



RAPPORT D'ACTIVITÉ DE L'E.S.A.T. COTRA

ANNEE 2015

ESAT COTRA
Etablissement et Service d'Aide par le Travail
7, rue Georges Besse – 78330 Fontenay-le-Fleury - Tél. : 01 30 07 10 00
Fax : 01 30 07 10 08
Siret 784 615 718 002 27 – APE : 8810 C

SOMMAIRE

1- PREAMBULE.....	3
2- INTRODUCTION	3
3- PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	4
4- PERSONNEL	6
5- FORMATIONS	9
6- RÉUNIONS	11
7- PERSONNES ACCUEILLIES	12
8- PARTICIPATION DES USAGERS.....	14
9- ACTIVITES PROFESSIONNELLES	18
10-INSERTION PROFESSIONNELLE.....	22
11-ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-SOCIAL.....	26
12-COMMUNICATIONS ET RELATIONS EXTERNES	35
13-EVALUATION INTERNE 2016	37
14-CONCLUSION ET PERSPECTIVES	39

1- PREAMBULE

Depuis 1841, l'ŒUVRE FALRET accompagne des personnes souffrant de troubles psychiques ou en difficultés psycho-sociales.

L'association met son expérience et son savoir-faire au service de différents types d'actions pour leur permettre de bénéficier d'une meilleure qualité de vie. Associant professionnels et bénévoles, l'association propose un accompagnement individualisé et dans la durée, respectueux de l'intégrité de la personne, afin de favoriser son bien-être et l'acquisition de la plus grande autonomie possible.

Aujourd'hui, l'ŒUVRE FALRET travaille à développer la création de nouvelles réponses diversifiées et complémentaires, toujours au regard des réalités du terrain et d'un environnement changeant, en collaboration avec d'autres acteurs du territoire et l'entourage familial des personnes en souffrance psychique.

En 2011, L'Œuvre Falret et l'association COTRA fusionnent afin d'allier leurs compétences pour favoriser l'épanouissement personnel, professionnel et social des personnes qu'elles accueillent.

2- INTRODUCTION

Un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) est un établissement médico-social qui a pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés dont l'état de santé ne permet pas de travailler dans une entreprise ordinaire. (Circulaire DGAS/3b/2008/259 du 1^{er} Aout 2008).

Il offre aux travailleurs en situation de handicap des activités professionnelles adaptées et un soutien médico-social et éducatif. L'accueil des personnes handicapées, quel que soit leur handicap, est fait après décision de la C.D.A.P.H (Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée), de la M.D.P.H (Maison Départementale des Personnes Handicapées), à partir d'un projet professionnel de l'âge de 18 ans, jusqu'au départ en retraite.

L'ESAT COTRA a pour vocation de procurer un cadre de travail protégé qui tient compte des capacités et des potentiels de chacun. L'accompagnement proposé, permet d'être dans un processus de socialisation, de sortir les personnes de leur isolement et de vivre en harmonie dans la société avec leurs pathologies. Il permet de faire découvrir ou redécouvrir les compétences par une rencontre adaptée et progressive avec la réalité professionnelle.

3- PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

L'ESAT COTRA est un établissement médico-social accueillant 105 travailleurs en situation de handicap, souffrant de troubles psychotiques stabilisés, sans déficience intellectuelle, bénéficiant d'un suivi psychiatrique régulier, âgées de 16 à 60 ans.

Les modalités d'admission sont :

- Bénéficiaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), avec suivi psychiatrique en place, et d'une Notification d'orientation professionnelle en Établissement de travail protégé, à temps complet ou à temps partiel, délivrée par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées). Cette demande est à faire auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département de résidence de la personne.
- L'obligation d'être autonome dans l'utilisation des transports.

L'accès peut se faire par la gare ferroviaire de Fontenay le Fleury (10min à pied), par le bus ou par véhicule personnel (parking a disposition).

L'établissement travaille à fournir à ses clients externes, huit types de prestations répondant aux exigences d'un marché en constante évolution et à proposer aux travailleurs des activités métier et des formations répondant à leur projet individuel.

Les 8 ateliers proposés ainsi que le service insertion :

- Atelier Saisie informatique (bureautique)
- Atelier conditionnement
- Atelier routage - préparation de commande
- Atelier reprographie
- Conciergerie d'entreprises
- Atelier restauration
- Atelier jardin espaces verts
- Atelier entretien de véhicules
- Service insertion – accompagnement des personnes accueillies en milieu ordinaire

L'ESAT COTRA a mis en œuvre cette année :

- La création d'un nouvel atelier : La conciergerie d'entreprise, permettant d'apporter un service au sein des entreprises, en offrant aux travailleurs la possibilité d'être en autonomie en milieu ordinaire.



- La création d'un poste de coordinateur de services et de restauration, permettant un appui, un soutien, une réflexion sur les pratiques, une organisation pour un ensemble d'activité (la Conciergerie d'entreprise, la création et l'évènementiel, l'entretien des locaux et des véhicules, la restauration, la peinture et décoration et la SAS).
- La continuité du développement de l'activité création et des évènementiels internes et externes (ventes lors des portes ouvertes, évènements en lien avec les communes, le salon du livre, le 14 juillet, marché de Noël ou les Comités d'entreprises...)
- Une sensibilisation des salariés à la maladie psychique est développée en entreprise par un travail de partenariat, en proposant en particulier un programme de formation permettant une meilleure intégration des personnes accueillies (outil réalisé par l'équipe psychologique et le service insertion)
- Une extension des surfaces de travail prévue pour le deuxième semestre 2016 au 6 rue Georges Besse. Les services concernés sont la partie direction, le service comptabilité, le service insertion, le potentiel emploi et une extension de la restauration.
- La Création d'un groupe communication interne/affichage géré et organisé par des travailleurs.
- La continuité du Comité Editorial du journal « Cotrazette ».
- La Mise en place d'un quai de déchargement (formation des travailleurs, disposition d'un bureau attitré pour les magasiniers et les caristes).
- La création d'un groupe signalisation/ signalétique, réalisant plusieurs actions afin de permettre aux personnes externes d'identifier au mieux l'ESAT et ses fonctions (Identité visuelle panneaux de signalisation, totem, revêtement de façade ...)

4- PERSONNEL

Extrait du Bilan social 2015

Chaque élément ci-dessous est détaillé par établissements et par contrat, excepté le Turn Over qui est détaillé par sexe et par établissement. Les effectifs s'entendent au 31 décembre 2015.

Les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) comprennent les CAE-CDI, le CAE-CDD et les contrats d'avenir.

Les Contrats d'alternance (CA) comprennent les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les stages rémunérés.

Effectifs

Etablissement	CDI	CDD	CAE	CA	Total	Total ET P
ESAT COTRA	36	5	2		43	41.4

Ancienneté moyenne

Etablissement	CDI	CDD	CAE	CA	Total
ESAT COTRA	6.47	0.79	1.31		5.57

Age moyen

Etablissement	CDI	CDD	CAE	CA	Total
ESAT COTRA	40.1	41.8	54.2		40.9

Turn over

Le turnover correspond au taux de renouvellement de l'emploi dans un établissement, c'est-à-dire qu'il prend en compte les entrées et les sorties selon l'effectif moyen de l'établissement pris sur une année (nombre d'entrées en 2015 en CDI + nombre de sorties en 2015 en CDI, divisés par 2, le tout divisé par l'effectif total CDI au 31 décembre 2014).

Etablissement	Effectifs au 31/12/2014			Nombre d'entrées 2015			Nombre de sorties 2015			Turn Over 2015		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ESAT COTRA	12	20	32	3	2	5	1	2	3	17%	10%	13%

Evolution du Turn over depuis 2013

Etablissement	Turn Over 2013			Turn Over 2014			Turn Over 2015		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ESAT COTRA	10%	23%	18%	8%	25%	18%	17%	10%	13%

Bénévole : Mme Berthéol

Cette personne a créé un groupe de travail prénommé « comité éditorial » composé de 8 travailleurs (chaque atelier étant représenté) et de 2 encadrants, avec l'accomplissement d'un journal interne :

5 numéros de sortis

- Hors série n° 3 (les 20 ans de l'ESAT COTRA)
- Hors série n° 4 (séjour Juin 2015 Les Baléares)
- N° 3 : Janvier 2015
- N° 4 : Mai 2015
- N° 5 : Décembre 2015

Ce comité éditorial se réunit une fois par mois (les derniers jeudis du mois) durant 1 heure. Un point est fait sur les articles réalisés et ceux restant à faire. Ces derniers se font à l'aide d'interviews effectuées auprès des autres travailleurs ou bien par concertations communes.

Munie d'une grande expérience en informatique due à sa carrière professionnelle, elle propose des formations aux travailleurs (Word/Excel/Internet/Powerpoint et Windows). Une moyenne de 2 à 3 sessions sont organisées tous les mois (excepté durant les congés d'été) et sont transmises aux travailleurs par voie d'affichage dans leur salle de pause. Pour l'année 2015 cela a représenté 24 sessions.

Ces dernières ont lieu dans une salle réservée se trouvant à côté des locaux des JEV.

Ce sont les travailleurs qui en font la demande et lorsque cette dernière est trop importante (seulement 3 à 4 travailleurs par session afin d'être formé au mieux), le travailleur est positionné sur une liste d'attente.

- Nombre de travailleurs concernés : 15 travailleurs et 16 travailleuses soit un total de 31 personnes.
- Total de 36 H (Word : 10H / Excel : 10H / Internet : 3H / PowerPoint : 4H30 / Windows : 7H30)

Un diplôme est remis au travailleur lorsque ce dernier a fini de participer à toutes les formations nécessaires à la validation de ses connaissances dans le cursus suivi.

Stagiaires externes

L'ESAT COTRA reçoit beaucoup de stagiaires et reste ouvert à tous types de stages. Cette année, 16 stagiaires ont été accueillis dans les différents ateliers. Les stages peuvent varier en fonction du niveau d'étude mais l'objectif reste toujours de sensibiliser les personnes à la maladie psychique associée au monde du travail.

