



RAPPORT D'ACTIVITE

2022

E.S.A.T. Henri ROBIN de Beaurepaire APAJH 38



Table des matières

I. PRESENTATION DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE : L'APAJH ISERE, DES LIENS ETROITS AVEC LA FEDERATION :	7
LA FEDERATION DES APAJH :	7
Une démarche proactive dans la recherche de solutions d'accompagnement pour les personnes et dans la reconnaissance de leurs droits :	7
Les principes clés qui guident l'action de l'APAJH :	7
La Fédération des APAJH en quelques chiffres :	8
L'ORGANISME GESTIONNAIRE, l'APAJH Isère :	8
Historique :	8
Les objectifs poursuivis par l'APAJH Isère :	8
Etablissements et services gérés par l'APAJH Isère :	9
Modalités de gouvernance :	10
II. LE CENTRE APAJH DE BEAUREPAIRE ET SON E.S.A.T. « HENRI ROBIN » :	10
LES AGREMENTS :	10
UN PROJET D'ETABLISSEMENT BASE SUR TROIS AXES FORTS :	11
L'inclusion des personnes en situation de handicap :	11
Un accompagnement à partir d'activités « travail » économiquement crédibles :	13
L'adaptation de l'activité proposée aux capacités, aux besoins et aux projets de chacun :	14
LE TRAVAIL EN PARTENARIAT, L'OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT SUR SON ENVIRONNEMENT :	15
LES INSTANCES QUI FAVORISENT L'EXPRESSION DE LA PAROLE COLLECTIVE ET QUI CREENT DE LA COHESION D'EQUIPE :	16
Le Comité des Usagers :	16
Le Conseil à la Vie Sociale (CVS) :	20
III. LA POPULATION ACCOMPAGNEE, DONNEES STATISTIQUES ET ANALYSES :	21
DONNEES STATISTIQUES 2022 RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DE L'ESAT :	21
L'effectif :	21

Le temps de travail :.....	23
Notifications ESAT reçues de la CDAPH :	25
Durée de l'accompagnement :	26
Admissions 2022 :	27
Sorties 2022 :	29
DONNEES DEMOGRAPHIQUES 2022 CONCERNANT LES USAGERS :	32
Statistiques :	32
Sexe :	32
Âge des usagers au 31/12/2022 :	33
Modalités d'hébergement :	35
DONNEES MEDICO-SOCIALES :	36
Caractéristiques principales du handicap :	36
Troubles associés à la situation principale de handicap :	39
Pathologies que présentaient les usagers présents au 31/12/2022 :	42
Autres pathologies :	42
FACILITER LES TRANSITIONS ENTRE ETABLISSEMENTS :	43
Par le biais de l'accueil de jeunes d'IME en équipe dans le cadre d'un dispositif « hors les murs » :	43
Par le biais des stages :	43
IV. LES ACTIVITES DE SOUTIEN :	45
L'ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL DES USAGERS :	45
L'admission :	45
Les projets personnalisés et le rôle des référents :	46
Les interventions de la Psychologue :	48
Les interventions de la Psychiatre :	50
Le rôle de l'Assistante Sociale :	52
L'insertion en entreprise :	59
Le sport adapté :	60
Les activités collectives à visée thérapeutique :	63
Les actions autour des chèques vacances :	66

LES SOUTIENS PROFESSIONNALISANTS ET LES FORMATIONS :	66
Les actions collectives organisées en 2022 :.....	67
Les actions individuelles organisées en 2022 :	67
LA PREVENTION DE LA MALTRAITANCE ET LA PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE :	68
V. LES ACTIVITES A CARACTERE PROFESSIONNEL :	70
DONNEES STATISTIQUES D'ORDRE GENERAL CONCERNANT LES ACTIVITES COMMERCIALES :	71
Chiffre d'affaires de l'ensemble des activités commerciales de l'ESAT :.....	72
Résultat net comptable de l'ensemble des activités de l'ESAT :.....	75
L'ACTIVITE RESTAURATION : LE SELF « 12/14 » et LE RESTAURANT TRADITIONNEL « L'ARMARINE » :	80
Présentation de l'activité :	81
Les atouts que présente l'activité restauration dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :.....	83
Les points forts de l'année 2022 :	84
Investissements 2022 :.....	90
Objectifs 2023:.....	90
L'ACTIVITE CARTONNAGE :	92
PRESENTATION DE L'ACTIVITE :	93
Données économiques :	96
Commentaires :.....	102
Points forts de l'année 2022 :	104
Les objectifs 2023 :	107
Investissements 2022 :.....	108
L'ACTIVITE PRESTATIONS DIVERSES :	109
Présentation de l'activité et de ses atouts :.....	109
Données économiques :	112
Investissements :	114
L'ATELIER HORS LES MURS : « TRIVIUM » :	115
Présentation de l'activité :	116
Les atouts que présente l'atelier hors les murs dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :.....	116

Données économiques	117
Investissements :	120
LA DISTRIBUTION AUTOMATIQUE : LE « SerDA » :	121
Présentation de l'activité :	123
Données économiques :	126
Investissements 2022 :	129
ATELIER ESPACES VERTS : « TAMARIS » :	131
Présentation de l'activité :	132
Les atouts que présentent les espaces verts dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :	134
Données économiques :	135
Investissements 2022 :	138
VI. L'EVALUATION DE LA QUALITE ET LE PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE DES PRESTATIONS PROPOSEES AUX USAGERS :	139
L'EVALUATION DE LA QUALITE DES PRESTATIONS PROPOSEES AUX USAGERS :	139
L'évolution récente du cadre légal des évaluations :	139
L'engagement dans une démarche d'évaluation interne malgré tout !	140
LA SIGNATURE D'UN CPOM TRIPARTITE APAJH- ARS-DEPARTEMENT 2022-2026 :	141
UN PLAN D'AMELIORATION DE LA QUALITE RICHE DE PLUSIEURS SOURCES :	142
Les différentes sources :	142
Les 12 fiches actions qui figurent au plan d'amélioration de la qualité de l'ESAT :	143
Mise en œuvre des mesures prévues au plan de transformation des ESAT au sein de l'établissement :	143
VII. LES MOYENS HUMAINS :	147
DONNEES STATISTIQUES :	147
Effectif :	147
Données démographiques des salariés et apprentis :	148
Nature des contrats :	149
Temps de travail :	149

Postes :	150
Turn-over :	150
Ancienneté des salariés au 31/12/2022 :	151
FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIES DU POLE DE DIRECTION EN 2022 :	152
Les formations :	152
COMMISSIONS, REUNIONS ET GROUPES DE TRAVAIL :	153
Réunions équipe de direction :	153
Les briefings quotidiens :	154
Les réunions trimestrielles :	154
Réunions d’atelier :	154
Réunions projets des usagers :	154
Réunions regards croisés :	154
Réunions médico-sociales :	155
Concertations :	155
Analyse de la Pratique professionnelle :	155
LES ACCORDS D’ENTREPRISE EN VIGUEUR RELATIFS A LA REMUNERATION ET L’ORGANISATION DU TRAVAIL DES SALARIES DES ESAT :	155
L’accord d’entreprise relatif à la durée et à l’aménagement du temps de travail :	155
L’accord d’entreprise relatif au forfait jours :	156
L’accord d’entreprise relatif à l’attractivité des ESAT et des EA :	156
CONCLUSION :	157
DES RESULTATS COMMERCIAUX EN DEMI-TEINTE :	157
LA PRISE EN COMPTE DANS LE CPOM DE L’EVOLUTION DES PROFILS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES ET DES ADAPTATIONS QUI EN DECOULENT :	159
L’EVOLUTION DE LA LEGISLATION QUI REGIT LES ESAT :	163

I. PRESENTATION DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE : L'APAJH ISERE, DES LIENS ETROITS AVEC LA FEDERATION :

LA FEDERATION DES APAJH :

Une démarche proactive dans la recherche de solutions d'accompagnement pour les personnes et dans la reconnaissance de leurs droits :

L'Association APAJH Isère (Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés) s'inscrit dans la philosophie de la Fédération des APAJH qui a été créée en 1962 par des enseignants, en réaction à l'absence de services de placement et à la carence de l'Education Nationale dans l'accueil des jeunes handicapés. L'APAJH agit depuis ses débuts pour assurer un accès aux droits des personnes en situation de handicap. L'histoire de la Fédération APAJH est celle du combat de femmes et d'hommes déterminés à faire reconnaître la citoyenneté de tous et à faire avancer la réflexion et l'action en faveur des personnes en situation de handicap.

En 1974, l'APAJH nationale, Association laïque à but non lucratif, a été reconnue d'utilité publique par Décret du 13 mai 1974.

Pionnière dans sa conception de la place de la personne en situation de handicap (même humanité, même citoyenneté), l'APAJH a pris une large part dans les travaux préparatoires des grands textes régissant le secteur médico-social, et la rédaction des décrets et circulaires permettant leur mise en œuvre :

- 1975, loi d'orientation en faveur des personnes handicapées,
- 1987, loi sur l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés,
- 2005, loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les principes clés qui guident l'action de l'APAJH :

Les trois grands principes sont les suivants :

- **Laïcité** : pour l'APAJH, la laïcité c'est la construction d'un espace public, commun à tous les citoyens sans exception, ouvert à tous, indépendamment des origines, des religions, des convictions, des niveaux économiques : tous citoyens, égaux en droits et en devoirs. « Rechercher ce qui rapproche et non ce qui sépare »,
- **Citoyenneté** : les droits de la personne en situation de handicap existent ; ils sont reconnus pas le législateur, mais leur application est encore irrégulière. Favoriser la pleine citoyenneté par l'accès à l'école, à la formation et à tous les domaines de la vie est primordial pour l'APAJH. « Lutter contre la discrimination et l'exclusion et changer le regard porté sur les personnes en situation de handicap »,

- **Solidarité** : le handicap est à considérer comme une donnée s'inscrivant, réellement ou potentiellement, dans le cours ordinaire de toute vie humaine. Cette signification existentielle de caractère universel en fait dès lors l'affaire de la société toute entière. Nous sommes pour une approche solidaire et collective fondée sur la solidarité nationale, indispensable à la cohésion sociale,
- **La primauté de la personne** : principe d'action qui permet un accompagnement favorisant la singularité, la valorisation des compétences, la participation à la construction de son projet de vie.

Ces principes sont énoncés notamment dans le Manifeste de Février 2008 de la Fédération APAJH, celui de primauté de la personne est apparu plus récemment.

La Fédération des APAJH en quelques chiffres :

La Fédération APAJH regroupe aujourd'hui 93 associations départementales et 25 000 adhérents. Elle accompagne 32 000 personnes en situation de handicap grâce à son réseau de 700 établissements et services, gérés soit directement par la Fédération, soit par les associations départementales. Au total, les activités gestionnaires de la Fédération APAJH représentent 14 000 salariés.

L'ORGANISME GESTIONNAIRE, l'APAJH Isère :

Historique :

L'ESAT Henri ROBIN est géré par l'Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés de l'Isère. Cette association départementale, régie par la loi 1901 est autonome dans sa gestion ; elle entretient des liens étroits avec la Fédération nationale des APAJH à laquelle elle est rattachée, et inscrit ses actions dans la même philosophie que celle de la Fédération nationale.

L'APAJH Isère figure parmi les premières associations départementales créées, c'est une association loi 1901. La déclaration à la Préfecture et le dépôt des statuts ont été faits le 29 mai 1970 ; l'objet initial étant le placement et l'aide aux jeunes handicapés.

Les objectifs poursuivis par l'APAJH Isère :

- La mise en œuvre de toute action destinée à favoriser l'épanouissement des personnes en situation de handicap et à assurer leur inclusion dans les différents domaines de la vie,
- La conduite d'actions auprès des pouvoirs publics pour qu'ils assurent aux personnes en situation de handicap et à leurs familles, l'aide morale et

matérielle qui leur sont dues, pour qu'ils mettent en place les structures et les services permettant leur plein épanouissement par l'éducation, la culture, l'organisation des sports, des loisirs et des vacances, les soins propres à leur état et leur insertion dans le monde du travail,

- Assurer la représentation et l'intervention au nom des personnes en situation de handicap auprès des instances départementales et régionales, ainsi que des partenaires sociaux : des personnes en situation de handicap, des parents, des familles et des tuteurs des personnes en situation de handicap qu'elle regroupe, sans distinction d'âge, de sexe, de religion ou de nationalité,
- La représentation de l'association départementale auprès des partenaires sociaux et pouvoirs publics locaux.

Etablissements et services gérés par l'APAJH Isère :

Pour réaliser ses objectifs, notamment l'inclusion des personnes en situation de handicap, les accueillir et les accompagner, l'Association APAJH Isère a créé et gère 21 établissements et services pour enfants et pour adultes en situation de handicap.

L'Association emploie près de 300 salariés qui accompagnent 850 usagers dont 218 ouvriers en situation de handicap au sein des ESAT.

Etablissements et services du pôle enfance gérés par l'APAJH :

- Un Centre d'Accueil Médico-Social Précoce « La petite cabane » à Vienne et son antenne à La Côte Saint André,
- Un Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile « Les 7 collines » à Vienne,
- Un pôle bébés vulnérables à Vienne et son antenne à La Côte Saint André,
- Un Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile de l'APAJH à Grenoble,
- Un Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile Professionnel de l'APAJH à Grenoble,
- Un Service d'Accueil Spécialisé et de Soutien Educatif à La Tronche,
- Un Institut Médico-Educatif « La Clé de sol » à Eybens.

Etablissements et services du pôle adulte gérés par l'APAJH :

- Un ESAT « Henri Robin » à Beaurepaire,
- Un Foyer d'hébergement « Henri Robin » à Beaurepaire,
- Un ESAT « Isatis » à Villefontaine,
- Un Foyer d'hébergement « Isatis » à Villefontaine,
- Un ESAT « CPDS » à Grenoble,
- Un Foyer d'hébergement « Les Loges » à Grenoble,

- Un Service d'Accompagnement à la vie Sociale à Eybens auquel sont rattachés : un Service d'accompagnement aux loisirs à Eybens, un Service d'accompagnement renforcé et d'insertion par le logement à Grenoble,
- Un Service d'Accompagnement à la vie Sociale à la Cote Saint André,
- Un Service d'Activité de Jour à la Cote Saint André,
- Une Entreprise Adaptée « Le Façonner » à Grenoble (espaces verts) et à Vienne (restauration).
- Un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés Autisme (ELAD Nord Isère).

Modalités de gouvernance :

La Présidente de l'APAJH Isère est Madame Elisabeth NICOUD.

L'organisation de l'APAJH s'articule autour :

- D'un Conseil d'Administration élu lors de l'Assemblée Générale, composé de 21 membres dont, composant le Bureau : la Présidente, un Vice-Président, un Trésorier Général, une Secrétaire Générale.
- D'une équipe salariée réunie en Comité de Direction, à la tête de laquelle figure un Directeur Général et 6 Directeurs de pôles, une Directrice Financière, une Directrice Qualité, une Responsable des Ressources Humaines, chargée de faire des propositions au Conseil d'Administration et de mettre en œuvre ses décisions par délégation du Président.

Le Siège de l'APAJH Isère est situé à Grenoble 26, avenue Marcelin Berthelot.

II. LE CENTRE APAJH DE BEAUREPAIRE ET SON E.S.A.T. « Henri ROBIN » :

LES AGREMENTS :

Le Centre APAJH de Beaurepaire a été créé en 1984.

Il comprend :

- Un Etablissement et Service d'Aide par le Travail de 86 Equivalent Temps Plein. Avec le jeu des temps partiels, le nombre de personnes physiques accompagnées au sein de l'ESAT s'élevait à 93 usagers au 31/12/2022.
- Un Foyer « d'accueil non médicalisé » agréé pour 43 places d'accueil permanent dont seulement 36 sont installées. Le nombre de résidents présents au 31/12/2022 dans l'effectif était de : 31. Les résidents du Foyer peuvent avoir une double orientation voire une triple notification Foyer

/ ESAT/ SAJ ils sont âgés de 18 à 60 ans. L'agrément prévoit que les personnes accueillies au foyer aient une activité en journée (ESAT, SAJ, milieu ordinaire). Le Foyer d'accueil non médicalisé et l'ESAT accompagnent des adultes en situation de handicap âgés de 18 ans et jusqu'à l'âge de la retraite, déficients intellectuels légers et moyens, présentant ou non des troubles associés (troubles psychiques, des troubles du comportement, troubles du spectre autistique).

Depuis avril 2019, le service d'activité de jour de la Côte Saint André est également rattaché au pôle de Direction de L'ESAT et du Foyer Henri Robin. Ce service dispose d'un agrément de 30 Equivalent Temps Plein pour une file active de 38 personnes accueillies au 31/12/2022. Les personnes accueillies sont âgées de 18 à 60 ans et peuvent présenter conformément à l'agrément « tout type de handicap ».

Certains résidents du foyer fréquentent le SAJ en journée.

Depuis septembre 2021, le service dispose de deux lieux d'accueil :

- Un lieu d'accueil principal sur la Côte Saint André,
- Une antenne sur Beaurepaire.

Les activités collectives qui sont proposées aux personnes accueillies reposent sur 3 grandes familles d'activités :

- Corporelles,
- D'expression,
- D'apprentissage.

UN PROJET D'ETABLISSEMENT BASE SUR TROIS AXES FORTS :

En adéquation avec les quatre grands principes de solidarité, citoyenneté, laïcité et primauté de la personne, le projet du Centre porte sur un accompagnement global des personnes en situation de handicap. Le socle de cet accompagnement repose sur trois axes forts.

L'inclusion des personnes en situation de handicap :

L'inclusion de la personne en situation de handicap dans la société transpire dans le projet de chacun des ateliers et des activités de soutiens proposés par l'ESAT.

A travers le projet des activités à caractère professionnel :

❖ **L'activité restauration (Le 12/14 et l'ARMARINE) :**

De par le service offert à une clientèle extérieure, cet atelier valorise le savoir-faire des travailleurs en situation de handicap et contribue à leur inclusion dans la ville. Mais au-delà de cet aspect, la mixité des publics déjeunant au self d'entreprises tous les midis favorise les échanges entre travailleurs en situation de handicap de l'ESAT et salariés des entreprises de la commune et des communes avoisinantes.

❖ **L'activité cartonnage (AFD – Atelier de Façonnage Dauphinois) :**

Cette activité de production industrielle de carton pour Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux s'effectue avec des outils de travail identiques à ceux de l'entreprise ordinaire. Les produits finis répondent à un haut niveau d'exigence en matière de qualité qui repose sur l'application de normes. La position de l'établissement sur ce marché de niche confère à cette activité une reconnaissance nationale valorisante pour le travail des personnes en situation de handicap de l'ESAT.

❖ **L'activité hors murs (Prés'Ent) :**

Cet atelier permet de réaliser une intégration des travailleurs en situation de handicap au sein même de la plus importante entreprise de la commune (250 salariés) appartenant à un grand groupe international TRIVIUM. Un travail est mené par les directions respectives des deux entités afin de veiller à la bonne intégration des personnes en situation de handicap de l'ESAT au sein de l'entreprise.

❖ **L'activité distribution automatique (Service Distribution Automatique) :**

Cet atelier nécessite une grande autonomie des travailleurs en situation de handicap qui interviennent directement chez les clients. L'organisation de leur activité professionnelle ainsi que les outils de travail sont similaires à ceux des salariés des entreprises de distribution automatique ordinaires.

❖ **L'activité espaces verts (Tamaris) :**

Le travail en extérieur pour des entreprises et collectivités favorise de fait l'inclusion sociale (entretien des espaces verts de la commune et échanges sur le terrain avec la population locale, prise de repas sur les sites des entreprises clientes...).

❖ **L'activité prestations diverses :**

Depuis 2013, afin d'adapter encore davantage l'activité aux compétences, aux capacités et aux besoins des travailleurs en situation de handicap de l'ESAT, nous avons développé des activités de prestations diverses. Il s'agit de prestations que nous réalisons en sous-traitance au sein de l'atelier :

- Re-palettisation avec ou sans décorticage, collage manuel à froid et à chaud de caisses autres que DASRI, de type housses à vélos, distributeurs à chiffons... pour CELTA, IP et SMURFIT, des cartonnières.
 - Préparation de petits câblages et sertissage de cosses, pour ATHANOR une entreprise locale qui fabrique des plans de cuisson haut de gamme pour la restauration.
 - Contrôle qualité pour l'entreprise AKWEL qui produit des pièces pour l'industrie automobile.
 - Activité de transformation de palettes pour fournir l'atelier cartonnage et s'auto suffire.
- Ces activités réalisées en atelier en nos murs valorisent le savoir-faire des travailleurs de l'ESAT.

❖ **L'activité bâtiment :**

Il s'agit de travaux de bâtiment réalisés sur des chantiers extérieurs pour des donneurs d'ordre particuliers ou professionnels. Cet atelier réalise également des travaux en interne pour les établissements et services de l'APAJH.

Au travers des activités de soutien proposées :

L'objectif d'inclusion est également recherché par les soutiens apportés aux personnes en situation de handicap en menant des actions pour favoriser : leur accès à la formation, aux soins, aux loisirs, au tissu associatif local. Les activités de soutiens permettent de travailler entre autre des savoir-être qui facilitent l'inclusion des travailleurs de l'ESAT dans les différents milieux qu'ils fréquentent. Les activités de soutien seront plus largement détaillées plus loin dans le rapport.

Un accompagnement à partir d'activités « travail » économiquement crédibles :

Depuis la création de l'établissement, les choix d'activités « travail » qui sont proposées aux personnes en situation de handicap ont toujours été pensés de sorte que :

- Les activités soient réellement des activités de « travail » et non pas des activités « occupationnelles »,
- Les activités soient économiquement crédibles (compétitivité, savoir-faire et partenariat durables avec les entreprises clientes),
- Les activités soient majoritairement en productions propres (versus les écueils de la sous-traitance), les prestations diverses étant utilisées comme un outil pour adapter encore davantage le travail aux besoins et aux compétences des personnes, pour leur permettre d'expérimenter d'autres travaux et de développer d'autres savoir-faire.

C'est ainsi que le professionnalisme des travailleurs en situation de handicap et de leurs encadrants positionne l'ESAT en concurrence avec des entreprises ordinaires. Le fait que l'organisation du travail et les process de fabrication soient adaptés, est transparent pour les clients finaux qui exigent pour les achats qu'ils font à l'ESAT, un niveau de qualité identique à celui qu'ils exigeraient d'une entreprise ordinaire.

L'adaptation de l'activité proposée aux capacités, aux besoins et aux projets de chacun :

Au sein de l'établissement, l'activité « travail » est considérée comme « un outil au service de l'accompagnement » et un support pour la formation continue et le développement des compétences des travailleurs en situation de handicap.

Face à la diversité des publics accompagnés (déficience intellectuelle, troubles du comportement, troubles psychiques, troubles du spectre autistique), l'ESAT doit proposer des réponses diversifiées ; chaque personne accompagnée nécessite que soient pris en compte ses besoins individuels. La diversité des activités et des postes de travail (fiches de postes) proposés à l'ESAT, ainsi que la modularité des parcours entre ateliers, permettent à chaque travailleur en situation de handicap de bénéficier d'une réponse adaptée à ses besoins.

LE TRAVAIL EN PARTENARIAT, L'OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT SUR SON ENVIRONNEMENT :

Tant d'un point de vue commercial que médico-social l'Etablissement travaille en lien avec un réseau important de partenaires.



Les professionnels sont attentifs aux attentes, aux besoins, aux envies, aux difficultés et aux problématiques rencontrées par les usagers. L'équipe conseille, encourage et médiatise. Elle propose un accompagnement au quotidien et oriente lorsque c'est nécessaire, vers les dispositifs de droit commun ou vers des professionnels extérieurs à l'Etablissement. L'Etablissement travaille pour ce faire avec tout un réseau de partenaires qui viennent apporter un étayage complémentaire aux prestations proposées. Dans ce partenariat, l'usager reste le principal décideur des soutiens qu'il souhaite mettre en place.

On parle, y compris de partenariat dans les relations tissées entre le foyer, le SAJ et l'ESAT. L'objectif est d'apporter de la cohérence dans l'accompagnement des usagers ayant une double notification voire une triple, tout en veillant au respect des espaces vie privée/vie professionnelle de ces derniers. L'utilisateur est libre d'accepter ou non les échanges entre professionnels le concernant.

Le parcours des usagers dans l'Établissement s'inscrit dans une forte volonté d'ouverture, pour favoriser l'inclusion sociale, les liens entre les personnes accueillies et l'environnement local, mais aussi améliorer la connaissance mutuelle entre l'établissement, les partenaires et les usagers.

LES INSTANCES QUI FAVORISENT L'EXPRESSION DE LA PAROLE COLLECTIVE ET QUI CREENT DE LA COHESION D'EQUIPE :

Le Comité des Usagers :

Finalités et fonctionnement :

Le rôle du comité des usagers s'apparente à celui du Comité social et économique que l'on retrouve dans les entreprises.

Le Comité des Usagers est une émanation du CVS, il a pour objet premier de permettre une expression collective des usagers de l'ESAT. C'est un lieu privilégié où ils peuvent acquérir et expérimenter leurs capacités d'expression et de représentation, notamment par leur participation à des organismes délibératifs ou consultatifs, réglementaires ou non. Le Comité des Usagers intervient dans la gestion et l'organisation du travail sur les ateliers, en formulant des propositions d'amélioration des conditions de vie au travail, d'un point de vue consultatif, et participe à l'organisation et à la gestion des activités sociales et culturelles.

Les 6 membres élus au Comité des Usagers (3 représentants titulaires et 3 suppléants) investissent leurs missions de représentant et ainsi assurent une expression collective de leurs pairs auprès de la Direction.

Ils se réunissent deux fois par mois, une fois accompagnés de la Coordinatrice des Actions Médicosociale et de l'Assistance Sociale et une fois en autonomie.

Le budget 2022 :

Le budget alloué en 2022 au Comité des Usagers a été de 13 862 euros. La répartition des dépenses par nature a été la suivante :

Les actions collectives :

- Chèques cadeaux Noël : 7118 € répartis en chèques cadeaux bièvre territoire et chèque cadeaux Kadéo.

Les manifestations organisées par le Comité des Usagers :

Après plusieurs années sans festivités collectives du fait de la crise sanitaire, le comité des usagers a décidé d'organiser deux grands rassemblements festifs autour de la fête de Noël et de la fête de l'été.

❖ **Le repas de Noël :**

Le CU a offert à tous les usagers du Centre Henri Robin un repas dansant au domaine de Dony à Ornacieux.

Tous les salariés ont été conviés à cette fête ainsi que les membres de la gouvernance. Le CU a commandé un bus pour le trajet.

Nous étions 90 pour cette festivité, un des membres du CU a pris en charge la musique et a fait danser ses collègues jusque 23h.



❖ **La fête de l'été :**

En 2022, Les élus ont pu organiser une fête de l'été, cette fois ci sur le site de Centre.

L'arrière du bâtiment extérieur a été transformé : barnum décoré de fleurs, de guirlandes et de ballons, espace repas barbecue, espace scène musicale et piste de danse.

Cette fête a démarré par une représentation du travail effectué toute l'année par le groupe « activité cheval », une démonstration de leurs acquis avec des poneys déguisés et haut en couleur : manœuvre, histoire contée et jeu de rôle.



Nous avons ensuite visionné le film des 35 ans de l'APAJH, suivi d'un discours de Mme Martin, Directrice.



Les odeurs de grillades ont envahi l'espace et Cedeula, groupe local de Reggae Sound System a pris place sur la scène et a enflammé le dance floor. Le CU remercie tout particulièrement Cedeula, qui sont venus jouer gratuitement.



Le Conseil à la Vie Sociale (CVS) :

Conformément à la loi 2002-2 rénovant l'Action Sociale et Médico-Sociale, le Centre dispose, comme évoqué ci-dessus, d'un Conseil à la Vie Sociale. La présidence du CVS est assurée par un représentant des usagers, et la vice-présidence, par un représentant des familles. Les dernières élections du CVS se sont déroulées le 5 mai 2021 :

Pour les représentants des usagers, 70 votants sur 97 inscrits ont élu 3 travailleurs et 3 suppléants.

Pour les représentants des familles 10 votants sur 97 inscrits ont élu 2 représentants des familles.

En 2022, suite au décès de l'une de nos deux représentants des familles, des élections partielles pour élire un (e) représentant (e) des familles ont eu lieu le 19 décembre. Une représentante des familles a été élue avec 14 votants sur 96 inscrits.

Conformément à la loi 2002-2 rénovant l'Action Sociale et Médico-Sociale, le Centre dispose, comme évoqué ci-dessus, d'un Conseil à la Vie Sociale. La présidence du CVS est assurée par un représentant des usagers, et la vice-présidence, par un représentant des familles.

Le CVS s'est réuni 2 fois en 2022, les points abordés ont été les suivants :

- Présidence d'un des usagers,
- Présentation des résultats commerciaux,
- Présentation du plan d'amélioration continue de la qualité de l'ESAT,
- Présentation du plan de formation 2022,
- Avancée du projet VILLA/FOYER,
- Retour réunion aidants familiaux du 01/06,
- Primes versées,
- Calendrier prévisionnels jours de fermeture de l'ESAT (sept.2022-août 2023),
- Plan de transformation des ESAT,
- Jours non travaillés, rémunérés : 5 JNT,
- Accueil des nouveaux arrivants (projet livret).

Les élus du CVS ont participé aux réunions concernant l'avancée du projet de création d'une nouvelle unité d'hébergement pour le foyer. Ils ont notamment pu participer activement à l'expression des besoins et validé les plans avant le dépôt du permis.

III. LA POPULATION ACCOMPAGNEE, DONNEES STATISTIQUES ET ANALYSES :

DONNEES STATISTIQUES 2022 RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DE L'ESAT :

L'effectif :

L'agrément est de 86 Equivalents Temps Plein de travailleurs en situation de handicap.

L'effectif Travailleurs en situation de handicap au 31/12/2022 était de 93 personnes soit 7 personnes physiques au-delà de l'agrément ETP.

Les présences ETP

Le taux de présences ETP pour l'année 2022 est de 92,33 %

Le taux d'absentéisme ETP pour l'année 2022 est de 7,67%

Le nombre de jours de présences des usagers pour l'année 2022 :

Nombre de jours prévus : 24 794

Nombre de jours d'absences effectives : 5 908

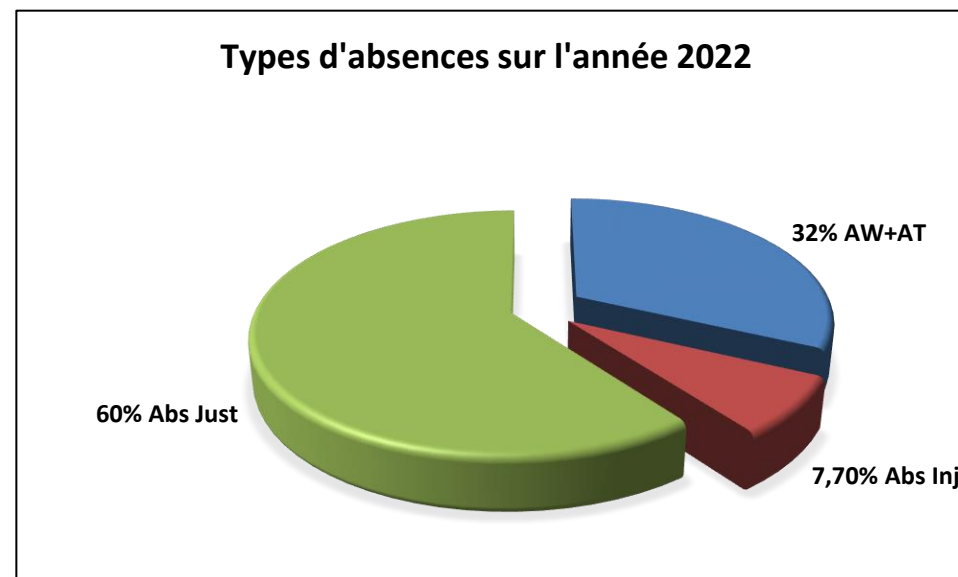
Nombre de jours d'absences effectives en pourcentage : 24%

Les 24 % d'absences sont réparties en trois types :

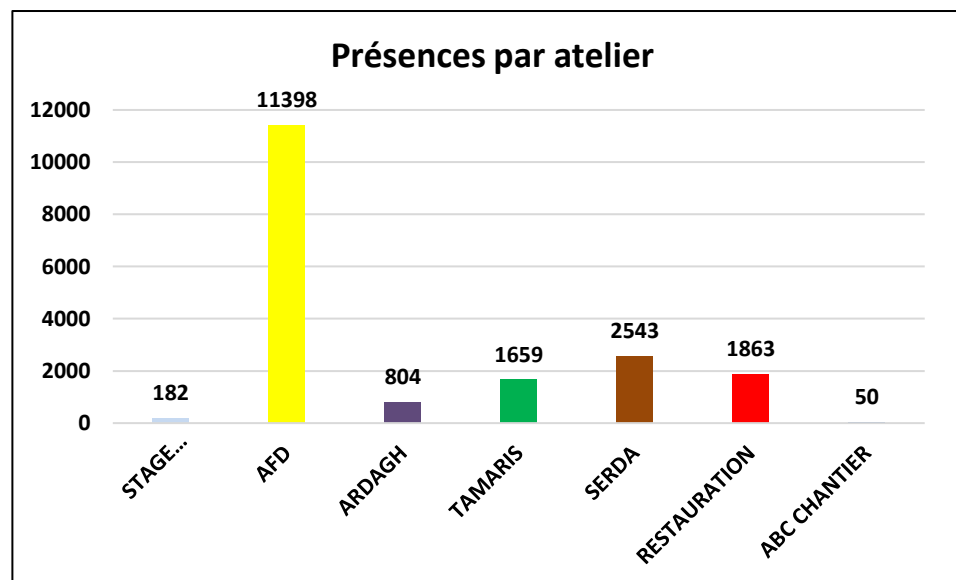
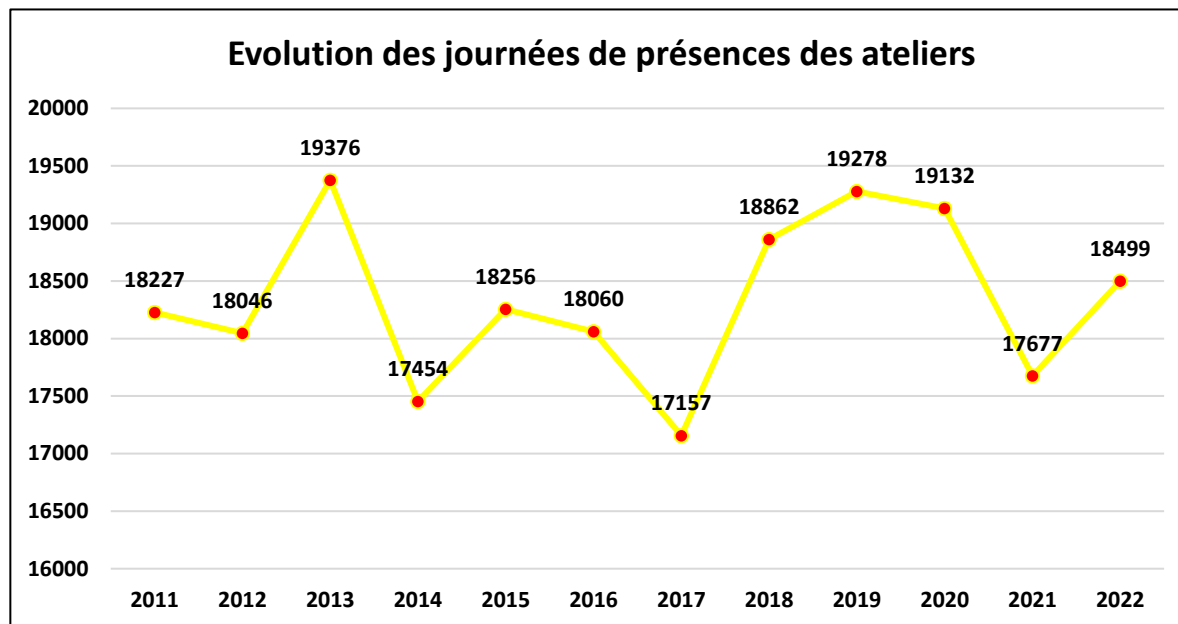
Absences justifiées : 3 564

Absences injustifiées : 455

Arrêts de travail/accidents du travail : 1 889



Evolution des présences :

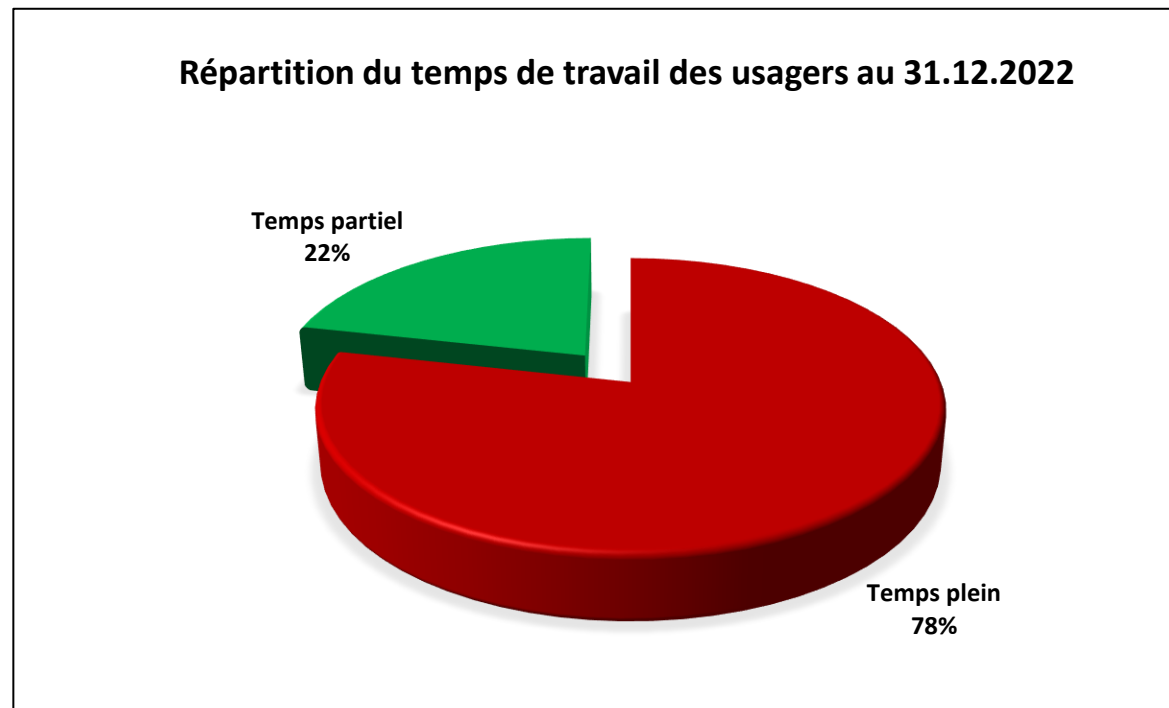


Le temps de travail :

Au 31/12/2022 :

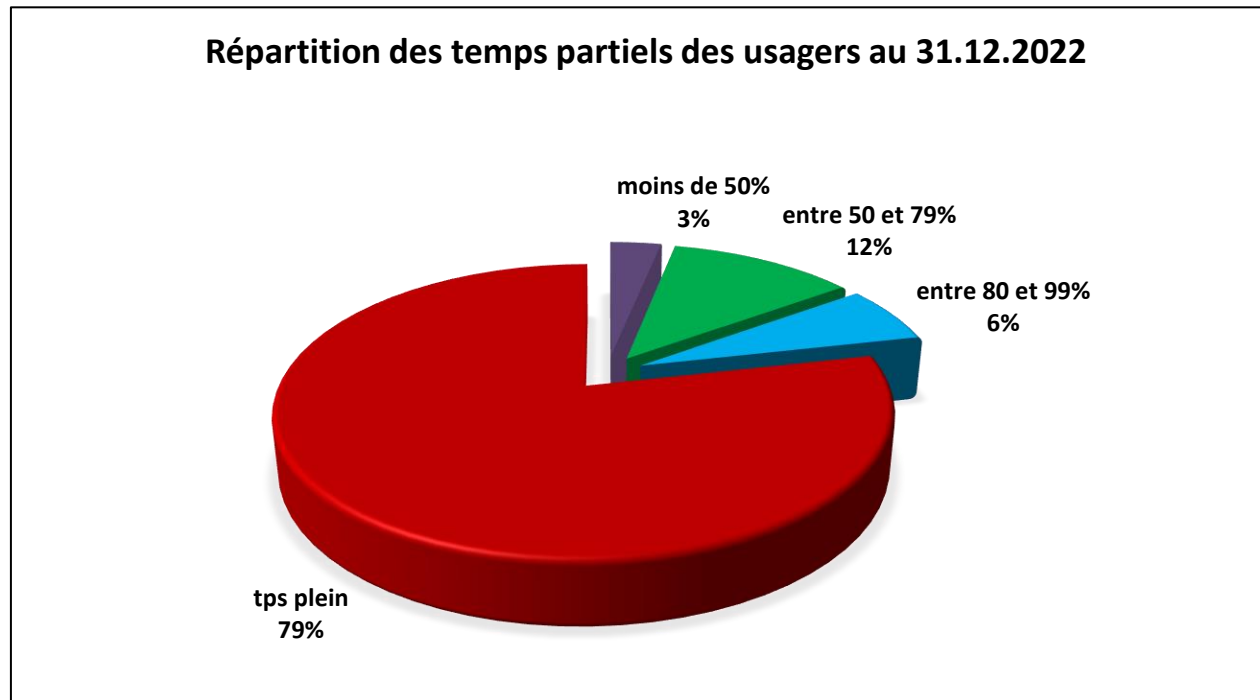
- 73 usagers, soit 78 % de travailleurs en situation de handicap étaient à temps plein.
- 20 usagers, soit 22 % de travailleurs en situation de handicap étaient à temps partiel.

Le nombre de travailleurs en situation de handicap à temps plein est en très légère hausse (+1 point) ce qui n'est pas suffisamment significatif pour dégager une tendance.



Concernant les temps partiels (indépendamment des Temps Partiels Thérapeutiques), nous avons mis en place une procédure qui consiste à réinterroger par le biais d'un bilan, tous les trois mois, la pertinence du maintien du temps partiel afin de mesurer avec les usagers la nécessité de les reconduire ou non.

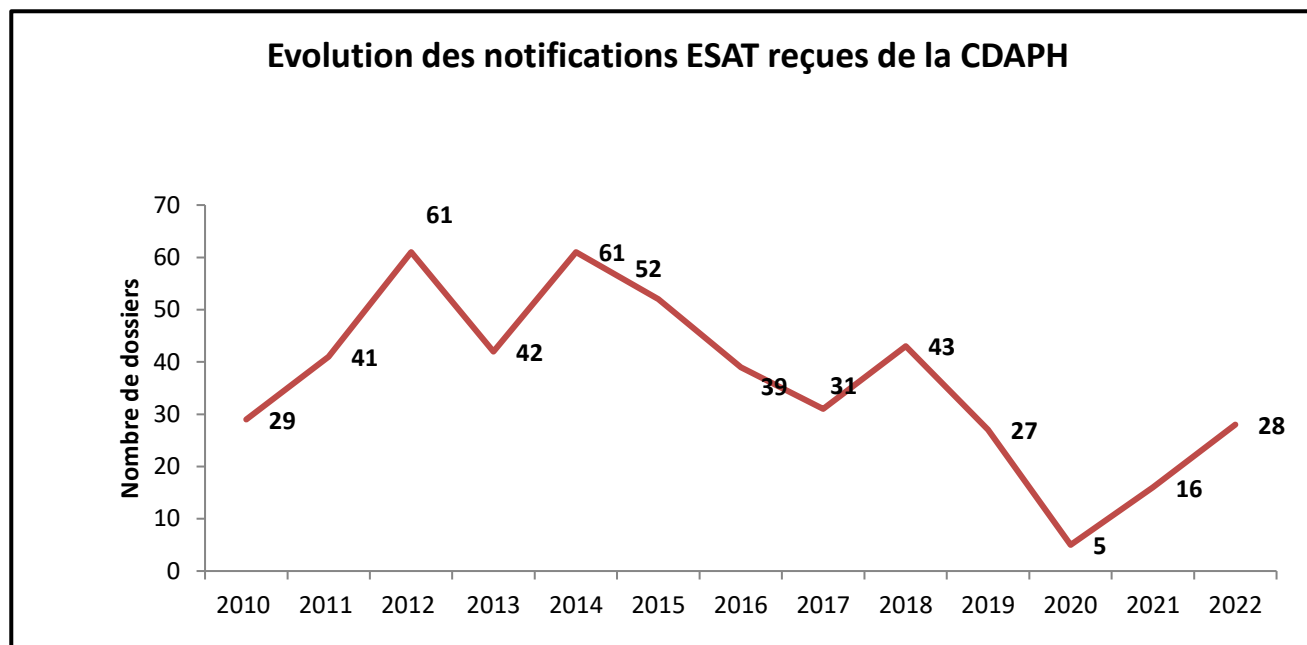
Ces temps partiels « choisis » sont le plus souvent liés à la fatigabilité des personnes concernées du fait des troubles dont elles souffrent, du fait de leur avancée en âge ou pour convenance personnelle (exemple : charge de famille).



A noter que 2 usagers de l'ESAT en raison de leur fatigabilité et de l'évolution de leur maladie partagent leur temps entre l'ESAT et le Service d'Activités de Jour (SAJ) de la Côte Saint André.

Notifications ESAT reçues de la CDAPH :

2010	29
2011	41
2012	61
2013	42
2014	61
2015	52
2016	39
2017	31
2018	43
2019	27
2020	5
2021	16
2022	28



Nombre de candidats rencontrés pour une visite de présentation de l'établissement et entretien d'admission en 2022 : 11.

