

ESAT LA RIBIÈRE



Rapport d'activité 2020

ESAT LA RIBIÈRE

AVRIL 2021



FONDATION DES AMIS DE L'ATELIER
Au service des enfants et adultes en situation de handicap

Table des matières

1. LA FONDATION DES AMIS DE L'ATELIER	5
2. LA FONDATION DES AMIS DE L'ATELIER EN HAUTE-VIENNE	6
3. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	8
3.1. L'agrément	9
3.2. L'implantation et l'architecture.....	9
3.3. Les missions.....	10
3.4. Les équipes, l'organigramme	10
3.5. Les évolutions en 2020.....	13
4. LA POPULATION ACCUEILLIE.....	14
4.1. Les entrées et les sorties	14
4.1.1. Les admissions	15
4.1.2. Les sorties	16
4.1.3. La liste d'attente.....	17
4.2. Le profil des personnes accueillies.....	17
4.2.1. Typologie du handicap	17
4.2.2. Répartition Hommes/ femmes.....	19
4.2.3. Données relatives aux classes d'âge.....	19
4.2.4. Durée de séjour	20
4.2.5. Mesures de protection	21
4.2.6. Répartition des domiciles de secours (Foyers uniquement).....	Erreur ! Signet non défini.
4.2.7. Situation des personnes accueillies.....	Erreur ! Signet non défini.
4.3. Données relatives à l'activité	23
4.3.1. L'absentéisme.....	Erreur ! Signet non défini.
4.3.2. Les hospitalisations.....	Erreur ! Signet non défini.
4.3.3. Les journées réalisées.....	26
4.4. L'accueil des visiteurs et des stagiaires (esat)	27
4.4.1. Les visites d'établissement ou contacts	27
4.4.2. Les périodes de découverte (stages pour l'ESAT)	28
5. LA CONDUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT	29
5.1. Les projets individualisés réalisés en 2020.....	29
5.2. Les accompagnements au service des projets individualisés	32
5.2.1. L'accompagnement à l'autonomie.....	32

5.2.2.	L'accompagnement pour la participation sociale	32
5.2.3.	L'accompagnement à la santé (tous les établissements et services).....	33
5.2.4.	Les Soins et le prendre soin (partie supplémentaire pour l' EAM).....	33
5.2.4.1.	Les soins médicaux et paramédicaux réalisés	Erreur ! Signet non défini.
5.2.4.2.	Les soins spécialisés en psychiatrie	Erreur ! Signet non défini.
5.2.5.	L'accompagnement et le soutien psychologique	33
5.2.6.	La coordination au service d'un accompagnement global.....	33
5.3.	Les prestations au service des projets individualisés (Les ateliers /ESAT)	36
5.3.1.	Les activités artistiques et culturelles	40
5.3.2.	Les activités de maintien des acquis	41
5.3.3.	Les activités de bien être	41
5.3.4.	Liste à poursuivre en fonction du besoin....	Erreur ! Signet non défini.
5.4.	Les actions de prévention et de sensibilisation.....	41
5.4.1.	La prévention et l'éducation à la santé	41
5.4.2.	L'usage d'internet et des réseaux sociaux.....	42
5.5.	Les actions de soutien (ESAT uniquement)	42
6.	PARTENARIAT AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT	42
6.1.	Les projets spécifiques	42
6.2.	Les partenariats professionnels	43
6.3.	Les partenariats de santé	43
6.4.	L'intervention d'association bénévole	Erreur ! Signet non défini.
7.	L'EXPRESSION DES USAGERS	44
7.1.	Le conseil de la vie sociale	44
7.2.	Les enquêtes de satisfaction	45
7.3.	Groupes de paroles ou d'expression	47
8.	LES EVENEMENTS OU LES DEFIS RELEVES EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE	
	47	
	Les évènements créés en période covid : défi alphabet, ...	Erreur ! Signet non défini.
9.	LA DEMARCHE QUALITE	47
9.1.	Gestion des risques	47
9.2.	Les formations au service de la qualité de l'accompagnement	49
9.3.	Groupes de travail ou projets spécifiques.....	49
9.4.	La révision des outils de la loi 2002-2.....	50
9.5.	Les évaluations réalisées	50

9.6.	Les formations au service de la qualité de l'accompagnement	Erreur ! Signet non défini.
9.7.	Suivi du plan d'actions de l'année	52

1. LA FONDATION DES AMIS DE L'ATELIER

1961-2021

60 ans d'existence – 90 établissements et services – 3 000 personnes accompagnées

De ses origines, la Fondation des Amis de l'Atelier garde profondément ancrée en elle cette conviction que toute personne porte en elle une richesse à même de se révéler dans un environnement propice. Elle entend donc créer les conditions pour cela et ainsi contribuer à construire une société dans laquelle chacun trouve sa place, en se mettant au service des personnes à risque d'exclusion et, plus spécifiquement des personnes qui souffrent d'un handicap et doivent vivre dignement avec. À cet effet, elle met l'accent sur la primauté et l'unicité de la personne, le refus de la fatalité, l'espérance, l'authenticité et la prise en compte de la spiritualité dans le respect de la laïcité.

La Fondation des Amis de l'Atelier se place dans la perspective d'apporter le meilleur accompagnement qui soit pour chaque personne accueillie, sans distinction, et pour cela d'agir à tous les niveaux qui y participent : terrain, administratif ou logistique.

L'action de la Fondation se déploie tout particulièrement avec l'objectif de répondre aux ambitions suivantes, posées par la gouvernance de la Fondation, à savoir l'accueil et respect de l'expression de la personne, une démarche résolument inclusive et le fait d'être force de proposition et d'innovation.

Ces valeurs et ces ambitions ainsi réaffirmées par le Conseil d'Administration, ce sont alors les professionnels de la Fondation qui ont travaillé de manière collaborative pour définir la stratégie de mise en œuvre.

651 salariés et usagers ont ainsi participé et travaillé, dans le cadre de 70 réunions, sur la déclinaison stratégique et la proposition de 236 actions.

La déclinaison stratégique de ce nouveau Projet ainsi construite réaffirme les enjeux « cœur de métier » suivants :

- affirmer la primauté de l'exercice du droit commun dans l'accueil et l'accompagnement,
- favoriser l'émergence de l'auto-détermination et adapter l'accompagnement à ce principe,
- développer une expertise et garantir un socle commun de pratiques, quelle que soit la typologie du handicap,
- agir en direction des aidants en offrant à l'entourage (famille et proches) des dispositifs de soutien, d'information, de formation, de répit et d'accompagnement,
- développer une culture médicale et soignante au service de la politique médicale et de prévention,
- relever le défi des nouvelles technologies en favorisant l'acculturation numérique au service de l'inclusion des usagers.

Ces priorités concernant notre cœur de métier seront soutenues par une organisation et un management adaptés aux évolutions des politiques publiques et aux ambitions de la Fondation et par le développement d'un dispositif de pilotage permettant l'efficacité globale de la Fondation au

travers de la définition d'indicateurs de pilotage pertinents et efficaces et de la mise en place d'un contrôle interne.

La Fondation s'engage à insuffler une politique de gestion des risques apprenante, maîtriser la capacité de développement et favoriser l'innovation pour répondre aux besoins actuels et futurs et structurer et favoriser les partenariats. Enfin, elle mettra tout en œuvre pour favoriser une culture commune au sein de la Fondation et pour renforcer la formation interne par la structuration du service formation.

2. LA FONDATION DES AMIS DE L'ATELIER EN HAUTE-VIENNE

La Fondation des Amis de l'Atelier est implantée depuis 2008 dans le département de la Haute-Vienne. Implantée en Ile de France, elle répond positivement en 2008 à la demande de reprise de 4 établissements et services situés à Saint Just le Martel près de Limoges. Ce site né après guerre comprenait un ESAT, un foyer d'hébergement, un SAVS et un foyer de vie. Dès la reprise, des projets de rénovation, de relocalisation et d'extension sont lancés et obtiennent tous l'accord favorable du CROSMS et des financeurs.

Les projets menés par la Fondation porte à six le nombre d'établissements médico-sociaux dans le département de la Haute-Vienne et amènent à une forte augmentation des places: un ESAT de 113 Etp, un SAVS de 45 places, un EANM de 61 places, un FAM de 15 places, un Foyer de vie de 14 places, un accueil de jour de 19 Etp.

La signature du premier Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (2018 – 2021) entre la Fondation, l'ARS de la Nouvelle Aquitaine et le département de Haute Vienne intervient alors que le projet de Département de la Fondation en Haute-Vienne est en cours de finalisation. A la croisée du projet stratégique de la Fondation, du schéma départemental et régional, ce CPOM, engage les établissements dans une logique de transformation et de pérennisation de leur offre. Dans l'objectif d'en faire un outil opérationnel, ce projet est le fruit de la collaboration des cadres des établissements, de la direction générale de la Fondation et des financeurs. Il s'articule autour de quatre axes stratégiques :

⇒ **Inscrire la Fondation dans la démarche « Réponse Accompagnée Pour Tous »**

Afin de faciliter les évolutions des projets de vie des personnes accompagnées, la Fondation a structuré son organisation autour de plateformes. Chaque plateforme dispose d'une cellule d'orientation permettant de regrouper l'ensemble des acteurs et de partager autour de différentes situations. L'objectif est ainsi de trouver la ou les solutions les plus adaptées possibles. La Fondation dispose déjà d'un large réseau de partenariats, qui reste à étoffer afin de développer des réponses davantage individualisées et inclusives. Elle doit poursuivre son effort pour inscrire son action au sein des évolutions du secteur : « **comment offrir une solution d'accueil et d'accompagnement à chacun pour éviter les ruptures de parcours ?** »

⇒ **Favoriser l'approche populationnelle par type de handicap**

La proportion de personnes handicapées souffrant de handicap psychique augmente chaque année au sein de la population accueillie dans les établissements de la Fondation. Au cours des quatre prochaines années, la barre des 50% de personnes avec un handicap psychique devrait être franchie.

La Fondation a déjà tissé des partenariats et signé des conventions avec les principaux acteurs du secteur de la santé mentale de Limoges. Il convient de renforcer ce travail partenarial et de développer une réelle expertise au sein des établissements afin de répondre de manière ajustée aux besoins du territoire : **« comment améliorer l'accueil et l'accompagnement des personnes présentant un handicap psychique ? »**

La moyenne d'âge de la population accueillie dans les établissements augmente, entraînant l'apparition de nouveaux besoins : **« comment adapter l'offre à l'évolution des besoins liés au vieillissement de la population accueillie ? »**

Les établissements de la Fondation sur le territoire n'ont pas développé de compétences autour de l'autisme bien que la demande commence à émerger du jeune public orienté dans nos établissements : **« comment offrir aux personnes identifiées TSA actuellement accueillies un accompagnement et/ou des solutions d'accompagnement adaptées ? »**

⇒ **Adapter aux nouveaux besoins en favorisant l'inclusion sociale et professionnelle**

La réorganisation récente de la Fondation sur le territoire a favorisé l'inclusion des personnes accompagnées et le développement d'offres en faveur de l'autonomisation. La demande est de plus en plus importante des personnes plus jeunes mais aussi des personnes plus avancées en âge qui demandent à sortir d'un milieu institutionnel. Ce virage inclusif devra s'intensifier dans les prochaines années pour favoriser l'accès au travail en milieu ordinaire, l'accompagnement professionnel ou scolaire des plus jeunes ou de l'accueil familial : **« quel que soit le besoin en matière de socialisation, comment garantir le caractère inclusif de la prestation ? »**

La population accueillie en Foyer d'Hébergement exprime de nouvelles demandes suite à sa relocalisation en centre-ville et l'arrivée de jeunes en quête d'émancipation. Face à son faible taux d'occupation, l'établissement doit rénover son projet d'établissement, changer ses modalités d'accueil et d'accompagnement et bâtir une communication qui permettrait de trouver une nouvelle dynamique : **« comment répondre aux évolutions des attentes du public accueilli en matière d'hébergement ? »**

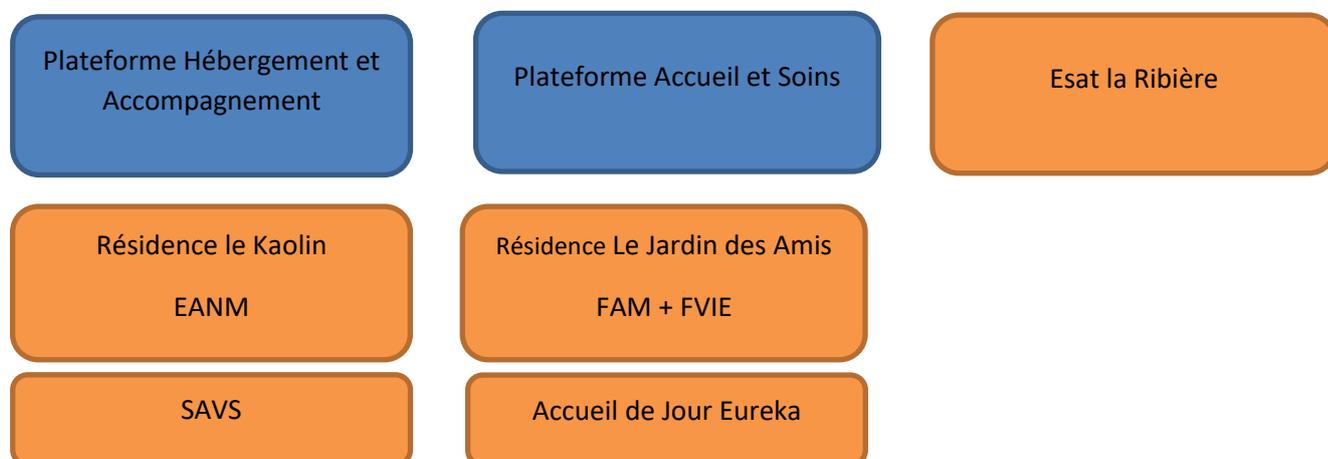
⇒ **Garantir la pérennité financière des structures et un management de qualité**

L'organisation en plateforme a permis d'optimiser les ressources des établissements de la Fondation sur le territoire. La rénovation des autorisations donnera une plus grande flexibilité d'accueil permettant d'améliorer ainsi les taux d'occupation des structures en difficultés. Cet effort doit se poursuivre afin d'assurer une utilisation optimale des ressources financières des établissements : **« comment maintenir une gestion performante ? »**

Les établissements de la Fondation sont en complète conformité concernant la réglementation des outils de la démarche qualité. En revanche, le suivi des actions reste complexe : **« comment optimiser le pilotage des établissements ? »**

Le schéma d'organisation actuel est le suivant :

- 2 plateformes regroupant chacune deux établissements ou services pilotées chacune par un directeur
- 1 établissement piloté par un directeur



3. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

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 du 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 80 établissements et services médico-sociaux spécialisés dans l'accueil, l'accompagnement, l'accompagnement personnel et professionnel, l'hébergement et l'éducation de plus de 2900 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.