STAGIAIRES ESAT COTRA 1er SEMESTRE 2015								
Nom de l'étudiant	Prénom de l'étudiant	Diplôme préparé	Nom de l'école	Date de début stage ou contrat	Date de fin stage ou contrat	Nom du tuteur	Fonction du tuteur	Commentaires
CHAUVEAU	Anna	Stage de 3ème	Collège René Descartes à Fontenay Le Fleury	21/01/2015	23/01/2015	Fouzia Abbas	Moniteur Routage	RAS
SILVESTRE	Chloé	Stage de 3ème	Collège René Descartes à Fontenay Le Fleury	22/01/2015	23/01/2015	Catherine Davranche	Moniteur Restauration	RAS
BENYAHIA	Yannis	Stage de 3ème	Collège René Descartes à Fontenay Le Fleury	23/01/2015	23/01/2015	Celia Morzyglod	Moniteur Conditionnement	RAS
MARCHAND	Alexis	Stage de 3ème	Collège Claude Monnet à Ezy sur Eure	18/02/2015	20/02/2015	Steve Muller	Moniteur Bureautique	RAS
SAIL	Basma	Bac Pro secrétariat	EREA Jean Monnet à Garches	Du 16/03/2015 (Semaines: 12, 14 16 et 19 de 9h à 12h30)	au 07/05/2015 (Semaines: 12, 14 16 et 19 de 9h à 12h30)	Nathalie Carrières	Secrétaire	RAS
BOCCIMA	Yannick	BTS Aménagements Paysagers	Lycée des métiers de l'Horticulture et du paysage à Montreuil	16/03/2015	03/04/2015 18/03/15	Pierre Carquaud	Moniteur JEV	Arrêt avant la date
HERVO	Elsa	Master 1 Psychologie	Université Paris ouest Nanterre La defense	06/02/2015 (lundi et vendredi)	26/06/2015 (lundi et vendredi)	Jacques Thos	Psychologue	RAS
SERRANO	Elsa	Master 1 Psychologie	Université Paris ouest Nanterre La defense	19/01/15 (lundi, jeudi matin et vendredi matin)	17/05/15 (lundi, jeudi matin et vendredi matin)	Jacques Thos	Psychologue	RAS
GRADOS	Romain	Classe Dina	LPP Saint Vincent de Paul à Versailles	15/05/2015	29/05/2015	Laurent Pighi	Coordinateur	RAS
CARADOT	Olivier	1ere année Bac Pro Electrotechnique Energie Equipements Communicants	Lycée Jules Ferry	26/05/2015	04/07/2015	Laurent Pighi	Coordinateur	RAS
GORET	Marvin	BTS CGO 1ere année	Lycée de la plaine de Neauphle	20/05/2015	13/07/2015	Déborah Bihache	Comptable	(avenant car semaine du 17 juin au 26 juin absent)
STAGIAIRES ESAT COTRA 2eme SEMESTRE 2015								
Nom de l'étudiant	Prénom de l'étudiant	Diplôme préparé	Nom de l'école	Date de début stage ou contrat	Date de fin stage ou contrat	Nom du tuteur	Fonction du tuteur	Commentaires
MARTINOVITC	Tania	Conseiller en Insertion Professionnelle	AFPA Paris	20/07/2015	07/08/2015	Pascal Brosse	Coordinateur du service Insertion	
MARTINOVITC	Tania	Conseiller en Insertion Professionnelle	AFPA Paris	07/09/2015	25/09/2015	Pascal Brosse	Relation Commerciale	2eme stage
BASRI	Sonia	Moniteur éducateur	Buc Ressources	05/10/2015	25/03/2016	Dominique Brunner	Chef de service	
GORET	Marvin	BTS CGO 1ere année	Lycée de la plaine de Neauphle	05/10/2015	16/10/2015	Séverine Hello	Responsable Comptabilité	2eme stage
AUBERT	Clément	3eme	Collège Pierre de Coubertin	23/11/2015	26/11/2015	Séverine Hello	Responsable Comptabilité	

Un lieu d'apprentissage

L'ESAT est inscrit en tant qu'organisme receveur de la taxe d'apprentissage. Il est dans une dynamique de formation des personnes accueillie : l'entretien des locaux, le permis CACES, autoportée, incendie, 1^{er} secours...

La taxe d'apprentissage a pour but de financer le développement des formations professionnelles.

Elle est due principalement par les entreprises employant des salariés et exerçant une activité commerciale, industrielle ou artisanale.

5- FORMATIONS

Formations collectives pour les encadrants

En fonction des demandes lors des entretiens annuels et des besoins de chaque poste, plusieurs formations ont eu lieu cette année.

Formations proposés par l'Œuvre Falret, auxquelles des salariés de l'ESAT COTRA ont participé :

- **Initiations aux troubles Psychiques** : L'objectif est d'informer et de mieux comprendre les troubles psychiques afin d'appréhender la maladie face à certaines situations.
=> Participation de 3 moniteurs sur 3 jours et 2 administratifs sur 2 jours.
- **Groupe de travail sur « La prise en compte de la vie affective et sexuelle des personnes accompagnées »** : Ce groupe de travail a pour but de promouvoir les droits des personnes accompagnées.
=> Participation de 2 moniteurs sur une ½ journée.

Formations proposés par l'ESAT COTRA :

- **CACES (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité)** : Permet l'apprentissage de la conduite d'un engin de manutention.
=> Participation de 2 moniteurs, un sur 3 jours car mise à jour du permis et un sur 5 jours car passage de permis.
- **BSR/AM (Brevet de sécurité routière)** : Suite à l'achat d'un véhicule sans permis par l'ESAT Cotra, deux moniteurs ont accompagnés les travailleurs dans le passage de ce permis.
=> Participation de 2 moniteurs, un sur 3 jours et l'autre sur 7 jours.
- **CHSCT (Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail)** : Contribue à la protection de la santé et à la sécurité des salariés.
=> Participation d'un coordinateur sur 3 jours.
- **Santé mentale Yvelines Sud (RPCM)** : Echanges et informations sur la maladie psy avec un psychiatre, le Dr Lefrère. Sur les pratiques professionnelles.
=> Participation de 33 personnes sur 3h. (1 par trimestre)

- **Bienveillance** : Formation durant le séminaire, expliquant la bienveillance, les limites de la maltraitance et les actions à mener avec un intervenant externe.
=> Participation de 42 personnes sur ½ journée.
- **Souffrance psychique et maintien dans l'emploi** : Réflexion sur comment un travailleur ayant des troubles psychiques a sa place en entreprise.
=> Participation d'une personne sur 1 jour.
- **SST (Sauveteur Secouriste du Travail)** : Cette formation prépare le sauveteur secouriste du travail à intervenir rapidement et efficacement lors d'une situation d'accident du travail dans l'établissement, cette formation était obligatoire pour tous les encadrants de travailleurs.
=> Participation de 34 personnes sur 2 jours.
- **PSC1 (Prévention et secours civiques de niveau 1)**: La Formation PSC1 permet d'acquérir les compétences nécessaires à l'exécution d'une action citoyenne d'assistance à personne en réalisant les gestes élémentaires de secours. Ces compétences sont nécessaires lorsqu'on encadre des personnes.
=> Participation d'un moniteur sur 1 jour.
- **Conduite de réunion** : Réalisée par un intervenant extérieur qualifié, cette réunion donne les clés pour préparer, animer et conclure une réunion.
=> Participation de 8 personnes sur 2 jours.
- **Prise de parole en public** : Cette formation complète la formation « Conduite de réunion » et a été menée par le même intervenant. Elle permet de donner de l'assurance et les techniques pour prendre la parole et être écouté en public, notamment lors de réunion.
=> Participation de 9 personnes sur 2 jours.
- **Conciergerie** : Cette formation a permis de former des moniteurs afin de créer une conciergerie au sein de l'ESAT.
=> Participation d'un moniteur sur 5 jours et d'un coordinateur sur 2 jours.
- **Permis de conduire** : Afin d'optimiser la conciergerie, l'ESAT a pris en charge le permis de conduire d'un encadrant.
=> Participation d'un moniteur sur 20h de conduite.
- **Cartonnage** : Pour créer une nouveauté dans l'atelier création de la conciergerie, un moniteur a participé à une formation de cartonnage permettant d'apprendre les techniques de manipulation du carton pour créer des objets.
=> Participation d'un moniteur sur 4 jours.
- **EMDR** : « l'E.M.D.R (Eyes Movement Desensitization and Reprocessing) s'occupe essentiellement du syndrome post-traumatique. Ce modèle permet la désensibilisation du traumatisme par les mouvements oculaires ; et permet aux sujets de perdre la plus grande partie du vécu de détresse et trouvent des expressions

d'eux-mêmes plus positives et réalistes. Quant aux effets, ils sont durables. Cette formation permet de prendre en charge une personne qui aurait été traumatisée sur son lieu de travail.

=> Participation d'une personne sur 45h.

Formations longues proposés par l'ESAT COTRA :

- **Moniteur d'atelier (Irfase) :** Cette formation consiste à former, consolider les acquis et diplômé les moniteurs de l'établissement.
=> Participation d'un moniteur sur 157h.
- **Licence de « Management de proximité des structures gérontologiques et médicos sociales » (Espace Seintein):** Cette formation permet d'acquérir des outils de management, de gestion de projet et de s'approprier l'environnement juridique et réglementaire social et médico-social. Elle offre un diplôme supérieur permettant une évolution de poste. => Participation de 3 personnes sur 189h.

6- RÉUNIONS

Réunions d'Information :

Elles sont hebdomadaires (sauf les lundis de réunion institutionnelle), ces réunions informent les salariés de toutes les actions, événements, mouvements, concernant les travailleurs et les encadrants au sein de l'ESAT. Elles ont lieu tous les lundis de 17h10 à 17h30. L'équipe pluridisciplinaire est conviée à cette réunion.

Réunions Institutionnelles :

Ces réunions permettent de réunir tous les salariés de l'ESAT COTRA, pour parler de sujets concernant l'établissement. Elles ont lieu mensuellement, le lundi de 16h15 à 17h30. L'équipe pluridisciplinaire est conviée à cette réunion.

Réunions Unités 1.2.3 :

Il s'agit de réunions d'échanges qui s'alternent entre les équipes.

