



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

## **ANNEE 2016**

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  
<http://www.esat-cotra.com/>  
Siret 784 615 718 002 27 – APE : 8810 C

## SOMMAIRE

1- PREAMBULE.....	3
2- INTRODUCTION .....	3
3- PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT .....	4
4- FORMATIONS .....	7
5- RÉUNIONS.....	9
7- PERSONNES ACCUEILLIES .....	10
8- PARTICIPATION DES USAGERS.....	16
9- ACTIVITES PROFESSIONNELLES .....	21
10-INSERTION PROFESSIONNELLE.....	27
11-ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-SOCIAL.....	31
12-COMMUNICATIONS ET RELATIONS EXTERNES .....	37
13-EVALUATION INTERNE 2016 .....	45
14-PERSPECTIVES POUR 2017.....	47
15-CONCLUSION .....	49

## **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<sup>er</sup> 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 9 ateliers proposés ainsi que le service insertion :**

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

En juin de cette année, nous avons ouvert un service détachement collectif. Cette activité est créée suite aux demandes lors des projets professionnels des travailleurs. Ce service permet d'effectuer une prestation en entreprise en groupe de 3 à 9 personnes (voir plus si nécessaire), accompagné par un moniteur qui va gérer le transport aller/retour et la partie restauration sur place où dans son environnement. Ce détachement collectif permet pour certains de reprendre confiance en eux, de mieux appréhender l'univers de l'entreprise et de ces codifications. Le fait de ce retrouver en groupe, le travailleur se sent soutenu et bienveillant avant le passage au service insertion et de pouvoir travailler en amont l'environnement de l'entreprise.

## L'ESAT COTRA a mis en œuvre cette année :

- Mise en place d'une Mutuelle collective pour les travailleurs.
- 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.)
- La mise en place d'une nouvelle activité : le détachement collectif.
- Une extension des surfaces de travail au 6 rue Georges Besse. Les services concernés sont la partie direction, le service comptabilité, le service insertion et le potentiel emploi.
- La Création d'un site internet.
- Le développement de son réseau dans les Yvelines.

## Stagiaires externes

L'ESAT COTRA reçoit beaucoup de stagiaires et reste ouvert à tous types de stages. Cette année, 8 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 2016									
Nom de l'étudiant	Prénom de l'étudiant	H/F	Diplôme préparé	Nom de l'école	Ville	Date de début stage ou contrat	Date de fin stage ou contrat	Nom du tuteur	Fonction du tuteur
KAAOUAS	Hafsa	F	Brevet des collèges	Collège R. Descartes	78330 Fontenay le Fleury	18/01/2015	22/01/2016	Steve Muller	Moniteur
ANTONIO	Jennifer	F	Brevet des collèges	Collège R. Descartes	78330 Fontenay le Fleury	18/01/2015	22/01/2016	Célia Morzyglod	Monitrice
LOUBRADOU	Lisa	F	Brevet des collèges	Collège R. Descartes	78330 Fontenay le Fleury	18/01/2015	22/01/2016	Laurent Pighi	Moniteur
HARDY	Lolly	F	Brevet des collèges	Collège Mozart	28260 Anet	01/02/2015	05/02/2015	Fouzia Abbas	Monitrice
DIGBO TOKI	Stéphanie	F	BAC PRO Service de Proximité et Vie Sociale	Lycée Professionnel Jean Moulin	78150 Le Chesnay	28/03/2016	15/04/2016	Laurent Pighi	Coordinateur
AUBIER	Christine	F	Adaptation à l'emploi d'assistante médico administrative	CHL Charcot	78375 Plaisir	25/04/2016	29/04/2016	Aurelie Poulleau	Assistante de direction
Sardi de Letto	Anthony	M	BAC PRO Assistant architecte	Lycée Professionnel P.Delorme	28114 Lucé	09/05/2016	27/05/2016	Auréli Poulleau	Assistante de direction
STAGIAIRES ESAT COTRA 2eme SEMESTRE 2016									
BATSHOKA	Jérémie	H	Educateur spécialisé	Fondation ITSRS	92123 Montrouge	12/12/2016	03/03/2016	Dominique Brunner	Chef de service

## La taxe 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 accueillies.

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.

Elle permet de :

- Développer leurs compétences métiers
- Favoriser leur intégration en entreprise
- Evoluer leurs connaissances professionnelles
- Contribuer à leur inclusion socioprofessionnelle
- D'accompagner nos projets de développement : investissements matériels, équipement technologique, informatique, logiciel...) pour garantir une meilleure condition pédagogique, techniques possible pour les travailleurs handicapés.

## Investissement 2016 :

Formation sur l'atelier conciergerie

- Apprentissage des outils tels que le TPE (accueil, commerce)



- La formation informatique : par la mise en place d'une salle et de 6 PC portatif
- La formation pour les CARISTE sur chariot élévateur pour le quai de déchargement
- La formation jardin espaces verts sur les autoportés
- Ergonomie de l'atelier conditionnement
- Formation sur les normes HACCP en restauration

## 4- 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 1 moniteur sur 2 jours.
- **Journées d'intégration des nouveaux salariés « Initiations aux troubles Psychiques »** : L'objectif est de présenter aux nouveaux salariés la notion de troubles psychiques et de les informer.  
=> Participation de 2 moniteurs sur 1 jour (2 ½ journées).
- **« Paradoxe de l'autonomie en santé mentale »** : Cette formation portait sur une réflexion, sur le fait que tous les acteurs du sanitaire et du social prônent l'autonomie pour des personnes dont les symptômes de la maladie sont justement l'isolement et l'apraxie  
=> Participation de 1 moniteur sur 1/2 jour.
- **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 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 sur 3 jours car mise à jour du permis et un sur 5 jours car passage de permis.
- **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 du Directeur sur 1/2 jour.

- **Santé mentale Yvelines Sud (RPCM)** : Echanges et informations sur la maladie psy avec un psychiatre, le Dr Lefrère. Sur les pratiques professionnelles.  
=> Participation de 38 personnes sur 2h.
- **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 1 personne 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.
- **5S** : Amélioration de l'efficacité de l'outil de travail : Optimisation de l'outil de Partage  
=> Participation de 3 administratifs sur 5 jours.

#### **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.
- **Alpha Psy** : Cette formation vise à donner un repérage, à la fois clinique et théorique, sur les différentes pathologies, leurs manifestations et répercussions dans la vie de la personne et de son entourage. L'enjeu est de permettre aux participants l'acquisition de nouvelles compétences et d'un savoir-être spécifique, à travers le partage de connaissances et d'expériences.  
=> Participation de 2 Moniteurs sur 2 ans (150 h et 20 jours de formation)

## **5- RÉUNIONS**

### **Réunions d'Information (Hebdomadaires, sauf les lundis de réunion Institutionnelle) :**

Ces réunions informent les salariés de toutes les actions, évènements, mouvements, concernant les travailleurs et les encadrants au sein de l'ESAT COTRA. Elles ont lieu tous les lundis de 17h10 à 17h30. L'équipe pluridisciplinaire est conviée à cette réunion.

### **Réunions Institutionnelles(Mensuelles) :**

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 Cadres- Développement (Mensuelles) :**

Ces réunions ont pour but de développer l'organisation de l'ESAT COTRA, de réfléchir aux stratégies à mener, aux problématiques rencontrées. Elles ont lieu mensuellement le lundi, de 15h15 à 16h15. Présence : Le directeur, les chefs de service, les psychologues, le psychiatre et l'assistante de direction.

### **Réunions Cadres- Admissions et situations cliniques (tous les 15jours):**

L'objectif de ces réunions est de faire un point toutes les deux semaines sur les admissions, les candidatures, les situations cliniques, les nouveaux entrants, le suivi des candidats et tout ce qui concerne les travailleurs de l'ESAT COTRA. Présence : Le directeur, les chefs de service, les psychologues, le psychiatre, l'assistante de direction et le coordinateur social.

### **Réunions Cadres-Coordinateurs (Mensuelles):**

Ces réunions consistent à réunir la direction, les cadres et tous les coordinateurs afin de partager des réflexions sur des situations rencontrées, d'échanger sur des axes par rapport à des positionnements mais également de pouvoir travailler sur des actions communes à mener auprès des équipes et pour l'ESAT COTRA. Elles ont lieu mensuellement le lundi, de 15h15 à 16h15. Présence : Le directeur, les chefs de service, les psychologues, le psychiatre, l'assistante de direction et les coordinateurs.

## Récapitulatif de nombre de réunions en 2016 :

Réunions:	d'Information	Institutionnelles	Cadres- Développement	Cadres- Coordinateurs	Cadres- Admissions et situations cliniques
Nombre Sur 2016	28	12	8	6	20

## 7- PERSONNES ACCUEILLIES

Le nombre de jours d'ouverture pour cette année a été de : 246 jours.

### Stage de découverte pour l'année 2016 :

Nb	NOM	Prénom	Date de stage
1	R.	David	Du 18 au 29 janvier
2	F.C	Marisa	Du 29 février au 11 mars
3	L.	Florian	Du 29 février au 11 mars
4	H.	Sébastien	Du 14 au 25 mars
5	R.	Julie	Du 21 mars au 1 <sup>er</sup> avril
6	G.	Thierry	Du 4 au 15 avril
7	E.	Christian	Du 11 avril au 4 octobre
8	M.	Laurent	Du 9 au 20 mai
9	A.	Romain	Du 23 mai au 3 juin
10	D.	Sylvain	Du 30 mai au 31 août
11	E.	Chloé	Du 13 au 24 juin
12	A.	Abdelmajid	Du 4 au 15 juillet
13	T.	Victor	Du 19 sept. au 4 oct.
14	L.	Maria Clara	Du 19 sept. au 14 oct.
15	C.	David	Du 24 au 28 octobre.
16	B.	Marjorie	Du 28 nov. au 9 déc..
17	A.	Nourredine	Du 5 au 16 déc.
18	M.	Guillaume	Du 5 au 16 déc.

#### Monsieur David R. – du 18 au 29 janvier :

Du 18 au 22 janvier à l'atelier Entretien des Locaux et des Véhicules

Du 25 au 29 janvier à l'atelier Conditionnement

➔ A fait une demande de stage d'admission en Conditionnement

Madame Marisa F.C– du 29 février au 11 mars :

Du 29 février au 11 mars à l'atelier Restauration

- A fait un stage d'admission du 06 au 30 juin en vue d'une embauche au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Monsieur Florian L – du 29 février au 11 mars :

Du 29 février au 11 mars à l'atelier Reprographie

- A fait une demande de stage d'admission en Reprographie

Monsieur Sébastien H. – du 14 au 25 mars :

Du 14 au 25 mars à l'atelier Restauration

- A fait une demande de stage d'admission en Restauration

Madame Julie R. – du 21 mars au 1<sup>er</sup> avril :

Du 21 mars au 1<sup>er</sup> avril au Service Insertion

- A fait une demande de stage d'admission au Service Insertion

Monsieur Thierry G. – du 4 au 15 avril :

Stage proposé du 4 au 15 avril sur les ateliers Bureautique et Routage. Mr G. a effectué sa première semaine en Routage mais s'est trouvé être extrêmement fatigué au bout de 3 jours. Afin de savoir si Mr G. avait les capacités de tenir le cadre et le rythme nécessaire au travail en ESAT, Mr G. a été évalué à la SAS durant une semaine. Il s'en est conclu qu'il était préférable pour lui de commencer par travailler en SAS avant d'intégrer un ESAT. Notre équipe s'est rendue à sa synthèse le 14 septembre au CMP de St Cyr.