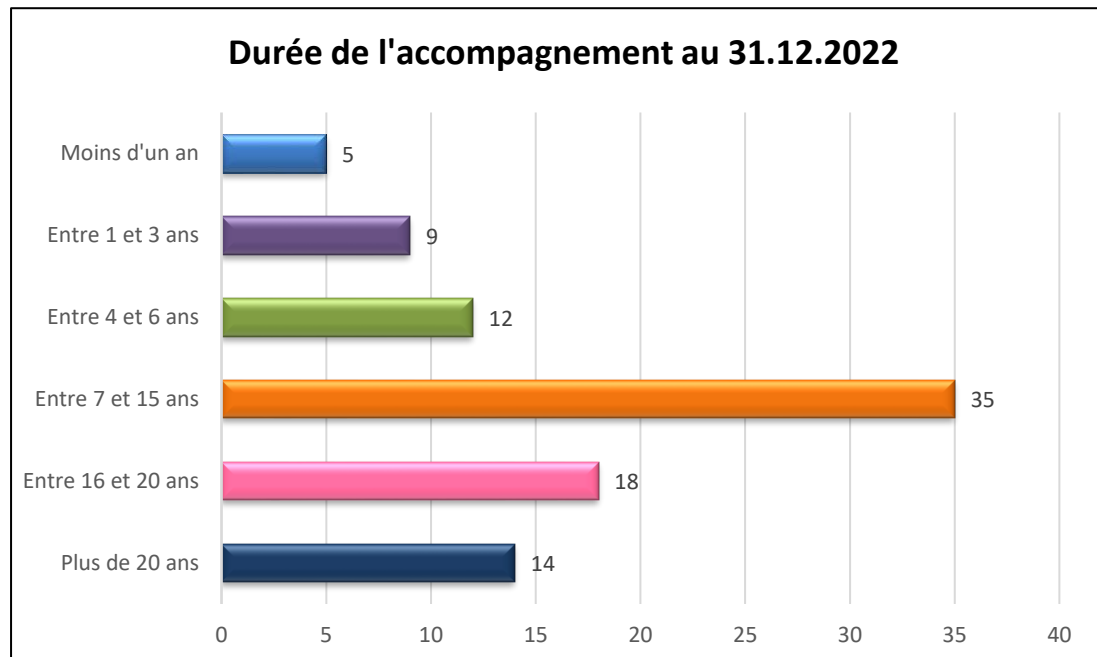
Par ailleurs, en 2022, nous avons réalisé 24 bilans d'évaluation que nous avons transmis à la MDA afin de demander le renouvellement d'orientation professionnelle en ESAT pour les usagers concernés.

Durée de l'accompagnement :

Statistiques élaborées à partir des données concernant les 93 personnes faisant partie de l'effectif au 31/12/2022.

La durée d'accompagnement est en moyenne de 13 ans.

1 travailleur en situation de handicap est accompagné par l'Etablissement depuis 1985.



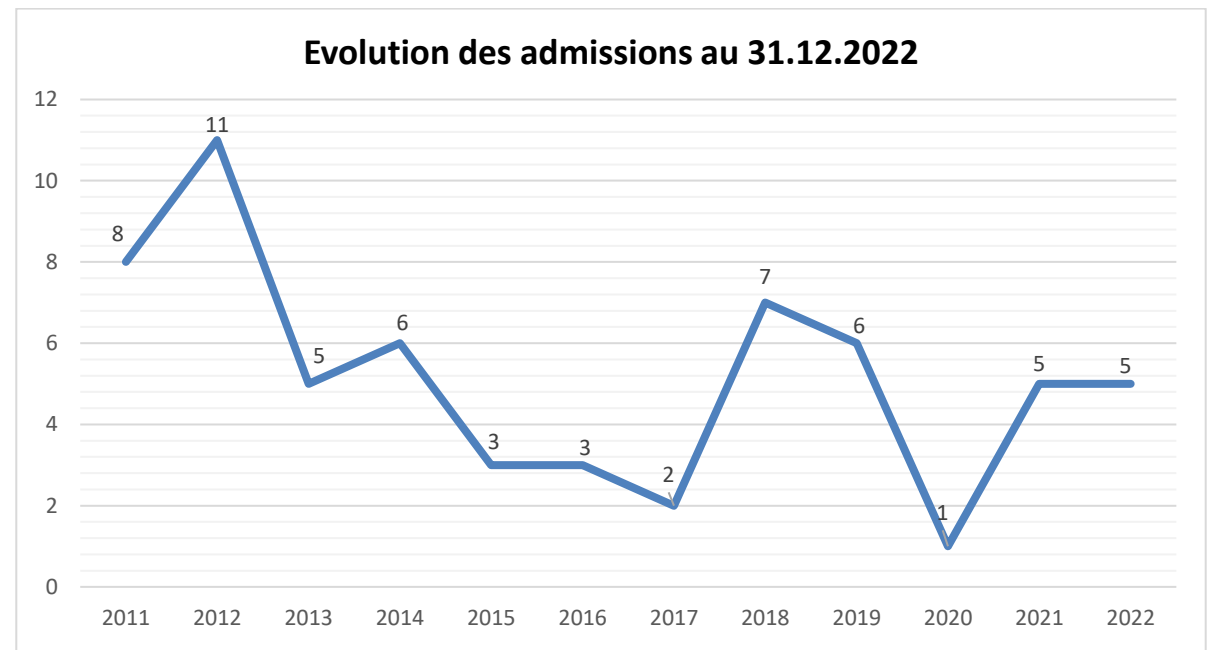
Admissions 2022 :

Les admissions à l'ESAT des personnes en situation de handicap, se font en fonction des places disponibles et du dossier CDAPH de la personne. Après réception de la notification, les personnes sont reçues pour une visite de l'établissement et une rencontre avec les Chefs d'Ateliers, la Psychologue et la Directrice. Leurs dossiers de candidature passent en commission d'admission et sont ensuite placés en liste d'attente.

5 entrées en 2022

Evolution du nombre d'admissions :

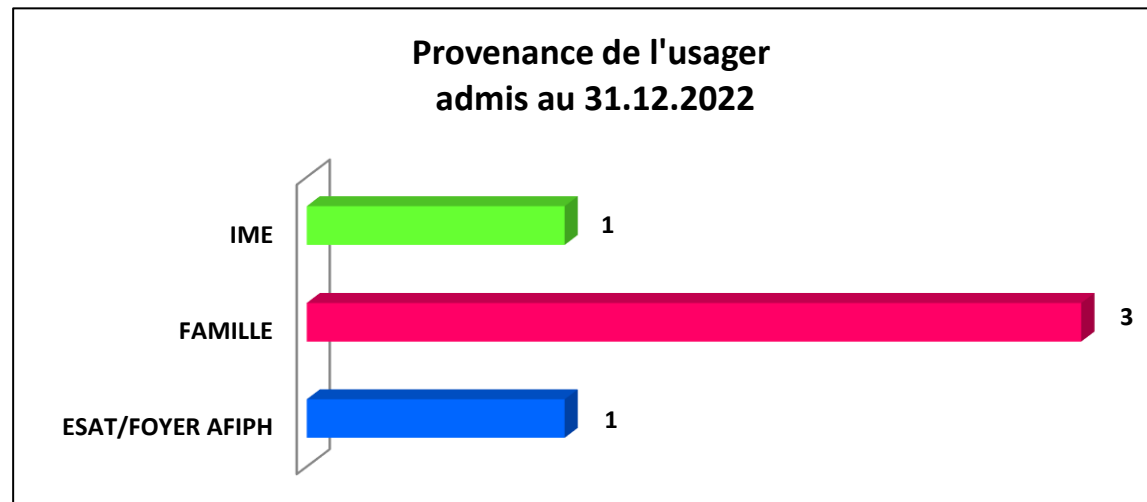
2011	8
2012	11
2013	5
2014	6
2015	3
2016	3
2017	2
2018	7
2019	6
2020	1
2021	5
2022	5



Durée moyenne d'attente pour les personnes admises en 2022, après réception par l'établissement de la notification : 14 mois.

Provenance des usagers admis :

IME	1
FAMILLE	3
ESAT/FOYER AFIPH	1



Origine géographique :

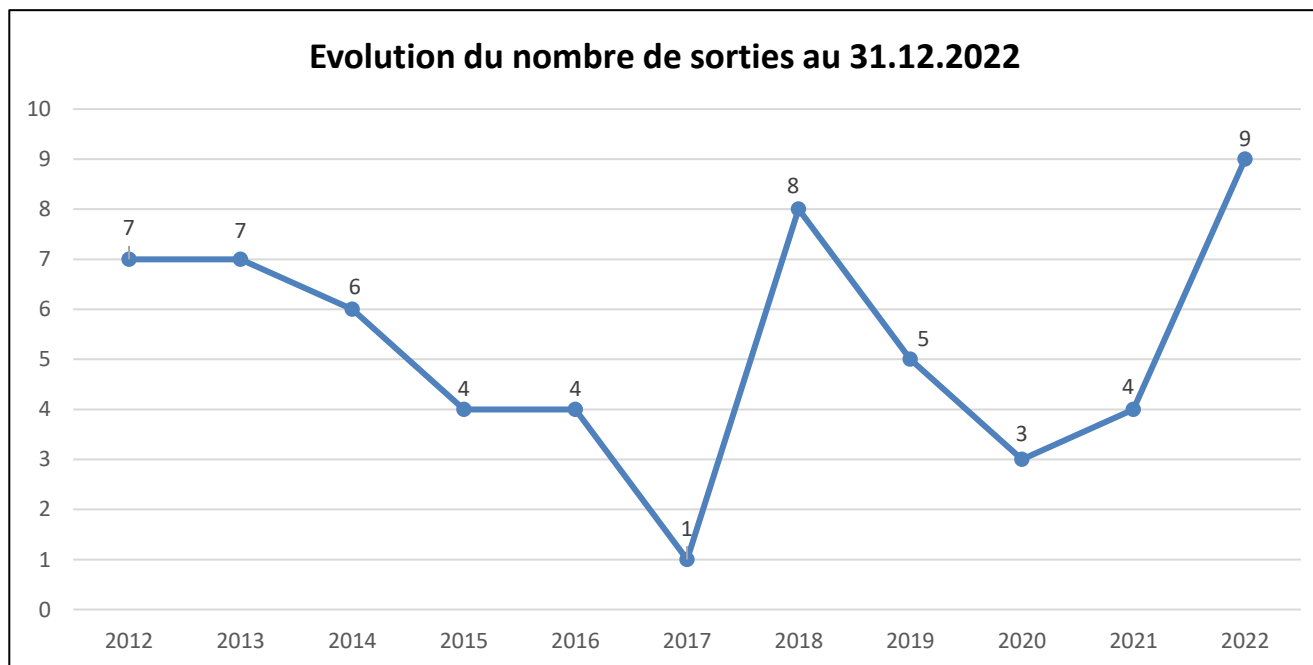
Inférieur à 50 kms : 5
Supérieur à 50 kms : 0

Sorties 2022 :

9 SORTIES EN 2022

Evolution du nombre de sorties :

2012	7
2013	7
2014	6
2015	4
2016	4
2017	1
2018	8
2019	5
2020	3
2021	4
2022	9

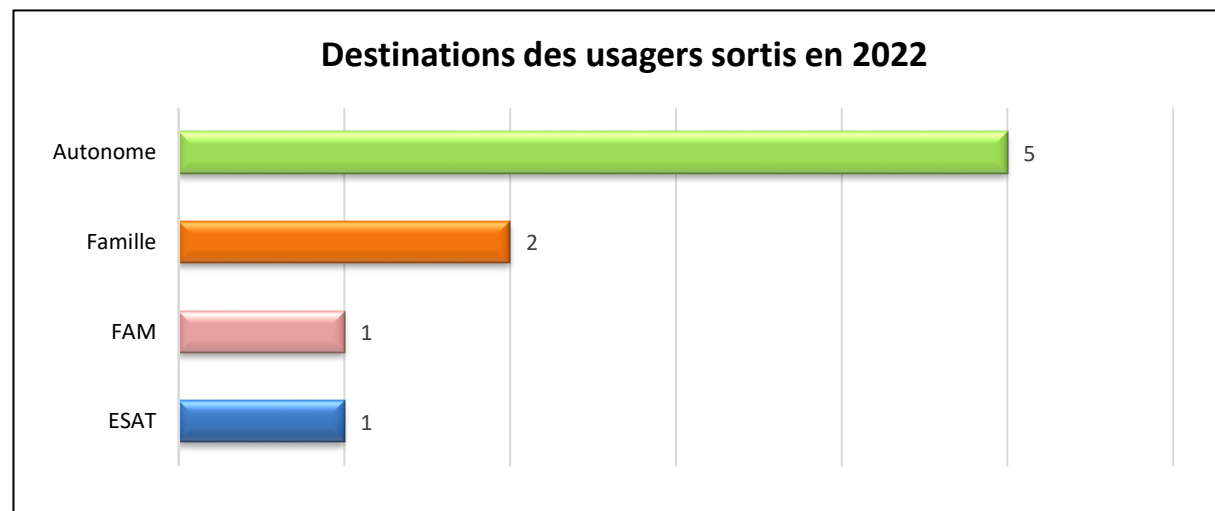


Destination des usagers sortis:

Leurs destinations sont les suivantes :

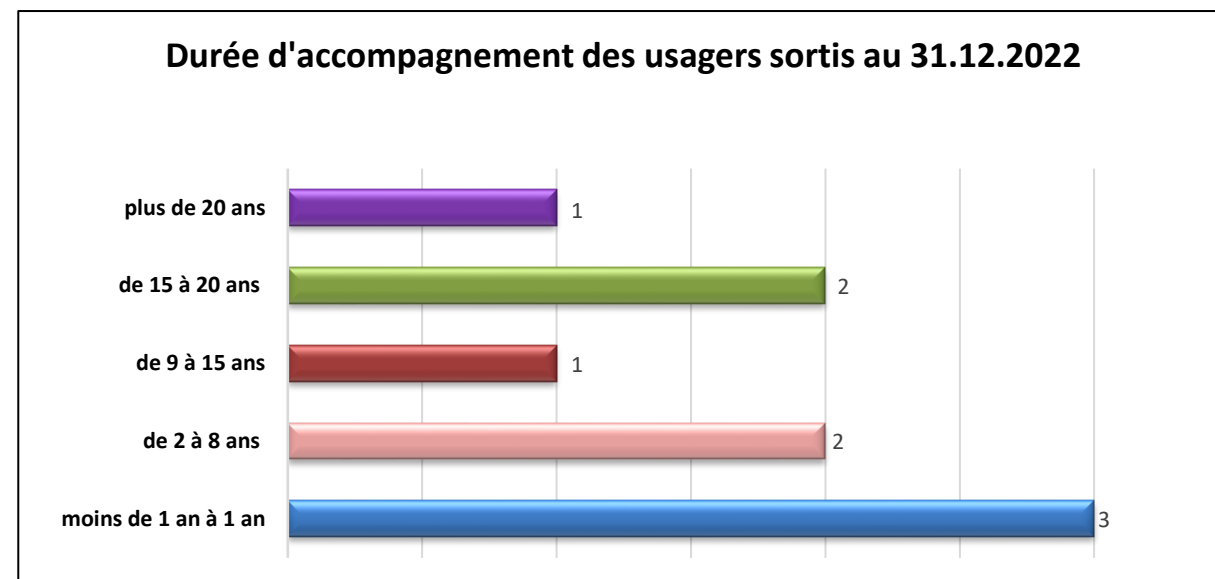
- Autonome 5
- Famille 2
- FAM 1
- ESAT 1

Un usager est parti à la retraite

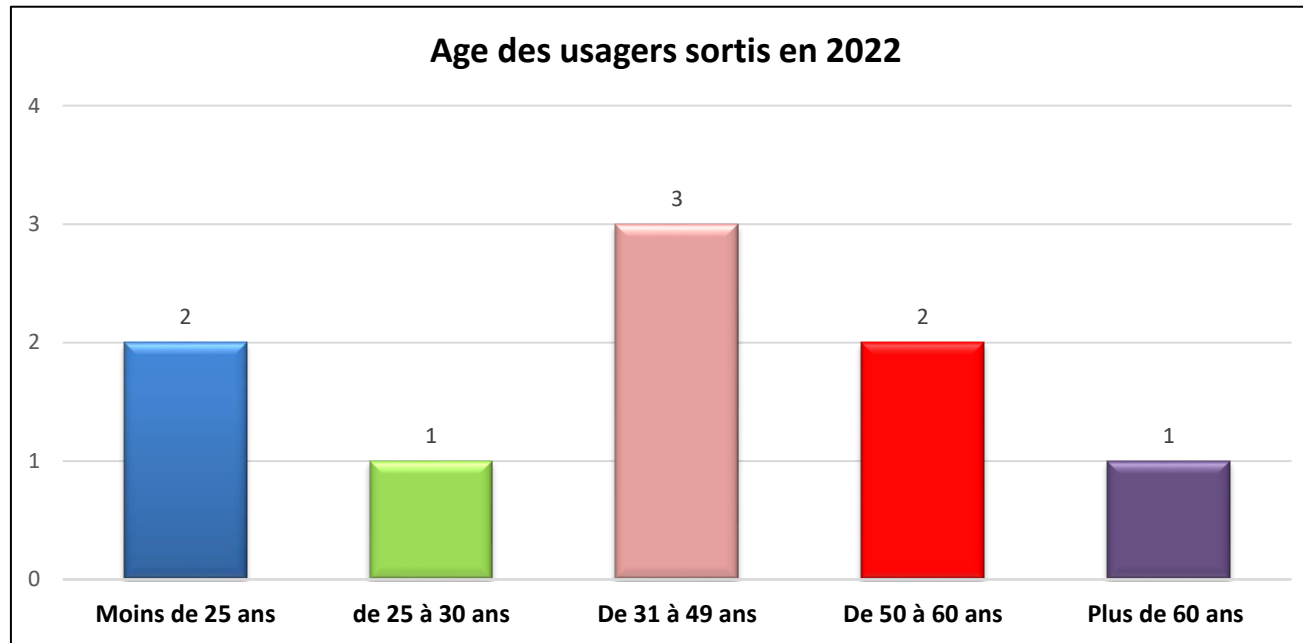


Durée de l'accompagnement des usagers sortis :

A noter que la durée moyenne d'accompagnement par l'ESAT des usagers sortis en 2022 est de 12 ans.



Age des usagers sortis:



La moyenne d'âge des usagers sortis en 2022 est de 41 ans.

DONNEES DEMOGRAPHIQUES 2022 CONCERNANT LES USAGERS :

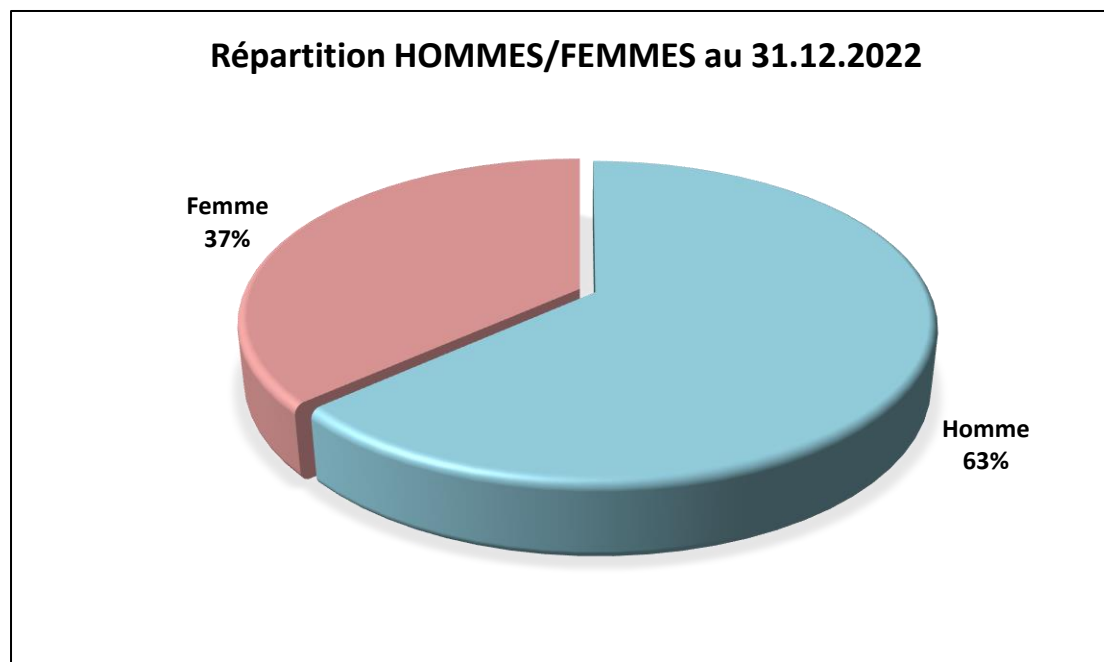
Statistiques :

102 usagers ont été accompagnés sur l'année 2022. Les statistiques ont été élaborées à partir des données concernant les usagers accompagnés par l'ESAT présents au 31/12/2022, à savoir 93 usagers.

Sexe :

59 hommes, soit 63 % de l'effectif.

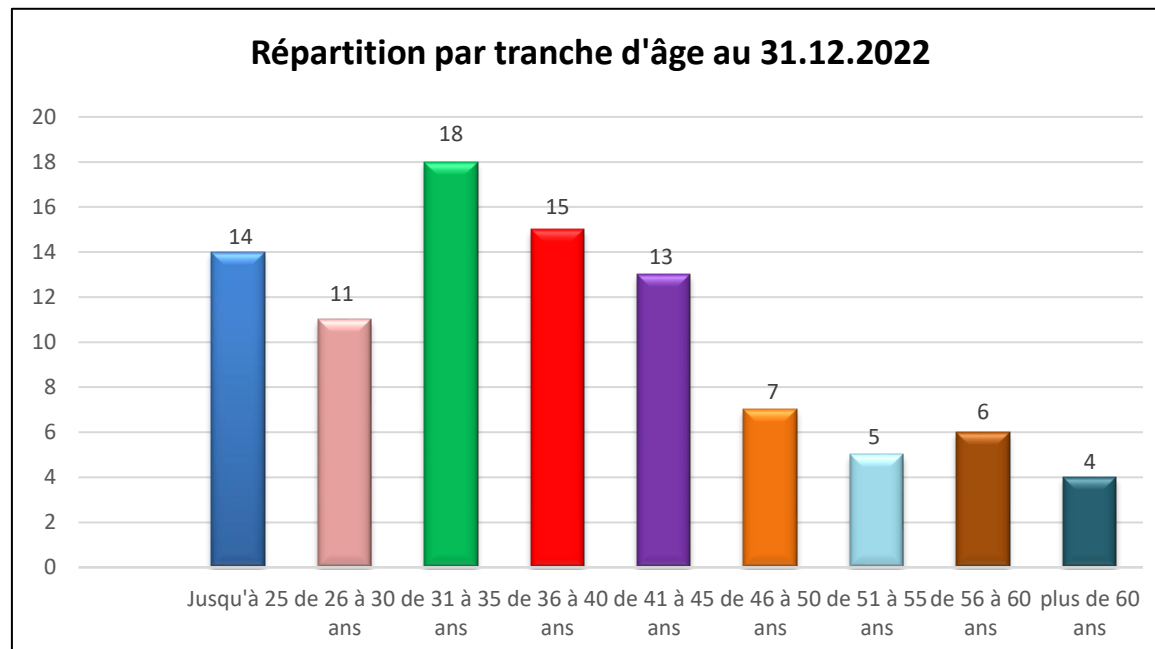
34 femmes, soit 37 % de l'effectif.



Âge des usagers au 31/12/2022 :

La Répartition par tranches d'âge :

Jusqu'à 25 :	14
de 26 à 30 :	11
de 31 à 35 :	18
de 36 à 40 :	15
de 41 à 45 :	13
de 46 à 50 :	7
de 51 à 55 :	5
de 56 à 60 :	6
Plus de 60 :	4



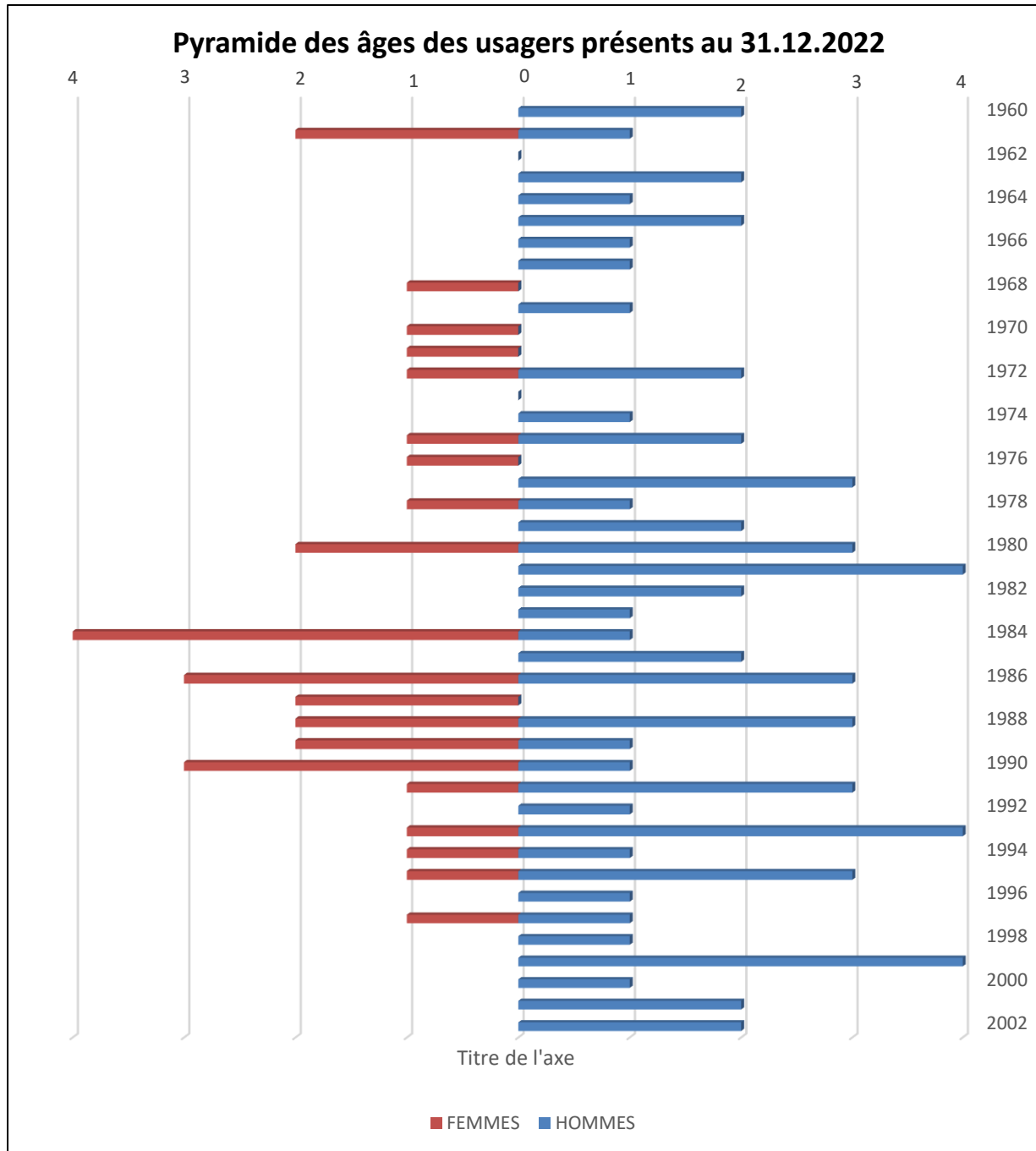
La moyenne d'âge est de 38 ans.

Le plus jeune est âgé de 21 ans.

Le plus vieux est âgé de 61 ans.

On constate que l'Établissement commence à être confronté au vieillissement d'une partie de la population ; 15 usagers sont âgés de plus de 51 ans. Pour répondre aux besoins de ce public vieillissant, les postes de travail et le temps de travail peuvent être adaptés. Certains sont à temps partiel.

La pyramide des âges :



Modalités d'hébergement :

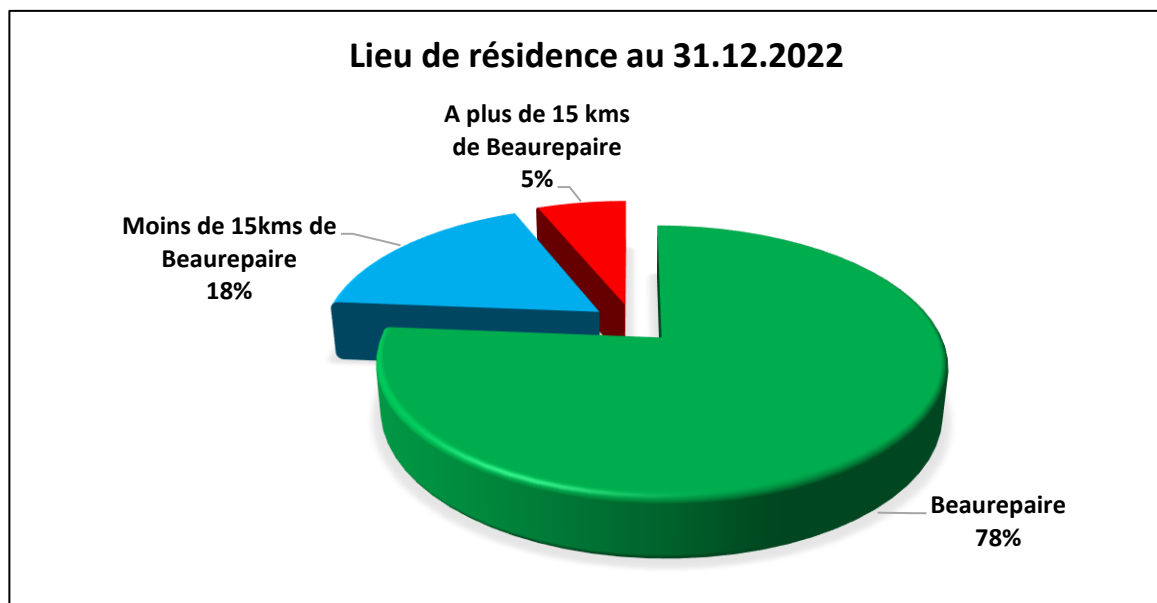
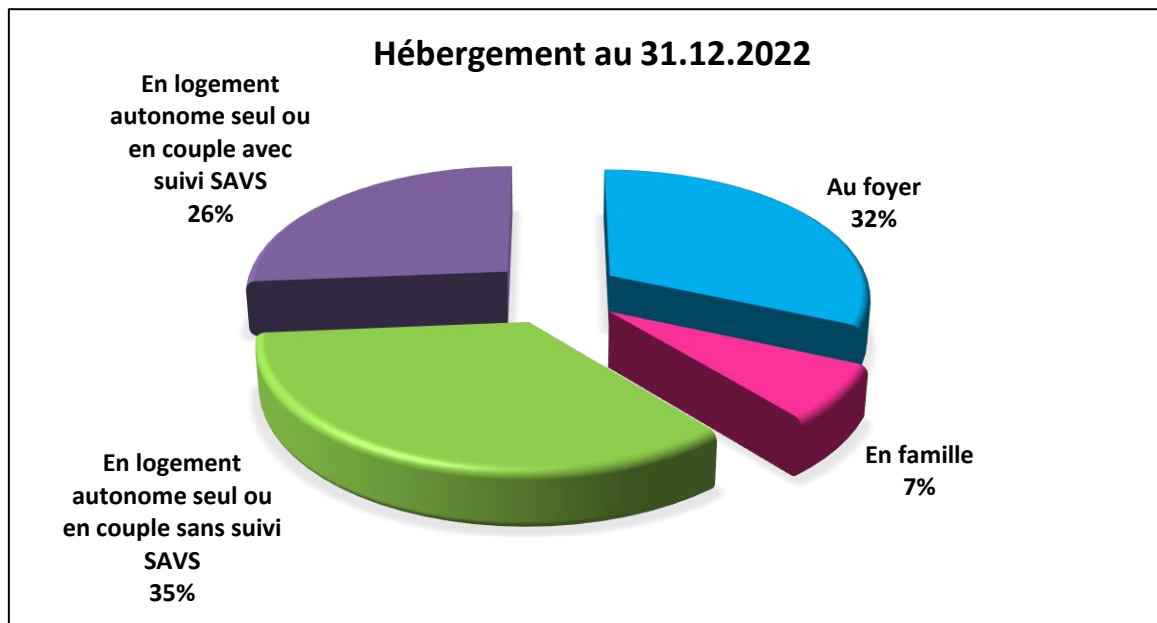
Type d'hébergement :

Sur 93 usagers de l'ESAT au 31/12/2022 :

Au foyer	31
En famille	8
En logement autonome seul ou en couple sans suivi SAVS	32
En logement autonome seul ou en couple avec suivi SAVS	22

Lieu de résidence :

Beaurepaire	77
Moins de 15kms de Beaurepaire	11
A plus de 15 kms de Beaurepaire	5



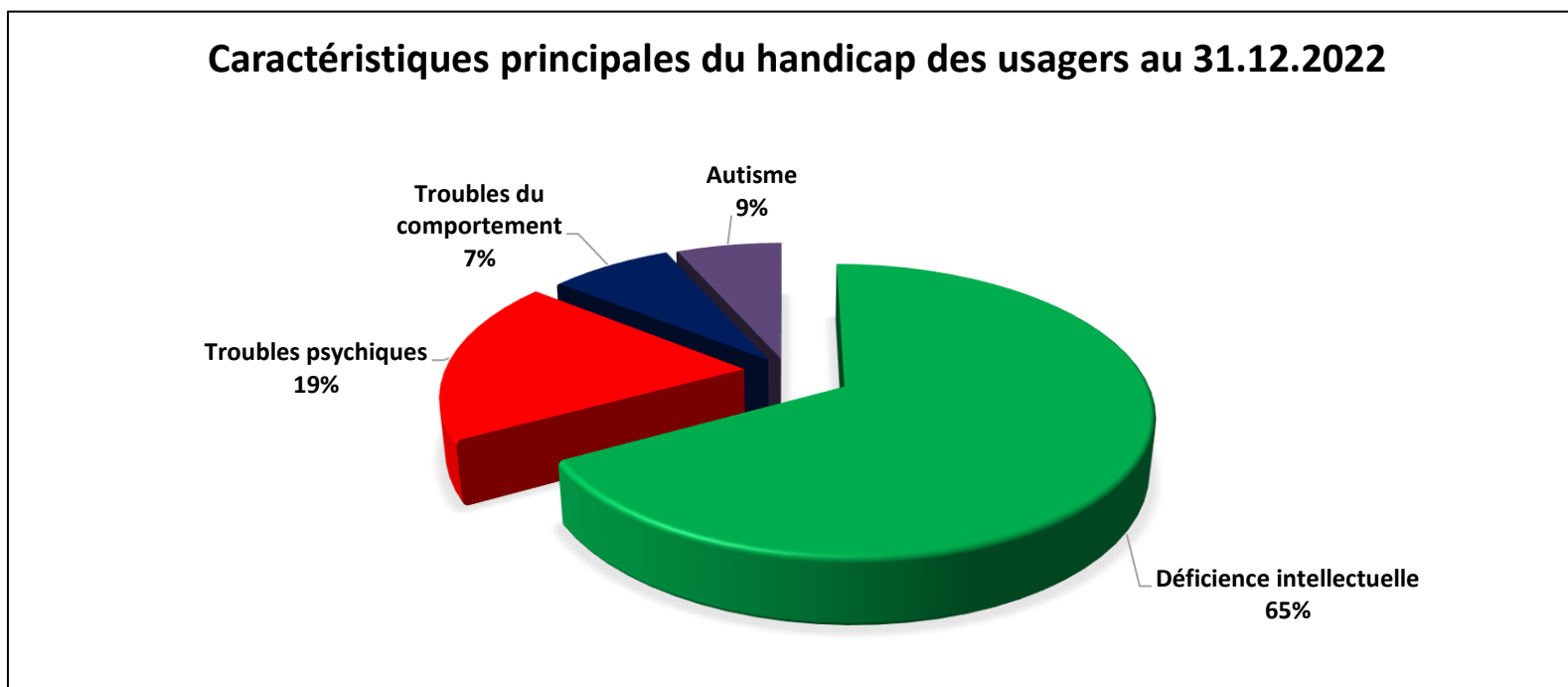
DONNEES MEDICO-SOCIALES :

Statistiques élaborées selon la nomenclature ARS à partir de l'effectif présent au 31/12/2022 soit 93 personnes accompagnées.

Caractéristiques principales du handicap :

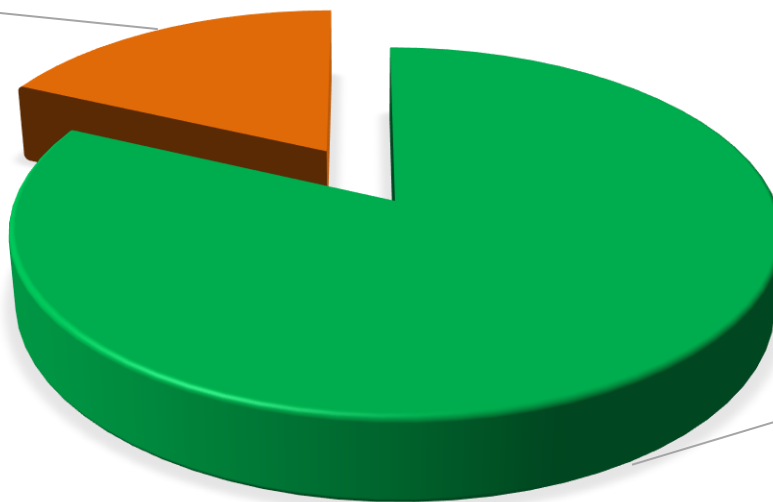
Caractéristiques principales du handicap des usagers au 31/12/2022 :

Déficiences intellectuelles	61
Troubles psychiques	17
Troubles du comportement	7
Autisme	8



Nature des déficiences intellectuelles des usagers au 31.12.2022

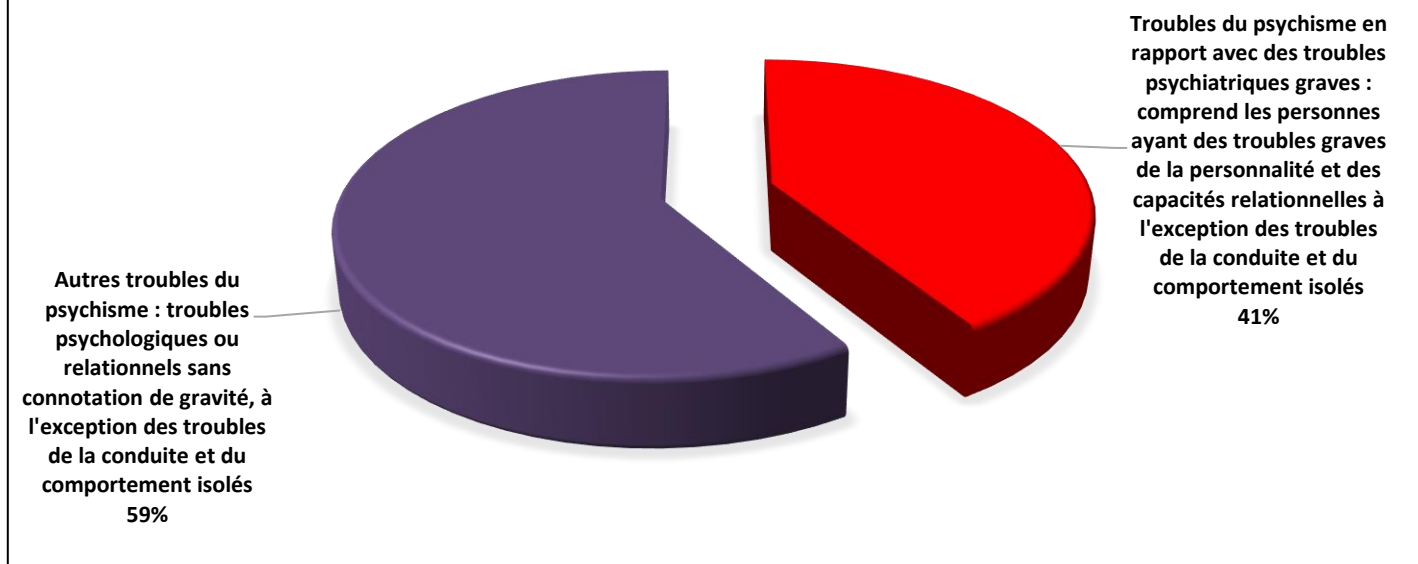
DÉFICIENCES INTELLECTUELLES
Principales Retard mental moyen
: comprend les personnes
pouvant acquérir des notions
simples de communication, des
habitudes d'hygiène et de
sécurité élémentaires et d'une
habileté manuelle simple mais qui
semblent ne pouvoir acquérir
aucune notion d'arithmétique ou
18%



DÉFICIENCES INTELLECTUELLES Principales
Retard mental léger :
comprend les personnes
pouvant acquérir des
aptitudes pratiques et la
lecture ainsi que des notions
d'arithmétique grâce à une
éducation spécialisée
(définition OMS)
82%

Parmi 61 personnes présentant une déficience intellectuelle comme trouble principal : 50 ont une déficience intellectuelle légère, 11 ont une déficience intellectuelle moyenne.

Nature des troubles psychiques des usagers présents au 31.12.2022

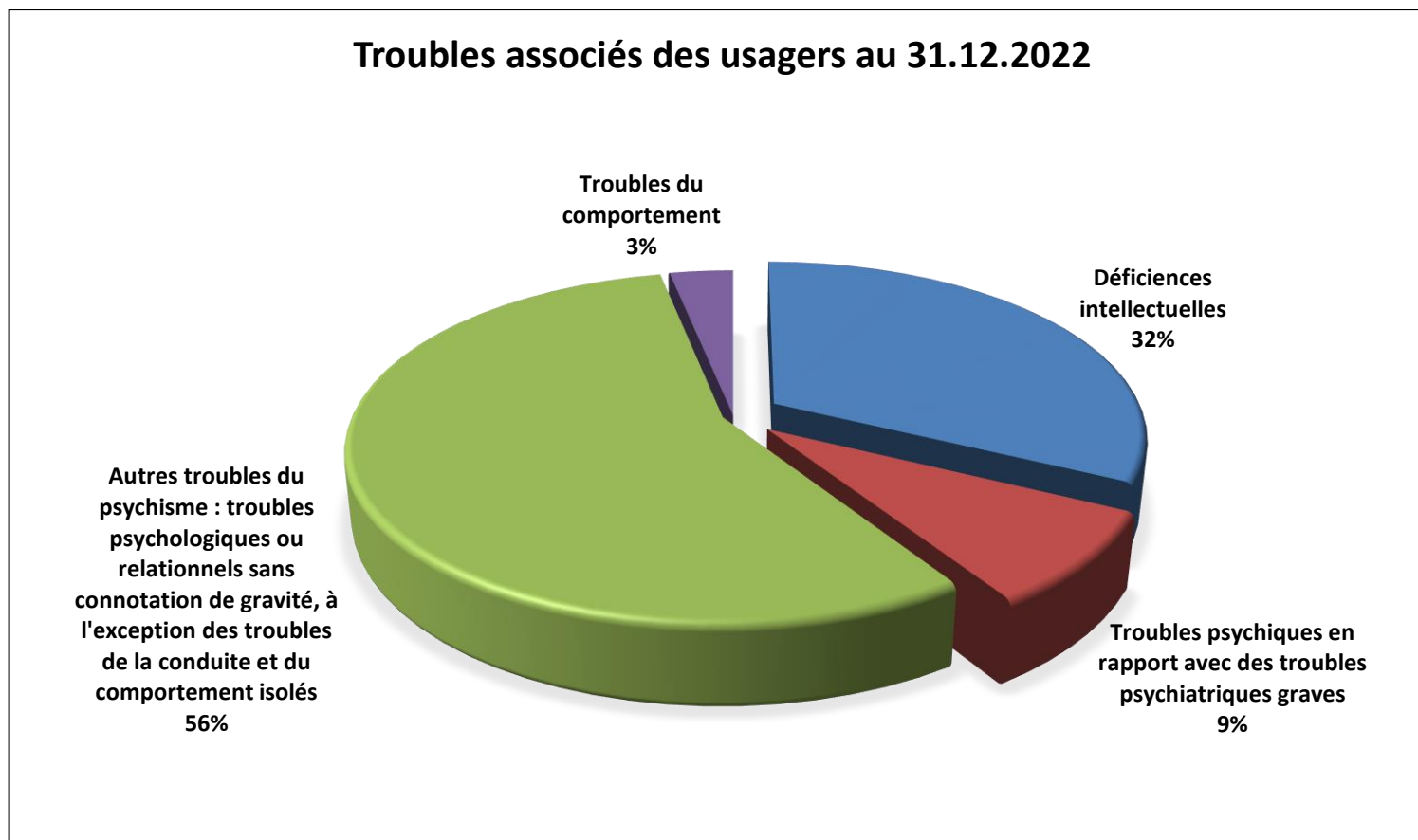


Parmi 17 personnes présentant des troubles psychiques comme caractéristique principale du handicap, 7 ont des troubles du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves.

