souplesse entre les secteurs (soins et travail mais aussi travail et enseignement, voire entre travail et logement) consoliderait nombre de parcours au fil de leur évolution parfois encore chaotique

- ◆ Santé des personnes accueillies

Fil rouge du projet d'établissement et des recommandations de L'ANESM, la prise en compte de la santé et du bien-être de la personne accueillie continue à représenter une priorité de l'accompagnement.

Enfin, pour ne pas alourdir davantage cette première partie nous citerons juste pour terminer les problématiques tout aussi importantes à considérer dans l'accompagnement et qui constituent d'autres axes d'amélioration

- Le logement : Parmi les travailleurs les plus autonomes, nombre d'entre eux connaissent de grandes difficultés quant à l'obtention d'un logement, facteur d'équilibre et de stabilité
- La retraite et l'assurance vieillesse : Point nodal de l'accompagnement et du suivi socioprofessionnel, les dossiers retraite nécessitent de plus en plus de connaissances et de ténacité auprès des Services de l'assurance vieillesse pour assurer à tous travailleurs qui peuvent y prétendre, une retraite à taux plein en tenant compte de leur reconnaissance de travailleurs handicapés.
- Accueil de stagiaires à temps partiel .Compte tenu, enfin, du nombre important de travailleurs qui, avançant en âge, demandent un aménagement de leur temps de travail (20 %) il est très rare que nous puissions accepter des demandes émanant de stagiaires sollicitant des temps partiels. Or il nous semblerait intéressant de pouvoir, compte tenu des réflexions évoquées plus haut, de pouvoir élargir notre l'offre, notamment pour les personnes réclamant une mise au travail très progressive.

2. Etude quantitative

2.1. Population et activité

- Effectif total

Au 31 décembre 2018 l'établissement accueillait 141 travailleurs

| 2018 | Janv | Févr | Mars | Avr | Mai | Juin | Juil | Août | Sept | Oct | Nov | Déc | Total 2018 | 2017 |
|----------|------|------|------|-----|-----|------|------|------|------|-----|-----|-----|---------------|------|
| Effectif | 137 | 139 | 136 | 137 | 137 | 138 | 137 | 137 | 138 | 141 | 141 | 141 | | |
| Entrée | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 5 | 1 | 0 | 2 | 17 | 13 |
| Sortie | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 13 | 16 |
| | 139 | 136 | 137 | 137 | 138 | 137 | 137 | 138 | 141 | 141 | 141 | 141 | 141 | 137 |

- Sorties et Admissions

| Les fins de prise en charge 13 Départs en 2018 | | |
|--|------------|---------------------------------------|
| Nom prénom | Date | Motif |
| MC M | 31 01 2018 | Retraite |
| T A | 31 01 2018 | Retraite |
| RF | 30 01 2018 | Réorientation/Retraite |
| YCS | 16 02 2018 | Réorientation / FAM |
| QD | 19 03 2018 | Réorientation / Soins |
| OC | 31 05 2018 | Retraite |
| SD | 26 06 2018 | Réorientation/ Foyer vie |
| MD | 31 07 2018 | Invalidité |
| KD | 02 09 2018 | Décès |
| JB | 28 08 2018 | Réorientation /Foyer de vie /Retraite |
| FH | 21 09 2018 | Démision |
| DG | 31 11 2018 | Démision/Réorientation |
| SB | 08 12 2018 | Mesure conservatoire |

| Les admissions - 17 entrées en 2018 | | |
|-------------------------------------|------------|--------------------------|
| Nom prénom | Date | Provenance |
| HF | 02 01 2018 | Esat |
| BBS | 08 01 2018 | Ime (Suzanne Brunel) |
| SB | 01 03 2018 | EtapE |
| ML | 12 03 2018 | EtapE |
| MD | 01 04 2018 | Esat (Etai) |
| FB | 02 05 2018 | Esat (L’atelier 91) |
| MT | 09 07 2018 | Chantiers thérapeutiques |
| HF | 13 08 2018 | Ime Nichée |
| AM | 01 08 2018 | Mispe perso /cmp |
| KDS | 03 09 2018 | Esat (Afaser) |
| MG | 10 09 2018 | Esat (Polangis) |
| MPNG | 17 09 2018 | Impro Louis le Guillant |
| SH | 17 09 2018 | Sherpa |
| SV | 17 09 2018 | Sherpa |
| MM | 01 10 2018 | ESAT Seguin |
| SO | 01 12 2018 | Mispe / individuel |
| MBK | 01 12 2018 | Mispe/ Individuel |

Ainsi que nous l’avons évoqué ci-dessus, le mouvement initié il y a une petite dizaine d’années consistant en un renouvellement très marqué du public accueilli (60 % en 10 ans) se concrétise par un nombre important de sortants (13) et d’entrants (17). La recherche continue d’une plus grande lisibilité auprès de nos partenaires et la consolidation des liens tissés assurent une diversification et un accroissement de demandes de stages (ci-dessous) et l’évolution naturelle de l’Esat fait du vieillissement des travailleurs une des causes majeures des départs. Sur les 13 Départs de 2018, 10 d’entre eux sont des départs en retraite. Une personne a été réorientée vers une structure de soin. Concernant les 2 autres situations, il s’agit, d’une part, d’une mise à pied conservatoire assortie d’une demande de prise en charge par le sanitaire et d’autre part d’une démission, actée à l’issue d’une longue absence.