Monsieur Christian E. – du 11 avril au 4 octobre :

Dans un premier temps, stage proposé du 11 au 22 avril en Jardins Espaces Verts. Après avoir effectué 3 jours en JEV, Mr E. a souhaité interrompre son stage du fait d'une grande fatigabilité. Il a recontacté quelques jours plus tard le coordinateur social afin d'obtenir de nouvelles dates de stage. Après entretien, nous avons mis en place avec lui un stage Découverte à mi-temps, ce dernier ayant pour but d'aboutir à un temps plein. Mr E. avait surtout besoin de reprendre confiance en lui après une longue période d'inactivité.

Exceptionnellement, ce stage a duré plusieurs mois en lien avec son médecin psychiatre et ses parents. Parallèlement, un dispositif interne d'entretiens hebdomadaires avec la psychologue de l'établissement et le coordinateur social a été mis en place.

A mi-temps : du 02/05 /16 au 17/06/16

A 80% : du 20/06/16 au 22/07/16

A temps plein : du 25/07/16 au 04/10/16 (période comprenant ses congés d'été)

Mr E. devait être embauché au 1<sup>er</sup> novembre après entretien avec la chef de service puis la psychologue et psychiatre de l'établissement. Malheureusement, nous avons appris par ses parents, le décès de Mr E. dans la nuit du 4 au 5 octobre à son domicile.

Monsieur Laurent M. – du 9 au 20 mai :

1<sup>ère</sup> période de stage : du 9 au 20 mai à l'atelier Conciergerie. Suite à ce stage, notre équipe encadrante a fait un point le 1<sup>er</sup>/06/2016 auquel elle a convié le SAVSP qui accompagnait parallèlement Mr M. Il a été convenu de lui proposer une autre période de stage pour affiner son évaluation professionnelle.

2<sup>ème</sup> période de stage du 4 au 15 juillet à l'atelier Conciergerie

Monsieur Romain A. – du 23 mai au 3 juin :

Du 23 au 27 mai à l'atelier Conditionnement

Du 30 mai au 3 juin à l'atelier Jardins Espaces Verts

- ➔ Mr ALIMY n'a pas souhaité donner suite à ce stage, il voulait s'auto-évaluer. Il ne se sent pas encore prêt pour entrer dans le monde du travail.

Monsieur Sylvain D. – du 30 mai au 31 août :

Dans un premier temps, stage proposé du 30 mai au 10 juin en Jardins Espaces Verts. Après avoir effectué 1 journée en JEV, Mr D. a interrompu son stage du fait d'une grosse angoisse qu'il n'a pas su gérer et exprimer. Son SAVS a recontacté quelques jours plus tard le coordinateur social afin d'obtenir un rendez vous et de faire un point sur cette journée. Suite à cet entretien de nouvelles dates de stage (du 6 au 17 juin) ont été proposées à Mr D. Stage renouvelé jusqu'au 31 août en vue d'un stage d'admission puis d'une embauche (vu avec le SAVS).

Madame Chloé E. – du 13 au 24 juin :

Du 13 au 24 juin à l'atelier restauration Malgré ses capacités, nous nous interrogeons sur la faisabilité d'une insertion en ESAT sur le long terme (fatigabilité).

Monsieur Abdelmajid A. – du 4 au 15 juillet :

Du 4 au 15 juillet à l'atelier Restauration

- ➔ Mr A. sait travailler en autonomie et prendre des initiatives toujours bienvenues. Toutefois, sur les dix jours de stage, il a été absent cinq jours. En d'autres termes, il était présent que sur la moitié de son stage. L'absentéisme est bien trop important à cause de la distance entre son domicile et le lieu de travail.

Monsieur Victor T. – du 19 septembre au 4 octobre :

Du 19 au 30 septembre à l'atelier JEV

Du 3 au 4 octobre à l'atelier JEV (prolongation)

- ➔ Victor T. est un jeune homme de bonne volonté avec une capacité d'apprentissage très impressionnante. En une semaine, il est capable d'utiliser correctement la tondeuse, la débroussailleuse et le souffleur. L'équipe ressent une réelle motivation à travailler et à appliquer les consignes rigoureusement. C'est pourquoi, nous avons décidé de renouveler sa période de stage découverte afin d'évaluer sa capacité à tenir le travail dans le temps. Malheureusement, son comportement agressif qui a abouti à un évènement indésirable, nous a obligés à stopper son stage.

Madame L. Clara – du 19 sept. au 14 octobre :

Du 19 au 30 sept. à l'atelier Conciergerie

Du 3 au 14 oct. à l'atelier Conciergerie (prolongation)

Suite à cette période de stage découverte, Madame L. nous a fait parvenir une demande écrite de stage d'admission. Ce dernier a eu lieu du 1<sup>er</sup> au 23 décembre 2016, renouvelé à sa demande pour le mois de janvier 2017 en vue d'une embauche au 1<sup>er</sup> février.

Monsieur David C. – du 24 au 28 oct. / du 5 au 9 déc. :

Du 24 au 28 octobre à l'atelier Entretien des Véhicules

Du 5 au 9 décembre à l'atelier JEV

- Monsieur C., étant en grande difficulté nous avons mis en place un partenariat avec son FVO « Les Sources » afin d'adapter progressivement son insertion professionnelle. Il est donc revenu faire un stage d'une semaine en JEV du 5 au 9 décembre 2016. Cette dernière semaine a été très chaotique du fait de ses angoisses.

Madame Marjorie B. – du 28 nov. au 9 déc. :

Du 28 novembre au 9 décembre à l'atelier Restauration

Le stage s'est très bien déroulé.

A sa demande nous programmons donc une seconde période de stage sur 2017.

Monsieur Nourredine A. – du 5 au déc.

Du 5 au 16 décembre 2016 à l'atelier JEV

Monsieur A. était en difficulté sur l'atelier Jardin Espaces Verts. Tout d'abord, il a été en retard le matin à 4 reprises. Monsieur A. n'a pas verbalisé les raisons de ces retards. Sur le plan du travail, Monsieur A. a des difficultés sur la compréhension des consignes et la mise en action de ces dernières. Pour l'équipe de l'Esat, la réelle difficulté de monsieur A. est son manque de communication avec ses encadrants. Cela freine de manière importante l'accompagnement pour la mise au travail.

Nous l'avons informé, que s'il le souhaitait, il pouvait recontacter le coordinateur social en janvier 2017 de façon à planifier un nouveau stage de deux semaines sur l'atelier Conditionnement. Cela permettrait de l'évaluer dans un autre environnement de travail.

L'équipe de l'E.S.A.T. estime que l'atelier Jardin Espaces Verts n'est pas suffisamment adapté à Monsieur A. et qu'il risquerait d'être en trop grande difficulté.

Monsieur Guillaume M. – du 5 au déc.

Du 5 au 16 décembre 2016 à l'atelier Bureautique

Monsieur M. a interrompu son stage. Il a verbalisé le fait que le handicap des autres était trop visible, que cela le dérangeait. Par conséquent, il souhaitait essayer de retravailler en MO.

- **Les candidatures reçues en 2016 :**

Nombre de demandes reçues et examinées par l'établissement	<b>10</b>
Nombre de personnes sur liste d'attente Dossiers incomplets St. Découverte	<b>24</b>
Nombre de personnes sur liste d'attente Dossiers complets St. Découverte	<b>8</b>
Nombre de Stages de Découverte effectués	<b>18</b>
Nombre de personnes sur liste d'attente Dossiers incomplets St. d'Admission	<b>0</b>
Nombre de personnes sur liste d'attente Dossiers complets St. d'Admission	<b>4</b>
Nombre de demandes refusées par l'établissement (Admission et Découverte)	<b>30</b>
Nombre de personnes ayant postulé puis annulé leur candidature	<b>13</b>
Nombre de pré-admissions (Stages d'Admission effectués)	<b>9</b>
Nombre d'admissions (Contrat de Soutien)	<b>8</b>

En 2016, nous avons fait le choix d'orienter les candidatures que nous recevions vers des stages découvertes dans un premier temps, c'est pourquoi nous pouvons observer le chiffre 0 concernant les dossiers incomplets d'admission. En effet, ce stage a pour but de faire découvrir de façon concrète nos ateliers et notre fonctionnement. Il permet aussi à chaque candidat de s'auto-évaluer, de se rendre compte par lui-même s'il a les capacités d'entrer ou réintégrer le monde du travail en milieu protégé. Il suit un protocole bien établi : nombreux entretiens avec le coordinateur social et la psychologue (avant et pendant le stage), période de stage lors d'une grande disponibilité du moniteur et coordinateur de l'atelier concerné pour un meilleur accompagnement, période de stage renouvelable à la demande du stagiaire.

- **Nombre de personnes accueillies entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016 :**

a	Nombre de personnes présentes au 01/01/2016	<b>114</b>
b	Nombre de personnes entrées entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016	<b>8</b>
c	Nombre de personnes sorties entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016	<b>18</b>
d	Nombre de personnes présentes au 31/12/2016 d= (a+b-c)	<b>104</b>
e	Nombre total de personnes accueillies entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016 e = (a+b)	<b>122</b>
f	Mi-temps (ESAT)	<b>17</b>

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

Au 31/12/2016, l'établissement était composé de :

- **30** femmes
- **74** hommes

- **Tableau des âges au 31/12/2016**

16-19 ans	<b>0</b>
20-24 ans	<b>0</b>
25-29 ans	<b>4</b>
30-34 ans	<b>14</b>
35-39 ans	<b>10</b>
40-44 ans	<b>30</b>
45-54 ans	<b>36</b>
55-59 ans	<b>9</b>
60-75 ans	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>

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 :**

- 84 personnes sont célibataires
- 8 personnes sont mariées
- 6 personnes sont divorcées
- 5 personnes sont en concubinages
- 0 personnes sont veuves
- 1 personnes sont pacsées

- **Nature des ressources :**

- - Salaire de l'ESAT + l'AAH ou pensions

- **Mesures de protection :**

- 3 personnes sont sous tutelle
- 29 personnes sont sous curatelle (7 simple et 22 renforcée)
- 72 personnes n'ont aucune mesure de protection

- **Origine de la demande :**

- 96 personnes ont été orientées par les CMP
- 1 personne a été orientée par un SAVSP
- 7 personnes ont été orientées par 1 médecin libéral

- **Modes d'hébergement en 2016 :**

- 54 personnes ont un logement individuel
- 20 personnes sont dans un foyer d'hébergement
- 27 personnes habitent chez un parent
- 2 personnes sont en appartement relais
- 1 personnes (autre : pension de famille)

- **La Mutuelle**

Suite à la loi sur l'obligation de mutuelle pour les salariés, le CVS s'est interrogé sur la possibilité de l'instaurer pour les travailleurs au sein de l'ESAT Cotra.

Cette demande a été entendue par la direction et après une validation du siège, plusieurs mutuelles ont été abordées.

Il s'est avéré qu'un autre établissement de l'œuvre Falret (ESAT Le Colibri) avait déjà mis en place une mutuelle pour les travailleurs. La direction a pris contact avec cet ESAT pour demander un contrat similaire au leur.

Avec le retour de toutes les informations, un sondage a pu être fait auprès des travailleurs afin de savoir combien de personnes étaient intéressées (70.37% des retours étaient positifs).

La mutuelle a été mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2017, un intervenant est venu à l'ESAT pour expliquer le principe et le fonctionnement de la mutuelle aux travailleurs, puis un accompagnement a été fait auprès de chaque personne adhérente (ou tuteur/ curateur / famille) par l'assistante administrative assistée par le coordinateur social pour répondre aux questions, monter les dossiers et résilier l'ancienne mutuelle.