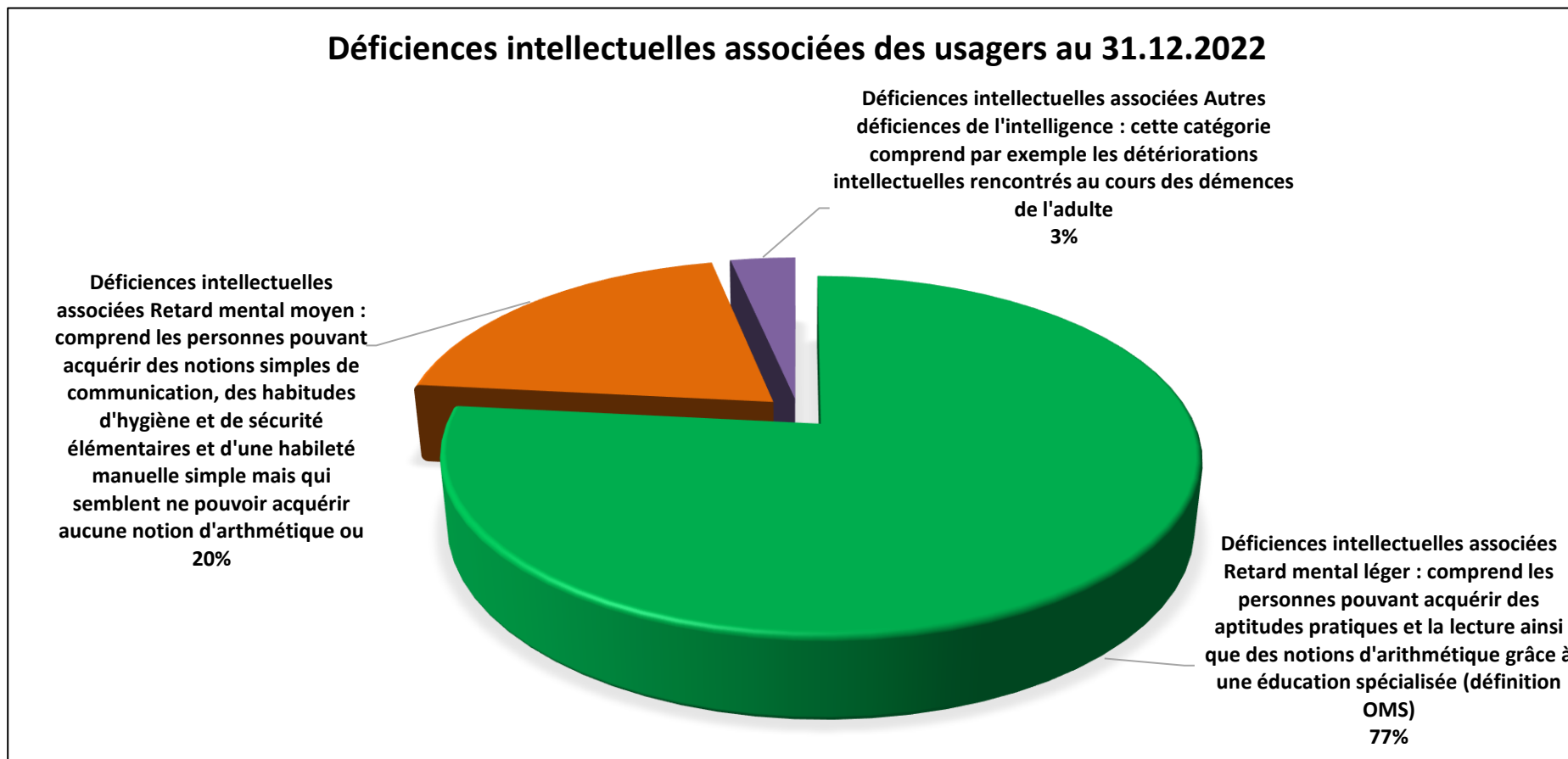
Troubles associés à la situation principale de handicap :

La population accueillie au 31/12/2022 présente les troubles associés suivants :

- Déficiences intellectuelles associées : 30
- Troubles psychiques associés en rapport avec des troubles psychiatriques graves : 8
- Autres troubles du psychisme associés : 52
- Troubles du comportement associés : 3

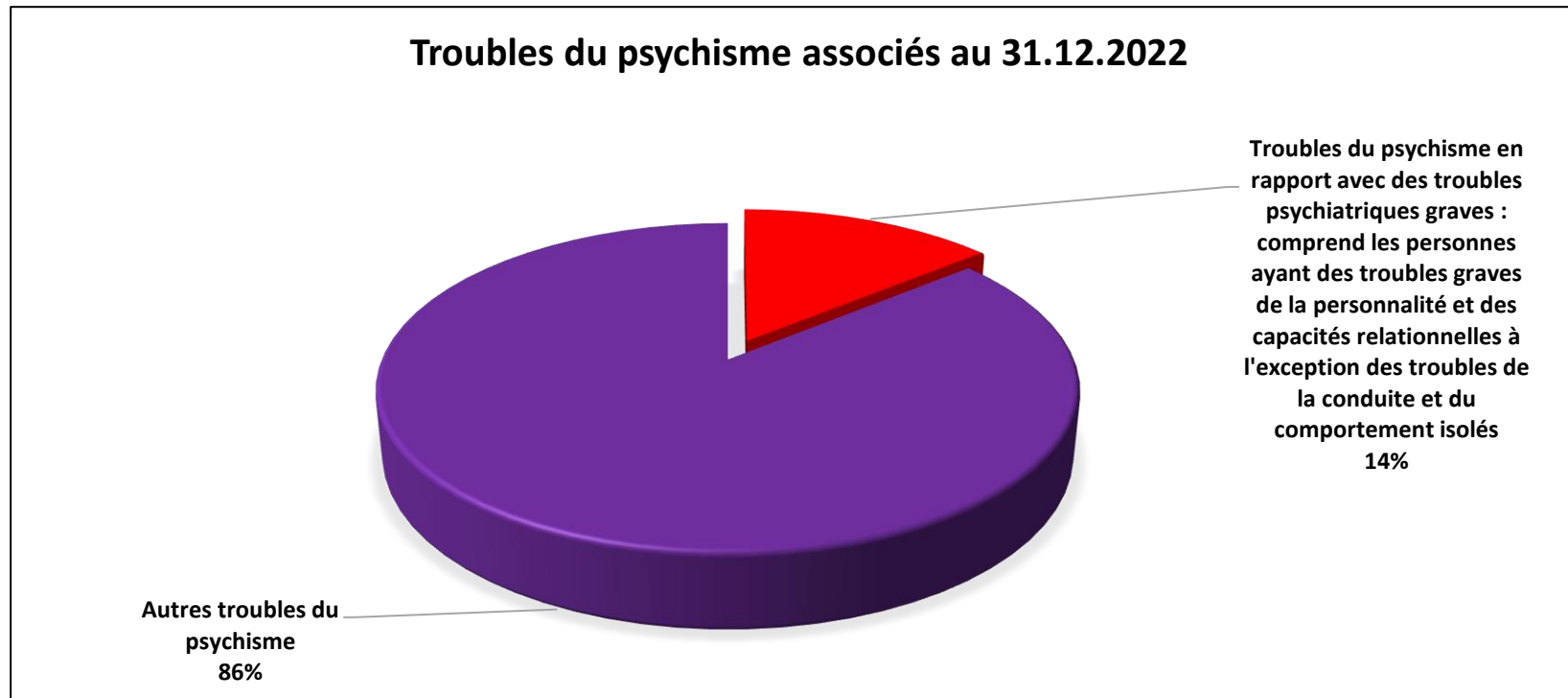


Déficiences intellectuelles associées :



Parmi les 30 personnes présentant des déficiences intellectuelles associées aux troubles principaux, 23 ont des déficiences intellectuelles légères, 6 ont des déficiences intellectuelles moyennes, 1 personne présente une autre déficience intellectuelle associée.

Troubles du psychisme associés :



Parmi 60 personnes représentant des troubles du psychisme associés à la déficience intellectuelle, 8 ont des troubles du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves associés, 52 ont d'autres troubles du psychisme associés.

Pathologies que présentait les usagers présents au 31/12/2022 :

Autisme et autres troubles envahissants du développement	8
Psychose infantile	16
Autre psychose (survenue à partir de l'adolescence)	11
Accidents périnataux	7
Traumatisme crânien	4
Pathologie génétique connue autre qu'anomalie chromosomique	7
Autres pathologies	10
Pathologie inconnue, non identifiée	30

Autres pathologies :

Déficience motrice légère ou modérée des deux membres inférieurs (par exemple paraparésie)	2
Déficience motrice des membres supérieur et inférieur homolatéraux (par exemple hémiplégie)	1
Autres déficiences légères ou modérées de la motricité (par exemple mouvements incontrôlés ou involontaires)	2
Déficience auditive bilatérale sévère (supérieure à 70 dB et inférieure ou égale à 90 dB)	1
Crises d'épilepsie	7
Déficience intermittente critique de la conscience (autre qu'épilepsie)	5

FACILITER LES TRANSITIONS ENTRE ETABLISSEMENTS :

Par le biais de l'accueil de jeunes d'IME en équipe dans le cadre d'un dispositif « hors les murs » :

Au-delà des dispositions traditionnelles d'accueil de stagiaires, nous avons souhaité, avec nos partenaires IME de Meyrieux et de la Côte Saint André, offrir aux jeunes dès l'IME (en attente d'une place en ESAT ou susceptibles d'y être notifiés) la possibilité de découvrir l'environnement de travail en ESAT et de l'expérimenter par une mise en situation de travail. Nous avons convenu ensemble, au travers d'un conventionnement à l'année, de faciliter le parcours d'insertion sociale et professionnelle des jeunes d'IME par la mise en œuvre d'actions visant à mobiliser leurs compétences. Ainsi, l'ESAT accueille tout au long de l'année scolaire, chaque semaine deux groupes de 4 jeunes de l'IME avec leur Educateur Technique Spécialisé au sein de l'atelier cartonnage, un groupe de 4 jeunes au sein de l'atelier de la restauration. L'objectif de ce partenariat consiste en la mise en œuvre d'un dispositif, hors les murs de l'IME, d'activité et de travail permettant la mobilisation des compétences acquises par les jeunes au travers de leurs parcours et le développement des capacités nécessaires à leur intégration au sein de l'ESAT. Nous avons repris ce partenariat au mois de septembre avec les deux IME partenaires (IME de La Côte Saint André et IME de Meyrieux les Etangs) dans le respect des consignes de sécurité et protocole sanitaire COVID.



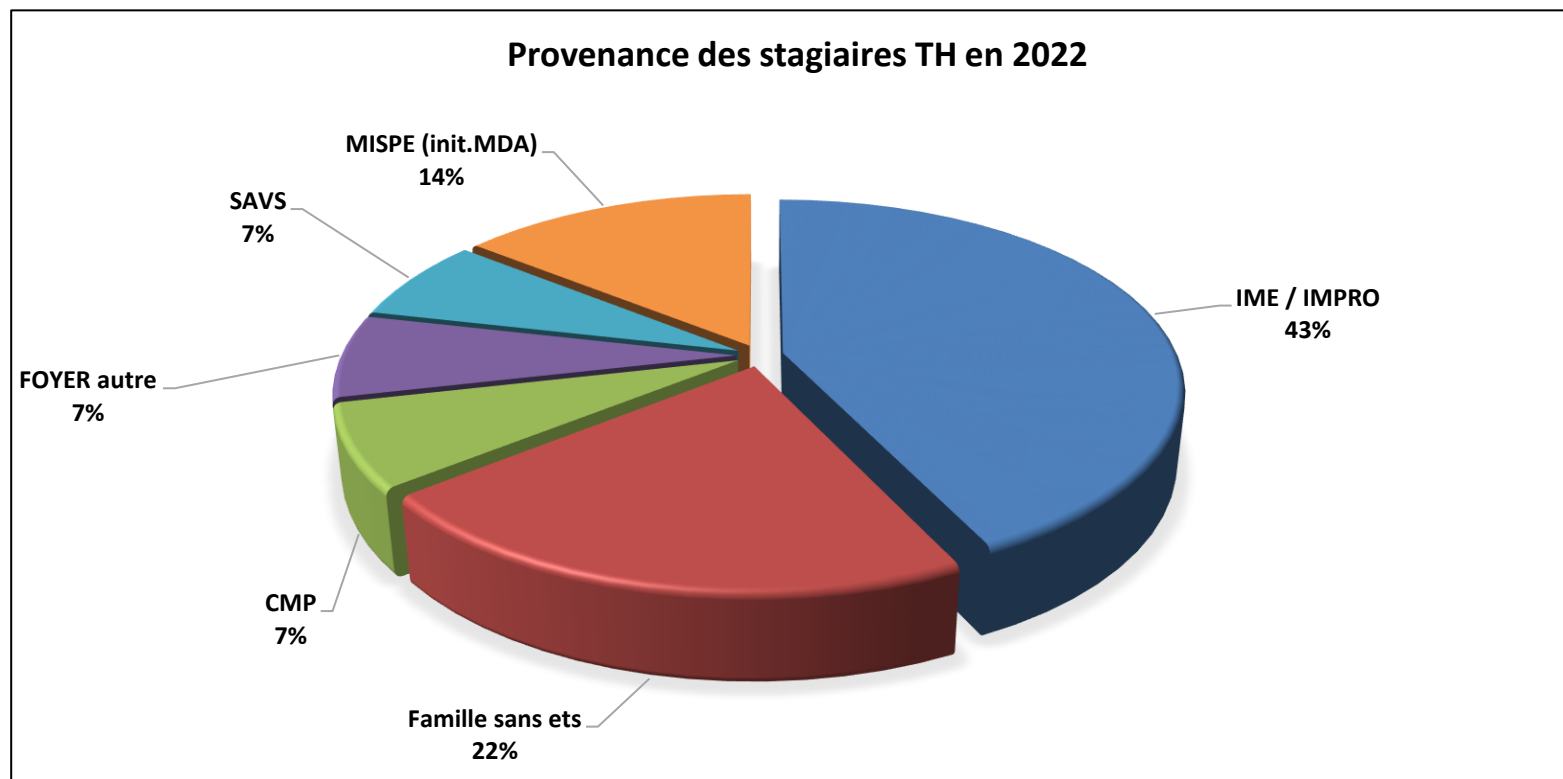
Par le biais des stages :

En offrant la possibilité à des personnes en situation de handicap, notamment en provenance d'IME/IMPro d'effectuer un stage en ESAT, nous contribuons à les accompagner vers leur projet d'avenir et permettons aux établissements respectifs d'appuyer les demandes d'orientation en ESAT effectuées pour leurs élèves. Les stages permettent aux usagers et à l'équipe de mesurer les potentialités de chacun à intégrer l'ESAT.

Il est très fréquent que les stagiaires soient ensuite orientés par la CDAPH dans nos établissements. Grâce au stage qu'ils ont effectué, un premier travail de découverte mutuelle a déjà été réalisé, rendant ainsi plus confortable leur intégration par la suite.

En 2022, nous avons accueilli 14 stagiaires en provenance d'Etablissements Médico-Sociaux tels que : IME/IMPRO, CMP, FOYER, SAVS, MISPE (à l'initiative de la MDA) ainsi que de familles sans établissements. Les durées d'accueil sont variables et dépendent du projet de chacun. Généralement, il s'agit de stages de 4 semaines.

Provenance des stagiaires TH :



IV. LES ACTIVITES DE SOUTIEN :

Conformément au Décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail et aux ressources des travailleurs des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail, les travailleurs en situation de handicap orientés dans l'Etablissement par la CDAPH, signent un Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail.

La coordinatrice des actions-médico-sociales avec l'appui des moniteurs d'atelier référents coordonne les activités de soutiens proposés aux usagers de l'ESAT.

La dimension « soutien » prend, au sein de l'Etablissement, les formes suivantes : les soutiens médico-sociaux, les soutiens éducatifs, les soutiens professionnalisant (apprentissage et formations) ainsi que l'accompagnement proposé en matière d'insertion en milieu ordinaire de travail.

Une professionnelle, de formation Assistante Sociale, assure la coordination administrative en lien avec les projets personnalisés.

L'ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL DES USAGERS :

L'admission :

Toutes les candidatures à une admission des personnes disposant d'une décision CDAPH sont prises en compte.

L'arrivée à l'ESAT découlera de plusieurs étapes qui permettront à la personne de s'approprier peu à peu son orientation et d'envisager son parcours. Le processus d'admission permet à la personne d'envisager l'entrée à l'ESAT comme une option intéressante pour elle.

Lorsque l'Etablissement reçoit une notification de la CDAPH, la personne est contactée pour une demi-journée de découverte et de visite qui lui permet de se représenter clairement l'offre de services proposée par l'établissement, l'objectif étant de lui apporter les éléments afin qu'elle puisse décider ou non d'être accompagnée par l'Etablissement.

Lors de cette visite, la personne rencontre successivement en entretien, la Chef de Service du Foyer (si elle a aussi une notification Foyer), les Chefs d'Ateliers de l'ESAT, la Psychologue et la Directrice. Ceux-ci recueillent des éléments de parcours permettant d'identifier l'environnement ressource et de repérer

éventuellement les intervenants de son réseau, notamment ceux en charge de la coordination du parcours de vie de la personne. L'éclairage de la Psychologue sur les potentialités cognitives et relationnelles apportera aux équipes des éléments de compréhension de la personne.

Ce premier échange a pour but une découverte mutuelle et n'engage nullement la personne. En fin de matinée, la Directrice remet à la personne le livret d'accueil et un dossier d'inscription. Si elle confirme sa candidature pour entrer dans l'Etablissement par le renvoi de son dossier, sa demande est examinée en commission d'admission. La commission se réunit aussi souvent que nécessaire en fonction des dossiers de candidatures à examiner et des possibilités d'admission (places disponibles), et formule un avis (favorable ou défavorable) à la candidature. La personne en situation de handicap en est informée par courrier. Cette commission est un temps d'échanges entre professionnels consécutivement aux entretiens qu'ils ont eu avec les candidats. Elle permet de valider l'adéquation entre les besoins de la personne et les réponses que l'Etablissement et ses partenaires peuvent lui apporter. Une synthèse est établie et sert de support au moment de l'admission.

Les personnes sortant d'IME/IMPro sont prioritaires pour une admission, ainsi que toute personne relevant d'une situation d'urgence signalée par les services du Conseil Départemental.

Concernant les jeunes ayant un parcours avec l'Aide Sociale à l'Enfance, un partenariat sera recherché pour que la transition se fasse progressivement.

Dans les trois mois suivant son admission l'utilisateur rencontrera le médecin psychiatre de l'ESAT.

Chacun dispose d'une période d'essai de 6 mois renouvelable 1 fois.

La procédure d'admission a été révisée en 2021.

Les projets personnalisés et le rôle des référents :

La formalisation de l'accompagnement au travers des projets personnalisés :

La mission d'un ESAT au bénéfice de personnes orientées par la CDAPH, se décline au travers d'un accompagnement et de moyens adaptés. Le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail vient contractualiser ces aspects, l'individualisation de l'accompagnement est précisée dans le Projet Personnalisé qui va prendre en compte l'expression des besoins, des attentes et les modalités d'accompagnement propres à chacun.

Développer les compétences et favoriser l'acquisition de nouveaux savoirs vont permettre à chaque personne de progresser tant sur le plan personnel que professionnel. Ainsi, les activités de soutien s'organisent selon deux orientations :

- La première concerne les activités de production (accompagnement technico-éducatif quotidien, formation) accompagnée d'un étayage formatif et/ou éducatif,
- La seconde concerne les accompagnements médico-sociaux diversifiés qui touchent par exemple la santé, la culture, l'activité physique, le soutien psychologique...

Le rôle des Référents (Moniteurs d'Atelier) est déterminant dans cette dimension d'accompagnement car ils sont au contact quotidien de l'utilisateur avec, comme fil conducteur et comme support de l'accompagnement, l'activité à caractère professionnel. A cet endroit, le Moniteur d'Atelier Référent a un rôle de « catalyseur », dans une relation de confiance, qui va permettre au travailleur de vivre un parcours dynamique au sein de la structure de travail. Les partenariats possibles (foyers, protection juridique, S.A.V.S, SAJ, familles...) définis par chaque projet, viennent enrichir cette mission et renforcent le sens des actions mises en place, par rapport aux objectifs établis.

L'évolution de la méthodologie avec comme support le logiciel Néo Pass :

C'est seulement en 2013 que l'ESAT Henri ROBIN a mis en place un livret Projet Personnalisé qui a été réajusté en 2014 dans sa structuration. Les années 2015 et 2016 ont permis la consolidation du processus méthodologique et son intégration dans la culture des professionnels concernés (les Moniteurs d'Atelier).

En 2018, l'ESAT a fait l'acquisition et déployé un logiciel « passeport compétences » initialement utilisé dans l'évaluation des compétences des usagers. Ce logiciel permet de prendre une photo des compétences attendues sur un poste de travail et des besoins en savoirs et en apprentissage. Il permet aux moniteurs d'avoir un support pour une évaluation fine des compétences, des besoins et aux usagers de s'autoévaluer.

Ce support qui a depuis évolué en terme de fonctionnalité et dans son appellation « le Néo Pass » nous permet de tirer des axes de travail et de formation spécifique et étaye le projet personnalisé actuel. C'est aussi un support à visée inclusive, il permet aux usagers de retracer l'intégralité de leur parcours et expériences (fiche de poste, stages, formations...), ils peuvent ainsi l'utiliser dans la création de leur propre CV. Un outil qui permet de développer le pouvoir d'agir.

Depuis 2020, cet outil est aussi utilisé dans la rédaction des bilans envoyés à la CDAPH pour les renouvellements d'orientation. Dans cette logique, l'équipe de l'ESAT s'appuie sur les différents recueils de données issues des Néo Pass, des regards croisés avec tous les professionnels pour élaborer un Projet Personnalisé s'adressant à la personne en situation de handicap et à sa famille, dans un langage clair et porteur de sens et de lisibilité autour des chapitres suivants :

- En première partie, un écrit positif et porteur de sens, relatant l'évolution de la personne sur l'année écoulée,
- Dans une deuxième partie, l'équipe présente les souhaits et attentes de la personne, en apportant un éclairage s'appuyant sur l'analyse de l'équipe éducative mais également de la Psychologue, notamment en fonction du handicap et de la pathologie de l'utilisateur,
- La troisième partie présente les différents axes d'accompagnement qui sont mis en place sur l'année à venir. Ces axes servent à proposer, dans une politique de bientraitance, un accompagnement adapté aux besoins et attentes de l'utilisateur.

Les Projets Personnalisés peuvent comporter des photos qui valorisent l'évolution de la personne en situation de handicap, et quoi qu'il en soit, ils sont désormais réalisés sur la base d'un support davantage porteur de sens et lisible pour eux. Ils sont actualisés une fois par an mais peuvent bénéficier d'avenant en cours d'année si le projet de l'utilisateur change.

Les projets personnalisés sont depuis 2020 tous extraits du logiciel.

Les nouveaux professionnels entrants s'imprègnent de ce processus auprès de leurs collègues et de la Coordinatrice des Actions Médico-Sociales.

La procédure « *d'accompagnement des travailleurs de l'ESAT au cours des 6 premiers mois et par la suite au travers de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des projets personnalisés* » a été révisée en 2022.

Les interventions de la Psychologue :

En rapport avec la population accueillie, les besoins et les demandes sont importants.

Les troubles psychiques, du comportement sont fréquents, et nécessitent des prises en compte dans le domaine du soin et de l'accompagnement (angoisses, peurs, humeurs labiles, conflits à traiter, réactions disproportionnées, interprétations erronées, besoins d'étayage...)

La psychologue adapte ses interventions aux usagers, et travaille en lien avec tous les professionnels de l'institution, ainsi qu'avec les partenaires extérieurs CMP, IME, planning familial...

Dans son travail, elle s'occupe de la dimension groupale et individuelle.

Suivis psychologiques :

Le travail peut se dérouler sur quelques séances pour dépasser et surmonter une situation complexe, un moment difficile.

Au cas par cas, il peut s'agir aussi d'un processus sur une plus longue durée.

C'est par exemple, écouter, soutenir, mettre des mots sur les émotions, sur les événements, dédramatiser, aider à apaiser un conflit, à prendre conscience, à prendre du recul, à surmonter l'échec, à travailler la confiance en soi, à s'accepter, à faire le deuil...

En 2022, elle a réalisé au total 512 entretiens.

Participation aux réunions d'équipe :

Dans l'intérêt de la personne accueillie, les projets d'accompagnements, les situations, sont travaillés en équipe, dans la perspective d'une cohérence et harmonie. La psychologue participe à l'élaboration et la mise en œuvre des projets personnalisés.

La psychologue apporte son avis, des éléments cliniques, aide à l'analyse des situations, à la compréhension des personnes, dans l'espace des réunions, voire aussi dans d'autres espaces de parole avec les professionnels.

Elle participe à rechercher des réponses adaptées aux situations, et à la prise de recul. Les difficultés des personnes accueillies nécessitent un travail permanent de réflexion sur l'adaptation de l'accompagnement tant à l'ESAT qu'au FOYER.

Elle collabore et échange avec le psychiatre pour soutenir et harmoniser les soins à la personne et pour une coordination des projets de soin des usagers.

Rencontres – admissions – concertations :

Les entretiens d'admission constituent une première phase pour faire connaissance avec la personne, avec sa famille ou/et partenaires, pour connaître ses besoins et ses attentes. Cette rencontre aide à l'accueil de la personne et aux prémices de son projet d'accompagnement.

Dans cette optique, sont favorisés les liens avec les structures d'origine, et les partenaires.

La psychologue a participé à plusieurs rencontres / parents et l'utilisateur, avec le psychiatre, la cheffe de service du foyer, la coordinatrice des actions médico-sociales de l'ESAT, assistante sociale... Pour adapter des solutions d'accompagnement (soin, projets, harmonisation des réponses).

Partenariats :

La Psychologue joue également un rôle dans une mise en lien accrue avec les partenaires du secteur sanitaire (Centre Médico Psychologique, médecins généralistes, psychiatres libéraux, psychologues libéraux, infirmières...), ainsi qu'avec d'autres partenaires sociaux, comme le Centre de Planification et d'Education Familiale, les IME, la protection de l'enfance...

En 2022, il y a eu l'organisation d'une rencontre dans l'établissement avec le CMP de Beaurepaire et plusieurs contacts téléphoniques.

Ainsi que la rencontre avec le planning familial de la Cote Saint André.

Groupes de relaxation 2022 :

Les séances hebdomadaires, ont eu lieu en petit groupe, après le travail.

Il y a eu 30 séances, pour un groupe de 4 à 6 personnes.

Cette activité vise la détente, la réduction des tensions, la sensation de bien-être et d'apaisement psychologique, par le support de la respiration et de mobilisations corporelles comme les étirements, assouplissements...

Agissant sur le corps et le mental, elle a des effets sur le relâchement musculaire, le lâcher prise et l'apaisement. Les répercussions sont positives sur le sommeil, la santé.

Elle contribue à accroître la conscience de soi, le sentiment d'unité.

Ouvertes à ceux qui ont souhaité expérimenter des techniques pour se détendre, gérer leur stress.

Certains sont venus d'eux-mêmes, ou conseillés par des professionnels ou par leur entourage.

Parmi les principes de l'activité :

A noter le respect de son corps, ses limites, son rythme. Il n'y a pas de compétition.

Respect des différences, bienveillance dans le groupe

Groupes de paroles 2022 :

- Séances pour les usagers et professionnels pour parler ensemble d'un évènement difficile vécu en commun.
- Groupes de paroles avec les parents du CVS.

Accueil d'un stagiaire en licence de psychologie :

Découverte du milieu institutionnel et des problématiques liées au handicap mental et psychique, temps d'échanges, analyses des situations rencontrées.

Les interventions de la Psychiatre :

Les besoins de soutien se sont accrus, au regard de la population accueillie (troubles psychiques), dont les affects sont fluctuants, avec des répercussions sur de l'anxiété et des difficultés de comportement. Afin d'accompagner ces troubles et pour pallier l'absence de praticiens sur le territoire ainsi que les carences du CMP, dont le Médecin Psychiatre ne consulte plus sur Beaufort, l'APAJH a pris la décision d'embaucher à compter du 01/01/2019 à hauteur de 0.14 ETP une Médecin Psychiatre qui intervient au sein de l'Etablissement. Elle est présente en moyenne un lundi sur deux. Son poste est financé par le budget annexe de production et de commercialisation de l'ESAT.

Les missions qu'elle effectue, en lien étroit avec la Psychologue de l'Etablissement, sont indispensables tant pour le bien-être des usagers que pour l'étayage apporté aux équipes.

Elle s'est inscrite dans diverses missions d'accompagnements orientées :

Vers l'usager :

- Via des consultations psychiatriques (afin de pallier le manque de soin psychiatrique sur le territoire),

- Travail thérapeutique, en complémentarité avec la Psychologue pour amener les usagers à accepter les soins, s'apaiser par des exercices de psycho-rééducation ou par une délivrance de traitement adapté,
- Evaluation de la clinique psychiatrique régulière, évaluation diagnostic,
- Pallier la difficulté de certains usagers à bénéficier d'un certificat médical MDPH par un médecin (généraliste ou psychiatre),
- Entretien familial ciblé dans la perspective d'un meilleur accompagnement de l'utilisateur.

Vers le corps médical dans une dynamique de coordination :

- Coordination médicale avec les Médecins généralistes du territoire, avec le CMP,
- Elle oriente également et fait le lien avec les différents spécialistes qui suivent les travailleurs (neurologues, hôpitaux...).
- Coordination Médicale en post-hospitalisation psychiatrique d'un usager.

Vers les équipes avec un travail pluri disciplinaire :

- Autour de l'accompagnement vers le soin dans le cadre du projet personnalisé de l'utilisateur,
- Elle apporte un étayage à l'équipe dans la compréhension des troubles, propose des outils et des aménagements à mettre en œuvre, au quotidien, pour faciliter les apprentissages et la communication.
- Elle sensibilise et forme les professionnels à la question des Troubles du Spectre Autistique, handicap qui vient se surajouter à celui de la déficience pour quelques-uns des résidents accueillis et pour lesquels les professionnels sont encore démunis.
- Elle participe, une fois par trimestre, à une réunion avec l'ensemble des cadres de l'Etablissement pour faire un retour de ses suivis thérapeutiques, et faire des préconisations sur des problématiques à traiter.

La Psychologue et la Médecin psychiatre adaptent leur travail et leur intervention à la population accueillie et aux spécificités des difficultés et des pathologies. Les troubles psychiques, très fréquents, ont des répercussions pour les résidents dans leur vie quotidienne et dans leur travail (angoisses, voire paniques, troubles du comportement, de l'humeur, réactions disproportionnées, conflits...). Elles sont sollicitées par les professionnels pour comprendre, contenir, être en appui, pour construire des réponses spécifiques. Les besoins sont importants, concernant les soins, l'écoute, le soutien et les suivis psychiatriques.

Par leurs rôles spécifiques, elles travaillent avec tous les professionnels dans une perspective d'harmonie et de cohérence dans l'intérêt de la personne accueillie. Leur étayage thérapeutique, complémentaire aux professionnels éducatifs, est aujourd'hui essentiel, compte-tenu de l'évolution des besoins de la population accueillie et de la demande croissante d'aide psychologique. A noter que la pandémie a exacerbé les troubles de certains.

Nombre d'utilisateurs ESAT et Foyer (pas seulement résidents du foyer) entretenus au cours de l'année 2022 : 29.

Nombre d'entretiens conduits auprès d'usager ayant une double notification ESAT et Foyer ou auprès d'usager uniquement de l'ESAT au cours de l'année 2022 : 195.

Nombre de concertations, réunions au cours de l'année 2022 : 26.

Le rôle de l'Assistante Sociale :

L'Assistante Sociale est présente à temps plein sur l'Etablissement sur des temps calés aux horaires de travail des usagers. Son poste est financé à 20% par l'ARS pour l'ESAT et à 80% par le Département pour le foyer d'hébergement. Ces horaires ont été ajustés à plusieurs reprises ces dernières années du fait du contexte sanitaire et de l'instauration de télétravail (1 jour sur 2 en présentiel les lundis – mercredis et vendredis). Elle a un rôle d'écoute, d'information, d'orientation, d'aide à l'accès aux dispositifs existants. Elle aide les usagers dans leurs démarches quotidiennes. Elle met en œuvre les actions visant à prévenir les difficultés médico-sociales liées à l'activité professionnelle.

Elle adapte son action en fonction des besoins et demandes des usagers. Elle intervient aussi bien sur l'ESAT que sur le Foyer d'Hébergement principalement en ce qui concerne l'accès aux droits et la prévention des ruptures de droits.

Admission et suivi des dossiers MDA :

Dès l'admission sur l'Etablissement, elle accueille le nouvel arrivant (7 admissions en 2022 : 5 ESAT/foyer et 2 que sur le foyer) et effectue les démarches inhérentes à l'entrée (DUE, dossier d'aide sociale (10 en 2022), allocation logement, transfert de caisse d'assurance maladie, affiliation à la mutuelle, déclaration de changement de situation auprès de la CAF. Par ailleurs, elle effectue un travail d'information personnalisé et d'accès aux droits de l'usager en fonction de la situation personnelle et professionnelle.

Elle effectue également les démarches inhérentes à la sortie de l'Etablissement en informant la MDPH, la CAF, le service aide sociale du Département, en résiliant la mutuelle...

MDA :

L'Assistante Sociale est en lien très régulièrement avec la Maison Départementale de l'Autonomie et les services autonomie des Maisons de territoire du Département.

Elle aide à la constitution des dossiers MDPH pour l'ensemble des demandes relevant de leur champ de compétences : carte mobilité inclusion, Prestation de Compensation du Handicap (PCH aide humaine – PCH transport), Allocation Adulte Handicapé (20 demandes en 2022) et plus particulièrement pour les demandes concernant notre Etablissement : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (20 dossiers), Renouvellement d'orientation ESAT (24

dossiers en 2022) et/ou Foyer d'hébergement (9 dossiers en 2022), 2 bilans de fin de période d'essai mais également orientation vers un SAVS ou un SAMSAH (3 demandes), SAJ (2 demandes), Foyer de vie ou Foyer d'Accueil Médicalisé (5 demandes), MAS (1 demande), Accueil temporaire (3 demandes), accueil familial, 1 demande de sortie des effectifs ESAT (pour réorientation en foyer de vie), et ce, tout au long du parcours sur l'ESAT.

Elle suit l'avancée des dossiers, les ruptures de droits... Afin de faciliter le parcours des usagers, elle essaye au maximum de regrouper les demandes MDA, même lorsqu'elles ne concernent pas l'ESAT ou le foyer. C'est ainsi qu'elle suit environ 430 notifications (de celles concernant l'ESAT et/ou le foyer d'hébergement mais aussi RQTH, AAH, PCH, CMI...).

Santé / accès aux soins et frais de soins :

L'accompagnement vers l'accès aux soins de santé est une mission importante du poste de l'Assistante Sociale. Son intervention peut aller de l'aide à la recherche d'un professionnel à la prise d'un rendez-vous médical, jusqu'à la recherche de financement(s) pour des soins ou des appareillages. Elle peut également intervenir dans l'aide à l'élaboration de plusieurs devis et la compréhension des prises en charges possibles pour ceux-ci. Certains soins qui peuvent s'avérer coûteux sont parfois délaissés par les usagers depuis plusieurs années. Il s'agit par exemple des soins dentaires, optiques ou d'appareillage auditif.

Elle a accompagné un usager qui s'est retrouvé dans la nécessité de changer ses appareils auditifs. Le devis d'un montant total de 1550 € a mis en évidence un reste à charge conséquent (914 €). Les fonds d'action sociale de l'assurance maladie et de la mutuelle ont été sollicités. Les aides facultatives accordées par ces organismes ont permis de couvrir la totalité de la dépense. Ces démarches se sont échelonnées sur plusieurs mois. L'AS a donc dû faire le lien avec l'audioprothésiste afin que celui-ci patiente pour le règlement et ne sollicite pas d'avance financière auprès de l'usager.

Un usager de l'ESAT a dû être hospitalisé d'urgence en clinique psychiatrique. L'indication thérapeutique et l'urgence de la prise en charge ont nécessité une hospitalisation en chambre individuelle s'élevant à 75 € par jour, soit un coût total de 3850 € à la charge de l'usager. Là encore les fonds d'action sociaux ont été sollicités. Le refus de participation de l'assurance maladie a nécessité un argumentaire complémentaire pour justifier une telle dépense auprès d'autres fonds d'action sociale. Au final, la totalité de la somme a pu être trouvée ce qui a été très aidant pour cet usager qui par ailleurs, n'était plus en mesure de travailler et ne percevait donc plus que l'AAH. La caisse de Prévoyance a d'ailleurs été sollicitée pour ce même usager afin qu'il puisse bénéficier de la « prestation capital reclassement » permettant le versement de 2 823 €.

L'Assistante Sociale est de plus en plus sollicitée par des usagers qui n'arrivent pas à trouver de médecin traitant sur Beaurepaire ou les environs : du fait du départ en retraite de leur médecin, des délais très longs pour avoir un rendez-vous et/ou de cabinets qui sont très difficilement joignables, de médecins qui ne prennent plus de nouveaux patients (ce qui est problématique pour les nouveaux arrivants). Ces difficultés se répercutent également sur les

démarches nécessitant un certificat médical, en particulier tous les dossiers envoyés à la MDPH pour les renouvellements de notifications. Il faut anticiper systématiquement la remise du certificat médical plusieurs mois à l'avance afin de pouvoir anticiper au maximum la prise d'un rendez-vous.

En ce qui concerne les soins psychiques, il n'y a plus de médecin psychiatre sur le CMPA de Beaurepaire depuis plusieurs années. Cela entraîne donc une sollicitation supplémentaire des médecins traitants pour les renouvellements de prescription par exemple.

Par ailleurs, les prises de rendez-vous médicaux via des plateformes en ligne causent parfois un « blocage » pour les usagers ne disposant pas d'internet et qui jusqu'à présent étaient autonomes dans ces prises de rendez-vous. Elle a ainsi aidé 6 usagers dans leur prise de rendez-vous auprès d'un médecin ophtalmo.

L'Assistante Sociale est parfois à l'interface entre l'ESAT, le médecin psychiatre, les Etablissements de soins ou le médecin traitant. C'est ainsi qu'elle a réuni les éléments administratifs et médicaux nécessaires à 2 demandes d'hospitalisation en service psychiatrique. Elle a également fait le lien avec le médecin traitant suite à un problème avec un protocole de soins. Elle a accompagné un usager qui n'était plus en mesure de travailler à l'ESAT vers une demande de pension d'invalidité. Elle a aidé 3 usagers, chaque trimestre à compléter les déclarations trimestrielles nécessaires au calcul de leur pension d'invalidité.

Elle a aidé 2 usagers dans la création de leur compte AMELI. Pour l'un d'eux, malade du covid, l'absence de compte Ameli ne lui permettait pas d'avoir l'attestation d'isolement nécessaire au versement des indemnités journalières.

Mutuelle :

Depuis 2016, l'Assistante Sociale a le rôle de « référent mutuelle » (pour les usagers) auprès de la complémentaire santé. A l'admission, elle constitue le dossier d'adhésion pour ceux qui le souhaitent. Elle fait régulièrement le lien auprès de cette complémentaire pour des difficultés de prise en charge, des changements de situation à signaler (sortie d'ESAT, affiliation en tant que retraité, naissance d'un enfant...) ainsi qu'un lien avec les usagers pour les aider à créer leur compte adhérent et ainsi les aider à le consulter régulièrement. Elle peut également les aider à transmettre à la mutuelle les factures pour des soins non pris en charge par l'assurance maladie (ostéopathe, diététicien, psychologue...). Elle fait également le lien avec le siège pour les résiliations des usagers qui sortent de l'ESAT.

A l'interface avec la CAF :

Chaque début d'année, la CAF recalcule les droits des allocataires suivant les ressources de N-2 ce qui demande une vigilance particulière car cela peut entraîner des interruptions, des baisses d'allocations, des erreurs dans les données enregistrées ce qui nécessite d'effectuer des démarches souvent trop complexes pour que les usagers puissent les effectuer seuls ou simplement apporter des explications aux usagers qui ne comprennent pas pourquoi il peut y avoir un changement de montant dans leurs prestations. C'est ainsi qu'elle est intervenue dans 8 situations de rupture de droits CAF.

C'est désormais la comptable de l'ESAT qui effectue les attestations d'emploi annuelles à la CAF pour chaque usager. Par contre, l'assistante sociale envoie à la CAF un certificat d'emploi pour chaque nouvel entrant (5 certificats en 2022) ou chaque changement de temps de travail (5 certificats également) ce qui permet le recalcul de l'AAH lié à ce changement de situation. Elle réalise chaque trimestre, les déclarations de ressources pour le calcul des droits à la prime d'activité pour 27 usagers ainsi que le dossier initial pour cette même prime.

Logement :

Parmi les missions allouées à l'Assistante Sociale figure les demandes d'allocation logement (principalement pour les résidents du Foyer d'Hébergement mais également pour tous les usagers qui la sollicitent à ce sujet). En 2022, elle a déposé 19 dossiers d'allocation logement.

Elle a aidé plusieurs usagers dans la réalisation d'un courrier de dédite ou dans leur projet de déménagement (ou projet de vie de couple) en faisant une simulation du montant de l'allocation logement.

Elle effectue également la télé déclaration des loyers pour les résidents du foyer d'hébergement des deux premières unités.

SAVS :

28 usagers bénéficient d'une notification SAVS. Plusieurs usagers, majoritairement des résidents sortant du Foyer, ont été accompagnés dans cette demande (de la constitution du dossier à la prise du 1er rendez-vous si nécessaire), soit 2 nouvelles demandes en 2022.

Projets personnalisés :

En lien avec la Coordinatrice des Actions Médico-Sociales, elle participe également à la co-construction des projets personnalisés (PP) sur l'ESAT. Cette participation permet un regard croisé des professionnels autour d'un même projet mais également d'être partie prenante autour du projet professionnel, et plus généralement du projet de vie des usagers et ainsi de pouvoir être force de proposition dans les démarches et accompagnements en lien avec ceux-ci.

Pour exemple, voici quelques démarches qui ont pu découler des Projets Personnalisés :

- Accompagnement et démarches auprès de la CARSAT pour obtenir la retraite anticipée au titre du handicap et pour carrière longue,
- Accompagnement vers une demande de protection juridique,
- Réduction ou augmentation du temps de travail avec mise en place d'étayages complémentaires à domicile,
- Demandes de pension d'invalidité,
- Réorientation vers un autre type d'établissement : FAM, foyer de vie...
- Orientation en milieu ordinaire,

- Accompagnement à une sortie d'ESAT avec projet d'orientation en SAJ.

Les ré orientations :

L'Assistante Sociale a participé à l'accompagnement de plusieurs demandes de sortie d'ESAT avec demande de réorientation. Ce sont des démarches nécessitant du temps et de l'adaptabilité aux besoins évolutifs (en fonction du type de handicap et des difficultés et besoins qui en découlent) mais aussi un fort travail de partenariat avec la MDA, SAVS, ELADE, familles, curateurs, Etablissements, CMPA...

Ces demandes concernent :

- 2 réorientations dues à l'aggravation des troubles psychiques et ayant abouti pour une situation à une orientation en FAM avec un accompagnement également de la famille en grande souffrance face à cette aggravation,
- 2 sorties d'ESAT avec accompagnement vers un projet SAJ,
- 1 orientation vers un EHPAD avec demande de dérogation d'âge,
- 1 fin de période d'essai avec préconisation de SAJ et/ou foyer de vie.

Personnes vulnérables :

L'Assistante Sociale a accompagné plusieurs usagers qui se sont retrouvés, suite à un « accident de la vie », à un deuil... dans une situation d'urgence ayant aggravé leur vulnérabilité :

- Un usager ayant perdu sa maman de façon soudaine. Celle-ci était aussi sa curatrice et gérait tout le quotidien. Un accueil en urgence sur le foyer d'hébergement a été mis en place. L'assistante sociale a fait le lien avec le Tribunal Judiciaire pour nomination en urgence d'un nouveau curateur...
- Une usager victime de violences conjugales. S'est rajoutée à cette situation une grave problématique de santé ayant nécessité une hospitalisation d'urgence. L'assistante sociale a travaillé avec toutes les équipes sur une hospitalisation en service de psychiatrie, puis une orientation en urgence sur le foyer d'hébergement et un accompagnement quotidien soutenu dans un contexte de séparation du couple (soutien psychologique, juridique, social, en lien avec les moniteurs, les éducateurs et sa curatrice),
- Une usager ayant dû être accueilli en urgence sur le foyer d'hébergement dans un contexte de violences intra familiales avec demande en urgence de notification d'orientation auprès de la MDPH,
- Une usager victime de violences conjugales ayant été absente du travail durant plus de 6 mois avec accentuation de son isolement, pas d'arrêt de travail prescrit par un médecin donc pas de revenus ESAT. Echanges réguliers afin d'essayer de maintenir un lien fragile, une écoute en lien avec sa curatrice,

- Un usager resté un mois sans électricité alors qu'il intégrait un logement remis à neuf. L'assistante sociale a servi d'interface entre EDF et ENEDIS se renvoyant l'un à l'autre les questions de branchements et de rapport de conformité. Dans un second temps, une démarche de dédommagement a pu être adressée au bailleur...

Au quotidien, les usagers n'hésitent pas à l'interpeler lorsqu'ils ont un doute « d'arnaque » : mail se faisant passer par la CPAM ou texto frauduleux pour soi-disant ouvrir son CPF... ou lorsqu'ils ont connaissance sur les réseaux sociaux d'une prime pas toujours existante.

Elle a accompagné en 2022, 5 usagers dans leur démarche de mise sous protection juridique ou dans l'étape préalable de questionnement et d'aide à la réflexion autour d'une éventuelle demande. Elle a également aidé plusieurs familles dans leur rôle de curateur, dans le rendu du compte de gestion annuel, par exemple.

Une bonne connaissance des usagers et le travail en confiance avec eux est fondamental. Une situation « sans problème particulier » peut du jour au lendemain basculer du fait d'un élément déclencheur (une séparation, une décompensation psychique, des impayés qui s'accumulent, une perte de capacités, une démotivation au travail, une problématique de santé, un deuil...). Plus cet élément est repéré précocement, éventuellement, à l'aide de regards croisés entre professionnels, plus nous pouvons agir au mieux, au travers de solutions concertées, une situation pouvant très rapidement se précariser.