En regard de ces départs plus ou moins longuement préparés, les entrants sont, eux très majoritairement jeunes ; 12 d’entre eux ont moins de 27 ans, les 5 autres personnes ont entre 45 et 58 ans. Le très petit nombre de femmes, 3 sur 13 pour les sortants, et 4 sur 17 pour les entrants, accentue le déséquilibre relatif de la répartition puisque en Décembre 2018 L’Esat J.H ne compte que 39 % de femmes sur son effectif total.

La provenance de futurs entrants se caractérise par un accroissement important de jeunes travaillant déjà en Esat (6 en 2018, 3 en 2017) qui souhaitent changer d’activité, d’environnement, ou se rapprocher de leur domicile. S’ajoutent cette année aux IMPRO (3) et service d’insertion SHERPA et ETAPe (4) les personnes qui ne sont pas accompagnées par une structure et pour lesquelles la MISE en Situation Professionnelle en Esat a permis de faire aboutir leur demande .

- Temps partiels

| Les Horaires aménagés et les temps partiels en 2018 | | |
|--|--------------|--------------|
| 40%- 50 %-60 % | 7 personnes | 26 personnes |
| 80%- 90 % | 13 personnes | |
| Aménagement horaires (arrivée/départ) | 2 personnes | Soit 17 ETP |
| Mi temps thérapeutique | 4 personnes | |

Le nombre de travailleurs a légèrement diminué par rapport aux années précédentes. La fatigue due à l’avancée en âge bien que toujours largement prépondérante laisse les raisons médicales gagner du terrain car le nombre et la proportion de mi temps thérapeutiques continuent à augmenter sensiblement.

- Présences –Absences

| Nombre de jours | Arrêt Maladie | Accident Travail | Hospitalisation | Congés Maternité | Congé Parental |
|-----------------|---------------|------------------|-----------------|------------------|----------------|
| TOTAL 2018 | 2482 | 61 | 364 | 0 | 297 |
| Total 2017 | 3014 | 150 | NR | 114 | 58 |

L'analyse de ces chiffres suppose une étude approfondie et pourrait, dans un autre lieu, faire l'objet d'un examen plus abouti. Nous nous contenterons de constater, ici, une importante diminution du nombre de jours d'accidents de travail (61 2018 -150 2017- 461 2016) ainsi qu'une diminution du nombre de jours d'arrêts maladie (2846 2018- 3014 2017)

- Les Stagiaires

| 2018 | Jan | Fév | Mar | Avr | Mai | Juin | Juil | Août | Sept | Oct | Nov | Déc | Total |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|-----|-----|-----|-------|
| Nombre de Stagiaires par mois | 4 | 4 | 6 | 6 | 10 | 12 | 8 | 3 | 8 | 9 | 9 | 6 | 85 |
| Nombre total de Semaines | 10 | 7 | 12 | 13 | 16 | 21 | 19 | 5 | 15 | 15 | 17 | 11 | 161 |
| 2018 71 stages - 56 stagiaires différents 161 semaines stages soit → 5635 h en 2018 | | | | | | | | | | | | | |
| 2017 45 stages - 30 stagiaires différents- 117 semaines (35h) soit → 4095 Heures en 2017 | | | | | | | | | | | | | |
| 2016 26 stages - 24 stagiaires différents- 64 semaines (35h) soit → 2240 Heures en 2016 | | | | | | | | | | | | | |

Provenance des stagiaires en 2018

| Sanitaire ¹ | ESAT | INSERTION ² | IME – IMPRO | Lycée | FH | Isolée/ | Ueros | Dont Mispé ³ | |
|------------------------|------|------------------------|-------------|-------|----|---------|-------|---------------------------------|------|
| 3 | 8 | 7 | 26 | 2 | 2 | 7 | 1 | 20 7 isolés 13 structures | 2018 |
| 0 | 5 | 5 | 16 | 1 | 0. | 2 | 1 | NR | 2017 |

¹ Sanitaire CMP -Chantiers Thérapeutiques - Centre Etienne Marcel

² Insertion Sherpa Service aux personnes en situation de Handicap psychique dans leur processus de Reclassement Professionnel Adapté VIVRE-

Etape : Equipe Technique Accompagnement PErsonnalisE) ETAI

³ Mispé Mise en Situation professionnelle en Esat

Ainsi que nous l'évoquions plus haut, nous avons multiplié par 2,5 le nombre d'heures /Stagiaire accueillis cette année à Jacques Henry par rapport à 2016 et avons augmenté de 37 % le nombre de semaines d'accueil par rapport à 2017. Cet accroissement correspond d'une part au retour, depuis Mars 2018, à un fonctionnement plus ordinaire de L'Esat à l'issue de la période des deux années de travaux. Il répond d'autre part à la volonté d'ouvrir les ateliers au plus grand nombre de stagiaires intéressés par notre secteur professionnel.