3.1. L'agrément

L'ESAT la Ribière dispose d'un agrément de 113 ETP de travailleurs en situation de handicap mental ou psychique.

3.2. 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 LA RIBIÈRE.

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 deux autres 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.

3.3. Les missions

La mission de l'ESAT LA RIBIERE est d'accompagner les travailleurs en situation de handicap 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 :

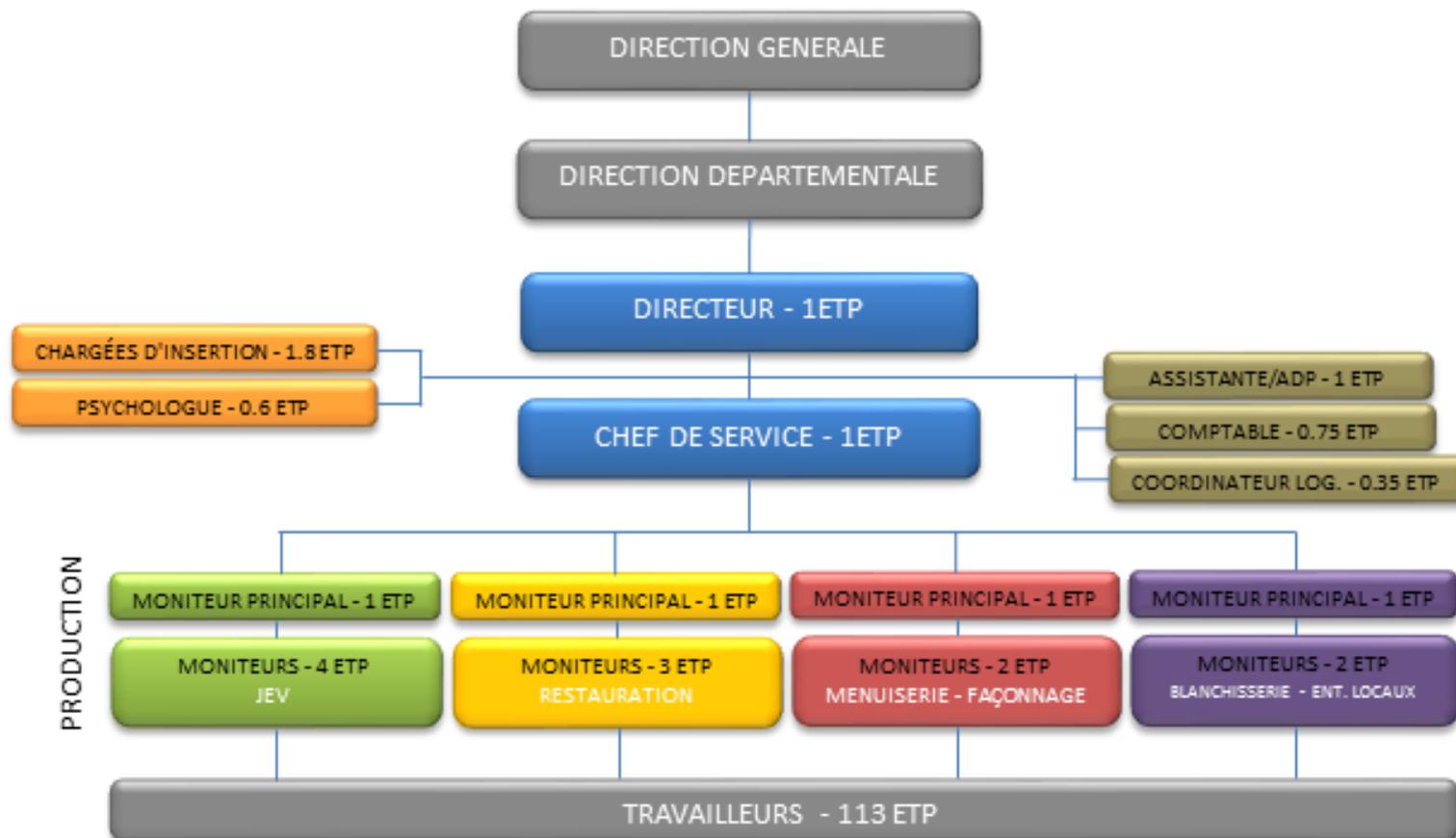
- L'entretien des jardins et des espaces verts,
- La blanchisserie et l'entretien des locaux,
- La menuiserie, et le façonnage,
- La restauration.

3.4. Les équipes, l'organigramme

- **Organigramme ESAT :**

Les salariés représentent 21.5 ETP pour 113 ETP de travailleurs en situation de handicap.

Le ratio d'encadrement général est de 0.19.



Les équipes

Le pôle production est représenté par ses 4 activités professionnelles :

- Jardins espaces verts gérés par 1 moniteur principal – 4 moniteurs d’ateliers
- La restauration géré par 1 moniteur principal – 3 moniteurs d’ateliers
- La blanchisserie et entretien des locaux gérés par 1 moniteur principal – 2 moniteurs d’ateliers
- La menuiserie et façonnage gérés par 1 moniteur principal et 2 moniteurs d’ateliers.

Animé par le chef de service, ces professionnels accompagnent les personnes en situation de handicap dans toutes ces dimensions (professionnelles et médico sociales) afin de répondre aux objectifs suivants :

- l’accueil de travailleurs en situation de handicap, leur intégration et leur expression
- les apprentissages professionnels et relationnels, dans la vie au travail
- 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
- Le développement de l’autonomie personnelle et professionnelle
- la reconnaissance des acquis de l’expérience par l’accès au 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,...).

L’accompagnement médico-social: Piloté par le directeur, il est composé du chef de service, psychologue et chargées d’insertion. Il assure la gestion des parcours au sein et en dehors de l’établissement de l’admission à la sortie. Il est soutien des équipes de travail dans l’accompagnement médico-social et apporte son expertise.

Le Chef de service coordonne l’interaction entre le pôle médico-social et le pôle production.

Les fonctions supports sont représentées par l’administration et le coordinateur logistique.

L’équipe de direction concerne le directeur et le chef de service et représente 2 ETP. L’équipe doit trouver une stabilité, un renfort pourrait être étudié de façon à favoriser les délégations et maintenir la qualité de réponse sur le long terme.

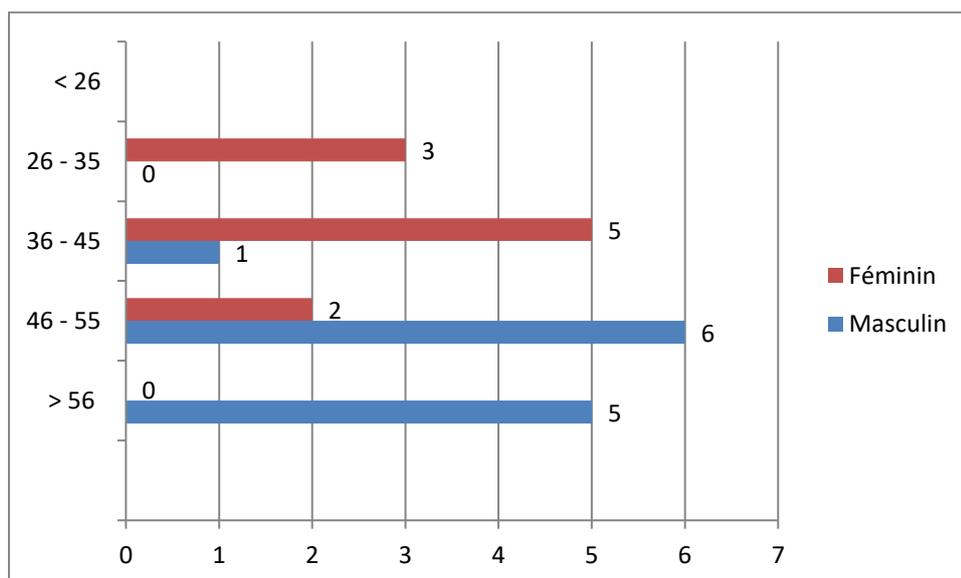
3.5. Les évolutions en 2020

En lien avec les dernières négociations CPOM, il faut souligner qu'entre 2019 et 2020, l'ESAT a pu créer 1,80 ETP supplémentaires (moniteur d'atelier et chargée d'insertion).

Les principaux indicateurs RH

- 3 démissions de salarié en 2020
- 1 fin de période d'essai
- Le taux d'absentéisme est de 6,01% (contre 11,63 % à l'échelle de la fondation).
- Le taux de turn over est de 18% (4/22)
- La moyenne d'âge des salariés est de 47,6 ans.
- 45 % des salariés sont de sexe féminin, et 55 % de sexe masculin.

La pyramide des âges et sexe

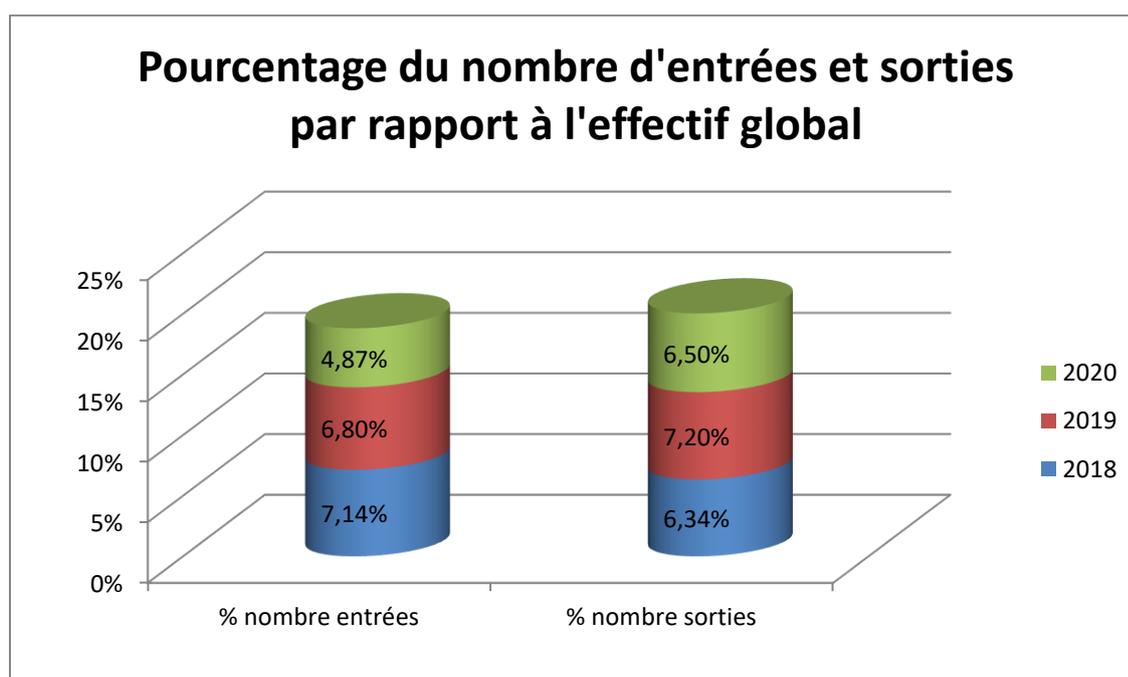


4. LA POPULATION ACCUEILLIE

4.1. Les entrées et les sorties

Nombre de personnes accueillies ou accompagnées dans l'année

	2018	2019	2020
Nombre d'entrées	9	8	6
Nombre sorties	8	9	8
Total nombre TH accueillis	126	125	123
Agrément en ETP	113	113	113
Total TH en ETP	110,24	110,60	109.94
% nombre entrées	7,14%	6,40%	4,87%
% nombre sorties	6,34%	7,20%	6,50%



Le nombre de travailleurs en situation de handicap entrés et sortis de l'établissement reste toujours assez équilibré au regard de l'année précédente. En 2020, la file active est de 131 personnes accompagnées.

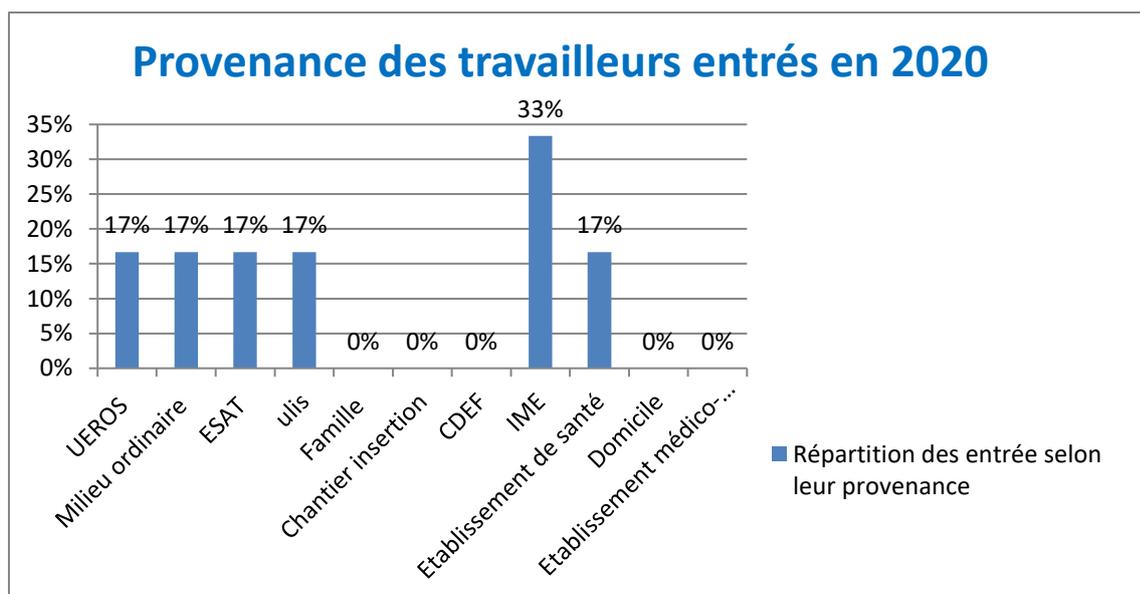
L'ESAT poursuit sa politique d'admission en fonction du nombre de places vacantes sur l'établissement. La liste d'attente est mise à jour mensuellement, elle reste néanmoins beaucoup trop faible et varie entre 2 à 3 personnes. L'admission de nouvelles personnes a été cependant freinée en rapport avec la nouvelle situation sanitaire mise en place avec l'apparition du COVID 19.