Le travail en réseau :

Au quotidien, le travail en réseau est prépondérant et s'inscrit naturellement dans une démarche d'inclusion sociale. Les principaux partenaires avec lesquels travaille l'Assistante Sociale sont :

- Les services autonomie des Maisons de Territoire, qui sont de très importants interlocuteurs de proximité,
- La Maison Départementale de l'Autonomie (en particulier l'équipe d'évaluation),
- Le CMPA,
- Les CCAS pour les dossiers d'aide sociale,
- Les Centres Médico-Sociaux (AS de secteur, PMI...) pour des problématiques diverses (logement, protection de l'enfance, ressources...),
- Les travailleurs sociaux (AS de la MSA, du CMPA, des Centres Hospitaliers...),
- Les bailleurs privés,
- Les Mandataires Judiciaires à la Protection des Majeurs (plus de la moitié des usagers bénéficient d'une mesure de protection de justice),
- l'ELAD et le SAVS de l'APAJH,
- Le service interface de la CAF,

- D'autres Etablissements (ESAT, foyer de vie...).
- Les familles d'accueil et l'Association Ste Agnès (qui met en relation les accueillants et les demandeurs d'accueil).

L'Assistante Sociale a participé à différentes rencontres de partenaires :

- Rencontre avec le CMPA du territoire pour un temps d'échange autour de situations,
- Présentation logiciel Vivality et déploiement du DUI (Dossier Unique Informatisé), soit 5 réunions,
- Participation à l'inventaire pour le RGPD, soit 2 réunions,
- Dans le cadre des 52 ans de l'APAJH, elle a participé à une après-midi d'échanges autour de l'autodétermination et de l'inclusion des personnes handicapées

Elle a également accueilli un étudiant en psychologie pour une demi-journée. Ce type d'accueil permet à la fois de questionner sa pratique professionnelle et avoir un regard neuf et extérieur.

Les concertations avec familles et/ou professionnels :

Il est à noter que depuis ces dernières années le nombre de concertations n'a cessé d'augmenter. Ces rencontres peuvent être à notre demande, à celle des familles ou de professionnels partenaires (Curateurs, ESAT, Association Ste Agnès, CMPA, SAVS, Famille d'Accueil...)

28 concertations ont ainsi eu lieu en 2022 (toujours en présence de l'utilisateur) : 14 avec sa famille et 14 avec des partenaires extérieurs. Bien que chronophages ces concertations se révèlent être nécessaires et bénéfiques dans la prise en compte de la personne dans sa globalité.

Les dossiers ponctuels et l'accompagnement au quotidien :

Il est impossible de faire une liste exhaustive de l'accompagnement au quotidien.

Voici simplement quelques exemples : aide à la rédaction de courriers : dédite, récupération d'une caution, aide à la compréhension d'un courrier reçu, conseils autour du budget, transmission de documents aux curateurs, déclarations d'impôt, dossier de financement vacances UFCV, aide pour obtenir un devis dans le cadre d'un projet d'achat de matériel informatique, demande de logement social, lien avec un bailleur dans le cadre d'une problématique de punaises de lit, démarches autour de la naissance d'un bébé...

Mais l'assistante sociale est là aussi, pour apaiser des tensions, rassurer, écouter, faire remonter ou servir d'intermédiaire...

Depuis quelques années, elle constate des difficultés croissantes pour les usagers, inhérentes à la généralisation de nombreuses démarches par le biais d'internet et la problématique pour certains de l'accès au numérique.

Voici quelques exemples de démarche qui ne peuvent se faire que par internet et/ou par le biais d'une adresse mail :

Créer de « comptes adhérents » : AMELI, mutuelle (dans ces 2 cas, il n'est pas possible de consulter son compte sans avoir une adresse mail), assurances, banque...

Création du compte CAF pour consultation, déclaration trimestrielle,

Déclaration trimestrielle des ressources pour le service invalidité de la CPAM,

Création d'un compte ANTS pour le changement d'adresse sur une carte grise,

Pré-demande de carte d'identité via le compte ANTS puis prise de rendez-vous auprès d'une mairie éligible,

Prise de rendez-vous médical

Une vigilance particulière est donc exercée dans un contexte où certaines démarches sont d'ores et déjà totalement dématérialisées afin de permettre aux usagers de l'ESAT d'accéder effectivement à leurs droits dans un contexte de précarité numérique.

On entend beaucoup parler de fracture numérique mais que faire concrètement pour un usager qui n'a pas de téléphone portable et dont le numéro doit obligatoirement être renseigné pour la plupart des dossiers informatisés ?

Que répondre à un usager qui s'est déplacé en mairie pour son renouvellement de carte d'identité en précisant qu'il n'a ni internet, ni téléphone portable et à qui on répond en lui notant par écrit qu'il faudra tout d'abord qu'il crée un compte ANTS pour constituer le dossier de pré-demande puis qu'il devra prendre rendez-vous en mairie via internet ??

Cette difficulté crée un handicap supplémentaire et vient s'ajouter aux difficultés existantes sur notre territoire : pénurie de transport, de médecins, de kiné...

L'insertion en entreprise :

Le détachement en entreprise :

Nous attachons une grande importance à l'insertion en entreprise que ce soit en détachement individuel ou en détachement de groupe.

Les détachements ont été en partie suspendus en 2020 et ont pu reprendre en 2021 ; ainsi sur 2022, l'insertion en entreprise a consisté en plusieurs détachements individuels et un détachement de groupe :

- Une prestation par détachement de groupe (au sein de l'entreprise ARDAGH/TRIVIUM, que nous détaillerons dans les activités commerciales) qui représente un volume annuel de 7014 heures de prestations et a concerné 10 personnes différentes. Ce groupe est encadré en permanence par une Monitrice d'Atelier de l'ESAT.
- Une contractualisation d'une mise à disposition pour un travailleur au sein d'un bar restaurant culturel à Beaurepaire pour un usager.

Les stages en entreprise :

Les accompagnements dans la recherche et la réalisation de stage en milieu ordinaire ont concernés 6 travailleurs :

- Deux travailleurs ont réalisé 2 stages en entreprise pour découvrir la vente, la mise en rayon et la relation client ; cette découverte a permis de questionner leurs projets professionnels.
- Deux travailleurs ayant réalisés leur stage en milieu ordinaire ont contractualisé par la suite une mise à disposition : pour l'un en service de salle et pour l'autre en restauration collective.
- Un travailleur des espaces verts a fait un stage avec un apiculteur pour compléter ses connaissances et savoir-faire en apiculture et a pu découvrir l'entretien des ruches et la préparation des transhumances d'abeilles.
- Un stage perlé d'une journée par semaine et réparti sur 6 mois au sein d'une association locale ayant en charge un troupeau de chevaux, a permis à un travailleur une réassurance au travail par la valorisation du soin de l'équin ainsi qu'un gain en autonomie.

Le sport adapté :

« Les activités physiques et sportives (APS) pratiquées de manière régulières et modérées sont maintenant reconnues comme un des déterminants majeurs de l'état de santé des populations... ».

Au niveau de l'établissement et dans le cœur de ses missions auprès des personnes en situation de handicap, la mise en place de plusieurs activités sportives adaptées depuis plus de 7 ans maintenant, représente une première réponse « appropriée ». C'est en même temps une réponse à la question de l'apprentissage, de l'intégration dans les associations sportives classiques, en tant que première étape pour une pratique régulière et assidue. Cependant spécialisée, puisqu'elle repose plus particulièrement sur l'activité football et sur l'activité hand-ball, répondant à des demandes spécifiques et ciblées des usagers.

Ci-dessous, les actions menées au sein de l'établissement.

Le football :

Continuité dans la pratique footballistique sur l'année 2022 avec le club de Varèze, une section locale de sport adapté, avec des entraînements et plateaux à la fois sur la commune de Beaurepaire et sur la commune de Cours et Buis. Ce groupe de 8 à 12 participants est ouvert sur l'extérieur ; il est composé de

3 travailleurs de l'ESAT et de 7 personnes extérieures à l'ESAT. Dans le cadre de ce partenariat avec le club de foot, l'ESAT met à disposition des véhicules pour les plateaux ou les entraînements hors de la commune.

La Marche :

L'activité marche a repris pour une saison, organisée toutes les semaines les mardis de 16h15 à 17h15. Cette activité regroupe entre 5 et 8 marcheurs et est encadrée par un membre de l'équipe éducative.

L'idée de ce groupe de marche est d'amener un public pas ou peu sportif à la découverte d'une activité sportive douce et ludique. L'Éducateur en charge de cette activité mêle effort physique adapté au niveau de chacun et découverte de l'environnement géographique, de la faune et de la flore.

Le Handball Adapté :

En partenariat avec le club de Hand de Beaurepaire, une section de Hand adaptée a été mise en place sur Beaurepaire en 2020 pour le plaisir des travailleurs de l'ESAT et des résidents du foyer. Chaque semaine, les entraînements sont animés par une éducatrice en activités physiques adaptées en activité adaptée. Le financement de ce poste a été réalisé grâce à des subventions perçues par l'association sportive. Ces financements pour 2022 ne seront pas reconduits. La politique forte de l'établissement en terme de santé sport bien-être et qualité de vie au travail mettra l'accent dans l'aide au financement de ce poste pour que cette activité reste pérenne pour les travailleurs de l'ESAT.

Il n'existe pas de championnats qui permette aux joueurs de rencontrer toutes les semaines des équipes adverses pour autant, l'équipe a pu participer dans l'année à trois tournois de sport adapté.

Le partenariat avec le club permet aux handballeurs de l'équipe baptisée « équipe du hand ensemble » de participer activement à la vie du club : festivités, fervents supporters de l'équipe des filles qui jouent en Nationale 2 les résidents se déplacent nombreux à chaque match à domicile. L'équipe de hand ensemble est connue et reconnue de chacun des membres du club.

Sur 2023, il est envisagé que le club de hand s'affilie à la fédération iséroise de sport adapté.



Récit concernant l'activité handball par l'éducatrice APA en charge de l'accompagnement des résidents à l'activité :

Une équipe de Hand a été formée, une intervenante assure les entrainements.

Cela fait maintenant 2 an et demi que l'équipe du Hand'Ensemble a vu le jour. Nous sommes toujours en construction et certains joueurs rejoignent peu à peu l'équipe.

Le nombre de nouvelles recrues qui ne cesse d'augmenter témoigne de la bonne dynamique et de l'ambiance du groupe.

Les joueurs sont très motivés et très investis que ce soit pour l'équipe ou pour le club, ils ne ratent aucun évènement (matchs des autres équipes du club, bénévolat pour certains évènements comme la vente de Paëlla etc...).

Cet engagement à la vie du club démontre leur pleine inclusion dans la vie sociale du club mais leur permet également de s'ouvrir aux autres, de faire de nouvelles rencontres... Au-delà de l'aspect social, j'observe de très gros progrès au niveau de la pratique handballistique. Tous ont fait d'énormes progrès, des progrès physiques mais aussi techniques.

Nous avons d'ailleurs rencontré à deux occasions l'équipe du Hand'Ensemble de Saint-Marcellin. Une phase aller chez nous, et une phase retour chez eux. Encore une fois, ces rencontres ont permis aux membres de l'équipe d'élargir leur réseau de connaissance. Ce projet de rencontres a été très enrichissant pour eux comme pour moi.

Il reste beaucoup de projets à développer mais nous avons déjà fait de grands pas et de grands progrès.

*Je suis optimiste pour la suite, et eux aussi !
La motivation ne diminue pas de mois en mois, bien au contraire.*



Les activités collectives à visée thérapeutique :

L'activité « relaxation » :

Depuis octobre 2017, la psychologue de l'établissement anime un atelier de relaxation.

L'activité relaxation relatée par la Psychologue de l'Etablissement :

*« Les séances de relaxation ont eu lieu de façon hebdomadaire, en petit groupe, après le travail.
Ouvertes à ceux qui ont souhaité expérimenter des techniques pour se détendre et/ou gérer leur stress.
Certains sont venus d'eux-mêmes, ou après le conseil de professionnels, de leur entourage.
Parmi les « importants » :*

- Chacun respecte son corps, ses limites, son rythme. Il n'y a pas de compétition

- Respect des différences, bienveillance dans le groupe.

Avant le temps proprement dit de relaxation, on pratique des exercices de mobilisations corporelles, étirements, assouplissements, au rythme de chacun, tout en s'appuyant sur les respirations, ainsi que sur les inductions.

Cette activité vise la réduction des tensions, la détente, la sensation de bien-être et d'apaisement psychologique.

Elle agit à la fois sur le corps et le mental : effet sur le relâchement musculaire, le lâcher prise, l'apaisement.

Elle aide à diminuer les tensions, la fatigue, à mieux gérer les émotions.

Ses répercussions sont positives sur le sommeil, préventives sur la santé.

Elle contribue à accroître la conscience de soi, le sentiment d'unité ».

L'activité cheval :

En 2022, l'ESAT a conventionné avec l'association « History Horse » pour proposer à 8 usagers une activité cheval. 2 groupes de 4 personnes participent à cette activité à raison d'une séance par personne tous les 15 jours.

Cette activité autour du cheval/poney participe au développement de diverses compétences motrices et psychiques. Nous avons constaté au cours de l'année, pour tous les travailleurs, de réels bénéfices en terme de réduction d'angoisse, de relation à l'autre, à l'animal, de renforcement de l'estime de soi, de gain de motricité et de positionnement. Cette activité participe au développement du pouvoir d'agir par la décision de se mettre en action pour que le cheval se mette lui aussi en mouvement.

« Le cheval est le miroir de l'homme, lorsqu'on prend soin de lui on prend soin de soi... ».

Avec un centre équestre à Beaurepaire :

Le foyer d'hébergement et l'ESAT ont développé un partenariat par le biais d'une convention avec l'Association History Horse qui propose tous les mardis aux résidents une activité équestre.

Récit d'une séance par une éducatrice du foyer qui participe à l'encadrement de l'activité :

L'activité cheval est en place depuis septembre 2021. C'est une activité ESAT/foyer. Les usagers participants ont tous progressé sur de nombreux points et il nous tenait à cœur de pouvoir proposer l'activité à un plus grand nombre de participants. Nous proposons donc désormais l'activité à 11 usagers partagés en deux groupes : le groupe

des cosaques (axé sur le travail avec les poneys : 6 usagers) et celui des voltigeurs (axé sur le travail avec les chevaux : 5 usagers). En plus d'un éducateur du foyer, un accompagnant de l'ESAT est donc nécessaire cette année pour chaque séance.

De plus, nous avons eu l'occasion de faire une représentation de fin d'année pour la fête de l'été. Les usagers ont pu présenter deux tableaux historiques : une attaque de diligence par des indiens et un tournoi médiéval. Les usagers ont abordé ce spectacle avec sérieux et stress mais ont pu se faire plaisir.



Un défilé a aussi été proposé aux usagers, avec les poneys, à l'occasion du 14 juillet.

Exemple de séance cosaques : nous allons chercher les poneys au pré. Notre monitrice est la seule à rentrer pour ne pas que les usagers salissent leurs chaussures. Nous travaillerons dans la cour. Pansage des poneys puis apprentissage de la mise de la selle.



Petit parcours comprenant un slalom, un passage entre deux portes, un arrêt avec les 4 pieds du poney dans un cercle (3 secondes), un passage côté jardin sans brouter, un arrêt avec les antérieurs du poney dans un cerceau, deux passages en se baissant sous la quintaine et un passage entre deux quilles. Nous dessellons les poneys, leur donnons à manger puis les ramenons au pré en prenant le temps d'un « au revoir privilégié ». Goûter partagé.

Les actions autour des chèques vacances :

L'Etablissement propose aux usagers qui le souhaitent, la possibilité de bénéficier de chèques vacances.

A noter que l'épargne réalisée par l'ensemble des usagers adhérents au processus est doublée d'autant par l'Etablissement.

Elle s'élève pour 2022 à 13 255 €.

LES SOUTIENS PROFESSIONNALISANTS ET LES FORMATIONS :

La formation des travailleurs en situation de handicap a toujours été l'un des axes privilégiés par l'Etablissement dans l'accompagnement des usagers. Les adultes accueillis à l'ESAT rencontrent, pour la plupart, des difficultés relationnelles liées au handicap pouvant se manifester par : une forte inhibition, un repli sur soi, une atteinte de l'estime de soi, une négation du handicap, un manque de confiance en soi ou à l'inverse une confiance en soi excessive, une déconnexion par rapport à la réalité..., autant de facteurs qui entravent l'adaptation sociale et qui peuvent parfois inhiber leurs compétences professionnelles. La formation est un support qui permet de les accompagner dans leur développement personnel et professionnel.

Ainsi, la formation proposée est globale et polyvalente, avec pour objectif général d'accompagner la personne dans l'identification de ses besoins, ses capacités et ses limites.

Cette transcription passe, comme évoquée précédemment, par la contractualisation et la mise en place de Projets Personnalisés. L'Etablissement propose des actions individuelles et/ou collectives de formation.

A noter le rôle de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé OPCO, dans le cadre du financement de la formation des travailleurs handicapés en ESAT. En effet, un premier budget (enveloppe 1) est destiné aux formations définies au sein de l'Etablissement, un deuxième (enveloppe 2) est consacré aux actions considérées comme des priorités nationales par l'OPCO.

Le coût total de la formation pour les travailleurs s'élève pour l'année 2022 à 42 500 euros, pour 4 500 euros de financement propre et 38 000 euros de financement OPCO.

Les actions collectives organisées en 2022 :

Dans la continuité du contenu des actions mises en œuvre ces dernières années, sur 2022, ont été programmées et réalisées :

- Des formations en développement des connaissances de base qui ont concerné 50 travailleurs sur l'année, une action de développement des savoirs de bases et une action de développement des connaissances et savoirs dans l'utilisation du numérique.
- Des formations spécifiques pour une réactualisation des compétences des travailleurs :
 - HACCP pour l'équipe de la restauration,
 - Renouvellement ou initiation gerbeur chariot transpalettes, cette formation a concernée 19 travailleurs et a représentée plus de la moitié du budget de formation allouée à l'enveloppe 1.
- Une formation Oser dire Oser être qui a concerné 8 travailleurs.
- Une intervention sur la citoyenneté organisée à la demande et à l'initiative du CU-CVS

Les actions individuelles organisées en 2022 :

Action d'évaluation des acquisitions personnelles (diagnostics individuels) :

La commande a consisté à établir pour chaque travailleur, un bilan des savoir-faire au niveau des connaissances de base (raisonnement, lecture, écriture, calcul...). Les éléments repérés dans le cadre de ces bilans servent, entre autres, de support à l'élaboration des Projets Personnalisés et des accompagnements dans leur quotidien de travail.

Cette action a concerné 3 travailleurs dans l'année 2022. Elle fait suite à un travail important commencé en 2011 qui consistait à évaluer l'ensemble des usagers des ateliers et qui s'est encore poursuivie cette année.

L'utilisation de cet outil est désormais généralisée pour chaque nouvel arrivant mais également en réactualisation régulière pour l'ensemble des travailleurs. Celui-ci permet d'établir un état des lieux de ses compétences de base ou de faire un état en cours de carrière.

Le maintien des acquis et les soutiens professionnalisant : outils d'identification et de développement de compétences :

En 2013, l'ensemble des postes de travail a été répertorié en fiches et regroupé dans un document unique. Ce travail a été effectué avec les usagers de chaque atelier dans le cadre de l'action Maintien des Acquis. Il a représenté une étape importante dans la réalisation de documents identifiant les activités

que propose l'Établissement. Cette dimension d'identification, de reconnaissance des Savoir-Faire et des Compétences permet de proposer des parcours internes et d'envisager, de manière construite, des possibilités de Validation des Acquis de l'Expérience. Ces fiches de postes continuent à être mise à jour régulièrement, ce travail est réalisé avec les usagers et la formatrice de l'organisme d'ISATIS.

Le travail réalisé lors des séances de maintien des acquis proposées aux usagers est centré sur une appropriation des savoirs de base (lire, écrire, compter) essentiels au développement de l'épanouissement personnel et social de chacun.

Le contenu pédagogique mis en œuvre avec l'organisme de formation ISATIS, permet de travailler sur :

- Le raisonnement logique, la compréhension et l'expression écrite, ainsi que la compréhension de l'environnement quotidien, avec des exercices de reconnaissance et d'observation, par un travail de compréhension d'une consigne,
- Le développement de compétences « sociales » : apprendre à écouter et à prendre la parole, à argumenter un avis, à faire un choix...
- L'accompagnement dans le développement des compétences nécessaires à la réalisation professionnelle (compétences qui peuvent être bien souvent transférables d'une activité à l'autre)

En 2022, cette action a concerné 48 travailleurs pour un volume hebdomadaire de 3 h.

Au sein des locaux de l'ESAT une « vraie » salle de formation est dédiée à cette action. Ce cadre de travail fait l'objet d'un retour très positif par les bénéficiaires et l'intervenante. En effet, aussi bien l'équipement mobilier (tableaux, ordinateurs portables avec wifi, tables et chaises de qualité) que le cadre (vue sur le patio) confèrent une ambiance sereine et apaisante propice à la réussite et au bien-être de chacun.

LA PREVENTION DE LA MALTRAITANCE ET LA PROMOTION DE LA BIEN-ÊTRE :

Au-delà des procédures existantes en la matière et des lectures que nous pouvons en faire aux usagers, nous avons fait le choix en 2014 d'aborder le sujet, par le biais d'un outil facilitateur, pour faire remonter les événements indésirables que pourraient subir les usagers. Nous avons ainsi mis en place une fiche d'événements indésirables mise à leur disposition, qu'ils peuvent remplir facilement seul ou avec l'aide d'un tiers de leur choix. L'auteur l'apporte ensuite au secrétariat qui l'enregistre et qui l'envoie immédiatement à la Direction pour traitement. La réponse est enregistrée également et soumise à l'utilisateur.

Cette fiche a donné lieu à des explications et échanges en collectif sur les différences de perception de la maltraitance et permis à des usagers moins expressifs de s'emparer de cette question avec un outil plus discret.

En 2022, 5 fiches d'évènements indésirables ont été déposées par des travailleurs en situation de handicap et/ou des professionnels et traitées. Elles ont toutes fait l'objet d'un traitement, d'un suivi et d'une réponse.

Les évènements indésirables ont porté sur :

- Violences verbales de la part d'un usager envers un autre.

=> Entretiens avec un membre de l'équipe de direction avec les usagers concernés pour mesurer la part de responsabilité de chacun d'entre eux (co responsabilité). Reprise du cadre par le membre de l'équipe de direction avec chacun d'entre eux.

- Attitude agressive d'un usager envers 4 de ses collègues et envers une monitrice d'atelier (refus d'appliquer les consignes de travail).

⇒ Entretiens conduits par deux membres de l'équipe de direction avec l'usager concerné pour rappel du cadre, sanction disciplinaire (avertissement), mise en place d'un contrat éducatif pour maintien de l'usager sur l'atelier.

- Actes sexuels au sein de l'atelier entre deux usagers consentants :

⇒ Entretien conduit par un membre de l'équipe de direction et le moniteur principal de l'atelier avec les deux usagers concernés séparément puis ensemble pour vérifier les faits. Entretien de l'une d'entre eux avec la directrice pour revérifier son consentement. Sanction disciplinaire pour les deux usagers (avertissement).

- Agression verbale et menaces d'agression physique de la part d'un client envers d'autres clients et envers deux monitrices d'atelier en présence de deux usagers.

⇒ Entretien d'un membre de l'équipe de direction avec l'une des deux salariées victimes venue lui rapporter les faits - Entretien de la directrice avec les deux salariées puis temps d'échange avec l'ensemble de l'équipe de l'atelier concerné (usagers et salariés) – dépôt de plainte en gendarmerie de l'une des deux salariées (l'autre n'a pas souhaité déposer plainte) et de la directrice au nom de l'institution – mise en place d'une cellule d'écoute psychologique pour les salariés et usagers de l'atelier concerné avec la psychologue de l'établissement – rappel aux monitrices de leur possibilité de se rendre à la médecine du travail.

- Gestes outrageants et déplacés de trois usagers entre eux.

⇒ Entretiens conduits individuellement avec les protagonistes et les témoins des scènes par un membre de l'équipe de direction et le moniteur principal de l'atelier où se sont produits les faits - sanction disciplinaire pour les usagers ayant pris part aux faits (avertissement) – répartition des usagers dans les deux vestiaires - planification d'une action de sensibilisation avec la gendarmerie pour l'ensemble des usagers de l'atelier.

V. LES ACTIVITES A CARACTERE PROFESSIONNEL :

Les travailleurs en situation de handicap de l'ESAT présents au 31/12/2022 interviennent sur les 6 ateliers à caractère professionnel suivants :

- La restauration : avec le 12/14 le self, et l'Armarine, le restaurant traditionnel.
- Le cartonnage : avec l'atelier AFD.
- L'ESAT hors murs : groupe de travailleurs détachés en entreprise.
- Les prestations diverses : travaux de bâtiment, atelier câblage, diverses prestations en sous-traitance pour des entreprises du territoire et pour les cartonniers, transformation palettes.
- Le service de distribution automatique : avec l'atelier SerDA.
- Les espaces verts : avec l'atelier TAMARIS.

La diversité des activités à caractère professionnel proposées aux travailleurs handicapés leur offre notamment :

- La possibilité de développer des compétences professionnelles dans différents secteurs d'activités,
- La possibilité de suivre un parcours professionnalisant,
- De changer ponctuellement de poste de travail s'ils le souhaitent,
- De travailler sur des postes de travail adaptés à leurs capacités,
- D'effectuer des stages sur d'autres ateliers que leur atelier de rattachement.

A noter que la particularité de l'établissement est de disposer majoritairement d'activités en production propre ; cet élément lui évite d'être soumis aux aléas de la sous-traitance. La sous-traitance est utilisée comme un moyen pour l'établissement de diversifier les postes de travail proposés aux usagers de manière à adapter l'activité à leurs besoins. L'établissement dispose également d'une activité négoce pour laquelle les travailleurs en situation de handicap interviennent sur des aspects de conditionnement et de logistique.

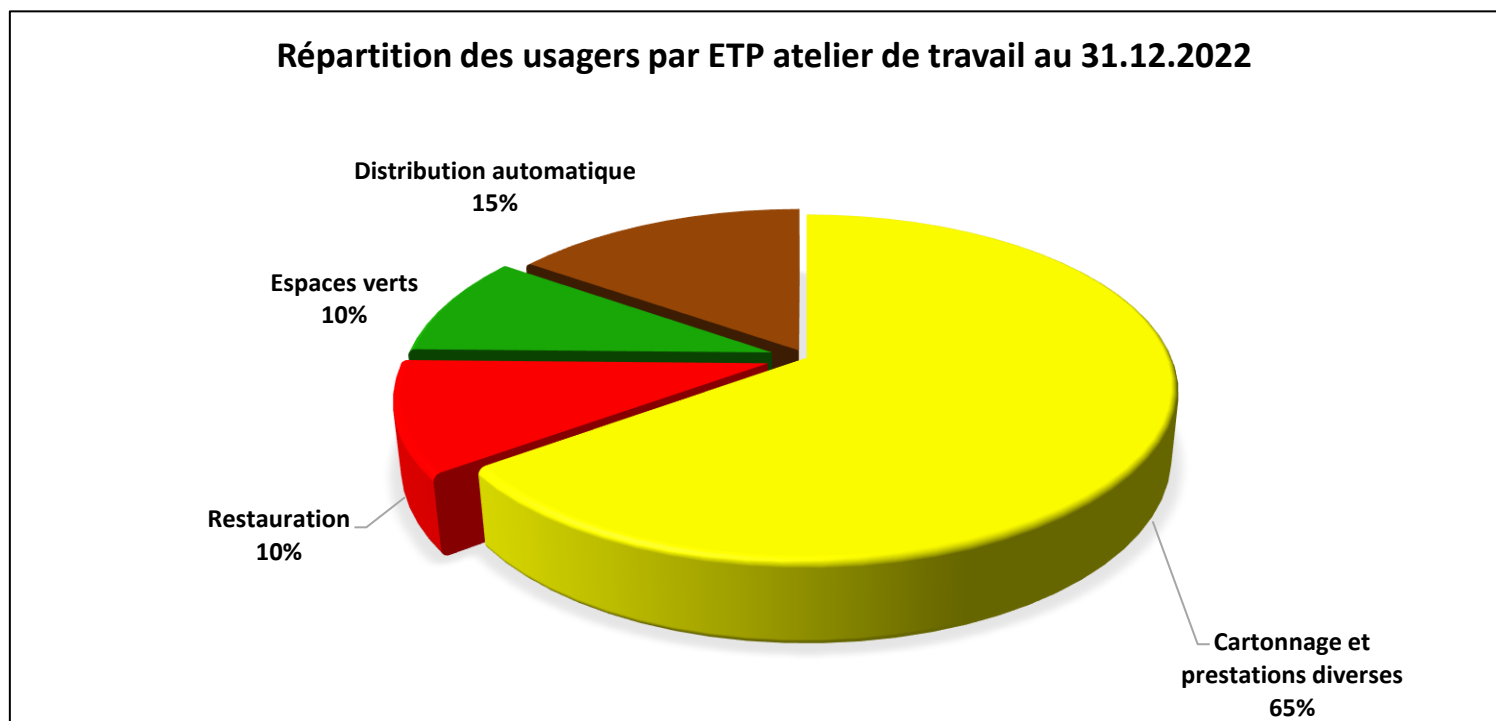
Il convient également de souligner qu'un travail de partenariat étroit a été tissé avec la médecine du travail pour une meilleure adaptation des postes de travail des travailleurs en situation de handicap : 42 visites médicales de personnes en situation de handicap ont été réalisées en 2022.

DONNEES STATISTIQUES D'ORDRE GENERAL CONCERNANT LES ACTIVITES COMMERCIALES :

Nombre d'ETP de travailleurs en situation de handicap affectés par atelier au 31/12/2022 :

Cartonnage et prestations diverses	55,25
Restauration	8,8
Espaces verts	8
Distribution automatique	13

Pour 93 personnes physiques au 31/12/2022



Chiffre d'affaires de l'ensemble des activités commerciales de l'ESAT :

Répartition du chiffre d'affaires (global, négoce et production propre) :

Chiffre d'affaires global (production propre + négoce) :

2008 : 3.962 855 euros
2009 : 3.753 589 euros
2010 : 3.283 740 euros
2011 : 3.415 066 euros
2012 : 3.196 751 euros
2013 : 2.823 831 euros
2014 : 2.798 290 euros
2015 : 2.757 757 euros
2016 : 2.842 595 euros
2017 : 2.621 071 euros
2018 : 2.727 393 euros
2019 : 2.772 774 euros
2020 : 2.594 044 euros
2021 : 2.689 303 euros
2022 : 2.670 139 euros

Chiffre d'affaires production propre :

2008 : 2.320 487 euros
2009 : 2.463 959 euros
2010 : 2.192 056 euros
2011 : 2.255 756 euros
2012 : 2.172 120 euros
2013 : 2.306 445 euros
2014 : 2.215 104 euros
2015 : 2.288 144 euros
2016 : 2.252 025 euros
2017 : 2.078 737 euros
2018 : 2.144 758 euros
2019 : 2.162 125 euros
2020 : 2.121 847 euros
2021 : 2.264 388 euros
2022 : 2.348 862 euros

Chiffre d'affaires négoce :

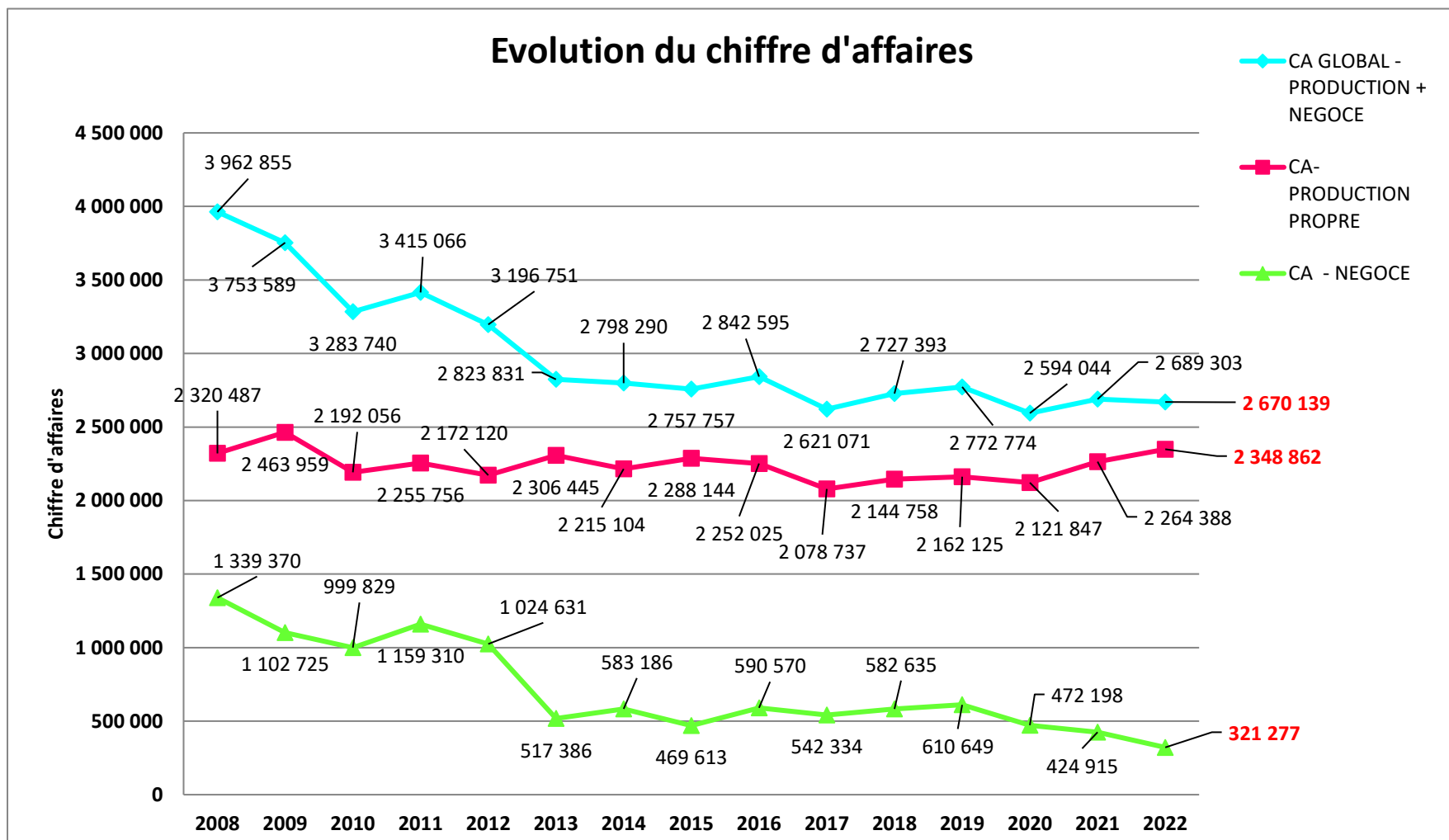
2008 : 1.770 799 euros
2009 : 1.289 630 euros
2010 : 1.091 684 euros
2011 : 1.159 310 euros
2012 : 1.024 631 euros
2013 : 517 386 euros
2014 : 583 186 euros
2015 : 469 613 euros
2016 : 590 570 euros
2017 : 542 334 euros
2018 : 582 635 euros
2019 : 610 649 euros
2020 : 472 198 euros
2021 : 424 915 euros
2022 : 321 277 euros

Le négoce concerne l'achat revente de caisses bois pour pièces anatomiques et de collecteurs plastiques ainsi que la sous-traitance d'une partie de la production de cartons DASRI à un autre établissement médico-social situé dans l'Ain.

En 2013, la décision d'arrêter de faire de l'achat revente de cartons DASRI (produits finis) fabriqués par le fournisseur historique a été prise pour des raisons de non rentabilité, ce qui explique la chute brutale du chiffre d'affaires pour le négoce entre 2012 et 2013.

Les travailleurs de l'ESAT ont, sur les caisses bois, sur les collecteurs et sur les sacs, une action logistique. L'activité Négoce vient servir l'activité Production, et est complémentaire en termes de gammes de produits et de capacité de production par rapport à la production Beaurepairoise.

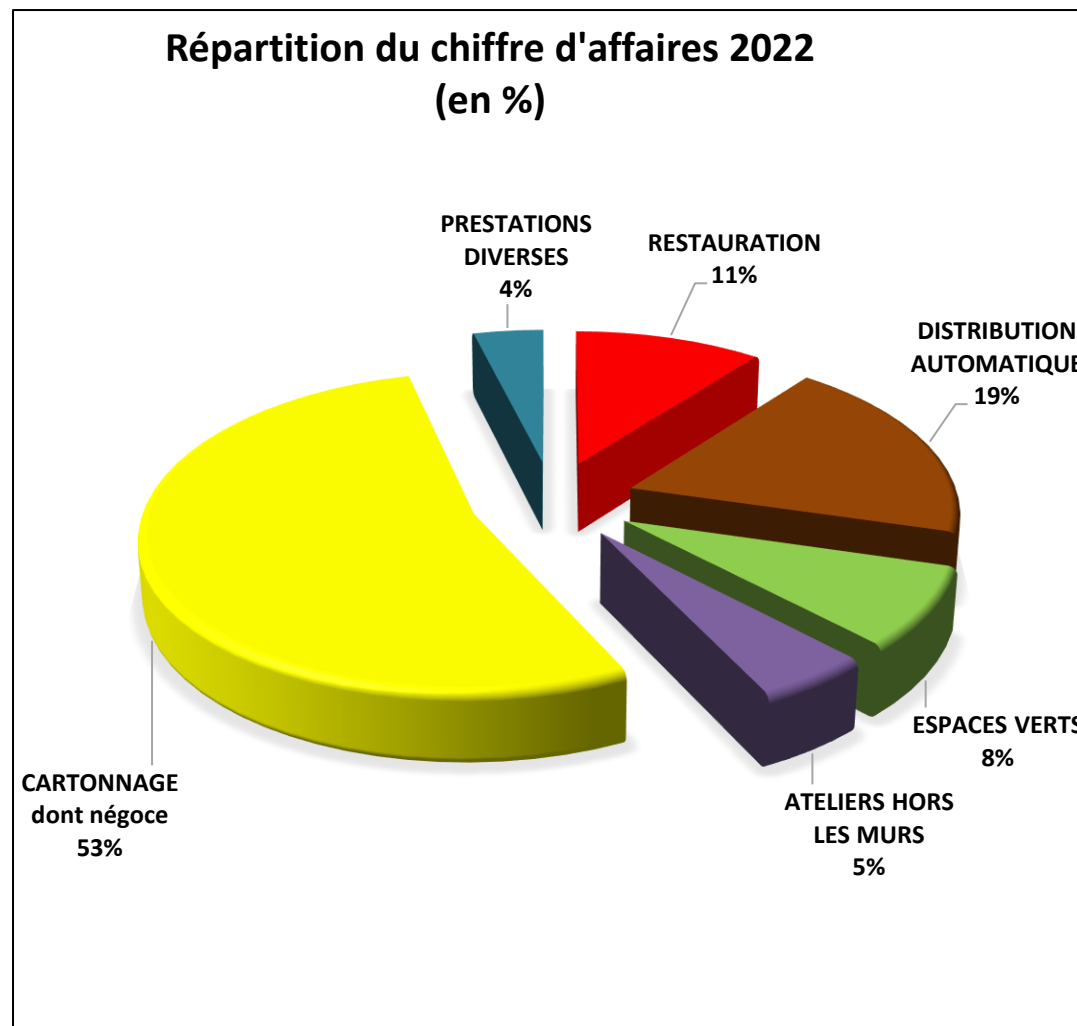
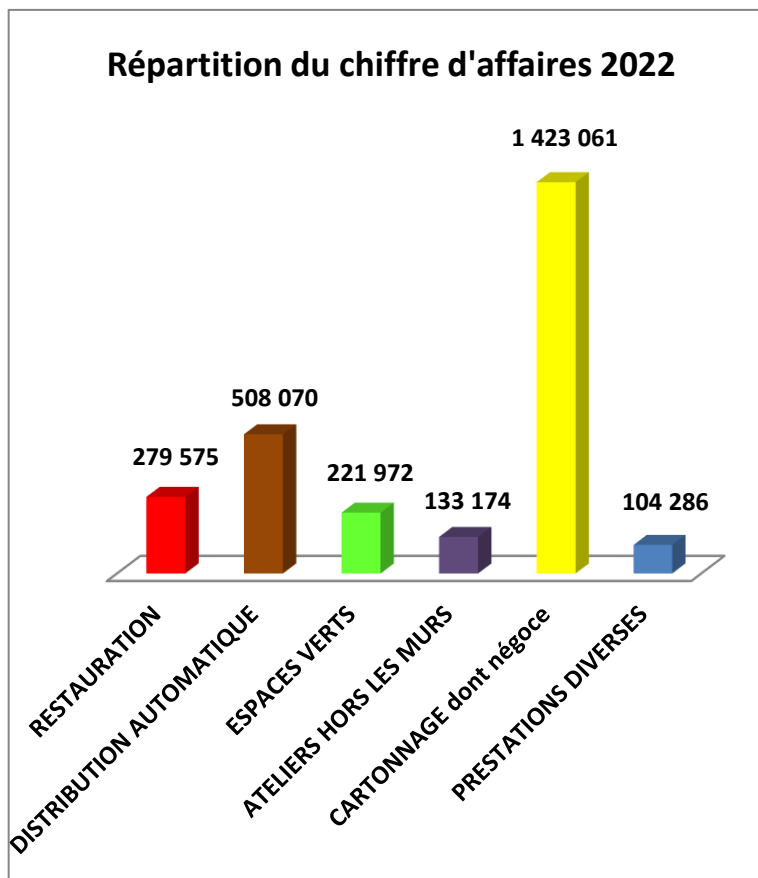
Evolution du Chiffre d'affaires



Répartition du chiffre d'affaires par atelier :

REPARTITION DU CA PAR ATELIER

RESTAURATION	279 575	10%
DISTRIBUTION AUTOMATIQUE	508 070	19%
ESPACES VERTS	221 972	8%
ATELIERS HORS LES MURS	133 174	5%
CARTONNAGE dont négoce	1 423 061	53%
PRESTATIONS DIVERSES	104 286	4%
	2 670 139	100%



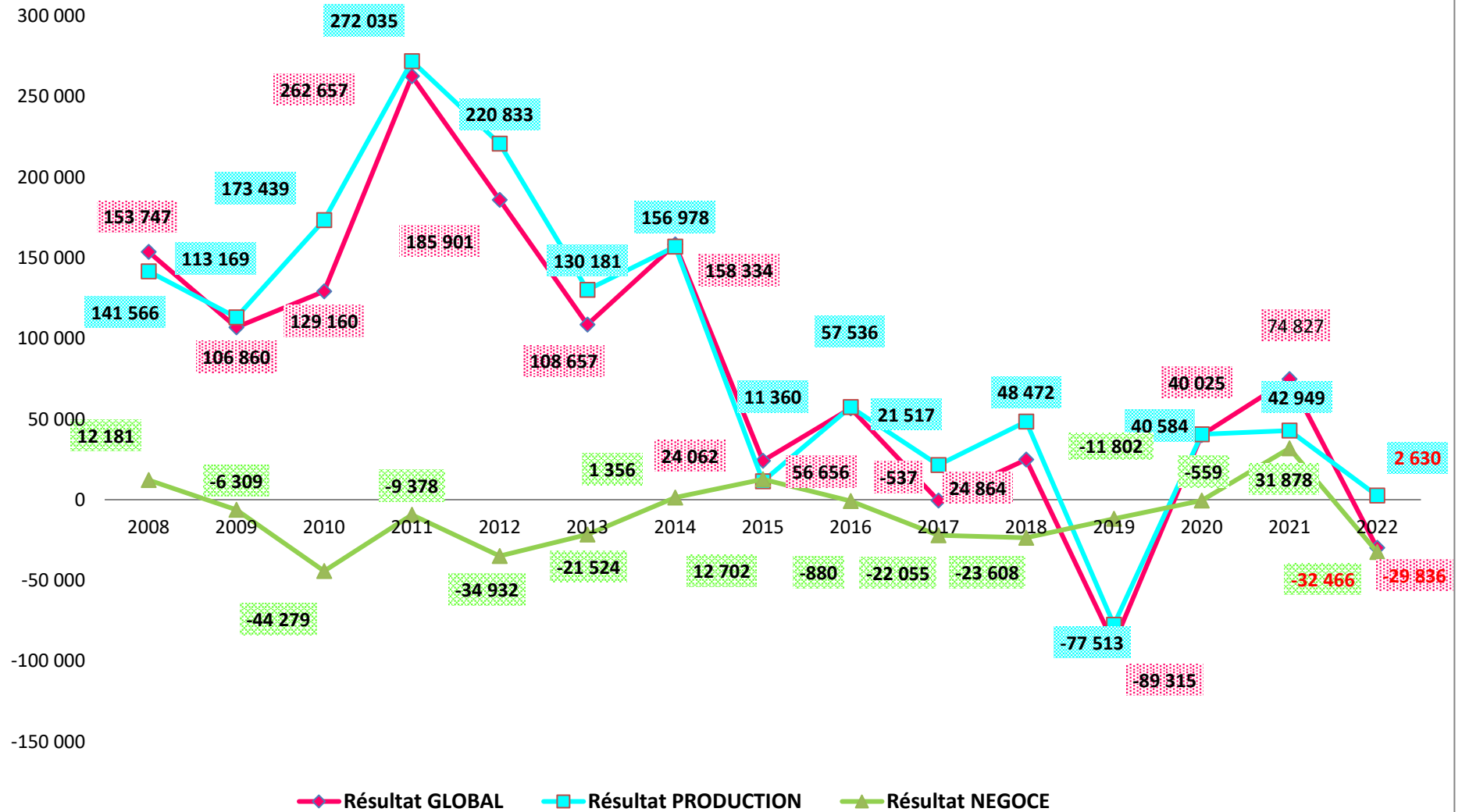
Résultat net comptable de l'ensemble des activités de l'ESAT :

Evolution du résultat de 2008 à 2022:

RESULTAT NET COMPTABLE - PRODUCTION + NEGOCE :

Année	Résultat global	Résultat Production	Résultat négoce
2008	153 747	141 566	12 181
2009	106 860	113 169	- 6 309
2010	129 160	173 439	- 44 279
2011	262 657	272 035	- 9 378
2012	185 901	220 833	- 34 932
2013	108 657	130 181	- 21 524
2014	158 334	156 978	1 356
2015	24 062	11 360	12 702
2016	56 656	57 536	- 880
2017	- 537	21 517	- 22 055
2018	24 864	48 472	- 23 608
2019	- 89 315	- 77 313	- 11 802
2020	40 025	40 584	- 559
2021	74 827	42 949	31 78
2022	- 29 836	2 630	-32 466

Evolution du résultat



Analyse du résultat global 2022 :

Le consolidé négoce et Budget annexe de production et de commercialisation est déficitaire de - 29 836 € sur l'exercice 2022. Ce résultat s'explique principalement par :

- Une prime versée aux usagers pour un montant total de : 27 000 euros.
- Une augmentation du prix des repas et de la part supportée par l'établissement : 44 228 euros supportés par le BAPC (soit 1/3 de la dépense le restant étant supporté par le BPAS).
- Une augmentation tous ateliers confondus du prix des matières premières 41% en 2022 pour 37,73 % en 2021) soit + 101 123 euros par rapport à 2022 ; l'atelier le plus impacté étant la Restauration.
- Une provision pour dépréciation d'immobilisation incorporelles (terrain agricole) pour : - 9 371 euros.
- Une provision pour dépréciation du compte courant de la SAS AFD France pour : - 11 671 euros.
- A noter que le résultat 2022 du négoce (et de fait le consolidé) est impacté par deux écritures passées sur l'exercice au titre de 2021 pour un montant de 20 645 euros, une écriture en lien avec le stock de sacs et l'autre concerne une facture 2021 arrivée après la clôture des comptes.