La recherche d'activités diversifiées ainsi que des ateliers moins répandus, ajoutés à l'attrait d'un nouvel établissement ont suscité un grand nombre de demandes. Citons également que le fait d'y avoir une ou plusieurs connaissances dans l'esat peut intervenir comme une autre source d'influence ou de renforcement possible.

Soulignons que la possibilité de pouvoir y répondre rapidement contribue à alimenter l'intérêt des stagiaires, leur curiosité et leur motivation. La perspective d'ateliers d'apprentissage a par ailleurs renforcé le travail réalisé en continu avec les structures partenaires.

Les candidatures stagiaires en 2018

| Nomenclature 2018 | Nombre | Pourcentage |
|---|-----------|---|
| Nombre de candidatures reçues | 171 /125 | 46 demandes en plus soit 37 % |
| Nombre de dossiers retournés | 123/ 85 | 72 % 68% |
| Nombre RV honoré -Premier Entretien/visite- | 91/60 | 74%des retournés 70,5% |
| Nombre Dossier administratif non retournés | 48/40 | 28% 32 % |
| Nombre Admission | 17 | 30,35 % |
| Nombre Désistement de Candidats et candidature Sans suite | 34 | 27,2% |
| Nombre de refus | 16 | |
| Nombre Stages | 56/30 | 61,5% sur 91 premiers entretiens 50 % 2017 |

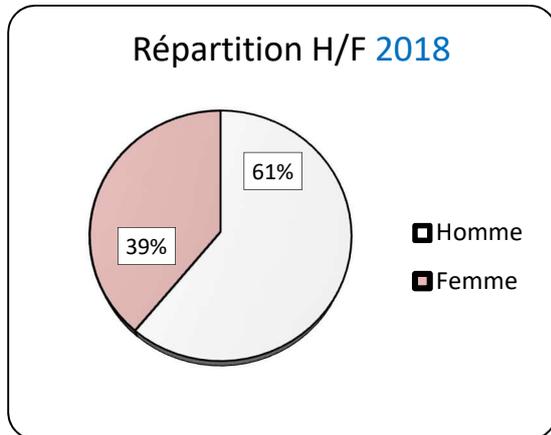
L’augmentation du nombre de stagiaires et du nombre d’admission pourrait être corrélée à l’augmentation du nombre de candidatures qui a connu un accroissement de 37 % en regard de 2017, mais à quoi attribuer le plus grand nombre de demandes ? Si une enquête et une analyse des causes et des effets s’avéreraient utiles pour en déceler les interdépendances nous pouvons sans doute penser que les facteurs déjà listés mettant en avant la plus grande visibilité de l’Esat, des activités attractives, l’essor de certains ateliers, la qualité des conditions de travail et l’effet de nouveauté, ont été d’importants facteurs favorisants.

| Stages externes 2018 | | | | | |
|----------------------|----------------------------|---|-----------------|-----------|---|
| Nom | Dates | Lieu | Activités | Objectif | |
| PJ | 22 Janvier 02 Février | Esat AA Vitry /seine | conditionnement | Admission | Refus Esat Temps Partiel |
| PJ | 15 Octobre 26 Octobre | Esat Leopold Bellan Bry/marne | conditionnement | Admission | Proposition second stage en vue d’admission |
| P J | 26 Novembre 07 Décembre | Ateliers de Polangis Joinville le pont | conditionnement | Admission | Proposition second stage en vue d’admission (admis 2019) |

Nous noterons cette année le très petit nombre de demandes de changement d’Esat .Si nous nous basons sur les réactions, commentaires et enquêtes réalisées après l’installation définitive, les Travailleurs étaient quasi unanimes à apprécier le changement. Non seulement, ils souhaitaient après les désagréments, goûter aux fruits de leurs efforts mais surtout ils insistaient sur leur bien être dû au changement. L’impact de la transformation ajouté aux nouvelles activités aura très probablement atténué l’attrait pour un autre établissement. A contrario, quatre personnes (dont PJ) ne se retrouveront pas à “leur place dans cet Esat ”ni tout à fait un autre ni tout à fait le même ” et ne réussiront pas à s’approprier vraiment ces nouveaux espaces. Il s’agit de personnes qui étaient à Jacques Henry depuis de nombreuses années et qui, pour deux d’entre elles, préféreront ne pas revenir.

