

# Rapport d'activité



ESAT Vivre

---

1 à 5 allée du Guézon  
92290 Chatenay Malabry  
Tel. 01 46 31 03 01  
[cat-vivre@vivre-asso.com](mailto:cat-vivre@vivre-asso.com)



le parcours ensemble

**Association Vivre**

Association loi 1901 reconnue d'utilité publique en 1955  
[www.vivre-asso.com](http://www.vivre-asso.com)

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018

## *Sommaire*

<b>I. QUI SOMMES-NOUS ? .....</b>	<b>3</b>
1. L'association d'entraide Vivre en 2018 .....	3
2. Élément du projet d'établissement ou de service .....	5
3. Population(s) et activités .....	6
3.1 Le public accueilli .....	6
3.2 Le dispositif .....	9
3.3 L'activité .....	21
<b>II. PERSPECTIVES 2019 .....</b>	<b>23</b>
1. Suivi de la démarche qualité .....	23
<b>III. ANALYSE DU RESULTAT.....</b>	<b>27</b>
1. Charges de personnel .....	27
1.1 Charges du personnel salarié .....	27
1.2 Autres charges relatives au groupe II .....	28
2. Autres charges d'exploitation .....	28
3. Produits de la tarification .....	29
4. Produits autres que ceux de la tarification .....	30
4.1 Autres produits relatifs à l'exploitation .....	30
4.2 Produits financiers et non encaissables .....	30
5. Investissements .....	30
<b>IV. SYNTHÈSE DU RESULTAT.....</b>	<b>31</b>
1. Détermination du résultat au titre de l'exercice 2017 .....	31
2. Proposition d'affectation du résultat de l'exercice .....	32

# I. Qui sommes-nous ?

## 1. L'association d'entraide Vivre en 2018

Impossible de résumer en un préambule l'activité d'une association et même d'un établissement ou d'un service pendant un an : il y a tant à dire, de différents points de vue. Et chacun sachant d'expérience que le détail de l'un est l'important de l'autre, la construction d'un point de vue commun reste une gageure incitant à la prudence. Ce pourquoi, nous sentons bien qu'un rapport d'activité pertinent serait **un rapport partenarial d'activités partenariales**. Une telle aventure n'étant pas encore expérimentée on ne saurait qu'imaginer ce que pourrait être la conjonction de différents points de vue : rapport d'activité de la personne accompagnée, du professionnel « en lui-même » et avec l'équipe, celui des partenaires et last but not least celui des administrateurs...Le vertige nous saisit devant de telles encyclopédies qui auraient pourtant leur légitimité!

Ce sont sans-doute les lignes de croisements de ces récits qui font sens collectif ; elles représentent l'aventure partagée, avec ses doses de familiarités, de prises de risque ensemble et de surprise permettant de découvrir derrière l'inattendu l'énoncé d'une question fondamentale.

Par exemple cette phrase, prononcée par un stagiaire du CRP, que nous avons beaucoup citée en 2018 et que nous citerons probablement longtemps :

**« Nous sommes une association de personnes handicapées, il serait grand temps de savoir ce que nous pouvons faire pour les valides ! »**

Comment mieux faire comprendre que le désir d'apporter au bien commun est le désir fondamental de tout être humain quel que soit son état de santé ? Comment mieux faire comprendre que la mission de notre association consiste à comprendre ce désir, à l'interpréter et à lui donner forme avec la personne accueillie, par une démarche où le co-auteur est au service de l'auteur ?

La société inclusive n'a pas de meilleures fondations que la reconnaissance et l'expression de ce désir dans le cadre de la citoyenneté et dans une démarche partenariale inscrite dans une cité ouverte (ou à ouvrir !) : nous ne travaillons jamais seuls !

C'est bien ce que nous avons partagé ensemble lors de la journée partenariale du 13 décembre qui portait pour titre « **Construire une société inclusive : une démarche partenariale !** ». Et les participants ont bien en mémoire la force des énoncés des personnes accompagnées et des professionnels et l'apport des partenaires du monde de l'art ou de l'entreprise par exemple, ainsi que les encouragements explicites de l'ARS (via le délégué territorial du Val de Marne, Eric Véchard) et de la vice-présidente du Conseil Départemental du Val de Marne, Brigitte Jeanvoine, et jusqu'aux paroles de la Présidente du Comité National Consultatif des Personnes Handicapées, Dominique Gillot concluant la matinée par un retentissant : « **Comptez-moi parmi vous !** ».