A ce jour, 30 travailleurs bénéficient de la mutuelle.

## **8- PARTICIPATION DES USAGERS**

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

Le but du C.V.S. est d'associer les usagers au fonctionnement de l'établissement. Lors de ces Conseils, des interrogations ou des demandes d'amélioration des conditions de travail sont soumises à la Direction. Son déroulement s'effectue suivant un ordre du jour préalablement établi par les travailleurs. Un compte-rendu est ensuite rédigé, diffusé et affiché afin que l'ensemble des travailleurs et des salariés de l'établissement puisse en prendre connaissance.

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

- Où en est le projet des mutuelles pour les travailleurs?
- Pourrions-nous avoir plus de précisions sur ce qu'est « le détachement collectif en entreprise » ?
- Pourrait-on avoir la climatisation à l'atelier PLV ?
- Quelles sont les formations collectives qui seront mises en place en 2017 ?
- Pourrait-on avoir des porte-manteaux dans les sanitaires, sur les portes ?

Le C.V.S se réunit au minimum 3 fois par an. Les dates pour 2016 ont été les suivantes :

- 15 mars 2016
- 14 juin 2016
- 13 septembre 2016
- 13 décembre 2016

### **Réunion d'atelier métier (tous les 3 mois)**

Cette réunion d'atelier permet à chaque travailleur d'avoir un droit de parole sur son métier et son environnement (condition de travail, formation collective, organisation des tâches). Ils peuvent ainsi s'impliquer dans leur atelier par cette prise de parole et émettre des suggestions, des remarques tant sur le travail que sur la vie en collectivité.

### **Les Formations :**

La Direction essaye de répondre au mieux aux demandes de formation tant 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 :

- CACES (R.389 Catégorie 3) : Cette formation de conducteur de chariots élévateurs est menée par un formateur extérieur. Elle a pour but de permettre aux personnes formées d'être capables de réaliser des opérations de chargement et de déchargement de véhicules, des opérations de stockage et de déstockage, de transfert de charges, d'assurer la maintenance de premier niveau du matériel et des équipements utilisés ainsi que de rendre compte des anomalies et difficultés rencontrées dans l'exercice de ses fonctions. Elle se compose d'une partie théorique portant sur la réglementation applicable au cariste, les différentes catégories de CACES et la technologie des chariots automoteurs et d'une partie pratique 'conduite de chariot élévateur ».  
=> Participation de 1 travailleur et 2 encadrants durant 3 jours.
  
- RETRAITE : « Cette formation » a eu pour but de sensibiliser les participants sur comment préparer sa retraite : « Maîtriser les fondamentaux du passage à la retraite, le bien-être et l'avancée en âge ». Encadré par un formateur extérieur et le coordinateur social. 1 journée (de 8h30 à 17h00) de formation collective puis mise en place d'un dispositif d'entretiens individuels d'1h00.  
=> Participation de 15 travailleurs et 1 encadrant, durée 3h00 le 29/06/2015.

## Formations proposées par l'Oeuvre Falret :

- Inter-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 3 travailleurs en autonomie durant 1 session de 3h00.

### **Le Comité Editorial**

Mme Berthéol a conduit un groupe de travail auprès des travailleurs : « **Le Comité Editorial** »

Un groupe de travail prénommé « comité éditorial » assure l'accomplissement d'un journal interne il est composé de 10 travailleurs (chaque atelier étant représenté) et de 2 encadrants :

4 numéros de sortis en 2016

- Hors série n° 5 (L'évasion thérapie)
- Hors série n° 6 (Les formations)
- N° 6 : Mars 2016
- N° 7 : Juin 2016

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.

Des formations sont proposées 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 2016 cela a représenté 14 sessions.

Ces dernières avaient lieu dans une salle réservée se trouvant à côté des locaux des JEV. Avec les nouveaux locaux ces formations pourront se faire dans une salle située au 1<sup>er</sup> étage du bâtiment 06. A cet effet, 6 ordinateurs ont été achetés (affectés exclusivement pour ces formations) mais aussi l'achat de 15 clés USB qui seront attribuées nominativement (pour chaque travailleur)

Ce sont les travailleurs qui demandent à participer aux formations et lorsque un trop grand nombre de personnes s'inscrivent (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 : 11 travailleurs et 11 travailleuses soit un total de 22 personnes.
- Total de 21 H (Word : 4H30 / Excel : 3H / Internet : 3H / PowerPoint : 3H / 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.

## Bilan des activités mutualisées des travailleurs de l'ESAT en 2016

Le service animation travaillant sur les saisons scolaires en lien avec les associations locales, la période de référence est du 01/09/2015 au 30/06/2016.

« 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 et il n'est pas question de les proscrire ; il faudra veiller à ce qu'ils ne prennent pas une importance relative exagérée pour finir par porter préjudice à la vocation fondamentale du centre d'aide par le travail ». (Circulaire 60 AS)

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

Pour rappel, la participation financière des structures est au prorata du nombre de participants et des coûts générés par l'activité concernée. La mutualisation des activités passe également par la mutualisation des ressources tant humaines que matérielles.

Par rapport à la saison dernière, nous avons ouvert un peu plus le choix des activités aux travailleurs. En 2014/2015, nous avons proposé 20 activités et pour cette saison 2015/2016, 26 activités.

Les activités proposées aux travailleurs de l'ESAT sont classées en 5 catégories (Bien-être ; Création ; Réflexion ; Sport ; Socialisation) et sont réparties de la façon suivante :

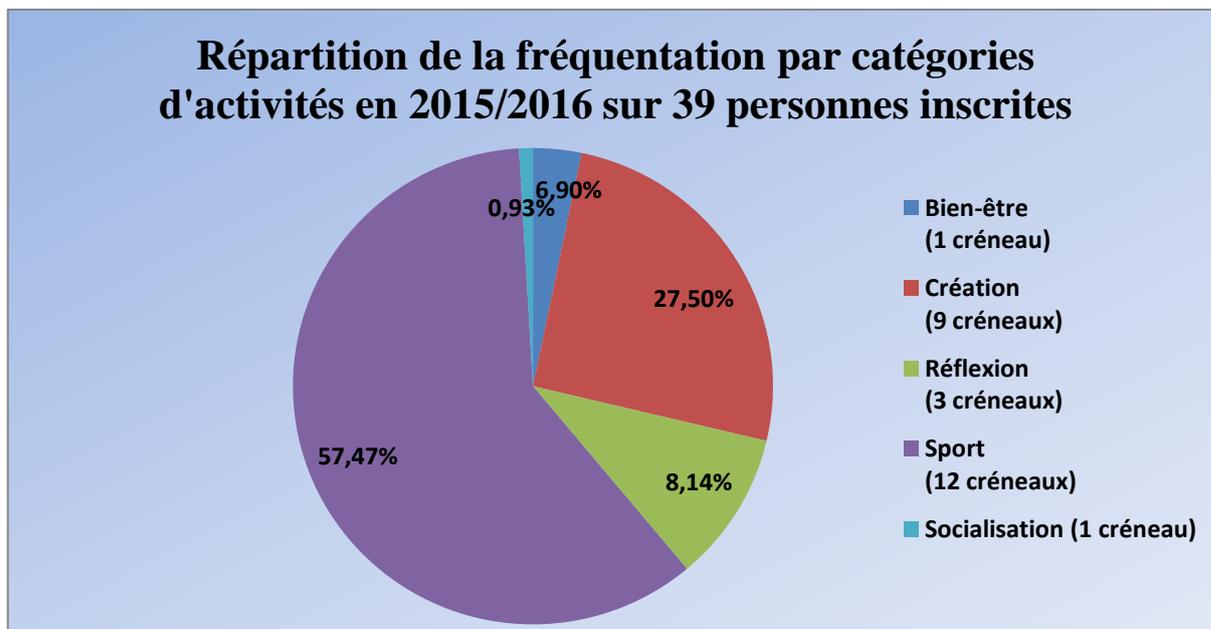
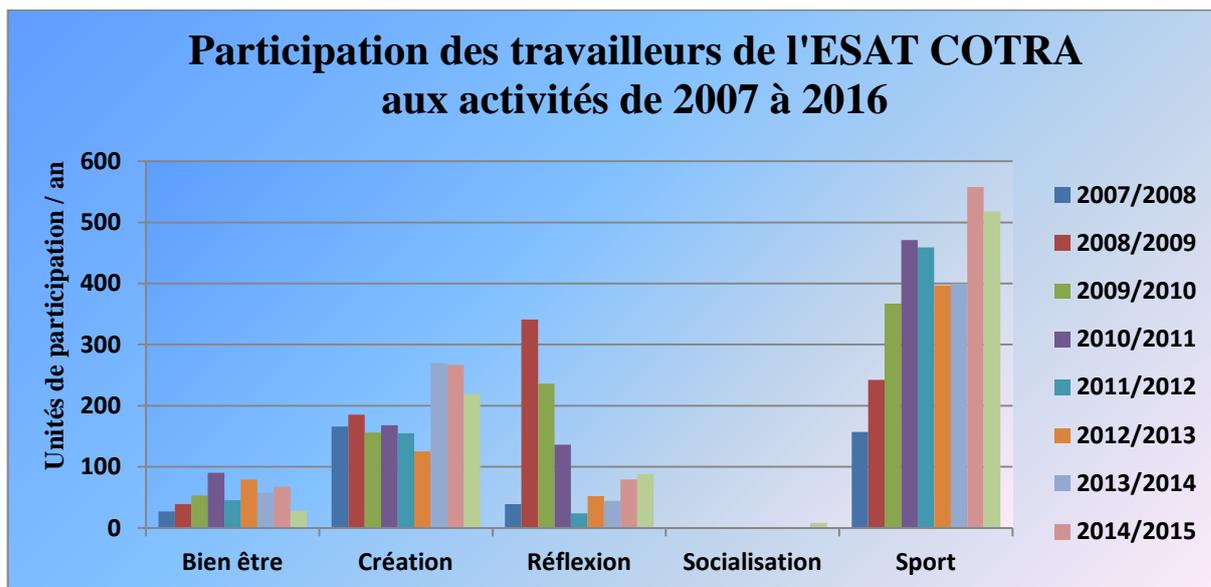
- Bien-être : Esthétique
- Création : Broderie ; Percussion ; Création perles ; Arts graphiques (x2) ; Théâtre d'improvisation ; Groupe de musique ; Chant ; Mosaïque/Décopatch
- Réflexion : Actualités ; Quizz ; Ecriture libre
- Socialisation : Jardin Solidaire
- Sport : Tai chi chuan ; Bodygym (x2) ; Tennis (x2) ; Karaté ; Piscine ; Musculation ; Aquagym ; Equitation ; Pétanque ; Gym Douce

Pour cette saison 2015/2016, 39 travailleurs ont au moins participé à une séance d'activité soit 861 participations (nombre de séances faites par les travailleurs). Cela correspond à une diminution de 11.32% par rapport à l'année dernière (971 participations). Il y a un peu moins de travailleurs inscrits par rapport aux années précédentes (42 inscrits pour 2015/2016). Une des conséquences qui pourrait justifier cette diminution est l'augmentation des mi-temps ESAT qui ne sont de fait pas autorisés à pratiquer les activités pendant le temps de travail.

Le but des activités pour les travailleurs de l'ESAT COTRA 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 personnes des différentes structures de l'Association. Elles permettent de travailler la régularité (une

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 (groupe et règles de l'activité).