Exemple : Lundi 16 Novembre :

- Unité 1 (JEV) : réunion menée par le coordinateur sur l'accompagnement du travailleur, sur les pratiques professionnelles, les situations cliniques.
- Unité 2 (Routage, conditionnement, bureautique, reprographie) : Réunion menée par le directeur sur le Projet d'établissement
- Unité 3 (Entretien, restauration, conciergerie): Réunion menée par les psychologues sur la maltraitance

Elles ont lieu tous les lundis (sauf les lundis de réunion institutionnelle) de 16h20 à 17h10, sur 3 unités.

Récapitulatif de nombre de réunions en 2015 :

Réunions	Réunion d'Information	Réunion Institutionnelles	Unité 1	Unité 2	Unité 3
Nombre sur 2015	37	10	37	37	37

7- PERSONNES ACCUEILLIES

Le nombre de jours d'ouverture pour cette année a été de : 235 jours.

Stage de découverte pour l'année 2015 :

Nb	NOM	Prénom	Date de stage
1	SALINES	Jean-Marc	Du 20 au 30 avril
2	MIHOUB	Cécile	Du 18 au 22 mai
3	BOURASSEAU	Giovanni	Du 25 mai au 5 juin
4	MERLE	Denis	Du 15 au 26 juin
5	BOZZI	Laurence	Du 6 au 17 juillet
6	LABORIE	Estelle	Du 6 au 17 juillet
7	ALOUÏ	Adel	Du 21 sept au 2 octobre
8	BOURASSEAU	Giovani	Du 28 sept au 2 octobre
9	TERNOIS	Antoine	Du 5 au 16 octobre
10	THEZENAS	Olivier	Du 19 au 30 octobre
11	SALMON	Gabriel	Du 2 octobre au 13 novembre
12	NORMA	Hyacinthe	Du 23 novembre au 4 décembre
13	GAMBICKY	Marquis	Du 30 novembre au 11 décembre

- **Les candidatures reçues en 2015 :**

Nombre de demandes reçues et examinées par l'établissement	81
Nombre de personnes sur liste d'attente Découverte Dossiers incomplets St.	8
Nombre de personnes sur liste d'attente Découverte Dossiers complets St.	4
Nombre de Stages de Découverte effectués	13
Nombre de personnes sur liste d'attente d'Admission Dossiers incomplets St.	24
Nombre de personnes sur liste d'attente d'Admission Dossiers complets St.	25
Nombre de demandes refusées pour Admission et Découverte	26
Nombre de pré-admissions (Stages d'Admission effectués)	13
Nombre d'admissions (Contrat de Soutien)	9

- **Nombre de personnes accueillies entre le 01/01/2015 et le 31/12/2015 :**

a	Nombre de personnes présentes au 01/01/2015	116
b	Nombre de personnes entrées entre le 01/01/2015 et le 31/12/2015	9
c	Nombre de personnes sorties entre le 01/01/2015 et le 31/12/2015	11
d	Nombre de personnes présentes au 31/12/2015 $d = (a+b-c)$	114
e	Nombre total de personnes accueillies entre le 01/01/2015 et le 31/12/2015 $e = (a+b)$	125
f	Mi-temps (<i>ESAT</i>)	14

- **Caractéristiques ou profil des personnes accompagnées :**

Au 31/12/2015, l'établissement était composé de :

- 33 femmes
- 81 hommes

- **Tableau des âges au 31/12/2015**

16-19 ans	0
20-24 ans	1
25-29 ans	8
30-34 ans	12
35-39 ans	14
40-44 ans	30
45-54 ans	37
55-59 ans	11
60-75 ans	1
TOTAL	114

L'âge moyen à l'ESAT Cotra est de 43 ans.

- **Nationalité :**

- 8 personnes sont de nationalité étrangère

- **Origine géographique :**

- Les travailleurs habitent dans les Yvelines.

- **Situation familiale :**
 - 91 personnes sont célibataires
 - 9 personnes sont mariées
 - 8 personnes sont divorcées
 - 3 personnes sont en concubinages
 - 1 personnes sont veuves
 - 2 personnes sont pacsées

- **Nature des ressources :**
 - - Salaire de l'ESAT + l'AAH ou pensions

- **Mesures de protection :**
 - 5 personnes sont sous tutelle
 - 38 personnes sont sous curatelle (10 simples et 28 renforcées)
 - 71 personnes n'ont aucune mesure de protection

- **Origine de la demande :**
 - 105 personnes ont été orientées par les CMP
 - 2 personnes ont été orientées par le SAVSP COTRA
 - 7 personnes ont été orientées par 1 médecin libéral

- **Modes d'hébergement en 2015 :**
 - 55 personnes ont un logement individuel
 - 27 personnes sont dans un foyer d'hébergement
 - 25 personnes habitent chez un parent
 - 4 personne est en appartement relais
 - 3 personnes (autre)

8- PARTICIPATION DES USAGERS

Conseil de la Vie Sociale (C.V.S)

Le but du Conseil de la Vie Sociale est d'associer les usagers au fonctionnement de l'établissement.

Voici quelques exemples de questions qui peuvent être posées lors de ces réunions :

- Les stagiaires de la SAS aimeraient connaître les démarches à effectuer afin de pouvoir intégrer l'ESAT en tant que travailleur?
- Pourquoi n'y aurait-il pas une infirmerie à l'ESAT ?
- Pourrions-nous avoir d'avantages d'informations sur le nouvel atelier prochainement mis en place « La Conciergerie » : son fonctionnement, son organisation, le nombre de travailleurs dans cet atelier... ?

- Qu'en est-il des formations type BSR, AFPS, CACES ?
- Quelle est la date de la prochaine Commission Restauration ?

Le C.V.S se réunit au minimum 3 fois par an. Les dates pour 2015 ont été les suivantes :

- 15 janvier 2015
- 21 avril 2015
- 25 juin 2015
- 15 septembre 2015
- 8 décembre 2015

Réunion d'atelier métier (tous les 3 mois)

Cette réunion d'atelier permet à chaque travailleur de l'atelier d'avoir un droit de parole sur son métier et son environnement (condition de travail, formation collective, organisation des tâches).

Elle permet à chaque travailleur de s'impliquer dans son atelier par la prise de parole et d'émettre ses objections, remarques quant à l'atelier, tant sur le travail que sur la vie en collectivité.

Les Formations :

En 2015, la Direction a souhaité que les demandes de formation soient plus individualisées et qu'elles s'inscrivent dans la conduite du Projet Individuel de chaque travailleur, projet évoqué lors des bilans annuels.

Formations proposées par l'ESAT COTRA :

- **BSR/AM (Brevet de sécurité routière)** : Suite à l'achat d'un véhicule sans permis par l'ESAT COTRA. Formation menée par deux moniteurs et par un formateur. Ils ont accompagnés les travailleurs dans le passage de ce permis (1 partie théorie et 1 partie pratique)
=> Participation de 6 travailleurs, durant 6 journées + 4 demi-journées.
- **Incendie** : Cette formation ayant pour but de sensibiliser les participants afin qu'ils adoptent un comportement sécuritaire + manipulation d'extincteur.
=> Participation de 10 travailleurs et 3 encadrants, durée 3h00 le 29/06/2015.
- **Premiers Secours** : Cette formation qui se veut avant tout pratique, aborde les thèmes suivants : brûlures, inconscience + PLS, obstruction des voies respiratoires... (avec mise en œuvre du défibrillateur).
=> Participation de 9 travailleurs et deux encadrants répartis sur deux sessions de 3h00 chacune le 17/06/2015.

- **Conciergerie** : Consiste à réaliser plusieurs simulations de situations en intra + conjointement, participation avec un ESAT du 92.
=> Participation de 5 travailleurs encadrés par une monitrice.

Formations proposées par l'Oeuvre Falret :

- **C.V.S.** : Cette formation a permis de croiser les personnes des différents CVS existants dans les différents établissements de l'O.F. afin d'améliorer son rôle et son but.
=> Participation de 5 travailleurs en autonomie durant 3 sessions de 3h00.

Activités à caractères non professionnel

« Les soutiens ou activités du second type correspondent à ce que le décret appelle activités extra-professionnelles ; il peut s'agir d'organisation de loisirs, d'activités sportives, d'ouverture sur l'extérieur, d'initiation à la vie quotidienne, etc. Ils peuvent assurément avoir leur importance dans un projet global d'épanouissement professionnel et social. » (*Circulaire 60 AS*)

Le soutien de type II a essentiellement pour but l'épanouissement social du travailleur handicapé et son intégration dans la société.

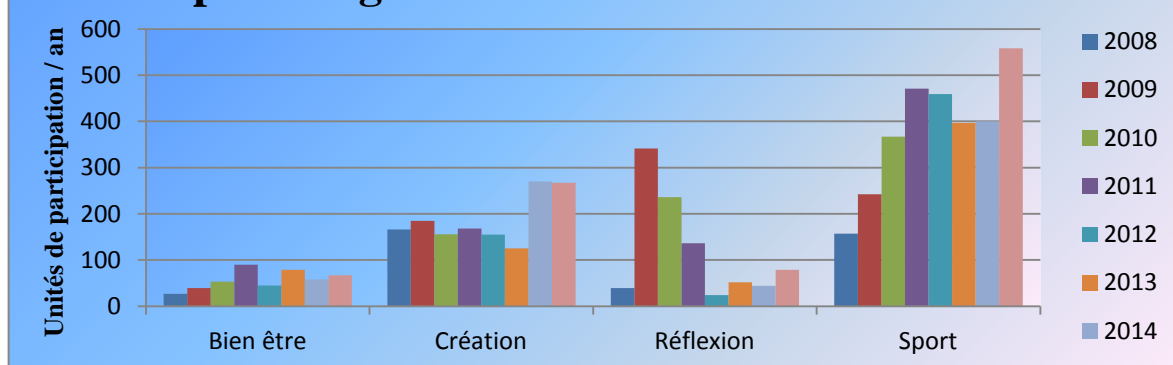
Le service animation travaillant sur les saisons scolaires, la période de référence est du 01/09/2014 au 30/06/2015.