L'ESAT a déjà informé la MDPH de cette difficulté, un travail en lien avec la MDPH et les autres ESMS du département devrait voir le jour pour réfléchir aux solutions possible afin de permettre à tous les établissements de remplir plus aisément leurs places disponibles.

4.1.1. Les admissions

L'ESAT a accueilli 6 travailleurs en situation de handicap en 2020, 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
F	20	1	IME	Déficiência principale : Déficiência intellectuelle Déficiência secondaire :
F	19	1	IME	Déficiência principale : Déficiência intellectuelle Déficiência secondaire :
H	29	1	CHU	Déficiência principale : Déficiência intellectuelle Déficiência secondaire : Troubles psy
H	20	1	ULIS	Déficiência principale : Déficiência intellectuelle Déficiência secondaire :
H	40	1	ESAT	Déficiência principale : Déficiência intellectuelle Déficiência secondaire :
H	46	1	MO	Déficiência principale : Déficiência intellectuelle Déficiência secondaire : Cérébro-lésions



Parmi les 6 nouvelles personnes admises en situation de handicap, une personne vient du milieu de l'entreprise avec une période de perte totale de confiance en soi et licenciement occasionnant des courtes périodes en hôpital de jour. Une autre personne quadragénaire venant d'un autre ESAT nous a rejoint sur l'année, mais il est à noter que les 3 autres personnes sont jeunes et proviennent d'établissements partenaires de type IME ou ULIS pour l'un d'entre eux. Les structures Ulis faisant partie de notre souhait d'élargir notre partenariat (ULIS, SEGPA...). La dernière personne admise bénéficiant de notre partenariat avec le milieu hospitalier et Esquirol notamment.

4.1.2. Les sorties

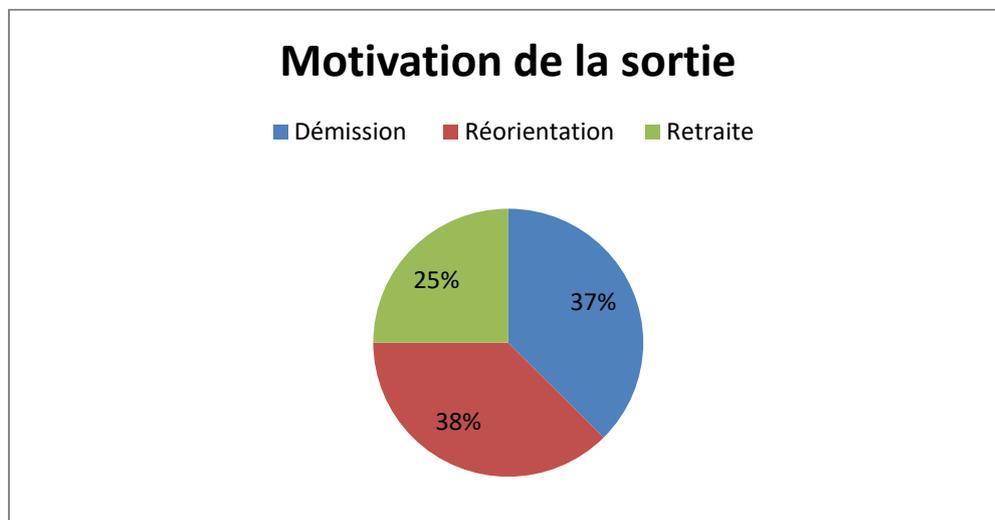
Sur l'année 2020, huit personnes sont sorties des effectifs de l'Esat.

Sexe	Age	Durée de séjours	Motifs de sortie	Vers quelles structures
F	39	18 ans	Inaptitude	Accueil de jour
H	31	11 ans	Démission	aucune
F	49	13 ans	Inaptitude	aucune
F	38	17 ans	CDAPH – réorientation	aucune
H	61	28 ans	Départ à la retraite	aucune
H	56	30 ans	Départ à la retraite	aucune
H	51	4 ans	Démission	aucune
H	30	1 an	Démission	aucune

Parmi les 8 personnes ayant quitté l'ESAT en 2020 :

- 2 personnes sont dorénavant à la retraite après une longue carrière dans l'établissement
- 3 personnes ayant souhaité démissionner sans avoir de projets particuliers de ré orientation dans une autre structure ou vers le milieu ordinaire.

- 2 personnes ont été déclarées inaptes par la médecine du travail, les prestations proposées ne permettant plus une pratique sans souffrances au travail.
- 1 personne ne se projetant plus au travail et ayant des problématique de santé a bénéficié d'une nouvelle orientation plus en adéquation avec ses besoins en privilégiant une autre structure de la Fondation.



4.1.3. La liste d'attente

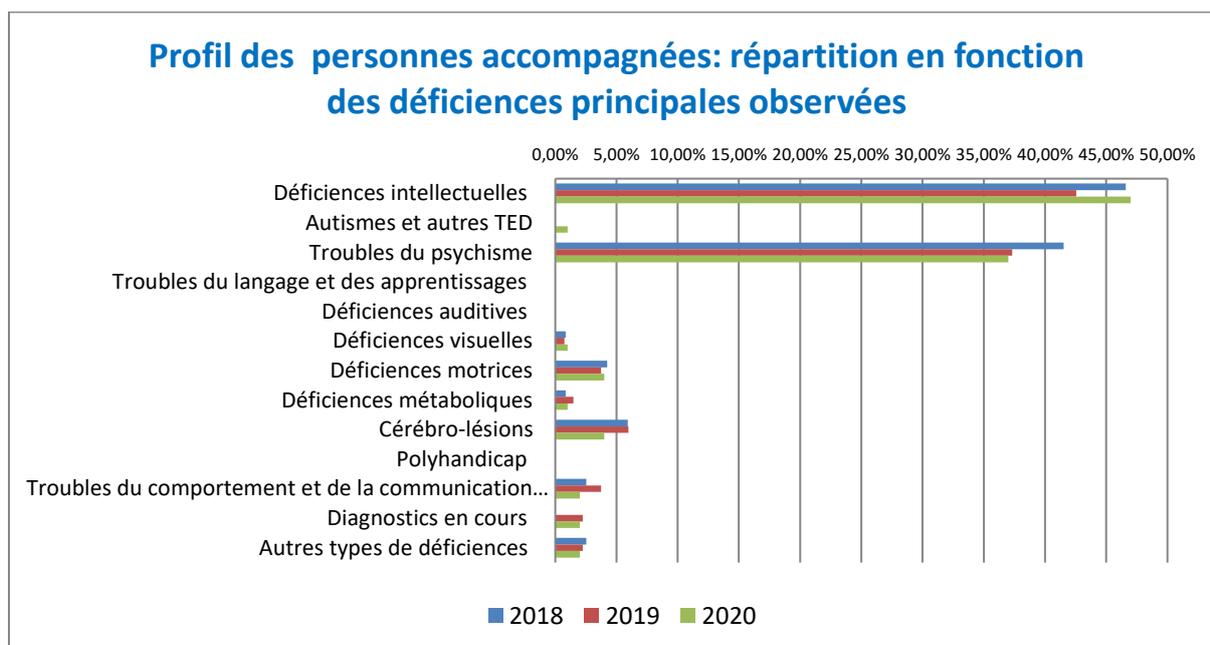
Sexe	Age	Handicap	Lieu de provenance	Atelier souhaité	Particularités avec ou sans stage	ETP	Type d'accompagnement demandé
H	40	Déficiência intellectuelle	Plus de suivi	JEV	Avec stage	1	Pas d'accompagnement

Au 31/12/2020, notre liste d'attente fait apparaitre un seul candidat. C'est une réelle difficulté pour l'établissement de ne pas avoir une liste d'attente conséquente. Les admissions se font en flux tendu.

4.2. Le profil des personnes accueillies

4.2.1. Typologie du handicap

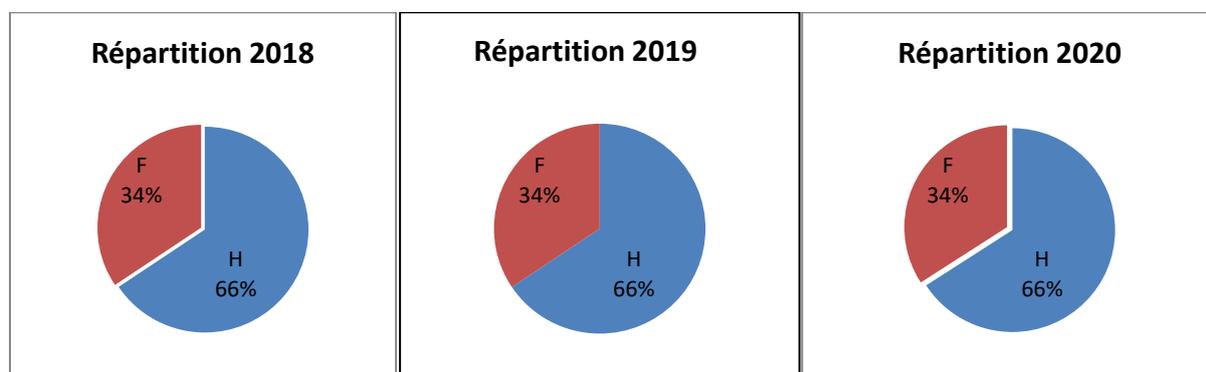
Types de déficiences	2020			
	Principale	%	Associée	%
Déficiences intellectuelles	56	47%	20	17%
Autisme et autre TED	1	1%	1	1%
Troubles du psychisme	44	37%	7	7%
Déficiences auditives	0		1	1,50%
Déficiences visuelles	1	1%	0	
Déficiences motrices	4	4%	4	3%
Déficiences métaboliques	1	1%	0	
Cérébro-lésions	8	4%	1	1%
Troubles du comportement et de la communication (TTC)	4	2%	52	36%
Autres types de déficiences	4	2%	2	1,50%
Sans ou pas connue	3	2%	43	32%
Total	126	100%	131	100,00%



Le taux de personnes présentant une déficience intellectuelle et le taux de personne présentant un handicap psychique évolue peu en 2020. 47% des personnes accueillies relèvent de la déficience intellectuelle contre 37% d'handicap psychique.

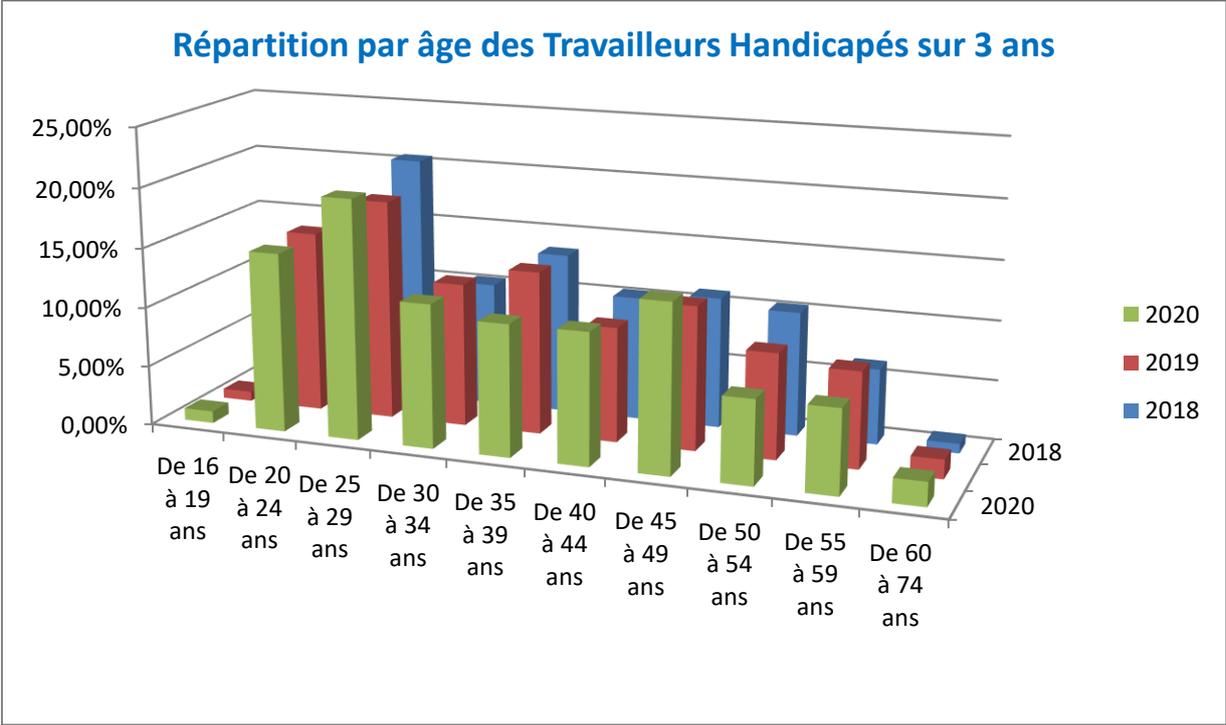
4.2.2. Répartition Hommes/ femmes

Pour l'année 2020, la répartition est la suivante : 81 Hommes & 42 Femmes



4.2.3. Données relatives aux classes d'âge

	2018	%	2019	%	2020	%
De 16 à 19 ans	6	4,70%	1	0,80%	1	1%
De 20 à 24 ans	15	11,900%	19	15,2%	18	15%
De 25 à 29 ans	26	20,60%	23	18,40%	25	20%
De 30 à 34 ans	13	10,40%	15	12%	15	12%
De 35 à 39 ans	17	13,50%	17	13,60%	13	11%
De 40 à 44 ans	12	10,40%	12	9,60%	13	11%
De 45 à 49 ans	14	11%	15	12%	17	14%
De 50 à 54 ans	13	10,40%	11	8,80%	9	7%
De 55 à 59 ans	8	6,30%	10	8%	9	7%
De 60 à 74 ans	1	0,80%	2	1,60%	3	2%
Total	126	100,00%	125	100,00%	123	100,00%

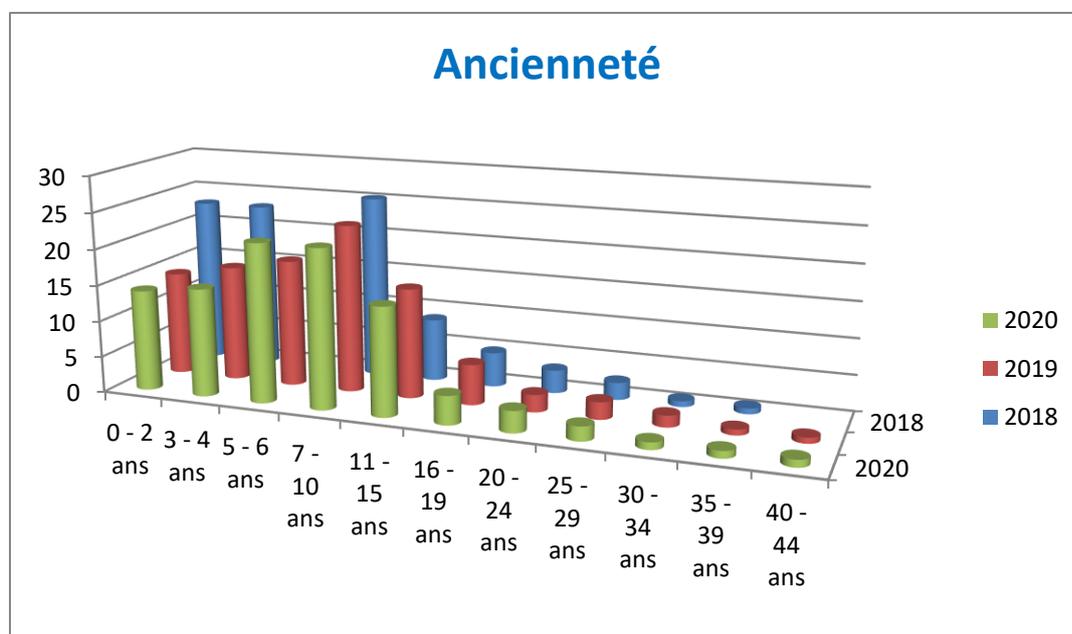


Nous constatons une légère évolution des personnes accueillies dont la tranche d'âge se situe entre 40 et 49 ans.