Pour conclure, c'est, dans l'ensemble, une saison stable. Les personnes inscrites sont en grande majorité les mêmes que les saisons dernières. Ces personnes sont régulières et se sont investies, inscrites dans un projet d'activité tout en poursuivant l'évolution des objectifs de l'activité d'année en année.



## Séjour et repas de fin d'année en 2016

« En raison d'un budget restreint, ne pouvant donc pas tout proposer aux travailleurs et afin de répondre au mieux à leurs souhaits, un sondage leur a été distribué afin de connaître leur préférence (chèques cadeaux ou sortie d'une journée ou bien encore repas de fin d'année). Les travailleurs se sont clairement positionnés pour recevoir des chèques cadeaux. La priorité pour l'année 2016 a donc été d'assurer leurs distributions auprès des travailleurs. ».

A savoir aussi que dorénavant l'Esat Cotra participe financièrement, à une partie, de la cotisation de la mutuelle des travailleurs. Cette ligne budgétaire venant en déduction de l'enveloppe disponible au comité des fêtes.

## 9- ACTIVITES PROFESSIONNELLES

En 2016, 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	13	10
Routage	15	7
Bureautique	16	4
Reprographie	3	1
Espaces verts	14	14
Restauration	9	2
Entretien des locaux et des véhicules	8	2
Conciergerie (création et évènementiels)	4	4
Service insertion	14	14

Suite aux difficultés du marché économique, l'ESAT a du réfléchir à une nouvelle façon de développer ses activités. L'année 2016 a vue donc se développer une nouvelle activité : le détachement en entreprise.

Cette nouvelle activité à permis à certains travailleurs de connaitre les missions en extérieur et de découvrir le milieu ordinaire. Certaines personnes qui sont là depuis l'ouverture de l'ESAT ont souhaité essayer cette nouvelle activité, alors qu'elles n'étaient ou qu'elles n'avaient jamais voulu sortir auparavant.

L'année 2016 a été le constat d'une population vieillissante et beaucoup plus fatigable. Les espaces verts ont orienté leur travail sur la mise en place de potagers afin de soulager les personnes vieillissantes mais aussi ceux en difficulté psychique.

Une pérennisation du potager à pu être instaurée avec la mairie, pour continuer à travailler sur les difficultés tant physiques que psychiques des travailleurs.

L'objectif étant de continuer à multiplier les petits clients.

### **Le détachement collectif**

La mise en place du détachement collectif a eu lieu en mars 2016, pour répondre à une demande croissante des entreprises d'effectuer des missions dans leurs locaux.

Le détachement répond à la demande non seulement de l'entreprise mais aussi des travailleurs qui souhaitent connaître le milieu ordinaire tout en minimisant leur autonomie. A la différence du service insertion, le détachement se fait sur les horaires de l'ESAT avec l'accompagnement d'un encadrant en permanence et en groupe (jusqu'à huit personnes). Cette activité a permis à des travailleurs de l'ESAT, qui n'étaient jamais sortis en milieu ordinaire de découvrir le monde de l'entreprise.

Le détachement collectif permet aux travailleurs de mettre en application ce qu'ils ont appris dans leur atelier de référence.

### **Atelier bureautique**

Cette activité a créé de nouveaux clients et a apporté du travail supplémentaire de la part des entreprises déjà clientes. Cela a permis un travail constant dans ce domaine afin de répondre aux projets des travailleurs.

Il y a une volonté de formation au sein de l'atelier bureautique pour continuer les prestations de détachement collectif

### **Atelier de conditionnement**

Le conditionnement s'externalise de plus en plus, la question de travailler dans les entreprises répond à la demande des projets individuels mais aussi de l'entreprise d'où la création d'un atelier de détachement.

De nouveaux clients (petites entreprises) sont venus apporter de la diversité qui a permis d'identifier des tâches complémentaires au sein de cet atelier.

La mise en place d'une prestation récurrente de déconditionnement (fil rouge) a été mise en place pour permettre aux travailleurs, lors de période calme, de garder une activité de travail sans coupure.

### **Atelier quai réception**

Cette activité se développe sur l'extérieur, des missions sont proposées pour faire du rangement dans des racks, ce qui a permis de répondre aux projets individuels de certains travailleurs et de faire passer le permis CACES 3 à un travailleur et le renouvellement de celui-ci à un autre

### **Atelier routage**

Cet atelier continu à être en difficulté, il est difficile de répondre en interne aux projets des travailleurs car le papier est remplacé par le mail. Il devient important de trouver des solutions pour retrouver une dynamique sur l'activité routage pour solliciter les travailleurs. Une mise en place de préparation de commande avec la gestion complète du stock physique des pièces a été créée. Ce nouveau travail a nécessité une formation des travailleurs sur la logistique et le rangement des pièces par références.

### **Atelier reprographie**

Cette activité est pérenne, elle encadre 3 travailleurs et accueille des stagiaires qui demandent à être formés sur cette activité. C'est une activité qui s'est beaucoup diversifiée au fil du temps et qui nécessite des formations tant pour les professionnels que pour les travailleurs afin de suivre l'évolution des techniques.

### **La conciergerie**

Ce service qui a débuté fin 2015 est aujourd'hui en plein essor et suscite la curiosité des travailleurs. Des stages en conciergerie sont proposés en interne pour ceux qui le souhaite afin de découvrir ce service. Deux travailleurs étaient affectés sur cet atelier fin 2015 aujourd'hui il en accueille quatre ainsi qu'une personne d'un atelier interne plusieurs jours par semaine.

- La production

La conciergerie d'entreprise est un ensemble de prestations de service du quotidien, mis à disposition des salariés d'une entreprise sur leur lieu de travail.

L'atelier conciergerie de l'ESAT COTRA a été créé en octobre 2015 avec l'entreprise GSK, cette dernière nous a permis de faire découvrir le métier de concierge sur le terrain après leurs formations.

En décembre 2015 la conciergerie de l'entreprise Général Electric a ouvert sa permanence pour une période d'essai de trois mois. Mais en ce début d'année 2016, la progression constante de fréquentation et le nombre de service rendus ayant évolués favorablement ont permis de signer un contrat jusqu'à la fin de l'année 2016 avec eux.

Nous avons aussi travaillé en collaboration avec les référents de chez GSK pour développer la fréquentation de la conciergerie de cette entreprise qui n'évoluait pas. La mise en place de nouveaux services, des animations et le travail de communications ont eu des effets bénéfiques sur la fin d'années 2016.

En Mars 2016 des devis pour l'ouverture de nouvelles conciergeries ont été envoyés. Pour la société AKKA, BMW et le personnel du château de Versailles. Deux autres devis ont été fait sur le deuxième semestre de l'année 2016 pour Mercedes France et IKEA France. Des négociations ont permis une ouverture de la conciergerie AKKA et BMW en décembre 2016.

- Les travailleurs

Lors de l'année 2015 des formations ont été réalisées pour les travailleurs souhaitant intégrer l'atelier conciergerie ou désirant faire des prestations conciergerie sans quitter leurs ateliers. En 2016 une de ces personnes ayant fait cette formation est encore en place. De nouveaux travailleurs venant de la SAS, de stage de découverte ou d'autres ateliers de l'ESAT se sont intégrés à l'équipe conciergerie. Un accompagnement du moniteur reste indispensable sur les permanences, avec une formation sur le terrain complété par des séances théoriques. Un développement du nombre de travailleurs sera une des priorités du début d'année 2017. Dans le même temps, une grille de compétence sur ce nouveau métier sera mise en place avant la fin du premier semestre.

- Moniteurs

Un moniteur ayant intégré en décembre 2015 a pu s'adapter et faire évoluer la conciergerie GE pendant cette année 2016 ce moniteur a suivi une formation avec un professionnel de la cordonnerie pour permettre de répondre au mieux à la clientèle des conciergeries et formé à son tour les travailleurs de cette atelier. La monitrice qui avait œuvré à l'ouverture de la conciergerie GSK a changé de poste en mars 2016, la monitrice remplaçante a pu trouver ses marques et travailler sur la mise en place de nouveaux services et sur la communication en intra de l'entreprise.

Toujours suivi par le moniteur principal, il a permis de négocier avec les prestataires pour obtenir des animations, des promotions pour que les conciergeries aient des

services avec un bon rapport qualité/prix. Un travail a été fait avec une monitrice pour harmoniser le travail effectué dans les différentes conciergeries avec la création d'un dossier explicatif et des procédures d'utilisation des outils en conciergerie.

### **Entretien des véhicules**

L'atelier a été créé il y a quelques années avec une clientèle principalement constituée de particuliers, quelques entreprises ainsi qu'un garage auto et un revendeur de voiture d'occasion. Fin 2015, l'atelier avait quatre travailleurs à temps complet et un moniteur. L'atelier travaillant en extérieur reste sujet aux aléas climatiques. Durant l'année 2016, l'atelier a connu des problèmes de personnels (travailleurs et moniteurs) mais cela n'a pas empêché de faire évoluer l'atelier commercialement et dans ses pratiques.

A la fin du premier trimestre 2016, un nouveau client professionnel et une communication de la ville de Fontenay le Fleury ont permis d'augmenter le nombre de véhicules mensuels.

Durant le dernier trimestre, une démarche de communication auprès des entreprises a été développée. Plusieurs devis ont été envoyés à des entreprises du secteur, ce qui a permis le nettoyage de leur flotte dans le dernier trimestre de l'année 2016.

L'atelier conciergerie propose le service nettoyage dans l'une des entreprises ce qui fournit un travail complémentaire. L'avantage de cette prestation est en intérieur ce qui permet de ne pas être sujet aux intempéries. Elle permet aussi aux travailleurs d'aller en extérieur.

La progression des demandes de prestation et des clients invitent à une réflexion sur le besoin de renforcer l'équipe des travailleurs.

### **Atelier Jardins Espaces Verts:**

Recrutement d'un moniteur ayant des compétences dans la culture potagère afin de pérenniser et de professionnaliser cette activité et d'élargir le champ des compétences.

En effet, cette activité permet de répondre :

D'une part :

- à la difficulté de maintenir des personnes vieillissantes sur une activité purement et durement espaces verts.

D'autre part :

- elle peut et doit pouvoir s'adresser aux personnes les plus « fragiles » et par définition à l'intégration progressive des nouveaux arrivants qui par la suite rejoindront une activité typiquement espaces verts.

L'activité potagère peut être considérée comme une « SAS » descendante et ascendante mais également un espace qui peut permettre de « souffler » pour ne pas trop s'essouffler.

Elle a également cette vertu d'augmenter le potentiel, en moyen humain, de l'activité espaces verts et de créer du mouvement pour ne pas « scléroser » les choses et les travailleurs.

Il y a eu un éclatement progressif des références « travailleurs-moniteurs » pour rendre plus « d'autonomie » aux travailleurs.

C'est d'autant plus vrai de part le « turn-over » important des personnels d'encadrement, mais également et surtout de faciliter et de garantir un « garde-fou » sur cette fameuse et indispensable « bonne distance » afin de limiter des dysfonctionnements de l'ordre du « psychique ».

Nous en constatons également des bienfaits sur la cohésion de l'ensemble du groupe espaces verts car cela implique et crée inévitablement plus de liens de partages et d'échanges entre les équipes et les travailleurs.

Bien cibler les problématiques de chaque travailleurs afin de les identifier clairement dans les projets individuels et d'essayer d'y répondre avec la collaboration très active du coordinateur social et du chef de service.