Les activités proposées aux travailleurs de l'ESAT sont classées en 4 catégories (Bien-être ; Création ; Réflexion ; Sport) et sont réparties de la façon suivante :

- Bien-être : Esthétique
- Création : Broderie ; Percussion ; Animation graphique ; Création perles ; Arts graphiques ; Groupe de musique ; Chant
- Réflexion : Ecriture libre
- Sport : Tai chi chuan ; Bodygym ; Tennis ; Karaté ; Piscine ; Musculation ; Equitation ; Pétanque ; Gym Douce

Pour cette saison 2014/2015, 36 travailleurs se sont inscrits à une activité cela représente 971 participations (nombre de séances faites par les travailleurs). Cela correspond à une augmentation de 25.78% par rapport à l'année dernière (772 participations). Il y a moins de travailleurs inscrits par rapport aux années précédentes (51 inscrits pour 2013/2014) mais ceux-ci sont plus réguliers et investis dans leur activité.

Participation des travailleurs de l'ESAT par catégories d'activités de 2008 à 2015



Les personnes à mi-temps ESAT ou Thérapeutiques ne sont pas autorisées à pratiquer les activités pendant le temps de travail.

Le but des activités pour les travailleurs de l'ESAT COTRA :

Le but est que chaque personne prenne du plaisir, éprouve du bien être et qu'elle puisse s'épanouir au sein d'une nouvelle activité. Ces activités permettent de rencontrer d'autres usagers des différentes structures de l'association. Elles permettent de travailler la régularité (1 année entière et sur un rythme hebdomadaire) afin qu'il y ait une continuité dans leur engagement. Ces activités permettent de s'enrichir sur de nouvelles techniques tout en respectant un cadre.

Séjour et repas de fin d'année en 2015

Cette année encore et pour le plus grand plaisir des travailleurs, le comité des fêtes de l'ESAT COTRA, constitué d'un travailleur et d'encadrants, a organisé un séjour. A la recherche du soleil, l'ESAT COTRA a passé une semaine aux Baléares et plus précisément à Minorque. Le séjour s'est déroulé du 7 au 14 juin, 55 travailleurs et 27 encadrants ont participé aux excursions proposées telles que :

- La visite de Ciutadella,
- Une sortie à cheval,
- Une sortie en bateau,
- Visite des différentes criques.

Pour les travailleurs ne partant pas au séjour, une prise en charge est faite au sein de l'établissement par l'équipe restante pour répondre à leurs attentes et à leurs besoins. Ces derniers ont pu, le 27 Octobre, selon leur choix, passer une journée à Center Parc, ou faire une sortie culturelle au cinéma.

Le repas de fin d'année « au repère des pirates », initialement prévu le 14 Décembre a été reporté au mercredi 03 Février 2016 (en raison des attentats à Paris).

9- ACTIVITES PROFESSIONNELLES

En 2015, il existe 8 métiers différents et un service d'insertion

Atelier métier	Nombre de travailleurs en interne	Nombre de travailleurs en externe ou pouvant effectuer des missions
Conditionnement	15	3
Routage	15	1
Bureautique	15	5
Reprographie	4	1
Espaces verts	16	16
Restauration	9	1
Entretien des locaux et des véhicules	9	4
Conciergerie (création et évènementiels)	2	2
Service insertion	13	13

Nous avons de plus en plus de contraintes économiques dans un marché de concurrence et d'externalisation de nos travaux. Il faut donc innover et rechercher de nouvelles activités afin de répondre à nos obligations et aux attentes des travailleurs. (Ex : conciergerie)

La réorganisation de l'établissement est un facteur de démarche d'amélioration continue. L'évaluation externe a souligné la force de l'établissement sur l'étendue des activités métiers proposés aux personnes accueillies, malgré tout il faut pouvoir rebondir chaque année.

Le développement du métier « entretien des véhicules » par l'ouverture d'un marché sur le lavage de véhicule, permet une approche de la qualité perçue « immédiate » par le travailleur et le client. Cette activité a permis pour certains travailleurs une évolution au sein de l'ESAT dans leur parcours professionnel.

L'année 2015 a été basée sur le développement d'une nouvelle activité : la conciergerie ainsi que le développement de l'atelier création et événementiels par le biais de marchés de Noël, où les encadrants ont pu exposer et vendre des créations faites par les travailleurs (Boucles d'oreilles, colliers, bagues, objets en cartons...). Les créations sont faites à bases de matériaux recyclables.

Le projet a été mené avec la collaboration du nouveau coordinateur de services et restauration et les moniteurs.

Fin 2015 deux conciergeries ont vu le jour dans deux entreprises différentes. La conciergerie a pour but de faire gagner du temps aux collaborateurs de l'entreprise afin de faciliter leur quotidien, que se soit professionnellement ou personnellement.

L'atelier Espaces Verts a également été développé, un nouveau moniteur a rejoint l'atelier, suite à l'augmentation des équipes.

Il est important cette année de lister les activités afin de prendre en compte les difficultés que nous rencontrons face au marché économique actuel et aux besoins des projets professionnelles des travailleurs.

Suite à la perte de certaines prestations telles que les notes de frais et les rachats de deux entreprises tertiaires, il faut trouver de nouveaux clients pour chaque atelier en interne.

L'objectif est de multiplier les petits clients dans chaque secteur d'activité :

Atelier bureautique :

Saisie et traitement de données (coupons réponses, formulaires RH, courriers consommateurs, offres commerciales, intéressements, etc.), trie et ouverture courrier, utilisation Excel et internet (pour publipostage), numérisation et archivage numérique, traitement de CV négatif par courrier ou par mail.

Cette activité trouve une stabilité mais comme l'informatique évolue de plus en plus une recherche de clients est nécessaire.

Atelier de conditionnement :

Montage et remplissage de présentoirs simple ou complexe, pose de double-face / adhésif, agrafage, étiquetage, mise sous film, mise en carton ou en sachet de plusieurs éléments, préparation de commandes, pliage, mise en forme de pochettes, filmage cerclage de palette avant départ.

Ce métier demande de la place (stockage, volume des éléments montés...), il est nécessaire de réfléchir pour externaliser cette activité dans l'entreprise, ce qui répondrait aux projets individuels des travailleurs.

Atelier quai de réception :

Chargement / déchargement de marchandises, contrôle qualitatif et quantitatif à l'arrivée ou au départ de palettes, utilisation du chariot élévateur, préparation et identification des palettes pour départ, gestion de la zone de stockage.

Ce métier est en évolution au sein de l'ESAT. Il a permis de faire évoluer des projets de travailleurs sur de la formation (ex : CACES).

Atelier routage :

Comptage, pliage de documents, mise sous plis d'un ou plusieurs documents (fiche de paye, élection, publicité...), publipostage sur étiquettes ou sur documents, collage d'étiquettes, colisage, cerclage de colis, envoi par la poste etc.

Expédition : Machine à affranchir sur place ou envoi par Colissimo (un camion de la poste passe à l'E.S.A.T tous les jours pour relever le courrier), mode d'affranchissement est approprié aux besoins du client (contrat professionnel avec La Poste), envoi en nombre via fichier EXCEL, gestion des NPAI (N'habite Plus à l'Adresse Indiquée), suivi colissimo.

Cette activité est en difficulté car la notion d'envoi papier est remplacée par les mails et que l'envoi est coûteux pour l'entreprise. Il est important de revoir cet atelier pour sa pérennisation afin de répondre aux demandes des projets professionnels sur le tertiaire.

Atelier de reprographie

Reproduction à partir d'originaux papiers ou de fichiers bureautiques (PDF, Powerpoint, Excel, Word, Publisher...). Nous imprimons en noir & blanc ou en couleur. (Rapports de stages, supports de cours, dossiers de presse, brochure, dépliants, carnets, cartes postale, cartes de visite, têtes de lettre, flyers, book...) et aussi des duplications de CD DVD.

Multiplés finitions : Agrafage à cheval, pliage/rainurage/redécoupage, reliures métal, plastique, dos carré collé, perforation, mise sous classeur, plastification.

Cette activité permet de travailler le métier d'imprimeur et de façonneur. Cette prestation est sollicitée par des particuliers, des entreprises et des associations.

Atelier Jardins Espaces Verts:

Nos prestations se font sur devis gratuit et essentiellement par contrat d'entretien annuel mais également sur des interventions ponctuelles ou de la remise en état.

Des moyens matériels adaptés, des équipes formées, des solutions innovantes nous permettent de répondre à tous les besoins notamment pour une gestion écologique et une gestion différenciée des espaces extérieurs.

Cette activité reste un pilier dans l'ESAT et permet de former les travailleurs sur des machines autoportés et sur du matériels portatifs. Il est important de répondre aujourd'hui aux demandes des entreprises sur des critères sur l'environnement (ex : Ecocert).

Le nettoyage de véhicules

Le lavage auto s'adresse aux particuliers comme aux entreprises possédant une flotte.

L'activité se déroule sur site où est pratiqué un nettoyage haute-pression (uniquement sur le site de l'ESAT) ou le nettoyage à sec.

L'atelier peut se déplacer sur les établissements pour gérer la propreté de la flotte de véhicules. Des options supplémentaires pour chaque formule permettent de répondre au mieux aux besoins : Brillance des pneus, contrôle pression, rénovation des plastiques etc.

Cet atelier est intéressant pour le travailleur car il peut immédiatement constater le retour de satisfaction du client. Les travailleurs sont formés initialement en interne de manière à être performant et plus autonomes en prestation extérieures.

L'Atelier conciergerie

L'E.S.A.T met en place des conciergeries en entreprises pour faciliter la vie des salariés en leur offrant plus de disponibilité au quotidien. L'accueil et les services sont proposés directement par les travailleurs. (Exemple : pressing, repassage, blanchisserie, cordonnerie, nettoyage de véhicules...).

Cette nouvelle activité répond sur deux plans :

- Aux travailleurs, sur leurs projets professionnels, sur l'accueil, sur l'informatique, la gestion de planning etc...vers l'extérieur.
- Aux entreprises, grâce à une solution RH sur mesure qui répond aux besoins internes de l'entreprise pour les salariés et aux obligations de lois par rapport à nos institutions.

L'atelier restauration

Il est articulé autour de deux axes : Le self et les prestations extérieures (Petits déjeuners, buffets et cocktails)

Le self est destiné aux repas des travailleurs et des encadrants de l'ESAT. Nous proposons aussi aux particuliers ainsi qu'aux entreprises situées à proximité, de prendre un déjeuner équilibré en formule « self » au sein de notre restaurant.

