

LA RIBIÈRE



Rapport d'activité 2016

ESAT La Ribière

Avril 2017



Table des matières

1. L'ORGANISME GESTIONNAIRE	5
2. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	6
2.1. L'historique.....	6
2.2. L'agrément	7
2.3. L'implantation et l'architecture.....	8
2.4. Les missions.....	8
2.5. Les évolutions en cours	9
3. LA POPULATION ACCUEILLIE.....	10
3.1. Les entrées et les sorties	10
3.1.1. Les admissions	11
3.1.2. Les sorties	13
3.1.3. La liste d'attente.....	14
3.2. Le profil des personnes accueillies.....	15
3.2.1. Typologie du handicap	15
3.2.2. Répartition Hommes/ femmes.....	16
3.2.3. Données relatives aux classes d'âge.....	17
3.2.4. Ancienneté	18
3.2.5. Mesures de protection	19
3.2.6. L'accompagnement à la vie extérieure	20
3.2.7. La répartition temps plein et temps partiel	21
3.2.8. Constats d'évolution.....	22
3.3. Données relatives à l'activité	23
3.3.1. L'absentéisme.....	23
3.3.2. Les journées réalisées.....	26
3.4. L'accueil des visiteurs et des stagiaires	27
3.4.1. Les visites d'établissement ou contacts	27
3.4.2. Les stages de découverte	27
3.4.3. Les stages en vue d'une admission	28
4. LA CONDUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT	31
4.1. Construction et mise en œuvre des projets individualisés	31
4.1.1. Rappel méthodologique	31
4.1.2. Bilan de l'année	31

4.1.3.	L'identification des besoins individuels.....	31
4.2.	Les accompagnements au service des projets individualisés	32
4.2.1.	L'accompagnement vers le milieu ordinaire	32
4.2.2.	L'accompagnement à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (dispositif Différent et Compétent)	34
4.2.3.	L'accompagnement Passerelle.....	34
4.3.	Les activités au service des projets individualisés.....	35
4.3.1.	Les ateliers de l'ESAT	35
4.3.2.1.	Les activités artistiques et culturelles	38
4.3.2.2.	Les activités de soutien en lien avec l'activité professionnelle	38
4.4.	Les formations externes délivrées aux travailleurs.....	39
4.5.	L'ouverture à l'environnement en fonction des projets individualisés	40
4.5.1.	Exercice de la citoyenneté et inclusion	40
4.5.2.	Les partenariats au service des projets individualisés	40
4.6.	Le soin ou le prendre soin	41
4.6.1.	La prévention et l'éducation à la santé	41
4.6.2.	L'accompagnement psychologique	41
4.6.3.	L'accès aux soins et aux soins spécialisées.....	43
5.	PARTENARIAT ET RESEAU AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT.....	44
5.1.	Le partenariat technique.....	44
5.1.1.	Les projets spécifiques	44
5.1.2.	Les partenariats de santé	44
5.2.	L'inscription dans le réseau	45
5.2.1.	Les MDPH	45
5.2.2.	Le groupement de coopération.....	45
5.2.3.	Les mandats.....	45
5.2.4.	Les groupes de travail sur le département.....	46
5.2.5.	Les collectifs.....	46
6.	L'EXPRESSION DES USAGERS	46
6.1.	Le conseil de la vie sociale.....	46
6.2.	Les enquêtes de satisfaction	47
6.3.	Groupes de paroles ou d'expression.....	48
7.	LA VIE DE L'ETABLISSEMENT	48
7.1.	Fêtes	48

7.2.	Evènements/Manifestations	48
8.	LES RESSOURCES HUMAINES	48
8.1.	Les effectifs et l'organigramme.....	48
8.2.	L'encadrement.....	50
8.3.	La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	51
8.4.	La politique de remplacement	52
8.5.	La politique de formation.....	52
8.6.	Les instances représentatives du personnel	54
9.	LA DEMARCHE QUALITE.....	55
9.1.	Gestion des risques	55
9.2.	Groupes de travail ou projets spécifiques.....	56
9.3.	Outils de pilotage	57
9.4.	La révision des outils de la loi 2002-2.....	57
9.5.	Les évaluations réalisées	58
9.6.	Suivi du plan d'actions de l'année.....	60

1. L'ORGANISME GESTIONNAIRE

Depuis plus de cinquante ans, L'association « Les Amis de l'Atelier » accompagnait les personnes en situation de handicap. Le 3 février 2011, l'association devient, par décret en Conseil d'État, une Fondation reconnue d'utilité publique.

D'inspiration chrétienne, les valeurs de la Fondation des Amis de l'Atelier placent la personne accueillie au cœur de sa mission. La Fondation propose des réponses personnalisées tout au long de son parcours de vie, elle favorise l'épanouissement et l'autonomie de la personne, dans le respect de ses liens familiaux, de son identité et de son projet.

Aujourd'hui, implantée dans sept départements, principalement en Ile-de-France, mais aussi dans le Limousin, avec plus de 1 800 salariés, la Fondation des Amis de l'Atelier accueille près de 2 700 personnes dans près de 80 établissements et services ; elle est un des principaux partenaires de l'ARS IDF dans le secteur médicosocial. Elle assure la gestion aujourd'hui de plus de 10 types d'agrèments :

- Des lieux d'hébergement et logement pour adultes (foyers de vie, foyers occupationnels, foyers d'hébergement, résidences pour personnes vieillissantes, maisons relais, résidences accueil).
- Des Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ou des Services Médico-Sociaux pour Personnes Handicapées (SAMSAH).
- Des établissements d'accueil, d'accompagnement et de soins spécialisés (FAM, MAS), services d'accueil de jour.
- Des sites et lieux permettant l'accompagnement, le soin et la scolarisation d'enfants et de jeunes adultes (IME, SESSAD).
- Des Groupes d'Entraide Mutuelle (GEM).
- Des lieux d'insertion et d'accompagnement par le travail (CITL, ESAT, une entreprise adaptée).

La gouvernance

Le Conseil d'Administration de la Fondation est constitué 14 membres dont :

- 4 au titre du collège des fondateurs,
- 8 au titre du collège des personnes qualifiées dans le champ de l'accompagnement de personnes souffrant de handicap
- Et à compter de 2017, 2 au titre d'un nouveau collège réservé aux usagers et à leur famille.

Comme pour toute fondation, un représentant de l'Etat assiste au Conseil d'Administration.

Projet Institutionnel & stratégique 2014-2019

Tout en réaffirmant ses principes éthiques et laïcs, le nouveau Projet Institutionnel définit les axes de développement de la Fondation sur 5 ans :

- Développer le lien social et l'inclusion,
- Développer des démarches d'accompagnement adaptées pour les enfants et les adultes atteints de troubles du spectre autistique,
- Accompagner les transitions, en particulier du travail vers la retraite, et en fin de vie,
- Développer nos liens avec le champ sanitaire,

- Poursuivre une politique d'innovation,
- Mesurer et évaluer davantage.

La déclinaison opérationnelle de son projet institutionnel, a été validée dans son projet Stratégique autour de six actions principales :

- Développer une culture participative des usagers et de leur famille,
- Répondre à la problématique du vieillissement des personnes accueillies,
- Développer des démarches d'accompagnement adaptées pour les enfants et adultes souffrant de Troubles du Spectre Autistique,
- Construire les conditions d'une meilleure inclusion sociale et professionnelle des personnes accueillies,
- Mettre en œuvre la politique santé de la Fondation,
- Capitaliser les savoir-faire et savoir les transférer.

Comme rappelé dans le Projet Stratégique, le Projet d'Établissement (PE) est un outil de pilotage déterminant et pivot pour assurer la cohérence et la qualité de nos prestations sur le territoire.

L'organisation de la Fondation

Par délégation du Conseil d'Administration, la Direction Générale est garante de la mise en œuvre des décisions du Conseil d'Administration et de son bureau. Les directions des établissements sont rattachées à des directeurs départementaux membres du Comité de Direction Générale. Elles sont accompagnées et bénéficient du support des différentes directions du siège dans tous les domaines transverses.

- Les directions du siège, DAF, RH, COM, Direction qualité, Coordination médicale, apportent une expertise et un soutien au service des établissements et services et définissent le cadre de notre action dans leur domaine de compétence, en cohérence avec la politique générale de la Fondation,
- Les directions départementales correspondent aux territoires délimités par les financeurs. Les quatre directeurs départementaux (75/92/78 ; 77/93 ; 91/94 ; 87) assurent la représentation de la Fondation au niveau du département en lien avec les établissements, garantissent les conditions d'exercice des responsabilités des directeurs, les accompagnent sur leur développement. Ils animent le collectif des directeurs présents sur le département.

2. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

2.1. L'historique

L'ESAT LA RIBIERE est le nouveau nom de l'ESAT LE MAZET, qui a déménagé de Saint-Just-Le-Martel en août 2013 pour emménager dans des locaux situés au 19, rue Archimède à Limoges.

L'histoire du site du Mazet est ancienne puisqu'elle remonte à 1946 avec la création d'un orphelinat par la Fondation d'Auteuil. Un Lycée d'enseignement professionnel agricole (LEP) y est parallèlement créé en 1970. Certains des résidents de l'orphelinat et des élèves du LEP présentant des déficiences

intellectuelles ou physiques et des troubles associés, n'ont pu suivre le cours normal de leur scolarité et/ou n'ont pu trouver de débouchés professionnels en milieu ordinaire.

C'est ce contexte qui a conduit la Fondation d'Auteuil à créer successivement dans les années 1980, un CAT, un foyer d'hébergement et un foyer « occupationnel ».

La fermeture du LEP en 2000, et l'ouverture en 2004 d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (S.A.V.S.) ont confirmé l'orientation prise par la Fondation d'Auteuil de dédier ce site et les établissements qui s'y trouvent, à l'accompagnement et à la prise en charge des personnes en situation de handicap.

Mais la mission d'accompagnement des personnes en situation de handicap est bien différente de la mission première de la Fondation d'Auteuil orientée principalement vers l'accueil d'enfants, d'adolescents et de jeunes adultes en difficulté sociale.

C'est dans ce cadre, et consciente de ne pouvoir faire face à des demandes de plus en plus difficiles à satisfaire (de la part des personnes handicapées accueillies, de leur famille ou des organismes de contrôle), que la Fondation d'Auteuil a décidé de rechercher une association volontaire et professionnelle du secteur afin de reprendre la gestion de ces établissements.

Elle s'est ainsi rapprochée des Amis de l'Atelier en 2005. Il aura fallu plus de deux ans de discussions, de rencontres et de préparation, pour qu'un mandat de gestion soit signé à partir 1er novembre 2007 et que le transfert total de gestion soit officialisé le 17 janvier 2008.

L'ESAT la Ribière fait donc partie depuis 2008 de la Fondation des Amis de l'Atelier, Fondation située à Châtenay-Malabry et reconnue d'utilité publique par décret du 3 février 2011.

La Fondation des Amis de l'Atelier gère environ 70 établissements et services médico-sociaux spécialisés dans l'accueil, l'accompagnement, l'accompagnement personnel et professionnel, l'hébergement et l'éducation de plus de 2500 enfants et adultes en situation de handicap en Ile-de-France et dans le Limousin (Haute-Vienne).

Dès son arrivée, la Fondation gestionnaire, les directeurs des établissements et les équipes, ont dressé conjointement un état des lieux des différents établissements. Cet état des lieux a mis en exergue un nombre de besoins, dont certains étaient urgents à satisfaire.

C'est donc à la lumière de cette analyse que différents constats ont été posés, et qui ont abouti à la relocalisation de l'ESAT sur Limoges dans un bâtiment neuf, spacieux et fonctionnel pouvant accueillir 140 travailleurs handicapés, comme le prévoyait le CPOM signé en 2011. Faute de financements accordés, l'ESAT dispose aujourd'hui d'un agrément pour 113 ETP.

2.2. L'agrément

L'ESAT la Ribière dispose d'un agrément de 113 ETP de travailleurs handicapés avec handicap « psychique ou mental ».

2.3. L'implantation et l'architecture

L'établissement est situé à 3 kilomètres du centre de Limoges, au cœur d'un parc d'activité industrielle et commerciale, la ZAC Magré-Romanet.

L'ESAT bénéficie d'un bon réseau de transports en commun. Il est desservi par plusieurs lignes de bus, ce qui favorise un accès aisé vers le centre-ville et la périphérie.

L'établissement, d'une superficie totale de 3800 m² se compose :

- D'un bâtiment principal qui comporte :
 - trois ateliers : menuiserie/façonnage, restauration et entretien (locaux et linge)
 - une salle de restaurant,
 - des salles destinées aux activités de soutien (salle de sport, salle d'activités de soutien,...)
 - des locaux administratifs (direction, secrétariat, comptabilité)
 - des salles de réunion
- D'un deuxième bâtiment pour l'atelier espaces verts (garage, bureaux, espace détente)

Sur le même site, se trouvent également trois services médico-sociaux, gérés par la même fondation :

- un service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS)
- un accueil de jour comprenant une section d'animation

Cette proximité facilite les passerelles lorsqu'elles ont besoin d'être activées.

2.4. Les missions

La mission de l'ESAT LA RIBIERE est d'accompagner les travailleurs handicapés et notamment :

- De favoriser leur insertion et leur autonomie sociale par l'accès à un métier dans le cadre protégé de l'établissement,
- De favoriser le développement de leurs capacités,
- De participer à leur épanouissement professionnel et personnel,
- D'entretenir des relations avec d'autres personnes, s'insérer socialement.

Cette mission qui relève de la loi 2002-2 est conduite dans le respect de l'égalité de tous les êtres humains avec l'objectif de répondre aux besoins de chacun d'entre eux. La démarche de l'ESAT s'inscrit dans ce cadre mais également dans l'esprit des valeurs de la Fondation et notamment l'attention portée aux personnes accueillies.

L'ESAT la Ribière propose un accompagnement axé sur la mise au travail effectif dans des conditions adaptées, proches de celles du milieu ordinaire, autour de 4 pôles métiers principaux :

- L'entretien des jardins et des espaces verts,
- La blanchisserie et l'entretien des locaux,
- La menuiserie, et le façonnage,
- La restauration.

2.5. Les évolutions en cours

Installé dans des bâtiments neufs, l'ESAT ne dispose pas de projets de réhabilitation ou relocalisation. En raison du contexte lié au précédent CPOM, l'établissement a le potentiel d'accueillir 140 ETP de travailleurs handicapés. L'ensemble de ces places n'ayant pas été octroyées par l'ARS, l'ESAT a donc un potentiel d'évolution certain en terme de capacité d'accueil.

Engagée depuis plus de 50 ans dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, la Fondation des Amis de l'Atelier a répondu en partenariat avec 8 organismes gestionnaires d'ESAT de la Haute Vienne et SATHE 87 à un appel à candidature de l'ARS Nouvelle Aquitaine.

C'est ainsi, par cette volonté commune, que ces associations ont voulu offrir un modèle mutualisé, inclusif, proche de l'ensemble du territoire Haut-Viennois et tourné vers l'accompagnement en milieu ordinaire. Ce modèle sera une plateforme pilotée par un groupement dont la formalisation juridique est en cours.

L'ESAT la Ribière fait donc partie du groupement qui va porter PLIMOT87, la plateforme dédiée à l'insertion des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail.

Outre leur volonté de concevoir un dispositif améliorant le niveau d'insertion dans l'emploi ordinaire pour les travailleurs d'ESAT, ces associations sont également soucieuses de favoriser l'insertion en milieu ordinaire de travail (MOT) de toutes les personnes ayant une orientation ESAT qui sont aujourd'hui sans solution.

En unissant de cette manière l'ensemble de ces acteurs Haut-Viennois, cette plateforme offrira un interlocuteur unique et identifié pour les futurs bénéficiaires et les partenaires extérieurs, dont en premier lieu les entreprises et collectivités. Ceci aura pour effet immédiat de simplifier le parcours des bénéficiaires et favoriser une insertion professionnelle pérenne des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire du travail.