La démarche est bien entendu de créer encore une fois du lien et d'échanger sur nos pratiques professionnelles avec nos partenaires et tous ceux qui gravitent autour de la prise en charge du travailleur qui est avant tout une personne. Le travail en équipe est indispensable et doit-être un axe prioritaire.

Des pistes de travail ont été amorcées cette année pour le développement de l'atelier en 2017, à savoir :

- Formation théoriques et pratiques des travailleurs sur des modules professionnels au lycée horticole de St Germain en Laye : techniques de taille ; pratiques des tondeuses et débroussailleuses.
- Création d'une antenne avec des partenaires du secteur marchand (société idées paysage et les jardins de Gally) pour la professionnalisation des travailleurs :

Il s'agit de mettre la personne en situation de travail en milieu ordinaire afin de la mettre en condition pour une embauche future. Voir création E.A.

## **L'atelier restauration**

L'atelier a mis en place :

- Une formation pour les travailleurs sur le nouveau logiciel de caisse enregistreuse.
- Une participation active sur l'organisation et la préparation des « journées portes ouvertes » avec les travailleurs (Production et service pour les 150 ans de l'œuvre Falret) par des buffets préparés par les travailleurs.
- Des mini-formations sont données aux travailleurs par la monitrice ou le coordinateur, à propos des mesures d'hygiène et de sécurité relatives à la profession.

Des prestations vers l'extérieure comme « des petits déjeuners » sont demandées de plus en plus dans ce secteur d'activité. Nous avons travaillé sur une information plus simple et plus ouvert afin de répondre à des demandes de clients sur la partie self / restaurant qui prendra effet en 2017.

## **10- INSERTION PROFESSIONNELLE**

Après plusieurs années passées dans l'enceinte de l'E.S.A.T, le Service Insertion a pris possession de ses nouveaux locaux, situés au bâtiment 6. Ce déménagement intervenu au cours du second semestre 2016, a permis d'offrir un nouvel espace de travail. Il se compose d'un bureau pour l'assistante, d'un second pour le Chef de Service et d'une plus grande salle pour accueillir les 7 chargés d'insertion ainsi que d'une salle de réunion.

Sur ce plateau technique, nous retrouvons le service administratif et la Direction et nous nous rapprochons d'une partie de nos collègues, dont la restauration et les jardins espaces verts.

Cet éloignement a eu aussi deux impacts, premièrement devoir gérer différemment le parc automobiles. En effet, toutes les voitures sont garées au bâtiment 7, ce qui oblige les chargés d'insertion qui souhaitent passer à leur bureau, à devoir remonter jusqu'au bâtiment 6. Deuxièmement, une forme de mise à distance avec leurs collègues du bâtiment 7, avec qui ils avaient une plus grande proximité par le passé. De ce fait le matin, les chargés essaient de passer du temps avec eux afin de conserver le lien.

Néanmoins, ce déménagement a aussi un aspect positif puisqu'il permet de mieux identifier le Service Insertion, comme secteur d'activité dédié à des activités externalisées de l'E.S.A.T, c'est-à-dire des missions exécutées au sein des entreprises.

### **L'EQUIPE :**

- **Le personnel :**

Très peu de mouvements au cours de l'année 2016 :

- Départ volontaire de la psychologue en poste après son congé maternité. Elle a été remplacée par la psychologue qui assurait l'intérim durant son absence. Elle conserve donc les 15 % consacrer au Service Insertion.
- L'équipe est composée de 6 Chargés d'Insertion et renforcée par une de leur collègue du Potentiel Emploi, qui prend à sa charge une mission par semaine.

- **Les travailleurs :**

Au cours de l'année 2016, 4 travailleurs ont quitté le Service Insertion. Deux d'entre eux, ont été orienté vers le milieu ordinaire et les deux autres ont demandé un changement d'atelier (Conciergerie et bureautique), qui répondaient à leur projet de vie. De ce fait, le Service Insertion a accueilli 4 nouveaux travailleurs, tout au long de l'année 2016.

Au total, l'équipe comprend donc 14 travailleurs, soit un travailleur de moins que l'année 2015. Ce chiffre ne comptabilise pas les travailleurs des autres E.S.A.T, qui sont positionnés sur des missions avec nos partenaires, ni même lorsque nous faisons appel aux travailleurs des ateliers internes de l'E.S.A.T pour renforcer l'équipe lorsqu'il y a une surcharge de travail.

Le Service d'Insertion est également un lieu d'accueil de stagiaires, soit externe à l'établissement (par exemple dans le cadre de Potentiel Emploi, afin d'évaluer leur capacité à travailler) ; soit en interne (ex : des travailleurs qui souhaiteraient tester leurs capacités de travail en entreprise). Ce travail est rendu possible grâce à la collaboration du Coordinateur Social, qui identifie les différentes demandes et qui nous les fait parvenir afin de planifier un essai au sein du Service Insertion. Une restitution est faite à l'ensemble des personnes qui ont participé au projet (moniteur d'atelier, le travailleur et le coordinateur social).

Tous les trimestres, les travailleurs du Service Insertion bénéficient d'une réunion d'atelier. Temps d'échange autour de la notion du travail dans le service ; mais c'est également le moment où les travailleurs peuvent faire une demande pour éclaircir certains points sur leurs conditions de travail. Sans oublier que les travailleurs n'ont pas forcément l'occasion de se rencontrer ; cet espace de parole, leur permet donc de mieux faire connaissance les uns avec les autres, leur donner un sentiment de cohésion au travail et de former une réelle équipe. Cela permet aussi, d'échanger sur leurs pratiques professionnelles et de connaître les environnements de travail.

- **Les résultats :**

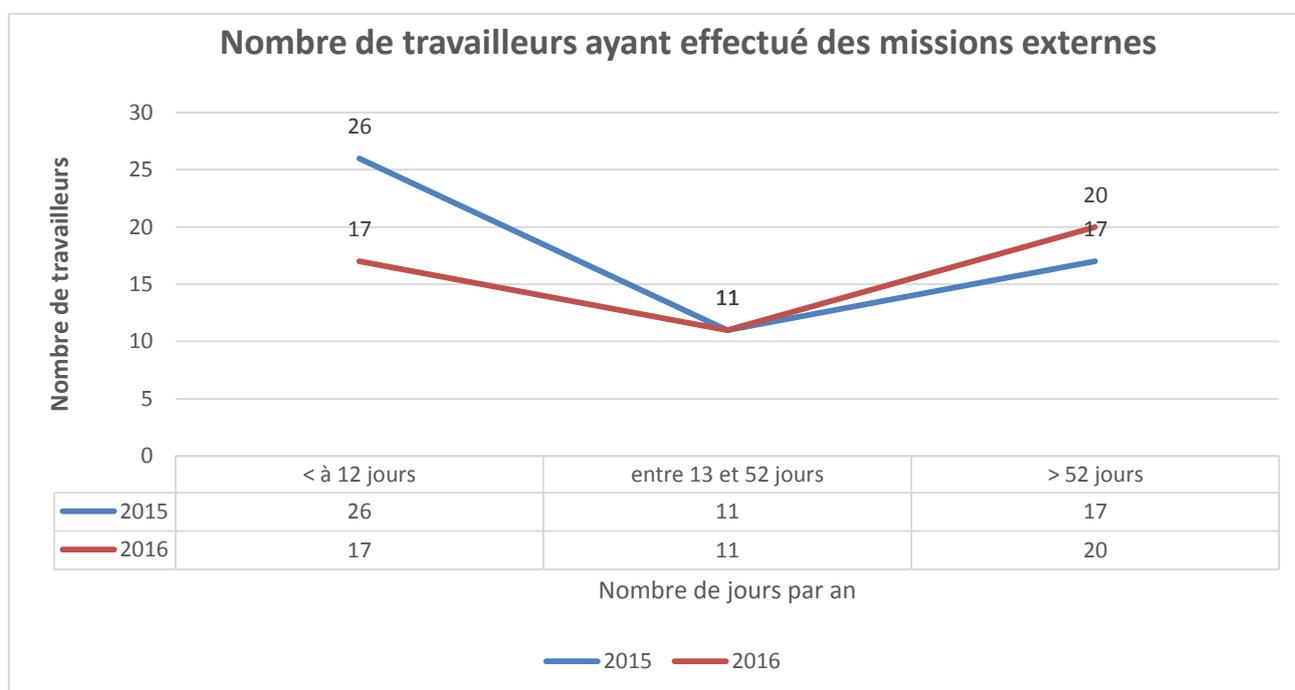
**Tableau 1**

Nombre de jours prestés				
	E.S.A.T. COTRA + Pôle	PARTENAIRES	TOTAL	
2016	2745	331	3076	+ 5,34% Pour 2016
2015	2527	393	2920	
2014	2017	912	2929	

Les chiffres nous montrent une variation de + **5.34 %** du nombre total de jours prestés (tableau 1) entre l'année 2015 et 2016. Toutefois, concernant le nombre de jours effectués par nos partenaires, nous constatons une nouvelle diminution de plus de **15.78 %**, sans conséquence sur le chiffre d'affaire du Service Insertion.

Qui s'explique par la perte de deux missions, qui étaient entièrement réalisées par des travailleurs d'E.S.A.T partenaires. A la base, il n'était pas prévu que celles-ci s'arrêtent et nous avons donc dû mettre un terme à notre collaboration avec les E.S.A.T partenaires.

Les efforts engagés depuis l'année dernière, pour moins externaliser le travail auprès de nos partenaires, ce sont confirmés. Les nouvelles missions ont donc été confiées prioritairement aux travailleurs du Service Insertion, avec également le soutien des autres travailleurs qui dépendent d'un atelier en interne.



- **Les partenaires :**

Comme nous le soulignons ci-dessus, confirmation de la baisse des missions qui ont été réalisées par nos partenaires. Malgré nos relations de confiance, la perte de certains marchés ne nous a pas permis de poursuivre cette collaboration, car nous étions en capacité d'effectuer l'ensemble des prestations qui nous étaient demandées. Néanmoins, nous gardons des liens de qualités, qui nous permettent de les solliciter en cas de nécessité.

Cette alliance reste importante, car l'établissement peut être amené à devoir répondre à une demande où nous ne serions pas en mesure d'assurer en totale autonomie. Ce lien, permet donc de répondre plus rapidement à la demande du client et d'assurer ainsi la fidélité qui nous lie et d'être sûr de qualité de travail fourni.

- **L'accompagnement:**

La force du Service d'insertion est de pouvoir accompagner les travailleurs dans leurs missions, autant de temps que nécessaire ; c'est-à-dire jusqu'à leur complète autonomie dans les tâches de travail. Ce gage de qualité, rassure à la fois le client comme le travailleur. Cela permet aussi d'évaluer leurs capacités en milieu de travail, afin de réajuster lorsque cela est essentiel. Un travail sur les procédures est également engagé par les chargés d'insertion, celles-ci permettent de se référer de la façon d'exécuter le travail attendu. Elle permet d'avoir une autonomie plus rapidement ou de s'y référer en cas d'oubli. Elles sont préparées avec la collaboration du travailleur, pour qu'il puisse l'utiliser facilement, mais aussi pour s'assurer qu'il comprenne bien chacune des étapes.

Nous portons également un point de vigilance, quant au bon état de santé psychique des travailleurs. C'est la raison pour laquelle, la présence de la psychologue lors des réunions de service est importante. Cela lui permet d'entendre et d'interpeller l'équipe en cas de besoin. Elle identifie ainsi, la nécessité de recevoir en entretien individuel le travailleur qui peut être en difficulté et de pouvoir ainsi être une personne de ressource avant de pouvoir réadresser vers les partenaires externes (C.M.P, médecins psychiatres libéraux, etc.).