Nous proposons également de nous rendre dans les entreprises, afin de proposer diverses prestations : Petits déjeuners, buffets, cocktails et goûters.

Ce métier est sollicité des entreprises, mais demande une motivation et une implication des travailleurs importante. Cela reste une activité difficile mais qui apporte une satisfaction aux travailleurs lors de prestation de buffet, cocktail qui leurs permettent de s'épanouir et de se former dans ce métier.

Cette projection des ateliers montre bien la complexité que l'équipe rencontre entre le marché économique qui évolue et l'accompagnement des travailleurs, avec leurs problématiques pathologiques tout en gérant leurs projets individuels.

10- INSERTION PROFESSIONNELLE

Plusieurs évènements ont eu lieu au cours de l'année 2015, qui ont impacté le fonctionnement du Service Insertion. Notamment la perte du financement du Pôle d'Evaluation, depuis fin Mars 2015. Le Pôle d'Evaluation permettait à un certain nombre de bénéficiaires de cet établissement, de profiter de l'infrastructure du Service Insertion pour effectuer des mises en situation en milieu ordinaire, accompagnés par des chargés d'insertion.

Afin de compenser cette perte, l'association a répondu à un appel d'offre de marché public visant à réaliser des prestations individuelles d'évaluation de l'employabilité de personnes présentant un handicap psychique. Il s'agit là d'une expérimentation devant durer 2 années. Le Pôle d'Evaluation a donc été retenu pour mener à bien cette mission. De ce fait, il a fallu constituer une nouvelle équipe, composée entre autre de chargés d'insertion (au nombre de 2, à mi-temps).

Le Personnel :

Plusieurs mouvements de personnel au cours de cette année 2015 :

- Départ du coordinateur du service en septembre 2015, qui interviendra dorénavant en qualité de chargé de relation commerciale au sein de l'E.S.A.T.
- Création d'un poste de chef de service, qui prendra ses fonctions également en septembre 2015, et aura en charge à la fois le service insertion et le dispositif Potentiel Emploi.
- Diminution du temps de travail de 2 chargés d'insertion, qui interviendront à mi-temps, pour chacun d'entre eux, au Potentiel Emploi. Permettant d'embaucher un nouveau chargé d'insertion en C.D.D à temps plein, au sein du Service Insertion afin de compenser leur absence.

Les travailleurs :

Durant l'année 2015, l'équipe de travailleurs du Service Insertion était au nombre de 15 ; mais ce chiffre ne tient pas compte des travailleurs des autres ateliers, qui peuvent intervenir sur certaines prestations. Cela est rendu possible grâce au travail effectué, entre autre, par le « Coordinateur Social » qui est en capacité de mieux identifier ceux qui souhaitent aller en prestation (soit de façon ponctuelle ou de façon plus récurrente), et qui répond également à leur projet individuel. Ce travail de fond, identifie le potentiel du travailleur à travers ses compétences ; il lui permet aussi de se confronter au milieu ordinaire et renforce la motivation de celui-ci, car en lien avec son projet individuel. Le service lutte ainsi, contre le phénomène de démotivation que l'on rencontre dans la pratique et avec ce public. L'objectif est de mieux appréhender ce qui pourrait expliquer les raisons de renonciation qu'un travailleur peut avoir de ne plus aller en prestation et par là même, de répondre à leur demande à un moment où

il se sent en capacité d'effectuer ce qui lui sera demandé (renforçant l'estime de lui-même).

Un certain nombre de travailleurs d'ateliers, ne souhaitent pas sortir de l'E.S.A.T, par manque d'informations et de représentations suffisamment rassurantes. C'est la raison pour laquelle, depuis plusieurs mois, il existe un groupe de parole destiné aux travailleurs du Service Insertion. Ce groupe n'est pas exclusivement réservé au Service, il peut également accueillir des travailleurs d'autres ateliers.

L'objectif est de pouvoir échanger et de partager sur ce que vivent les travailleurs en prestations. La présentation des missions par des collègues peut faciliter voire susciter l'émergence de demandes.

Au cours de cette année, il y a eu une mobilité chez les travailleurs. En effet, le nombre de travailleurs ayant quitté le service s'élève à 8 (entre autre 2 qui sont entrés en formation, 1 travailleur qui a intégré un autre E.S.A.T hors de le département, 1 travailleur qui a réintégré un atelier en interne, etc.) pour 3 entrées.

Les résultats :

Nombre de jours prestés				
	E.S.A.T. COTRA + Pôle	PARTENAIRES	TOTAL	
2015	2587	393	2980	+ 0,74 % pour 2015
2014	2046	912	2958	
2013	1924	958	2882	

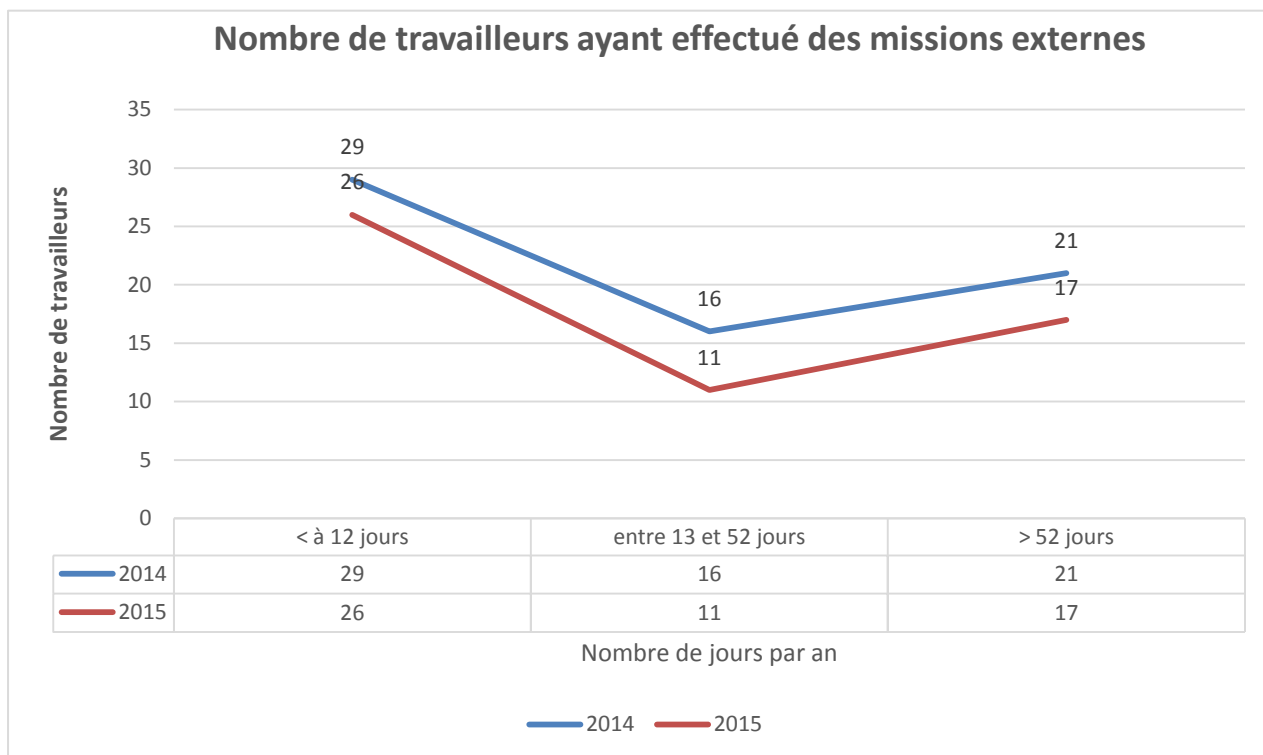
Les chiffres montrent une variation de + 0,74 % du nombre total de jours prestés (tableau 1) entre 2014 et 2015.

Toutefois, concernant le nombre de jours effectués par les partenaires, une diminution de plus de 56 % est constatée, sans conséquence sur le chiffre d'affaire du Service Insertion.

Ces résultats s'expliquent dans un premier temps, par la perte d'une mission, qui était en partie réalisée par les partenaires extérieurs. En amont de cette perte qui était programmée, une prospection a été menée pour trouver de nouveaux contrats.

De plus, l'externalisation du travail auprès de nos partenaires a été diminuée; et dans le même temps, il a été redistribué de nouvelles missions aux travailleurs du Service Insertion.

Cela a été rendu possible grâce à une meilleure autonomie de la part des travailleurs (par ex : une plus grande autonomie dans les transports en commun et/ou dans les différentes tâches de travail confiées, nécessitant une présence moins constante de la part du chargé d'insertion et le rendant ainsi plus disponible pour accompagner



d'autres travailleurs en mission).

Les partenaires :

Le constat de l'année dernière, d'une baisse des missions confiées aux travailleurs d'autres E.S.A.T du département, s'est une nouvelle fois confirmé cette année. En effet, le marché économique n'a pas permis de trouver de nouveaux contrats pour solliciter les partenaires. Comme souligné ci-dessus, il a fallu réorganiser différemment la charge de travail au sein du Service Insertion (cf « les résultats»). Toutefois la volonté de mutualiser la réponse d'intervention auprès des entreprises avec le réseau reste intacte et l'arrivée du chargé de relation commerciale impactera favorablement sur les contrats futurs.

L'accompagnement :

Il existe une réelle disparité dans l'accompagnement des travailleurs qui interviennent au sein des entreprises. C'est le constat que les chargés d'insertion ont pu faire à la suite de réunions qu'ils ont eu, avec leurs homologues des autres établissements. Tout d'abord, le Service Insertion est le seul du département, qui comptabilise 6

chargés d'insertion à temps plein. Et même si le Service Insertion est une forme de passerelle entre le milieu protégé et le milieu ordinaire, les modalités d'intervention diffèrent.

Le passage par le Service Insertion doit permettre au travailleur d'acquérir voire de réapprendre les codes liés au monde du travail. L'objectif est donc de les conforter, et parfois même de confronter, à leurs compétences professionnelles ; de réinterroger leur motivation et de les aider à se réaffirmer.