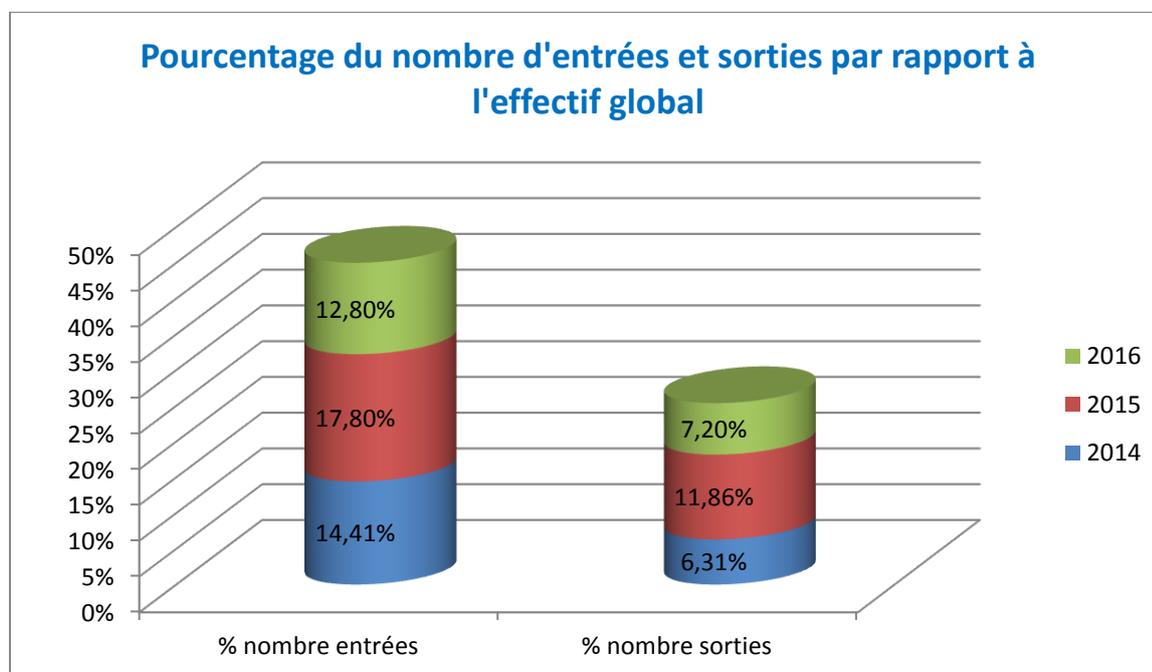
L'objectif global de la plateforme d'insertion est de fournir les appuis et l'accompagnement nécessaires aux personnes en situation de handicap avec orientation en milieu protégé afin de leur permettre d'accéder et de se maintenir durablement dans un emploi classique rémunéré en entreprise privée ou publique.

3. LA POPULATION ACCUEILLIE

3.1. Les entrées et les sorties

Nombre de personnes accueillies ou accompagnées dans l'année :

	2014	2015	2016
Nombre entrées	16	21	16
Nombre sorties	7	14	9
Total nombre TH accueillis	111	118	125
Agrément en ETP	113	113	113
Total TH en ETP	102,65	106,03	113,31
% nombre entrées	14,41%	17,80%	12,80%
% nombre sorties	6,31%	11,86%	7,20%



Sur ces trois dernières années l'ESAT a accueilli un nombre important de nouveaux travailleurs.

L'année 2016 a été en effet la première année où l'ESAT a atteint le nombre de personnes accueillies correspondant à son agrément (113 ETP).

En raison d'un nombre important de temps partiels, le nombre de personnes accueillies en ETP à fin décembre 2016 est de 113.31 ETP, et qui correspond à 125 personnes accueillies.

Depuis 2016, l'ESAT assure la gestion d'une liste d'attente.

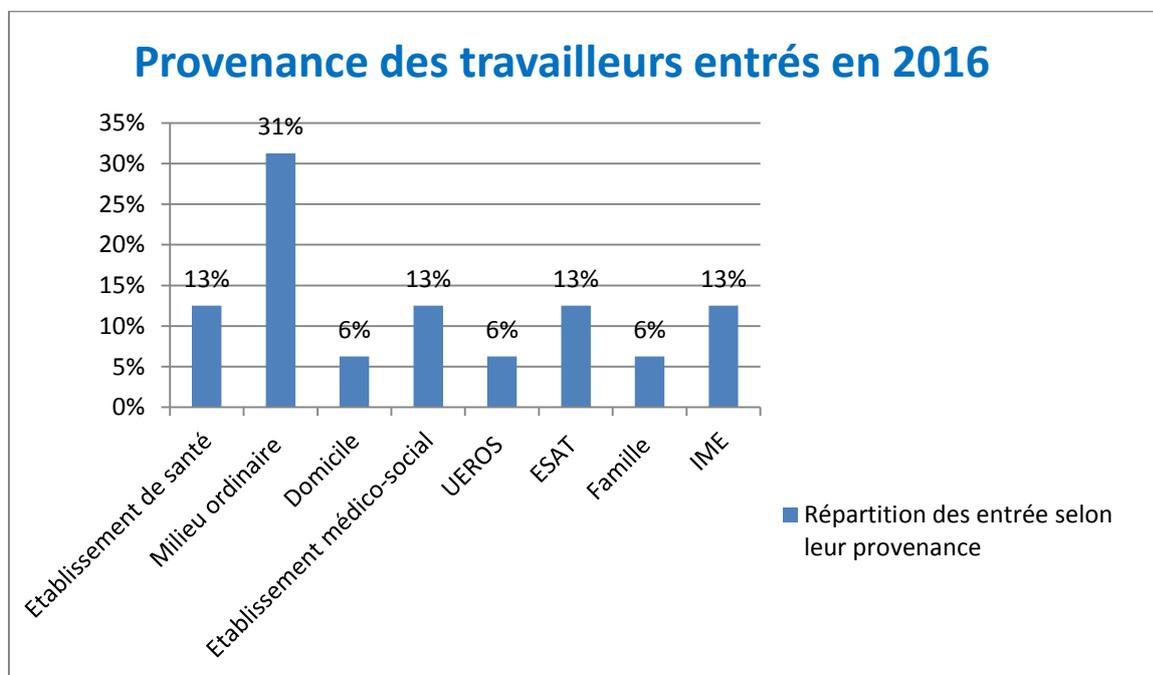
3.1.1. Les admissions

L'ESAT a accueilli 16 travailleurs en situation de handicap en 2016, le tableau suivant présente leur sexe, leur âge, leur pourcentage de temps de travail en ETP, leur provenance et leur handicap.

Sexe	Age d'entrée	ETP	Provenance	Handicap
H	48 ans	1	Etablissement de santé	Déficience principale : Troubles psychiques
F	36 ans	0.6	Etablissement de santé	Déficience principale : Troubles psychiques
H	42 ans	0.44	Milieu ordinaire	Déficience principale : Troubles psychiques
F	50 ans	1	Domicile	Déficience principale : déficiences intellectuelles
H	48 ans	1	Milieu ordinaire	Déficience principale : troubles du comportement
H	34 ans	1	Etablissement médico-social	Déficience principale : troubles psychiques
H	26 ans	1	Milieu ordinaire	Déficience principale : autres types de déficiences
H	35 ans	1	UEROS	Déficience principale : Cérébro-lésions
H	35 ans	1	ESAT	Déficience principale : troubles psychiques Déficience secondaire : Troubles du comportement et de la communication (TTC)
F	19 ans	1	Etablissement médico-social	Déficience principale : Déficiences intellectuelles Déficience secondaire : troubles psychiques
H	44 ans	1	Milieu ordinaire	Déficience principale : Déficiences intellectuelles
H	46 ans	1	Milieu ordinaire	Déficience principale : Déficiences motrices
F	20 ans	1	ESAT	Déficience principale : déficiences intellectuelles Déficience secondaire : Troubles du comportement et de la communication (TTC)
H	18 ans	1	Famille	Déficience principale : déficiences intellectuelles
H	23 ans	0.6	IME	Déficience principale : déficiences intellectuelles Déficience secondaire : Troubles du comportement et de la communication (TTC)
H	19 ans	1	IME	Déficience principale : déficiences Intellectuelles

75% des personnes entrées au cours de l'année 2016 sont des hommes.

19 % des nouveaux entrants sont à temps partiel, soit 3 personnes sur 16. Ces admissions à temps partiel ont été proposées au cours de la procédure d'admission, en collaboration avec les établissements médico-sociaux partenaires qui accompagnaient ces personnes, pour tenir compte de leur situation et favoriser leur intégration dans l'établissement.

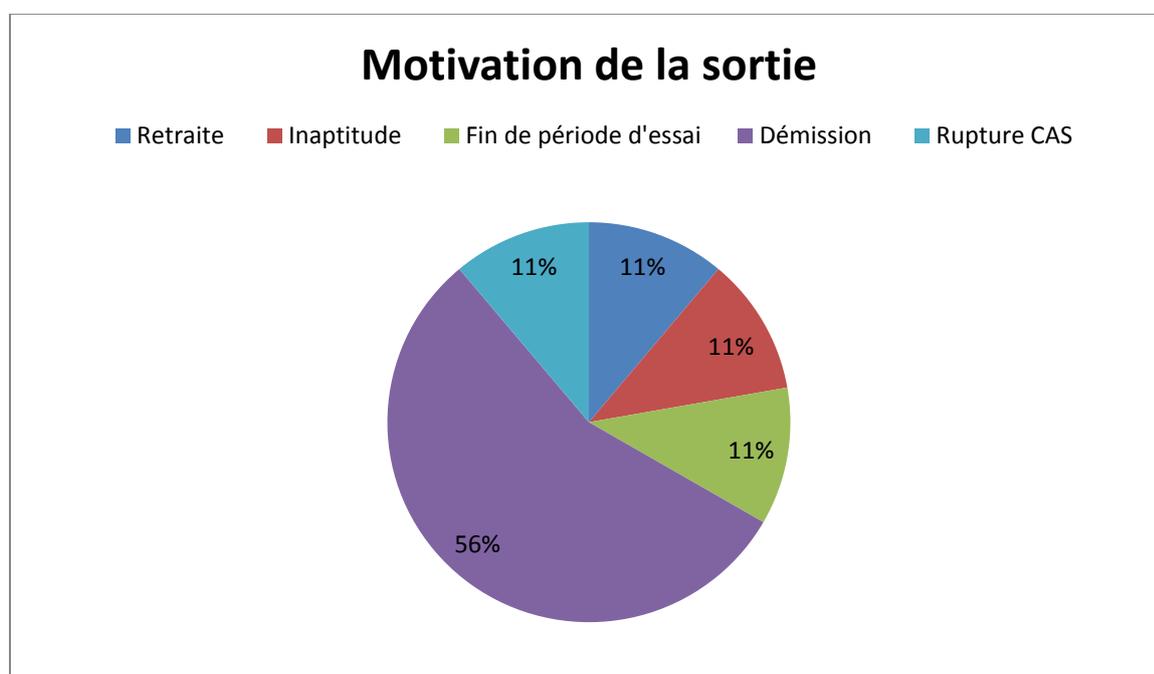


Ce graphique montre la répartition des personnes qui ont intégré l'ESAT en 2016, suivant leur provenance. Il apparaît que 31% proviennent du milieu ordinaire. Il s'agit de personnes qui n'ont pas pu accéder à un emploi en milieu ordinaire, et qui ont été orientées en ESAT souvent après plusieurs années d'inactivité.

3.1.2. Les sorties

En 2016, 9 personnes sont sorties des effectifs de l'ESAT.

Sexe	Age	Durée de séjours	Motivations de la sortie	Vers quelles structures
Homme	61 ans	8 ans	Retraite	Foyer de vie
Homme	58 ans	1 an	Inaptitude	Accueil de jour, en attente de place dans un foyer de vie
Homme	35 ans	6 mois	Fin période d'essai à l'initiative de l'ESAT	Aucune
Homme	48 ans	1 mois	Démission	Aucune
Homme	41 ans	11 ans	Démission	Autre ESAT
Homme	31 ans	6 ans	Rupture contrat à la demande de l'ESAT	Aucune
Homme	27 ans	5 ans	Démission	Aucune
Homme	47 ans	5 ans	Démission	Accueil de jour, en attente de place dans un foyer de vie
Homme	21 ans	1 an	Démission	Aucune



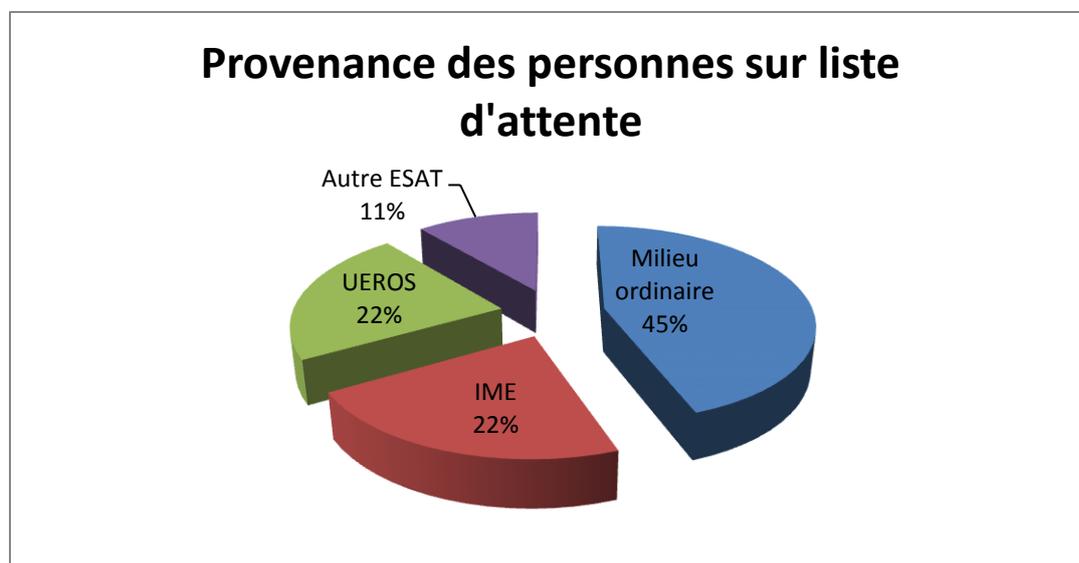
La majorité des départs sont des démissions dont 80 % sont liées à des projets de réorientation, et 20 % liées à des projets de sortie vers le milieu ordinaire sans accompagnement par l'ESAT.

3.1.3. La liste d'attente

Au 31/12/2016, 9 personnes sont en liste d'attente.

Sexe	Age	Handicap	Lieu de provenance	Atelier intégré	Particularités avec ou sans stage	ETP	Durée d'inactivité au moment de la demande	Type d'accompagnement demandé
Femme	36 ans	Troubles du psychisme	Milieu ordinaire	Blanchisserie	Avec stage	0.5	1 an	SAVS
Femme	20 ans	Déficiences intellectuelles Troubles du comportement et de la communication (TTC)	IME	Menuiserie	Avec stage	1	0 an	Foyer d'hébergement
Homme	27 ans	Cérébro-lésions	UEROS	Tout atelier	Avec stage	1	4 ans	SAVS
Homme	45 ans	Déficiences visuelles Cérébro-lésions	UEROS	Jardin Espace Vert	Avec stage	0.5	4 ans	Pas d'accompagnement
Homme	25 ans	Troubles du psychisme	Autre ESAT	Restauration	Sans stage	1	2 ans	SAVS
Femme	49 ans	Déficiences motrices et visuelles	Milieu ordinaire	Menuiserie	Sans stage	0.5	9 ans	Aucun
Femme	24 ans	Déficiences motrices	Milieu ordinaire	Blanchisserie	Avec stage	1	1 an	Foyer d'hébergement
Homme	54 ans	Troubles du psychisme	Milieu ordinaire	Restauration	Avec stage	0.5	9 ans	Aucun
Homme	20 ans	Déficiences intellectuelles	IME	Restauration	Avec stage	1	0 an	Foyer d'hébergement

Dans la liste d'attente, les personnes ayant une longue période d'inactivité demandent une reprise du travail à temps partiel.



La majorité des personnes inscrites sur la liste d'attente sont issues du milieu ordinaire.