Cet accompagnement passe également par une sensibilisation des équipes qui sont présentes dans les différents services des différentes entreprises et qui ne sont pas forcément au fait avec la maladie. Il s'agit-là de les aider à adopter les bonnes conduites à tenir face aux symptômes de la maladie. Cette sensibilisation est un moment d'échanges et de meilleure compréhension de la maladie, car elle part des expériences vécues dans le service. L'ignorance peut amener à adopter des comportements dits « inadaptés », car on ne sait pas comment faire dans une telle situation. On leur permet ainsi d'être plus à l'aise dans les contacts relationnels et face à des situations qu'ils n'ont pas l'habitude de rencontrer.

Dans la mesure du possible, nous souhaitons aussi identifier un « tuteur naturel » au sein du service ; cette personne a pour rôle d'être une personne de ressource pour le travailleur lorsqu'il ressent le besoin de faire appel à quelqu'un (ex : demande d'aide dans le travail, etc.). Elle garantit aussi une meilleure intégration dans le service.

- **Développer le portefeuille client :**

L'année dernière nous informions de l'arrivée d'un chargé de relation commerciale, afin de nous aider à trouver de nouveaux contrats pour éviter de faire porter le chiffre d'affaires du Service Insertion principalement sur une ou deux entreprises. Cette nouvelle collaboration a demandé un réaménagement dans notre façon de travailler. En effet, afin de rendre productif le travail mené par le chargé de relation commerciale, nous avons décidé de mettre en place une réunion avec l'ensemble des intervenants (chefs de services, coordinateurs), dans le but d'harmoniser la recherche de nouveaux contrats et notre capacité à pouvoir répondre dans les délais impartis.

Nous identifions avec le chargé de relation commerciale, les profils des candidats qui seraient susceptibles de répondre aux besoins du client ; de même que nous essayons d'anticiper les différentes missions, afin qu'elles puissent s'enchaîner sans que nous ayons de période creuse de travail, ce qui serait contreproductif pour les travailleurs du Service Insertion.

## **11- ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-SOCIAL**

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

L'organisation de l'équipe a été légèrement modifiée durant l'année dans sa répartition du temps (depuis septembre 2016 le poste de psychologue est répartie entre un 0.65 ETP et 0.35 ETP contre 0.75 ETP et 0.25 ETP auparavant)

La psychologue à 0.65 ETP s'occupe à ce jour de 6 ateliers, dont l'atelier insertion, regroupant 82 travailleurs, tandis que la psychologue à 0.35 ETP s'occupe de 4 ateliers, et de la SAS, regroupant 26 travailleurs. La psychiatre intervient comme appui à la réflexion sur le fonctionnement institutionnel, les organisations de service. Elle tient également un rôle clinique, en participant aux admissions en interne comme à la SAS, en recevant si besoin les travailleurs en urgence ou en cas de situations complexes, et en participant à la réflexion menée par l'établissement autour d'un management adapté à la problématique psychique des travailleurs. De plus, l'équipe du pôle psychologue/psychiatre élabore un support de formation pour la transmission des savoirs tant en interne qu'en externe (conduites à tenir face à des travailleurs handicapés).

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 de nos 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).

Depuis 2014, des outils de sensibilisation au handicap psychique ont été élaborés, déployés et enrichis. Ces outils ont pu permettre de la sensibilisation et de la formation à destination du personnel de l'Esat (formation continue), des entreprises partenaires et des différents partenaires du sanitaire, du médico-social et du secteur social, notamment à l'occasion des journées portes ouvertes. Ce travail de formalisation et de transmission des pratiques et savoir-faire a également fait l'objet d'une communication aux 9<sup>ème</sup> rencontre de Réhab', à Paris, en juin 2016. Dans cette optique, un des membres de l'équipe a participé à une journée de rencontre dans le cadre des Assises Messidor à Lyon le 13 octobre 2016.

En continuité avec la thématique de maltraitance abordée l'année précédente, une vigilance particulière a pu être maintenue et structurée via des réunions de transmissions pluridisciplinaires hebdomadaires et la formation continue menée en interne. Ces réunions pluridisciplinaires permettent également une vigilance sur l'ensemble des travailleurs, ainsi qu'un suivi continu et resserré autour du projet individuel des travailleurs.

Enfin, en parallèle de ces axes de travail, le soutien psychologique apporté aux usagers s'est maintenu avec la même densité par le biais d'entretiens cliniques individuels ou en binôme avec les moniteurs (en moyenne 60 à 70 entretiens/mois). Le travail de partenariat ainsi que les réunions de synthèse avec le secteur sanitaire et social se sont également poursuivies (30 synthèses sur l'année 2016). Cet étayage psychologique reste une garantie indispensable pour le maintien d'un accompagnement de qualité prenant en compte la fragilité psychique de chaque travailleur dans sa singularité et constitue la base de notre travail au sein de l'Esat.

A noter que dans le contexte de paupérisation du tissu sanitaire et social actuel (en particulier pour les partenaires essentiels que sont les Centres Médico-Psychologiques, psychiatres libéraux, et la CDAPH), ce travail d'accompagnement indispensable aux travailleurs se fait dans une difficulté croissante du fait de l'indisponibilité et des délais de réponse des différents partenaires, souvent en sous-effectif. Ceci rallonge considérablement le temps nécessaire à la mise en lien, engendre une usure des professionnels, et a une incidence notable sur la continuité, la quantité et la qualité de l'accompagnement.

Les missions :

- **Les admissions :**

- Examen de 44 dossiers de stages de découverte, 18 admissibles (15 minutes par dossier), dont 8 admissions effectives en 2016.

Le psychologue examine les dossiers des personnes demandant à réaliser un stage d'admission selon les critères des personnes accueillies au sein de l'institution.

- Entretien d'admission et de fin de stage, d'une durée de 1 heure chacun (entretien d'admission en présence du médecin psychiatre) : 8 entretiens d'admission et 10 entretiens de fin de stage, pour 8 admissions finales.

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

- **Le travail auprès des Bénéficiaires :**

- Un bilan annuel pour chaque travailleur que nous accueillons à l'E.S.A.T. Celui-ci dure environ une heure. Pour des questions d'organisation interne, on totalise 85 bilans sur l'année 2016. Ce dernier est précédé d'un entretien de préparation au bilan (1 entretien d'une demi-heure à 1 heure).

L'entretien de pré-bilan permet de passer en revue les différents points que le travailleur souhaitera aborder lors de son 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 ...

- Synthèses avec les partenaires pour coordonner les actions : 30 synthèses d'une durée moyenne de 1h chacune (hors déplacements) et un temps de préparation en équipe en amont (1/2 heure)

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 temps partiels thérapeutiques.

- Liens téléphoniques réguliers pour transmissions cliniques et concertation avec les différents partenaires. Ce temps de travail, difficilement mesurable (en moyenne 5 à 10 appels /semaine) constitue pourtant une part non négligeable de notre activité au sein de l'Esat, d'une part de par son importance pour le bon équilibre des travailleurs, et d'autre part du fait de son aspect chronophage (les partenaires étant la plupart du temps très difficilement joignables).

- Entretien auprès du travailleur, soit à la demande de celui-ci ou bien à la demande de l'équipe. 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).

Ces entretiens peuvent avoir lieu lorsque le travailleur éprouve des difficultés à venir à l'ESAT, des problématiques relationnelles ou dans l'accomplissement de ses tâches en atelier. Le psychologue assure ici une fonction d'accompagnement au travail, et peut solliciter le moniteur pour un entretien conjoint lorsque des réajustements de cadre sont nécessaires. Le psychologue assure également une fonction de veille clinique, avec relais auprès du soin si besoin. Ces entretiens individuels peuvent être suivis d'un entretien avec le moniteur.

- le groupe de parole mensuel à l'attention des travailleurs de l'insertion, testé sur l'année 2015, a finalement été suspendu. Les réunions d'atelier menées par l'insertion permettant déjà un espace d'échange sur leurs pratiques professionnelles, il a été décidé que le psychologue se joindrait aux réunions d'ateliers sur l'année à venir.

- **Les tâches administratives :**

- Prises de note systématiques dans le dossier (informatisé ou papier) du Bénéficiaire afin de tracer l'évolution et le projet individuel du patient (notes d'entretien, compte rendus de bilan, de synthèse ...).

- Rédaction de 34 comptes-rendus à envoyer à la C.H.L maintenant appelée P.A.T (1h par dossier) afin de demander le renouvellement de la notification M.D.P.H et de 9 fins de prise en charge (2h par dossier)

- **Le travail institutionnel :**

- Participation aux Portes ouvertes de l'Esat Cotra (Entreprise et Médico-Social) avec 4 sessions de sensibilisation de 1h aux partenaires autour de la thématique « Handicap psychique et Management »

- Participations à la réunion institutionnelle mensuelle, d'une durée de 1 heure.
- Participation à 3 réunions de transmission hebdomadaires pour les ateliers d'une durée d'1 heure.

Ces réunions permettent d'aborder en équipe pluri-disciplinaire (moniteurs, coordonnateur, 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.

- Participations à la réunion clinique hebdomadaire du service insertion, d'une durée de 2 heures, pour l'accompagnement des travailleurs en milieu ordinaire
- Participation à la réunion de cadres hebdomadaire (1 heure).
- **Le travail auprès des partenaires de l'entreprise**
  - 3 Sessions de sensibilisation en entreprise de 4h (hors déplacement) autour de la thématique « Handicap psychique et Management »

## **Le rôle du Coordinateur Social**

### **Les différentes fonctions du coordinateur social :**

- **Les stages « découvertes »**

Accueil et suivi de 18 stages en découverte entre Janvier et Décembre 2016.

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

- 1 suivi en formation qualifiante reconnue par le Ministère du Travail (Employé commercial de Niveau 5) : 1 usager chez Auchan
- 2 personnes suivis lors de période de stage dans un autre E.S.A.T.
- 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 2016 – 19 synthèses réalisées (+ Compte-rendu) avec les partenaires sur l'année 2016.

- **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.).
- 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.
- Ouverture progressive de l'E.S.A.T. sur son environnement extérieur avec l'accueil et la visite de l'Etablissement en dehors des périodes de Portes Ouvertes. Nous avons organisé 5 visites sur l'année 2016. Cette démarche vise à aider :

- les partenaires à mieux identifier notre organisation et notre fonctionnement. Ils connaissent ainsi mieux nos procédures et nos attentes.
- les futurs usagers à formaliser et concrétiser leur projet professionnel. Ils se projettent plus facilement en visualisant les locaux.

### **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.
  - 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.

### **Deux projets centraux de l'année 2016 :**

- Organisation et mise en place d'une formation retraite collective en collaboration avec la Secrétaire des travailleurs. Cette formation a été initiée et financée par le Siège de notre association afin de donner un maximum d'information sur les

calculs et les différents régimes de retraite. Cette formation collective s'est aussi intéressée à outiller les futurs retraités pour construire leur nouveau projet de vie. A la suite de ce rendez-vous collectif, chaque travailleur qui le souhaite a été reçu individuellement pour faire un point de carrière. La formation collective a concerné 13 travailleurs. Dans ce groupe, les rendez-vous individuels ont concerné 9 travailleurs.