La moyenne d'âge s'élève à 37,3 ans soit 0,1 de plus que 2019.

4.2.4. Durée de séjour

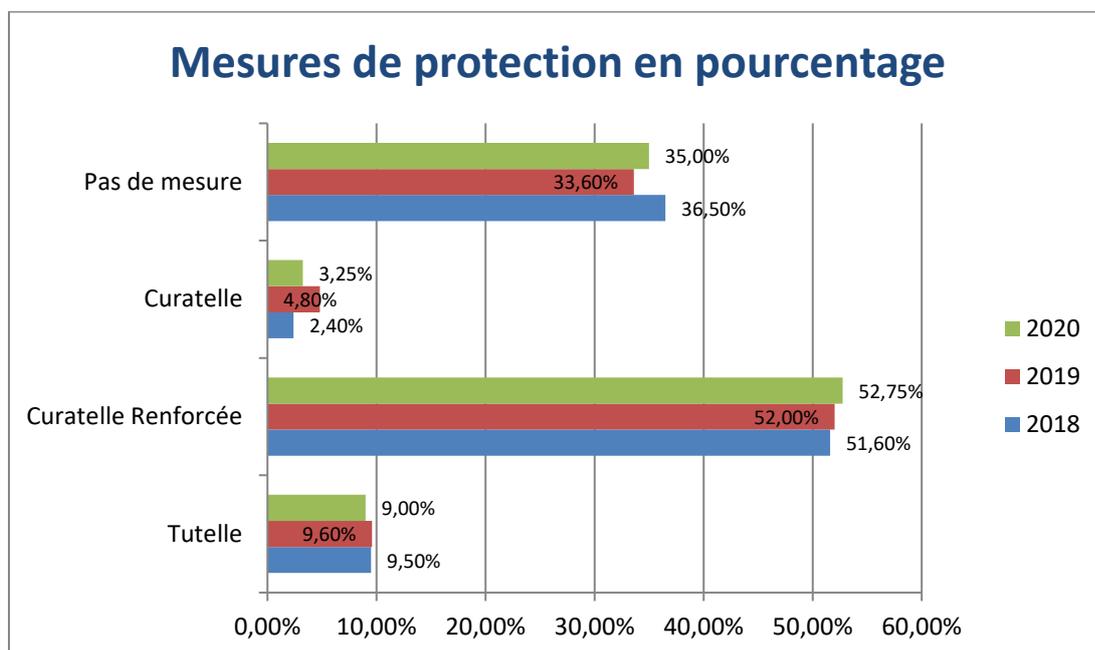
	2018		2019		2020	
	Répartition	%	Répartition	%	Répartition	%
0 - 2 ans	29	23%	18	14.40%	18	14%
3 - 4 ans	29	23%	20	16%	19	15%
5 - 6 ans	10	8%	22	17.60%	27	22%
7 - 10 ans	32	25,30%	29	23.20%	27	22%
11 -15 ans	11	8.70%	19	15.20%	19	15%
16 -19 ans	6	4.80%	7	5.60%	5	4%
20 - 24 ans	4	3.20%	3	2.40%	3	3%
25 - 29 ans	3	2,40%	3	2,40%	2	2%
30 - 34 ans	1	0,80%	2	1.60%	1	1%
35 - 39 ans	1	0,80%	1	0,80%	1	1%
40 - 44 ans			1	0.80%	1	1%
Total	126	100%	125	100%	123	100%



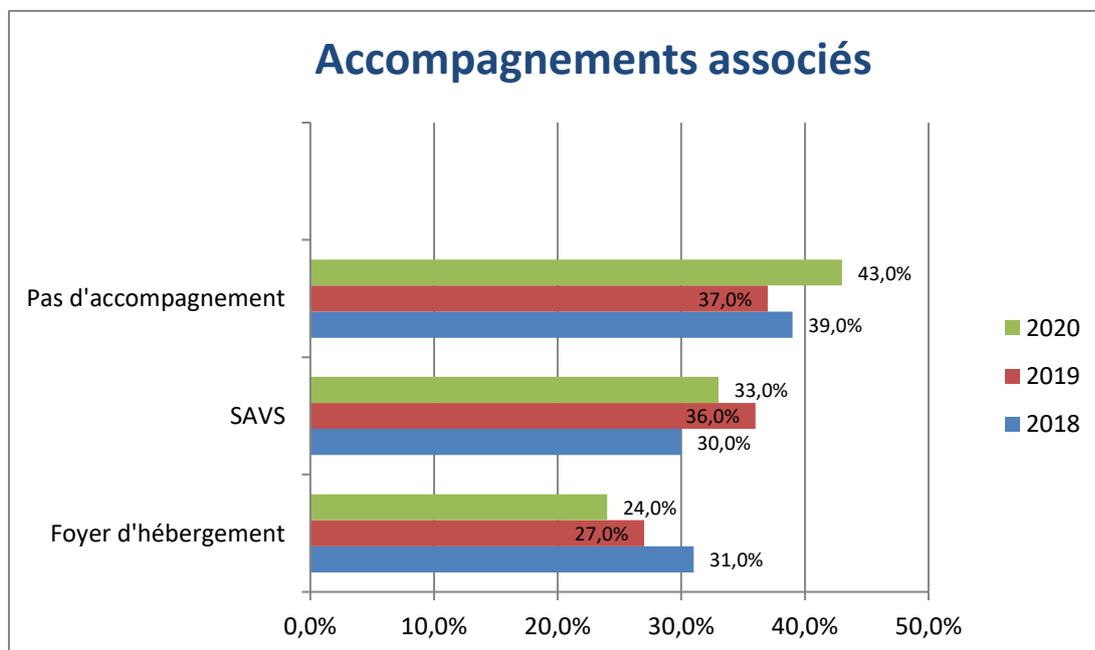
L'ancienneté moyenne au sein de l'ESAT est de 8,31 ans. Elle a diminué de 0,5 par rapport à 2019.

La proportion comprise entre une ancienneté de 5 à 10 ans d'âge est la plus importante suivie par la tranche de 0 à 4 ans d'ancienneté.

4.2.5. Mesures de protection



4.2.6. L'accompagnement associé au travail à l'ESAT



Depuis ces 3 dernières années, nous constatons une baisse constante des accompagnements des usagers par le foyer d'hébergement. Cette solution est de moins en moins utilisée. Au cours de l'évolution de l'accompagnement et des difficultés rencontrées, l'ESAT peut proposer à l'utilisateur, un

accompagnement SAVS ou hébergement qu'il peut ou pas accepter. Certains n'en formulent pas le besoin.

4.3. Données relatives à l'activité

4.3.1. Journées rémunérées

Les places occupées par les travailleurs en situation de handicap sont exprimées en ETP. Leur planning est géré à l'aide d'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 évènements familiaux, journées mobiles,... ;).

	2019	2020	VARIATION %
Journées rémunérées	26499	26818	1.20%
Journées occupées	32818	32799	-0.06%

Toutes ces données et les suivantes ne peuvent être commentées sur l'année 2020. En effet, en raison de la crise sanitaire liée au COVID, l'Etat a fait le choix d'aider les ESAT en prenant en charge la totalité de la part du salaire directe des travailleurs en situation de handicap de la période du 16 mars 2020 au 10 octobre 2020. Ainsi, les personnes vulnérables n'étaient pas dans l'obligation de reprendre leur travail. Néanmoins, au sein de l'ESAT la RIBIERE, les travailleurs en situation de handicap ont dans la globalité repris leur poste de travail à partir de la fin du mois de juin 2020. Cette reprise progressive s'est réalisée jusqu'à fin du mois d'août.

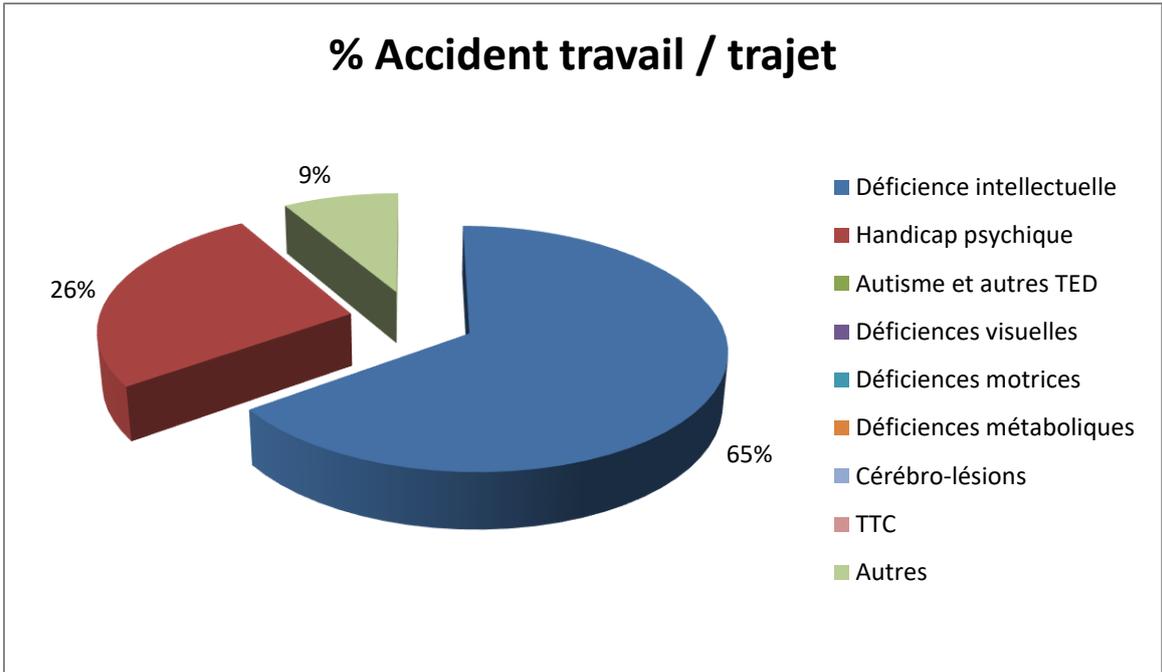
4.3.2. L'absentéisme

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.

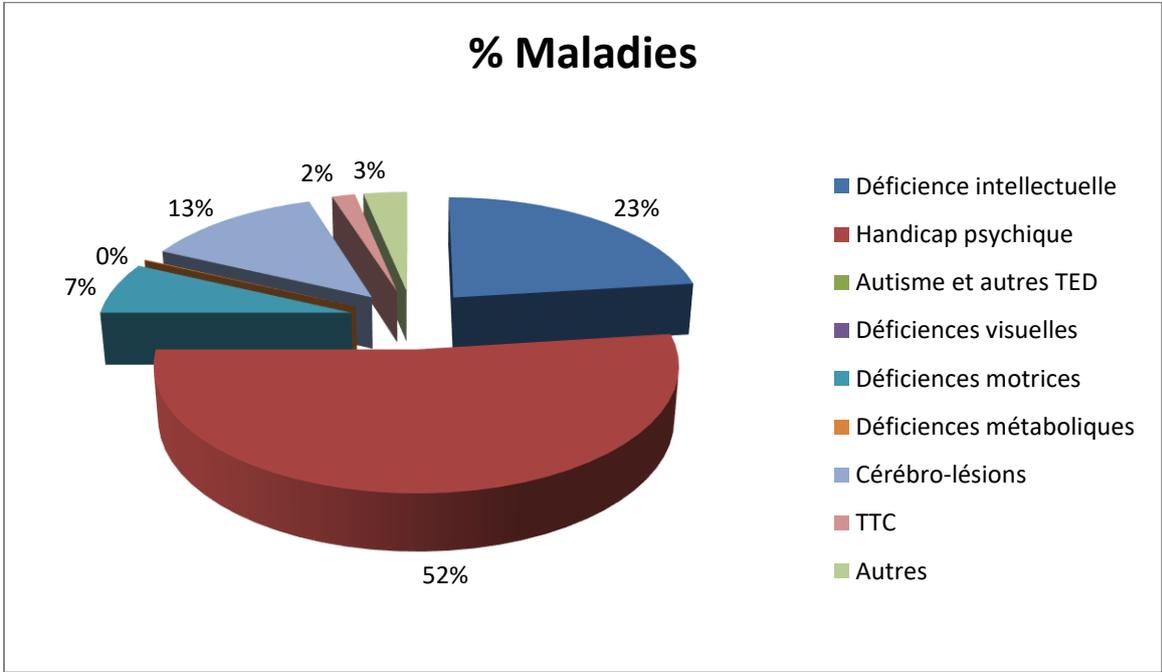
	2019	2020	VARIATION %
Maladies	4816	4 878	1.29%
Maternité/paternité	243	108	-55.56%
Accident du travail	230	226	-1.74%
Accident de trajet	93	49	-47.31%
Absences injustifiées	763	535	-29.88%
Congés sans solde	61	45	-26.23%
Congés parental	107	164	53.27%
Absences non rémunérées (MAP)	6	0	-100.00%
Journées d'absentéisme	5971	6005	