2 Caractéristiques des publics

- Répartition Homme/Femme

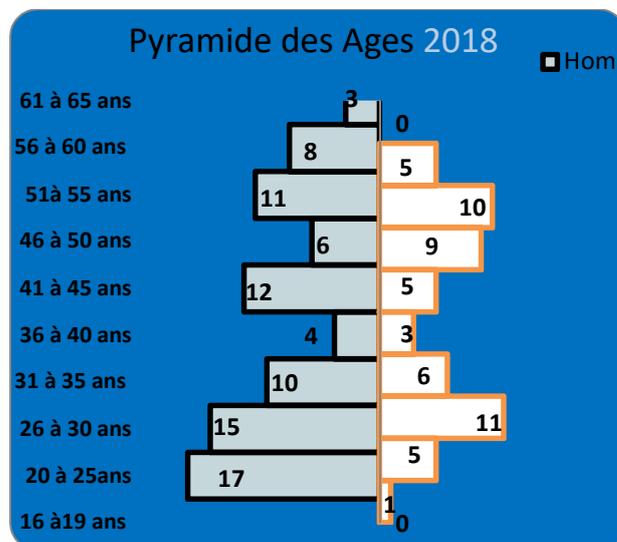


| 2018 | 2017 | |
|------|------|---|
| 61% | 58% | H |
| 39% | 42% | F |

Au cours de ces dernières années la prévalence des hommes s’est poursuivie et s’accroît encore.

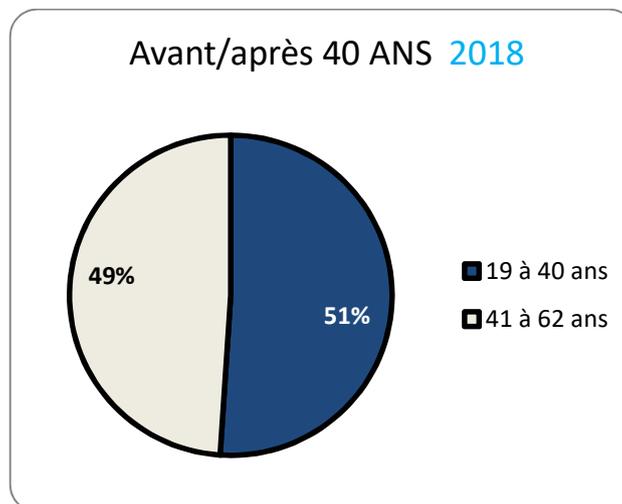
Il pourrait être intéressant de la comparer à celle observée dans les autres Esat du département ou de la région et d’en rechercher éventuellement la cause. Structurelle ou conjoncturelle, il pourrait être utile d’en déterminer l’influence afin d’y remédier si l’on en pointait des interdépendances .

- Pyramide des Ages

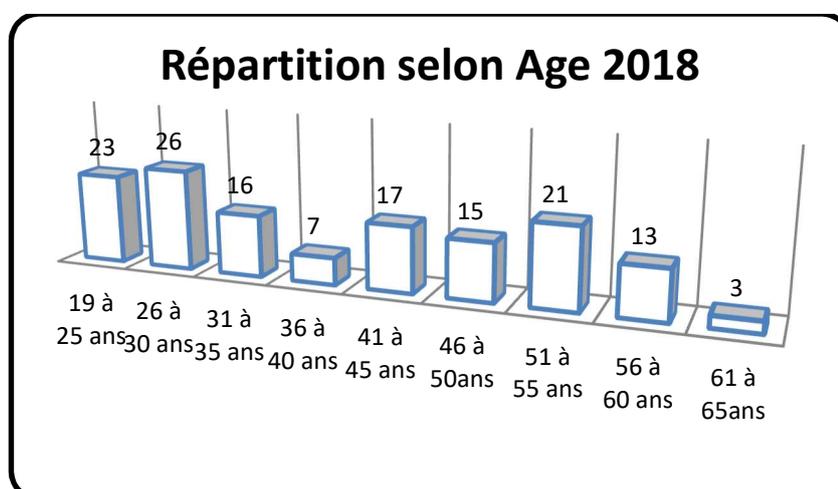


La forme de "la pelote de laine" qui pouvait encore être identifiée en 2016, perd peu à peu ses fils et nous peinons à y reconnaître une configuration type. La population d'âge médian est certes encore sous représentée mais on peut relever un meilleur équilibre de l'ensemble si l'on compare par tranches d'âge (voir ci-dessous). L'afflux de la jeune population se poursuit, contribuant à rééquilibrer l'ensemble et à diminuer la prééminence des plus âgés

| Tranche âge | 2018 | 2017 | 2016 | 2014 |
|-------------|------|------|------|------|
| 19 à 40 ans | 49% | 47% | 42% | 38% |
| 41 à 61 ans | 51% | 53% | 58% | 62% |