- Conception, organisation et mise en œuvre de deux projets visant à offrir à chaque travailleur les outils et les moyens de progresser au sein de notre institution.
  - Mise en place depuis Novembre 2016 du potager Agro Ecologique Partagé. Grâce à un partenariat avec la Mairie de Fontenay-le-Fleury et la Résidence Les Sources, l'ESAT a pu bénéficier d'un terrain de plus de 200 m<sup>2</sup> pour faire pousser légumes et fruits de saison. Ce potager est une passerelle pour les nouveaux arrivants sur l'atelier Jardins Espaces Verts. En effet, ce métier demande une bonne condition physique (poids machines, travail en extérieur, station debout etc.). Le potager permet une montée en charge progressive qui prend en compte la fatigue de la personne. L'activité potagère reste une activité professionnelle avec un aspect plus doux avec un rythme de travail plus faible (pas de pression de la part de clients).
  - En décembre 2016, mise en place de formations techniques pour tous les travailleurs de l'atelier. Ces formations financées conjointement par l'UNIFAF et la taxe d'apprentissage et dispensées par le CFPPAH de Saint-Germain-en-Laye permettront à chaque travailleur de l'atelier Jardins Espaces Verts de se perfectionner avec les outils qu'ils utilisent au quotidien. Les formations ont été programmées en 2017 et touchent tous les travailleurs de l'atelier concerné (soit 18 travailleurs).

## **12- COMMUNICATIONS ET RELATIONS EXTERNES**

### **. La communication**

En 2016, la direction a souhaité développer son réseau à travers le département des Yvelines :

- En rencontrant les directeurs des établissements du 78 : cela a permis d'échanger sur des projets et de créer du partenariat.
- Participation a un site internet regroupant tous les ESAT du 78 : <http://www.esat78.com>
- Avec le projet SEIVE, la direction a rencontré des responsables du territoire et des représentants politiques, afin de soutenir le projet dans certaines démarches.

Pour compléter la communication autour de l'ESAT, des événements ont été développés :

- Marché de Noël en entreprise par les CE
- Sensibilisation en entreprise pour les managers
- Présentation des métiers de l'ESAT pour l'ensemble des équipes professionnelles
- Une personne est dédiée aux relations clients, afin de mieux connaître ce qu'attend une entreprise et les réponses que l'ESAT peut leur apporter



Marché de Noël en entreprise

- Visite de Mr Baup (vice-président de l'œuvre Falret) et de Lorant Deutsch (parrain de l'œuvre Falret) à l'ESAT afin de mieux comprendre la pathologie et la représenter au mieux auprès du public.
- Des relations privilégiées avec la presse régionale ont permis d'annoncer les événements majeurs de l'établissement par voix de presse : journées Portes Ouvertes, participation à des manifestations locales...



Extrait du « Parisien » Octobre 2016



Extrait du journal de Fontenay le Fleury

### Inauguration des nouveaux locaux de l'ESAT-COTRA

Le mardi 11 octobre, l'établissement spécialisé d'aide par le travail, l'ESAT-COTRA, qui accompagne 105 personnes, de 18 à 60 ans en situation de handicap psychique, a inauguré la rénovation de ses bâtiments. "L'ESAT-COTRA est un acteur social majeur de la ville qui permet à des personnes handicapées de travailler dans un cadre protégé pour préparer leur insertion sociale et professionnelle mais c'est également un acteur économique important pour la ville car c'est plus d'une centaine de personnes, travailleurs et encadrants qui y travaillent", souligne Richard Rivaud, Maire de la Ville.

**ESAT-COTRA**  
7, rue Georges Besse  
TÉL : 01 30 07 10 00  
esatcotrasecretariat@oeuvre-falret.asso.fr

## E.S.A.T. COTRA - les événements professionnels de l'année 2016

DATES	ORGANISMES	LIEUX	OBJETS
04-janv	B.N.I.	Plaisir	Réunions hebdomadaires - groupe entrepreneurs : échanges sur les bonnes pratiques, partages d'expériences, veille sur possibilité développement d'activité
28-janv	Réunion des Directeurs E.S.A.T. 78	Magnanville	Réunions d'échanges, projets, partenariats....
04-févr	M.D.P.H.	Versailles	COFIL
12-févr	Réunion des Directeurs E.S.A.T. 78 - E.S.A.T. les Neffliers	Fourqueux	Réunions d'échanges, projets, partenariats....
17-févr	A.R.S./M.D.P.H.	Hôpital Mignot	Lancement Campagne régionale "Pare à chute, maîtriser le risque"
22-févr	E.S.A.T. Hors les Murs d'Ivry	IVRY	Partage d'expérience dans le cadre de l'étude du projet S.E.I.V.E.
24-févr	Delta insertion	Paris	Partage d'expérience dans le cadre de l'étude du projet S.E.I.V.E.
11-mars	Conseillers Départementaux - Sonia Brau - Philippe Benassaya	E.S.A.T.	Présentation du projet S.E.I.V.E.
15-mars	B.N.I.	Bougival	Connaissance d'un autre groupe BNI
17-mars	Conseillère départementale Vice Présidente - Marie-Hélène Aubert	E.S.A.T.	Présentation du projet S.E.I.V.E.
23-mars	Organisme de formation Seintein (session de formation)	E.S.A.T.	Accueil de la Promotion 47 de "Futurs dirigeants de l'économie médico sociale" - intervention en qualité de directeur d'établissement
23-mars	Andicat Paris	Paris	Informations sur le développement de nouveaux métiers ESAT
24-mars	Colloque France sur l'emploi accompagné	Paris	L'Emploi accompagné, quel périmètre, quel(s) financement(s) ?
28-avr	Mr Hamon - député	E.S.A.T.	Présentation du projet S.E.I.V.E.
11-mai	IHY - CAP Emploi	Poissy	Conseil d'administration
17-mai	Mr Rivaux - maire de Fontenay le Fleury + adjoints	Mairie	Présentation du projet S.E.I.V.E.
30-mai	Versailles Grand parc -	E.S.A.T.	Etude de partenariats entre V.G.P. et l'E.S.A.T.
07-juin	E.S.A.T. "Les Amis de l'Atelier"	E.S.A.T.	Approche managériale des troubles Psy
10-juin	A.R.S.	Cergy	Future organisation A.R.S. versus medico-social
13-juin	IHY - Cap Emploi	Poissy	Assemblée Générale
17-juin	Congrès Ré-habilitation	Paris	Accompagnement travailleurs souffrant de troubles psychiques
29-juin	Vivre FM - la radio du Handicap	Paris	Interview portant sur la vie professionnelle et le handicap (avec Ph. Jullien - travailleur à l'E.S.A.T.)
30-juin	Réunion des Directeurs E.S.A.T. 78	Buc	Réunions d'échanges, projets, partenariats....
1er juillet	E.P.A.D.H.	Fontenay	Réflexion sur le devenir des personnes vieillissantes
28-juil	Mme Marin - CNSA - Mme Bâche	Versailles	Présentation du dispositif S.E.I.V.E. avec D. Bellhassem
06-sept	Mme Desplebin - La DIRRECTE	E.S.A.T.	Présentation S.E.I.V.E. -
08-sept	Réunion des Directeurs E.S.A.T. 78	Magnanville	Echanges - études partenariat -
14-sept	Versailles Grand Parc - Mme Four	E.S.A.T.	Projet de participation E.S.A.T. à la journée du "Ré-emploi"
20-sept	Versailles Grands Parc - Mme Roquet	E.S.A.T.	Etudier offres V.G.P. pour améliorer récupération déchets - Suite demandes régulières des professions libérales du territoire auprès de V.G.P. --> mise en place d'une plaquette "Service de dématérialisation des documents". Diffusion assurée par V.G.P. aux professionnels demandeurs.
22-sept	Réunion M.D.P.H.	Houdan	Présentation des MDA et PAT
29-sept	RV Mme Desplebins - La Dirrecte	E.S.A.T.	Présentation S.E.I.V.E. --> en prévision d'une présentation du dispositif lors d'une prochaine journée des entreprises organisée par la Dirrecte
11-oct	Porte Ouvertes "medico social"	E.S.A.T.	Evenement particulier avec l'inauguration des nouveaux bâtiments, échanges avec les différents acteurs medico-sociaux et sanitaires du département
13-oct	Portes Ouvertes "Entreprises"	E.S.A.T.	Accueil des entreprises, présentation des ateliers, ateliers de sensibilisation à la maladie psychique
15-nov	La DIRRECTE	Vélizy (Siège DASSAULT)	Rencontre entre entreprises et secteur adapté/protégé (offres de services, échanges, comment répondre aux obligations des entreprises...)
02-déc	Réunions de Directeurs de l'OF 78	Saint Cyr	Préparation de mutualisation au sein des établissements du 78
08-déc	Réunions de Directeurs E.S.A.T. 78	BUC	Echange entre directeurs des ESAT du 78

## Le Site Internet

Afin de développer sa communication, la direction de l'ESAT Cotra a investi dans la création d'un site internet. Il s'agit du média idéal pour se faire connaître d'un large public à moindre frais et générer de nouveaux contacts : <http://www.esat-cotra.com/>

Sur ce site il y a la présentation de l'ESAT Cotra, son activité, ses actualités, mais également la possibilité de demander des devis et de rentrer en contact avec le commercial.



### LES 8 MÉTIERS DE L'ESAT DE FONTENAY LE FLEURY YVELINES – 78



1. CONDITIONNEMENT



2. NETTOYAGE DE VÉHICULES



3. BUREAUTIQUE



4. LA CONCIERGE  
D'ENTREPRISE



5. RESTAURATION TRAVAILLEUR



6. JARDINS ET ESPACES  
VERTS



7. REPROGRAPHIE



8. ROUTAGE

## Le projet de Service d'Evaluation et d'Insertion Vers l'Emploi (S.E.I.V.E.)



### Une réponse pour favoriser les chances de réinsertion socio-professionnelle

L'E.S.A.T COTRA a pu éprouver différents types d'accompagnement à travers les outils rappelés ci-dessous :

- Dispositifs de « Pôle d'Evaluation » et de « Potentiel Emploi »
- Accompagnement de personnes en situation de handicap par le Service Insertion

Fortes de ces expériences, et des forces et faiblesses de ces différentes potentialités, la Direction de l'E.S.A.T. propose la création d'un nouvel outil pour apporter une réponse afin de favoriser les chances de réinsertion socioprofessionnelle et de maintien dans l'emploi.

Cette offre concerne :

- les personnes adultes en situation de handicap psychique, éloignées de l'emploi
- les salariés d'entreprises présentant des difficultés psychiques et/ou cognitives

Les points forts de ce dispositif :

- concrétiser la démarche par des évaluations en milieu de travail
- inclure et articuler dans le dispositif à la fois :
  - la prise en compte des difficultés personnelles, qu'elles soient sociales ou de santé
  - l'appui de partenaires pertinents (famille, C.R.A.M.I.F., etc.)
  - l'accompagnement social
  - l'encadrement du salarié en entreprise
- s'appuyer sur une équipe pluridisciplinaire.

Ce dispositif s'inscrit dans la démarche actuelle des pouvoirs publics pour « L'Emploi Accompagné »

Les différentes étapes de préparation du projet :

2015 : présentation du projet initial au « Fonds Social Européen » des Yvelines

2016 :

- Rédaction des 2 offres :
  - personnes en situation de handicap recommandées par la M.D.P.H.
  - salariés d'entreprises en difficulté, à la demande des Managers
- Présentations aux différents acteurs du territoire yvelinois :
  - M.D.P.H.
  - Député
  - Conseillers Généraux
  - Mairies des communes de proximité
  - La DIRRECTE
  - Présentation auprès de différentes entreprises

Situation à fin 2016 :

Ce projet a été plébiscité par les différents acteurs cités ci-dessus. Il n'a pas pu être mis en place comme prévu par manque de financement.