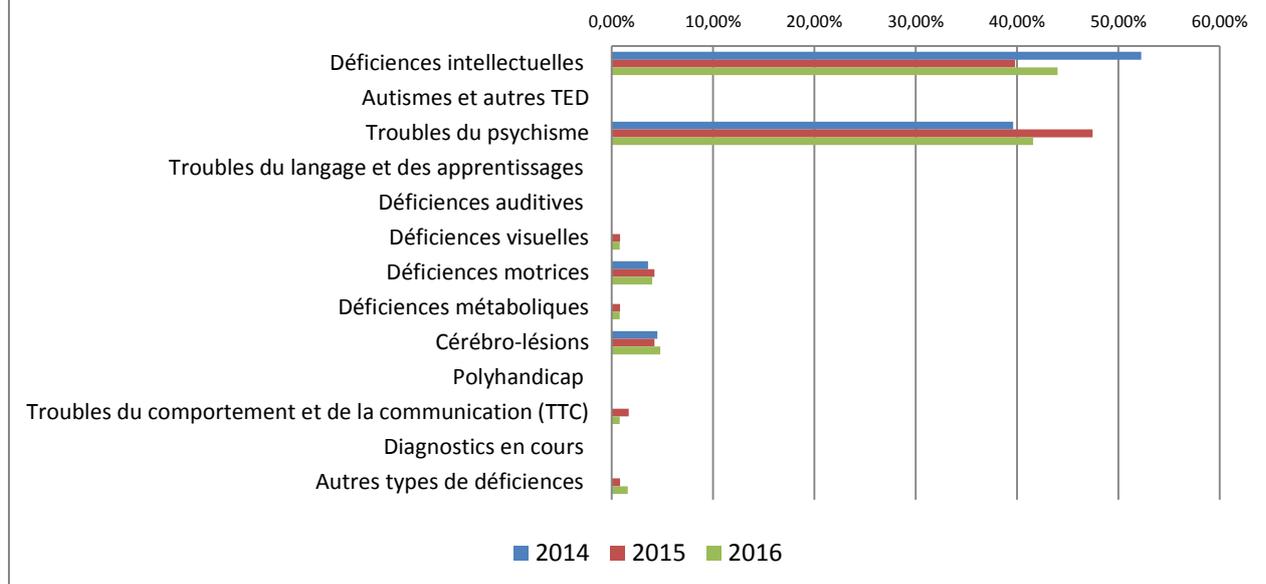
3.2. Le profil des personnes accueillies

3.2.1. Typologie du handicap

Déficiência principale et associée

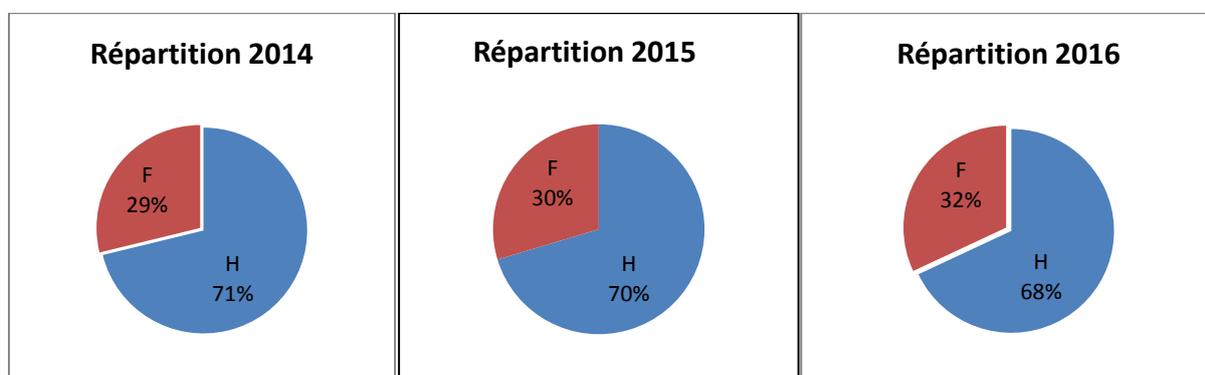
Types de déficiences	2016			
	Principale	%	Associée	%
Déficiences intellectuelles	55	44,00%	17	13,60%
Troubles du psychisme	52	41,60%	7	5,60%
Déficiences auditives	0	0,00%	2	1,60%
Déficiences visuelles	1	0,80%	0	0,00%
Déficiences motrices	5	4,00%	4	3,20%
Déficiences métaboliques	1	0,80%	0	0,00%
Cérébro-lésions	6	4,80%	0	0,00%
Troubles du comportement et de la communication (TTC)	1	0,80%	61	48,80%
Autres types de déficiences	2	1,60%	1	0,80%
Total	125	100,00%	125	100,00%

Profil des personnes accompagnées: répartition en fonction des déficiences principales observées



Les déficiences principales sont majoritairement les déficiences intellectuelles (44 %), et les troubles du psychisme (41.6 %). Par ailleurs, 4.8 % des déficiences principales sont des cérébro-lésions.

3.2.2. Répartition Hommes/ femmes



Sexe	Répartition
Hommes	79,00
Femmes	32,00
Total	111,00

Sexe	Répartition
Hommes	83,00
Femmes	35,00
Total	118,00

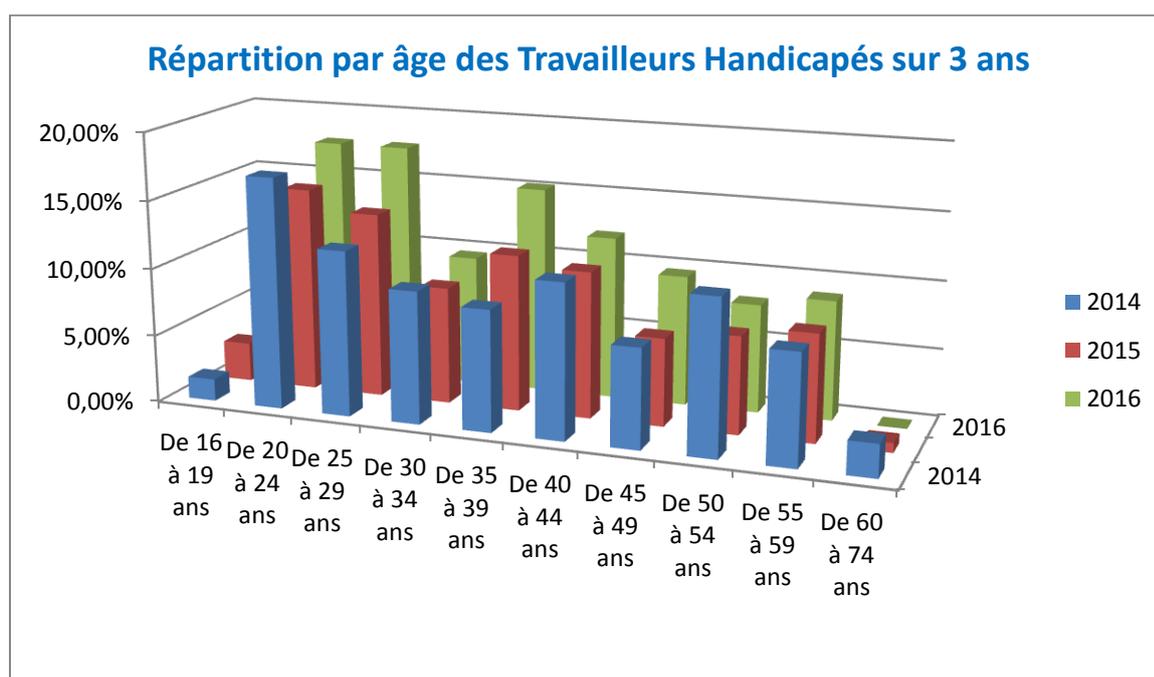
Sexe	Répartition
Hommes	85,00
Femmes	40,00
Total	125,00

La proportion d'hommes dans l'effectif de l'ESAT est majoritaire, une légère augmentation de l'effectif féminin est constatée sur les 3 dernières années.

3.2.3. Données relatives aux classes d'âge

Répartition par âge des Travailleurs handicapés

	2014	%	2015	%	2016	%
De 16 à 19 ans	1,8	2%	3,39	2,87%	2	1,60%
De 20 à 24 ans	18,92	17%	17,8	15,08%	22	17,60%
De 25 à 29 ans	13,51	12%	16,1	13,64%	22	17,60%
De 30 à 34 ans	10,81	10%	10,17	8,62%	12	9,60%
De 35 à 39 ans	9,91	9%	13,56	11,49%	19	15,20%
De 40 à 44 ans	12,61	11%	12,71	10,77%	15	12,00%
De 45 à 49 ans	8,11	7%	7,63	6,47%	12	9,60%
De 50 à 54 ans	12,61	11%	8,47	7,18%	10	8,00%
De 55 à 59 ans	9,01	8%	9,32	7,90%	11	8,80%
De 60 à 74 ans	2,7	2%	0,85	0,72%	0	0,00%
Total	111	100%	118	100,00%	125	100,00%



L'évolution de la répartition par âge des travailleurs handicapés sur les 3 dernières années montre une augmentation de la classe d'âge 20 à 30 ans, qui fait suite aux nombreuses admissions dans l'établissement, en particulier sortants d'IME. De la même façon, l'évolution de la classe d'âge 35 à 39 ans s'explique par les admissions de personnes qui étaient auparavant éloignées de l'emploi.

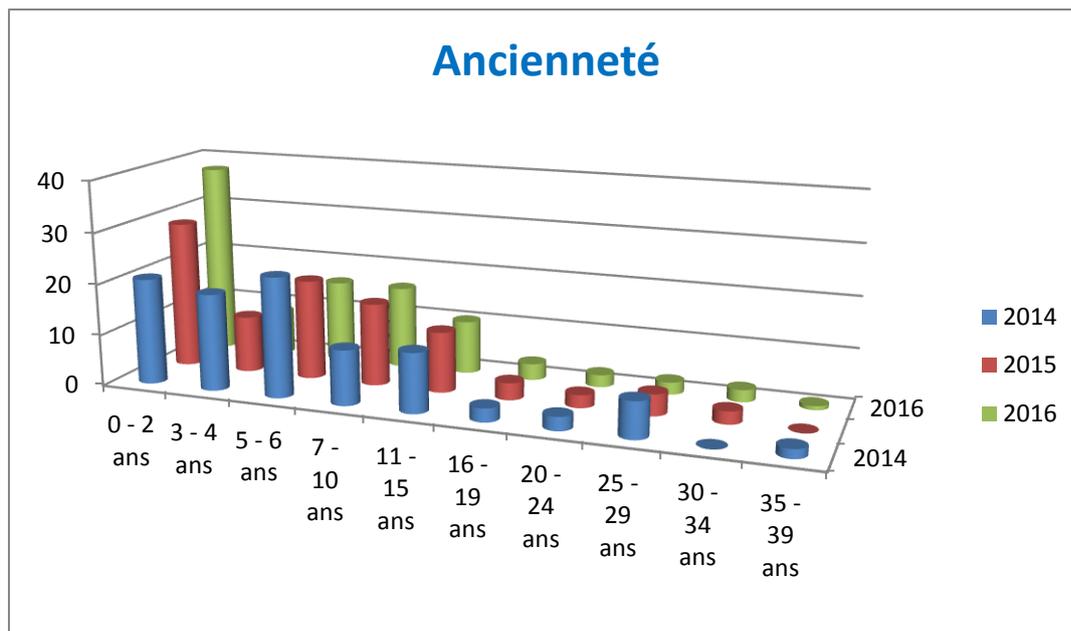
La moyenne d'âge en 2016 est de 36 ans.

3.2.4. Ancienneté

	2014		2015		2016	
	Répartition	%	Répartition	%	Répartition	%
0 - 2 ans	23	20,7	34	28,81	47	37,60
3 - 4 ans	21	18,9	13	11,02	11	8,80
5 - 6 ans	26	23,4	23	19,49	20	16,00
7 - 10 ans	12	10,8	19	16,10	20	16,00
11 -15 ans	13	11,7	14	11,86	13	10,40
16 -19 ans	3	2,7	4	3,39	4	3,20
20 - 24 ans	3	2,7	3	2,54	3	2,40
25 - 29 ans	8	7,2	5	4,24	3	2,40
30 - 34 ans	0	0,0	3	2,54	3	2,40
35 - 39 ans	2	1,8	0	0,00	1	0,80
Total	111	100	118	100,00	125	100,00

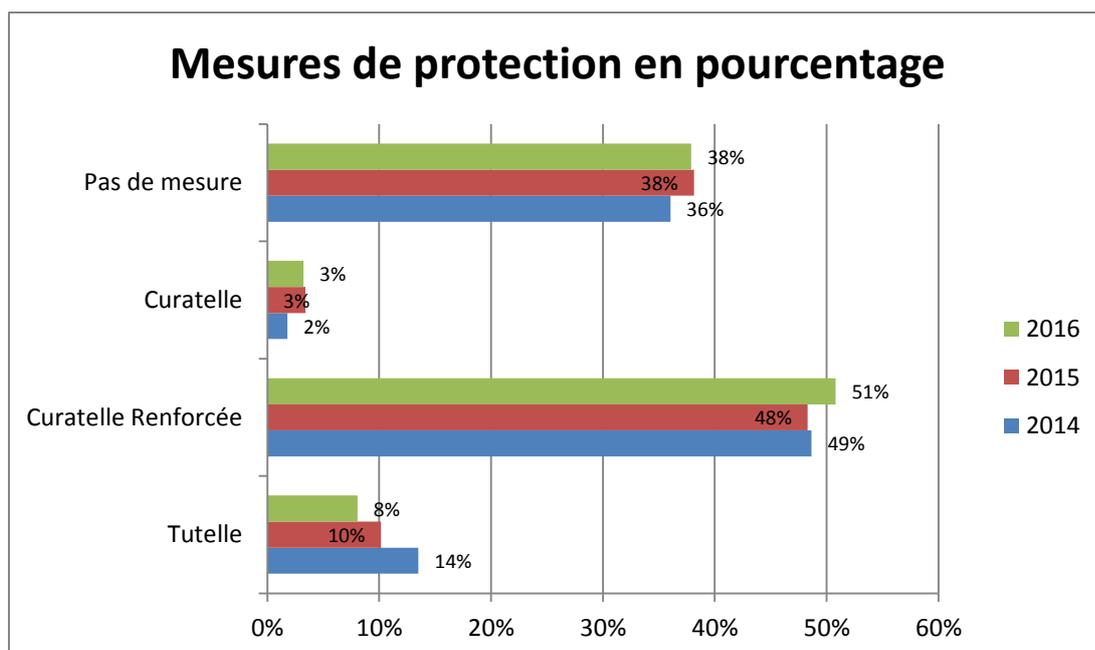
L'ancienneté moyenne au sein de l'ESAT est de 7 ans.

La proportion des 0-2 ans d'ancienneté est en forte augmentation sur les 3 dernières années.



3.2.5. Mesures de protection

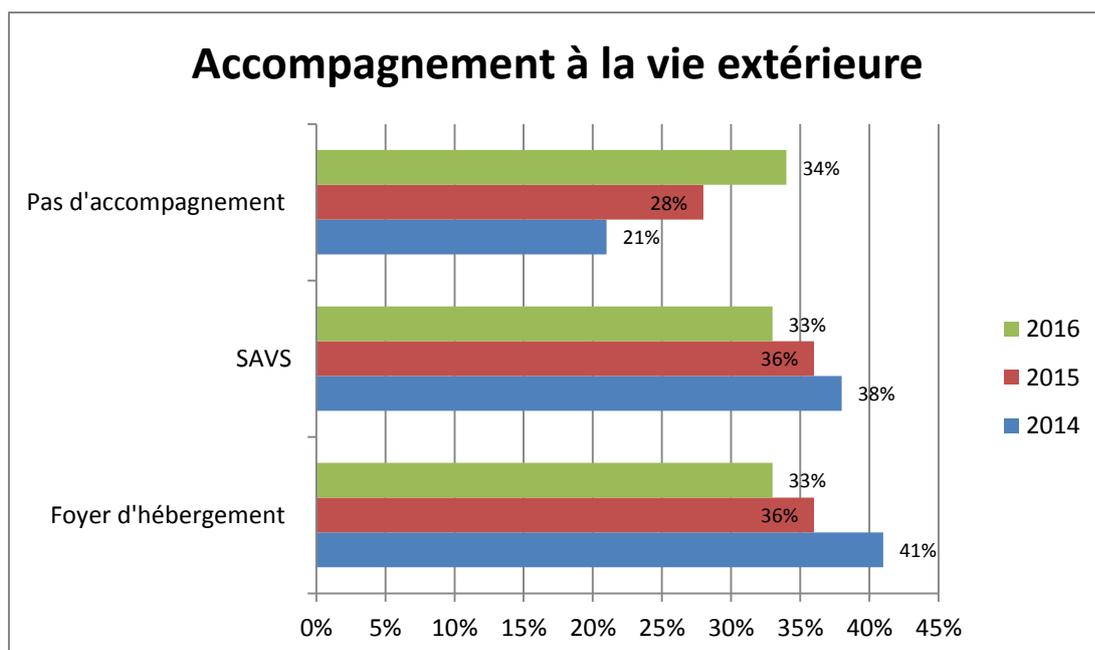
	2014	%	2015	%	2016	%
Tutelle	15	13,51	12	10,17	10	8,06
Curatelle Renforcée	54	48,65	57	48,31	63	50,81
Curatelle	2	1,80	4	3,39	4	3,23
Pas de mesure	40	36,04	45	38,14	47	37,90
Total	111	100,00	118	100,00	125	100,00



Le graphique ci-dessus montre une forte proportion de travailleurs handicapés de l'ESAT la Ribière qui ne bénéficient pas d'une mesure de protection (38 % en 2016).

3.2.6. L'accompagnement à la vie extérieure

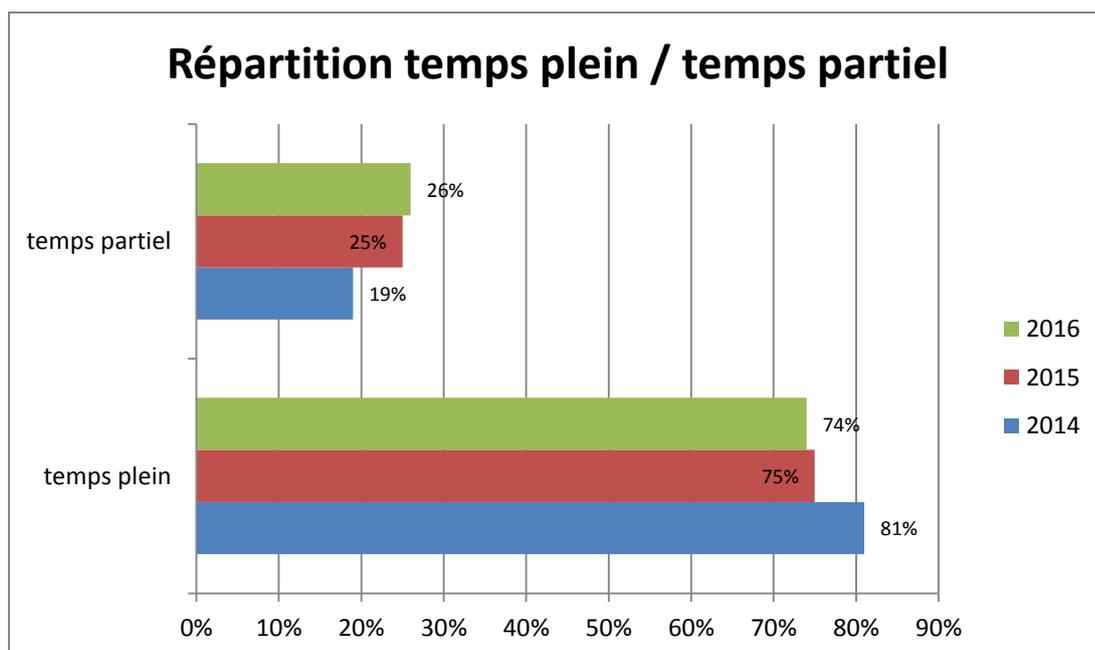
	2014	%	2015	%	2016	%
Foyer d'hébergement	46	41%	43	36%	41	33 %
SAVS	42	38%	42	36%	42	33%
Pas d'accompagnement	23	21%	33	28%	42	34%
Total	111	100%	118	100%	125	100 %



Ce graphique montre que les travailleurs de l'ESAT bénéficient de moins en moins d'un accompagnement à la vie extérieure et notamment les nouveaux travailleurs accueillis pour lesquels l'ESAT perçoit des besoins dans l'accompagnement et travaille ce projet avec le nouvel accueilli.