Sur le budget annexe de Production et de commercialisation pour l'exercice 2022 les charges de personnel salariés s'élèvent à : 83 832 euros.

Sur le budget négoce pour l'exercice 2022 les charges de personnel salariés s'élèvent à : 18 378 euros.

Pour le budget annexe de commercialisation :

- Reprise Provision pour risque pour 22 102 euros.
- Reprise provisions pour créances douteuses pour 2 840 euros.

Autres éléments explicatifs du résultat :

- Dotations aux amortissements :
 - 201 540 euros pour le budget annexe de production et de commercialisation dont 72 289 euros pour le nouveau bâtiment,
 - 1 042 euros pour le négoce.
- Emprunt : 36 777 euros (capital) + 21 420 euros (intérêts) soit un total de 58 197 euros pour le budget annexe de production et de commercialisation. A noter que des charges inhérentes au nouveau bâtiment (dotations aux amortissements, intérêts et capital emprunts) contribuent à diminuer

sensiblement le résultat du Budget Annexe de Production et de Commercialisation comparativement aux niveaux de résultat atteint sur les exercices antérieurs à 2015. Cet investissement était cependant indispensable pour la productivité de l'établissement et la qualité des conditions de travail des usagers de l'ESAT.

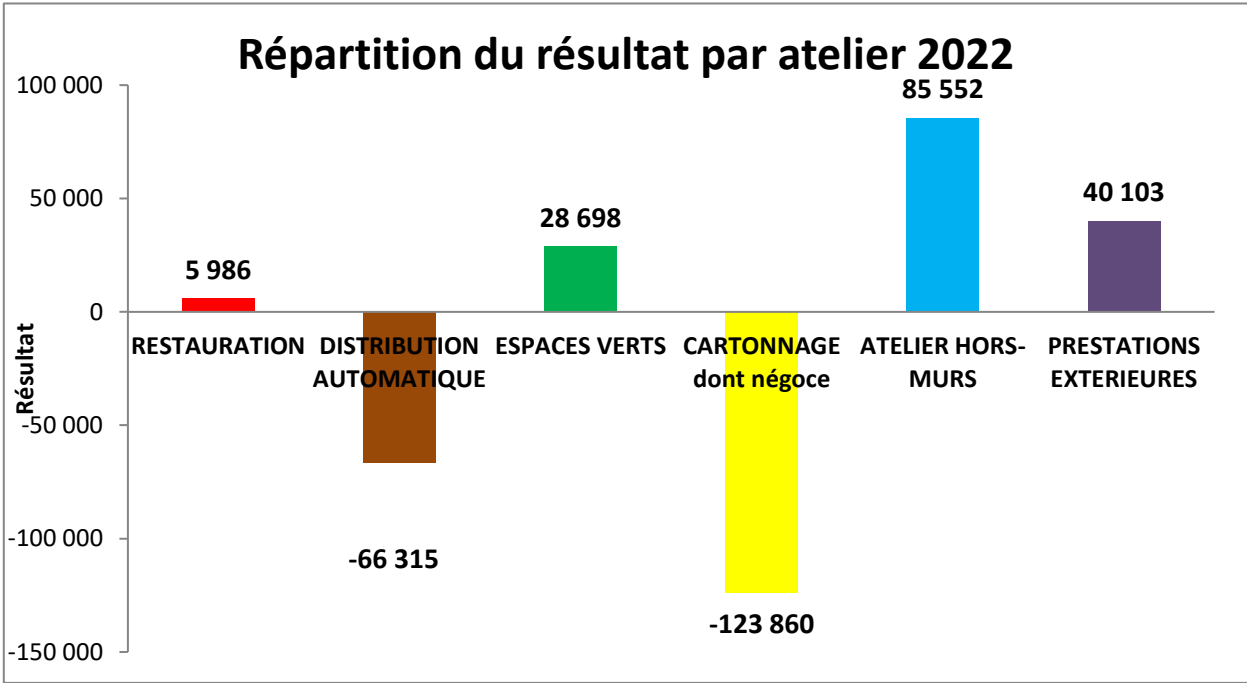
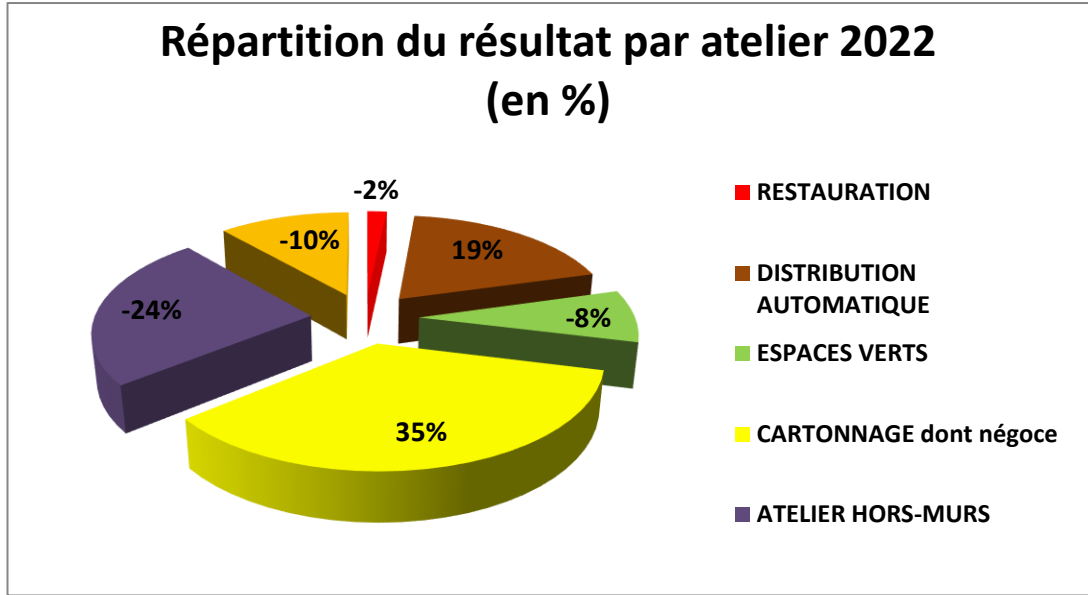
- Les frais de siège : il convient de souligner la part importante des frais de siège du fait de la détermination, depuis l'exercice 2018 par l'ARS, d'un nouveau mode de calcul imputé au budget Annexe de Production et de Commercialisation soit un montant total de :
 - 76 608 euros pour le budget annexe de production et de commercialisation.
 - 21 040 euros pour le négoce.
- Les primes versées aux salariés : 1 650 euros.

Il convient de préciser qu'en 2022 et 2021, l'établissement n'a pas bénéficié d'aide de l'Etat contrairement à l'exercice 2020. En 2020, l'Etat avait pris en charge l'intégralité de la part de rémunération des travailleurs de l'ESAT qui incombe habituellement à l'établissement du 12/03/2020 au 10/10/2020 à hauteur de : 147 368.48 € pour les salaires + 53 804.23 € de charges soit un total de 201 172.71 €. L'établissement avait également touché 6 793.06 € pour les salariés qui émargent sur le budget annexe de production et de commercialisation et qui avaient été placés en activité partielle.

Répartition du résultat par atelier en 2022:

REPARTITION DU RESULTAT PAR ATELIER

RESTAURATION	5 986
DISTRIBUTION AUTOMATIQUE	-66 315
ESPACES VERTS	28 698
CARTONNAGE dont négoce	-123 860
ATELIER HORS-MURS	85 552
PRESTATIONS EXTERIEURES	40 103



L'ACTIVITE RESTAURATION : LE SELF « 12/14 » et LE RESTAURANT TRADITIONNEL « L'ARMARINE » :



Présentation de l'activité :

En moyenne sur l'année 2022, 9 travailleurs en situation de handicap ont travaillé sur l'atelier RESTAURATION, encadrés par 1 Monitrice principale d'atelier et 1 ETP Moniteurs d'Atelier (nouvellement embauché en 2022) et 0.5 ETP de Chef cuisinier.

L'atelier restauration propose, sur un même site et au sein d'une même cuisine, deux types différents de restauration : le self et la restauration traditionnelle. Tant pour le restaurant que pour le self, nous sommes très vigilants à la qualité des produits :

- Pour les fruits et légumes, nous privilégions les producteurs locaux.
- Pour les viandes, la préférence est faite aux produits d'origine française.



Présentation du 12/14 :

Le 12/14 est un self ouvert du lundi au vendredi, de 11h30 à 14h :

- Aux usagers et aux personnels du Centre APAJH 38 de Beaurepaire,
- Aux salariés des entreprises et collectivités locales sur signature de convention ainsi qu'au grand public.

La préparation et le service des plats sont faits par les travailleurs en situation de handicap, encadrés par des professionnels de cuisine.

Chaque jour, au self, nous proposons à nos clients un large choix d'entrées et de desserts en libre-service sous la forme de buffets. En plat chaud, ils ont le choix entre un poisson, une viande et une pâte cuisinée.

Présentation de l'Armarine :

L'Armarine est un restaurant de cuisine traditionnelle ouvert au grand public, les midis en semaine, du lundi au vendredi à partir de 12h.

Ce restaurant comprend :

- Une salle de restaurant pouvant accueillir simultanément jusqu'à 60 clients où des banquets peuvent également y être organisés,
- Une terrasse couverte pouvant accueillir d'avril à septembre, simultanément jusqu'à 34 clients, au sein d'un parc arboré et paysagé,
- Une salle de réunion pouvant accueillir jusqu'à 60 personnes est également proposée à la location par l'Etablissement.

Le menu du jour du restaurant, présente généralement à minima 2 choix d'entrées, 2 choix de plats principaux (avec viande ou poisson, et accompagnement), et plusieurs choix de desserts. A la carte, les clients peuvent également commander une pièce du boucher ou un burger.

Nous proposons la saison venue une carte spéciale « été » avec un large choix de salade d'été. Des sorbets et glaces de fabrication artisanales complètent la liste des desserts « maison » du restaurant.

Des repas à thèmes sont organisés selon les événements du calendrier (ex : Mardi Gras, Printemps, Vin Nouveau, Repas de Noël, Semaine du goût).



Les atouts que présente l'activité restauration dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :

De manière générale, par le biais de cet atelier, la mise en avant du savoir-faire et de la compétence des travailleurs en situation de handicap vis-à-vis des clients contribue à renforcer leur intégration dans la cité.

En étant confrontés tant aux contraintes de la restauration rapide qu'à celles de la restauration traditionnelle, ils développent polyvalence et capacité d'adaptation aux deux types de situation. Cet aspect est également renforcé par un changement régulier de postes de travail (plonge, légumerie, chaud, service de salle...).

Les travailleurs en situation de handicap disposent de compétences métiers, développées au fil des années en cuisine et en service de salle. Les tâches qui leur sont confiées sont variées (connaissance des mets, des vins, des apéritifs, taillages, éminçages, sauces, cuissons, présentations des assiettes mais aussi plonge et nettoyage). Afin de faciliter les apprentissages, les plats sont conçus à partir de fiches recettes adaptées, rendues accessibles et intelligibles au plus grand nombre.

Au quotidien, les travailleurs sont également sensibilisés par les Moniteurs d'Ateliers aux règles d'hygiène, de propreté et de sécurité. Les usagers sont formés à la méthode HACCP ce qui leur permet de mettre en application au sein de l'atelier la réglementation en matière d'hygiène alimentaire en restauration collective, et de mesurer leur implication dans la prévention des dangers.

L'atelier restauration est également un terrain propice au renforcement des savoirs, notamment vis-à-vis des clients extérieurs (savoir s'exprimer, être discret, agréable, avoir une image de soi valorisante, une bonne hygiène corporelle). Les travailleurs en situation de handicap apprennent également à être prêts à temps pour le service, à faire face au « coup de feu » et donc à la maîtrise de soi et du stress qui en découlent.

D'autre part, toujours dans une optique de développement et de déclinaison des compétences, nous nous appuyons sur le travail de l'équipe de formation d'ISATIS (APAJH Isère), partenaire à l'année en lien avec le Coordinateur des Actions-Médico-Sociales ce qui nous a permis de :

- Définir précisément les postes de l'atelier restauration (cuisine, service de salle), avec élaboration de fiches de poste et de fiches techniques décrivant en détail les tâches à réaliser,
- Déterminer au mieux les formations individuelles et/ou collectives à inscrire aux Projets Personnalisés des usagers.

Les points forts de l'année 2022 :

Une reprise de l'activité post crise sanitaire :

Les années 2020 et 2021 avaient été fortement impactées par la crise sanitaire du fait des fermetures administratives et de l'application stricte des protocoles sanitaires conformément aux directives gouvernementales lors des réouvertures.

Sur 2021 : dans l'attente que la situation sanitaire se stabilise, le restaurant de l'Armarine avait été temporairement fermé seul le self avait été rouvert.

Sur 2022, le pôle restauration a pu reprendre une activité ordinaire. Le self et le restaurant ont tous deux fonctionnés toute l'année.

Le maintien de l'ouverture du self au grand public :

Lors de la crise sanitaire pour continuer à servir une clientèle grand public alors que l'Armarine était fermé nous avons ouvert le self à tous les clients et pas seulement aux salariés des entreprises avec lesquelles nous avons passé des conventions. Ces clients « restauration d'entreprises » ont désormais la possibilité de payer pour consommer au-delà de la somme qui leur est impartie dans la convention avec leur employeur.

Pour cela nous avons réorganisé la ligne de self et investi dans du matériel pour l'agrandir et la moderniser (achat d'une ligne supplémentaire, modification du système d'aspiration, achat d'une plancha pour une cuisson minute).

Malgré la réouverture de l'Armarine sur 2022, nous avons maintenu l'ouverture du self au grand public.

La poursuite du plan de réfection du pôle restauration :

Nous avons engagé, depuis 2017, un plan de réfection progressif du pôle restauration que nous poursuivons chaque année. Cette décision était indispensable, tant pour des raisons de mise en conformité que de confort de travail. Les métiers de la restauration ont considérablement évolué ces 30 dernières années. L'organisation du travail et les équipements de la cuisine étaient dépassés et ne permettaient pas à nos ouvriers d'évoluer dans un environnement de travail favorable à une montée en compétences. Nous étions trop éloignés des pratiques du milieu ordinaire de travail.

Le restaurant de l'Armarine date de 1985, la cuisine (chaud, plonge, espace pâtisserie) et les salles du restaurant étaient d'origine et n'avaient jamais été rénovées. Seul l'espace « légumerie » et les chambres froides avaient fait l'objet d'une remise aux normes en 2005.

Le self a, quant à lui été créé dans un second temps en 2005. A ce moment-là, une salle pour le self, des chambres froides, une plonge, un espace pour la mise en assiettes ont été créés.

Au travers de ce plan de réfection, nous poursuivions deux objectifs majeurs :

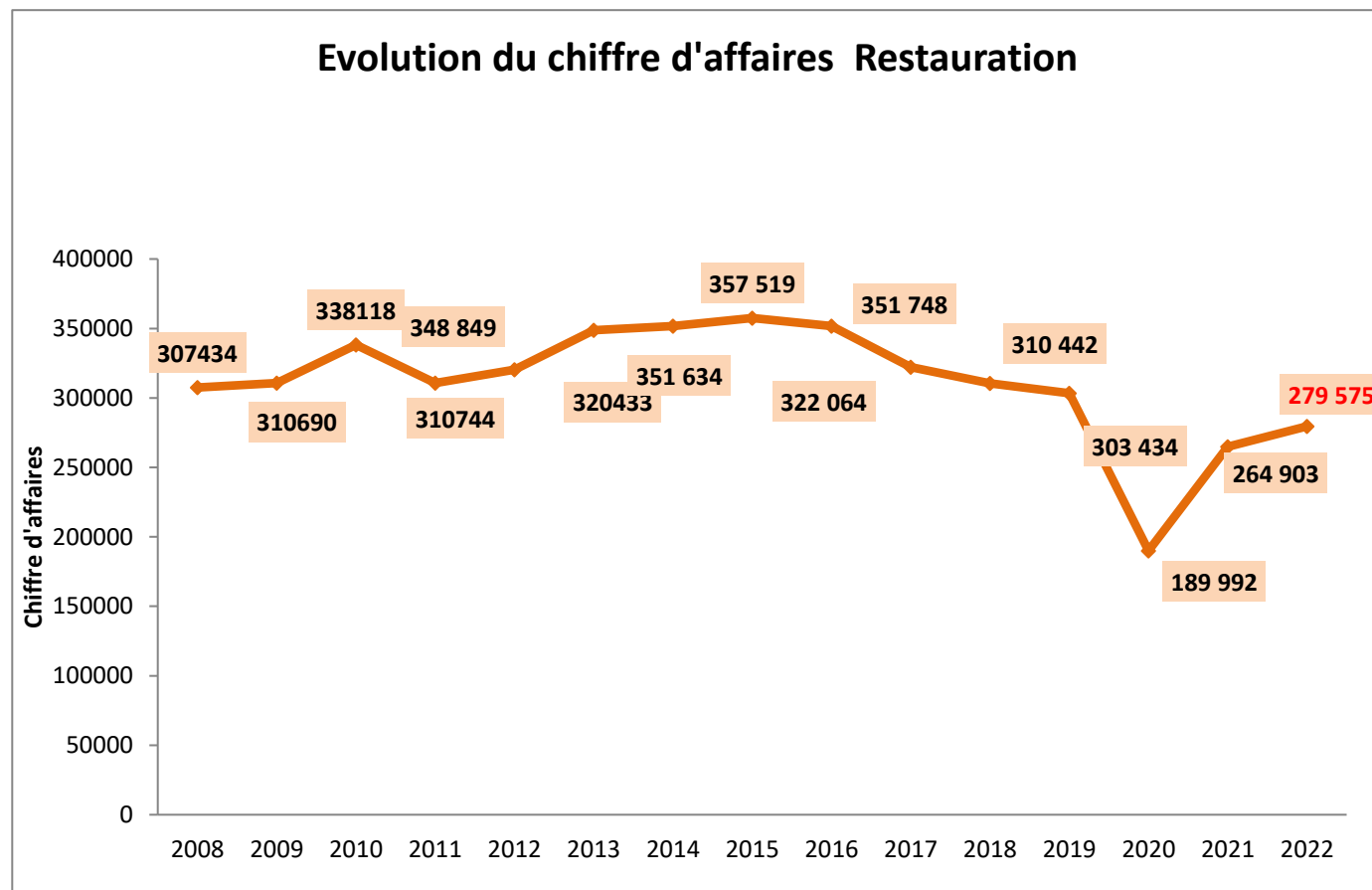
- Continuer à satisfaire notre clientèle historique tout en proposant une offre moderne afin de nous démarquer de la concurrence, de manière à capter de nouveaux clients.
- Proposer à l'équipe un nouvel environnement de travail avec de nouveaux équipements de manière à diversifier les postes de travail de l'atelier et à faciliter la montée en compétence de l'équipe.

Ce plan de réfection a débuté en 2017 :

- En 2017, la salle du restaurant avait été entièrement rénovée par l'équipe de l'atelier Bâtiment de l'ESAT, le mobilier et la vaisselle changés.
- En 2018, nous avons procédé à l'acquisition de nouveaux équipements de cuisson, à une série de petits travaux et de modifications qui ont permis à l'équipe de gagner en confort de travail et de penser une nouvelle offre plus moderne pour les clients. A cette occasion, la méthode de travail a été modernisée grâce à :
 - Un renouvellement partiel du matériel de cuisson avec l'acquisition de fours de cuisson à remontée en température. Ces fours permettent de conserver la qualité gustative des aliments et de remettre en température les aliments avant qu'ils soient servis au client. Cette méthode de cuisson a permis de développer l'autonomie des travailleurs qui sont en mesure de monter et faire cuire des assiettes à partir de plats témoins,
 - Un nouveau fonctionnement au self avec la création de buffets d'entrée et de desserts en libre-service pour les clients ce qui représente un gain de temps important pour les travailleurs qui n'ont plus à dresser les entrées individuelles dans les assiettes,
 - La suppression de certaines chambres froides.
- En 2019, des travaux de peinture et d'habillage des faïences vétustes ont été réalisés dans la cuisine.
- En 2020, nous avons changé du matériel vétuste principalement le lave-vaisselle du self qui générait de nombreux frais de réparation ainsi que la hotte du restaurant pour une mise aux normes.
- En 2021, des travaux de ré aménagement de la ligne de self du fait de son ouverture au grand public ont été réalisés, du matériel de cuisson minutes (friteuse, plancha) a été acheté et le système d'aspiration adapté en conséquence.
- En 2022, installation de climatiseurs réversibles sur les deux salles de restaurant celle de l'Armarine et du Self ainsi que le changement des voiles d'ombrage et l'installation de voiles complémentaires sur les deux terrasses.

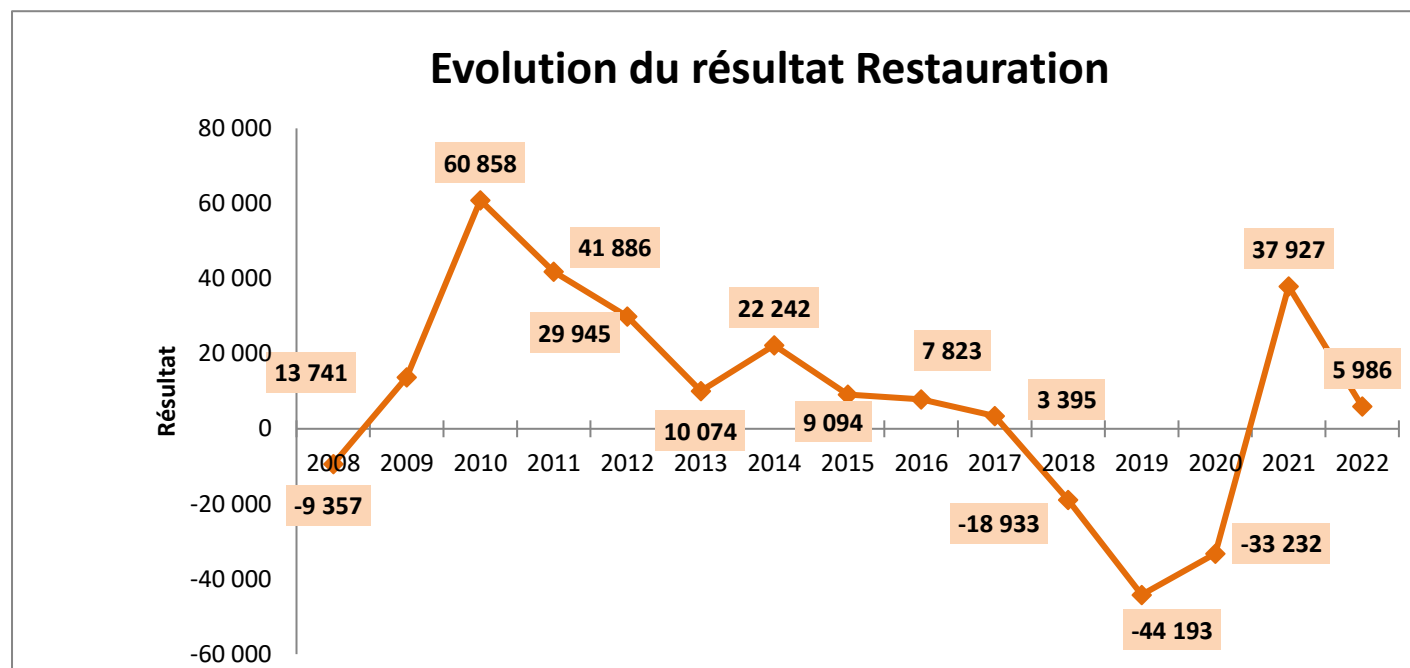
Chiffre d'affaires :

2008	307434
2009	310690
2010	338118
2011	310744
2012	320433
2013	348849
2014	351634
2015	357519
2016	351748
2017	322064
2018	310442
2019	303434
2020	189992
2021	264903
2022	279575

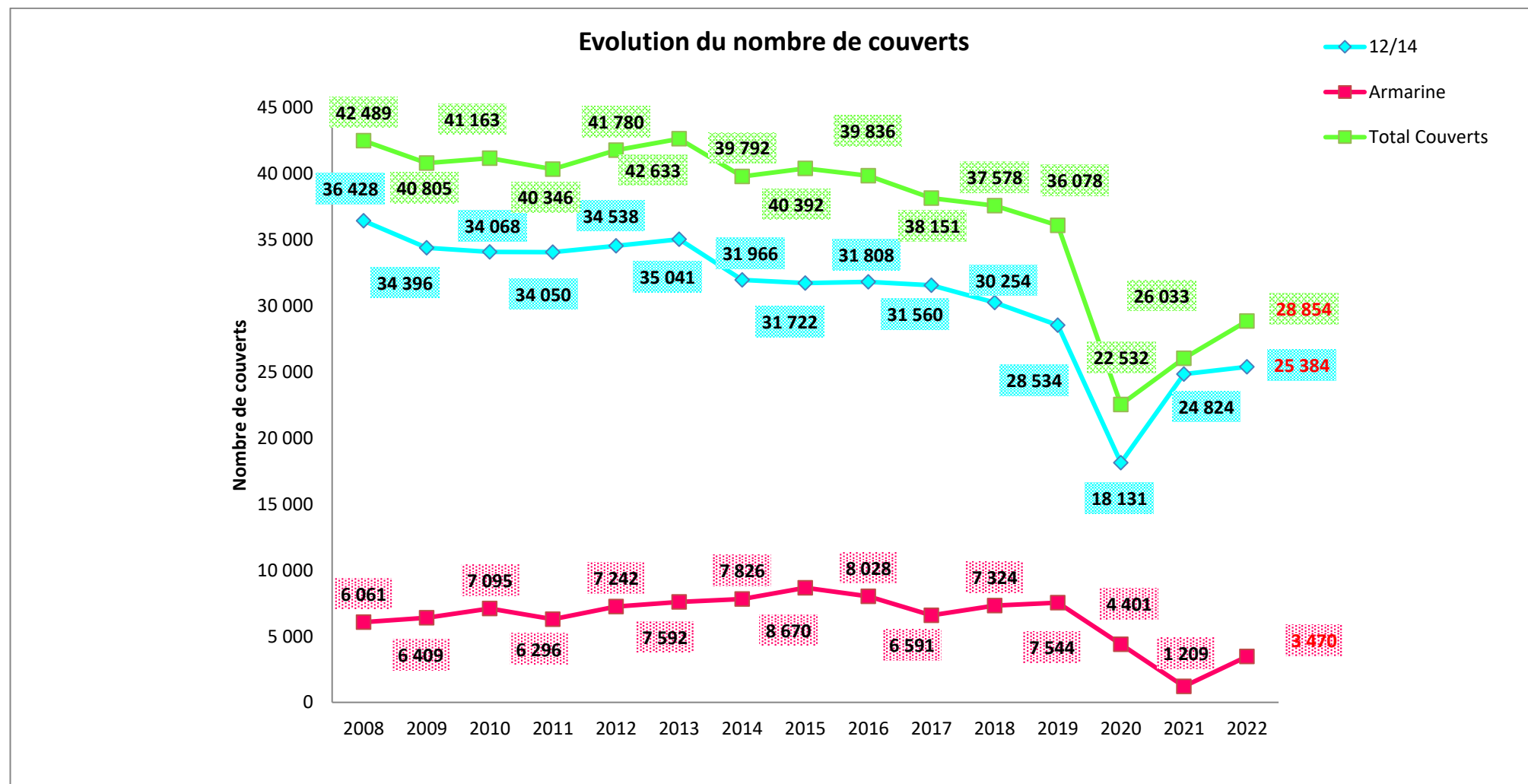


Résultat net comptable :

2008	-9 357
2009	13 741
2010	60 858
2011	41 886
2012	29 945
2013	10 074
2014	22 242
2015	9 094
2016	7 823
2017	3 395
2018	-18 933
2019	-44 193
2020	-33 232
2021	37 927
2022	5 986



Evolution du nombre de couverts en 2022 :



Commentaires :

Nous constatons cette année une augmentation du chiffre d'affaires de 14 672 euros par rapport à 2021 soit 5,54% d'augmentation. L'augmentation du CA constatée sur l'exercice 2021 par rapport à 2020 était de 39,4 % (augmentation artificielle du fait des fermetures administratives en 2020).

Le chiffre d'affaire 2022 doit être comparé au chiffre d'affaire 2019 (année avant crise sanitaire). Sur l'exercice 2022, nous avons donc perdu 7,86% de chiffre d'affaire par rapport à 2019.

Le résultat, quant à lui est excédentaire sur l'exercice 2022 de 5 986 euros alors qu'il était déficitaire sur l'exercice 2019 à hauteur de : -44 193 euros.

L'exercice 2021 était quant à lui excédentaire de 37 926 euros en raison d'une politique d'achat très rigoureuse et du fait que seul le self fonctionnait. Les matières premières achetées pour le self sont moins onéreuses que celles achetées pour le restaurant.

A noter également :

- Un ratio d'achat de matières premières par rapport au chiffre d'affaires qui a ré augmenté pour atteindre sur 2022 les 46,76%. Il avait fortement diminué en 2021 : 31.18% contre 51.61% en 2020 (49.27% en 2019 et 46.52% en 2018).
- Une part importante des dépenses d'énergie électricité, chauffage et gaz qui représente un montant annuel de : 22 222 euros (23 035 euros 2021). Ce montant reste stable car nous avons souscrit un contrat avec des tarifs bloqués. Depuis, le déménagement du centre administratif dans le nouveau bâtiment des ateliers de l'ESAT, la restauration occupe, seule, un grand bâtiment et en supporte intégralement les dépenses de fonctionnement auparavant partagées entre plusieurs budgets,
- Plus de charges de personnel Les charges de personnel représentent 3 501 euros en 2021 contre 6 829 euros en 2020 et 40 404 euros en 2019.
- La prime EPA pour un montant de : 6 723 euros
- Les frais de siège représentent 10 107 euros en 2022 contre 3 117 euros en 2021.
- Une provision pour dépréciation d'immobilisation corporelle a été passée pour : 2 342 euros a été passée.

Le prix du ticket moyen au cours de l'exercice 2022 a été de 9,68 euros contre 10,17 euros en 2021.

Un résultat net de 7 322 euros pour un chiffre d'affaires de 13 440 euros est dégagé grâce au détachement d'un usager 1 288 heures pour l'année, contractualisé à compter du 2 janvier 2014, avec le service de restauration de la structure AFIPAEIM, Grand Ouest à Beaurepaire, géré par le groupe SODEXO. Ce détachement a été interrompu de septembre à décembre.

Par ailleurs, pour l'exercice 2022, une petite part des charges financières inhérentes à l'emprunt contracté pour le nouveau bâtiment qui accueille le centre administratif de l'ESAT s'élèvent à 679,04 euros.

Investissements 2022 :

Les investissements 2022 ayant porté sur le Budget Annexe de production et de commercialisation :

- Un sèche-linge : 2.109,03 euros
- Une cellule de réfrigération : 6.555,47 euros
- Un micro-onde : 996,69 euros
- Une caisse enregistreuse : 2.115,00 euros
- Un ordinateur portable : 864,00 euros

Les investissements 2022 ayant été financés par les crédits non reconductibles :

- Voiles ombrage restauration : 12.448,82 euros
- Climatisation salle de restaurant : 10.456,60 euros
- Climatisation self : 15.608,10 euros

Sur 2022, aucun investissement n'a été réalisé sur ***le Budget Principal d'Action Sociale.***

Objectifs 2023:

La carte proposée au restaurant devra continuer à se démarquer en gamme par rapport à ce qui est proposé au self. La carte de l'Armarine évoluera en fonction des saisons.

Des hausses de tarifs seront passées sur l'Armarine de manière à pallier l'augmentation des achats de matières premières et à être en adéquation avec la qualité du contenu des assiettes.

L'offre proposée au self devra être retravaillée ainsi que la signalétique pour la rendre visible aux clients.

L'accent sera mis sur la formation des usagers et du personnel (caisse, grillades) au self.

Un travail de communication sera mis en place au travers d'une étroite collaboration entre l'alternante en communication du siège, un usager de l'ESAT détaché un jour par semaine sur cet aspect au regard de ses compétences et de son appétence sur le sujet.

De nouvelles tenues pour les serveurs du restaurant seront achetées de manière à les différencier des tenues des cuisiniers.



L'ACTIVITE CARTONNAGE :



PRESENTATION DE L'ACTIVITE :

En moyenne sur l'année 2022, 70 travailleurs en situation de handicap ont travaillé à la fois sur l'atelier AFD et sur les prestations diverses (détaillées plus loin dans le rapport), en fonction des travaux de sous-traitance qui nous sont confiés par les clients. Ils sont encadrés par 1 ETP Moniteur Principal d'Atelier, 4 ETP Moniteurs d'Atelier dont :

- 1 ETP davantage en charge de la qualité de la production et de la gestion des prestations diverses,
- 1 ETP qui intervient en complément de ses activités sur l'atelier bâtiment et qui est en charge de la gestion de l'entretien des infrastructures des sites de l'ESAT et du foyer,
- 1 ETP en charge de la gestion du magasin.

L'activité cartonnage repose sur la production de caisses carton pour Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux (DASRI).

Cet atelier assure également la logistique et le reconditionnement de produits achetés, puis revendus par l'ESAT il s'agit de :

- Caisses bois pour déchets anatomiques, fabriquées par un ESAT de Semur en Auxois, pour l'ESAT de Beaurepaire,
- Cartons DASRI dont la production est sous traitée par l'ESAT à un autre prestataire (Fat'Orsac),
- Containers plastiques produits par une entreprise iséroise avec qui l'ESAT a développé un partenariat pour compléter sa gamme DASRI,
- Sacs DASRI.

Les principaux clients de l'ESAT pour ces activités de production et de négoce de produit pour Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux sont :

- Cœur de cible : les sociétés de collectes, telles que VEOLIA et quelques centres hospitaliers,
- Autres clients : cliniques disposant en interne d'un incinérateur, centres de transfusion sanguine, laboratoires de recherche.

L'ESAT ne s'adresse généralement pas aux clients finaux puisque la plupart d'entre eux achètent non seulement les cartons, mais surtout la prestation de collecte.

Les atouts que présente l'atelier cartonnage dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :

Des postes de travail diversifiés :

Les postes de travail occupés par les travailleurs en situation de handicap sur l'atelier leur offrent des conditions de travail simples, adaptées et peu pénibles. Certains postes sont cependant davantage spécialisés et professionnalisés. Ils nécessitent notamment l'utilisation d'un outil de production identique à celui rencontré en entreprise ordinaire comme la conduite de chariots élévateurs, la préparation de commande, la palettisation avec des outils comme les cerceuses de paquets, les cerceuses de palettes, les banderoleuses.

Des formations et/ou des remises à niveau ont lieu régulièrement et concernent, au-delà des tâches relatives au pliage et au collage des cartons, le maniement de certains outils ou encore les techniques ergonomiques pour soulever ou transporter des charges en toute sécurité, confort, sans risque physique.

A noter que par la diversité des postes qu'il propose, cet atelier est le seul de l'ESAT à pouvoir accueillir tous les travailleurs en situation de handicap quelles que soient leurs capacités. Ce n'est pas le cas des autres ateliers. De fait, la productivité de la majorité des usagers travaillant sur cet atelier est moindre.

Un outil de travail moderne avec une gestion des flux optimisée :

Cet atelier a connu une réorganisation complète avec une très nette amélioration des conditions de travail et de l'ergonomie des postes du fait de son déménagement dans les nouveaux locaux en janvier 2016. L'implantation des machines a été pensée et optimisée, tout comme les flux de marchandises ainsi que la circulation des personnes et les liens inter-services ou inter-ateliers. L'objectif était de créer de la fluidité en évitant les croisements de flux de manière à gagner en productivité et à sécuriser l'environnement de travail.

L'ensemble des flux de produits finis et de matières premières de l'activité est organisé de manière simple et claire afin de permettre à l'utilisateur de mieux se repérer pour approvisionner les lignes de production et préparer les commandes pour les clients.

Nous avons constitué un magasin comme en milieu industriel, avec un vrai quai de chargement et déchargement, avec des racks et des adressages tout en respectant un flux logistique simple et clair.

Le métier du magasinier est riche car non seulement il gère les entrées/sorties de l'activité cartonnage mais aussi de l'ESAT au sens large (bonbonnes d'eau, gobelets, réceptions/expéditions des prestations diverses, etc...).

Des repérages simples, inspirés du management visuel des entreprises industrielles permettent aux usagers de se repérer facilement et d'appréhender facilement l'organisation des postes de travail. En visuel, sur les pages précédentes, des photos montrent :

- Des allées piétonnes et passages piétons clairement définis,
- Des marquages jaunes pour les matières premières,
- Des marquages bleus pour les produits finis,
- Des marquages verts pour les accessoires ateliers (transpalettes, poubelles, plantes vertes...),
- Des marquages rouges pour les issues de secours et extincteurs.

Des machines comme en milieu ordinaire :

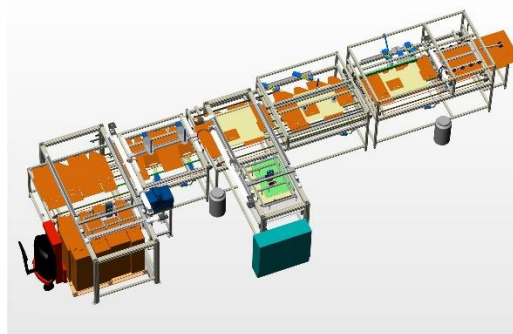
Pour produire les cartons, nous disposons de machines semi-automatiques et d'une machine automatisée achetée en 2014.

Cette machine nous permet :

- D'augmenter notre capacité de production par rapport à une production semi automatisée,
- De proposer en amont et en aval de la machine des postes de travail adaptés aux travailleurs disposant de capacités moindres (notamment avec le déroulage de sacs) ou encore des postes générateurs de développement de compétences de type « conditionnement ou magasin ».

Cette automatisation de la production a permis l'acquisition de nouvelles compétences pour les usagers et des fiches de poste correspondantes ont été créées : conducteur machine, magasinier flux interne, contrôle sortie machine et mise en place de postes de déroulage de sacs.

A ce jour, la fiabilité de la machine automatique, permet de faire évoluer certains travailleurs qui ont été formés vers le poste de conducteur machine.



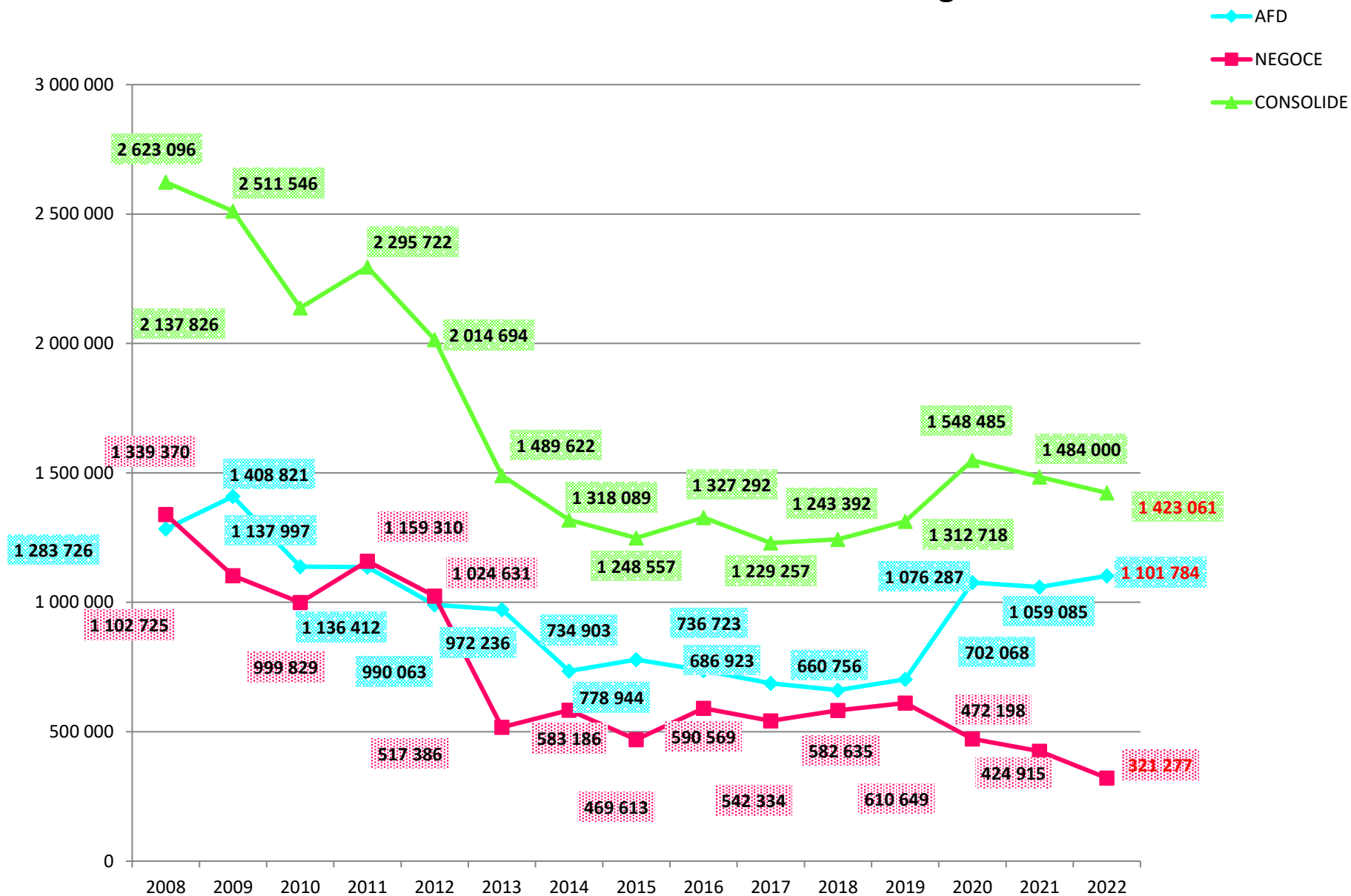
Données économiques :

Les données ci-dessous incluent le chiffre d'affaires et le résultat net comptable dégagés par l'activité cartonnage (production + négoce) uniquement. Historiquement, les résultats de l'atelier hors les murs étaient additionnés à ceux du cartonnage. Depuis 2010, nous les avons dissociés. Nous sommes remontés dans les comptabilités analytiques de 2008 et 2009 pour les dissocier également.