Objectifs 2017

Prioriser le maintien à l'emploi sans rupture des personnes présentant un handicap psychique à partir de notre expertise et nos savoir-faire au moyen d'une évaluation approfondie et d'un suivi individualisé

### **Aménagement des locaux du bâtiment 06 :**

Suite au départ de l'association VPLA, qui louait les locaux du bâtiment 06 rue Georges Besse, la direction a souhaité investir ces locaux afin d'offrir à chaque salarié un bureau adapté (bureau fermé, espace de discussion, table de réunion etc...).

Ainsi, chacun peut proposer le meilleur accompagnement auprès des travailleurs.

Il a donc fallu tout réaménager et procéder à des travaux de rénovation, pour cela la direction a fait appel à un architecte. Un groupe de travail (encadrants de l'ESAT) a également été mis en place pour s'occuper de la décoration intérieure.



Ces travaux ont débuté fin 2015 et ont été terminés en juillet 2016, les locaux ont été intégrés par les salariés au mois de juin.

Cette entité représente un pôle : il y a la direction, la comptabilité, le service insertion, le service Potentiel Emploi, une salle de pause et une grande salle de réunion. Ces locaux ont été inaugurés par Mr Falret (Président de l'œuvre Falret) et Mr Rivaud (maire de Fontenay le Fleury) lors des portes ouvertes en octobre 2016.

## Les Portes Ouvertes 2016

Comme chaque année, deux sessions de « portes ouvertes » ont été organisées, l'une destinée aux partenaires médico-sociaux (journée du 11 Octobre), l'autre aux entreprises (journée du 13 Octobre).

- **Le 11 Octobre (81 visiteurs).**

Cette journée est 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



Travailleurs représentant le Comité Editorial



Journal « Cotrazette »

- Affichage dans la salle de pause : mises à jour des informations légales, festives, organisationnelles, destinées aux travailleurs.

Cette journée a donné lieu à 3 séances de présentations :

- Modalités d'accueil e Esat, à la SAS et perspectives d'évolution (26 participants)
- Spécificité des différents ateliers (46 participants)
- Sensibilisation, management et handicap psychique (47 participants)



Présentation de l'atelier Espaces Verts et vente des récoltes du potager lors des portes ouvertes

Mais aussi à l'inauguration des nouveaux locaux du bâtiment 6, avec la découverte d'une plaque à l'entrée de la salle de réunion de ce bâtiment, au nom de Monsieur Monin (un des 1<sup>er</sup>s administrateurs de l'association Cotra et président de celle-ci), en présence de ses enfants. Monsieur Rivaud, Maire de Fontenay, mais aussi plusieurs autres personnalités étaient présents. Un cordon tricolore a été coupé suivi d'un buffet pour partager le déjeuner.



Discours de Mr Falret



Cordon tricolore coupé par Mr Rivaud

- **Le 13 Octobre (25 participants) :**

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.

Un buffet a également été proposé pour partager le déjeuner (19 participants).

## 13- EVALUATION INTERNE 2016

- **Constitution du groupe COPIL**

En accord avec la Direction, nous avons décidé de nommer 2 RDE (Réfèrent de la Démarche Qualité) sur l'Evaluation Interne 2016 afin d'éviter une surcharge de travaille.

Les RDE ont constitué le COPIL en allant directement voir certains moniteurs et coordinateur dans différents service afin d'avoir un échantillon représentatif des activités de l'ESAT. Seul le Chef de Service du COPIL s'est porté volontaire.

Au départ de l'Evaluation Interne nous avons donc :

- 2 RDE (dont 1 pilote)
- 1 Chef de Service
- 1 Coordinateur
- 4 moniteurs

Nous avons également, en cas de besoin, 1 psychologue et 1 travailleur pour nous aider dans la préparation des cueillettes.

Au cours de l'Evaluation Interne (juillet 2016) il y a eu 2 départs en raison d'une maladie et d'un congé maternité. Dans le même temps un moniteur a demandé à intégrer le COPIL dans le cadre de sa formation.

- **Déroulement de l'Evaluation Interne**

L'Association Falret a décidé et choisi l'organisme de formation IRFA afin de nous aiguiller dans l'Evaluation Interne.

Notre première journée de formation a eu lieu le 28 Janvier 2016, jour de démarrage de l'Evaluation Interne. Au cours de l'année 2016 nous avons eu 7 journées ou demi-journées de formation avec l'IRFA et 10 réunions avec le COPIL.

Chronologie de l'Evaluation Interne :

- Janvier : adaptation du Référentiel (en ce basant sur celui de la première Evaluation Interne)
- Mars et Avril : Audit des documents
- Avril à Septembre : Interview des salariés / travailleurs / partenaires
- Septembre / Octobre : Constitution des PAQ (Plan d'Amélioration Qualité)
- Octobre à Décembre : Travail des RDE sur la rédaction du Référentiel

- **Les Plans d'Amélioration Qualité**

**CF 2<sup>ème</sup> fichier pour la liste des PAQ**

La Direction a choisi de faire des groupes de paroles 1 fois par moi pour que l'ensemble des salariés discutent et apportent des éléments sur les PAQ. Ensuite seront constitués des groupes de travail sur les PAQ.

Evaluation interne 2016	
Liste des PAQ	
PAQ	Désignation
1	Projet individuel
2	Notion de référent
3	Dossier travailleur
4	Communication aux travailleurs sur leurs droits
5	Communication maltraitance vers les travailleurs
6	Clarification des rôles de chacun
7	Repenser les modalités financières du service insertion
8	Clarifier et mettre à jour la procédure des représentants légaux
9	Organisation des synthèses
10	Modalités d'accès à la formation
11	Aménagement des locaux
12	Création et organisation d'un fond documentaire
13	CVS
14	Accompagnement des travailleurs vers une fin de prise en charge
15	Pack Accueil
16	Ergonomie des postes de travail
17	La liste des partenaires
18	Mise à jour du projet d'établissement
19	Prévention des risques psycho-sociaux
20	Evaluation de notre partenariat
21	Utilisation du parc automobile
22	Convention cadre
23	Construire une typologie des personnes accueillies

## 14- PERSPECTIVES POUR 2017

### ➤ Le développement d'activités métiers en 2017 :

- L'évolution des conciergeries :
  - Les ouvertures des prochaines conciergeries sont prévues en Juin 2017 les deux entreprises concernées sont actuellement en travaux d'aménagement.
  - La création d'un document de suivi des travailleurs est à l'étude. Il permettra d'accompagner sur ce nouveau métier et d'apporter une valorisation de leur travail.
- La pérennisation du détachement collectif :
  - Des observations ont été soulignées depuis sa mise en place mi 2016 :
    - ✓ La rotation des travailleurs en fonction de leurs projets individuels, leurs motivations, leurs fatigabilités...
    - ✓ Les entreprises de proximités... qu'elles sont leurs métiers ou leurs besoins de fonctionnement ? Une étude sera réalisée afin d'affiner et de préparer les travailleurs sur le domaine attendue.
    - ✓ La démarche d'accompagnement sur le « placer puis former » souligné par « l'accessibilité » dans les entreprises.
- Les stratégies pour l'activité Jardin Espaces Verts :

Elles s'articulent autour de 4 projets majeurs que sont :

- la création et pérennisation du potager Agro-Ecologique.
- Rendre « autonome ».
- les formations.
- la création d'une antenne d'entraînement vers le milieu ordinaire de travail.

L'idée est de proposer un éventail complet pour adapter l'activité espaces verts aux problématiques et à la diversité de chaque personne accompagnée en s'appuyant et en s'épaulant sur le projet individuel de chacun.

Mais également, de créer une dynamique de mouvement (entrant-sortant...) au vu des spécificités de la maladie psychique.

- Un nouveau regard sur le Restaurant et la Restauration :
  - La poursuivre de la ré-identification du restaurant.
  - Nous allons développer nos offres :
    - Se faire servir un repas à l'assiette.
    - Accueillir une nouvelle clientèle.
      - ✓ Des nouveaux panneaux d'affichage (ardoise) seront mis en place devant le restaurant, afin de signaler aux clients le menu du jour
      - ✓ Des menus en formule « express » seront ainsi proposés

- Nous réfléchissons autour de l'accueil de nouveaux stagiaires. Nous souhaiterions impliquer d'avantage les travailleurs.
- Rédaction des savoir-faire en atelier « restauration » avec un graphique montrant l'évolution du travailleur, et les points à améliorer.
  - Missions du service insertion :
    - Le Service Insertion doit continuer sa mission d'accueillir des stagiaires, qu'ils soient de l'ESAT ou d'un autre établissement (Hôpital, S.A.S, Potentiel Emploi, etc.).
    - La communication de sensibilisation au sein des entreprises partenaires pour leur permettre de mieux appréhender l'handicap psychique des travailleurs.
    - L'un des objectifs majeurs du Service est de pouvoir réorganiser les vendredis matins à la fois pour les travailleurs mais également pour l'ensemble de l'équipe. Un travail mené par l'un des chargés, dans le cadre de sa licence Management, avec l'ensemble de ses collègues a permis de repenser l'organisation grâce aux différentes propositions qui ont été abordées au cours des différentes réunions. Il s'agit maintenant de mettre en place un nouveau planning et de vérifier que celui est bien adapté.
    - Nous constatons de plus en plus un accompagnement individuel des travailleurs en entreprise, qui impacte le travail des chargés d'insertion du service. Une réflexion doit être menée afin de déterminer les raisons de cette augmentation d'accompagnement individuel (par exemple : vieillissement de la population, augmentation des troubles, mauvaise capacité à identifier les profils pour le Service Insertion ...). Un groupe de travail devra être constitué a fin de réfléchir à cette problématique et voir comment y répondre.
- La bonne marche de l'évaluation interne.
  - Suite au travail effectué en 2016, nous allons continuer par les réalisations des différents P.A.Q. (suivant le tableau des P.A.Q.) pour notre démarche d'amélioration continue.
- 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 » répond :
  - 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

Il sera représenté en 2017 au F.S.E. et/ou à des partenaires afin de le présenter sur le territoire en expérimentation.

- Le déménagement de plusieurs services au 6 rue Georges BESSE.
  - Explicité au chapitre Communications et relations externes.
  
- L'ouverture encore et encore vers l'extérieur :
  - L'évolution de notre communication externe :
    - ✓ Sur le site internet : Mieux nous faire connaître que ce soit sur les admissions des travailleurs (procédure d'entrée, documentation interne sur les outils de la loi 2005-102, de notre fonctionnement...) que sur nos partenaires entreprises (connaissance de nos ateliers métiers, nos compétences, nos formations de sensibilisation à la pathologie, notre actualité du mois...) ainsi que les évènementiels de l'association Œuvre FALRET (colloques, séminaires, établissements au sein de l'association, demande de dons...).
  - Notre soutien aux entreprises ou partenaires sur la pathologie : troubles psychique
    - ✓ La présence sur le terrain lors de manifestations sur le territoire ou dans les entreprises.
    - ✓ La préparation à des présentations sur l'accompagnement de personnes ayant des troubles psychiques par le biais de slides de restitutions (formation pour des responsables, pour des équipes pluridisciplinaires..) ce dispositif doit permettre une meilleur appréhension de la pathologie et d'avoir le bon reflex face à certaines situations à gérer.

## 15- CONCLUSION

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, qu'ensemble nous pouvons aller plus loin et que la performance est un outil entre les mains des professionnels mais aussi des travailleurs. Elle permettra d'affiner et de souligner notre accompagnement spécifique.