Analyse de l'absentéisme en fonction de la pathologie :

RELATION TYPE DE HANDICAP ET ABSENTEISME								
Type de handicap	Nbre de TSH	% TSH	Accident de trav. trajet	% accident	Nbre de jours de maladie	% Maladies	Nbre de jours d'absences injustifiées	% Absences injustifiées
Déficience intellectuelle	56	45%	194	69%	1116	23%	170	37%
Handicap psychique	44	35%	79	28%	2491	52%	200	43%
Autisme et autres TED	1	1%	0		0		0	
Déficiences visuelles	1	1%	0		0		1	0.2%
Déficiences motrices	4	3%	0		343	7%	2	0.4%
Déficiences métaboliques	2	3%	0		4	0.1%	0	
Cérébro-lésions	8	6%	0		611	13%	44	9.5%
Troubles du comportement-communication	4	3%	0		87	1.7%	3	0.7%
Autres types de déficiences	4	3%	9	3%	160	3.2%	41	9.2%
TOTAL	124	100 %	282	100 %	4812	100 %	461	100%

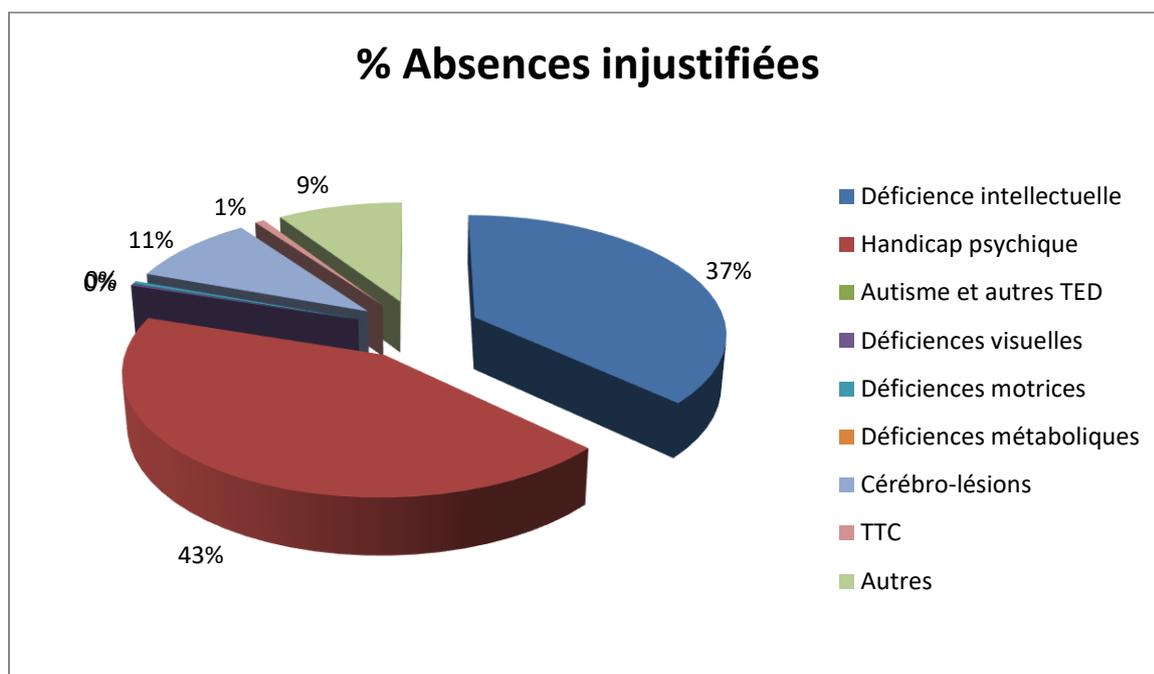


Ce graphique montre la part de chaque handicap pour les accidents du travail ou accidents de trajet. Les accidents restent bénins et le plus souvent ont lieu en deux roues ou à pied, ils sont en nette diminution. Les personnes déficientes intellectuelles représentent 65% de la totalité des accidents



Ce graphique montre la part de chaque handicap pour les absences de type maladie. Les travailleurs en situation de handicap dont le profil est l'handicap psychique sont ceux les plus fragiles et sont plus

souvent absents au travail. Ce résultat est issu de quelques usagers qui sont régulièrement absents pour maladie.

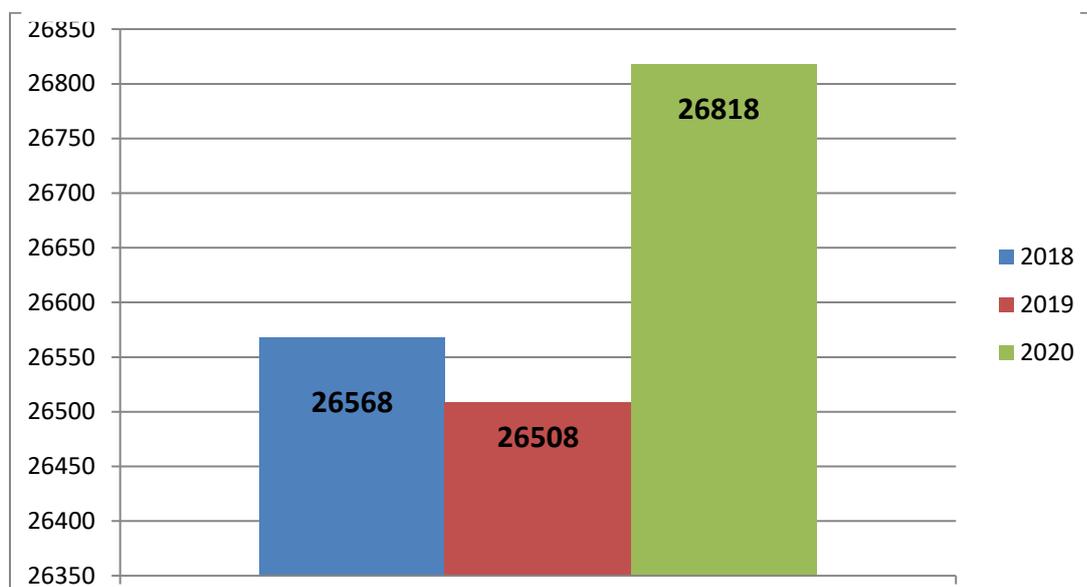


Ce graphique montre la part de chaque handicap pour les absences injustifiées. Là encore, l'handicap psychique représente 43% des absences injustifiées. Un travail d'accompagnement et de sensibilisation des travailleurs concernés a été mis en place pour limiter ces absences.

L'année 2020 (Covid) n'étant pas la référence pour avoir une juste analyse mais plutôt une tendance, il nous faudra poursuivre cette analyse et comparer avec les années précédentes pour vérifier si les actions mises en place permettent d'obtenir des améliorations et une baisse de ces absences.

4.3.3. Les journées réalisées

Evolution du nombre de journées rémunérées



Le nombre de journées rémunérées connaît une évolution importante en 2020 du fait que l'Etat a pris en compte le salaire des travailleurs en situation de handicap durant 7 mois. Il est en lien avec le nombre d'ETP de personnes accueillies.

4.4. L'accueil des visiteurs et des stagiaires

4.4.1. Les visites d'établissement ou contacts

En 2020, l'ESAT a pu poursuivre sa politique d'ouverture vers les ESMS de la Haute Vienne. Néanmoins, la covid a freiné pendant près de 5 mois la possibilité d'accueillir du public à l'ESAT.

	2018	2019	2020
Groupe (IME/lycée)	2	3	4
TH	50	45	25
Professionnels	17	5	18
Total	69	53	70

Les visites de l'ESAT sont organisées et présentées par les deux chargées d'insertion et durent en moyenne 3 heures.

Elles permettent aux personnes de visiter l'ensemble des ateliers, de découvrir le fonctionnement et les missions de l'établissement.

Après l'issus de celle-ci les chargées d'insertion prennent connaissance des demandes de stages individualisés.

En 2020, 2 « réunions d'informations » ont pu être maintenues. À noter que les visites organisées en petit comité destinées aux établissements médico-sociaux et aux candidats non accompagné par une structure ont été largement privilégiées au cours de cette année.

4.4.2. Les périodes de découverte (stages pour l'ESAT)

Nbre personnes	Sexe	Age	Provenance	Profil/ handicap	Atelier	objectif stage	Nbre de jour réalisé
1	M	18	MFR	déficience int	JEV	orientation	10
2	M		CHRS	handicap mental	MENUISERIE	admission	10
3	M	43	UROS	déficience incompatible ESAT	RESTAURATION	orientation	10
4	M	45	EPD Clairivire	handicap mental	MENUISERIE	Découverte	10
5	M	21	IME LASCAUX	handicap mental	MENUISERIE	Evaluation	10
6	M	31	ESQUIROL	Handicap psychique	RESTAURATION	Evaluation	10
7	M	29	SAPHAD DELTA PLUS	Handicap psychique	RESTAURATION	admission	10
8	M	18	ULIS Le Mas Jambost	handicap mental	MENUISERIE	Evaluation	5
9	M	34	DELTA PLUS	Handicap psychique	RESTAURATION	Découverte	10
10	M	18	ULIS Le Mas Jambost	handicap mental	MENUISERIE	Admission	10
11	M	22	Mission Locale	Handicap psychique	RESTAURATION	admission	10
12	M	43	C2RL	Handicap psychique	JEV	admission	10
13	M	18	IME LASCAUX	handicap mental	JEV	Evaluation	10
14	M	27	UROS	Trouble du comportement	MENUISERIE	Découverte	8
15	M	18	EMESD ISLE	handicap mental	BLANCHISSERIE	Découverte	10
16	M	18	IME LASCAUX	handicap mental	RESTAURATION	Découverte	10
17	M	18	ULYSS DARNET	Handicap psychique	RESTAURATION	Découverte	5
18	M	38	C2RL	Handicap psychique	JEV	Admission	10
19	M	18	IME LASCAUX	handicap mental	JEV	Admission	10
20	M	28	CDPTI	handicap mental	MENUISERIE	Découverte	10
21	M	46	assistante sociale	Handicap psychique	BLANCHISSERIE	Admission	5
	M	46	assistante sociale	Handicap psychique	ENTRETIEN DES LOCAUX	Admission	5
22	F	32	CAP EMPLOI	handicap mental	RESTAURATION	orientation	10
23	F	34	SERFA	handicap mental + TSA	ENTRETIEN DES LOCAUX	orientation	10
24	M	33	SAPHAD DELTA PLUS	Handicap psychique	JEV	Admission	10
25	M	18	EMESD ISLE	handicap mental	RESTAURATION	Admission	10

L'accueil des stagiaires est un reflet des caractéristiques du public accueilli avec une proportion d'hommes très importante : 92% des stagiaires, des origines différentes avec un équilibre entre des personnes en situation de déficience intellectuelle ou en situation de Handicap psychique.

En 2020, les ateliers les plus attractifs sont dans l'ordre décroissant : 1 – la restauration ; 2 – la menuiserie ; 3 – les JEV ; 4 – la blanchisserie et l'entretien des locaux.

En 2019 les accueils en nombre de jours sont stables en comparaison à 2018 mais révèle néanmoins la capacité de l'ESAT à accueillir en continue des stagiaires.

En nombre de jours		JEV	MENUISERIE	BLANCHISSERIE	Restauration	Entretien
Janvier	30	10	10		10	
Février	40		20		20	
Mars	10				10	
Avril	0					
Mai	0					
Juin	0					
Juillet	0					
Août	0					
Septembre	30	10	10		10	
Octobre	60	20	10	10	20	
Novembre	50	20	10	5	10	5
Décembre	20	10			10	
Total	240	60	60	15	90	5

En nombre de personnes		JEV	MENUISERIE	BLANCHISSERIE	Restauration	Entretien
Janvier	3	1	1		1	
Février	4		2		2	
Mars	1				1	
Avril						
Mai						
Juin						
Juillet						
Août						
Septembre	3	1	1		1	
Octobre	6	2	1	1	2	
Novembre	6	2	1	1	1	1
Décembre	2	1			1	
Total	25	7	6	2	9	1

18 stages annulés sur le premier semestre
5 stages annulés sur le dernier trimestre 2020

5. LA CONDUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT

5.1. Les projets individualisés réalisés en 2020

Les 123 travailleurs de l'ESAT la Ribière ont un projet professionnel individualisé. Néanmoins, l'actualité sanitaire n'a pas permis de renouveler bon nombre de projets. Seul 38 projets professionnels individuel ont été maintenus dans les mêmes conditions d'organisations que pour 2019.

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 si le travailleur le demande pour participer aux réunions de projet, et l'anticipation de la planification des réunions leur permet de participer plus régulièrement à ces réunions.

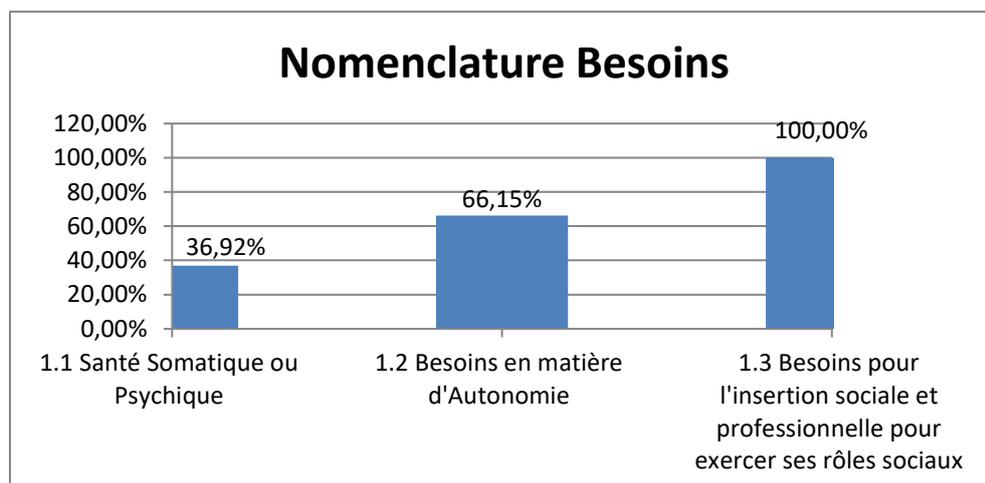
Dans le cadre d'une admission, une réunion de projet est organisée avant la fin de la période d'essai de 6 mois.