3.2.7. La répartition temps plein et temps partiel

	2014	%	2015	%	2016	%
Nombre de travailleurs à temps plein	90	81 %	88	75 %	92	74 %
Nombre de travailleurs à temps partiel	21	19 %	30	25 %	33	26 %
Total	111	100%	118	100%	125	100 %



Ce graphique met en évidence la montée du temps partiel liés à des besoins de réduction de temps de travail (vieillesse, fatigabilité, admission à temps partiel pour favoriser la reprise du travail,...).

3.2.8. Constats d'évolution

Les constats sur ces 3 dernières années sont les suivants :

- Une augmentation du temps partiel liée notamment au vieillissement d'une partie de la population accueillie mais aussi liée à l'admission de personnes présentant des troubles psychiques
- Un équilibre dans les profils accueillis : déficience intellectuelle et troubles du psychisme à proportion équivalente
- Une provenance du milieu ordinaire en évolution
- Une légère évolution de travailleurs ne bénéficiant pas de mesures de protection juridique

Ces constats nécessitent une adaptation de l'accompagnement au niveau des équipes.

3.3. Données relatives à l'activité

3.3.1. L'absentéisme

Les travailleurs handicapés d'ESAT occupent une place en ETP au sein de la structure. Leur planning est géré avec un logiciel de gestion du temps, dénommé Octime.

Les journées rémunérées représentent les journées réellement travaillées, les 25 jours de congés payés ainsi que des absences diverses payées (absences en lien avec le handicap, jours événements familiaux, journées mobiles,...).

L'absentéisme est comptabilisé en différentes catégories : l'absence maladie, l'absence pour congé maternité ou paternité, les accidents du travail, les absences injustifiées, les congés sans solde.

	Janvier déc. 2015	Janvier à déc. 2016	En %	Ecart
Journées réellement travaillées (dont formations, dont ½ temps thérapeutiques)	20.415	22.357		↗
Congés payés + journées mobiles rémunérées	2.764	2.870		↗
Absences Diverses Payées	349	353		→
Jours Evènements Familiaux	3	2		
Journées rémunérées	23.531	25.582	8,7%	↗
Maladie	4.703	4.941		
Maternité/Paternité	11	295		↗
Accident du travail	137	412		
Accident de trajet	15	13		
Absences Injustifiées	896	923		→
Congés Sans Solde	53	41		
Journées d'absentéisme	5.815	6.625	13,9%	↗
Journées occupées au 31 décembre 2016 (non ramené aux ETP)	29.346	32.207	9,75%	↗

Le nombre de journées rémunérées est en évolution ; L'ESAT n'a plus de places vacantes et dispose désormais d'une liste d'attente, ce qui a un impact sur l'activité.

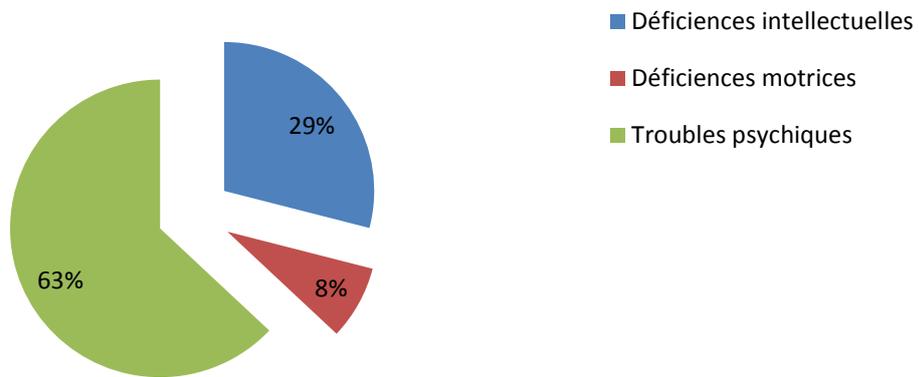
Le nombre de journées non rémunérées est également en augmentation.

On constate une diminution des absences injustifiées en ratio d'évolution : 15,4 % des absences en 2015 et 13,9 % des absences en 2016. Néanmoins, l'absentéisme reste élevé.

Le tableau et les graphiques suivants montrent la proportion d'absentéisme par type de handicap, cela permet de voir que les personnes avec handicap psychique présentent une part importante en termes de maladie et d'absence injustifiée.

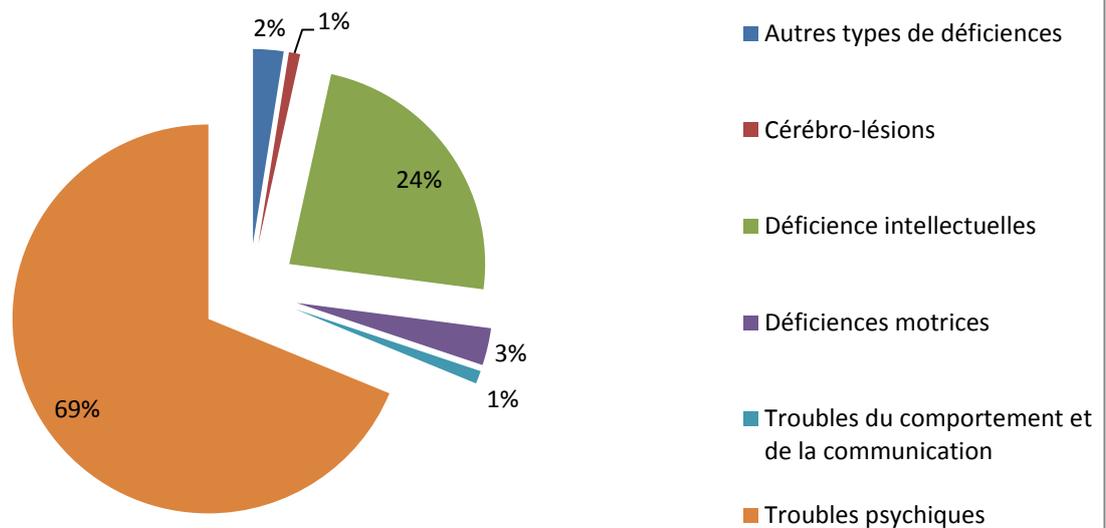
RELATION TYPES DE HANDICAP ET ABSENTEISME : DONNEES AU 31/12/2016								
Types de handicap	Nombre de th	TH en %	Accident du travail et accident de trajet	% accident	Nombre jours maladies	Maladies %	Nombre de jours d'absences injustifiées	Absences injustifiées en %
Autres types de déficiences	2	1%	0	0%	124	3%	7	1%
Cérébro-lésions	6	4%	1	0%	46	1%	16	2%
Déficience intellectuelles	58	43%	123	29%	1168	24%	276	30%
Déficiences métaboliques	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Déficiences motrices	6	4%	34	8%	153	3%	19	2%
Déficience visuelles	1	1%	0	0%	0	0%	2	0%
Troubles du comportement et de la communication	1	1%	0	0%	53	1%	22	2%
Troubles psychiques	59	44%	267	63%	3397	69%	581	63%
TOTAL	134	100%	425	100%	4941	100%	923	100%

ACCIDENT DU TRAVAIL ET ACCIDENT DE TRAJET

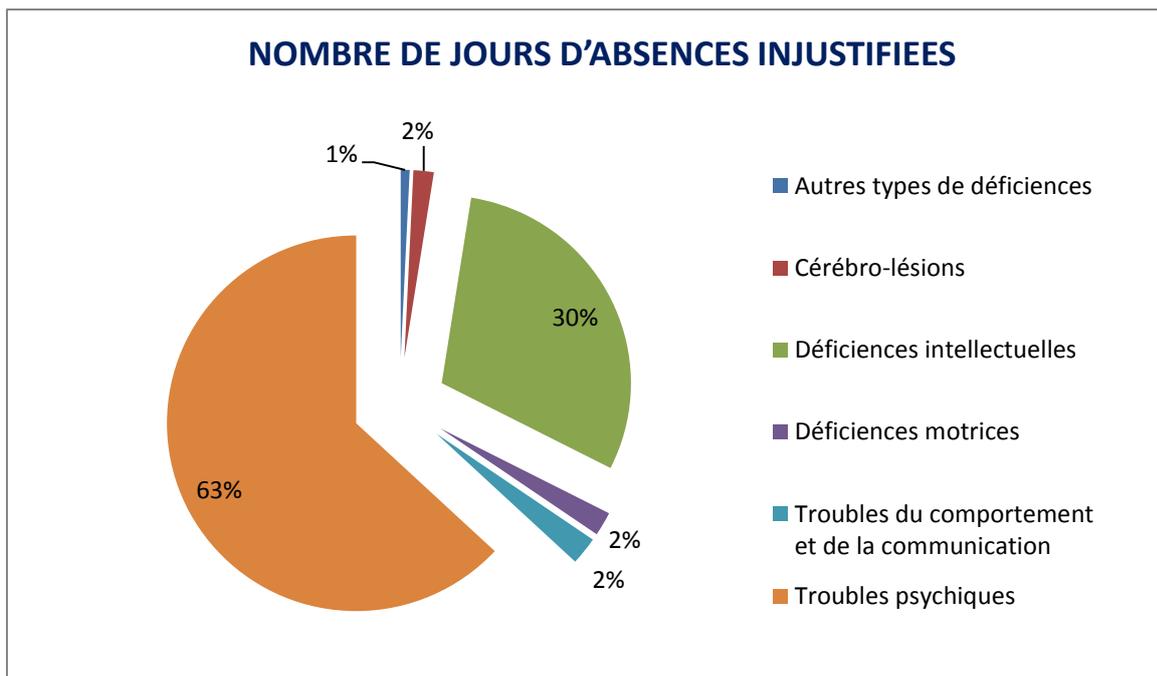


Ce graphique montre la part de chaque handicap pour les accidents du travail ou accident de trajet.

NOMBRE JOURS MALADIES



Ce graphique montre la part de chaque handicap pour les absences maladie.

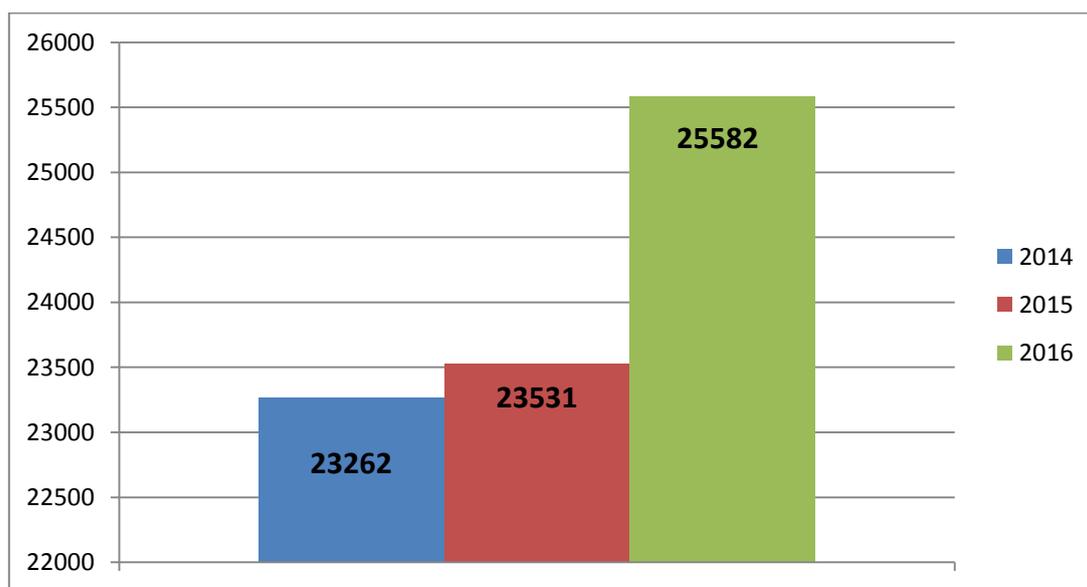


Ce graphique montre la part de chaque handicap pour les absences injustifiées.

3.3.2. Les journées réalisées

Le nombre de journées rémunérées est en évolution, et notamment de manière significative depuis 2016.

Evolution de nombre de journées rémunérées



A ces journées, se rajoute le nombre de journées d'absences (voir rubrique 3.3.1), ce qui permet de valoriser l'activité réelle de l'ESAT, en termes de journées occupées.

3.4. L'accueil des visiteurs et des stagiaires

3.4.1. Les visites d'établissement ou contacts

De nombreuses visites d'établissement ont eu lieu en 2016, favorisées par la situation de l'établissement qui présentait des places disponibles.

	2014	2015	2016
Groupe (IME/lycée)	4	4	7
TH	16	55	55
Professionnels			3
Total	20	59	65

Le temps consacré aux visites d'établissement étant important, une réflexion est en cours sur une organisation différente, permettant de regrouper les visites sous forme collective pour 2017.

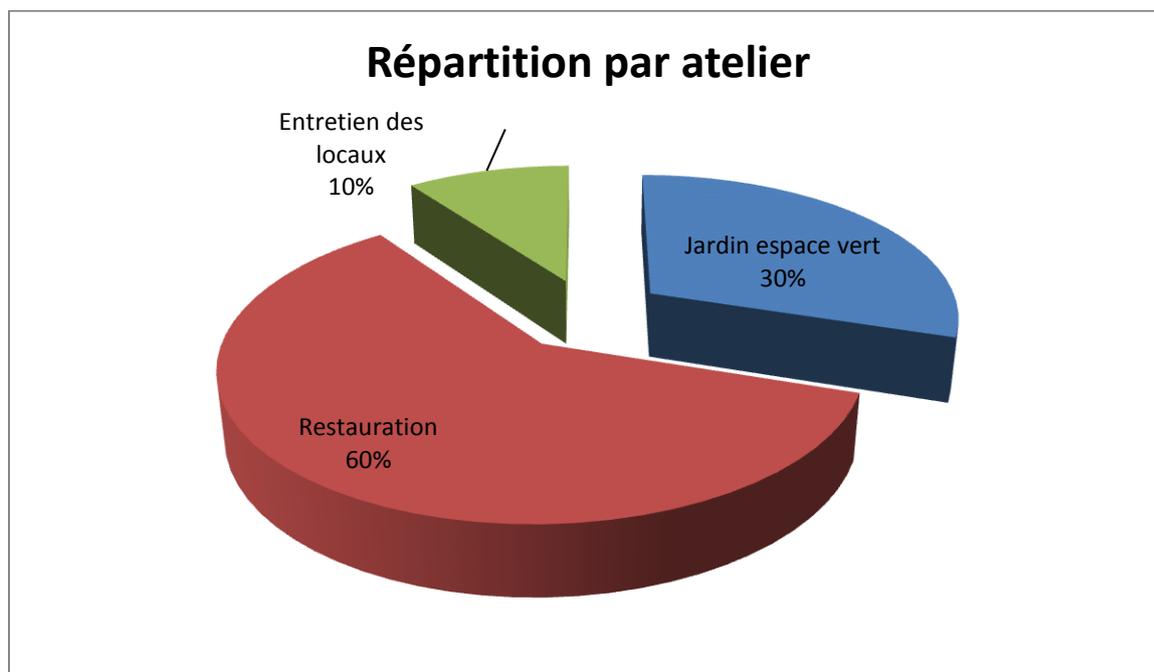
3.4.2. Les stages de découverte

En 2016, 10 stages de découverte ont été proposés dans l'établissement.

Des demandes de stages sont faites régulièrement par les IME et les organismes d'évaluation en vue d'une orientation par la MDPH en ESAT.

sexe	Age	Provenance	Profil	Atelier	Nombre de jour mobilisé	Type d'accompagnement demandé
Homme	19 ans	IME	Troubles du psychisme	Jardin espace vert	10	Aucun
Femme	18 ans	IME	Déficiences intellectuelles	Restauration	10	Foyer d'hébergement
Homme	23 ans	UEROS	Cérébro-lésions	Jardin espace vert	5	Foyer d'hébergement
Homme	23 ans	UEROS	Cérébro-lésions	Restauration	5	Foyer d'hébergement
Femme	20 ans	IME	Troubles du psychisme	Restauration	10	Foyer d'hébergement
Homme	20 ans	IME	Déficiences intellectuelles	Restauration	10	Foyer d'hébergement
Homme	31 ans	UEROS	Cérébro-lésions	Entretien des locaux	10	Aucun
Homme	40 ans	UEROS	Cérébro-lésions	restauration	20	Aucun
Homme	45 ans	UEROS	Cérébro-lésions	Jardin espace vert	10	Aucun
Femme	20 ans	SESSA D	Déficiences visuelles	restauration	10	Foyer d'hébergement

Au total, 100 journées de stage de découverte ont été proposées dans l'établissement en 2016.