- Répartition par tranches d'âges



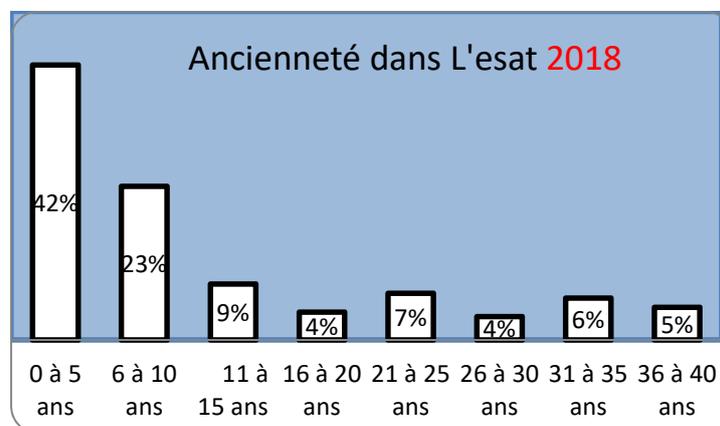
A l’évidence, la population accueillie rajeunie puisque nous sommes passés en 4 ans, pour les 19/40 ans de 38 % à 49% soit une quasi égalité. Mais ce qui marque surtout c’est le déséquilibre massif entre les jeunes hommes : 46 et les jeunes femmes : 26.

| Age | 19/30 ans | 31 à 40 ans | 41 à 50 ans | 51 à 60 ans | 60 à 65ans |
|------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Nombre de Travailleurs | 49 | 23 | 32 | 34 | 3 |

Nous pouvons également y voir un effet ‘poussoir ‘ où chaque tranche d’âge pousse encore la précédente d’un cran et confère ainsi un poids important aux 51/60 ans.

La tranche des trentenaires est, en revanche, la plus faible mais sera probablement renforcée par ce même effet poussoir dans les 2/3 années à venir

- Répartition par ancienneté à l’ESAT



Si les travailleurs nouvellement admis sont de tout âge, force est de constater que les jeunes sortant des impro ou d’autres structures spécialisées arrivent en plus grand nombre que les autres tranche d’âge. Par synergie, les personnes les plus âgées, elles, s’autorisent sans doute davantage à partir, le travail n’étant, plus comme auparavant, leur seul point d’attache ni d’investissement

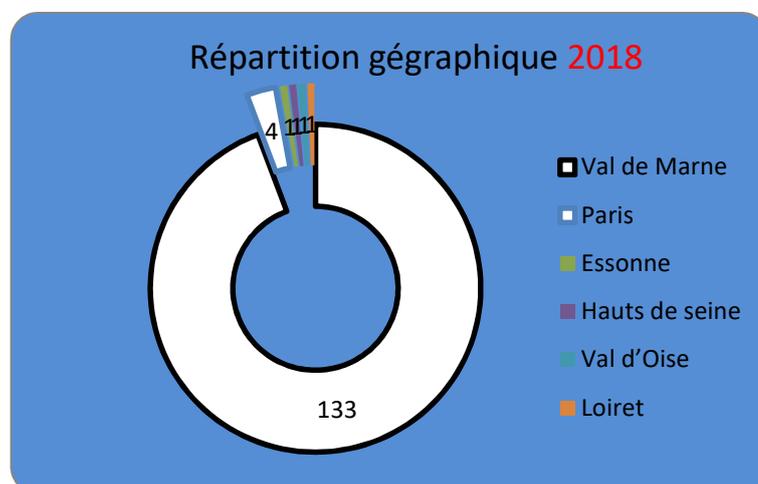
Sans doute ce graphique est il, comme nous le disions déjà en 2017, le plus parlant de tous et pourrait éclairer à lui seul la synthèse des données précédentes .Que ce soit en terme d’évolution des besoins ou de transformation des métiers, en terme d’accompagnement, d’insertion sociale ou de compétences, en terme de santé psychique ou de bien être global, une transformation structurale est inévitable puisque plus de 60 % des personnes accueillies ont moins de 10 ans d’ancienneté dont 42 % (38 % l’an dernier) entre 1 et 5 ans. Peut on penser un renouvellement de plus de la moitié de ses membres- quelle que soit l’institution- sans concevoir de nouvelles directives, perspectives, enjeux ?

Identité nouvelle, Ouverture, perméabilité des enjeux, nouvelles exigences ? Quoiqu’il en soit, la diversité des publics accueillis en demeure le socle intangible qu’elle le soit par l’âge, l’ancienneté, le type de handicap, le parcours professionnel, la situation sociale.