5.1.1. L'identification des besoins individuels

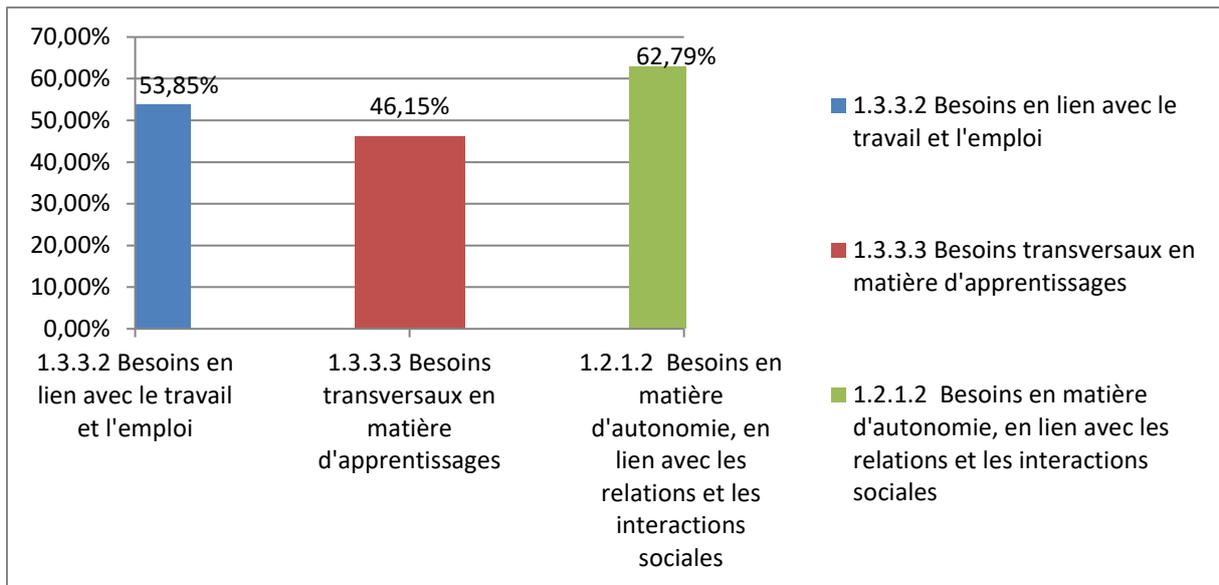
Afin d'identifier les besoins, l'équipe s'appuie sur des fiches métiers et des grilles d'évaluations. Ce travail permet de mieux définir les objectifs des projets professionnels individuels.

En référence avec la nomenclature des besoins SERAFIN, les 3 grands besoins du public de l'ESAT sont en matière de santé somatique ou psychique et en matière d'autonomie, ce qui est en lien avec le profil des personnes accueillies.

Les données 2020 étant pipées, un rappel sur les indicateurs de **2019** :

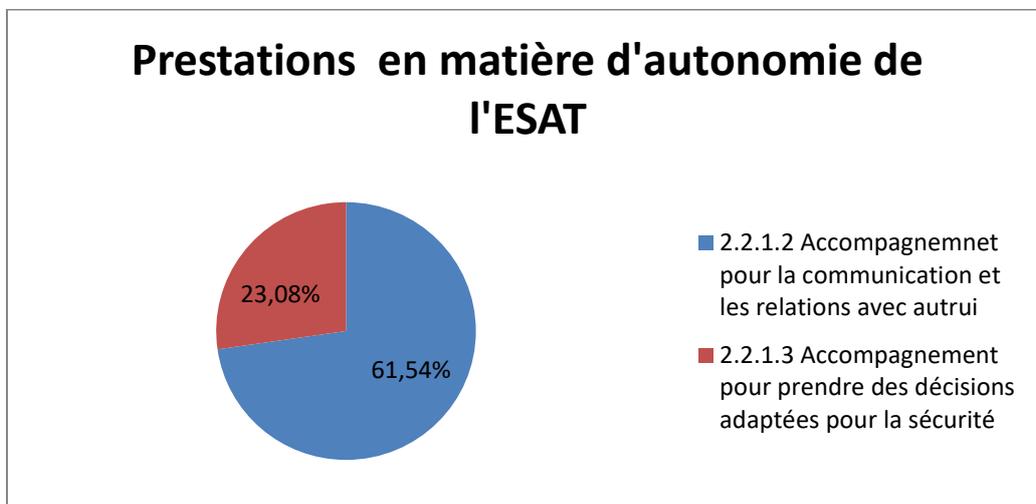


Les BESOINS :

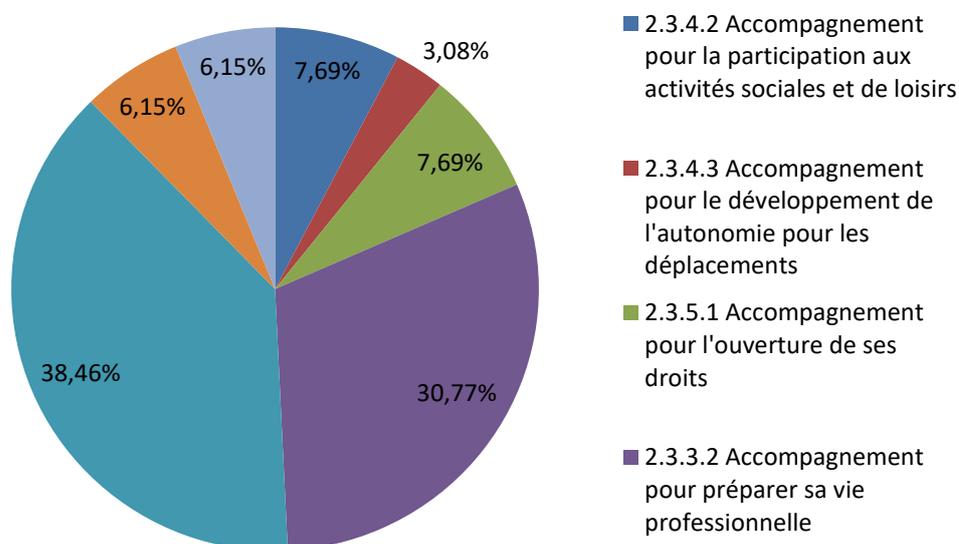


L'ESAT répond majoritairement au besoin pour l'insertion sociale et professionnelle avec une répartition équilibrée entre les besoins en lien avec le travail, et les besoins en matière d'apprentissage.

En référence avec la nomenclature des prestations SERAFIN, l'ESAT propose des prestations en matière d'autonomie de participation sociale pour répondre aux projets individualisés.



Prestations pour la participation sociale



5.2. Les accompagnements au service des projets individualisés

5.2.1. L'accompagnement à l'autonomie et vers le milieu ordinaire

Encore une fois, la COVID a fortement impactée la réalisation d'actions menées au sein et en dehors de l'établissement.

Les principales actions marquantes de l'année sont :

- 14 visites d'entreprises pour la mise en place de stage ou MAD
- 5 travailleurs qui ont réalisé un stage en entreprise représentant 385 heures.
- 7 MAD en entreprise représentant 1588 heures.
- 8 travailleurs qui ont participé à la journée du DUODAY (CONFIEZ-NOUS ; DELTAPLUS ; MADOR & COMPAGNIE ; EARL de VERTHAMONT BAYLET ; LA BOVIDA ; LIDL ; CRP EPNAK)
- Le partenariat avec l'école Suzanne VALADON pour l'organisation de 2 séances de soutien sur le thème « Eco geste et Energie » pour 55 TSH.

5.2.2. L'accompagnement pour la participation sociale

Cette année exceptionnelle a surtout permis de réaliser de nombreuses actions de sensibilisations pour le respect des gestes barrières.

- 80 travailleurs en situations de handicap ont participé à une enquête menée par la psychologue et la chargée d'insertion sur leur retour d'expérience du 1^{er} confinement.
- 46 travailleurs en situations de handicap ont participé à des séquences proposées par une stagiaire CESF sur le thème de la sensibilisation au tabac. Dont 12 travailleurs pendant la période du « mois sans tabac ».
- Un livret d'accueil a été réalisé et présenté à tous les travailleurs en situation de handicap dès leur retour au travail après le premier confinement. Ce livret traduit en FALC, a été validé en CVS. Cet accompagnement a été réalisé autant de fois que nécessaire par une visite de l'ESAT pour découvrir les sens de circulations mis en place, les points de désinfection des mains etc. Ces actions ont débuté au mois de juin pour une durée de 3 mois.

5.2.3. L'accompagnement à la santé

Les actions de partenariat avec le STAPS n'ont pas pu se dérouler en 2020.

En 2020, l'ESAT a accompagné 25 travailleurs en situation de handicap aux rendez-vous médecine du travail.

5.2.4. Les Soins et le prendre soin

Les soutiens et formations organisés basés sur les thèmes de l'hygiène et les gestes et postures répondent à nos missions d'accompagnement.

La direction accompagnée d'une professionnelle ont intégré le COPIL Sport Santé de la Fondation des Amis de l'Atelier. Ensemble, ils envisagent de construire une action afin de proposer à des usagers des activités sportives régulières.

5.2.5. L'accompagnement et le soutien psychologique

➤ Les entretiens individuels

La prise en charge 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.

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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.

Ces entretiens s'inscrivent dans la quotidienneté

➤ **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.

➤ **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 dans un cadre sécurisé 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.

➤ Les réunions d'équipe

Chaque atelier organise une réunion hebdomadaire d'une heure avec la psychologue et le chef de service. 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.

➤ La particularité de l'année 2020 suite à une situation sanitaire « covid 19 » inédite.

La situation inédite de confinement en mars 2020 a créé une rapidité de réorganisation des ateliers au sein de l'ESAT et de l'accompagnement des usagers par le pôle soutien (Chargée d'insertion, psychologue, secrétaire, collègues de la SA)

Des idées innovantes ont vu le jour :

- ✓ Mise en place des règles de sécurité
- ✓ Accompagnement innovant des usagers avec la mise en place :
 - d'appels téléphoniques quotidiens, individuels ou en groupe,
 - des visites à domicile en cas de nécessité
 - des activités réalisables à domicile, en lien avec la socialisation, la santé des usagers.
- ✓ Mise en place rapide d'une plateforme de conférence téléphonique permettant l'organisation de réunions à distance
- ✓ Mise en place du télé travail.

Tout au long de l'année suite au premier confinement, la psychologue a accompagné les usagers à mieux appréhender cette situation par la mise en place de groupes d'expression ou par la continuité d'entretiens individuels.

➤ Tableau synthétique des prises en charge

interventions	nombres
Réunions de projets	30
Réunions hebdomadaire d'ateliers	80
Réunions d'encadrement, de soutien, de concertation avec le chef de service, commission des parcours des usagers.	23
Réunions avec des partenaires (UEROS, SAVS, Foyer d'hébergement, curateurs, psychiatres...)	10
Cellule de crise	1
Groupes de paroles ou d'expression	13
Groupes Covid « relaxation, expression »	6
Accueil stagiaires	17
Entretiens individuels	98
Entretiens individuels « covid 19 » (appels téléphoniques, mails, messages, SMS)	108
Evaluations individuelles dans les ateliers	10

5.2.6. La coordination au service d'un accompagnement global

En 2020, 8 réunions ont été organisées par l'ESAT en concertation avec le kaolin ou le SAVS afin d'échanger ensemble sur des situations communes.

5.3 Les prestations au service des projets individualisés /Les ateliers

Là aussi, l'année 2020 a été vraiment particulière et difficile compte tenu de la situation sanitaire liée à la COVID 19.

Evidemment des répercussions ont eu lieu sur l'accompagnement au quotidien des travailleurs dans un contexte de production « amputée » par le nombre d'usagers absents lors de la période de confinement et de l'arrêt de certaines activités de nos clients. Malgré cette situation, l'Esat a tenu le cap, en continuant de développer ses activités vers la clientèle et même pendant la période de confinement, devenir un établissement référent car le seul à continuer à produire des activités en restauration (production et livraison des repas pour les hébergements) et blanchisserie. La blanchisserie « réquisitionnée » par la préfecture pour gérer des vêtements de protection de soignants contaminés COVID et continuer à répondre aux sollicitations du CHU de Limoges.

Il est à noter également l'investissement des professionnels face à cette nouvelle situation sanitaire permettant à l'établissement de continuer à produire durant toute l'année. Certains usagers ont souhaité venir à l'établissement pour apporter leur contribution plutôt que de gérer leurs angoisses aux hébergements par exemple. Durant le premier jour de confinement au mois de mars jusqu'à la reprise progressive des activités à compter du 11 mai 2020, les équipes ont du faire face à une situation inédite, à mettre en place des protocoles drastiques pour permettre les différentes prestations habituelles et permettre aux personnes accompagnées de sortir enfin de leur confinement.

5.3.1. Les ateliers

L'entretien des jardins et des espaces verts :

L'activité « entretien des jardins et espaces verts » accueille 33 ETP de travailleurs encadrés par 4 moniteurs d'ateliers et 1 monitrice principale et répartis en 5 équipes. 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 et d'arbustes, entretien de massifs, ramassage de feuilles, etc.

Cet atelier est valorisant pour les travailleurs : la demande des clients (entreprises, collectivités et particuliers) est en constante augmentation. Cette activité ne connaît pas de saisonnalité. L'ESAT a en référence près de :

- 35 entreprises privées ou établissements publics
- 50 particuliers

Cette année 2020 malgré le contexte sanitaire, voit l'arrivée d'un nouveau client de renommé s'agissant du parc Animalier du REYNOU, offrant de jolies perspectives de travail pour nos usagers et professionnels. Il est envisagé de développer d'autres offres pour ce client favorable à l'atelier menuiserie et peut-être de proposer dans un proche futur des stages de découverte pour certains de nos travailleurs dont c'est le projet...

De plus, le CHU nous a renouvelé sa confiance dans la gestion de leurs parcs et jardins puisque notre établissement a gagné l'appel d'offre qui était en cours face à une Entreprise adaptée du « coin ».

La blanchisserie et l'entretien des locaux :

- L'atelier Blanchisserie/Entretien des locaux, accueille 30 ETP de travailleurs encadrés par 1 monitrice principale et 2 monitrices d'ateliers. Deux métiers sont présents dans cet atelier : la blanchisserie et l'entretien des locaux.

La production journalière actuelle de l'activité « blanchisserie » atteint 400 kilos de linge avec un potentiel de 800 kilos par jour. Cet atelier peut absorber davantage d'activité et plus particulièrement dans le traitement de linge plat. En effet, la calandreuse qui est utilisée pour traiter ce type de linge fonctionne à 50% de sa capacité maximale. La blanchisserie s'adresse à une clientèle composée de collectivités, d'entreprises et de particuliers.