Pour se faire, la stratégie adoptée par le Service Insertion est une articulation par un accompagnement pluridisciplinaire (ex : chargé d'insertion, équipe médico-psychologique, coordinateur social). Chacun des participants intervient à des étapes bien définies dans le parcours du travailleur ; comme par exemple le coordinateur social qui sera l'interlocuteur privilégié dans l'élaboration du projet individuel ; la psychologue qui interviendra pour faire une lecture du comportement du travailleur ou bien le chargé d'insertion qui aidera le travailleur à être plus autonome dans les transports en commun pour pouvoir se rendre sur son lieu de travail. Cette cohésion et ce travail d'équipe favorisent entre autre, l'insertion professionnelle du travailleur.

Autre élément qui semble important dans ce type d'accompagnement, c'est la réactivité de nos interventions. La communication entre les professionnels permet donc d'interpeler son collègue afin que celui-ci intervienne si cela est nécessaire et qu'il puisse mettre en place une réponse adaptée dans les plus brefs délais (par ex : lien téléphonique avec l'équipe du CMP pour informer de l'état de santé du travailleur et éviter ainsi une éventuelle hospitalisation).

Le Service Insertion mobilise en quelque sorte des outils d'évaluation, comme repérer l'autonomie sociale, c'est-à-dire savoir lire, écrire et utiliser les transports en commun ; une évaluation des compétences dans les missions qui sont proposées ; et enfin, une adaptation aux contraintes de l'entreprise (respecter les règles d'hygiène et le fonctionnement de l'entreprise, arriver et partir à l'heure, identifier les fonctions de ses interlocuteurs, etc.).

Enfin facilité l'accès à la formation qu'elle soit qualifiante ou non, à condition qu'elle réponde aux souhaits du travailleur, et qu'elle s'inscrive dans leur parcours d'évolution. Ce fut le cas pour 2 travailleurs du Service Insertion, qui sont entrés dans le cadre d'une formation diplômante.

Développer le portefeuille client :

La nouveauté de cette année, est l'arrivée du chargé de relation commerciale ; dont l'enjeu est de trouver de nouveaux contrats afin de ne pas faire porter le chiffre d'affaires du Service Insertion sur une ou deux entreprises.

Il s'agit également de trouver des missions qui correspondent aux compétences des travailleurs du Service Insertion et d'éviter d'accepter celles qui risqueraient de les mettre en difficulté en raison de leurs freins (ex : mission où il serait demandé de l'accueil téléphonique). D'autant qu'ils ont des aptitudes très diverses et qu'il faut que la proposition de travail puisse avoir un intérêt afin de conserver leur motivation et que cette proposition réponde à leur projet individuel.

Objectifs pour l'année 2016 :

- Etre un lieu d'accueil pour évaluer l'employabilité d'un travailleur qui présente un handicap psychique à travers des mises en situation. Et permettre de développer les échanges entre le Service Insertion et son territoire.
- Poursuivre le développement de l'accès à l'apprentissage pour tout travailleur qui serait désireux de valoriser ses compétences ou de les diversifier. Pour se faire, construire un réseau de partenariat comme par exemple avec l'organisme de formation *Parenthèses et savoir*.
- Améliorer l'organisation de l'admission d'un nouveau travailleur au sein du Service Insertion (par exemple : qu'il soit tutoré par un autre travailleur, une meilleure articulation entre le travailleur/Service Insertion/l'entreprise).
- Rechercher à toujours mieux définir les activités professionnelles, afin de faciliter l'appropriation du poste de travail en tenant compte des compétences, des freins et des intérêts du travailleurs.
- Continuer l'axe de formation à destination de l'équipe, dans le but de compléter leurs connaissances sur la maladie psychique.
- Mettre en place la collaboration entre le chargé de relation commerciale et le Chef du Service Insertion afin d'anticiper les missions futures et l'organisation du planning à la fois des travailleurs et des chargés d'insertion.
- Instaurer une triangulation entre le travailleur, le chargé d'insertion et salarié de l'entreprise. Ce regroupement d'acteurs ne doit pas masquer leurs diversités. L'organisation du service, les personnalités de chacun des protagonistes, etc., vont avoir un impact quant au comportement du travailleur dans son insertion professionnelle. C'est la raison pour laquelle il est important de favoriser et de renforcer le tutorat naturel au sein des entreprises ; pour garantir une plus grande autonomie au travailleur mais aussi permettre au chargé d'insertion de dégager du temps pour accompagner les autres travailleurs dont il a la référence.

11- ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-SOCIAL

L'équipe de suivi psychologique est composée de 2 psychologues pour 1 ETP (0.75 et 0.25 ETP) ainsi que d'une psychiatre à 0.20 ETP.

Une réorganisation de ce pôle, en lien avec d'autres restructurations internes, a dû être mise en place au cours de l'année 2015 suite à plusieurs événements : la disparition du pôle évaluation en mars, l'évolution de la charge de travail au sein des différents ateliers, la mobilité interne de l'ancien psychologue devenu chef de service,

l'arrivée de nouveaux coordonnateurs. Cette réorganisation a été pensée de manière à mieux répartir la charge de travail, les différents ateliers ne comptant pas le même nombre de travailleurs, tout en respectant l'organisation fonctionnelle de l'institution. Une décision a été prise d'avoir 2 personnes sur un équivalent temps plein afin de constituer une équipe aux connaissances et aux compétences complémentaires.

La psychologue à 0.75 ETP s'occupe à ce jour de 6 ateliers, dont l'atelier Insertion, regroupant autour de 85 travailleurs. La psychologue à 0.25 ETP s'occupe de 4 ateliers ainsi que de la SAS, regroupant autour de 30 travailleurs. Le psychiatre intervient comme appui à la réflexion sur le fonctionnement institutionnel, les organisations et sur la clinique : elle participe aux admissions en intra comme à la SAS, peut recevoir les travailleurs en urgence ou en cas de situation complexe, et participe à la réflexion menée par l'établissement autour d'un management adapté à la problématique psychique des travailleurs.

L'équipe de suivi psychologique dans son ensemble répond à une mission de réflexion institutionnelle visant à favoriser l'articulation entre le travail et les soins. Elle intervient tant auprès des travailleurs, que de l'équipe, ou des partenaires extérieurs et cherche à développer des modalités d'accompagnement du travail en ESAT adaptées aux spécificités du handicap psychique (aménagement de l'environnement et du temps de travail, techniques d'encadrement spécifiques par exemple).

Un outil de sensibilisation au handicap psychique avait été élaboré en 2014 à destination du personnel de l'ESAT ainsi que des entreprises partenaires, et s'est poursuivi en 2015. Ce travail de formalisation et de transmission des pratiques et savoir-faire nous a conduit à une proposition de communication à la 9ème rencontre de Réhab'. Pour consolider cette sensibilisation, une formation interne autour de la psychopathologie et du management devrait être menée courant 2016.

Enfin, un travail spécifique sur la question de la maltraitance a également été mené. Des réunions de sensibilisation avec l'ensemble du personnel de l'ESAT ont été mises en place (personnel encadrant et administratif).

Concernant le suivi des travailleurs, des réunions pluridisciplinaires associant tous les échelons d'encadrement (chef de service, coordonnateurs d'atelier et coordonnateur social, moniteurs et psychologue référente) ont également été créés. Celles-ci permettent une vigilance sur l'ensemble des travailleurs, une meilleure prévention de la maltraitance, ainsi qu'un suivi continu et resserré autour du projet individuel de chaque travailleur.

Les admissions :

- 38 dossiers d'admission ont été examinés (pour 9 admissions effectives en 2015) et 17 dossiers de stage découverte (pour 13 admissions effectives en 2015, un travailleur ayant demandé à effectuer 2 stages). 26 demandes examinées ont été refusées. Soit un total de 77
- Le psychologue examine les dossiers des personnes demandant à réaliser un stage d'admission selon les critères des sujets accueillis au sein de l'institution.

- Entretien d'admission et de fin de stage, (Entretien d'admission effectué en présence du médecin psychiatre) : 25 entretiens d'admission et 25 entretiens de fin de stage.

Nous faisons ici le point sur l'histoire de la pathologie du travailleur, son suivi thérapeutique, ses projets... Ceci a pour but d'adapter au mieux notre prise en charge.

Le travail auprès des Bénéficiaires :

- Un bilan annuel est mené pour chaque travailleur que nous accueillons à l'ESAT. Celui-ci dure environ une heure. 105 bilans ont été réalisés cette année en présence de la psychologue. Le bilan annuel est précédé d'un entretien de préparation au bilan.

Le bilan est l'occasion de faire le point avec les différents professionnels qui suivent le travailleur sur l'activité professionnelle, l'assiduité, l'évolution depuis un an, les progrès, les points à améliorer, les nouveaux projets ... L'entretien de pré-bilan permet de passer en revue les différents points que le travailleur souhaitera aborder lors de son bilan.

- Synthèses avec les partenaires pour coordonner les actions : 11 synthèses en 2015.

Il s'agit de lien avec les partenaires extérieurs (CMP, Centre Hospitaliers, SAVS, services de curatelle, psychiatres libéraux...) qui ont un rôle auprès du travailleur. Ces derniers ont surtout lieu en période de difficultés pour le travailleur afin d'aborder ensemble des projets de soins et leurs implications sur la vie professionnelle, notamment pour les mi-temps thérapeutiques.

- Liens téléphoniques réguliers pour transmissions cliniques et concertation avec les différents partenaires.
- Entretien auprès du travailleur, soit à la demande de celui-ci ou bien à la demande de l'équipe.

Ces entretiens peuvent avoir lieu lorsque le travailleur éprouve des difficultés à venir à l'ESAT, des difficultés relationnelles ou dans l'accomplissement de ses tâches en atelier. Le psychologue assure ici une fonction de veille clinique, peut être amené à travailler certains points spécifiques avec le travailleur, et le renvoie vers son suivi extérieur si besoin. L'entretien peut être effectué de manière conjointe avec le moniteur si besoin. Ces entretiens représentent entre 60 et 70 entretiens effectifs/mois, avec une proportion régulière (environ 1/5ème) d'entretiens programmés non honorés pour causes diverses (maladies, rdv, changement de planning des travailleurs).

- Un groupe de parole mensuel a débuté cette année, d'une durée de 1 heure, à l'attention des travailleurs de l'insertion (5 séances).