- Répartition par département et communes d’habitation

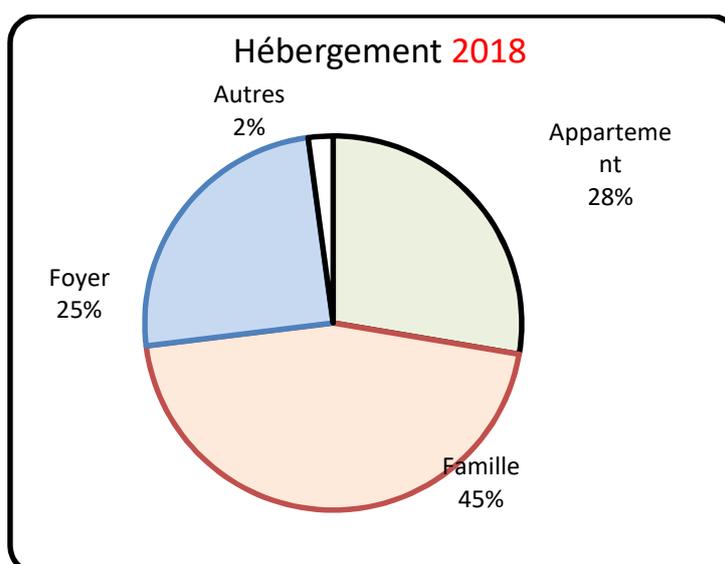
En revanche la provenance géographique reste toujours très majoritairement Val de marnaise ainsi que l’illustrent les tableaux ci-dessous (95%). La proximité géographique des communes limitrophes est dominante

Il est, de fait, constaté que la fatigue engendrée par un long temps de transport est un facteur d’usure précoce, et augmente considérablement le risque de lassitude et de démotivation.



| Répartition selon les communes du Val de Marne | | | | | |
|--|-----------|-------------------|---|---------------|-----------|
| Alfortville | 9 | Limel brevannes | 1 | Fontenay/bois | 2 |
| Ivry | 21 | Créteil | 5 | Vitry | 37 |
| Charenton | 1 | Chevilly Larue | 3 | Thiais | 9 |
| L haÿ les roses | 2 | Maisons Alfort | 2 | Le Perreux | 1 |
| Fresnes | 1 | Villejuif | 6 | Saint Maur | 1 |
| Kremlin Bicêtre | 3 | Villeneuve le roi | 1 | Thiais | 9 |
| Choisy | 24 | Orly | 4 | | |

- Répartition par type d'hébergement



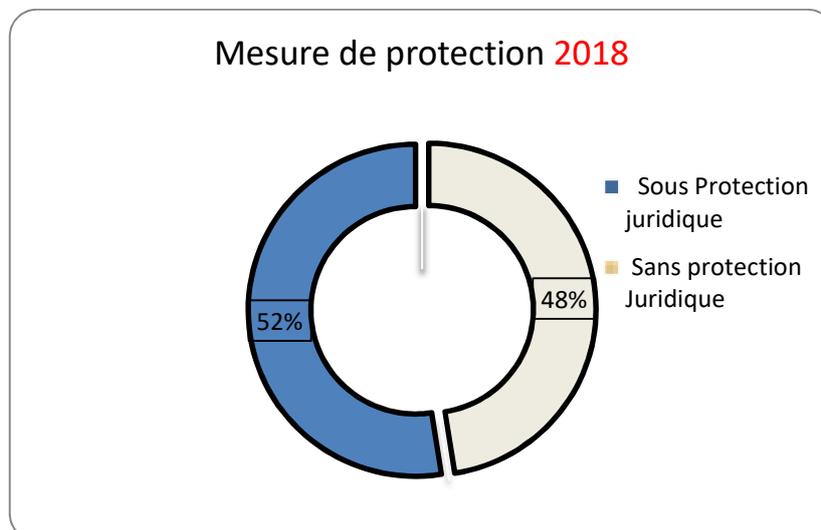
L'an dernier, nous ne décelions pas de grand changement dans le mode d'hébergement. Nous soulignerons, cette année, une évolution plus manifeste vers des logements autonomes. Nous sommes en effet passés de 50 % de Travailleurs vivant dans leur famille à 45 % et de 27% à 25% pour les foyers. Il nous semble important de préciser que la dénomination *famille* tend à recouvrir des situations différentes. Il s'agirait moins de personnes avançant en âge et n'ayant jamais quitté leur parents -devenus eux même tres âgés- que de jeunes gens en quête de (future) indépendance .