L'ESAT a actuellement en référence près de :

- 8 entreprises et collectivités
- Environ 50 particuliers

Cet atelier a donc un fort potentiel de développement économique. La technicité requise, les différents postes de travail proposés permettent également un véritable parcours professionnel pour les personnes en situation de handicap pouvant aboutir à l'accès à un emploi en entreprise.

Un service livraison est proposé et assuré par des travailleurs. Ce service élargit les compétences des travailleurs et renforce la dimension de contact avec la clientèle.

- L'activité « Entretien des locaux » permet de développer l'apprentissage des techniques d'entretien (sols, vitrage, mobilier,...). Cet atelier offre, aux travailleurs les plus aptes au travail autonome, des conditions de travail quasi identiques à celles de l'entreprise. Au-delà des compétences techniques, le travail en contact direct avec le client nécessite de développer un savoir-être et un fort sens du service.

L'ESAT a actuellement en référence:

- 2 établissements médico-sociaux
- 2 entreprises

Il tend à se développer sous la forme de mise à disposition (MAD) à temps partiels. Cet atelier dispose aujourd'hui de 4 travailleurs qui sont prêts à travailler partiellement détachés en entreprise. Véritable tremplin vers l'entreprise, cette activité en se développant peut offrir des modalités inclusives d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Ces deux activités, blanchisserie et entretien des locaux ont été fort sollicités sur cette année 2020.

En effet face à la situation sanitaire, la blanchisserie n'a pas stoppé ou ralenti son activité mais au contraire a dû faire face à une forte sollicitation notamment des structures hospitalières et d'hébergements. De ce fait, pendant le confinement, l'habituelle équipe de professionnels s'est vue renforcée par d'autres moniteurs d'ateliers fermés (espaces verts, menuiserie, conditionnement) et d'autres professionnels de structures voisines volontaires.

Heureusement l'investissement de nos professionnels a été récompensé et reconnu par le GHT pour lequel notre candidature concernant le nouvel appel d'offre du CHU de Limoges a abouti sur la reconduction d'un lot pour l'entretien du linge de cette structure mais en obtenant deux lots supplémentaires pour les 3 années qui viennent (Hôpital Rebeyrol + les vêtements professionnels du CHU).

Les travailleurs de l'entretien des locaux ont été énormément sollicités car ils ont dû acquiescer et mettre en place les consignes d'hygiène et les mesures barrières au sein de l'établissement. Ces consignes demandant plus de concentration et de temps passé sur leurs activités de nettoyage.

La menuiserie et le façonnage :

- **L'atelier « menuiserie et façonnage »** accueille 23 ETP de travailleurs en situation de handicap encadrés par un moniteur principal et 2 moniteurs d'ateliers.

L'activité de « menuiserie » : initialement organisée autour de deux types de production : la production en grande série (sommiers, meubles de jardin, poteaux, etc.) et la production artisanale (rénovation, petit mobilier sur mesure, objets ...),

Sur cette partie d'activité, L'ESAT a dû faire face petit à petit à une perte d'activité conséquente autour de la production en grande série.

La menuiserie a anticipé cette perte potentielle en réactualisant depuis 2018 un savoir-faire ancien en développant une nouvelle gamme de mobilier d'extérieur destinée aux collectivités, entreprises et groupes de distribution.

Une gamme de jeux traditionnels « géants » a également été développée. Ces produits sont conçus pour une utilisation collective ou familiale en extérieur ou en intérieur. Ils peuvent avoir un intérêt éducatif, pédagogique ou ludique ou plus simplement agrémenter un environnement naturel.

L'établissement a également développé sa communication autour de ses nouveaux produits. Des nouvelles plaquettes commerciales ont été réalisées, une campagne de communication a été lancée, par voie postale et mailing. L'atelier a pu participer à deux manifestations extérieures, dans la perspective d'exposer ses produits, d'augmenter la visibilité de l'ESAT.

- **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. Le développement d'un nouveau partenariat avec une des plus grosse entreprise locale a permis depuis fin 2018, la mise en place d'un atelier de conditionnement et de tri de pièces. Cette nouvelle activité permet de répondre aux besoins de postes assis pour certains travailleurs.

Un développement de cet atelier est à envisager sous différentes offres allant de la mise à disposition collective à un développement d'activités annexes.

Ainsi depuis 2-3 ans, une équipe de 8 travailleurs se déplace pour effectuer des prestations de tri et mise sous plis. Exceptionnellement en 2020, ce client, face à la situation sanitaire, nous a sollicité pour gérer au sein de nos locaux cette prestation habituelle, dans le respect des mesures barrières.

Cette année de crise sanitaire, à eu des conséquences sur ces prestations car les plus gros clients ont subi également la Covid en essayant de gérer au mieux de nombreuses difficultés d'approvisionnement mettant à mal leurs relations avec les fournisseurs. .

Les retombées de nos envois de mailings sur nos nouveaux produits en bois juste avant l'arrivée de la pandémie

La restauration :

L'atelier restauration accueille 27 ETP de travailleurs en situation de handicap encadrés par une monitrice principale et 3 moniteurs d'ateliers.

Trois familles de métiers sont développées au sein de cet atelier : la restauration collective, le service en self ou en salle, les évènementiels.

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.

Sur cette partie d'activité, L'ESAT a actuellement en référence :

- Les établissements d'hébergement Haut-Viennois de la Fondation

Cet atelier a un potentiel de développement en s'appuyant sur cette expérience en fournissant des repas journaliers à des entreprises et ou des collectivités.

Le self-service ouvert au public, les travailleurs apprennent l'accueil des clients, le service (liaison chaude) en self et le service à l'assiette. Le restaurant continue à développer sa clientèle. Des nouvelles entreprises ont en effet choisi l'Esat pour faciliter le déjeuner de leurs salariés. Une mise en avant sur les réseaux sociaux a apporté une nouvelle clientèle.

Sur cette partie d'activité, l'ESAT a actuellement en référence :

- Les salariés de la Fondation
- Les clients extérieurs qui viennent à titre individuel
- Les salariés des entreprises qui ont contractualisé avec l'ESAT

Il est à noter que, au moment où l'Esat commençait à ressentir les effets positifs des actions menées vers les établissements susceptibles de conventionner, la pandémie nous a obligé à stopper l'activité de self pour les personnes de l'extérieur et à fermer le restaurant. Le self étant aménagé en fonction des gestes barrières à respecter et de façon à continuer à honorer les repas pour les personnels de l'établissement et travailleurs.

La restauration événementielle, (mariages, conférences, manifestations sportives ...) autant d'événements, offre une réelle proximité avec la clientèle. Cette année 2020, bien partie sur la lancée de l'année précédente, a subi de plein fouet l'arrivée de la pandémie et bien évidemment les prestations événementielles ont été stoppées.

La clientèle est principalement représentée par l'université, les collectivités, les partenaires privilégiés du secteur du handicap.

Les activités de restauration collective et l'événementiel nécessitent des livraisons quotidiennes, assurées par des travailleurs.

Un service logistique et livraison est transverse aux 4 pôles. Toutes les livraisons sont réalisées par 5 travailleurs qui sont évalués, formés et validés annuellement par un centre de formation professionnelle auto école de Limoges. Chacun des chauffeurs/livreurs sont polyvalents et en capacité de livrer les clients de nos ateliers blanchisserie, restauration et menuiserie. Ils peuvent également conduire un travailleur vers ces rendez-vous : médecine du travail, dépose de courrier à la poste ou course urgente. Il est nécessaire de poursuivre le développement de ce service par la formation de nouveaux travailleurs afin de rendre l'organisation efficiente et éviter le remplacement des chauffeurs par des intérimaires.

5.3.2. Les activités artistiques et culturelles

L'année 2020 n'a pas permis la mise en place d'activité dans ce domaine au sein et en dehors de l'ESAT.

5.3.3. Les activités de maintien des acquis

Là encore, nous n'avons pas exercé autant d'accompagnement dans des activités de soutien pour le maintien des acquis comme nous sommes en mesure de le faire chaque année. Les professionnels de l'ESAT ont beaucoup sensibilisé les usagers aux gestes barrières. Des accompagnements spécifiques ont été organisés aux retours des travailleurs en situation de handicap pour les prises de poste après le 1^{er} confinement. Par groupe, les usagers ont pu visiter et constater les évolutions des différents aménagements mis en place pour répondre aux mesures barrières. Cette visite était complétée par la remise d'un livret « CONSIGNES CONTRE LE COVID19 POUR REPRENDRE SON TRAVAIL ».

L'ESAT aura en 2020 consacré 426 heures de formation de soutien.

5.3.4. Les activités de bien être

En 2020, le partenariat avec le STAPS de l'université de Limoges n'a pas pu avoir lieu comme les années précédentes.

Néanmoins, une monitrice d'atelier et le directeur ont intégré le COPIL INNOVATION SPORT SANTÉ de la Fondation. Ce groupe de travail s'est réuni en visio à plusieurs reprises, il a établi un cahier des charges facilitant la mise en place du sport santé au sein des établissements de la Fondation. L'ESAT faisant parti des 8 établissements pilote de ce projet, une monitrice d'atelier a été nommée référente Sport Santé. Accompagné du directeur, sa mission sera de travailler à la mise en place du sport santé au sein de l'ESAT pour 2021.

5.4 Les actions de prévention et de sensibilisation

5.4.1. La prévention et l'éducation à la santé

En adhérant systématiquement aux grandes campagnes nationales de prévention l'ESAT entend contribuer activement à développer une action préventive en matière de santé. Seront plus particulièrement suivies les campagnes nationales suivantes :

- Le mois sans tabac
- La Campagne « Alcool : Nouveaux repères de consommation à moindre risque »
- Le mois du sommeil
- La présentation du programme Manger-Bouger
- Les gestes barrière

En 2020, une stagiaire a pu réaliser une action pendant et après la période du mois sans tabac. Une équipe de 12 usagers ont participé à cette action avec plusieurs sensibilisations et enquêtes sur le

tabagisme et de satisfaction. Ils ont pu apprendre les notions de compositions, les effets et la dépendance au tabac.

A l'issus de ce soutien :

- 91% des usagers souhaitent diminuer leur consommation de cigarettes
- 75% des usagers envisagent d'arrêter de fumer
- 67% des usagers expriment ne pas avoir besoin d'aide pour arrêter

Ces chiffres seront à vérifier dans quelques mois.

Comme expliqué plus haut, les professionnels ont régulièrement menés des actions de sensibilisation tout au long de l'année pour le respect des gestes barrières contre la COVID.

5.4.2. L'usage d'internet et des réseaux sociaux

En 2020, l'ESAT a pu proposer 2 actions de formations ou sensibilisations sur ce thème très d'actualité et à fortiori avec le public jeune accueilli au sein de l'établissement.

- 10 usagers ont bénéficié d'une formation de 7h délivrée par un organisme extérieur
- 60 usagers ont bénéficié d'une sensibilisation de 2h délivrée par POLARIS

5.5 Les actions de soutien

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.

Les activités proposées 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.

L'année 2020 a été consacrée exclusivement au respect des gestes barrières.

6. PARTENARIAT AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

6.1 Les projets spécifiques

La mise en place du sport santé au sein de l'ESAT va nous amené à conventionner avec des partenaires d'associations sportives. Au 31/12/20, nous avons déjà approché le service sport et jeunesse de l'état, l'association Limousin Sport Santé et l'ASPTT de Limoges. Ensemble, nous construisons l'organisation de ce futur partenariat.

6.2 Les partenariats professionnels

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 (115 personnes), 2 dépendent de la Corrèze, 2 de la Creuse, 4 de la Dordogne, 1 des Yvelines, 1 de la Loire Atlantique et 1 de Paris.

6.3 Les partenariats de santé

Des partenariats créés autour des situations individuelles

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. Ce partenariat reste informel et non structuré et doit s'ouvrir aux secteurs de soins spécifiques pour les personnes dont le handicap est le plus éloigné de l'agrément.

Un partenariat spécifique avec L'Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle (L'UEROS)

Intégrée au Centre Hospitalier Esquirol, l'unité mobile de l'UEROS accompagne les personnes cérébro-lésées (traumatisme crânien ou toute autre lésion cérébrale acquise) dans l'élaboration d'un projet de réinsertion sociale et/ou professionnelle. A ce titre, un partenariat s'est tissé avec l'ESAT la Ribière qui accueille des stagiaires orientés par le service. Dans une faible mesure et lorsque le déficit intellectuel est léger et prévalent, l'établissement a admis des personnes orientées par ce service. Un suivi régulier et une coopération désormais bien rodés entre l'établissement et le service ont permis un accueil dans la durée et sans obstacle dans le parcours professionnel.

Un partenariat engagé avec le Centre de référent de réhabilitation psychosociale de Limoges (C2RL)

Le partenariat engagé avec le C2RL pour l'initiation des professionnels à la réhabilitation psychosociale doit permettre une meilleure orientation des personnes accueillies vers le centre expert afin de contribuer au maintien dans l'emploi et de soutenir le projet de vie. Cette ressource mérite d'être développée dans le cadre des projets individualisés.

La Plateforme Territoriale d'Appui de la Haute-Vienne qui intègre 4 dispositifs qui agissent en faveur du maintien à domicile et du parcours de santé des personnes en perte d'autonomie ou souffrant de maladies chroniques.

En 2020, nous avons sollicité nos partenaires pour l'organisation de 3 réunions et ainsi échanger sur 2 situations complexe d'usagers:

- 2 réunions avec la PTA87.
- 1 réunion avec l'UEROS

7. L'EXPRESSION DES USAGERS

7.1 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 29 avril, 27 mai et le 26 novembre 2020.

Les comptes rendus sont diffusés dans les ateliers.

Le Conseil de la Vie Sociale dont les membres ont été renouvelés par l'élection du 14/09/2020 est constitué :

- **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, pas de 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**

- **Le directeur**

7.2 Les enquêtes de satisfaction

Une enquête a été réalisée auprès des usagers sur leur ressenti concernant la période de confinement qu'ils ont vécu.

- ⇒ 85 usagers ont participé à cette enquête dont 1 usager en détachement sur la clinique Chénieux
- ⇒ Les séquences ont été animées par la psychologue et la chargée d'insertion auprès de 10 groupes.