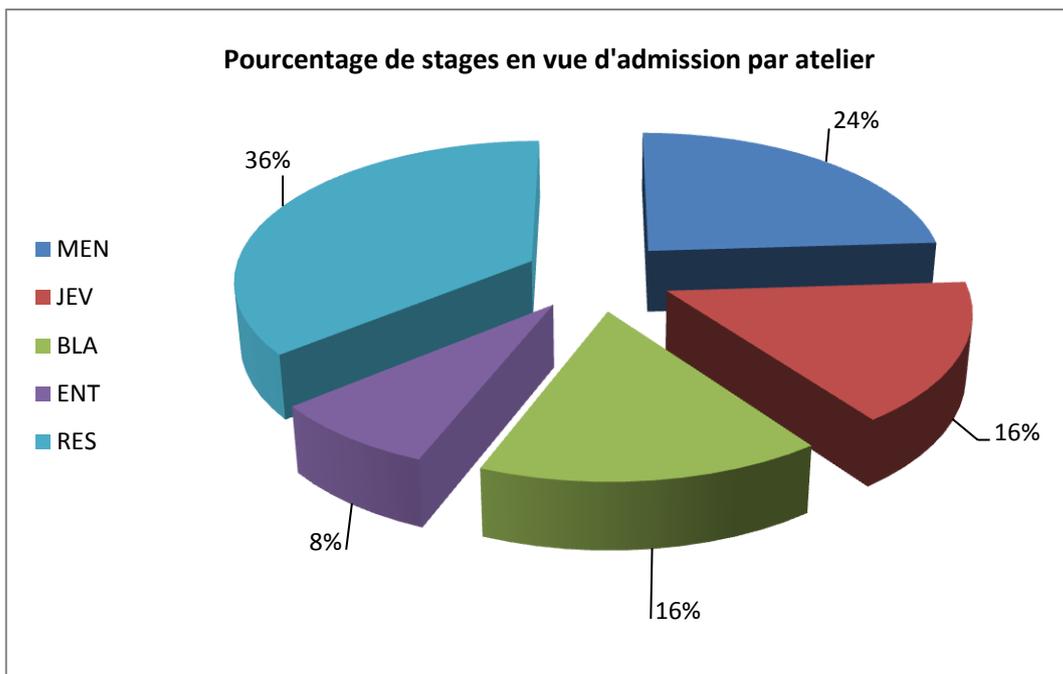
La demande de stages dans l'atelier restauration est importante car seulement deux ESAT proposent cet atelier en Haute-Vienne.

3.4.3. Les stages en vue d'une admission

Un stage de 2 semaines est proposé et est parfois prolongé en fonction de la demande de la personne.

Sexe	Age	Provenance	Handicap	Atelier	Nombre de jour mobilisé	Type d'accompagnement demandé
Homme	35	UEROS	Cérébro-lésions	Menuiserie	10	Aucun
Homme	44 ans	Chantier d'insertion	Déficiences intellectuelles	Jardin espace vert	10	Aucun
Homme	34 ans	Autre ESAT	Déficiences intellectuelles	Restauration	10	SAVS
Homme	33 ans	FIPS	Troubles du langage et des apprentissages	restauration	10	Foyer d'hébergement
Homme	23 ans	SAPHAD	Troubles du psychisme	Menuiserie	10	Foyer d'hébergement
Homme	54 ans	AFIL	Déficiences motrices	Jardin espace vert	20	Aucun

Homme	18 ans	CPFS	Troubles du comportement	Menuiserie	20	Foyer d'hébergement
Femme	19 ans	FIPS	Troubles du comportement	Restauration	10	Foyer d'hébergement
Homme	25 ans	SAPHAD	Troubles du psychisme	Restauration	6	SAVS
Homme	28 ans	Centre hospitalier	Troubles du psychisme	Restauration	10	Foyer d'hébergement
Femme	20 ans	Autre ESAT	Troubles du langage et des apprentissages	Restauration	10	Aucun
Femme	41 ans	SAPHAD	Troubles du psychisme	Blanchisserie	5	SAVS
Femme	36 ans	SAPHAD	Cérébro-lésions	blanchisserie	19	SAVS
Homme	22 ans	IME	Troubles du langage et de l'apprentissage	Jardin espace vert	10	Foyer d'hébergement
Homme	25 ans	Centre hospitalier	Troubles du psychisme	menuiserie	10	Aucun
Homme	23 ans	IME	Troubles du langage et de l'apprentissage	Jardin espace vert	9	Foyer d'hébergement
Homme	47 ans	Autre ESAT	Déficiences intellectuelles	Restauration	8	Foyer d'hébergement
Femme	24 ans	RAVS	Déficiences intellectuelles	Blanchisserie	20	Foyer d'hébergement
Femme	40 ans	Autre ESAT	Déficiences intellectuelles	Entretien des locaux	10	Foyer d'hébergement
Femme	43 ans	Autre ESAT	Déficiences intellectuelles	Restauration	10	SAVS
Homme	27 ans	Centre hospitalier	Troubles du psychisme	Menuiserie	10	SAVS
Homme	54 ans	Centre hospitalier	Troubles du psychisme	Restauration	10	Aucun
Femme	44 ans	Centre hospitalier	Troubles du psychisme	Blanchisserie	10	Aucun
Homme	47 ans	Centre hospitalier	Troubles du psychisme	Entretien des locaux	15	Aucun
Homme	20 ans	IME	Troubles du comportement	Menuiserie	10	Foyer d'hébergement



25 stages en vue d'admission ont été organisés en 2016 dans l'ESAT, soit 282 journées de stage mobilisées au total.

La répartition des stages par atelier montre que la demande de stages en restauration est importante (36 %).

Le nombre de stages en menuiserie est également assez élevé (24 %).

4. LA CONDUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT

4.1. Construction et mise en œuvre des projets individualisés

4.1.1. Rappel méthodologique

La procédure d'élaboration des projets professionnels individualisés à l'ESAT la Ribière a été revue en 2016. Elle favorise le suivi des actions décidées, leur évaluation en fin de période et la participation des membres de l'équipe pluridisciplinaires et de partenaires à l'élaboration des projets professionnels individualisés.

4.1.2. Bilan de l'année

Les 125 travailleurs de l'ESAT la Ribière ont un projet professionnel individualisé.

89 réunions de projets ont eu lieu au cours de l'année 2016.

Des créneaux horaires réservés de 45 mn ont été définis dans le planning hebdomadaire de l'ESAT, et permettent ainsi d'organiser 2 à 3 réunions de projet par semaine.

L'absentéisme des travailleurs handicapés vient contrarier ce planning établi, et de nombreux reports des réunions sont nécessaires.

Les partenaires (mandataires judiciaires ou services d'accompagnement) sont invités systématiquement aux réunions de projet, et l'amélioration de la planification des réunions leur permet de participer plus régulièrement à ces réunions.

Dans le cadre d'une admission, une réunion de projet est organisée avant la fin de la période d'essai de 6 mois.

4.1.3. L'identification des besoins individuels

Les grands domaines d'accompagnement identifiés dans les projets individuels sont les suivants :

- *Formation technique aux différents postes de travail,*
- *Préservation de la santé au travail,*
- *Savoir-être au travail : relations avec ses collègues, respect des autres et du règlement,*
- *Accompagnement vers le milieu ordinaire de travail,*
- *Accompagnement vers un changement d'atelier, ou à une adaptation du temps de travail,*

- *Accompagnement vers une RAE,*
- *Demandes de formations, notamment informatique, gestes et postures, conduite d'autoportée, gestes qui sauvent...*
- *Accompagnement vers une réorientation en Section d'animation, ou vers un accompagnement en foyer d'hébergement ou SAVS,*
- *Demande d'activités de soutien (par exemple : organisation du poste de travail, maintien des acquis scolaires, informatique, droits au travail..)*

4.2. Les accompagnements au service des projets individualisés

4.2.1. L'accompagnement vers le milieu ordinaire

Différentes actions sont menées pour favoriser le lien avec le milieu ordinaire.

- Dans l'ESAT : Tenue de la boutique de l'ESAT par des travailleurs

Une boutique est installée à l'entrée de l'établissement afin de mettre en valeur les produits fabriqués par les travailleurs de l'ESAT mais aussi des autres ESAT de la Fondation des Amis de l'Atelier.

Cette boutique est ouverte du lundi au jeudi au moment des repas et permet à des travailleurs de l'ESAT de se confronter à l'accueil de la clientèle. Cette boutique permet aussi d'accompagner les travailleurs sur leur savoir-être, mais aussi sur la communication écrite (factures, étiquetage, inventaire,...).

25 travailleurs de tous les ateliers ont pu travailler au sein de cette boutique au cours de l'année 2016.

- Dans l'ESAT : L'organisation d'une braderie solidaire dans les locaux de l'établissement

En 2015, puis en 2016, l'ESAT a ouvert ses portes en organisant une braderie où les entreprises de la zone, les clients, les familles, les travailleurs, les partenaires ont été conviés. Une logistique à la hauteur d'une entreprise, couplée d'une motivation conséquente de la part des salariés et des travailleurs ont permis de recréer les conditions de la vente en milieu ordinaire.

Vêtements, accessoires, fabrications de l'ESAT et d'autres ESAT (meubles bois, tisanes, sacs,..) ornaient des aménagements conçus pour cet événement.

Une quinzaine de travailleurs ont participé à l'organisation de cette braderie qui a connu un vrai succès sur le plan humain et commercial.



- A l'extérieur de l'ESAT

Conformément aux projets professionnels individualisés, 7 stages ont été organisés à l'extérieur de l'établissement, 3 stages dans d'autres ESAT, et 4 stages en milieu ordinaire de travail, soit au total 129 jours de stage.

Sexe	Age	Lieu	Nombre de jour mobilisé	Ancienneté dans l'établissement
Femme	48 ans	Autres ESAT	10	7 ans
Femme	48 ans	Autre ESAT	10	7 ans
Homme	55 ans	Autre ESAT	8	6 ans
Femme	22 ans	CHU Limoges	35	3 ans
Femme	34 ans	RPA CASSAUX	10	5 ans
Femme	34 ans	FAM	17	5 ans
Homme	51 ans	FAM	39	11 ans

Dans le cadre de la préparation à des stages, 3 personnes ont également pu bénéficier de visites d'entreprise en vue de stages.

Un contrat de 6 mois de mise à disposition pour l'activité entretien des locaux s'est mis en place en 2016.

Du 12/09/2016 au 31/01/2017, 30 travailleurs handicapés ont participé à une prestation de services à La Banque Postale, à temps partiel le matin, encadrés par un moniteur. L'activité demandée consistait à trier des documents et des chèques en vue de leur informatisation.

Cette prestation de services dans les locaux d'une banque a constitué une expérience extrêmement enrichissante pour ces personnes, et valorisante du fait de la durée de la prestation (5 mois).

4.2.2.L'accompagnement à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (dispositif Différent et Compétent)

Dans le cadre du dispositif Différent et Compétent, 9 travailleurs ont bénéficié en 2016 d'un accompagnement en vue de la reconnaissance des acquis de leur expérience.

5 moniteurs d'ateliers ont accompagné ces reconnaissances sur les référentiels métiers suivants :

- 4 agents en espaces verts,
- 1 agent de restauration,
- 1 agent en blanchisserie,
- 1 agent en entretien des locaux,
- 2 agents en conduite de systèmes industriels.

Tous les travailleurs de l'ESAT ont pu bénéficier d'une présentation du dispositif différent et compétent. 8 animations sous forme de réunions collectives ont eu lieu pour présenter ce dispositif.

Un flash info est diffusé régulièrement pour tenir informé l'ensemble des acteurs de l'ESAT.

La démarche de reconnaissance fait l'objet d'une démarche très officielle dès l'entrée dans le dispositif : cérémonie de signature de la lettre d'engagement, jury blanc,...

4.2.3.L'accompagnement Passerelle

Un dispositif passerelle est en place au sein de l'ESAT et permet de :

- accueillir les nouveaux arrivants afin de les aider à définir un projet professionnel réaliste et adapté à leurs capacités professionnelles et correspondant à leurs attentes ;
- permettre aux personnes accueillies de découvrir d'autres activités en vue d'une éventuelle modification de leur projet professionnel (stages au sein de l'ESAT, stages en milieu ordinaire) ;
- permettre d'accompagner les personnes vers d'autres modes d'accueil ou dispositif (section d'animation,...) ou vers le travail en milieu ordinaire (mise à disposition ou sortie)

Ce dispositif est animé par une chargée d'insertion qui a accompagné sur l'année 2016 :

- 65 personnes dans le cadre de visites de l'ESAT (professionnels, usagers, entreprises,..)

- 16 personnes dans le cadre de leur admission et ce pendant 6 mois (période d'essai)
- 41 personnes dans le cadre d'accompagnement vers un nouveau projet (visites d'entreprises, stages en ESAT, stages en entreprises, mise à disposition, stages en section d'animation, stages internes dans l'ESAT, sorties de l'ESAT)
- 29 personnes dans le cadre d'activités de soutien : CVS, règlement intérieur, fiche métiers, ...
- 9 personnes en co-accompagnement du dispositif différent et compétent
- 25 personnes dans le cadre de l'activité boutique
- 15 travailleurs dans le cadre de la braderie Naf Naf organisée en mars 2016

En parallèle, différentes réunions en lien avec notre partenariat avec l'IME de Lascaux (immersion de jeunes d'IME dans nos ateliers) et avec le lycée Valadon (activités de soutien co-animées par des étudiants et des professionnels pour les travailleurs de l'ESAT) ont été organisées.

4.3. Les activités au service des projets individualisés

4.3.1. Les ateliers de l'ESAT

Les objectifs d'accompagnement de l'ESAT sont centrés sur :

- l'**accueil** de travailleurs handicapés, leur **intégration** et leur **expression**
- les **apprentissages** relationnels, vie au travail et métiers
- l'élaboration d'un **projet professionnel individualisé** : il traduit l'accompagnement spécifique à la personne dans toutes ses dimensions travail. Il existe une procédure interne qui fixe les modalités d'élaboration et de suivi de ces projets professionnels individualisés.
- le **développement des compétences** par la **formation** ou par le biais des **activités de soutien** animées par les moniteurs d'ateliers ou la chargée d'insertion
- la **reconnaissance des acquis de l'expérience** (dispositif différent et compétent)
- le **maintien dans l'emploi, l'adaptation des postes** lorsque cela est nécessaire ou **l'accompagnement vers un nouveau projet**
- la découverte du **milieu ordinaire** lorsque cela est possible avec une dynamique **d'insertion professionnelle** (stages, MAD,...)

Différents outils ou supports permettent d'évaluer le parcours et le projet professionnel : grilles d'évaluation, semaine découverte, fiches de poste, bilans de stage,....

L'ESAT est organisé autour de 4 pôles métiers :

- L'entretien des jardins et des espaces verts,
- La blanchisserie et l'entretien des locaux,
- La menuiserie, et le façonnage,
- La restauration.

Répartition des travailleurs par atelier :

ATELIERS	REPARTITION DES EFFECTIFS en ETP au 31/12/2016	REPARTITION en %
Entretien jardins et espaces verts	33	29%
Blanchisserie et entretien des locaux	32	28%
Menuiserie/façonnage/Sous-traitance	26	23%
Restauration	22	20%
TOTAL	113	100%

Atelier entretien de jardins et espaces verts

L'activité Entretien des jardins et espaces verts accueille 33 travailleurs encadrés par un moniteur principal et 4 moniteurs d'ateliers. Réparties sur plusieurs chantiers, 5 équipes effectuent des travaux d'entretien de jardins et d'espaces verts (taille de haies, tonte, nettoyage de massifs, ramassage de feuilles, etc.).

L'ensemble des travailleurs s'inscrit dans un parcours d'apprentissage technique et théorique progressif en lien avec leur projet professionnel individualisé :

- Tonte des pelouses,
- Entretien des espaces urbains,
- Taille des haies,
- Entretien des massifs,
- Ramassage de feuilles, etc.

L'atelier Entretien des jardins et espaces verts très demandé par les nouveaux arrivants et pour lequel la demande de la clientèle (entreprises, collectivités et particuliers) est en constante augmentation et ne connaît pas de saisonnalité.

Atelier blanchisserie et entretien des locaux

L'activité Blanchisserie/Entretien des locaux, quant à elle, accueille 32 travailleurs encadrés par un moniteur principal et 2 moniteurs d'ateliers.

Pour la Blanchisserie, cet atelier s'articule autour d'une production journalière actuelle de 400 kilos de linge mais avec un potentiel de 800kg/jour. Une Blanchisserie industrielle nécessite une réelle technicité de la part des travailleurs en situation de handicap mais permet aussi des « portes d'entrées » accessibles à tous niveaux de compétences et de capacité de travail du fait de la grande

diversité des postes de travail existants. La Blanchisserie s'adresse à une clientèle composée aussi bien de collectivités, d'entreprises que de particuliers.