Chiffre d'affaires :

ANNÉE	AFD	NEGOCE	CONSOLIDE
2008	1 283 726	1 339 370	2 623 096
2009	1 408 821	1 102 725	2 511 546
2010	1 137 997	999 829	2 137 826
2011	1 136 412	1 159 310	2 295 722
2012	990 063	1 024 631	2 014 694
2013	972 236	517 386	1 489 622
2014	734 903	583 186	1 318 089
2015	778 944	469 613	1 248 557
2016	736 723	590 569	1 327 292
2017	686 923	542 334	1 229 257
2018	660 756	582 635	1 243 392
2019	702 068	610 649	1 312 718
2020	1 086 614	472 198	1 558 812
2021	1 059 085	424 915	1 484 000
2022	1 101 784	321 277	1 423 061

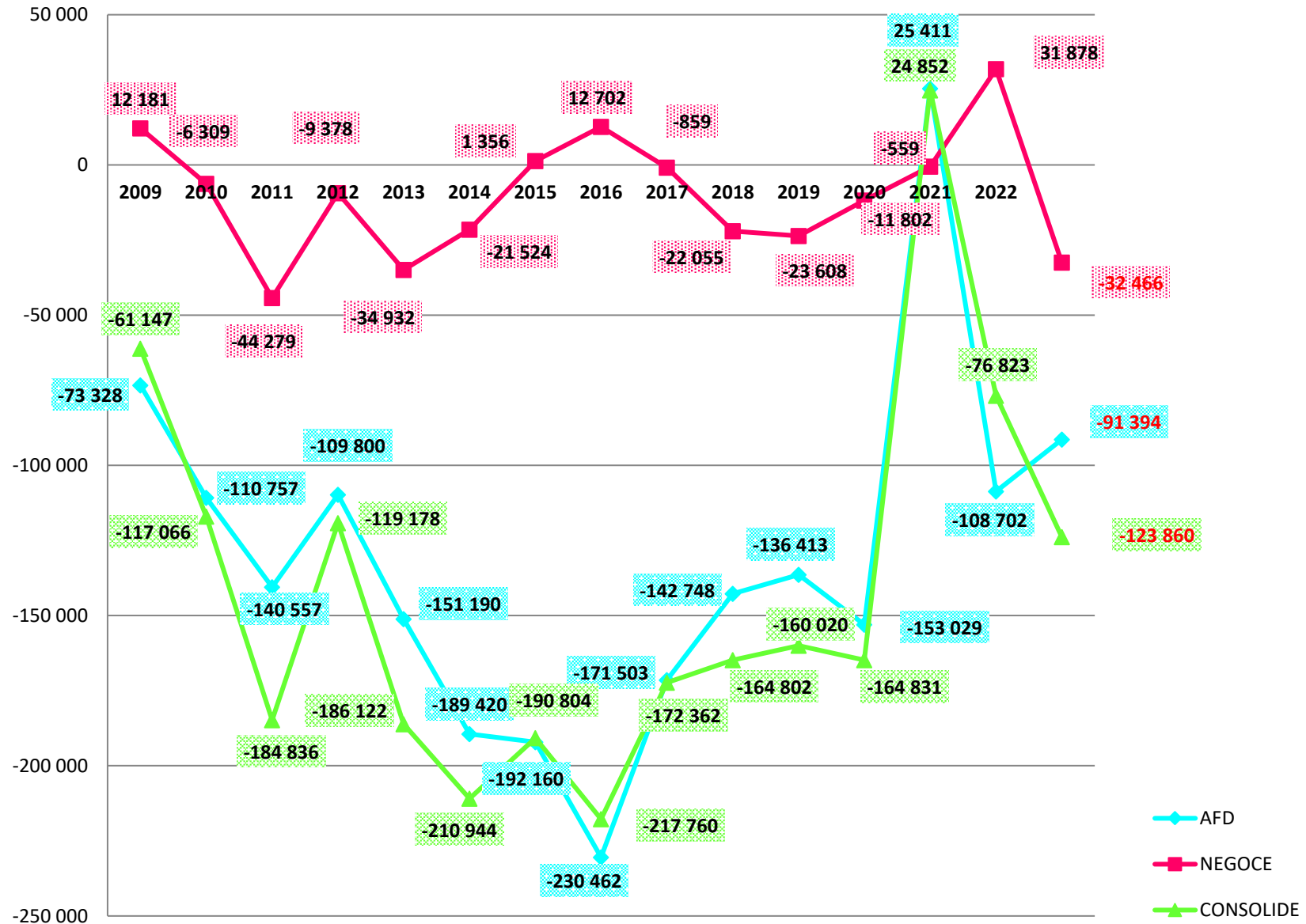
Evolution du CA de l'activité cartonnage



Résultat :

Année	AFD	NEGOCE	CONSOLIDE
2008	- 73 328	12 181	- 61 147
2009	- 110 757	- 6 309	- 117 066
2010	- 140 557	- 44 279	- 184 836
2011	- 109 800	- 9 378	- 119 178
2012	- 151 190	- 34 932	- 186 122
2013	- 189 420	- 21 524	- 210 944
2014	- 192 160	- 1 356	- 190 804
2015	- 230 462	- 12 702	- 217 760
2016	- 171 503	- 859	- 172 362
2017	- 142 748	- 22 055	- 164 802
2018	- 136 413	- 23 608	- 160 020
2019	- 153 029	- 11 802	- 164 831
2020	25 411	- 559	24 852
2021	- 108 702	31 878	- 76 823
2022	-91 394	-32 466	-123 859

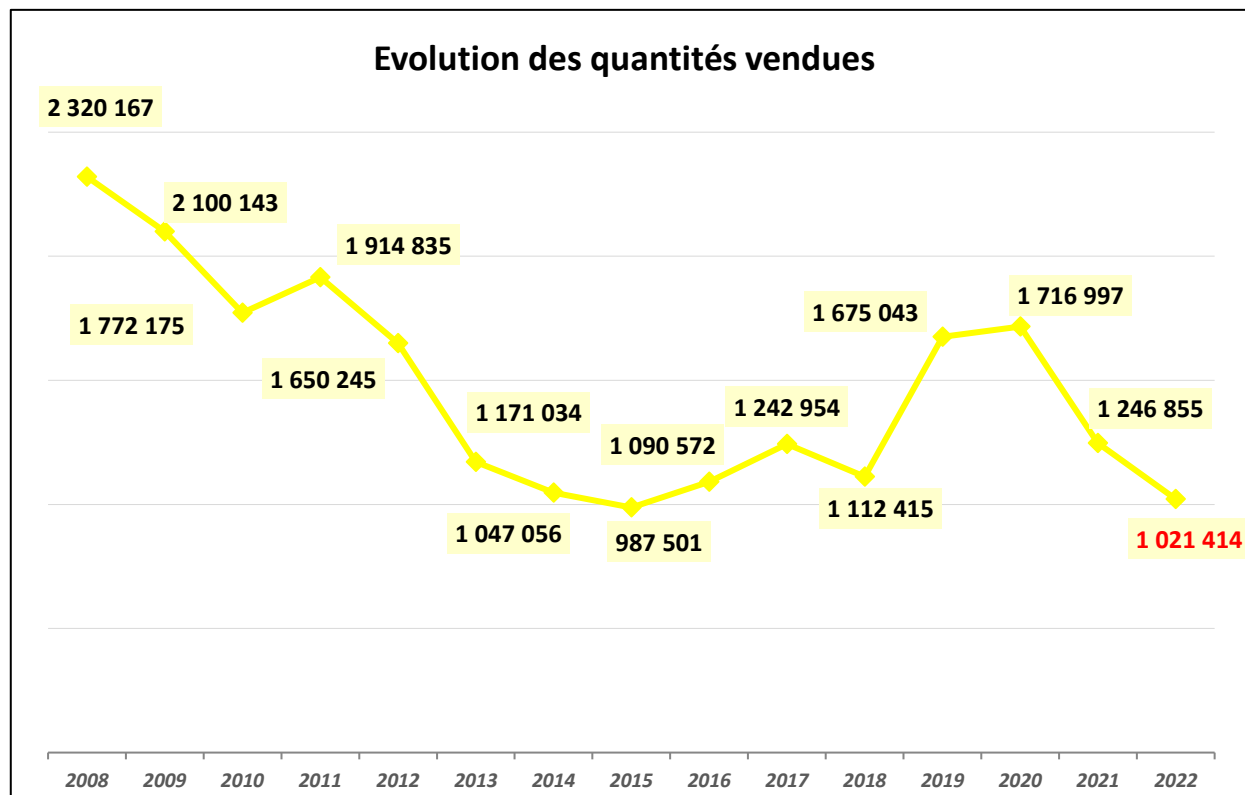
Evolution du résultat de l'activité cartonnage



Quantités vendues :

2008	2 320 167 produits
2009	2 100 143 produits
2010	1 772 715 produits
2011	1 914 835 produits
2012	1 650 245 produits
2013	1 171 034 produits
2014	1 047 056 produits
2015	987 501 produits
2016	1 090 572 produits
2017	1 242 954 produits
2018	1 112 415 produits
2019	1 675 043 produits
2020	1 716 997 produits
2021	1 246 855 produits
2022	1 021 414 produits

Ces données incluent tous les produits (cartons en production propre, plastiques, sacs et bois dans le cadre de l'activité négoce)

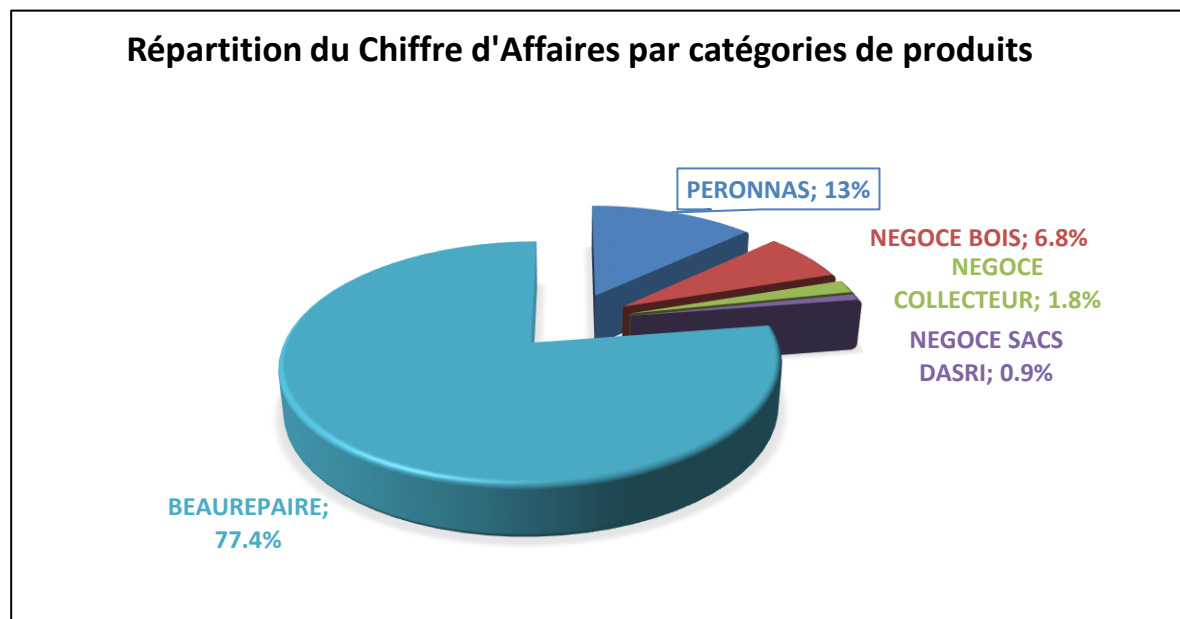


Répartition négoce/production propre :

Répartition du chiffre d'affaire par catégorie de produits vendus pour 2022

Catégorie de produit	
Cartons Production propre Beaufort	1 101 784
Cartons Négoce production Péronnas	186 045
Caisses Bois Négoce	97 125
Sacs DASRI Négoce	12 229
Collecteurs Négoce	25 877

- Concernant les cartons DASRI, on constate que les unités ont été produites sur deux sites dont 79.61% sur le site de Beaufort et 70.63% sous traités.
- Les caisses bois sont produites par un ESAT de la Mutualité Française situé à Semur-en-Auxois.
- Nous sous-traitons une partie de la production de cartons à un établissement social situé à Péronnas.



Commentaires :

Historiquement, le développement de cette activité a permis à l'ESAT de se spécialiser sur une niche de marchés et de développer une production propre (à noter qu'une niche de marchés est un petit segment de marchés répondant à une demande très spécifique). L'ESAT est l'un des 5 fabricants de cartons pour DASRI en France. La concurrence est sévère car le marché est aujourd'hui arrivé à maturité (phase du cycle de vie du produit). Sur le marché, les ventes évoluent peu (indépendamment de la période du début de la crise sanitaire), dans un univers concurrentiel où les prix sont très bas.

Pour autant, si le nombre de clients sur le marché ne tend pas à croître et si leur typologie ne se diversifie pas, les besoins des clients ne peuvent que perdurer dans le temps : stocker les Déchets à Risques Infectieux dans les cartons prévus à cet effet et répondant aux normes et aux exigences légales. Nos clients « sociétés de collectes » sont soumis à une réglementation drastique en ce qui concerne la collecte et l'élimination de cette catégorie de déchets. Par les agréments dont ils font l'objet, nos produits leur permettent de s'y conformer. Si le besoin d'évacuation de déchets de type DASRI est intemporel, on constate cependant que, de plus en plus, les cartons sont remplacés par des sacs DASRI sur des portants métalliques. Sacs que nous proposons aussi à nos clients avec notre activité négoce.

Le chiffre d'affaires consolidé de l'activité (Production Beaurepaire et Péronnas ainsi que les activités de négoce collecteur et caisses bois) restait relativement stable depuis 2014. Il avait augmenté légèrement entre 2018 et 2019 de + 5.58%. Cette hausse s'expliquait notamment par une forte augmentation du volume des ventes de sacs DASRI notamment à l'export : + 438 % en un an soit 28 058 euros de chiffre d'affaires supplémentaires en 2019 par rapport à 2018 pour les sacs DASRI sur la comptabilité négoce.

Depuis 2016, le déficit de l'activité était important mais tendait à se stabiliser autour de – 165 000 euros (sur 2019 : - 162 824 euros). Le résultat net comptable consolidé de l'activité (Production Beaurepaire et Péronnas ainsi que les activités de négoce collecteur plastique, sacs DASRI et caisses bois) a été artificiellement positif sur l'exercice 2020 et a atteint 24 852 euros (- 559 euros sur le négoce et 25 410 euros sur le budget annexe de production et de commercialisation).

Cet excédent 2020 sur la partie budget annexe de production et de commercialisation a été exceptionnel et s'explique principalement par :

- La prise en charge par l'état d'une partie de la part de rémunération des travailleurs que l'ESAT n'a pas eu à supporter. Pour rappel, la faible productivité de la main d'œuvre de cet atelier et le nombre conséquent d'utilisateurs qui y sont affectés viennent alourdir les charges. Cependant, cet atelier propose une diversité de postes de travail permettant d'accueillir tous les profils quelles que soient leurs capacités.
- Une augmentation conséquente du chiffre d'affaires : + 35.38%, l'effet volume est venu, pour partie, compenser les prix bas.

Au cours de l'exercice 2022, le chiffre d'affaire consolidé a atteint les 1 423 061 euros contre 1 484 000 euros soit une légère baisse de 4.10 % par rapport à 2021. Le résultat consolidé est donc déficitaire de – 123 859 euros (- 32 465 euros sur le négoce et – 91 394 euros sur le budget annexe de production et de commercialisation). A noter que le résultat 2022 du négoce (et de fait le consolidé) est impacté par deux écritures passées sur l'exercice au titre de 2021 pour un montant de 20 645 euros, une écriture en lien avec le stock de sacs et l'autre concerne une facture 2021 arrivée après la clôture des comptes.

Le déficit est désormais moindre par rapport aux années antérieures à 2020. Ceci s'explique majoritairement par les éléments suivants :

- Nous avons décidé pour une question de coûts de confier moins de production à l'entreprise sous-traitante,
- Nous avons continué à profiter d'un effet volume sur le site de Beaurepaire (du fait du volume des ventes et du fait de la production récupérée du site sous-traitant),
- Nous avons passé des hausses tarifaires chez tous nos clients à deux reprises en 2021 ainsi qu'à deux reprises en 2022 du fait de la hausse des coûts des matières. Cette action était indispensable au regard de l'évolution du coût des matières premières.

A noter que ces dernières années la part des achats de matières premières par rapport au chiffre d'affaire avoisine les 55%, elle est passée en dessous des 50% en 2021 (49.51% en 2021 pour 51.30% en 2020) elle est de 54,15 % en 2022.

Cet atelier a supporté en 2022 les charges suivantes :

- Les charges de personnel représentent 4 519 euros (pour une alternante CBMA rentrée en octobre),
- Les frais de siège représentent 20 585 euros,
- Une provision pour dépréciation compte courant de la SAS AFD France pour 11 671 euros.
- Aucune provision pour client douteux n'a été passée sur 2022 contrairement à 2021 où nous avons passé une écriture pour un montant de 12 265 euros,
- Aucune perte sur créances irrécouvrables n'a été passée sur 2022 contrairement à 2021 où nous avons passé une écriture pour un montant de à hauteur de : 3 194 euros,
- Une Prime pour les usagers pour un montant de 15 020 euros,
- Les charges financières inhérentes à l'emprunt contracté pour le nouveau bâtiment et imputées à l'atelier AFD s'élèvent à 11 738 euros,
- Les dotations aux amortissements de la machine automatique acquise en 2013 à hauteur de : 21 000 euros par an, (se termine le 30/05/2024),
- Les dotations aux amortissements du nouveau bâtiment : 21 686 euros pour l'exercice 2022,
- La commission versée à AFD France pour la commercialisation des cartons s'élève pour l'exercice 2021 à 116 500 € au total, (90 297 euros imputés au Budget annexe de production et de commercialisation et 26 202 euros imputé à la partie négoce).

- Une provision pour dépréciation d'immobilisation incorporelles (terrain agricole) pour : 2 342 euros,

Points forts de l'année 2022 :

Au niveau de la gestion des stocks :

Nous avons maintenu un « stocks tampon » de produits finis de manière à répondre aux besoins des clients tout en limitant l'impact sur le résultat de l'activité. Une maîtrise des stocks de matières premières et de produits finis permet d'éviter les variations. Cet élément vers lequel nous tendons en temps normal n'avait pas pu être respecté pour une bonne partie de l'année en 2020, nos stocks de produits finis ayant été bien souvent à zéro. Sur 2021, nous avons pu retrouver un niveau de stock de produits finis « habituel ».

Concernant les découpes de cartons, nous avons un échéancier prévisionnel de livraison que notre principal fournisseur de cartons est censé respecter de manière à éviter les ruptures.

Sur 2022, nous avons un niveau de stocks de produits finis un peu élevé (variation de 60 700 euros en produits finis et valeur du stock 110 000 euros) par rapport à d'habitude, cela nous permet de répondre aux clients plus rapidement.

Concernant le stock de matières premières : variation 25 974 euros et valeur du stock 46 676 euros.



Une qualité maîtrisée :

Nos produits sont soumis à des normes qualité drastiques NFX 30 507 et l'ADR (transport de marchandises dangereuses). Nos sites de production sont audités une fois par an par le Bureau des Vérifications Techniques. Nous ne pouvons donc pas nous permettre de produire des cartons défectueux. Le

Moniteur en charge de la qualité a su mobiliser les équipes et insuffler dans l'atelier une vraie politique qualité, avec une baisse considérable du taux de rebut donc une amélioration de notre rentabilité. Nous n'avons pas eu d'incident qualité majeur au niveau de nos produits finis sur 2022.

Un lourd historique en ce qui concerne l'achat des découpes :

Le contrat d'exclusivité (depuis 2008) qui nous liait à notre fournisseur historique de cartons est arrivé à son terme en 2013. Ce contrat était très contraignant car d'une part, il nous empêchait tout approvisionnement extérieur et d'autre part, la marge de manœuvre dont nous disposions pour négocier nos tarifs était extrêmement restreinte (contrat incluant la rémunération d'un intermédiaire). Nous étions également contraints de nous approvisionner chez ce fournisseur compte tenu des brevets développés conjointement et de la nécessité de livrer les clients avec ces produits le temps de la durée du marché (durée de 1 à 3 ans pour les appels d'offres).

En mai 2013, le contrat est donc arrivé à son terme et à force de négociation, les clauses diverses ont été levées. Nous avons donc eu la possibilité de référencer un nouveau fournisseur, notre choix s'est porté sur l'entreprise CELTA. Les termes du contrat qui nous liaient à notre fournisseur historique SMURFIT, nous ont obligés à développer une nouvelle gamme de cartons. Ce travail de recherche et développement a mobilisé les équipes pendant plusieurs mois. En août 2013, les nouveaux produits (25 litres blanc et écru / 50 litres haut blanc et écru) ont été agréés par le Bureau des Vérifications Techniques. La nouvelle gamme de cartons, plus compétitive que l'ancienne et d'un niveau de qualité similaire, a ainsi pu être lancée sur le marché en septembre 2013. Cette même année, un nouveau fournisseur de sacs davantage compétitif en terme de qualité/prix, avait également été référencé.

Cette nouvelle gamme nous a permis de continuer à être présents sur le marché sans rupture d'approvisionnement chez nos clients. Cependant, l'activité continue encore aujourd'hui à souffrir de cet historique de manque de compétitivité au niveau tarifaire.

Nous avons commencé à référencer un nouveau fournisseur de carton courant 2020 ; il a obtenu les agréments pour produire l'ensemble de la gamme : il s'agit d'International Paper.

En 2021, en raison des augmentations tarifaires liées aux tensions des marchés des papiers en provenance de la Chine, nous avons remis en concurrence International Paper.

En 2022, au regard des tarifs pratiqués par International Paper, vis-à-vis des autres fournisseurs, nous décidons de rester chez ce fournisseur.

De nouveaux clients 2022 :

L'ESAT a récupéré plusieurs nouveaux clients :

- Nicollin Languedoc Roussillon situé à Montpellier, gamme cartons et collecteurs DASRI
- SAS ACF situé à Montpellier sur la gamme bois
- Le Centre Hospitalier d'Oyonnax, gamme cartons
- Le Centre Hospitalier Pierre Galice situé dans le 43, gamme cartons

L'ESAT a remporté les appels d'offre suivants :

- Les Etablissements Français du Sang, avenant au contrat sur la référence 50 litres écru modèle bas
- Le Centre Hospitalier Chalon en Champagne
- Le Centre Hospitalier d'Auxerre sur 1 an via la société Parolai Stil'ECO

L'ESAT a été reconduit sur certains marchés pour une durée de 1 an :

- Reconduction du marché sur 1 an du Groupement de Bourg en Bresse
- Reconduction du marché sur 1 an AP HM via Medi Collecte Azur
- Reconduction du marché sur 1 an du Groupement des VOSGES dans le 88

L'optimisation des coûts du transport :

Le poste de dépenses relatif au transport représente sur les produits DASRI plus d'1/3 du prix de vente (faible prix unitaire des produits).

Pour optimiser le coût de transport, nous avons continué à travailler en cotation, ce qui consiste à interroger différents prestataires pour chaque commande afin de choisir le meilleur tarif pour chaque transport.

Cette approche est bénéfique et a un impact direct sur la marge. Nous maintenons ce cap et ce mode opératoire.

Un rétrécissement de la gamme :

La situation sanitaire et les tensions qu'elle a générée sur la production nous ont amené à rétrécir notre gamme de produits en 2020. Depuis, nous avons désormais plus que 4 références de cartons DASRI écrus liens coulissants :

- 50 litres haut,
- 50 litres bas,
- 25 litres,
- 12 litres.

Optimisation matière :

Nous sommes allés au bout de ce qui pouvait être optimisé tout en restant dans le respect des normes tant au niveau des sacs que des cartons.

Concernant les sacs :

En 2018, nous avons fait valider par le BVT un sac en 30 microns à la place de celui en 40 microns. Ceci nous a permis de diminuer de 10% le montant d'achat des sacs sans impacter la qualité de notre produit. En juin 2018, nous avons basculé les volumes du 50 litres et en novembre, les volumes du 12 litres de 40 en 30 microns. Il n'est désormais plus possible de diminuer cette épaisseur.

Concernant les cartons, ce travail d'optimisation a été fait avec les différents fournisseurs que nous avons eu ces dernières années. Nous sommes actuellement sur une cannelure I qui présente au-delà de l'allègement de la part de matière un avantage pour la palettisation (plus de découpe sur une même palette pour optimiser le transport).

Les objectifs 2023 :

La poursuite de nos relations partenariales concernant la diversification des produits que nous commercialisons. Nous avons développé un partenariat avec une société fabricant des collecteurs plastiques à aiguilles, et nous avons lancé en 2015 la commercialisation de la gamme sacs DASRI via notre partenaire de sous-traitance et fournisseur de sacs Fat'ORSAC. Ces référencements nous permettent de proposer une gamme complète de sacs, cartons collecteurs et caisses bois qui commencent à représenter une part non négligeable de notre chiffre d'affaires et qui permettent de proposer à nos clients une offre globale. Ces partenariats sont riches pour l'ESAT et doivent perdurer.

Les actions pour améliorer le résultat de l'activité se poursuivront sur l'année 2023 avec :

- Le gain de productivité en continuant à travailler sur nos rebuts et nos process : traçabilité renforcée des retours qualité.
- Le développement des compétences des usagers et leur spécialisation sur des postes de travail.
- Le maintien d'une production unique sur Beaufort et la suppression d'une production en sous-traitance.
- Une optimisation de la production effectuée par la machine automatique qui sera définitivement amortie en 2024 ce qui permettra d'économiser 21 000 euros par an.
- La validation des agréments chez un deuxième fournisseur afin de sécuriser nos achats et de mieux maîtriser les augmentations de prix.
- La mise en concurrence de notre fournisseur de sacs DASRI.

Investissements 2022 :

Au cours de l'année 2022, les investissements réalisés pour l'atelier cartonnage sont les suivants :

Sur le Budget Annexe de Production et de Commercialisation :

- Frais de formes et clichés : 1.180,00 euros

Sur le Budget Principal d'Action Sociale :

- Remplacement des éclairages Ateliers : 10.524,44 euros
- Fourniture et pose fenêtres dans le local vestiaires : 3.399,72 euros

Les investissements 2022 ayant été financés par les *crédits non reconductibles* :

- Traitement acoustique espaces Ateliers : 42.205,20 euros
- Chauffage : allongement des gaines de diffusion espaces Ateliers : 4.742 ,50 euros

La part totale des dotations aux amortissements pour l'atelier cartonnage sur l'exercice 2022 représente 56 199 euros (dont 21 687 euros de dotations pour le nouveau bâtiment) supportés par le Budget annexe de production et de commercialisation.

L'ACTIVITE PRESTATIONS DIVERSES :

Présentation de l'activité et de ses atouts :

Depuis 2013, afin d'adapter encore davantage l'activité aux compétences, aux capacités et aux besoins des travailleurs en situation de handicap de l'ESAT, nous avons développé des activités de prestations diverses. Le développement de ces activités s'est poursuivi ces dernières années.

Il s'agit de prestations que nous réalisons en sous-traitance au sein de l'atelier ou de travaux de bâtiment réalisés sur des chantiers extérieurs.

Ces travaux de prestations diverses sont réalisés par des travailleurs en situation de handicap habituellement rattachés à l'atelier AFD, qui sont donc ponctuellement positionnés sur ce type de travaux en fonction de l'activité qui nous est confiée et en fonction de leurs besoins et/ou de leurs souhaits.

Les prestations de sous-traitance :

Parmi les travaux qui nous sont confiés, nous pouvons citer :

- Pour les producteurs de cartons (SMURFIT KAPA, IP, CELTA, SEIKA) :
 - Re-palettisation avec ou sans décorticage,
 - Collage manuel à froid et à chaud de caisses autres que DASRI, de type housses à vélos, distributeurs à chiffons...,
 - Pliage de cartons.
- Pour une entreprise (ATHANOR) qui fabrique des plans de cuisson haut de gamme pour la restauration :
 - Préparation de petits câblages et sertissage de cosses,
 - Coulage de pièces en béton
 - Préparation de cales de transport en carton pour les pièces en béton.

Cette entreprise nous confie chaque année de plus en plus de références à fabriquer. En 2013, nous avons commencé avec 5 références et à ce jour, nous sommes à 32 références.

Les travaux de câblage et sertissage de cosses a permis à un usager de renouer avec son métier d'origine et donc de faire à nouveau appel à des compétences qu'il avait acquises dans son passé professionnel. Il convient également de préciser que ces travaux permettent à cette personne de travailler dans un cadre calme et isolé, sur des travaux de précision nécessitant de la concentration, autant d'éléments qui sont bénéfiques au regard des troubles psychiques dont il souffre.

- Pour l'entreprise voisine AKWEL : contrôle qualité de pièces automobiles :
 - Pompes pour lave glace (contrôle avec un sonomètre),
 - Clapets anti-retour dont le contrôle visuel porte sur l'aspect et la présence d'un ressort.
 - Contrôle visuel de différentes pièces pour cette entreprise.

Cette entreprise ainsi que ses fournisseurs principaux, nous consultent systématiquement pour le contrôle des différentes pièces (AKWEL Tunisie, LEO-François, ALLEVIO Groupe)



Les travaux de bâtiment réalisés sur des chantiers extérieurs :

Cette activité que nous avons appelé ABC est née courant 2013 du constat suivant : nos obligations amènent les ateliers « historiques » de l'ESAT à une constante adaptation en terme d'outils, afin d'amener des réponses appropriées aux besoins des travailleurs en situation de handicap, dans le cadre des missions qui nous incombent, tant en terme de savoir-faire existants, de compétences à développer que de spécificités d'encadrement.



La mise en place de cet atelier spécifique répond à la fois à des besoins particuliers identifiés pour certains usagers, et à des moyens nouveaux en terme de compétence d'encadrement.

Le public ciblé concerne certains usagers qui montrent des difficultés dans les espaces de travail que nous pouvons leur proposer. Ces difficultés sont de différents types : comportement, rythme de travail, manque de motivation, regard des autres, difficultés à supporter les murs de l'ESAT... Force est de constater que cela génère des tensions dans les ateliers et que les cadres posés (règlement intérieur, spécificité de chaque atelier) ne suffisent pas toujours à ramener du sens dans un des fondements d'un établissement comme le nôtre, l'aide par le travail. Cet atelier permet aux usagers de se réapproprier un espace où ils peuvent s'essayer à un autre rapport au travail et à l'encadrant, avec les particularismes suivants :

- Productivité relative,
- Relation duelle à l'encadrement,
- S'autoriser à l'erreur,
- Investissement personnel.

Ce projet a pris racine autour de l'expérience développée par un professionnel de l'ESAT dans son passé d'artisan, où il a pu accompagner plusieurs jeunes en difficultés. La pertinence de ce support Bâtiment, dans la variété des travaux, la mobilité, la relation d'apprentissage est à même de redonner une dynamique dans le projet de l'usager ainsi que sa valorisation identitaire.

Cet atelier repose sur diverses filières métiers : plâtrerie, peinture, petite menuiserie, pose de sols souples...

Les travaux sont réalisés soit en intra pour nos besoins propres, soit en prestation de services pour d'autres entreprises.

Une convention d'activité temporaire est établie et signée avec l'usager. Elle définit la durée et les modalités.

Au cours du chantier, l'échange avec l'encadrant permet à l'utilisateur de travailler sur la confiance en soi, l'estime de soi et le respect. Le Moniteur doit travailler la mise en travaux de façon décalée. Il doit laisser la place à l'utilisateur afin qu'il se sente le plus à l'aise possible.

Le chantier doit être un espace de liberté. Le Moniteur explique les différentes étapes de la mise en œuvre. Le principe est de laisser faire des erreurs pour pouvoir échanger avec l'utilisateur et surtout qu'il soit à la base de ses décisions et corriger les malfaçons de son propre chef. L'objectif est qu'il se sente responsable de sa réalisation.

Le retour sur les ateliers d'origine se passe, en règle générale, dans de meilleures conditions en permettant aux Moniteurs de se servir de ce qui s'est passé durant cette période.

En fin de période, une évaluation est réalisée et jointe au Projet Personnalisé ; un entretien se fait avec l'utilisateur et son Référent, le Moniteur encadrant l'activité, et le Coordinateur des Actions Médico-Sociales.

Cet atelier permet à des usagers de pouvoir travailler en milieu extérieur sur des chantiers, en dehors de la structure ESAT, de leur faire découvrir d'autres métiers, de développer des compétences, d'être responsables dans leurs tâches quotidiennes, de développer la confiance, de se sentir valorisés et plus épanouis dans leur quotidien, et tout cela permet bien souvent d'aborder des sujets plus sensibles. La mise en œuvre effective de ces « détachements particuliers » nous montre un intérêt porté par les usagers concernés qui en sollicitent souvent le renouvellement.

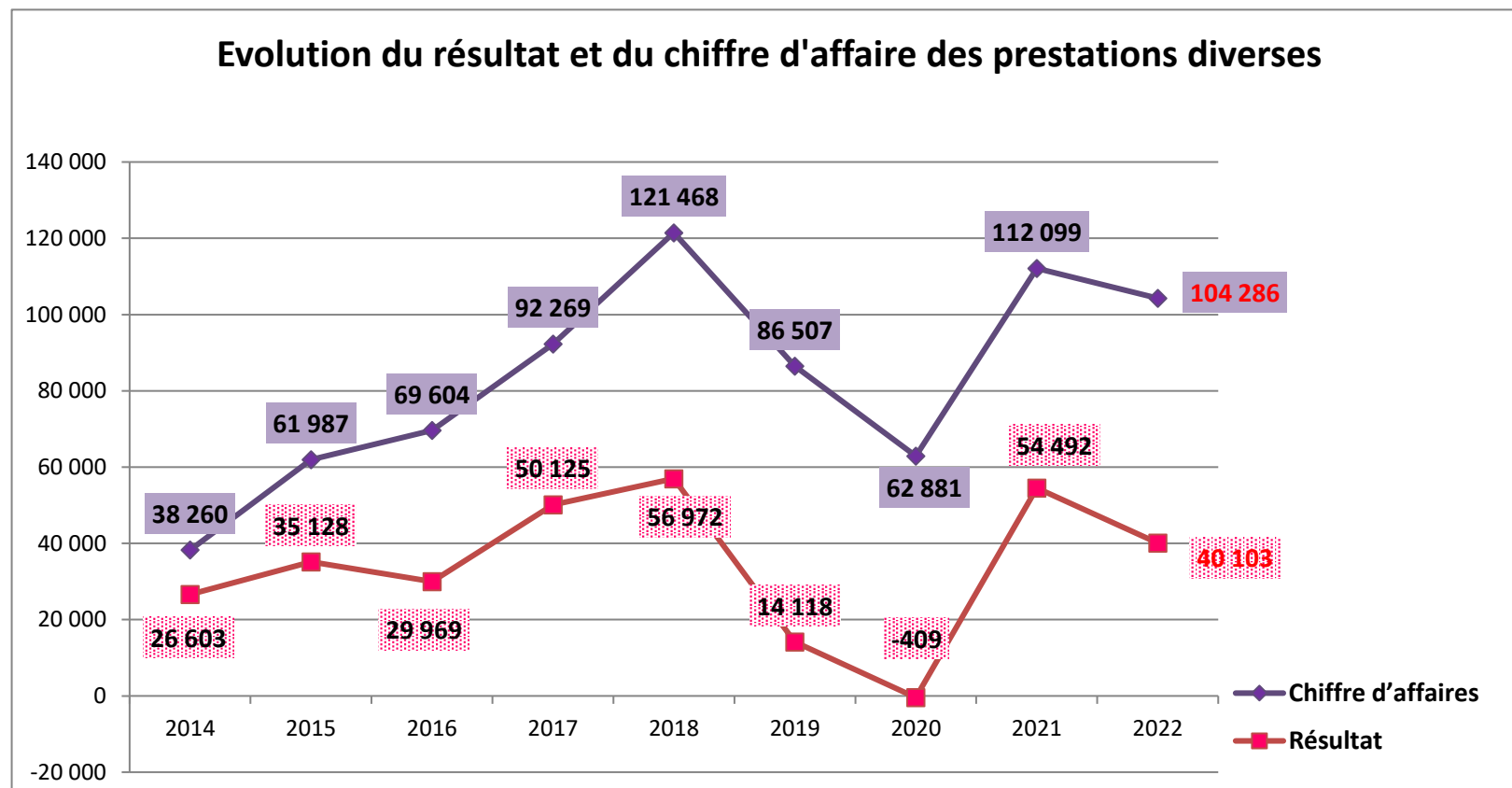
En 2022, l'atelier a effectué plusieurs chantiers pour un montant facturé de 18 530 euros HT euros (520 heures de travail) :

- Intervention chez un client extérieur pour effectuer des travaux de peinture en vue de la sécurisation des lieux sur le site.
- Rénovation des espaces communs d'une unité du foyer.

Données économiques :

Chiffre d'affaires et résultat :

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CA	38 260	61 987	69 604	92 269	121 468	86 507	62 881	112 099	104 286
Résultat	26 603	35 128	29 969	50 125	56 972	14 118	-409	54 492	40 103



Commentaires :

En 2020, la crise sanitaire n'avait pas permis à l'établissement d'atteindre le même niveau de chiffre d'affaires et de résultat que les années antérieures sur les activités de prestations diverses. En 2021, l'activité est repartie à la hausse et l'établissement a été sollicité principalement par l'entreprise partenaire AKWEL pour du contrôle qualité ainsi que par les cartonnières pour des prestations de pliage, collage et décorticage de cartons. En 2022, l'activité se maintient avec les mêmes clients qu'en 2021.

Sur cet atelier :

- Les charges de personnel représentent 11 251 euros (0,25 ETP Moniteur d'Atelier et 0,2 ETP alternante en formation CBMA à compter d'octobre 2022),
- Les frais de siège représentent 8 418,02 euros contre 4 590 euros en 2021,
- Les charges financières inhérentes à l'emprunt contracté pour le nouveau bâtiment et imputées aux activités de PRESTATION DIVERSES s'élèvent à 1 908 euros.

Investissements :

Au cours de l'année 2022, aucun investissement n'a été réalisé pour les activités de prestations diverses ni sur le Budget Annexe de Production et de Commercialisation ni sur le Budget Principal d'Action Sociale.

La part totale des dotations aux amortissements pour les prestations diverses sur l'exercice 2022 représente 9 894.69 euros (dont 7 228 euros de dotations pour le nouveau bâtiment).

L'ATELIER HORS LES MURS : « TRIVIUM » :



TRIVIUM
PACKAGING



Présentation de l'activité :

En moyenne, 4 travailleurs en situation de handicap sont intervenus chaque jour sur l'atelier hors les murs au cours de l'année 2022. En fonction des besoins de l'entreprise, le nombre de personnes mises à disposition peut augmenter ou diminuer. Les personnes en situation de handicap sont encadrées au sein de l'entreprise cliente par 1 ETP Moniteur d'Atelier. Deux monitrices interviennent en alternance chaque semaine sur cet atelier.

Cet atelier est immergé au sein de l'entreprise ARDAGH (anciennement BOXAL) produisant des boîtiers aluminium pour l'industrie cosmétique (sprays de laque, déodorants...) et des cannettes pour produits agro-alimentaires tels que sodas, vins, bières...

Les travailleurs en situation de handicap qui interviennent sur cet atelier, sont chargés de la vérification de la production de l'entreprise cliente. Leur travail consiste à déceler d'éventuels défauts de taille inférieure au millimètre, d'écarter les produits non-conformes et de reconditionner ceux indemnes de défaut.

Depuis 2012, l'entreprise ARDAGH, très impliquée dans l'insertion des personnes en situation de handicap, a mis à disposition de l'atelier Pres'Ent, un local neuf, adapté à notre équipe : salle claire et climatisée, partiellement insonorisée, équipements de levage assistés...

Nous devons nous adapter au quotidien à la demande du client qui peut avoir de forts pics d'activité comme des périodes bien plus creuses. Ceci nécessite beaucoup de flexibilité de l'ESAT dans sa capacité à mettre à disposition du client des travailleurs de l'ESAT du jour au lendemain et dans la capacité de la Monitrice d'Atelier en charge de cet atelier d'assurer l'interface entre l'ESAT et le client.

Etant immergés chez le client, les usagers et la Monitrice d'Atelier appliquent strictement le protocole sanitaire en vigueur chez le client.

Les atouts que présente l'atelier hors les murs dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :

Cette activité offre aux travailleurs en situation de handicap l'opportunité d'être immergés dans le milieu ordinaire du travail, et l'une des conséquences de cette situation est la revalorisation de leur rémunération sous forme de prime horaire. Au-delà de cet aspect purement financier, les travailleurs de cet atelier expriment une certaine fierté quant au fait de faire partie de l'effectif d'un atelier immergé au sein d'une entreprise ordinaire.

En effet, les travailleurs en situation de handicap de l'ESAT travaillent parmi les salariés de l'entreprise cliente. Ils sont soumis aux mêmes conditions de rendement et de qualité. Ce contexte favorise le développement de leurs savoir-faire et savoir-être, notamment en terme d'assimilation des codes de l'entreprise ordinaire.

Données économiques :

Chiffre d'affaires :

2009 : 243 813 euros

2010 : 236 632 euros

2011 : 285 185 euros

2012 : 331 073 euros

2013 : 377 130 euros

2014 : 288 104 euros

2015 : 265 219 euros

2016 : 285 959 euros

2017 : 176 601 euros

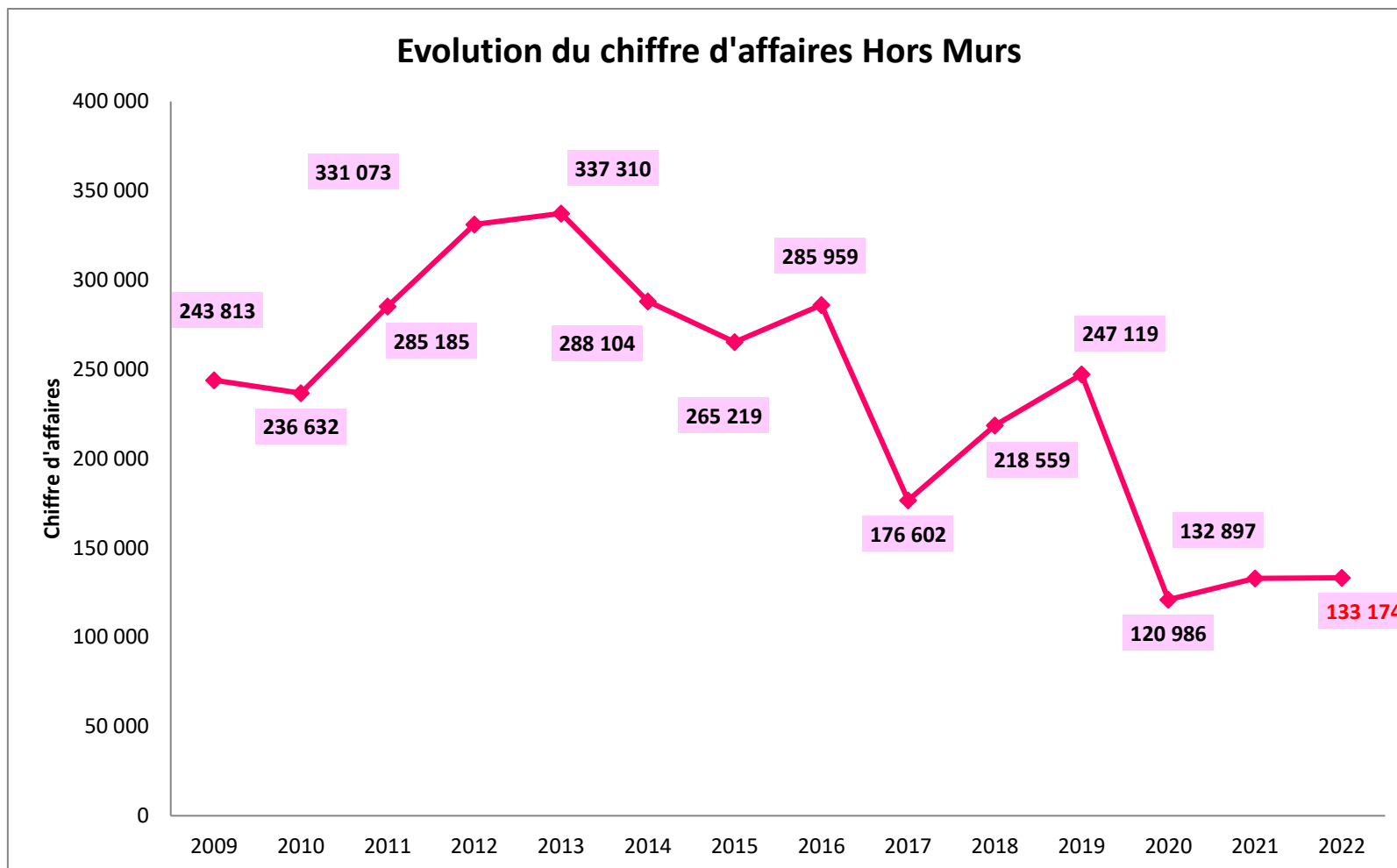
2018 : 218 559 euros

2019 : 247 119 euros

2020 : 120 986 euros

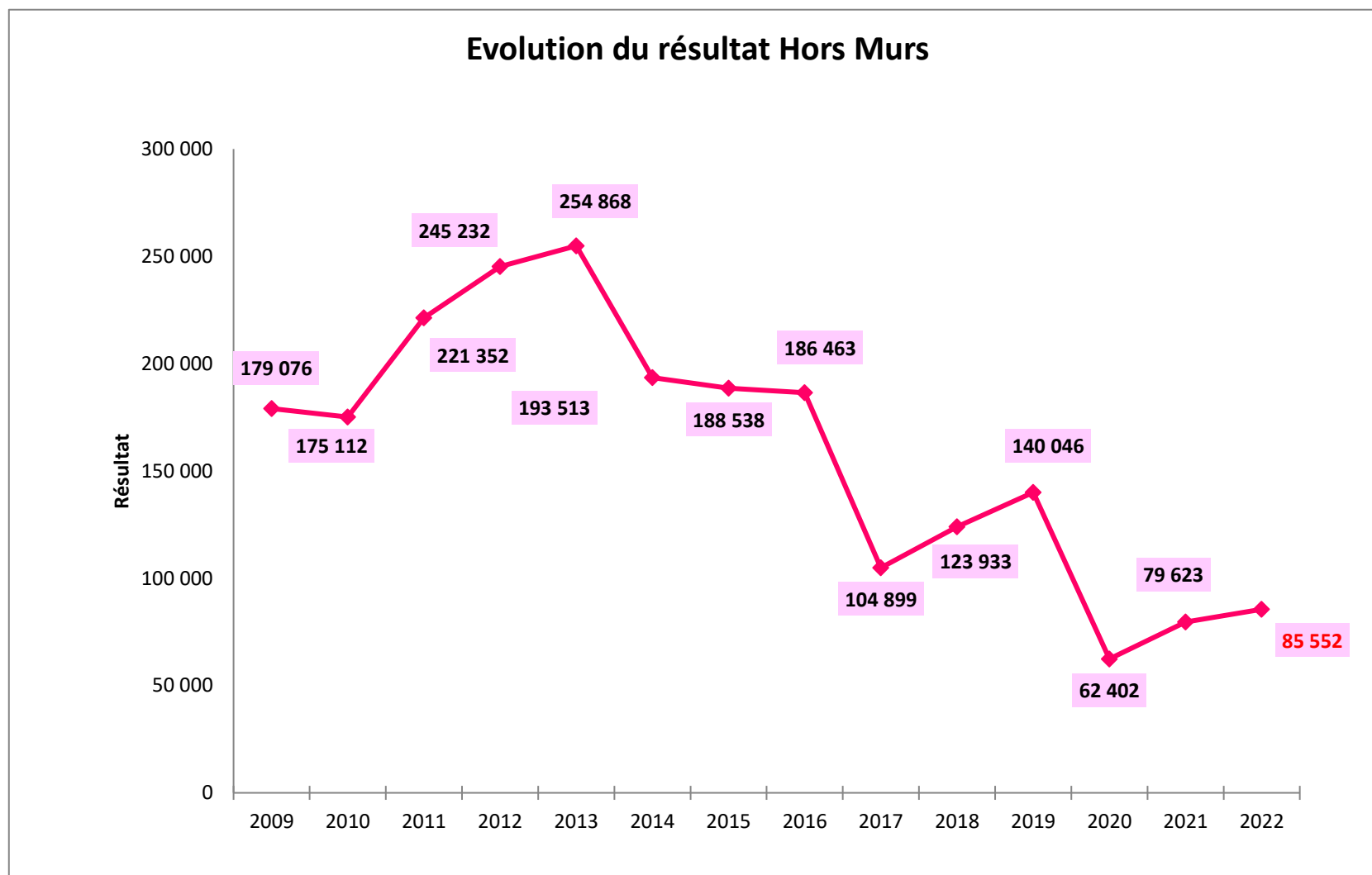
2021 : 132 897 euros

2022 : 133 174 euros



Résultat net comptable :

2009 : 179 076 euros
2010 : 175 112 euros
2011 : 221 352 euros
2012 : 245 232 euros
2013 : 254 868 euros
2014 : 193 513 euros
2015 : 188 538 euros
2016 : 186 463 euros
2017 : 104 899 euros
2018 : 123 933 euros
2019 : 140 046 euros
2020 : 62 402 euros
2021 : 79 623 euros
2022 : 85 552 euros



Commentaires :

L'activité confiée à l'ESAT par l'entreprise TRIVIUM (anciennement ARDAGH), a été en forte augmentation entre 2010 et 2013. Le résultat a augmenté de 46,11 % sur la période 2010/2013. Cependant, en 2014, pour la 1ère fois depuis 2010, le CA et le résultat (- 24,07% par rapport à 2013) avaient subi un net recul qui s'expliquait par une volonté de l'entreprise cliente de se lancer dans une rationalisation des dépenses qui avait contribué à réduire le nombre d'heures confiées à l'ESAT. Cette baisse s'est poursuivie sur 2015.