Le questionnaire a été construit autour de quatre grands thèmes qui portaient sur

1. L'annonce du confinement
2. Le vécu des personnes qui ont été amenées à travailler pendant le confinement
3. Le vécu des personnes qui ont été confinées sur toute la durée du confinement
4. Le déconfinement

1) Résultats sur l'annonce du confinement

45 % n'ont pas été étonné de cette annonce

De nombreux commentaires ont été évoqués sur les aspects négatifs du CONFINEMENT

Comme l'idée de rester chez soi est difficile surtout en appartement - Questionnement sur la gestion du temps, que va t-on faire ? - Idée de vivre au jour le jour - Destabilisant à cause du changement des rituels - Ce temps va peut être me permettre de décompresser

92 % des sondés ont eu une bonne compréhension des informations reçues (debriefing le matin à l'Esat ou infos reçues par le SAVS...)

2) Résultats sur le vécu des personnes qui ont travaillé

- ✓ 78,9 % ont plutôt bien vécu le travail à l'ESAT

Les ateliers qui ont maintenu leur activité ont été LA BLANCHISSERIE et LA RESTAURATION

- ✓ 94 % se sont sentis à l'aise sur le plan technique
- ✓ 100 % ont bien vécu ce changement sur le plan relationnel
- ✓ 100 % se sont sentis en sécurité grâce aux gestes barrières mis en place par l'établissement

Les résultats ont permis de mettre en lumière des transferts des compétences et du sens de l'adaptation sur le plan relationnel mais aussi

Le sentiment de fierté d'avoir travaillé pendant cette période

Une prise de conscience que le travail a permis d'occuper leur esprit

Des questions portaient sur les gestes barrières mis en place par l'établissement (52 % sont satisfaits de ces nouvelles mesures sanitaires)

Une navette a été mise en place pendant le confinement, 9 usagers ont pu en bénéficier.

Au vu des réponses émises, il en ressort que la mise en place d'une navette n'a pas été un besoin des travailleurs malgré leur satisfaction.

3) Résultats sur le vécu des personnes confinées

Sur l'accompagnement qui a été mis en œuvre pendant le confinement dans le cadre de contacts téléphoniques et d'ateliers proposés :

Les personnes qui ont notamment été accompagnées par l'ESAT ont été satisfaites de celui-ci ; les informations transmises ont été claires pour la majorité des personnes

En revanche, pour les personnes confinées qui ont été accompagnées et suivies par le SAVS et de ce fait n'ont pas eu d'appel de l'ESAT, certains ont ressenti une coupure avec le travail ne facilitant pas la reprise, ils auraient souhaité un maintien du lien avec l'ESAT.

Sur les activités proposées : Une grande majorité des participants souhaite une poursuite des activités telles que la relaxation, le sport et ou la cuisine.

4) Résultats sur le déconfinement

De nombreuses remarques ont émergé à ce sujet comme :

- Trop d'interdits
- Trop de contraintes avec les attestations
- Trop de contrôle
- Peur de sortir, peur de la pénurie de certains produits

Dans le cadre de la reprise du travail concernant les informations reçues par l'ESAT sur la nouvelle organisation 56 % des usagers les ont trouvés claires.

Concernant la question : Qu'est ce qui a changé à l'Esat ?

Les commentaires sur les aspects positifs qui ont été retenus sont :

"Ceux qui sont venus travailler ont eu du mérite"

"Sentiment de culpabilité de ne pas être venu travailler"

"On a apprécié qu'on nous demande notre avis dans le cadre de la reprise du travail."

Les commentaires sur les aspects négatifs qui ont été retenus sont :

- Vécu d'injustice sur l'organisation de la reprise du travail 1 semaine sur 2
- Sentiment de relâchement surtout dans le cadre des changements aux vestiaires

- Encore trop de personnes dans les véhicules (chantiers JEV)
- Peur d'une seconde vague et d'un autre confinement pour la majorité des personnes
- "Où sont les primes proposées par le gouvernement
- manque de reconnaissance pour le personnel qui ont veillé à l'entretien des locaux et à l'hygiène des établissements ?"

7.3 Groupes de paroles ou d'expression

Différents groupes de paroles ont eu lieu pendant l'année. Animés par la psychologue, 13 groupes de paroles (en lien avec les problèmes de savoir être) ont été organisés et 6 groupes d'expression liés au COVID (relaxation et expression).

8. LES EVENEMENTS OU LES DEFIS RELEVES EN PERIODE DE CRISE SANITAIRE

La période n'a pas permis la participation des usagers aux foulées du populaire.

La situation inédite de confinement a créé une rapidité de réorganisation des ateliers au sein de l'ESAT et de l'accompagnement des usagers par le pôle soutien (Chargée d'insertion, psychologue, secrétaire, collègues de la SA)

Des idées innovantes ont vu le jour :

- ✓ Mise en place des règles de sécurité
- ✓ Accompagnement innovant des usagers avec la mise en place :
 - d'appels téléphoniques quotidiens, individuels ou en groupe,
 - des visites à domicile en cas de nécessité
 - des activités réalisables à domicile, en lien avec la socialisation, la santé des usagers. (sport, cuisine, défi alphabet)
- ✓ Mise en place rapide d'une plateforme de conférence téléphonique permettant des échanges entre usagers et professionnels.

9. LA DEMARCHE QUALITE

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'HAS (anciennement 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.

La prochaine évaluation interne aura lieu en 2021. À cette occasion, un PACQ (Plan d'Amélioration Continu de la Qualité) sera proposé.

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,...).

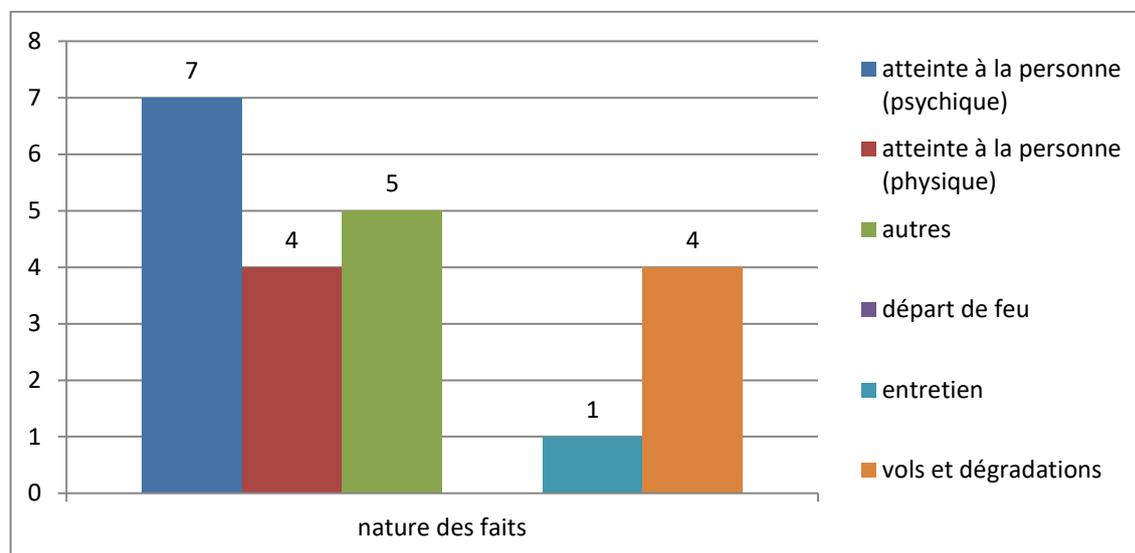
L'ensemble des équipes a été sensibilisé à la procédure de gestion des évènements indésirables (EI) et évènements indésirables graves (EIG) de la fondation en 2019.

Une analyse annuelle est assurée par l'établissement.

21 évènements indésirables contre 31 en 2019 ont été déclarés par les équipes en 2020, dont aucun EIG déclaré sur l'année.

Nous pouvons constater là aussi un effet COVID, puisque l'absence des travailleurs pendant près de 3 mois sur l'ESAT a limité les événements au sein de l'établissement.

Les événements indésirables en 2020



9.2 Les formations au service de la qualité de l'accompagnement

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 2020 sont les suivantes :

Thème de la formation	Durée	Nombre de participants	Fonction des participants
FORMATIONS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES			
Accompagner les personnes en risque de précarité	14h	2	Moniteurs d'atelier/principal
AUTRES FORMATIONS			
Formation incendie	4h	2	Moniteurs d'atelier
Formation SST recyclage	35h	5	Moniteurs d'atelier
TOTAL	53h	9	

La crise sanitaire ne nous a pas permis de maintenir l'ensemble des formations prévues sur le DPC ainsi que les formations obligatoires où trop peu de professionnels ont pu en bénéficier.

9.3 Groupes de travail ou projets spécifiques

Dans le cadre de la gestion COVID, une cellule de crise département a été mise en place. Composée de la directrice départementale et des cadres des établissements, nous nous réunissions plusieurs fois par semaine. Dans un premier temps par conférence téléphonique puis par visio. Cette instance nous permettant de mettre la stratégie en fonctions des recommandations nationales et de la Fondation.

Il est à noter qu'une instance similaire au sein de l'ESAT a été mise en place. Celle-ci permettait de réunir les responsables d'ateliers et de définir ensemble les actions en termes de mesures barrières à mettre en place.

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.

OUTILS	SITUATION AU 31/12/2020
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. Il est à réactualiser en 2020.
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 le directeur dans le mois qui suit l'admission (présentation et signature)
Le projet D'ETABLISSEMENT	Le nouveau projet d'établissement a été présenté au conseil d'administration en commission ad hoc le 19/11/2020 . La commission a émis un avis favorable aux 3 axes d'améliorations à 5 ans proposés.
Le CONSEIL de la VIE SOCIALE	Des élections ont eu lieu en décembre 2020 . Trois réunions par an sont programmées. Les membres exerceront un mandat de 3 ans. Les nouvelles élections auront lieu en 2023 - 2024.
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 2023 .
L' EVALUATION INTERNE	Une nouvelle évaluation interne a été réalisée fin décembre 2015 et a fait l'objet d'un plan d'actions en 2016. La prochaine évaluation interne aura lieu en 2021 .
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 prochaine évaluation interne aura lieu en 2021.

La prochaine évaluation externe aura lieu en 2023.

9.6 Suivi du plan d'actions de l'année

Le directeur 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

VISION STRATEGIQUE DE L'ETABLISSEMENT

Le diagnostic réalisé dans le cadre de la réécriture du projet d'établissement a permis de définir ces missions opérationnelles qui sont:

- L'ESAT La Ribière propose un environnement de travail stimulant et bienveillant aux personnes en situation de handicap. Ce cadre est propice à leur inclusion par son accessibilité et son implantation géographique. L'ESAT travaille à pérenniser son projet en développant ses activités commerciales et veillant à préserver son équilibre financier.
- L'ESAT accompagne chaque travailleur dans une démarche d'insertion professionnelle et d'inclusion sociale adapté à ses besoins et capacités. Il propose à chaque personne une activité professionnelle et un temps de travail adapté. Pour ce faire, l'établissement s'appuie sur la participation des personnes et sur une évaluation adaptée.
- L'ESAT veille au bien-être de ses travailleurs. Il développe des actions de prévention aux grands enjeux de santé publique et reste vigilant dans la prise en compte des problématiques de santé de chaque personne.
- L'ESAT La Ribière s'inscrit dans le parcours de vie des travailleurs. Il développe des partenariats favorisant les transitions et la continuité des parcours.
- L'ESAT La Ribière cherche à maintenir et à développer son expertise par une culture de la qualité et des formations régulières de tous ses professionnels.

AXES STRATEGIQUES ET D'EVOLUTION A 5 ANS

Axe 1 : Assurer la pérennité du projet par un développement commercial dynamique et l'adaptation des activités

Objectif 1.1: Assurer une pérennité financière en maintenant un équilibre financier et stimulant sa démarche commerciale

Objectif 1.2: Développer une offre plus inclusive en réponse aux évolutions de la population accompagnée en adaptant les postes et les activités

Axe 2 : Renforcer la dimension médico-sociale de l'accompagnement en ESAT

Objectif 2.1: Améliorer l'accompagnement des usagers à temps partiels

Objectif 2.2: Renforcer les compétences des professionnels dans l'accompagnement des travailleurs, en réponse aux évolutions de la population sur la base des RBPP

Objectif 2.3: S'appuyer sur un partenariat en matière de santé pour permettre à l'ESAT de mieux accompagner les nouveaux profils

Objectif 2.4: Réviser l'utilisation d'OGiRYS en ESAT afin de soutenir la formalisation de l'accompagnement médico-social et la reprise des perspectives professionnelles, notamment pour les projets individuels

Objectif 2.5: Investir la démarche de gestion des risques

Axe 3 : Fluidifier le parcours des usagers

Objectif 3.1: Développer les admissions en provenance du secteur de l'enfance

Objectif 3.2: Elargir et renforcer le partenariat avec les structures du secteur social

Objectif 3.3: Améliorer l'accompagnement des transitions dans le cadre de cessation d'activité

Objectif 3.4: Développer les liens avec le milieu ordinaire en stimulant les modalités d'accompagnement inclusives

Conclusion sur l'année

La crise sanitaire ne doit pas et ne peut pas être le sujet prédominant de la conclusion de l'année 2020 sur les événements de l'établissement. En effet, cette situation qui perdure encore en 2021, ne doit pas exclure les bons moments réalisés et les bonnes perspectives de travail pour l'avenir.

Ce qu'il faut retenir du 1^{er} confinement, c'est que majoritairement, les travailleurs en situation de handicap souhaitent leur maintien au travail dans les meilleures conditions favorables à une continuité d'accompagnement. L'expérience vécue depuis juin 2020 nous permet de certifier que l'ESAT sait répondre aux demandes des donneurs d'ordres, il sait accompagner l'ensemble des usagers accueillis tout en assurant le respect des gestes barrières.

Cette expérience nous aura permis d'accroître notre crédibilité auprès de certaines entreprises, il sera nécessaire de continuer à l'entretenir auprès de celles-ci.

Notre Projet d'Etablissement a été présenté en commission ad'hoc composée de représentants du conseil d'administration, il a reçu un avis favorable aux 3 axes d'amélioration à 5 ans proposés :

- Assurer la pérennité du projet par un développement commercial dynamique et l'adaptation des activités
- Renforcer la dimension médico-sociale de l'accompagnement en ESAT
- Fluidifier le parcours des usagers

C'est un véritable outil de pilotage sur lequel nous nous appuierons sur ces prochaines années pour viser une montée en compétence de tous et dans tous les domaines.

Enfin, l'ESAT doit développer encore plus sa politique de communication afin d'élargir sa liste de partenaires, de permettre le développement de ses activités, de développer son réseau. La problématique de l'absence de candidats positionnés en liste d'attente est à traiter rapidement. La MDPH sera saisie afin d'étudier les possibilités d'améliorations à mettre en œuvre.