2018 fût notamment cela au niveau collectif et, fait d'importance pour l'association, 2018 fût aussi l'année du **passage de relais entre deux Présidents**. Le Dr Luc Frossard, quittant la Présidence après 32 ans de mandat a pu, le 13 décembre, dialoguer avec des jeunes ( n situation de handicap ou non,

personnes accompagnées, professionnelles de l'association ou d'autres horizons), sur le sens de l'engagement associatif. Quelle leçon pour tous...

Le Dr Jean-François Havreng, vice-Président lui succède maintenant, gardant la ligne du projet fondateur.

C'est dans ce contexte en mouvement et mouvementé que les équipes ont soutenu et développé l'activité qui est ici présentée dans une forme qui, vous l'avez compris, n'en donne qu'un aperçu...

## 2. Élément du projet d'établissement ou de service

L'ESAT Vivre, créé en 1983, propose aux personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées par la CDAPH de construire avec elles un projet d'insertion socioprofessionnelle vers le milieu ordinaire de travail dans un délai moyen de 5-6 ans.

Chaque travailleur est intégré dans une équipe de 8 à 10 personnes, animée par un professionnel du métier concerné ayant une démarche pédagogique, adaptée et individualisée. Le travailleur est mis en situation d'intégrer progressivement les savoir-faire professionnels de base ainsi que les contraintes de la vie professionnelle (horaires, respect des consignes, règles de vie collective...). Parallèlement, des activités de soutien lui sont proposées. L'objectif de ces dernières est centré sur le développement des capacités de chacun favorisant l'éclosion des potentiels. Elles concernent les apprentissages favorables à l'acquisition d'une autonomie sociale et la maturation d'un projet d'insertion socioprofessionnelle. Toutes les activités sont des supports permettant des acquisitions, des changements qui alimentent la possibilité pour chacun des travailleurs handicapés de préparer une solution adaptée à sa situation particulière, de se considérer comme personne-ressource.

L'établissement a construit une organisation dont l'objectif est de favoriser l'insertion. C'est un état d'esprit partagé par tous les membres de l'équipe qui concourt à favoriser cet objectif. La participation des travailleurs handicapés est vivement encouragée, ils sont partie prenante de leur projet d'insertion, du fonctionnement de l'établissement, de la vie associative et de l'environnement.

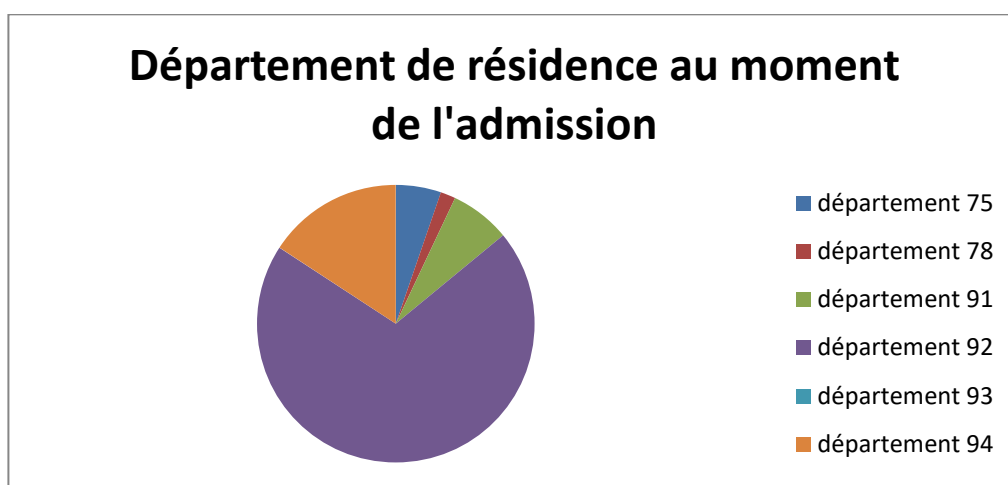
La gestion des ressources humaines à l'ESAT utilise différents moyens et leviers appropriés pour permettre à chaque travailleur d'avancer dans son projet d'insertion :

- la construction d'un parcours professionnel basé sur une identité professionnelle (jardinier, fleuriste, agent de propreté, employé horticole)
- un apprentissage technique à partir de travaux réels réalisés pour des clients
- des soutiens sociaux, éducatifs et médico-sociaux
- des paliers d'insertion milieu protégé/milieu ordinaire par le biais de stages, de mises à disposition individuelles ou collectives
- des actions de formation
- la préparation à la sortie de l'ESAT Vivre et à une recherche d'emploi dans une entreprise ou dans un autre ESAT, une proposition de relais avec le service DELTA INSERTION qui offre un suivi aux travailleurs devenus salariés en milieu ordinaire. Cette organisation permet une séparation progressive du secteur protégé, garant d'un maintien en milieu ordinaire de travail.