Ce groupe constitue un espace d'échange sur les pratiques professionnelles. Les séances menées ont permis de travailler sur les apports de ce groupe mais

également sur ses limites dans sa forme actuelle. Une piste d'amélioration serait de fonctionner autour de thématiques particulières à aborder à chaque séance.

Les tâches administratives :

- Prises de note systématiques dans le dossier du bénéficiaire afin de tracer l'évolution et le projet individuel du patient (notes d'entretien, compte rendus de bilan, de synthèse ...).
- Rédactions des demandes de renouvellement de la notification M.D.P.H. : 48 comptes-rendus ont été envoyés à la C.H.L (et rédaction des demandes de fin de prise en charge : 7 comptes-rendus).

Le travail institutionnel :

- Participation à la réunion hebdomadaire institutionnelle.
- Mise en place de 2 réunions de transmission hebdomadaires pour les ateliers.

Ces réunions permettent d'aborder en équipe pluri-disciplinaire (moniteurs, coordonnateurs, chef de service, coordonnateur social, psychologue) l'évolution de chaque travailleur en lien avec une actualisation de son projet individualisé, et d'être vigilant quant aux situations à risque de maltraitance.
- Participation à la réunion clinique hebdomadaire du service insertion pour l'accompagnement des travailleurs en milieu ordinaire
- Participation à la réunion cadres hebdomadaire (4 thèmes par mois).

Le rôle du Coordinateur Social

- Entrevue avec le responsable de Parenthèses & Savoirs et les Directeurs des Ressources Humaines des magasins afin de définir les profils recherchés (poste + situation géographique).
- Recherche des profils dans les effectifs de l'E.S.A.T. en lien avec les professionnels (moniteurs, coordinateurs et chef de service) en prenant en compte le projet individuel de la personne, ses compétences, son potentiel, ses envies, ses attentes et ses contraintes (ou difficultés).
- Présentation aux personnes sélectionnées de la formation, des exigences, des attentes du magasin et de l'organisme de formation.
- Mise en adéquation du poste proposé par les magasins et des profils qui ont émergés.
- Accompagnement de la personne aux réunions d'information Parenthèses & Savoirs.
- Mise à jour du C.V. et de la lettre de motivation et préparation à l'entretien d'embauche (simulation, rédaction d'un pense-bête etc.)
- Identifier avec la personne les potentielles difficultés et les contraintes et proposition de solutions adaptées (mise en lien avec les partenaires du soin, du sanitaire, socioéducatif etc.)

- Participer à l'ensemble des instances de suivi citées ci-dessus.
- Renforcer l'accompagnement auprès du magasin comme de la personne en cas de difficulté.
- Organisation d'une formation/sensibilisation au handicap psychique en direction des collaborateurs du magasin d'accueil.
- Gestion du partenariat de tous les intervenants sociaux ou du soin afin de sécuriser un maximum le parcours de l'utilisateur.
- Négociation avec le magasin d'une éventuelle embauche et de l'accompagnement proposé par l'E.S.A.T. COTRA

Les différentes fonctions du coordinateur social :

- **Les stages « découvertes »**

Accueil et suivi de 13 stages en découverte entre Janvier et Décembre 2015.

- **La recherche et le suivi des travailleurs en formation / en stage**

- 3 suivis en formation qualifiante reconnue par le Ministère du Travail (Employé commercial de Niveau 5) : 2 usagers chez Auchan et 1 autre chez Castorama.
- 3 personnes suivis lors des périodes de stages (intégration en milieu ordinaire de travail) entre 1 mois et 6 mois.
- 2 personnes suivis lors de période de stage dans un autre E.S.A.T.
- 10 stages dans des structures externes ont été planifiés et suivis depuis septembre 2014 à décembre 2015.
- 7 travailleurs des ateliers internes ont effectué des missions en entreprise par l'intermédiaire du Service Insertion. Sur les sept, quatre travailleurs continuent d'effectuer des missions de manière récurrente (minimum une fois par mois).
- Organisation et planification des stages / formation (création du CV et de la lettre de motivation, du stage avec le travailleur et la structure d'accueil etc.). Suivi selon les souhaits / la définition des objectifs attendus du travailleur et/ou du tuteur de stage / de formation.
- Participation aux comités de pilotage des formations chez Auchan et Castorama. Sensibilisation sur le handicap psychique des lieux d'accueil. Rédaction des comptes-rendus de stage.
- **Les Entretiens Annuels, les synthèses et les Projets Individuels**
- Rédaction de la procédure et du déroulé des entretiens annuels et des projets individuels selon le cadre législatif et les recommandations de l'ANESM.

- Participation aux entretiens annuels pour occuper un rôle particulier : définition claire des objectifs socioprofessionnels des travailleurs.
- Soutien des moniteurs dans la rédaction des projets individuels selon le cadre établi et le suivi des objectifs. Aide dans l'accompagnement au quotidien et sur la manière de travailler certains objectifs (comment rendre une personne plus autonome sur son poste ? Qu'est-ce que l'on entend par « prendre des initiatives et comment cela se concrétise ? etc.).
- En amont de la synthèse : codécision et définition des objectifs de la synthèse et. En aval, rédaction du compte-rendu.
- Les chiffres : 105 projets individuels ont été rédigés en 2015 – 19 synthèses réalisées (+ Compte-rendu) avec les partenaires sur l'année 2015.

- **Le partenariat avec les structures sanitaires, sociales et médico-sociales**

- Développement des partenariats avec les Assistantes Sociales (de secteur et CMP), les foyers d'hébergement, les infirmiers (CMP), les médecins généralistes, les curateurs, les éducateurs (SAVS, FH, CHRS), les familles etc. Sécuriser les parcours en ayant un interlocuteur (le coordinateur social) qui écoute, redirige et élabore un suivi sur les problématiques sociales rencontrées (renouvellement AAH, problème d'argent, aide pour un mariage avec un conjoint étranger, trouver un logement, établir un suivi au SAVS etc.).
- Création du partenariat avec la Sécurité Sociale pour réduire l'impact financier des erreurs au niveau des arrêts de travail et des temps partiels thérapeutiques. Du fait de la spécificité de l'établissement, deux responsables de la sécurité sociale ont accepté d'être nos interlocuteurs privilégiés pour éviter toutes situations problématiques.
- Création d'un partenariat avec l'ACMS (médecine du travail) afin de créer des fiches pédagogiques sur les bonnes pratiques pour chaque atelier (en identifiant les risques liés au métier exercé). De plus, une intervenante de l'ACMS apporte un appui technique pour la conception du Document Unique.
- Renforcer les liens partenariaux avec les SAVS, FH, FVO, CMP, TAS, CHRS etc.
- Partenariat privilégié avec les structures de l'association : Mise en place de rencontre trimestrielle avec le SAVSP Montaigne et le foyer d'hébergement La Colline. L'objectif étant de sécuriser les parcours des travailleurs en partant du constat que les problématiques des travailleurs peuvent avoir un impact sur leur travail. Ce partenariat permet de rassurer les travailleurs sur notre regard par rapport à leur situation globale.

Les apports généraux du poste

- Travailleurs :
 - Créer de la continuité dans leurs accompagnements avec tous les professionnels de l'Accompagnement global (AS, SAVS, FH, les acteurs de la protection juridique etc.) → meilleure connaissance des travailleurs / prise en compte et suivi des démarches sociales engagées par le travailleur → rassuré et plus disponible pour le travail.
 - Création d'un espace d'échange autour des difficultés rencontrées à l'extérieur du travail → faire émerger des problématiques dont les travailleurs n'ont pas forcément conscience et redirection vers le bon professionnel.
- Moniteurs :
 - Aide dans la rédaction et l'uniformisation des process des Entretiens Annuels et des Projets Individuels (PréEA – EA – Projet individuel) selon la procédure mise en place (voir procédure)
 - Soutien dans le suivi des objectifs socioprofessionnels pour tous les travailleurs.
 - Soutien dans l'accompagnement au quotidien sur les bonnes pratiques professionnelles : comment travailler la prise d'initiative et l'autonomie ? Quelles sont les étapes ?
 - Veiller aux présences et contrôler les motifs des absences non prévues des travailleurs → Absentéisme réduit et prise en compte plus rapide des situations d'absentéisme chroniques.
- Psychologues :
 - Certaines missions du psychologue ont été transférées au coordinateur social (organisation et planification des Stages découvertes, des EA, relations avec les partenaires etc.) → temps gagné pour un travail clinique plus poussé et régulier. Recentrer sur le cœur du métier.

Exemple de parcours de sortie pour un travailleur :

Gaby : est un homme âgé de 35 ans lorsqu'il arrive au Pôle d'Evaluation. Célibataire et sans enfant ; il est hébergé par la famille. Ses difficultés ont commencé vers l'âge de 22 ans, avec plusieurs hospitalisations. Gaby présente ce qu'on appelle un trouble anxio-dépressif. Il a un niveau B.E.P de commerce et quelques expériences professionnelles surtout dans le secteur du B.T.P.

Cela fait 8 ans qu'il ne travaille plus ; le milieu professionnel est source de souffrance, car il présente une lenteur d'exécution, une difficulté à supporter la pression liée au travail, un niveau d'anxiété élevé, etc. A son arrivée Gaby est

réservé, il s'exprime peu. Il nous informe qu'il souhaite reprendre une activité professionnelle, plutôt dans le secteur de la bureautique voire magasinier; sans savoir s'il est en mesure de travailler en milieu protégé ou ordinaire.

L'équipe lui propose plusieurs mises en situation (en atelier bureautique et conditionnement au sein d'un E.S.A.T; mais aussi en mission dans une entreprise, pour gérer les stocks). Gaby prend conscience de ses capacités professionnelles (ex : compréhension des consignes, bonne exécution des tâches demandées, prise d'initiative, autonomie dans le travail) et commence à reprendre confiance en lui-même. Il reste encore anxieux, et peut le cacher à ses encadrants. Il persiste aussi une fatigabilité et une certaine forme de lenteur d'exécution à la fin du Pôle. Ce qui amène Gaby à penser qu'une orientation en milieu protégé est plus indiquée dans un premier temps avant de passer en milieu ordinaire.