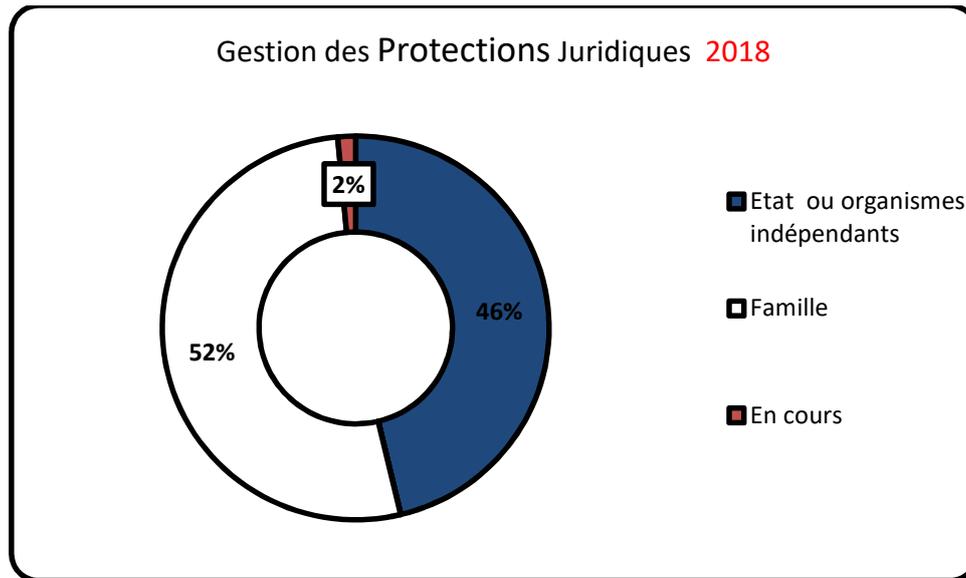
Il peut également s'agir de jeunes couples, avec ou sans enfants vivant avec ou à proximité des parents. De plus, pour les travailleurs vivant avec un ou des parents très âgés, il n'est pas rare qu'ils deviennent eux-mêmes un soutien pour leurs aînés, soutien qui se double d'un plus ou moins conséquent service d'aide à domicile.

Quant aux foyers d'hébergement, bien que l'offre continue à se diversifier et à proposer des logements aux personnes en quête d'autonomie grandissante, nous observons souvent un délai important entre le questionnement, l'intérêt qu'elles y portent, la demande de visite et leur décision .

Si les changements portent dans ce domaine aussi, à davantage de "solutions alternatives" permettant aux travailleurs de pouvoir connaître un ensemble de possibilités, en revanche la question de l'hébergement pour les travailleurs qui avançant en âge , prévoient de partir à la retraite devient cruciale lorsque leur domicile, *leur foyer* d'hebergement pourrait ne plus être en mesure de les accueillir et/ ou quand les questions de santé deviennent trop rapidement prépondérantes.

- Répartition au regard des mesures de protection juridique

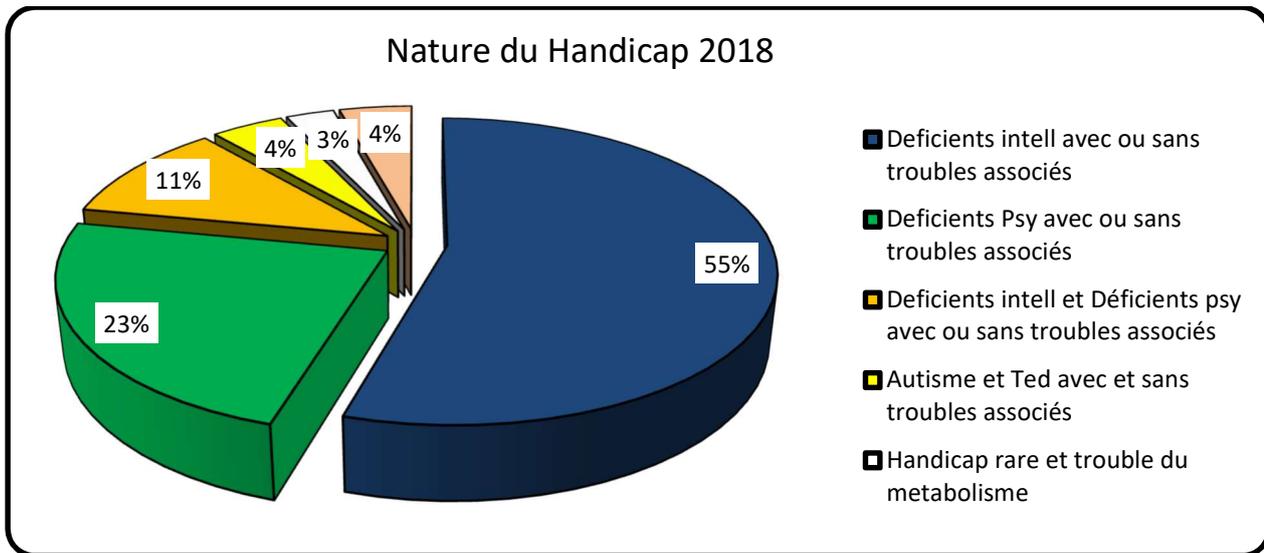




| Protection juridique | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
|---------------------------|------|------|-------|------|
| Sous Protection juridique | 52% | 53% | 56,5% | 57% |
| Sans protection Juridique | 48% | 47% | 41,5% | 43% |