Pour l'activité Nettoyage, les axes qui sont développés au sein de cet atelier sont principalement l'entretien des locaux (sols, vitrage, mobilier,...).

Cet atelier met, à disposition des travailleurs les plus aptes au travail autonome, des conditions de travail très proches de celles du milieu ordinaire, nécessitant une grande autonomie et un fort sens du service.

Atelier menuiserie/façonnage

L'atelier Menuiserie et Façonnage accueille 26 travailleurs en situation de handicap encadrés par un moniteur principal et 2 moniteurs d'ateliers.

En Menuiserie, deux axes principaux sont développés :

- La production en grande série pour le compte d'entreprises (sommiers, meubles de jardin, poteaux, etc.),
- La menuiserie artisanale (ébénisterie, rénovation, petit mobilier sur mesure, ...).

L'atelier de Façonnage propose des activités professionnelles manuelles utilisant du petit outillage. Cette activité est au service d'entreprises ayant besoin d'un savoir-faire et d'une minutie difficilement mécanisables. Ainsi, les travailleurs effectuent différents travaux d'assemblage et de conditionnement.

Cet atelier est prioritaire puisqu'il permet d'accueillir à l'ESAT des personnes aux capacités de travail très réduites en leur proposant des activités ne nécessitant pas les mêmes exigences techniques et physiques que les autres activités développées au sein de l'ESAT.

L'atelier permet également de proposer un lieu de travail particulièrement bien adapté à des travailleurs en temps partagé.

Atelier restauration

L'atelier Restauration accueille 22 travailleurs en situation de handicap encadrés par un moniteur principal et 2 moniteurs d'ateliers.

Trois familles de métiers sont développées au sein de cet atelier :

- les métiers de la restauration collective : au sein de la cuisine centrale, les travailleurs apprennent à préparer des repas en liaison froide dans le respect des normes HACCP ;
- les métiers de la restauration traditionnelle : au sein de notre restaurant ouvert au public, les travailleurs apprennent des métiers de contact comme le service ou l'accueil des clients (liaison chaude) ;
- les métiers de la restauration événementielle : mariages, conférences, manifestations sportives, ... autant d'évènements offrant une réelle proximité avec le milieu ordinaire.

4.3.2. Les activités de soutien

4.3.2.1. Les activités artistiques et culturelles

Un groupe de travailleurs a proposé la constitution d'une chorale, dont l'objectif est d'animer les temps festifs de l'ESAT (fête de l'été, fête de Noël).

Les activités artistiques et culturelles ne sont pas pilotées par l'ESAT, elles sont assurées en dehors du temps de travail et en fonction des souhaits du travailleur.

4.3.2.2. Les activités de soutien en lien avec l'activité professionnelle

Les activités de soutien proposées dans l'établissement sont définies en lien avec l'activité professionnelle, dans un travail collaboratif entre la direction et les moniteurs principaux.

Description des postes de travail dans les ateliers

Le thème principal de travail de l'année 2016 a été la description des postes de travail des ateliers. Ces activités ont pour objectif d'aider les travailleurs à mieux connaître, à savoir décrire les activités professionnelles et leurs gestes techniques quotidiens, dans l'idée de valoriser leurs savoir-faire et leurs apprentissages.

Ce travail mené sur de nombreux mois, sera complété par la réalisation avec les travailleurs de supports imagés à l'aide de pictogrammes ou de photos, qui sera l'aboutissement de ce travail, et aidera aux apprentissages ou aux évaluations techniques dans les ateliers.

Soutien spécifique entretien des locaux

En 2016, 78 travailleurs des ateliers restauration, blanchisserie et entretien des locaux ont bénéficié de 6 interventions sur « le thème de l'entretien des locaux au travail ». Ces soutiens ont été animés par des étudiants en économie sociale et familiale du Lycée Suzanne Valadon.

Conseil à la vie sociale

En 2016, en vue du renouvellement des membres du Conseil à la vie Sociale, des séances de soutien ont été organisés afin de rappeler le rôle et les modalités de fonctionnement du CVS, 110 travailleurs y ont participé.

Droits et devoirs, statut du travailleur handicapé en ESAT

En 2016, des séances de soutien concernant la situation administrative des travailleurs ont eu lieu :

- les droits et devoirs des travailleurs handicapés en ESAT : 30 travailleurs y ont participé,
- le statut du travailleur handicapé en ESAT : 30 travailleurs y ont participé.

Ces thèmes seront poursuivis en 2017, avec l'objectif que l'ensemble des travailleurs de l'ESAT suive ces séances de soutien.

Soutiens spécifiques à l'intégration en milieu ordinaire

4 travailleurs accompagnés par le dispositif passerelle ont suivi des séances de soutien spécifiques à l'intégration en milieu ordinaire, avec pour objectif une meilleure connaissance des pratiques et de la situation administrative d'une personne handicapée travaillant en milieu ordinaire.

25 travailleurs participant à l'activité de la boutique de l'ESAT ont suivi des séances de soutien sur le thème de la communication, afin de travailler avec eux les savoir-être dans leur mission d'accueil des clients à la boutique de l'ESAT.

4.4. Les formations externes délivrées aux travailleurs

29 travailleurs ont pu bénéficier d'actions de formation adaptées et animées par un organisme extérieur :

- 10 travailleurs ont bénéficié d'une action de formation « initiation aux gestes qui sauvent »
- 7 travailleurs ont bénéficié d'une action de formation « découverte de l'environnement informatique »
- 12 travailleurs d'espaces verts ont bénéficié d'une action de formation « autorisation à la conduite d'autoportée »

4.5. L'ouverture à l'environnement en fonction des projets individualisés

4.5.1. Exercice de la citoyenneté et inclusion

- Boutique

La boutique de l'ESAT, lieu d'accompagnement vers le milieu ordinaire, est également un lieu d'inclusion, où les clients de l'ESAT sont accueillis par des travailleurs handicapés, qui à cette occasion exposent et expliquent le travail réalisé à l'ESAT.

- Sorties par atelier

Différents projets ont été rédigés fin 2016 pour réaliser des sorties par groupes de 10 à 12 travailleurs maximum, encadrés par leur moniteur d'atelier. Ces sorties ont été réfléchies et proposées par les travailleurs handicapés, dans le but de découvrir des activités en lien avec leur atelier et leur projet professionnel.

Les sorties réalisées ou envisagées sont par exemple la découverte des végétaux dans les parcs et jardins de la ville de Limoges, la visite d'une cuisine collective, ou la visite d'une entreprise pour laquelle l'ESAT travaille en sous-traitance.

4.5.2. Les partenariats au service des projets individualisés

Le partenariat avec la Section d'animation a permis à 3 personnes en 2016 de réaliser un stage en section d'animation, afin d'en découvrir le fonctionnement et l'accompagnement proposé.

L'ESAT accompagne ces personnes dans le cadre de leur projet professionnel individualisé à l'éventualité d'une réorientation vers la Section d'animation.

Sexe	Age	Lieu	Nombre de jour mobilisé	Ancienneté dans l'établissement
Homme	56 ans	Section d'animation	5	31 ans
Homme	29 ans	Section d'animation	10	11 ans
Femme	28 ans	Section d'animation	8	2 ans

Les profils des personnes concernées sont des travailleurs vieillissants, ou des personnes pour lesquelles l'accueil à temps partiel à l'ESAT est complété, de façon temporaire ou durable, par un accueil en section d'animation.

4.6. Le soin ou le prendre soin

4.6.1. La prévention et l'éducation à la santé

Atelier Hygiène de vie / Nutrition

Dans le cadre du partenariat avec les étudiants de la promotion en ESF 1ERE année, les étudiants ont pu réaliser une journée d'immersion à l'ESAT et élaborer un projet d'action de formation sur le thème « Bien manger pour bien travailler ». Ce projet prévoit 4 autres séances en 2017. Toujours dans le but de favoriser la participation des travailleurs, ils devront élaborer des menus équilibrés qui pourront être proposés au self au cours du 4^{ème} trimestre 2017.

Thème de soutien proposé	Nombre de séances	Nombre de participants	Nombre d'heures au total	Ateliers concernés
« Bien manger pour bien travailler »	2	56	3h00	Atelier menuiserie, entretien des locaux, blanchisserie

4.6.2. L'accompagnement psychologique

4.6.2.1. Les entretiens individuels

L'accompagnement psychologique à l'ESAT s'organise autour d'entretiens individuels. Ces entretiens sont initiés de différentes manières :

- A la suite d'une réunion de projet individualisé
- A la demande de l'équipe suite à des difficultés repérées et avec acceptation de l'usager.
- A la demande de l'usager
- Lors de l'accueil d'un usager en stage de découverte de l'établissement en vue d'une orientation en ESAT.

Ces entretiens visent à répondre aux besoins et problématiques suivants :

- Un soutien psychologique en cas de difficultés rencontrées au travail d'ordre relationnel, affectif, cognitif.
- Une aide à la compréhension de certaines situations
- Une évaluation psychologique

Ces entretiens formalisés se déroulent dans le bureau de la psychologue. Ils sont programmés. En fonction de la problématique, ils sont uniques ou répétés à intervalles réguliers.

4.6.2.2. Le suivi individualisé dans l'atelier

Ce suivi est organisé suite à une demande de l'équipe ou de l'utilisateur en difficulté d'apprentissage ou relationnel dans son atelier.

Une évaluation dans l'atelier permet de mieux repérer le type de difficultés et de proposer un accompagnement mieux adapté (mise en place de supports pour faciliter la mémorisation des consignes,...).

4.6.2.3. Le suivi collectif dans l'atelier

La psychologue intervient de temps en temps dans les ateliers permettant d'observer, analyser certaines problématiques d'apprentissage, d'interaction relationnelle.

4.6.2.4. Les entretiens individuels ou collectifs informels

Ces entretiens sont des temps ne correspondant pas à des échanges programmés. Ils visent un contact spontané vécu comme moins intrusif, laissant la place à une plus grande verbalisation des ressentis au travail. Il est difficile pour certains usagers de rencontrer un psychologue dans un bureau, lieu considéré comme trop formel.

Ces entretiens s'inscrivent dans la quotidienneté.

4.6.2.5. Les entretiens liés à la cellule de traitement des incidents graves

Ces entretiens permettent d'explorer avec les usagers les situations complexes, où une mise en danger a été actée sur soi ou un tiers.

Ces entretiens peuvent déboucher sur l'organisation de nouvelles rencontres des personnes impliquées dans la situation complexe.

4.6.2.6. Les groupes d'expression

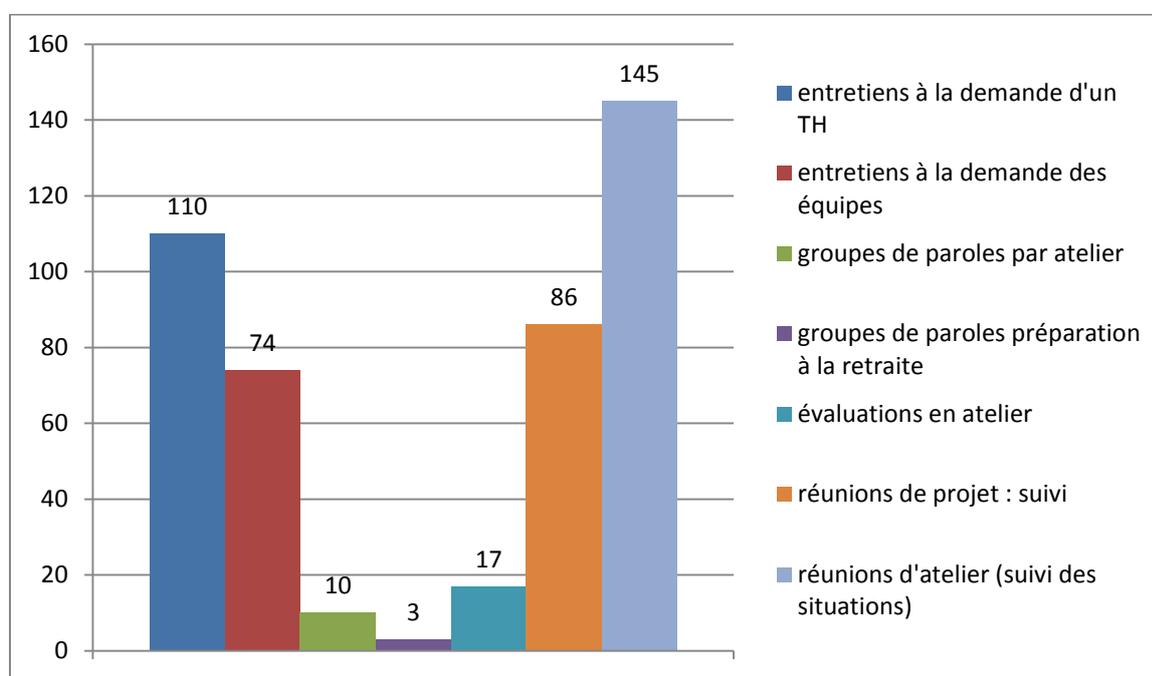
Des groupes d'expression par atelier sont mis en place de manière régulière à la demande des équipes lorsque des problématiques relationnelles, conflictuelles peuvent apparaître. La verbalisation en groupe permet à chacun d'exprimer ses ressentis et de diminuer les conflits émergents.

Un groupe d'expression des personnes vieillissantes est organisé une fois par trimestre, afin de préparer certains usagers à la fin d'une activité professionnelle et d'envisager une nouvelle orientation.

4.6.2.7. Les réunions d'équipe

Chaque atelier organise une réunion tous les 15 jours de ¼ d'heure avec la psychologue. C'est un temps d'expression pour les moniteurs d'ateliers ; sont abordés les problématiques rencontrées avec les usagers, le suivi des projets individualisés des usagers.

4.6.2.8. Prises en charge psychologiques assurées en 2016 au sein de l'ESAT



4.6.3. L'accès aux soins et aux soins spécialisées

En cas de besoin et selon la situation, l'ESAT fait le lien avec des services spécialisés : UEROS, ANPAA, CHS Esquirol, psychiatres de ville.

Ce lien avec assuré par la psychologue ou la chef de service de l'ESAT.

5. PARTENARIAT ET RESEAU AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

5.1. Le partenariat technique

5.1.1. Les projets spécifiques

- **Les échanges avec les autres ESAT dans le cadre du dispositif Différent et compétent**

L'inscription au dispositif différent et compétent a permis d'organiser 10 Jurys blancs avec d'autres ESAT de la Haute Vienne (DELTA PLUS/ Saint Junien). L'ESAT a accueilli ces mêmes collaborateurs pour organiser 3 Jurys blancs.

- **Le partenariat avec les étudiants en Economie Sociale et Familiale du lycée S.VALADON**

En 2016, 78 travailleurs (des ateliers restauration, blanchisserie et entretien des locaux) ont bénéficié de 6 interventions sur « le thème de l'entretien des locaux au travail ». Ces interventions ont été animées par les étudiants de Valadon et ont eu lieu au lycée Valadon pour favoriser l'inclusion, et à l'ESAT pour sensibiliser les étudiants au handicap. La notion de transfert de connaissances a été mise en valeur.

- **Le partenariat avec l'IME APAJH**

Chaque mardi, des jeunes en formation à l'IME de l'APAJH intègrent deux ateliers de l'ESAT. Ce partenariat a pour objectif de :

- Développer et poursuivre des apprentissages dans le secteur de l'hôtellerie et agricole,
- Optimiser l'intégration socio-professionnelle d'élèves dans une dynamique d'équipe,
- Développer et renforcer les capacités d'adaptations aux exigences professionnelles tant sur le plan des capacités opératoires que sur le plan comportemental,
- Adapter les outils de part et d'autre afin de favoriser l'insertion professionnelle,

5.1.2. Les partenariats de santé

Le partenariat avec le secteur sanitaire est activé dans le cadre des situations d'accompagnement individuelles le nécessitant. Des contacts réguliers sont mis en place en cas de nécessité dans l'accompagnement de part et d'autre.

Des conventions de prise en charge conjointes sont ponctuellement signées avec le CH Esquirol pour les personnes nécessitant un suivi sur le temps de travail.

Les partenaires type UEROS, Anpa, CH Esquirol sont invités aux réunions de projet des personnes bénéficiant d'un accompagnement et le souhaitant.

Ces partenaires sollicitent l'ESAT pour des demandes de stage de découverte du milieu protégé ou d'évaluation.

Des conventions cadres restent à formaliser.

5.2. L'inscription dans le réseau

5.2.1. Les MDPH

L'ESAT entretient des relations régulières avec les MDPH sur les sujets suivants :

- Evaluation de stagiaires en vue d'une notification MDPH
- Renouvellement d'orientation
- Validation des périodes d'essai
- Réorientation
- Difficultés d'accompagnement (absentéisme,...)
- Gestion des situations complexes
- Fin d'accompagnement au sein de l'ESAT

Les travailleurs dépendent majoritairement de la MDPH de la Haute Vienne (116 personnes), 3 dépendent de la Corrèze, 2 de la Creuse, 2 de la Dordogne et 2 de la région Parisienne.

5.2.2. Le groupement de coopération

L'ESAT est adhérent au groupement de coopération sanitaire en santé mentale du Limousin. La directrice de département ou la directrice de l'ESAT participent aux réunions organisées par le groupement.