L'année 2016 est restée stable en termes de résultat par rapport à 2015. Le chiffre d'affaires a, quant à lui, augmenté de nouveau.

Sur l'exercice 2017, l'entreprise ARDAGH a vu son carnet de commandes passer de 287 millions de boîtes produites à 187 millions ce qui explique cette année-là, par ricochet, la baisse du volume d'activité qui nous a été confiée. La baisse de chiffre d'affaires réalisé par l'ESAT chez le client est quasiment proportionnelle à la baisse du chiffre d'affaires d'ARDAGH. Nous avons perdu 81 564 euros de résultat sur cette activité cette année-là soit, une baisse de 44%. Depuis 2018, l'activité avec le client a repris de manière significative sans atteindre pour autant les niveaux de 2012 et 2013. Le chiffre d'affaires et le résultat, après avoir augmentés respectivement de 23.75% et de 23% en 2018, ont poursuivi cette augmentation sur 2019 avec + 13.07 % pour le chiffre d'affaires et + 11.53 % pour le résultat par rapport à 2018.

2020 a été une année très particulière, tant du fait du COVID et de la période de confinement (pendant laquelle l'équipe de l'ESAT n'est pas intervenue), que du fait de l'entreprise elle-même qui du 25/08 au 18/11 a cessé de faire appel aux services de l'ESAT, faute d'activité. Au cours de l'année 2020, l'équipe de l'ESAT avait cependant travaillé 6 759 heures. Sur l'exercice, le chiffre d'affaires s'élevait à 120 986 euros et le résultat à 62 402 euros (soit -55.44% par rapport à 2019).

En 2021, nous avons pu, du fait d'un changement de direction, reprendre une activité partenariale avec l'entreprise TRIVIUM. L'équipe de l'ESAT a travaillé 7 327 heures et trié 4 186 645 boîtes. Sur l'exercice, le chiffre d'affaires s'élève à 132 897 euros et le résultat à 79 623 euros (soit +27.6% par rapport à 2020).

Pour l'exercice 2022, les chiffres sont assez similaires à ceux de 2021 avec une infime augmentation du chiffre d'affaire +0,21% (133 174 euros) et un résultat en légère augmentation + 7,45% soit 85 551 euros contre 79 623 euros en 2021. L'équipe de l'ESAT a travaillé 7014 heures et trié 3 810 528 boîtes.

Ce marché avec le client TRIVIUM contribue en grande partie à « porter financièrement » l'ESAT de par le résultat qu'il dégager, ce qui n'est pas sans présenter un risque majeur.

Cet atelier a supporté en 2022 les charges suivantes :

- Les charges de personnel représentent 1 649 euros pour la prime Moniteur d'Atelier hors les murs),

- Les frais de siège représentent 8 102 euros contre 10 941 euros en 2021,
Les charges financières inhérentes à l'emprunt contracté pour le nouveau bâtiment et imputées à l'atelier HORS LES MURS s'élèvent à 679 euros.

Investissements :

Au cours de l'année 2022, aucun investissement n'a été réalisé sur cet atelier. Les investissements réalisés sur cet atelier sont à la charge du client.

LA DISTRIBUTION AUTOMATIQUE : LE « SerDA » :



L'équipe SerDA en 2022 :



Présentation de l'activité :

En moyenne sur l'année 2022, 13 travailleurs en situation de handicap ont travaillé sur l'atelier SERDA.

L'atelier SerDA est spécialisé dans l'installation, le remplissage et l'entretien des distributeurs automatiques de boissons chaudes, boissons fraîches, confiseries, sandwiches ainsi que des fontaines à bonbonne à eau.

Nous sommes également prestataires de service pour la Société Mars Drinks pour 10 distributeurs. Tous les autres distributeurs et fontaines d'eau sont propriétés de l'établissement. Le rayon d'action du SerDA se situe dans un triangle Lyon, Grenoble et St Vallier. Nous intervenons dans tous les secteurs d'activité (PME, cliniques, plateformes chimiques, industries, bureaux, maisons de repos, sites nucléaires...).

Les travailleurs de l'ESAT rattachés à cet atelier interviennent chez les clients, en autonomie, ou avec un Ouvrier de Production salarié de l'établissement. Ils se déplacent en camion par équipe de 2 ou 3. Le choix des binômes ou trinômes est effectué de manière à ce que les travailleurs en situation de handicap disposent de capacités complémentaires.

A l'issue du premier confinement en 2020, nous avons réorganisé les ressources salariées intervenants sur l'atelier : une Monitrice Principale d'Atelier, 1 Moniteur d'Atelier et 1,2 ETP ouvrier de production pour des raisons économiques. Fin 2021, lorsque l'activité a un peu repris nous avons embauché en CDI le jeune alternant en BTS électro technique que nous avons en tant que moniteur d'atelier. L'équipe dispose désormais de deux moniteurs d'ateliers ayant des compétences en électro technique. Cette compétence est indispensable au regard de l'évolution technologique des distributeurs.



Sur cette activité où travailleurs de l'ESAT et salariés interviennent directement chez les clients, nous respectons à la fois les mesures sanitaires mises en place pour l'activité de distribution automatique dans le cadre de l'ESAT et également celles qui s'appliquent chez les clients.

Les moyens matériels dont dispose le SerDA sont les suivants :

 Véhicules :

6 fourgons de type Jumper CITROEN ou PEUGEOT, 1 Le D-Truck (voiturette sans permis) ainsi qu'un petit véhicule utilitaire de type Partner Peugeot :

- 1 pour la tournée extérieure à Beaurepaire : Lyon, St Clair ou Roussillon
- 1 pour la tournée de Grenoble,
- 1 pour la livraison des bonbonnes,
- 1 pour la livraison des bonbonnes et l'entretien des fontaines,
- 1 pour la tournée de la plate-forme chimique de Roussillon,
- 1 pour les installations, dépannages, achats, commercial...

 Distributeurs actifs et fontaines implantés chez nos clients nous avons :

162 distributeurs boissons froides, boissons chaudes, jus de fruit répartis ainsi :

- 90 distributeurs café grains,
- 33 distributeurs café lyophilisé,
- 38 distributeurs confiserie boissons fraîches et sandwiches,
- 4 distributeurs jus de fruit.

Ainsi que 5 refroidisseurs :

- 2 refroidisseurs sirop,
- 3 refroidisseurs eau.

272 fontaines réparties ainsi :

- 206 fontaines bonbonnes,
- 66 fontaines réseau.

223 systèmes de paiement implantés soit :

- 110 monnayeurs,
- 113 lecteurs badges,
- 3 bornes rechargement pièces billets.

Nous sommes aussi prestataires chez Lavazza et nous approvisionnons et entretenons 4 distributeurs KLIX boissons chaudes.

Nouveaux clients pour 2022 :

- CEA SACLAY à GIF SUR YVETTE : 09/06/2022
- EFFICIENCE & OPTIMISATION à LYON : 20/06/2022
- NHIC à CHONAS L'AMBALLON : 02/02/2022
- RIBIERE. EU à SALAISE S/SANNE : 03/10/2022
- SERFIM RECYCLAGE à PENOL : 10/03/2022



Les atouts que présente l'atelier SERDA dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :

L'atelier Service Distribution Automatique offre aux travailleurs en situation de handicap :

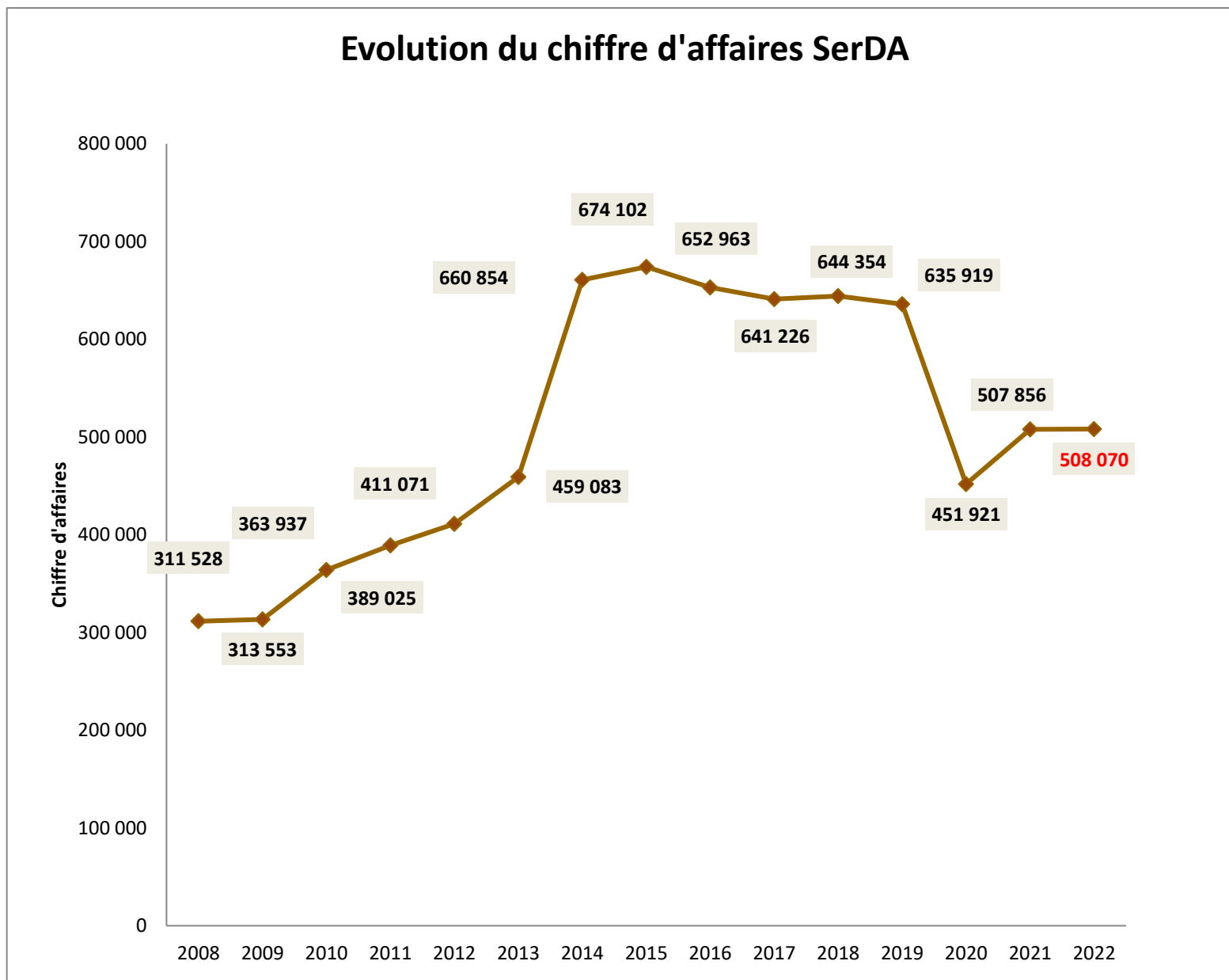
- ☞ Une grande autonomie dans leur travail, leurs déplacements et l'organisation de leur tournée, et donc de leur journée,
- ☞ Des prises de responsabilité quotidienne,
- ☞ Une reconnaissance dans le milieu ordinaire pour le travail qu'ils effectuent au quotidien,
- ☞ L'acquisition d'un savoir-faire dans le cadre d'un métier de la distribution automatique,
- ☞ Un sens du service client.

L'esprit d'équipe est très prégnant sur SerDA entre binômes, mais également entre travailleurs de l'atelier.

Données économiques :

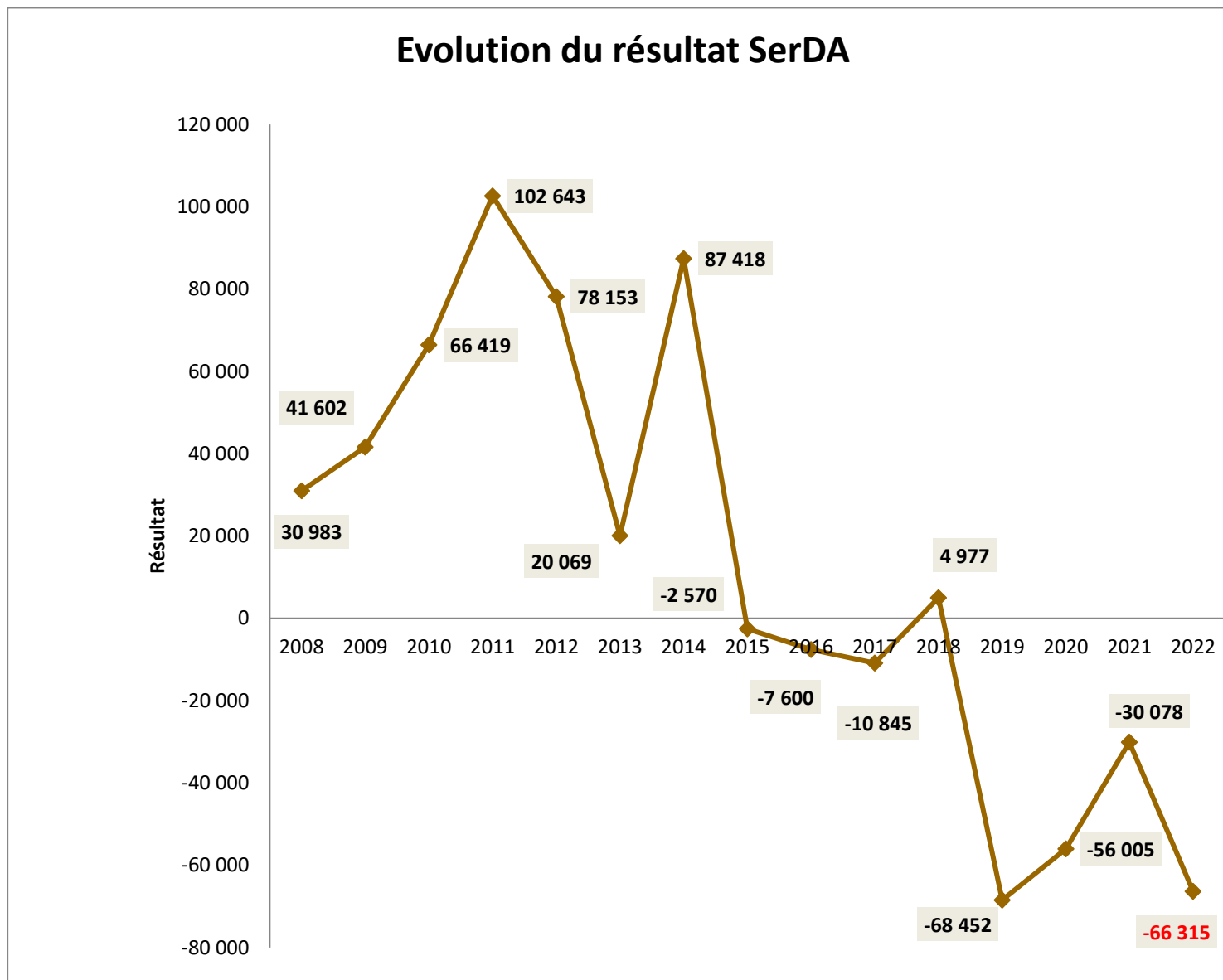
Chiffre d'affaires :

2008 : 311 528 euros
2009 : 313 553 euros
2010 : 363 937 euros
2011 : 389 025 euros
2012 : 411 071 euros
2013 : 459 083 euros
2014 : 660 854 euros
2015 : 674 102 euros
2016 : 652 963 euros
2017 : 641 226 euros
2018 : 644 354 euros
2019 : 635 919 euros
2020 : 451 921 euros
2021 : 507 856 euros
2022 : 508 070 euros



Résultat net comptable :

2008 : 30 983 euros
2009 : 41 602 euros
2010 : 66 419 euros
2011 : 102 643 euros
2012 : 78 153 euros
2013 : 20 069 euros
2014 : 86 479 euros
2015 : -2 570 euros
2016 : -7 600 euros
2017 : -14 191 euros
2018 : 4 977 euros
2019 : -74 851 euros
2020 : -56 006 euros
2021 : -30 078 euros
2022 : -66 315 euros



Commentaires :

Cette activité a toujours été excédentaire jusqu'en 2015. Au cours de l'année 2014, le SerDA a remporté le marché du CEA qui a fait augmenter fortement le chiffre d'affaires de l'activité à l'époque : + 44 % en un an. Ce nouveau marché a complètement modifié l'organisation de l'activité du SerDA et nécessité des moyens matériels et humains complémentaires ayant contribué à la professionnalisation de l'activité. Les investissements générés par la mise en place de ces nouveaux moyens, couplés aux coûts engendrés par l'installation dans le nouveau bâtiment, ont fait basculer l'activité en déficit sur les exercices 2015, 2016 et 2017. En 2018, le SerDA a renoué avec les excédents en dégagant un résultat net de 4 977 euros. En 2019, le déficit a été très important - 74 851 euros du fait, notamment, de charges salariales importantes (ouvriers de production principalement).

Sur 2020, le déficit s'élevait à -56 004 euros. Si les charges salariales ont été considérablement réduites, les autres charges ont perduré malgré une diminution du chiffre d'affaires du fait de la pandémie. Le chiffre d'affaires a très fortement baissé (-28.93%) sur l'exercice 2020 du fait de la pandémie. L'activité a totalement été arrêtée entre le 16 mars 2020 et le 08 mai 2020. Après cette date, l'activité a redémarré progressivement sans pour autant atteindre le niveau qu'elle connaissait avant la pandémie, notamment, en raison du télétravail, particulièrement chez notre plus gros client le CEA.

L'activité de distribution automatique a donc été fortement impactée par les conséquences de la crise sanitaire. En 2021, l'activité a un peu redémarré mais elle n'atteint pas les mêmes volumes que précédemment. Ainsi, pour l'exercice 2021, le chiffre d'affaire s'élève à 507 855 euros (+12,38 % par rapport à 2020 mais n'atteint pas le chiffre d'affaire moyen des années antérieures qui avoisinait les 650 000 euros) et le résultat - 30 077 euros.

Pour l'exercice 2022, le chiffre d'affaire est sensiblement similaire à celui de 2021, il s'élève à 508 070 euros soit 0.04% de plus qu'en 2021. Il n'atteint pour autant pas les montants d'avant la crise sanitaire (-20% par rapport à 2019).

Le budget annexe de production et de commercialisation pour la part qui incombe à la SerDA a supporté pour l'exercice 2022 :

- ☒ Des charges salariales à hauteur de 54 102 euros (contre 35 270 euros en 2020 et 92 116 euros en 2019) pour un ouvrier de production et un moniteur d'atelier,
- ☒ Les frais de siège s'élèvent à 19 202 euros pour 2022 contre 17 896 euros pour 2021,
- ☒ Une Prime versée pour les usagers pour un montant de pour un montant de 2 481 euros,
- ☒ Une augmentation significative des frais inhérents à l'utilisation du logiciel métier : 4 956 euros en 2022 contre 1 330 euros en 2021,
- ☒ Un produit exceptionnel pour cession d'un camion : + 1 250 euros.
- ☒ Une provision pour dépréciation d'immobilisation incorporelles (terrain agricole) pour : 2 342 euros,

- ☞ Les charges financières inhérentes à l'emprunt contracté pour le nouveau bâtiment et imputées à l'atelier SerDA s'élèvent à 2 690 euros,
- ☞ La part des achats par rapport au chiffre d'affaires 42,42%.

Afin d'améliorer le résultat de l'activité sur 2023, l'équipe s'attachera à travailler sur les points suivants :

- ☞ L'optimisation des tournées (redéfinir par client le nombre de passage),
- ☞ L'objectif à terme et de ne disposer plus que des fontaines réseau (moins de manutention pour les usagers et une meilleure rentabilité),
- ☞ Continuer à mettre à concurrence nos fournisseurs pour acheter au plus bas.
- ☞ Augmenter nos prix de vente pour une meilleure rentabilité,
- ☞ Réduire le nombre de travailleurs affectés à cet atelier (baisse du chiffre d'affaire depuis le COVID donc moins de besoins) pour les redéployer sur d'autres activités en adéquation avec leurs projets.
- ☞ Poursuivre la transformation de notre parc de fontaines bonbonnes pour les passer en fontaine réseau.

Investissements 2022 :

Au cours de l'année 2022, les investissements réalisés pour l'atelier SerDA sont les suivants :

Sur le Budget Annexe de Production et de Commercialisation :

51 700,62 euros ont été dépensés comme suit :

- 7 Distributeurs boissons chaudes : 16 980,53 euros
- 70 Fontaines froides bonbonnes : 8 680 euros
- 4 Fontaines Réseau pétillantes : 2 035,48 euros
- 6 Snacks boissons froides + confiseries : 19 727,33 euros
- 5 Lecteurs LUXEO et 2 BASE ETHERNET : 2 302,28 euros
- 5 Monnayeurs GRYPHON : 1 975 euros

Sur le Budget Principal d'Action Sociale :

- 1 véhicule JUMPER : 22.964,68 euros
- Aménagement du JUMPER : 596,00 euros

La part totale des dotations aux amortissements supportée par le Budget Annexe de Production et de Commercialisation pour l'atelier SerDA sur l'exercice 2022 représente 87 888 euros (dont 21 687 euros de dotations pour le nouveau bâtiment).

ATELIER ESPACES VERTS : « TAMARIS » :



Présentation de l'activité :

En moyenne sur l'année 2022, 8 travailleurs en situation de handicap ont travaillé sur l'atelier TAMARIS répartis en 2 équipes encadrées par 1 Moniteurs d'Atelier et un Moniteur Principal d'atelier.

Du printemps à l'automne, ces 2 équipes effectuent le même travail que les entreprises d'espaces verts ordinaires. Elles entretiennent les extérieurs d'entreprises et de collectivités dans un rayon d'une cinquantaine de kilomètres autour de Beaurepaire. Elles effectuent tous types de travaux d'entretien : tonte, débroussaillage, fauchage, désherbage, binage, et de travaux de création : plantation, petite maçonnerie, pose de grillage...

L'hiver, les travaux sont plus axés sur le ramassage de feuilles et la taille de haies et d'arbustes ; en cas de fortes intempéries, les équipes sont dans les murs pour apprendre à travailler le bois.

L'équipe contribue également à entretenir et embellir l'espace de travail du Centre Henri Robin.

Le vendredi matin, en alternance, une équipe se charge des chantiers locaux pendant que l'autre effectue, par le biais de son Moniteur, le suivi des Projets Personnalisés de chacun.



Au cours de la saison, le principe même de fonctionnement de l'atelier rythme la journée de travail et le fractionne en séquences :

- Après que les usagers aient mis leur tenue de travail, ils sont invités dans le bureau des Moniteurs afin de connaître la répartition des équipes et la nature des chantiers à effectuer,
- Une personne par équipe est nommée responsable du chargement et contrôle que le matériel nécessaire aux travaux de la journée est bien présent dans le camion,
- Ils travaillent sur le chantier et la matinée se termine soit au restaurant, soit en pique-nique si le temps le permet. Le travail reprend ensuite l'après-midi,
- Lors du transport retour, les échanges portent notamment sur la journée de travail. Puis déchargement et rangement du matériel.



Les clients de l'atelier espaces verts sont :

- Des entreprises parmi lesquelles nous pouvons citer : Danone, SIGEARPE, Super U, France Alu Color, Veolia, Aéroport St Geoirs, MGI Goutier, Pharmacie de St Sorlin, OPAC, Quick... avec cette année 2018, 4 semaines de chantiers pour la SNCF,
- Les collectivités telles que : Commune de Beaurepaire, Communauté de communes, associations de propriétaires (lotissement)...

Les atouts que présentent les espaces verts dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :

Les travaux en espaces verts répondent aux besoins des personnes en situation de handicap qui y travaillent. En effet, toutes affectionnent le grand air, et ne supportent pas très longtemps « l'enfermement » en atelier, comme elles peuvent elles-mêmes l'exprimer. Il s'agit de personnes qui ressentent le besoin de se dépenser physiquement et dont la fatigabilité est faible.

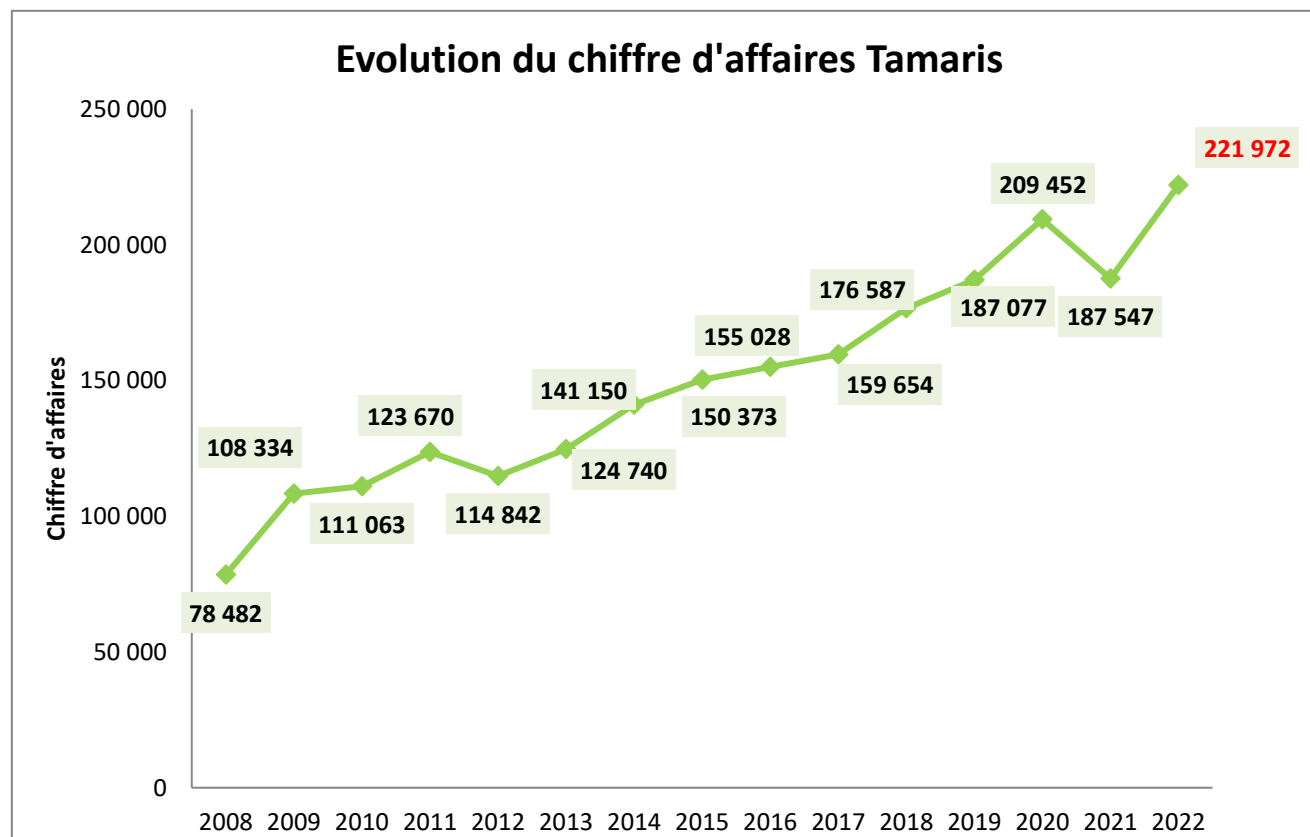
La diversité des chantiers et leurs spécificités, ainsi que la multiplicité des tâches, évitent l'effet de routine. Les espaces verts permettent aux personnes en situation de handicap de développer une réelle expertise métier offrant ainsi à certains l'opportunité de faire valider leurs compétences par le biais de la Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnel (RSFP). L'un des deux Moniteurs de l'atelier espaces verts est d'ailleurs Référent RSFP. Il accompagne d'autant plus aisément les travailleurs en situation de handicap dans cette démarche professionnalisante.

Le professionnalisme des Moniteurs et leur formation initiale (un titulaire d'un BTS horticulture et l'autre Diplômé Moniteur d'Atelier) favorisent le transfert de compétences et de savoir-faire vers les personnes en situation de handicap et permet de répondre à une grande diversité de travaux demandés par les clients.

Données économiques :

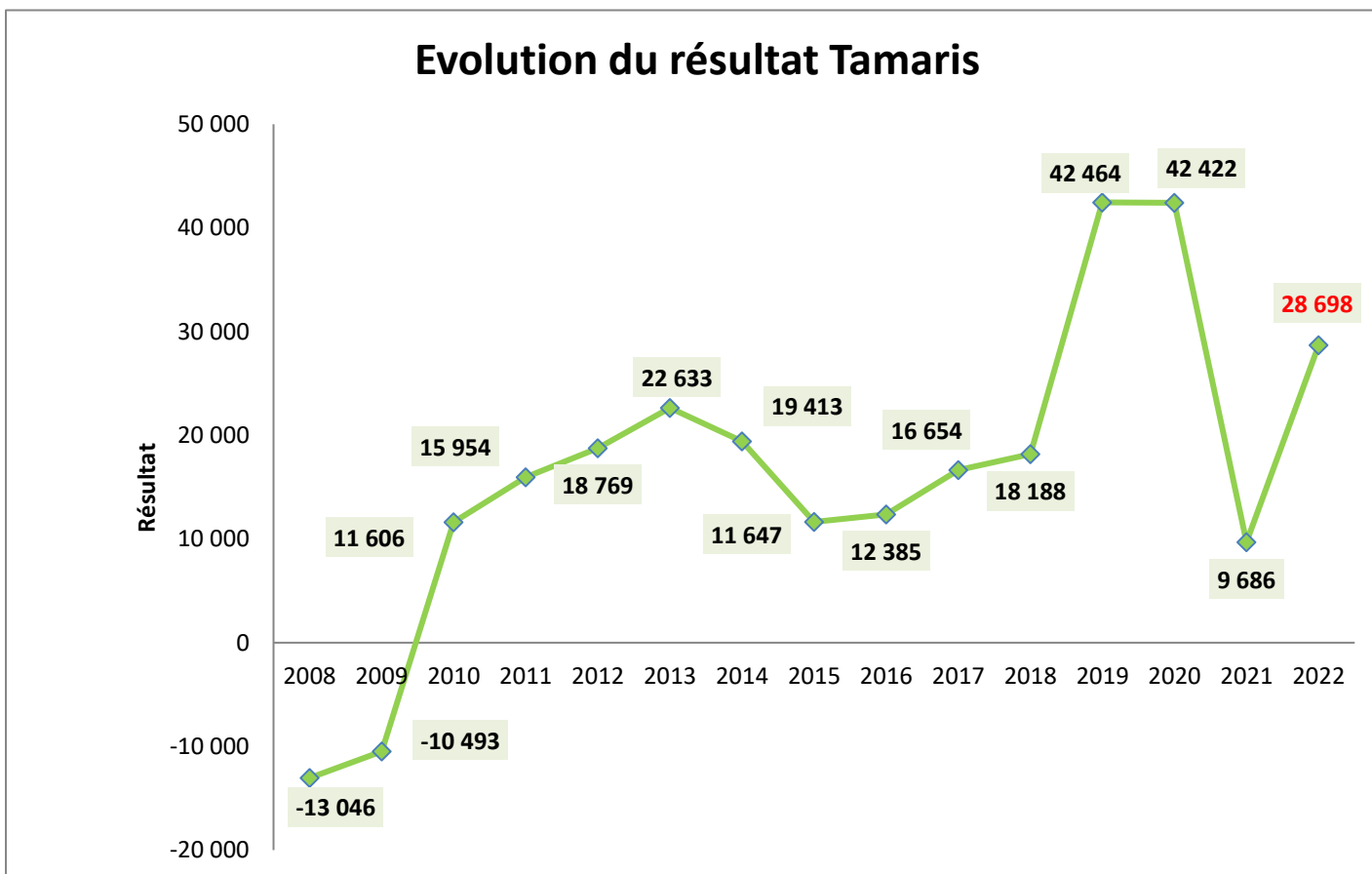
Chiffre d'affaires :

2008 : 78 482 euros
2009 : 108 334 euros
2010 : 111 063 euros
2011 : 123 670 euros
2012 : 114 842 euros
2013 : 124 740 euros
2014 : 141 150 euros
2015 : 150 373 euros
2016 : 155 028 euros
2017 : 159 653 euros
2018 : 176 587 euros
2019 : 187 077 euros
2020 : 209 452 euros
2021 : 187 547 euros
2022 : 221 972 euros



Résultat net comptable :

2008 : -13 046 euros
2009 : -10 493 euros
2010 : 11 606 euros
2011 : 15 954 euros
2012 : 18 769 euros
2013 : 22 633 euros
2014 : 19 943 euros
2015 : 11 647 euros
2016 : 12 385 euros
2017 : 16 654 euros
2018 : 18 188 euros
2019 : 42 288 euros
2020 : 42 421 euros
2021 : 9 686 euros
2022 : 28 698 euros



Commentaires :

Sur l'exercice 2022, le chiffre d'affaires est de 221 972 euros, il a augmenté de 18,3 % par rapport à 2021. Le résultat de 28 698 euros est en forte hausse par rapport à 2021.

L'augmentation du chiffre d'affaire et du résultat est lié à une augmentation de prestations chez nos clients habituels, ainsi que de nouvelles prises de marchés :

- Pisciculture
- R2MS
- Les Galets
- Quelques particuliers

Les charges financières inhérentes à l'emprunt contracté pour le nouveau bâtiment et imputées à l'atelier TAMARIS s'élèvent à 3 725 euros.

Les dotations aux amortissements liées à la construction du nouveau bâtiment supportées par l'activité TAMARIS s'élèvent à : 21 686 euros pour l'exercice 2022.

Des charges salariales à hauteur de 12 311 euros pour apprenti en formation Educateur technique spécialisé.

Une prime versée aux usagers pour un montant de 2 776 euros.

La part totale des dotations aux amortissements pour l'atelier TAMARIS sur l'exercice 2021 représente 41 430 euros pour le Budget Annexe de Production et de Commercialisation. Les dotations concernant le matériel sont stables sur cette activité. Un cycle de renouvellement du matériel est opéré en fonction de la vétusté.

Une provision pour dépréciation d'immobilisation incorporelles (terrain agricole) pour : 2 342 euros.

Investissements 2022 :

Au cours de l'année 2022, les investissements réalisés pour l'atelier TAMARIS sont les suivants :

Sur le Budget Principal d'Action Sociale :

Aucun achat n'a été réalisé sur le budget principal d'Action Sociale.

Sur le Budget Annexe de Production et de Commercialisation :

- 1 Tondeuse autoportée : 3 438,33 euros.
- 4 Débroussailleuses : 4 000,00 euros.
- 1 Serre tunnel 8m : 10 240,00 euros.

VI. L'ÉVALUATION DE LA QUALITE ET LE PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE DES PRESTATIONS PROPOSEES AUX USAGERS :

Avec la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, le dispositif juridique a placé l'utilisateur au cœur des principes d'action et des dispositifs d'accompagnement. Les établissements médico-sociaux ont depuis lors l'obligation légale de procéder et de faire procéder à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent.

Par ailleurs, le cadre législatif des ESAT a évolué au cours de l'année 2022 avec :

- Circulaire N°DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail.
- Décret N° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

La mise en application de ces textes de loi va également contribuer à améliorer la qualité des prestations proposées aux usagers de l'ESAT.

L'ÉVALUATION DE LA QUALITE DES PRESTATIONS PROPOSEES AUX USAGERS :

L'évolution récente du cadre légal des évaluations :

L'évaluation des établissements médico-sociaux comportait jusqu'à présent un volet interne et un volet externe auxquels l'Etablissement a répondu par le passé.

L'article 75 de la loi du n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé avait acté la réforme du dispositif d'évaluation des ESSMS pour une mise en œuvre au 1er janvier 2021. Cette réforme du dispositif d'évaluation a été repoussée en raison du contexte Covid-19 au 1er janvier 2022. Dès lors, les évaluations interne et externe des ESSMS s'effectueront donc selon une procédure unifiée sur la base d'un référentiel commun à tous les établissements et services.

Un décret publié le 12 novembre 2021 au Journal officiel :

- entérine la nouvelle procédure d'évaluation : il n'y a donc plus d'évaluation interne mais une « démarche d'amélioration continue de la qualité » .

- définit le nouveau rythme quinquennal de transmission des résultats de la qualité des prestations des établissements qui seront réalisées par des organismes évaluateurs externes, habilités par la HAS.

Selon l'ARS, l'ESAT sera évalué en 2025, les résultats de son évaluation en respectant le nouveau cadre qui s'impose, et notamment en s'appuyant sur le référentiel qui a été publié par la HAS en janvier 2022.

Au-delà de l'obligation légale, la démarche d'évaluation est prise par l'ensemble des acteurs de l'ESAT comme une formidable opportunité d'accompagner la promotion de la culture d'amélioration continue de la qualité en faveur des usagers et comme un levier de progrès pour l'Etablissement. Malgré la réforme annoncée concernant les évaluations fin 2020, l'Etablissement a fait le choix de se lancer dans une nouvelle démarche d'évaluation interne car le plan d'amélioration continue de la qualité était obsolète.

L'engagement dans une démarche d'évaluation interne malgré tout !

L'évaluation interne vise à apprécier l'efficacité de l'organisation médico-sociale, au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des moyens qui lui sont dédiés. Les écarts éventuels donnent lieu à l'élaboration d'un plan d'amélioration du service rendu reposant sur des actions hiérarchisées et mesurables.

Un plan d'amélioration obsolète :

Les derniers résultats de l'évaluation interne de l'ESAT transmis par l'Association APAJH Isère aux autorités délivrant l'autorisation dataient de 2013.

La dernière évaluation externe quant à elle s'était déroulée, les 19 et 20 mars 2014. Elle avait été réalisée par l'organisme E.Q.M. habilité à l'époque, par l'ANESM. L'Etablissement fait donc partie de ceux qui auraient donc dû effectuer leur évaluation externe en 2021 si un nouveau calendrier n'avait pas été décidé par les autorités.

Les fiches actions qui ont découlées tant de l'évaluation interne et externe étant obsolètes, en 2021, malgré la réforme en cours, une démarche d'évaluation interne a été conduite, en vue de disposer d'un nouveau plan d'amélioration continu de la qualité.

Le choix du référentiel :

Le référentiel choisi pour conduire l'évaluation interne est un référentiel proposé par la Fédération des APAJH qui tient compte des spécificités de l'agrément de l'Etablissement.

Conformément aux recommandations de l'HAS, il porte sur l'analyse des 7 thématiques suivantes :

- 1) La démarche d'évaluation interne,
- 2) La prise en compte des recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles publiées par l'ANESM relatives à l'ESSMS,
- 3) Les conditions d'élaboration, de mise en œuvre et d'actualisation du projet d'Etablissement et l'organisation de la qualité de la prise en charge ou de l'accompagnement,
- 4) L'ouverture de l'Etablissement ou du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique,
- 5) La personnalisation de l'accompagnement,
- 6) L'expression et la participation individuelle et collective,
- 7) La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques.

La composition de l'instance d'évaluation :

Afin de balayer l'ensemble des items du référentiel, au sein de l'Etablissement, un groupe de travail de 4 salariés de l'ESAT a été institué, avec pour référente la coordinatrice des actions médico-sociales. En fonction des items du référentiel, d'autres professionnels ont été sollicités lors des différentes réunions pour venir rejoindre ponctuellement le groupe (exemple : le moniteur d'atelier en charge de l'entretien et de la gestion immobilière des infrastructures, du suivi des contrôles règlementaires ainsi que de la coordination des travaux des entreprises extérieures intervenants sur l'ESAT a participé à une réunion pour la partie garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques). Par ailleurs, les élus CVS représentant des usagers et des familles ont été associés à la démarche en ce qui concerne les items relatifs à l'expression et la participation individuelle et collective.

Au regard des éléments observés dans le référentiel par le groupe de travail, des axes d'amélioration ont été dégagés.

LA SIGNATURE D'UN CPOM TRIPARTITE APAJH- ARS-DEPARTEMENT 2022-2026 :

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) a été créé par la Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Il vise à mettre en cohérence les objectifs du gestionnaire avec les objectifs des politiques publiques. Il prévoit les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs, sur une durée maximale de 5 ans.

Au cours de l'année 2021, l'APAJH et l'ARS ont engagé des démarches en vue de la signature d'un nouveau Contrat Pluri Annuel d'Objectifs et de Moyens. Le premier CPOM signé avec l'ARS date de 2010.

Cette démarche a donc donné lieu à plusieurs rencontres entre les interlocuteurs de l'ARS et Le Directeur Général de l'APAJH, la Directrice financière et les Directeurs concernés (établissements sous financement ARS dont fait partie l'ESAT). Un diagnostic des établissements concernés a été réalisé puis des fiches actions ont été proposées.

Le CPOM a finalement été signé le 16/05/2022.

A noter qu'il s'agit d'un CPOM tri partite car il inclue également les établissements sous l'autorité du Département ; à savoir pour le pôle de direction Le SAJ et le foyer d'hébergement.

Les fiches actions qui concernent l'ESAT retenues par l'ARS prévues au CPOM s'intitulent :

- Accompagner les transitions (Admission, cessation d'activité et droit au retour) dans le parcours des personnes concernées en ESAT.
- Adapter l'accompagnement des ESAT aux besoins spécifiques des personnes présentant des troubles psychiques et aux besoins des personnes présentant des Troubles du spectre autistique.
- Déployer les outils de formalisation de l'accompagnement et des prestations proposées.

L'établissement est également concerné par les actions transversales (tous établissements et services de l'APAJH confondus) suivantes :

- Implanter un DUI conforme aux exigences du plan numérique.
- Garantir la mise en conformité RGPD.
- Mettre en œuvre la politique associative qualité et gestion des risques.

UN PLAN D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ RICHE DE PLUSIEURS SOURCES :

Les différentes sources :

Les axes d'amélioration dégagés dans le cadre de l'évaluation interne qui a été conduite ainsi que les éléments repérés dans le diagnostic CPOM ont donné lieu à l'élaboration de fiches actions qui sont venues étayer le plan d'amélioration continue de la qualité. Ce plan a par ailleurs été enrichi par des éléments

amenés par les salariés qui ont pris part à des groupes de travail (journée de travail pour tous les salariés du 29/11/2021) sur des thématiques ciblées. Il a été également complété en cours d'année par une fiche action dédiée à la mise en œuvre des mesures prévues au plan de transformation des ESAT.

Ce plan a été présenté et expliqué par la Directrice aux usagers en CVS ainsi qu'aux salariés au cours de l'année 2022.