4 mois après sa sortie, il est admis en E.S.A.T, au service insertion; il faut préciser que Gaby connaît l'équipe, puisqu'elle l'a accompagné lors des mises en situations en entreprises, ce qui favorise les liens. Deux ans passent, Gaby gagne en sentiment d'efficacité personnelle et se sent moins fragile sur sa gestion des émotions. Quant au travail, il montre une polyvalence et le retour des différentes missions est toujours positif.

Après deux ans passés en E.S.A.T, il commence à sentir le besoin de faire évoluer son projet professionnel et se voit retravailler dans la gestion des stocks en milieu ordinaire. Ce projet se concrétise grâce à un partenariat entre l'E.S.A.T et un organisme de formation, qui permet aujourd'hui à Gaby de signer un contrat à durée déterminée de professionnalisation (employé commercial en grande distribution de niveau 5).

Depuis la mi-octobre Gaby a une orientation milieu ordinaire et il est entré en formation sous forme d'alternance (1 semaine en organisme de formation / 1 semaine en magasin etc.). Il a un examen à passer pour obtenir son titre professionnel (par conséquent reconnu par le ministère du travail) qui se décline en deux parties bien distinctes.¹

Le coordinateur social se charge du suivi de Gaby tout au long des 13 mois de formation en faisant des points réguliers avec tous les acteurs qui l'entourent :

- Les formateurs de l'organisme de formation
- Le responsable et l'équipe du magasin d'accueil
- Le suivi s'est construit autour d'un certains nombre d'instances prévues à cet effet :
- Retour à l'E.S.A.T.de Gaby une fois par mois. Cette instance permet à l'usager d'avoir un échange plus distancié sur tous les aspects de sa formation (travail,

¹ Pour plus d'information sur la formation : <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=8812>

difficultés, craintes, réussites, relationnel avec le personnel du magasin, les clients, les formateurs etc.). De plus, il a aussi l'opportunité d'entamer un dialogue sur le plan clinique avec le pôle psy de l'E.S.A.T. Cela permet d'évacuer certaines angoisses ou en désamorcer d'autres.

- Comité de pilotage par groupe de formation tous les 60 jours : Cet espace a été pensé et organisé par l'organisme de formation afin de rassembler les professionnels des magasins, les formateurs et les professionnels des E.S.A.T. Ce comité de pilotage veille au bon déroulement de la formation. Des problématiques peuvent être soulevées et traitées collégalement (difficulté d'accompagnement en magasin ou en formation, des retards ou absences répétés etc.). Cette réunion permet d'avoir un lien permanent avec les différents intervenants et anticiper d'éventuels risques.
- Visite planifiée sur le lieu de travail (trois fois) : Un formateur de l'organisme de formation avec un représentant de l'E.S.A.T. (en l'occurrence le Coordinateur Social) se donnent une date et une heure de rendez-vous pour :
 - Observer l'apprenant en situation professionnelle (application des enseignements, tâches confiées par le magasin, difficultés rencontrées etc.).
 - S'entretenir avec le responsable de l'apprenant afin d'échanger sur le travail accompli, les réussites, les difficultés et les projections futures.
 - S'entretenir avec l'apprenant en présence de son responsable magasin afin de lui faire part de nos observations et des échanges avec le magasin.

Cette instance est une formidable opportunité pour évaluer et parfois redéfinir les objectifs d'apprentissage avec le tuteur en magasin et les responsables de formation. C'est aussi un espace de parole pour l'apprenant où il peut exprimer ses difficultés et ses souhaits professionnels.

Gaby, a obtenu son titre professionnel d'employé commercial en magasin (titre de niveau V) et il a signé un contrat à durée indéterminée avec le magasin dans lequel il avait son contrat de professionnalisation.

12- COMMUNICATIONS ET RELATIONS EXTERNES

En 2015, la Direction a démontré sa volonté d'intégrer la communication au cœur de l'activité de l'établissement, en créant un poste de responsable communication, à durée déterminée.

La communication

Des relations privilégiées avec la presse régionale ont permis d'annoncer les événements majeurs de l'établissement par voie de presse : journées Portes Ouvertes, lancement d'une nouvelle activité (la conciergerie d'entreprise), participation à des manifestations locales...



Les nouvelles de Versailles 08/04/2015

Les nouvelles de Versailles

Les Portes Ouvertes

Comme chaque année, deux sessions de « portes ouvertes » ont été organisées, l'une destinée aux partenaires médico-sociaux (17 et 19 novembre, après-midi), l'autre aux entreprises (journée du 24 novembre).

➤ **Les 17 et 19 novembre (169 visiteurs).**

Ces journées sont l'occasion pour les personnes accueillies, qui le désirent, de faire découvrir leur lieu de travail en accompagnant les visiteurs dans la découverte de l'établissement.

Un stand est mis à disposition des membres du Conseil de la Vie Sociale. Les membres du bureau peuvent ainsi préciser leur rôle au sein de la structure.

D'autres groupes de travail permettent également aux personnes accueillies de participer à la vie de l'entreprise. Chaque groupe peut présenter son activité et son rôle au sein de l'établissement :

- Comité de Fêtes, en charge de l'organisation d'événements, comme par exemple le repas de Noël
- Comité éditorial qui publie la « Cotrazette » 4 fois par an
- Affichage dans la salle de pause : mises à jour des informations légales, festives, organisationnelles, destinées aux travailleurs.

➤ **Le 24 novembre :**

Les travailleurs ont pu présenter leurs activités professionnelles aux représentants des entreprises, lors de la visite de leur atelier.

Au cours de cette journée, plusieurs sessions d'information, de sensibilisation sur la maladie psychique ont été animées par les psychologues de l'établissement. Ces sessions ont été très appréciées et seront suivies d'interventions complémentaires en entreprises.

L'implantation territoriale :

Pour développer les relations locales et faire connaître les activités de l'ESAT, des relations privilégiées sont entretenues avec les élus des villes de proximité et la direction participe aux rencontres du « Club des Entrepreneurs » de la plaine de Versailles.

Une visite de l'établissement a permis à certains élus de découvrir, ou de redécouvrir les différents ateliers et d'échanger avec les personnes accueillies et leur encadrement.

L'ESAT participe également à des événements festifs locaux : marchés de Noël, Salon du Livre, fête de la ville de St Cyr, etc... Ces événements permettent aux habitants de ces communes de découvrir les réalisations de l'atelier créatif et ainsi de mieux connaître l'établissement.



Marchés de Noël



Fête de la ville de Saint Cyr l'école

Salon du livre

Pour compléter l'implantation sur le territoire, il paraît indispensable de rendre l'établissement plus « visible » ; une nouvelle identité visuelle devenait donc obligatoire.



NB : les pictogrammes correspondent aux différentes activités proposées par l'établissement

Cette nouvelle identité visuelle figure dans tous les documents distribués par l'établissement, mais habille également la façade de l'E.S.A.T.

Evènement

Les activités de l'établissement ont été présentées lors d'une soirée organisée pour COTRA par « La Troupe du Soleil » de Plaisir.

Relations commerciales :

Le Directeur de l'établissement est membre de BNI France, un réseau d'affaires qui regroupe des entrepreneurs de proximité.

13- EVALUATION INTERNE 2016

Avancement des 27 PAQ (Plan d'Amélioration Qualité) de la première Evaluation Interne :

- 21 PAQ terminés
- 6 PAQ en cours de finition sur 2016

Le lancement de la deuxième Evaluation Interne de l'E.S.A.T. COTRA a démarré en novembre 2015.

Un COPIL (Comité de Pilotage) a été constitué. Il est composé de :

- 2 RDE (Référént de la Démarche d'Evaluation)
- 1 Chef de Service
- 1 Coordinateur
- 1 Psychologue
- 4 Moniteurs

Comme pour la première Evaluation Interne, le centre de formation IRFA va suivre l'équipe tout au long de la démarche. Des dates de formation ont été fixées au cours de l'année 2016.

Cette Evaluation Interne démarre en Janvier 2016 avec la constitution du référentiel et devrait être finie courant Décembre 2016.

14- CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Cette année a été marquée par :

- **La nouvelle organisation avec le positionnement de coordinateurs au sein de l'ESAT COTRA :**
 - Organisation et suivi des entretiens annuels
 - Plans de formation individuels et collectifs
 - Partenariat avec d'autres établissements, types E.S.A.T. – E.A. - Entreprises
 - Réorientation de travailleurs sur un dispositif professionnel (formation à long terme, diplômante)
 - Création de dossiers d'usagers uniques (indicateurs, outils statistiques, planning d'activité, ...)

- **Le développement d'activités métiers malgré le marché économique difficile :**
 - Evolution des activités, en particulier de l'atelier **Restauration**, et la création d'une **Conciergerie**, nécessitant impérativement l'agrandissement des locaux. Ceci devient réalisable à la suite de la reprise de locaux situés au 1^{er} étage du 6, rue Georges Besse.

- **L'information de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire et des usagers d'une démarche d'évaluation interne qui débutera en mars 2016.**

- **Un service répondant au territoire avec la création d'un Service d'Evaluation et d'Insertion Vers l'Emploi « S.E.I.V.E ». Ce service « de transition » permettra de répondre :**
 - aux demandes des personnes en situation de handicap souffrant de troubles psychiques au moyen d'une insertion professionnelle accompagnée
 - aux formations personnalisées et adaptées en fonction des projets professionnels
 - aux évolutions des structures médico-sociales sur le plan de l'employabilité
 - au marché économique par des prestations internes aux entreprises
 - aux différentes demandes d'employabilité des personnes en E.S.A.T
 - aux évaluations cognitives des personnes accueillies au sein des établissements protégés
 - Aux problématiques de non-rupture de parcours de la personne

➤ **Le développement durable, cherchant à prendre en compte la qualité environnementale et l'efficacité économique.**

- Il faut intégrer les enjeux du développement durable dans toutes les activités et rechercher un mode d'exploitation des ressources, de production, de consommation beaucoup plus responsable.
- Le développement durable est une volonté que la direction de l'E.S.A.T. souhaite faire vivre en relation avec ses partenaires.

L'équipe et les travailleurs de l'ESAT COTRA ont contribué activement à un travail participatif qui a permis une reconnaissance de qualité d'accompagnement et aussi de qualité rendue avec les partenaires. Une fois de plus toutes ces actions menées cette année démontrent que l'utilisateur a sa place au « cœur » du dispositif et qu'ensemble nous pouvons aller plus loin.