Une majorité de travailleurs reste sous protection juridique mais cette majorité continue à diminuer depuis 2105 (57% en 2015 contre 52 en 2018) Faut il encore y voir ici un effet d’âge et penser que les 25/30ans n’ont pas encore fait le choix d’une protection juridique ou bien qu’ils se révèlent plus autonomes dans leur vie quotidienne ?

- Typologie des handicaps des personnes accueillies



Cette classification établie à partir des items fournis lors de *Enquête sociale Ministère des Solidarités et de la Santé* que nous avons renseignée en fin d'année 2017 laisse apparaître la prévalence des déficiences intellectuelles et des déficiences psychiques conjointes , associés ou non à d'autres troubles.

Nous n'avons ici pas de valeur comparative ni longitudinale ni transversale et la nosologie est trop globale pour la traduire dans une pratique particulière de l'accompagnement si ce n'est la recherche d'adaptation et d'ajustement, notamment vis-à-vis des personnes atteintes de troubles du spectre autistique.

Conclusion

Ouvrir et communiquer, se lancer et s'aventurer constituent l'un des points de jonction de notre nouvelle année 2018.

L'essor donné au dialogue social avec l'organisation dynamique des instances représentatives des travailleurs, la création des commissions, les nouveaux supports de communication encore en devenir (blog, journal, écran en point info) l'accessibilité numérique et culturelle (salle multimédia, culture du cœur, médiathèque) ont été facteur d'une autonomie personnelle et sociale plus étoffée.

Les modes alternatifs de communication , bien qu'ils en soient encore à leur début font de l'accessibilité, de la participation, de la prise de décision un enjeu décisif.

Enracinée en 2017, fertilisée en 2018 " L' Insertion " ou "l'inclusion " demeure aussi un axe de travail structurel qu'il s'agit de poursuivre, d'approfondir, d'élargir et d'en développer les modalités. La Validation des acquis par l'expérience, l'utilisation du Compte personnel de formation, l'augmentation de la contribution aux fonds de formation professionnelle continue , ont participé à la professionnalisation et de plus en plus d'actions et de dispositifs, tel le Duo Day contribuent à assouplir les frontières entre les secteurs d'activité et les univers de travail.

C'est enfin par le foisonnement des rencontres entre pairs, entre associations et établissements, entre structures et institutions que nos lignes directrices se modulent et s'enrichissent, et que se détachent de nouveaux axes de travail venant créer ou renforcer la résolution de problématiques qui se déploieront dans les années à venir. Ainsi 2019 nous permettra t il d'approfondir ou d'aborder :

L'accueil , le mieux être, le développement des compétences et la participation sociale des personnes atteintes de TSA

L'accueil , le mieux être, le développement des compétences et la participation sociale des personnes atteintes du syndrome Prader Willy

Une réflexion et une recherche toujours en mouvement sur les modalités de fin de prise en charge et /ou l'anticipation d'orientations épineuses

L'évolution de l'accompagnement en réponse alternative au travail qui perd de son sens pour les travailleurs usés, fatigués , dépassés

Des formations, en particulier, sur la communication et l'expression en vue de soutenir la capacité d'agir des personnes dans une logique d'auto-représentation

Nous terminerons sur la place de certains sujets débattus avec plus ou moins de ferveur et dont l'importance gagne en l'intensification

La notion de Pair aideance "agissant pour la continuité des politiques publiques visant à renforcer la participation sociale des usagers"

L'handiparentalité- dans le cadre de l' offre de soutien et d'appui aux parents en situation de handicap- que le conseil départemental du val de marne avait mis en exergue il y a 2/3 ans .

L'évolution des dispositifs RAPT et la place des Esat

Une meilleure connaissance et un soutien coopératif et actif auprès de la CNAV dans l'obtention de la retraite anticipée à taux plein des travailleurs

Le développement de supports accessibles et l'intégration d'un numérique toujours plus intuitif.

1 Esat Jacques Henry Projet établissement 2014

2 ERHR Equipe Relais Handicap Rare
<http://iledefrance.erhr.fr/wp-content/uploads/sites/8/2016/03/Dépliant.pdf>

3 EMP Handipsy
<https://www.gh-paulguiraud.fr/loffre-de-soins/equipes-mobiles/emp-handipsy>

4 UNAPEI
<http://udapei94.org/>

6 Duo Day
<https://www.duoday.fr/2-duoday-on-vous-explique-tout.htm>