Des réunions de travail spécifiques sont également organisées, l'ESAT participe au groupe de travail axé sur le handicap psychique et l'insertion professionnelle.

5.2.3. Les mandats

La directrice de l'ESAT assure le mandat de secrétaire adjointe du Collectif ESAT depuis décembre 2015. La directrice de département est membre suppléante de la CDAPH.

5.2.4. Les groupes de travail sur le département

La Directrice de l'ESAT participe aux réunions de travail pilotées par le GCSMS Santé mentale autour des questions du handicap psychique et de l'insertion professionnelle. Trois réunions ont eu lieu en 2016. L'objectif de ces réunions est de favoriser la rencontre des acteurs du secteur sanitaire et médico-sociale.

Par ailleurs, la directrice de l'ESAT participe également aux réunions portées par le CREAHL dans le cadre du PRITH (Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés). L'année 2016 a été notamment consacrée à l'élaboration d'un guide et l'organisation d'une conférence sur le handicap psychique et l'insertion professionnelle. Le guide avait pour objectif de permettre à l'ensemble des acteurs du sanitaire, du médico-social et de l'insertion professionnelle de mieux appréhender les structures, dispositifs et prestations visant à faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Un guide complémentaire sera également élaboré sur cette thématique avec Handi-Pacte à destination des employeurs publics.

5.2.5. Les collectifs

Un Collectif ESAT composé de l'ensemble des ESAT de la Haute Vienne et de la Creuse se réunissent mensuellement autour des questions liées au fonctionnement social ou commercial de leurs établissements.

Les missions de ce collectif sont axées autour de 3 dimensions :

- Echanger, mutualiser : mettre les compétences de chacun au service de tous
- Accompagner : favoriser la mission première des ESAT qui est de proposer une prise en charge adaptée à chaque usager à travers un projet professionnel
- Communiquer : faire connaître les structures dans leur environnement et mettre le collectif en avant en tant qu'entité unique

L'ESAT est adhérent de ce collectif depuis plusieurs années. La Directrice de l'ESAT est secrétaire adjointe depuis décembre 2015.

6. L'EXPRESSION DES USAGERS

6.1. Le conseil de la vie sociale

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est l'instance représentative composée de travailleurs de l'ESAT, de représentants légaux et de représentants des salariés. Cette instance a pour vocation de favoriser

l'expression, de donner son avis et de faire des propositions sur tous les sujets liés au fonctionnement de l'ESAT.

Selon l'ANESM, le CVS est « *une forme de démocratie représentative qui vise plus particulièrement l'apprentissage de la citoyenneté à travers la formalisation de mandats et la pratique de la délégation : il s'agit d'être en mesure d'exercer ses droits* ».

Le Conseil de la Vie Sociale de l'ESAT se réunit au minimum trois fois par an.

Les membres élus, la Direction, des représentants de la Fondation ainsi qu'un représentant de la commune participent aux réunions.

Le CVS de l'ESAT s'est réuni le 24 mars, le 20 juin, et le 23 novembre 2016.

Les comptes rendus sont diffusés dans les ateliers.

En décembre 2016, des élections de renouvellement des membres se sont déroulées.

Afin d'aider les travailleurs à mieux comprendre le rôle des membres du CVS, et de favoriser la participation, 7 séances d'information ont été animées par la chargée d'insertion.

Le Conseil de la Vie Sociale comprend depuis décembre 2016 :

- **Des représentants des travailleurs handicapés de l'ESAT** : 1 titulaire, 1 suppléant en espaces verts, 1 titulaire, 1 suppléant en restauration, 1 titulaire, 1 suppléant en menuiserie/façonnage, 1 titulaire, 1 suppléant en entretien des locaux/blanchisserie
- **Des représentants légaux exerçant une mesure de tutelle** : 1 titulaire, 1 suppléant
- **Des représentants du personnel** : 1 titulaire, 1 suppléant, ils ont été désignés par le Comité d'Entreprise.
- **Des représentants de la Fondation** : 1 titulaire, 1 suppléant
- **Un représentant de la municipalité**
- **La directrice**

6.2. Les enquêtes de satisfaction

L'ESAT n'a pas réalisé d'enquêtes de satisfaction sur l'année 2016.

Une enquête de satisfaction sur le thème des repas a été organisée fin 2015, la restitution des résultats a été faite :

- Aux travailleurs handicapés lors du CVS de juin 2016
- Aux salariés lors de la réunion trimestrielle de février 2016

Cette enquête a notamment permis d'identifier le besoin de mise en place d'une activité de soutien pour les travailleurs handicapés sur le thème du « bien manger pour bien travailler ».

6.3. Groupes de paroles ou d'expression

La psychologue de l'ESAT a organisé 3 groupes de paroles autour de la préparation à la retraite ainsi que 10 groupes de paroles dédiés à l'expression de leur vie au travail (difficultés, relations au travail,...).

7. LA VIE DE L'ETABLISSEMENT

7.1. Fêtes

Deux temps festifs ont été organisés sur l'année 2016 :

- Journée « sportive » au complexe St Lazare en juin : propositions d'activités sportives (football, marche, tennis,...) ou de jeux de sociétés, et pique-nique
- Fête de fin d'année : repas de fête, spectacle de guitare, représentation de Capoiara

Ces temps sont particulièrement appréciés par les travailleurs et les salariés, ils permettent de partager et d'échanger dans un cadre convivial.

7.2. Evènements/Manifestations

Comme indiqué dans la partie 4.2.1, une braderie solidaire de 3 jours a été organisée en mars 2016.

8. LES RESSOURCES HUMAINES

8.1. Les effectifs et l'organigramme

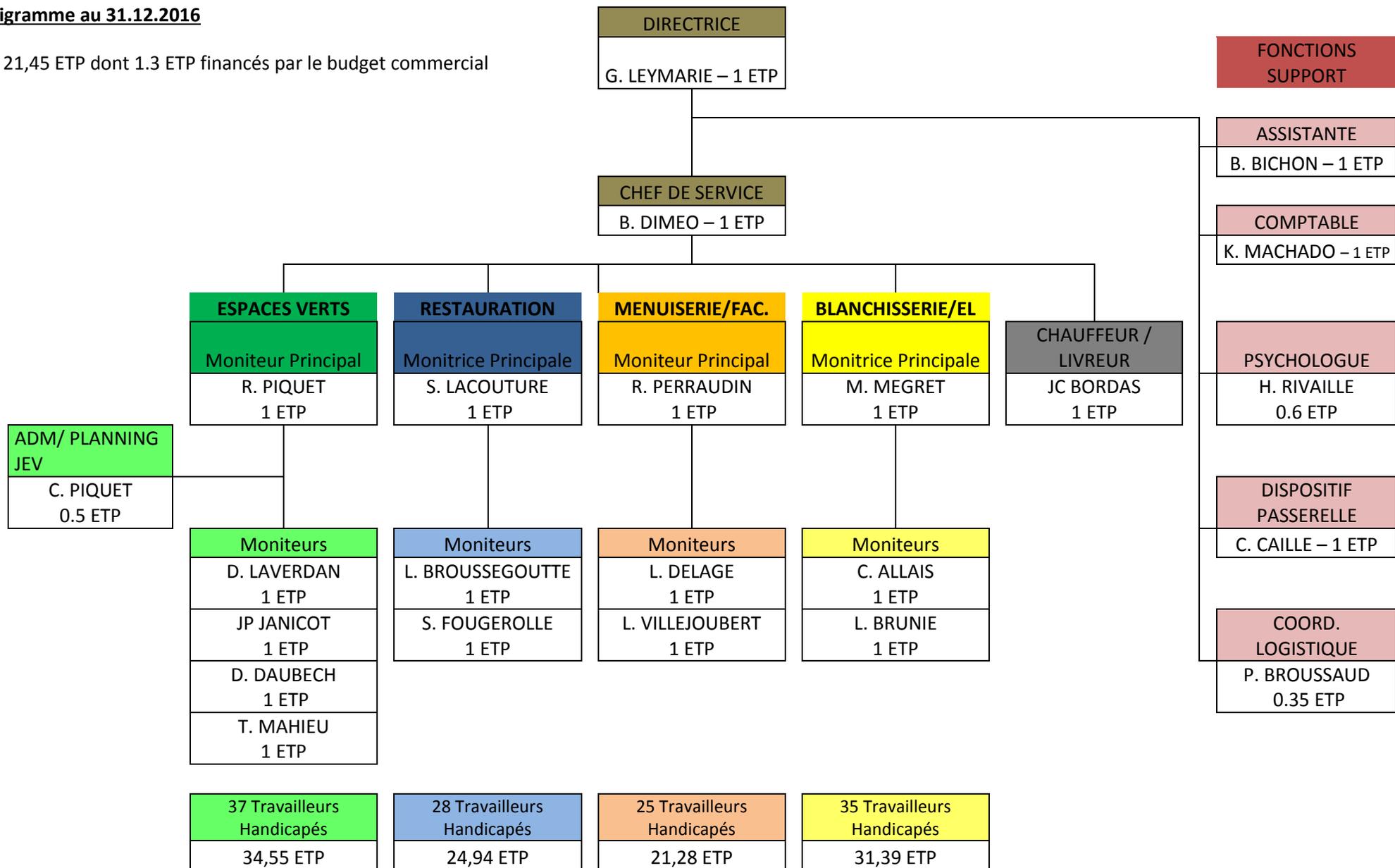
Les effectifs

Pour 113 ETP de travailleurs handicapés, l'ESAT dispose de 20.15 ETP au 31.12.2016.

Actuellement, 1.3 ETP sont financés sur le budget commercial (0,8 ETP chauffeur/livreur et 0,5 ETP de secrétariat) afin de répondre aux besoins de l'établissement.

L'organigramme au 31.12.2016

➤ 21,45 ETP dont 1.3 ETP financés par le budget commercial



8.2. L'encadrement

La répartition des effectifs est faite selon une logique pôle métiers, rattachés à la chef de service. Des services supports sont rattachés au directeur.

Le directeur est garant du bon fonctionnement de l'établissement. A ce titre, il prend en charge la conduite du projet d'établissement, il guide et mobilise son équipe, assure le recrutement et l'évaluation du personnel. Enfin, pour conduire sa stratégie, il développe et entretient un réseau de partenaires et veille à la bonne gestion financière de l'établissement.

Le chef de service veille, quant à lui, au bon fonctionnement des activités et notamment à l'organisation de la production. Il veille à l'organisation des projets individualisés et représente le directeur. Il collabore étroitement avec le directeur et a en charge les différentes tâches liées au fonctionnement de l'établissement telles que la gestion des plannings, la participation au recrutement et aux évaluations du personnel, l'animation de différents groupes de travail, etc....

Il est le supérieur hiérarchique direct des moniteurs principaux.

Le moniteur principal assure des fonctions de coordination au sein des 4 pôles métiers cités précédemment.

Les moniteurs d'ateliers et moniteurs principaux veillent à la bonne marche de la production et apportent, par leur savoir-faire et leur expérience, un accompagnement développant les capacités professionnelles des travailleurs handicapés grâce à des techniques pédagogiques variées.

Les assistants (comptabilité – secrétariat) assurent la facturation des activités commerciales et le suivi administratif de l'établissement. Ils sont directement rattachés au directeur et collaborent à la mise en œuvre des outils de pilotage et de gestion.

La psychologue soutient et éclaire l'équipe sur les questions d'accompagnement des personnes. En outre, elle rencontre les travailleurs au moment des réunions de projet professionnel individuel ou à leur demande.

Le chargé insertion est chargée d'animer le dispositif passerelle (accueil et intégration des nouveaux, accompagnement vers d'autres dispositifs, accompagnement vers le milieu ordinaire,...).

Le chauffeur-livreur assure des livraisons de blanchisserie, menuiserie et restauration.

Le Coordinateur logistique coordonne toutes les actions d'entretien et de sécurité.

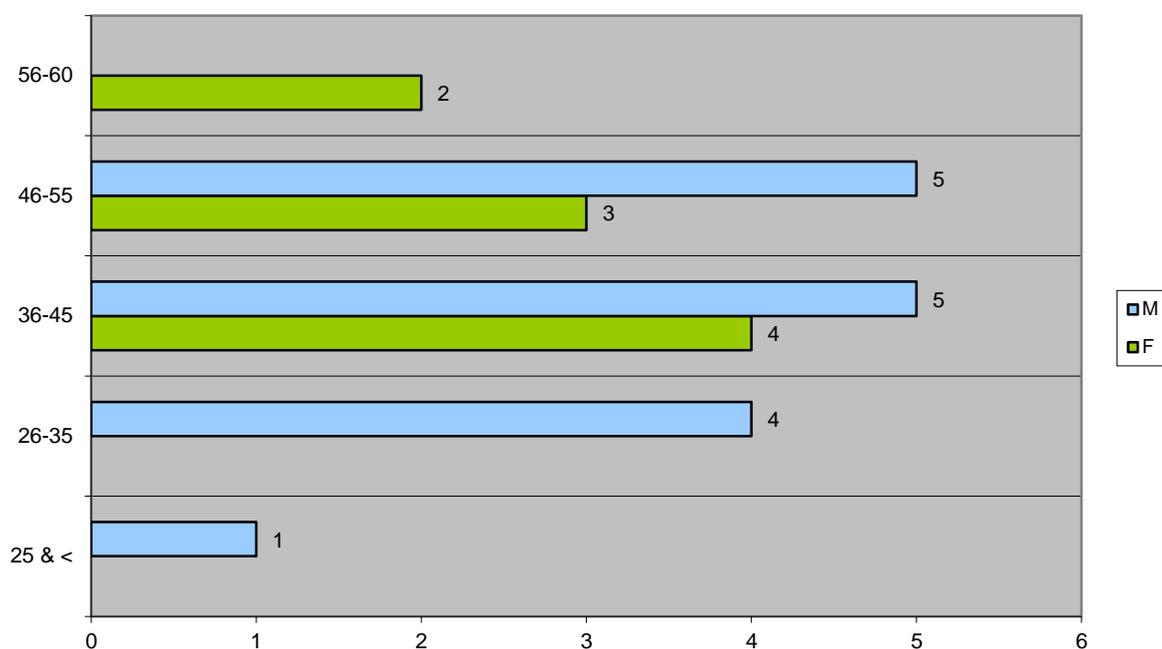
→ **Des groupes de travail mis en place en 2016 ont permis de mieux appréhender ses missions et son périmètre de travail.**

8.3. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les principaux indicateurs RH

- **Aucune démission** de salarié n'est constatée depuis 2015,
- **Le taux d'absentéisme** est de 3.45 % (contre 8,04 % à l'échelle de la fondation).
- **La moyenne d'âge** des salariés est de 44 ans.
- 45 % des salariés sont de **sexe féminin**, et 55 % de **sexe masculin**.

La Pyramide des âges et le sexe



Le turn over

	Période N-1		Période N		N-1 Taux	N Taux
	Sorties	Effectif	Sorties	Effectif		
Établissement	0	22	0	22	0,00%	0,00%
ESAT	24	176	34	182	13,64%	18,68%
Fondation	283	1623	297	1660	17,44%	17,89%

L'absentéisme (AT, Maladie, Évènements Familiaux) en heures

Absentéisme	Période N-1		Période N		N-1	N
	Absences	Heures Travaillées	Absences	Heures Travaillées	Taux	Taux
ESAT la Ribière	2 076	54 476	3 354	77 473	3,81%	4,33%
ESAT	20 740	393 887	26 527	453 194	5,27%	5,85%
Fondation	202 694	2 752 224	230 921	3 053 256	7,36%	7,56%

8.4. La politique de remplacement

L'ESAT ne dispose pas de budget remplacement sur le budget social financé par l'ARS. Des remplacements sont assurés ponctuellement sur l'atelier restauration ainsi que sur les livraisons afin d'assurer une continuité dans la production des repas et des livraisons.

8.5. La politique de formation

La formation est un processus au service des projets portés par la direction en cohérence avec le projet institutionnel de la Fondation, de son projet stratégique et des projets d'établissements et de service.

La formation professionnelle des salariés est étroitement liée :

- Aux axes stratégiques de la Fondation ;
- Aux besoins, actuels et à venir, de l'établissement, vis-à-vis de son projet ;
- Aux besoins communs des établissements, dans une optique de mutualisation des compétences et de cohésion institutionnelle ;
- Aux souhaits d'évolution des salariés, acteurs de leur parcours professionnel.