Les 12 fiches actions qui figurent au plan d'amélioration de la qualité de l'ESAT :

Les intitulés des fiches sont les suivants :

- La mise en œuvre des mesures prévues au plan de transformation des ESAT.
- Amélioration de la personnalisation de l'accompagnement : de l'admission en passant par l'écriture et le suivi du Projet Personnalisé.
- Accompagner les transitions (admission, cessation d'activité, droit au retour) dans le parcours des personnes accompagnées en ESAT.
- Adapter l'accompagnement des ESAT aux besoins spécifiques des personnes présentant des troubles psychiques.
- Adapter l'accompagnement des ESAT aux besoins spécifiques des personnes présentant des troubles autistiques.
- Diversification des activités de l'ESAT à partir des savoirs faire des équipes.
- Améliorer la communication interne et externe de l'établissement.
- Bonnes pratiques, gestion des événements indésirables et prévention de la maltraitance.
- Engagement de l'établissement dans une démarche éco responsable.
- Prévention des risques / sécurité.
- Sport, santé, bien être.
- Informatisation du dossier de l'utilisateur (démarche APAJH 38).

Mise en œuvre des mesures prévues au plan de transformation des ESAT au sein de l'établissement :

Un état des lieux des actions mises en œuvre et des actions à mettre en œuvre a été fait au sein de l'établissement. Ces éléments ont été compilés dans une fiche action dédiée.

Favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT mais aussi vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet :	
* Les informer de cette possibilité et expliquer également la notion de droit au retour si nécessaire (sans nouvelles décisions de la CDAPH), de la possibilité de s'inscrire à pôle emploi ou d'effectuer des PSMP.	A METTRE EN ŒUVRE
* Développer les partenariats avec les entreprises pour offrir aux travailleurs la possibilité d'un cumul d'une activité à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur.	A METTRE EN ŒUVRE
* Mise en place d'une convention d'appui : élaborer ou récupérer un modèle de convention type.	A METTRE EN ŒUVRE
* Définition des modalités d'accompagnement après la sortie.	A METTRE EN ŒUVRE
Renforcer le pouvoir d'agir :	
* Adhésion à une OPCO.	FAIT
* Ouverture du CPF de chaque travailleur.	A METTRE EN ŒUVRE
* Mobilisation simultanée par plusieurs travailleurs de leur CPF en vue de la mise en place d'actions de formation collectives (action ne relevant pas du plan de transformation à éventuellement mettre en œuvre par l'établissement).	A METTRE EN ŒUVRE
* Sensibilisation / formation de chaque travailleur à l'auto détermination.	A METTRE EN ŒUVRE
* Sensibilisation des professionnels au pouvoir d'agir et à l'auto détermination (action décrétée par l'établissement).	PARTIELLEMENT FAIT

* Création pour chaque travailleurs d'un carnet de parcours et de compétence permettant annuellement à la personne de s'auto évaluer sur son autonomie et son parcours.	FAIT
* Information des travailleurs sur leurs droits à l'admission : tous les recenser et les mettre à l'écrit.	PARTIELLEMENT FAIT
* Création d'un livret d'accueil en FALC.	A METTRE EN ŒUVRE
* Ajout d'un chapitre sur le projet de vie dans le projet personnalisé.	PARTIELLEMENT FAIT
* Election d'un délégué des travailleurs sur les situations individuelles / formation du délégué / attribution de 5 h de délégations par mois.	A METTRE EN ŒUVRE
* Création d'une instance mixte travailleurs de l'ESAT, salariés pour les sujets QVT, hygiène et sécurité et évaluation des risques professionnels.	A METTRE EN ŒUVRE
* Proposition d'une complémentaire santé et d'une prévoyance pour les travailleurs.	FAIT
* Versement de la prime PEPA pour les travailleurs voire une prime d'intéressement aux excédents d'exploitation.	FAIT
* Rendre obligatoire la récupération et le paiement majoré des dimanches et jours fériés (activités de l'ESAT non concernés mais application si la question se pose).	FAIT
* Mêmes droits aux congés exceptionnels et familiaux pour les travailleurs d'ESAT que pour les salariés (transposition de l'application de l'accord d'entreprise relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail du 30/11/2018).	FAIT

Développer la coopération de l'ESAT avec des partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire.	
* Formalisation à minima de 3 conventions. Choix des acteurs parmi : plate-forme emploi accompagné (relais post convention d'appui avec le travailleur quand sortie vers le MO), services public de l'emploi (pôle emploi, cap emploi, mission locale), entreprise adaptée du territoire.	A METTRE EN ŒUVRE
Mise en œuvre et suivi d'indicateurs qualité qui rendent compte de l'accompagnement du parcours des personnes.	
* Définition des indicateurs possibles thématiques dans l'attente d'instructions ARS : inclusion professionnelle, accompagnement médico-social, accès à la formation professionnelle, partenariat et développement d'activités.	A METTRE EN ŒUVRE
* Suivi des indicateurs.	A METTRE EN ŒUVRE
* Synthèse annuelle dans rapport d'activité.	A METTRE EN ŒUVRE
Formation et intéressement des équipes :	
* Former un moniteur par an CBMA.	A METTRE EN ŒUVRE
* Intéresser les professionnels aux résultats du BAPC de l'ESAT.	FAIT
* Reprise d'ancienneté à l'embauche de l'expérience technique hors secteur MS.	FAIT

VII. LES MOYENS HUMAINS :

Ce paragraphe décline les caractéristiques des moyens humains dont dispose l'établissement pour accompagner les usagers.

DONNEES STATISTIQUES :

Effectif :

Nombre de salariés ESAT présents à leur poste de travail au 31/12/2022 :

- 21 ETP pour 26 salariés en CDI, 1 salariée en CDD (tous ses postes sont financés par le Budget Principal d'Action Sociale à l'exception de 1,25 ETP moniteur d'atelier, 1 ETP ouvrier de production qui sont financés par le budget annexe de production et de commercialisation).
- 2 contrats d'apprentissage (financement budget annexe de production et de commercialisation).
- 0,50 ETP pour 1 salarié (financement budget négoce)

Taux d'encadrement : $ETP\ 25/86 = 0.29$ Ramené au nombre d'usagers personnes physiques, le taux d'encadrement est de : $21\ ETP/93 = 0,23$.

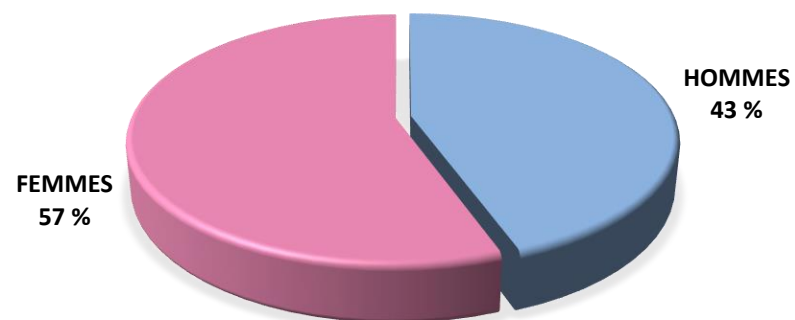
Au 31/12/2022, l'établissement comptabilisait également 4.25 ETP pour 6 salariés sur le Budget Annexe de Production et de Commercialisation.

Données démographiques des salariés et apprentis :

Sexe :

13 hommes soit 43 % de l'effectif.
16 femmes soit 57 % de l'effectif.

Répartition salariés Hommes/Femmes au 31.12.2022



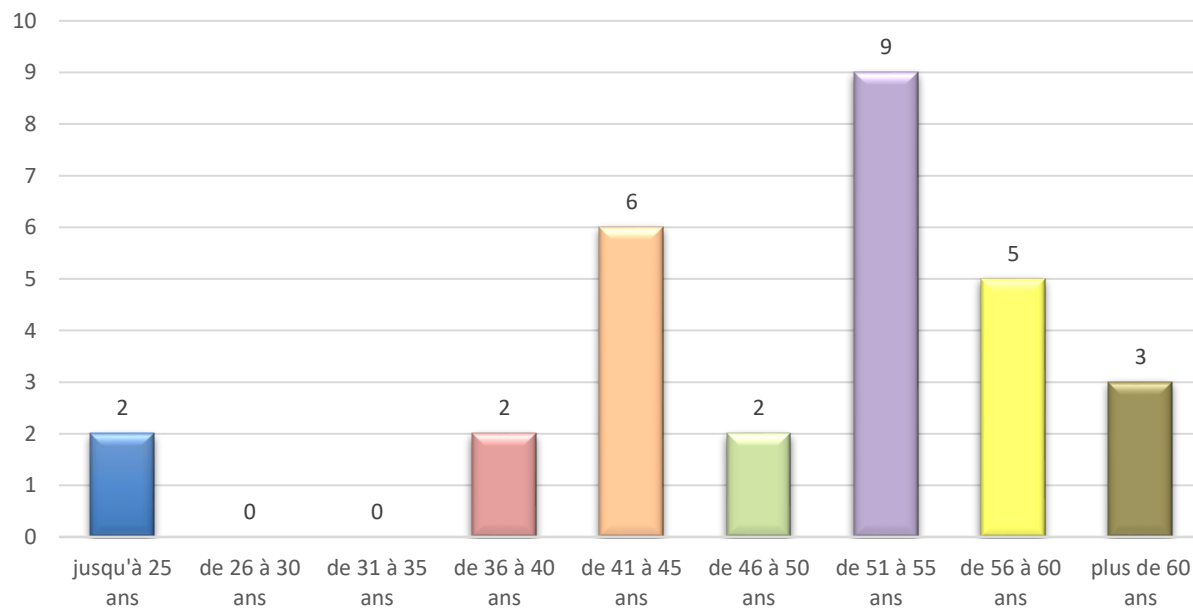
Age :

La répartition des salariés par tranche d'âge :

Jusqu'à 25 ans : 2
De 26 à 30 ans : 0
De 31 à 35 ans : 0
De 36 à 40 ans : 2
De 41 à 45 ans : 6
De 46 à 50 ans : 2
De 51 à 55 ans : 9
De 56 à 60 ans : 5
Plus de 60 ans : 3

L'âge moyen des salariés est de 49 ans.

Répartition salariés par tranche d'âge au 31.12.2022

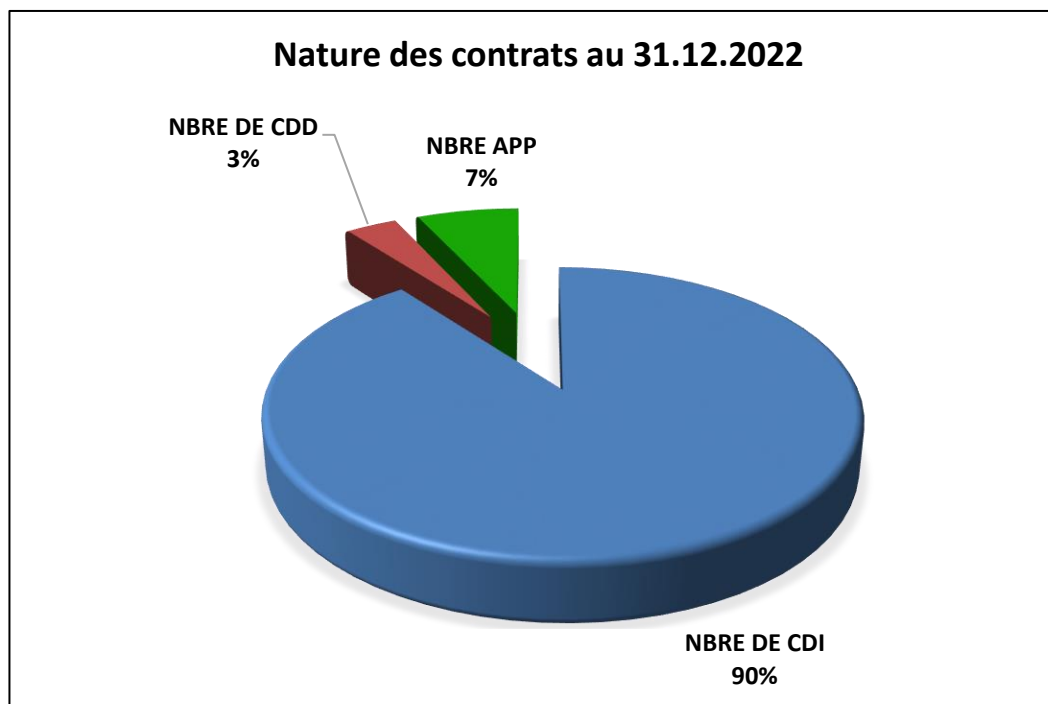


Nature des contrats :

CDI : 26

CDD : 1

APPRENTISSAGE : 2



Temps de travail :

13 salariés à temps plein.

14 salariés à temps partiel.

(hors apprentis)

Il convient de préciser que certains des salariés à temps partiel, travaillent en réalité à temps plein à l'APAJH, leur temps de travail étant complété par leurs interventions dans un autre établissement ou service (majoritairement sur le Foyer d'Hébergement).

Entre autres, les moyens administratifs et comptables sont mutualisés entre les trois établissements et services du pôle de direction.

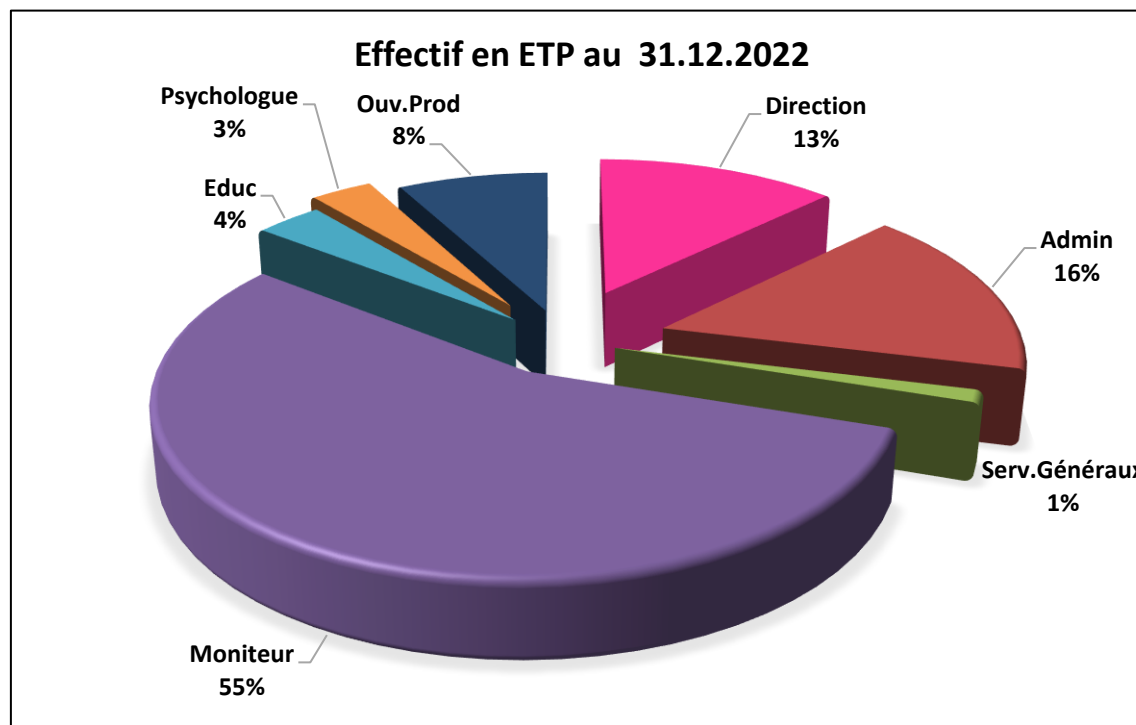
Cependant, 16% des salariés sont réellement à temps partiel.



Postes :

Les statistiques ci-jointes ont été réalisées à partir de l'effectif ETP présent dans l'entreprise au 31/12/2022.

Direction/cadres	2,75
Admin	3,5
Serv.Généraux	0,25
Moniteurs	12
Educateurs	0,75
Psychologue	0,7
Ouv.Prod	1,7



Turn-over :

Embauches :

Le contrat long (supérieur à 15 jours) en CDD :

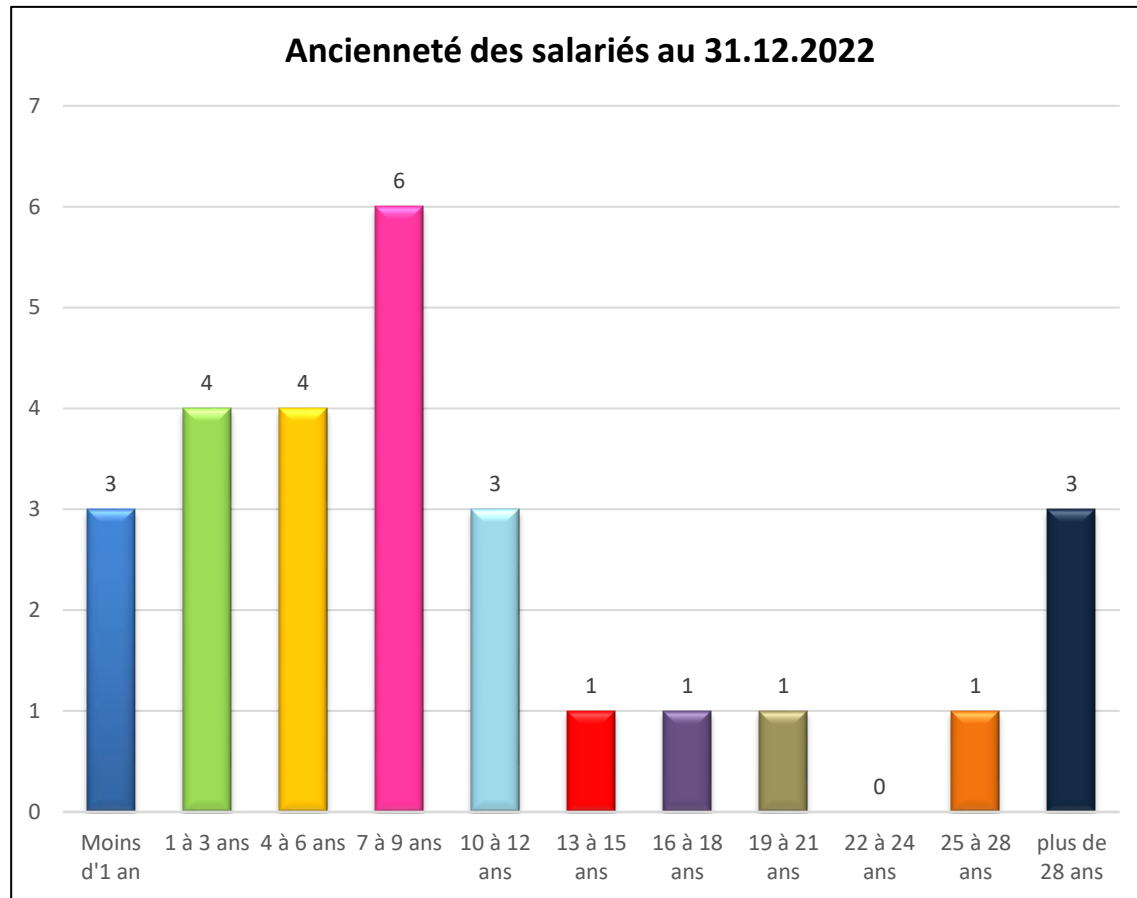
- CDD : une assistante de direction à 1 ETP du 08/02/2022 au 27/12/2022 pour le remplacement de la salariée en arrêt maladie.
- CDD : un moniteur espaces verts à 1 ETP du 04/04/2022 au 01/09/2022 pour le remplacement du salarié en arrêt maladie.

Les embauches et départs CDI :

- Atelier restauration CDI d'un moniteur pour 1 ETP le 03/01/2022, démission le 28/02/2022.
- Atelier restauration CDI d'un moniteur pour 1 ETP le 14/03/2022.
- Atelier restauration CDI d'une monitrice pour 1 ETP, le 01/03/2022, et départ le 30/11/2022 : rupture conventionnelle.
- Atelier espaces vert CDI : un moniteur pour 1 ETP le 01/09/2022 (suite départ salarié : inaptitude au 31/07/2022).
- Administratif CDI : une assistante de direction à 1 ETP le 28/12/2022 (suite départ salariée : inaptitude au 27/12/2022).

**Ancienneté
des salariés
au
31/12/2022 :**

Moins d'1 an	3
1 à 3 ans	4
4 à 6 ans	4
7 à 9 ans	6
10 à 12 ans	3
13 à 15 ans	1
16 à 18 ans	1
19 à 21 ans	1
22 à 24 ans	0
25 à 28 ans	1
plus de 28 ans	3



FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIES DU POLE DE DIRECTION EN 2022 :

Les formations :

Formations financées par l'OPCA en 2022 :

POSTE OCCUPE PAR LE OU LES SALARIES EN FORMATION	TYPE DE CONTRAT	THEMATIQUE DE LA FORMATION	NOMBRE HEURES FORMATION
1 Professionnel : Agent de service int.	CDI	Surveillant de nuit/Maitresse de maison	98H
1 Professionnel : Educateur	CDI	Educateur Technique Spécialisé	280H
12 Professionnels : Chefs de service, Educateurs, AS, Moniteurs, CESF	CDI	Usagers, Familles, institutions, vers une communication réussie	28H
13 Professionnels : Chef d'atelier, Moniteurs, Educateurs	1 CDD/ 12 CDI	Apprendre à apprendre « les outils cognitifs et leurs rôles »	28H
14 Professionnels : Moniteurs, Educateurs, Secrétaires, Chefs de service	13 CDI/1CDD	Troubles Psychiques « Quel accompagnement au quotidien »	28H

A noter que depuis 2014, l'APAJH ne dispose plus que d'un seul N° d'adhérent UNIFAF et que la gestion de la formation des salariés a été centralisée au siège.

Formations financées hors plan par l'Etablissement en 2022 :

POSTE OCCUPE PAR LE OU LES SALARIES EN FORMATION	TYPE DE CONTRAT	THEMATIQUE DE LA FORMATION	NOMBRE HEURES FORMATION
1 Professionnel	CDI	Formation POWERPOINT Initiation	7H
1 Professionnel	CDI	Animation de groupe (formation gratuite)	21H
9 Professionnels	CDI	SST Maintien et Actualisation	7H
10 Professionnels	CDI	SST Initiale	14H
2 Professionnels	CDI	Habilitation Electrique NFC	14H
2 Professionnels	CDI	Habilitation Electrique recyclage	14H
12 Professionnels	2 CDD/ 10 CDI	Connaissance des Handicaps niveau 1	14H
1 Professionnel	CDI	Troubles du stress post-traumatique et deuil compliqué	7H

La gestion de la formation des salariés est centralisée au siège.

COMMISSIONS, REUNIONS ET GROUPES DE TRAVAIL :

Réunions équipe de direction :

Une demi-journée tous les 15 jours, la Directrice, l'Assistante de Direction et les Cadres Intermédiaires du Centre APAJH de Beaufort se réunissent (pour le foyer : la Chef de Service, pour l'ESAT : le Chef d'Atelier, le Coordinateur des Actions Médico-Sociales, le Chef Cuisinier). L'Assistante Sociale est conviée pour la partie qui concerne les situations des usagers. La réunion fait l'objet d'un compte rendu diffusé par messagerie électronique aux équipes qui doivent

en prendre connaissance. Ces comptes rendus comprennent des éléments d'information et de décision relatifs à l'organisation, aux fonctionnements et aux projets du Foyer et de l'ESAT.

Les briefings quotidiens :

Sur chaque atelier, tous les matins Moniteurs et Ouvriers se réunissent en vue de planifier et d'organiser la journée de travail.

Les réunions trimestrielles :

Une fois par trimestre, la Directrice, les Cadres de l'ESAT, les Moniteurs d'Ateliers et les Ouvriers de Production se réunissent pour évoquer des sujets relevant par exemple de l'organisation, des réponses à apporter à l'évolution du public, de l'évolution des activités commerciales de l'ESAT...

Réunions d'atelier :

Professionnels concernés : MA + OP+ Chef d'atelier.

Fréquence des réunions : 1x tous les 15 jours (11 par an).

Durée : 1 heure (Serda) 1 heure (Tamaris) 2h30 (AFD, presta diverses, ménage, ARDAGH, Bâtiment).

Contenu travaillé : points techniques, matériel, organisation de la production, situation des usagers (accompagnement au quotidien).

Réunions projets des usagers :

Professionnels concernés : MA + OP+ Chef d'atelier.

Fréquence des réunions : 1x tous les 15 jours (11 par an).

Durée : 1 heure (Serda) 1 heure (Tamaris) 1h30 (AFD, presta diverses, ménage, ARDAGH, Bâtiment) 1h (restauration).

Contenu travaillé : projet personnalisés des usagers.

Réunions regards croisés :

Professionnels concernés : MA + Psychologue + Psychiatre + Assistante sociale + Chef d'atelier+ Coordinatrice actions MS+ Chef cuisinier + Directrice (ponctuellement) peuvent être conviés en fonction des situations évoquées les salariés du foyer.

Fréquence des réunions : 1x par mois (10 par an).

Durée : 1h30.

Contenu travaillé : regards croisés entre professionnels en équipe pluridisciplinaire autour des situations des usagers (projet de vie, réorientation, bilans pour demande de renouvellement, situations complexes...).

Réunions médico-sociales :

Professionnels concernés : MA + Coordinatrice actions MS+ Assistante sociale+ en fonction des besoins Médecin psychiatre et psychologue.

Fréquence des réunions : 1x tous les deux mois (6 par an).

Durée : 2h.

Contenu travaillé : Méthodologie PP, apports théoriques, répartition des références, utilisation passeport compétences.

Concertations :

Acteurs potentiellement concernés : MA, Educateurs foyer, Psychologue, Assistante sociale, Chef d'atelier, Coordinatrice actions MS, Chef cuisinier, Médecin Psychiatre, Directrice, partenaires (curateurs, SAVS, famille...), usager.

Fréquence des réunions : à la demande

Durée : en fonction des besoins.

Contenu travaillé : projet de vie, réorientation, difficultés passagères, situations complexes...

Analyse de la Pratique professionnelle :

Professionnels concernés : MA avec intervenant.

Fréquence : 1x par mois.

Durée : 2 heures.

Contenu travaillé : Analyse de situations professionnelles entre pairs.

LES ACCORDS D'ENTREPRISE EN VIGUEUR RELATIFS A LA REMUNERATION ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL DES SALARIES DES ESAT :

Au cours de l'exercice 2018, 3 accords d'entreprise importants ont été signés ils sont toujours en vigueur.

L'accord d'entreprise relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail :

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers il est apparu nécessaire de mettre à jour et d'harmoniser les pratiques en matière de durée et d'aménagement du temps de travail. Cet accord définit les nouvelles modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail des salariés.

Depuis le 1er septembre 2019 le temps de travail des salariés de l'APAJH a annualisé sur la base de 1582 heures pour un salarié à temps plein sans ancienneté.

L'accord d'entreprise relatif au forfait jours :

Il est apparu nécessaire de mettre en place un dispositif d'organisation du temps de travail spécifique pour les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature même des fonctions ne les conduit pas à suivre systématiquement l'horaire applicable au sein de l'établissement ou du service auquel ils sont intégrés. Cet accord définit les modalités d'organisation et de fonctionnement du forfait annuel en jours.

Il est applicable depuis le 1^{er} septembre 2019 pour tous les cadres hiérarchiques et techniques de l'APAJH.

Les cadres en CDI à temps plein sans ancienneté doivent effectuer 200 jours de travail.

L'accord d'entreprise relatif à l'attractivité des ESAT et des EA :

Les ESAT et les EA étant confronté à un problème d'attractivité particulièrement pour les emplois de moniteurs d'atelier et d'agents techniques qui doivent développer une double compétence en matière de gestion d'une production et en matière d'accompagnement social. Pour ces catégories d'emploi un régime spécifique de rémunération a été créé intégrant une reprise d'ancienneté et une indemnité spécifique pour l'encadrement d'une production industrielle au sein d'une entreprise extérieure.

Par ailleurs cet accord prévoit la création d'une prime de résultat pour tous les salariés occupants un emploi en ESAT ou en EA. Cette prime déterminée en fonction des résultats comptables des établissements concernés sera versée chaque année sur les salaires d'avril.

CONCLUSION :

Trois points majeurs sont à souligner cette année 2022 :

DES RESULTATS COMMERCIAUX EN DEMI-TEINTE :

Si le chiffre d'affaire 2022 (2 670 139 euros) atteint quasiment le même montant que 2019 (2 727 393 euros pour l'année de référence avant la crise sanitaire) avec seulement 2% d'écart ce n'est pas le cas du résultat. En effet, le contexte économique critique, l'augmentation du coût des matières premières et enfin des décisions stratégiques ayant nécessité de passer des écritures comptables ont fait basculer le résultat commercial consolidé en déficit.

Ainsi, le budget annexe de production et de commercialisation est excédentaire de 2 630 euros, celui du négoce de - 32 466 euros ce qui fait un résultat commercial consolidé déficitaire à hauteur de : - 29 836 euros.

Ce résultat s'explique principalement par :

- Une augmentation tous ateliers confondus du prix des matières premières (41% en 2022 pour 37,73 % en 2021) soit + 101 123 euros par rapport à 2021 ; l'atelier le plus impacté étant la Restauration.
- La volonté associative de verser une prime aux usagers des ESAT pour valoriser leur travail pour un montant pour les usagers de l'ESAT Henri Robin de : 27 000 euros.
- Une augmentation du prix des repas des salariés et des usagers et de la part supportée par l'établissement : 44 228 euros supportés par le BAPC (soit 1/3 de la dépense le restant étant supporté par le BPAS).
- Une provision pour dépréciation d'immobilisations incorporelles (terrain agricole) pour : 9 371 euros.
- Une provision pour dépréciation du compte courant de la SAS AFD France pour : 11 671 euros.
- A noter que le résultat 2022 du négoce (et de fait le consolidé) est impacté par deux écritures passées sur l'exercice au titre de 2021 pour un montant de 20 645 euros, une écriture en lien avec le stock de sacs et l'autre concerne une facture 2021 arrivée après la clôture des comptes.

Sur le budget annexe de Production et de commercialisation pour l'exercice 2022 les charges de personnel salariés s'élèvent à : 83 832 euros.

Sur le budget négoce pour l'exercice 2022 les charges de personnel salariés s'élèvent à : 18 378 euros.

Les postes financés par ces budgets viennent servir les besoins des activités économiques en complément des postes financés par l'ARS. C'est notamment le cas d'un poste de moniteur d'atelier électrotechnicien pour l'activité de Distribution automatique.

L'établissement bénéficie, grâce à la construction réalisée en 2015, d'un outil de travail moderne, parfaitement adapté aux activités commerciales. Ce bâtiment offre aux équipes un cadre de travail épanouissant. L'investissement lié à cette construction est en partie supporté par le Budget annexe de production et de commercialisation à hauteur de : 72 289 euros par an en ce qui concerne les dotations aux amortissements auxquelles s'ajoute le remboursement du prêt (capital + intérêts) qui représente 58 197 euros pour l'exercice 2022.

L'augmentation considérable des frais de siège depuis 2018, du fait de la détermination par l'ARS d'un nouveau mode de calcul qui vient, depuis, grever considérablement le résultat commercial pour un montant total de : 76 608 euros imputés au Budget Annexe de Production et de Commercialisation et 21 040 euros imputés au négoce en 2022.

L'impact du contexte économique est très variable selon la nature des activités de l'ESAT :

- **La restauration** a dégagé un résultat excédentaire de 5 986 euros. Le restaurant de l'Armarine a été ouvert toute l'année contrairement aux deux années précédentes où il avait été fermé en raison de la crise sanitaire ; les clients ont petit à petit repris l'habitude de revenir. Cet atelier est celui qui est le plus impacté par la hausse des matières premières. Une hausse des tarifs est prévue pour 2023.
- **La distribution automatique**, ne parvient pas à renouer avec les montants de chiffre d'affaire de la période avant le COVID (-20% par rapport à 2019). Les charges fixes sur cet atelier restent importantes ; c'est l'atelier qui supporte le plus de charges de personnel salarié : 52 102 euros. Le déficit est important et s'élève pour 2022 à – 66 315 euros.
- Concernant **les prestations diverses** la tendance qui s'était initiée en 2021 s'est poursuivie en 2022, les entreprises partenaires ont repris l'habitude de solliciter l'établissement pour nous confier des travaux ce qui a permis de dégager un résultat sur cette activité de : + 40 103 euros. L'atelier bâtiment a également effectué des chantiers qui ont apporté leur contribution à ce résultat.
- L'entreprise TRIVIUM a continué à faire appel à l'ESAT toute l'année ce qui a permis à une équipe en moyenne de 4/5 personnes d'être détachée avec une monitrice chez le client pour y effectuer le contrôle qualité des boîtes en alu pour l'industrie agroalimentaire et cosmétique. Sur cette **activité hors les murs** nous avons dégagé un résultat de 85 552 euros.
- **Les espaces verts** ont dégagé un résultat de 28 698 euros. Cette activité est toujours relativement stable. L'ESAT ne peut pas répondre à toutes les sollicitations.
- **L'activité de production de cartons DASRI** présente comme habituellement un déficit chronique de -123 860 euros. D'importantes hausses ont été passées chez les clients.

LA PRISE EN COMPTE DANS LE CPOM DE L'EVOLUTION DES PROFILS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES ET DES ADAPTATIONS QUI EN DECOULENT :

Historiquement depuis sa création, l'ESAT accompagne des personnes déficientes intellectuelles (léger/moyen). Pour autant, ces dernières années, les équipes font le constat d'une évolution des profils des personnes qui nous sont adressées. Au-delà de la déficience, la plupart des personnes accompagnées présentent des troubles psychiques et, phénomène plus récent, pour certains des troubles du spectre autistique. Dans le même temps, nous accompagnons également l'avancée en âge des plus anciens.

Le CPOM tripartite ARS, Département et APAJH 38 (2022-2026) dont les négociations se sont échelonnées tout au long de l'année 2021 a finalement été signé 16/05/2022. Les fiches action qui concernent l'ESAT intègrent la prise en compte des besoins spécifiques des publics précités afin que l'établissement puisse, dans ses réponses, aller encore au-delà de ce qu'il propose déjà.

❖ *En faveur des personnes qui présentent des troubles psychiques :*

Désormais la plupart des personnes accompagnées présentent des troubles psychiques : pour 19% d'entre elles il s'agit de leur situation principale de handicap et pour 64% il s'agit de troubles associés. Parmi les actions mises en place en faveur de ce public on peut citer :

- **L'évolution de l'agrément :**

En adéquation avec ce constat d'évolution du public, et conformément au Plan Régional de Santé, l'ARS a modifié dans son avenant N°1 au CPOM (2016/2020) signé le 23 décembre 2020, l'autorisation des ESAT de l'APAJH 38 (Henri Robin, ISATIS et le CPDS) ; 20% des places des ESAT ont ainsi été requalifiées pour l'accueil d'un public en situation de handicap psychique à moyens constants à compter du 01/01/2021.

- **Des postes de travail adaptés :**

D'un point de vue de l'accompagnement professionnel, la diversité des activités proposées, l'environnement et les outils de travail permettent à l'ESAT d'offrir un panel de postes de travail très varié aux ouvriers en situation de handicap. Chacun peut ainsi trouver sa place et s'épanouir. Nous ciblons, pour chacun d'entre eux, des postes de travail qui leur sont adaptés et qui répondent à leurs besoins. Au cours de l'année 2022, nous avons pu continuer à développer le partenariat avec les entreprises qui nous confient des prestations en sous-traitance. Ceci nous permet de proposer des postes de travail davantage individualisés à l'écart de la production de cartons DASRI qui s'effectue en équipe. Des travaux comme le contrôle qualité de pièces automobiles,

le petit câblage et sertissage de cosses s'effectuent dans un cadre calme et isolé, ils nécessitent de la précision et de la concentration ; autant d'éléments bénéfiques pour des profils de personnes en situation de handicap psychique.

Par ailleurs, nous avons développé une activité de maraichage qui permet aux usagers d'aller « s'aérer » de l'atelier cartonnage dans la serre pour planter, désherber, arroser ou ramasser une production qui est écoulee en interne au restaurant ou au foyer voire même parfois distribuée aux usagers. Cette activité a de vraies vertus thérapeutiques pour les personnes souffrant de troubles psychiques.

- **L'appui du soin :**

Afin d'accompagner ces troubles et pour pallier l'absence de praticiens sur le territoire ainsi que les carences du CMP avec lequel nous avons une convention (plus de consultations du Médecin Psychiatre sur Beaufort), l'APAJH a pris la décision d'embaucher sur son Budget Annexe de Production et de Commercialisation à hauteur de 0.14 ETP un Médecin Psychiatre qui intervient au sein de l'établissement. Les missions qu'elle effectue, en lien étroit et en complémentarité avec la Psychologue de l'établissement, sont indispensables tant pour le bien-être des usagers que pour l'étayage apporté aux équipes.

❖ *En faveur des personnes qui présentent des troubles du spectre autistique :*

L'établissement compte de plus en plus de personnes qui présentent des troubles du spectre autistique (9% de l'effectif). Les équipes apprennent peu à peu à se familiariser avec les besoins de ce public qui nécessitent une connaissance, une compréhension individuelle fine et des adaptations de l'environnement. Les réponses apportées sont souvent bien différentes du public historique déficient intellectuel. Les équipes composent avec la fatigabilité de ces personnes (adaptations du temps de travail), leur hyper-sensibilité ou hypo-sensorialité, leur mode de pensée, leur rigueur, leurs rituels...

L'organisation, les conditions de travail et l'environnement doivent être adaptés. Nous avons obtenu des crédits non reconductibles de l'ARS pour équiper l'atelier de production de panneaux acoustiques ils ont été installés en 2022. Cet aménagement soulage l'hyperacousie de certains et permet de lutter contre la fatigue générée par le bruit des machines pour tous.

Pour nous accompagner sur ces situations, nous bénéficions de l'appui de l'ELAD, le SAMSAH autisme de l'APAJH et de celui de la médecin psychiatre de l'établissement qui intervient également à l'ELAD et y effectue les diagnostics.

❖ *En faveur des personnes avançant en âge :*

16% des personnes accompagnées sont âgées de plus de 50 ans. L'établissement a déjà mis en place plusieurs actions en leur faveur :

- Les postes de travail sont adaptés à leurs capacités et à leur fatigabilité en étroite collaboration avec la médecine du travail (médecin et ergonome),

- Leur temps de travail peut être réduit soit dans une optique de retraite progressive soit pour fréquenter le SAJ en temps partagé,
- La possibilité pour les personnes concernées de suivre un module de formation de préparation à la retraite,
- Une aide à la mise en place de points d'ancrage dans le tissu local notamment associatif et au niveau des services de droit commun pour combler à la retraite le temps dégagé. Dans cette optique, l'établissement a aidé une personne à deux ans de la retraite à se rapprocher d'un refuge canin en vue d'un investissement bénévole.
- L'accompagnement à l'élaboration d'un projet de vie avec parfois comme étape avant la retraite le retour sur le foyer en raison d'une perte d'autonomie dans les actes de la vie quotidienne tout en travaillant sur l'après... Nous avons également accompagné dans ce sens des situations vers de l'accueil familial.

A souligner que le manque de structures potentiellement susceptibles d'accueillir les retraités d'ESAT ne pouvant plus ou pas résider en appartement autonome reste un sujet préoccupant.

❖ *Des réponses transversales potentiellement pour tous :*

- **La formation :**

Le développement des compétences des travailleurs de l'ESAT, l'aide au maintien ou encore les adaptations nécessaires vont de pair avec les actions de formation. Celle-ci est l'une des priorités historiques de l'établissement. Actions financées par l'OPCA ou par les fonds propres de l'établissement. En 2022, l'établissement a financé 457 euros par travailleur pour la formation soit un budget total de 42 500 euros.

L'établissement commence à accompagner les travailleurs dans la mobilisation de leurs CPF. Peu d'actions accessibles au public d'ESAT sont pour l'heure proposées au catalogue. Cependant, l'établissement a accompagné 2 personnes qui ont utilisé leur CPF pour le permis B.

- **L'individualisation de l'accompagnement au travers des projets personnalisés :**

L'établissement a investi dans un logiciel de gestion des compétences qui permet aux moniteurs d'atelier de :

- Retracer dans l'outil l'intégralité du parcours et de l'expérience de chacun au sein de l'ESAT et en dehors,
- Accompagner les usagers à rédiger un CV intuitivement avec le logiciel qui va rechercher les informations,
- Procéder directement à une co-évaluation avec les usagers de leurs compétences à partir d'une tablette depuis l'atelier,
- Tirer des axes de travail et de formation spécifiques.

Le tout, avec pour finalité de rédiger dans le logiciel le projet personnalisé ainsi que les bilans envoyés à la CDAPH pour les demandes de renouvellement ou de réorientations.

A noter qu'en 2022, la procédure « *d'accompagnement des travailleurs de l'ESAT au cours des 6 premiers mois et par la suite au travers de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des projets personnalisés* » a été révisée.

- **L'accompagnement du projet de vie :**

Les équipes effectuent un important travail d'accompagnement des usagers dans leurs projets qu'il s'agisse de réorientation vers d'autres ESAT, d'accompagnement vers le milieu ordinaire ou encore de réorientation vers d'autres établissements davantage adaptés à leurs besoins.

Le plan de transformation des ESAT prévoit que soit ajouté au projet personnalisé un chapitre sur le projet de vie de la personne accompagnée permettant ainsi l'expression de ses attentes.

Sur ce sujet du projet de vie, en 2021, afin d'anticiper l'évolution de situations susceptibles de nécessiter à moyen et long termes des réorientations, l'équipe avait conduit auprès de certains travailleurs ciblés et de ceux âgés de plus de 45 ans une enquête sur l'évolution de leurs besoins en matière d'hébergement et d'accompagnement. Cette enquête avait été élargie aux personnes accueillies au SAJ et aux résidents du foyer. Il en résulte entre autres un besoin prégnant et immédiat de 13 places de foyer de vie pour les personnes accompagnées par les établissements et services du pôle de direction. Le foyer d'hébergement a obtenu un agrément foyer d'accueil non médicalisé (EANM) qui permettra d'apporter une réponse en matière d'hébergement non seulement aux usagers qui fréquentent l'ESAT mais également à ceux qui ont un autre type d'activité en journée tel que le SAJ. 10 places courant 2024 seront dédiées à l'accueil d'un public nécessitant un accompagnement « de type foyer de vie » puis 10 places supplémentaires à horizon 2026.

- **Le SAJ, comme alternative au travail :**

Soit en raison de leur fatigabilité liée au vieillissement, soit en raison des conséquences de l'évolution de leurs pathologies, certains travailleurs de l'ESAT ne sont plus en capacités d'être au travail à temps plein. Ils ont la possibilité de travailler à temps partiel, c'est le cas pour 23% d'entre eux (ce chiffre n'a pas évolué depuis 2020). En 2022, 2 usagers ont fréquenté en temps partagé le Service d'Activité de Jour et l'ESAT.

Depuis septembre 2021, avec l'accord du Département, (financeur du SAJ), l'APAJH a créé une antenne du service sur Beaufort et a fait rénover une salle située sur le même complexe que le pôle restauration et une unité du foyer. Cette possibilité d'accueil sur Beaufort apporte aux personnes résidant sur la commune (au foyer ou en appartements autonomes) une solution de proximité, limite leur fatigue liée aux trajets vers la Côte Saint André et les coûts qui en découlent.

L'ÉVOLUTION DE LA LEGISLATION QUI REGIT LES ESAT :

Le rapport de l'IGAS paru en 2019 sur les ESAT dresse un état des lieux du secteur et met en évidence la contribution des ESAT à l'inclusion socio-professionnelle de publics fragiles qui, sans l'existence de ces structures, seraient fortement exposés au chômage, à l'inactivité et à l'isolement. Il analyse également les facteurs qui entravent l'évolution des travailleurs handicapés concernés vers l'emploi en milieu ordinaire. Il débouche sur des recommandations opérationnelles visant à faciliter les allers-retours entre le milieu protégé et le milieu ordinaire et propose de déployer beaucoup plus largement « l'emploi accompagné ».

Ce rapport est à l'origine de la concrétisation en 2022 de l'évolution de la législation qui régit les ESAT avec la parution de la *Circulaire N°DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail* et du *Décret N° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail*. La mise en application de ces textes de loi va contribuer à améliorer la qualité des prestations proposées aux usagers de l'ESAT.

L'établissement a dressé son propre état des lieux quant à l'application en son sein des mesures que prévoient le plan. Cet état des lieux figure dans le corps de ce rapport d'activité. Il s'avère que spontanément l'ESAT avait déjà mis en œuvre un certain nombre d'actions cependant le principal axe sur lequel les équipes devront travailler consistera à : renforcer les actions visant à favoriser une dynamique de parcours vers le milieu ordinaire.

Les professionnels sont très à l'écoute des besoins individuels de chacun et conduisent en équipe une réflexion permanente quant à l'amélioration des réponses individuelles et collectives que l'ESAT peut proposer, cette dynamique s'inscrit dans le droit fil de l'évolution de la législation. La richesse des activités en termes de possibilités et leur diversité couplées aux outils et à l'environnement de travail constituent à l'ESAT Henri Robin un support facilitant pour l'accompagnement des usagers. Qui plus est, la localisation géographique de l'établissement facilite les relations partenariales avec les acteurs économiques locaux avec lesquels nous aurons plaisir à mailler pour permettre aux usagers dont c'est le projet d'aller vers le milieu ordinaire.

Fait à Beaurepaire, le 30/04/2023

Julie MARTIN

Directrice du Centre Henri ROBIN - APAJH



**L'ESAT HENRI ROBIN APAJH 38
DE BEAUREPAIRE EST FINANCE PAR :**

L'ARS RHONE ALPES