Les différentes étapes du processus sont les suivantes :

- Définition de la politique de formation de l'établissement en lien avec le Projet d'établissement
- Recueil, analyse et hiérarchisation des besoins de formation du personnel
- Mise en forme du plan de formation sous contraintes budgétaires
- Recherche et choix des prestataires, ainsi que des modes de financement
- Présentation du projet de plan de formation et mise en œuvre
- Suivi et évaluation des formations

Les formations suivies par le personnel en 2016 sont les suivantes :

Thème de la formation	Durée	Nombre de participants	Fonction des participants
bâtir un programme d'activité de soutien	17h30	9	Psychologue/ Chargée d'insertion/ Moniteurs d'ateliers
formation moniteurs d'atelier	175 h	1	Moniteur d'atelier
assurer la fonction membres élus CHSCT différent et compétent	7h30	3	Psychologue/ Moniteurs d'ateliers
permis d'exploitation pour la restauration	70h	2	Moniteurs d'atelier
Formation au management	18h	1	Directrice
formation hygiène et sécurité alimentaire	28 h	1	Directrice
logiciel de traçabilité du linge	14h	1	Directrice
logiciel de gestion des dossiers usagers	7h	3	Moniteurs d'atelier
troubles comportement liés handicaps psychiques	7h	3	moniteurs principaux
animer une activité de soutien en ESAT	7h	3	Moniteurs d'atelier
formation sauveteur secouriste du travail	14h	6	Psychologue/ Moniteurs d'ateliers
formation nouveau logiciel budget	14h	2	cheffe de service/ psychologue
formation nouveau logiciel paie	14h	1	Directrice
initiation aux gestes qui sauvent	7h	2	Directrice/ secrétaire de direction
accompagner le vieillissement des personnes en situation de handicap	6h	1	moniteur principal
formation nouveau logiciel paie	21h	2	Psychologue/ Chargée d'insertion
sécurité incendie-extincteurs	7h	2	Directrice/ secrétaire de direction
technique contention non violente	3h	8	Directrice/chargée d'insertion/ moniteurs d'atelier/ secrétaire/ comptable, chef de service, secrétaire de direction
environnement informatique base niveau 2	21h	2	moniteurs principaux
animer une activité de soutien en ESAT	12h	1	Moniteur d'atelier
recyclage sauveteur secouriste du travail	14h	6	Psychologue/ Moniteurs d'ateliers
communiquer avec les usagers : revisiter approche, outils et techniques d'insertion	7h	3	Moniteurs d'atelier
prévenir et prendre en charge la crise suicidaire	6h	1	chargée d'insertion
conduite des engins de chantier (l'autoportée)	7h	3	Moniteurs d'atelier
formation initiale sauveteur secouriste du travail	7h	4	Moniteurs d'atelier
TOTAL	14h	3	chargée d'insertion/ moniteur d'atelier
TOTAL	525	74	

→ 525 heures de formation ont été délivrées en 2016 contre 481 heures de formation en 2015 à 74 salariés contre 58 salariés sur l'année 2015 ;

8.6. Les instances représentatives du personnel

L'ESAT ne dispose pas de **délégué du personnel** en raison de carence de candidat.

Le Comité d'Entreprise se réunit mensuellement et est présidé par la Directrice de Département.

Au-delà des réponses aux questions des élus, ont fait l'objet d'information et/ou consultation :

- Le projet de département de la Fondation en Haute-Vienne
- La charte du savoir-être
- La relocalisation du foyer de vie et du FAM
- L'organisation des congés d'été
- Le projet de service de la résidence le Kaolin
- Les plannings des équipes éducatives du FAM du foyer de vie et des surveillants de nuit
- Le travail des définitions de fonction à l'ESAT la Ribière
- Le projet de plan de formation 2017
- Le guide des bonnes pratiques sur les réseaux sociaux de la Fondation

Le Comité d'établissement est investi également autour des œuvres sociales et offre un certain nombre de prestations aux salariés.

Un CHSCT spécifique ESAT est en place depuis octobre 2015. 4 réunions ont été organisées en 2016.

Au-delà des réponses aux questions des élus, ont fait l'objet d'information et/ou consultation :

Etaient à l'ordre du jour des réunions CHSCT en 2016 les points suivants :

- analyse des évènements concernant la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail et notamment les accidents du travail, le turn-over et l'absentéisme
- présentation de la charte du savoir-être de la Fondation des Amis de l'Atelier
- présentation du diagnostic acoustique et d'un plan d'actions pour la menuiserie
- présentation des mesures de bruit en blanchisserie
- point sur les formations hygiène et sécurité : SST, montage/démontage/utilisation échafaudages, conduite d'autoportée
- constitution des trousseaux de secours
- étude thermique et hydrométrique en blanchisserie
- information et consultation sur le projet d'accord relatif au contrat de génération
- information et consultation sur le projet d'avenant relatif à la réduction et l'amélioration du temps de travail
- information et consultation sur le projet d'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux
- procédure incendie

- évaluation du risque chimique en menuiserie
- accès à l'établissement en dehors des heures de travail
- stationnement et circulation au sein de l'établissement
- remontée d'odeurs dans le bâtiment
- retour sur les conditions de travail de certains salariés (conflits entre salariés)
- présentation des indicateurs de l'accord sur les risques psycho-sociaux
- Mise à jour du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

Les comptes rendus CE et CHSCT sont affichés et sont également accessibles informatiquement sur l'ensemble des sessions des salariés.

9. LA DEMARCHE QUALITE

9.1. Gestion des risques

L'établissement conduit une démarche responsable et transparente d'analyse des évènements indésirables et des évènements indésirables graves.

Les évènements sont tracés, traités et analysés. Des actions correctives sont établies en réunion d'équipe ou en cellule de crise selon la gravité des évènements.

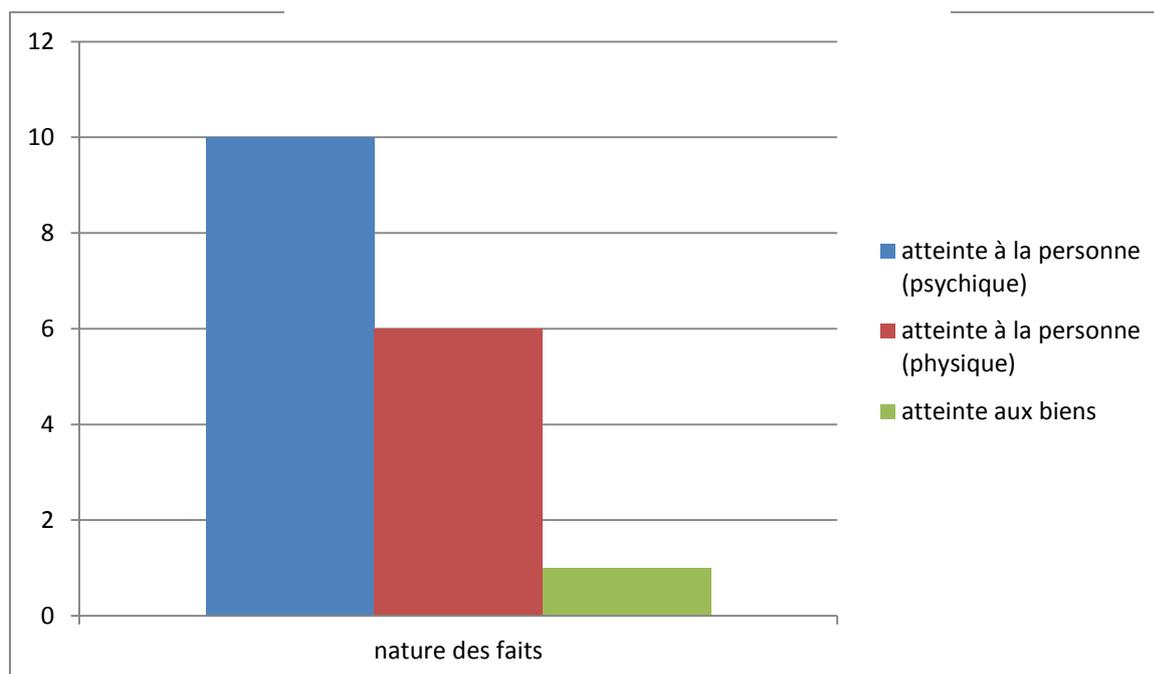
Tous les évènements indésirables graves sont transmis à la fondation et font l'objet d'un échange sur la conduite à tenir. En fonction de la nature et de la gravité, les évènements correspondants sont transmis aux autorités compétentes (plateforme ARS, procureur,...).

L'ensemble des équipes a été sensibilisé à la procédure de gestion des évènements indésirables (EI) et évènements indésirables graves (EIG) de la fondation en 2016.

Une analyse annuelle est assurée par l'établissement.

17 évènements indésirables ont été déclarés par les équipes en 2016 contre 4 en 2015. Aucun EIG n'a été déclaré sur l'année 2016.

Les événements indésirables en 2016



Pour préciser la nature des faits, une analyse affinée permet de faire les constats suivants :

- ✚ Pour l'atteinte à la personne (psychique) : 6 situations de souffrance psychologique, 4 situations de problématique relationnelle sans passage à l'acte
- ✚ Pour l'atteinte à la personne (physique) : 4 situations de problématiques relationnelles avec passage à l'acte (bousculades, coups, ...), 1 situation de violence contre soi-même à la suite d'une contrariété, 1 problématique de santé
- ✚ Pour l'atteinte aux biens : il s'agit d'un vol

9.2. Groupes de travail ou projets spécifiques

Différents groupes de travail se sont mis en place sur l'année 2016 et ont travaillé notamment sur les sujets suivants :

- Procédure incendie au sein de l'ESAT
- Définition de fonctions
- Procédure d'élaboration des projets professionnels individualisés
- Fiches de poste et grilles d'évaluation pour les travailleurs handicapés
- Organisation de l'atelier restauration et mise en place de l'accompagnement GV Restauration
- Procédures passerelle pour les travailleurs handicapés (stages, admissions intégration, mise à disposition, stage à l'extérieur,...)
- Communication interne et externe : plaquettes de présentation, mise en place d'ambassadeurs de la communication

9.3. Outils de pilotage

L'ESAT a commencé le déploiement d'OGIRYS, un logiciel de gestion des dossiers usagers, en 2015.

Le dossier de l'utilisateur informatisé est une base de données unique dans laquelle sont regroupées par tous les professionnels, l'ensemble des informations pertinentes dans la compréhension et l'évaluation de la situation, à chaque instant de la personne accompagnée et relevant de notre activité médico sociale.

Des formations et réunions d'informations ont été organisées sur l'année 2016 en vue d'assurer le déploiement de la partie administrative et la partie transmissions.

L'ensemble des salariés de l'ESAT dispose d'un accès permettant de consulter toutes les données administratives (état civil, contacts, mesures de protection, orientation MDPH,...) mais aussi d'assurer toutes les transmissions nécessaires à l'accompagnement.

9.4. La révision des outils de la loi 2002-2

Cette partie fait une présentation synthétique des outils de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 mis en place au sein de l'ESAT. Les outils de la loi ont été présentés à l'ensemble des salariés **en février 2016**.

OUTILS	SITUATION AU 31/12/2016
Le LIVRET d'ACCUEIL	Le livret d'accueil est remis à chaque personne accueillie lors de son admission. Ce document fait l'objet d'un temps de présentation avec la chargée d'insertion. Il a été réactualisé en 2016 .
La CHARTRE DES DROITS et LIBERTES des personnes accueillies	Elle est remise aux usagers dès l'admission et affichée dans l'établissement. Ce document fait l'objet d'un temps de présentation avec la chargée d'insertion.
Le REGLEMENT de FONCTIONNEMENT	Il est remis à l'ensemble des travailleurs à leur admission. Ce document fait l'objet d'un temps de présentation avec la chargée d'insertion. Il a été réactualisé en 2016 , il intègre les avancées sur le statut du travailleur au sein de la fondation
Le CONTRAT de SOUTIEN et d'AIDE par le TRAVAIL	Chaque personne accueillie signe un contrat de soutien et d'aide par le travail dans le mois qui suit son admission. Un avenant est rédigé en cas d'évolution de son PPI. Ce document fait l'objet d'un temps de présentation avec la chargée d'insertion. Un entretien est organisé avec la directrice dans le mois qui suit l'admission (présentation et signature)

Le projet D'ETABLISSEMENT	Un nouveau projet d'établissement a été amorcé en 2013 mais n'a pas été finalisé immédiatement en raison du départ du directeur. Il a été finalisé en 2015, et a été validé en septembre 2015 par la Direction Générale. Un nouveau projet d'établissement sera élaboré en 2019.
Le CONSEIL de la VIE SOCIALE	Des élections ont eu lieu en décembre 2016 . Trois réunions par an sont programmées. Les membres exerceront un mandat de 3 ans
L'EVALUATION EXTERNE	Effectuée au cours du 4 ^{ème} trimestre 2012 , un rapport a été établi en décembre 2012, et validé par la Direction générale en février 2013. Le rapport a été transmis à l'ARS en avril 2013. La nouvelle évaluation externe se déroulera en 2019 . Une nouvelle évaluation interne a été réalisée fin décembre 2015 et a fait l'objet d'un plan d'actions en 2016.
PERSONNE QUALIFIEE	La possibilité de « faire appel à une personne qualifiée extérieure est mentionnée dans le contrat de soutien et d'aide par le travail, et affichée au sein de l'établissement

9.5. Les évaluations réalisées

La mise en œuvre de la **démarche d'évaluation interne** a fait l'objet d'une réflexion et d'une concertation collective pilotée par le service qualité de la Fondation avec l'appui d'un groupe ressource dont la mission a été d'élaborer une méthodologie pour la réalisation de cette évaluation.

Cette réflexion a abouti au choix et à l'adaptation d'un référentiel prenant en compte les orientations de l'ANESM.

Au regard de ces recommandations et après étude de différents référentiels, le groupe ressource a porté son choix sur l'élaboration de référentiels adaptés à ses établissements et services, en s'inspirant de référentiels existants.

Dans un second temps, ces référentiels ont été adaptés à chaque catégorie d'établissements ou de services : ESAT (Etablissement de soutien et d'aide par le travail), MAS (Maison d'accueil spécialisée), Foyer, CITL (Centre d'initiation au travail et aux loisirs), SAVS (Service d'accompagnement à la vie sociale) et IME (Institut médico-éducatif) afin que leurs spécificités soient prises en compte dans les évaluations.

Ils sont régulièrement révisés et complétés au regard de l'évolution des pratiques, des recommandations de l'ANESM et de la législation.

Au sein de l'établissement, une réunion d'information générale présentant le contexte législatif, les finalités de l'évaluation interne, les modalités concrètes de l'évaluation ainsi que le référentiel s'est tenue le 28 septembre 2015.

La mise en œuvre de la démarche d'évaluation interne a fait l'objet d'une concertation collective pilotée par le service qualité de la Fondation.

A la suite de la réunion de présentation générale de septembre 2015, quatre groupes de travail composés d'environ 4 à 6 salariés volontaires se sont mis en place.

Ces groupes ont été animés par une référente qualité du siège de la Fondation.

Un groupe relatif à ***l'accompagnement individuel*** s'est réuni en décembre 2015, il était composé de la chargée d'insertion, de 2 moniteurs d'atelier et de la psychologue

Un groupe relatif aux ***prestations de l'ESAT*** s'est réuni en décembre 2015, il était composé de la chargée d'insertion, la psychologue, 1 monitrice principale, 2 moniteurs d'atelier, la chef de service

Un groupe relatif à ***la promotion de la qualité de vie et de l'autonomie*** s'est réuni en décembre 2015, il était composé du comptable, la secrétaire commerciale, un moniteur principal, 2 moniteurs d'atelier

Un groupe relatif à la ***garantie des droits et à l'ouverture de l'établissement et inclusion*** s'est réuni en décembre 2015, il était composé de la chargée d'insertion, 1 moniteur principal, 1 moniteur d'atelier, la psychologue et la directrice

Un groupe relatif à la ***prévention des risques et l'organisation de l'établissement*** s'est réuni en décembre 2015, il était composé de l'ensemble du personnel présent : comptable, secrétaire commerciale, chauffeur/livreur, 3 moniteurs principaux, 10 moniteurs d'atelier, la psychologue et la directrice.

Les comptes rendus de réunions CVS ont été analysés pour prendre en compte l'avis des usagers et leur entourage. Par ailleurs, une enquête de satisfaction sur la prestation repas a été réalisée et les résultats ont été intégrés dans l'évaluation interne qui a été menée.

La restitution de l'évaluation interne a eu lieu en février 2016 lors d'une réunion à laquelle l'ensemble des salariés ont assisté.

De mars à novembre 2016, un plan d'action complet a été élaboré (domaines, date butoir, pilote, indicateurs, effets attendus). Des groupes de travail seront chargés d'apporter les améliorations prévues. Un suivi régulier du plan d'action sera assuré par les pilotes et restitué trimestriellement à la direction.

Le rapport d'évaluation interne a été finalisé en décembre 2016 et sera présenté lors de la première réunion trimestrielle de l'année 2017.

L'évaluation externe est prévue en 2019.

9.6. Suivi du plan d'actions de l'année

L'établissement assure le pilotage de la structure à partir de différents plans d'actions :

- plan d'action dans le cadre de l'évaluation externe de 2012
- plan d'action dans le cadre de l'évaluation interne de 2016
- plan d'action à 5 ans dans le cadre de l'élaboration du projet d'établissement
- plan d'action à 5 ans dans le cadre du CPOM
- plan d'action prioritaire annuel

Ces outils font l'objet de suivis réguliers.

Conclusion sur l'année 2016

Ce rapport d'activité montre toute la diversité et la richesse du fonctionnement d'un ESAT.

L'ESAT a consacré une part importante à l'accompagnement tout en essayant de veiller à préserver son équilibre commercial.

L'année a été riche en partenariats et en projets, dimensions qu'il faut continuer de développer.

Les équipes ont contribué, avec beaucoup de volonté et convivialité, au bon fonctionnement de l'établissement.

L'établissement s'inscrit peu à peu dans le tissu économique, doit continuer à montrer son savoir-faire, et ouvrir ses portes.