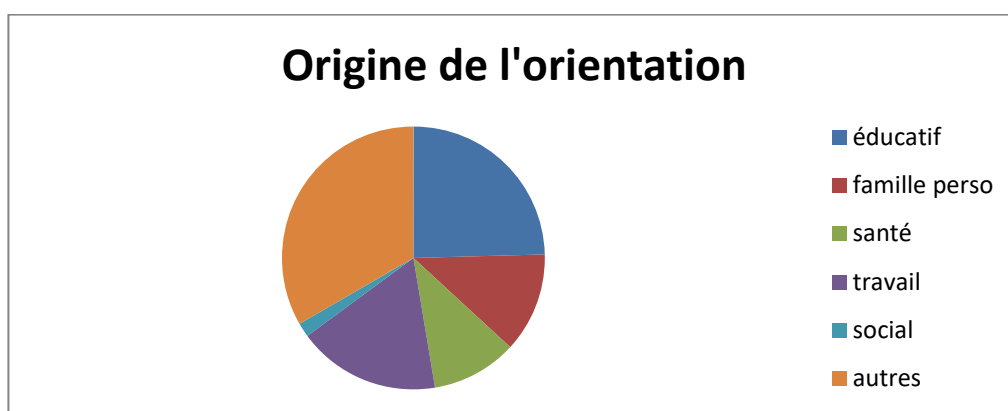
### 3. Population(s) et activités

L'ESAT VIVRE accueille 60 personnes, hommes et femmes de 18 à 35 ans à l'admission. Il s'agit de personnes handicapées psychiques stabilisées mais également des personnes présentant un déficit intellectuel léger associé à des troubles du comportement. Parmi les difficultés des personnes accueillies, nous observons une précarité sociale et des phénomènes d'addiction (toxicomanie, alcool) qui se rajoutent à leurs difficultés psychiques.

#### 3.1 Le public accueilli



Nous sommes vigilants à accueillir des personnes domiciliées dans le département des Hauts de Seine. Au regard de notre proximité avec les autres départements, du projet d'insertion en milieu ordinaire peu proposé dans les ESAT et les activités professionnelles (décoration florale et floriculture) peu proposées, nous recevons des candidatures de l'ensemble des départements de l'île de France.



*Secteur Santé : hôpitaux de jours, CMP, centres hospitaliers...*

*Secteur Social : CCAS, services d'hébergement ...*

*Secteur Éducatif : IME, IMPRO, SEGPA...*

Secteur Professionnel : Pole Emploi, Cap Emploi, Formation, ESAT...

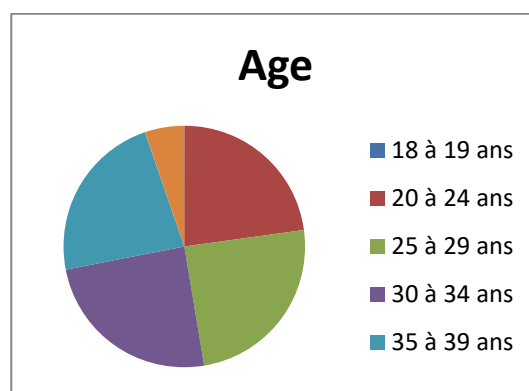
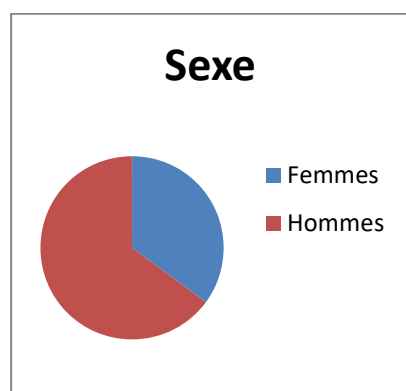
Autre : Secteur Orientation Spécialisée : Centre de pré-orientation, Passerelle pour l'Emploi, Sherpa, PAIO, Delta Insertion, Espace Dynamique d'Insertion, CAP avenir 92, mission locale, Emergence

Un partenariat s'est instauré avec le secteur éducatif, en effet nous accueillons leurs bénéficiaires (14) dans le cadre d'un stage de découverte, préalable souvent à une demande d'admission. Nous accueillons également des personnes travaillant dans d'autres ESAT (10). Un partenariat avec d'autres structures de travail protégé influe sur les demandes d'admission par rapport à notre proposition d'un projet d'insertion et d'activités peu proposées ailleurs. Un autre mode d'entrée à l'ESAT VIVRE est représenté en plus grande proportion, il concerne le secteur orientation spécialisée, notamment le SISPPH Delta insertion

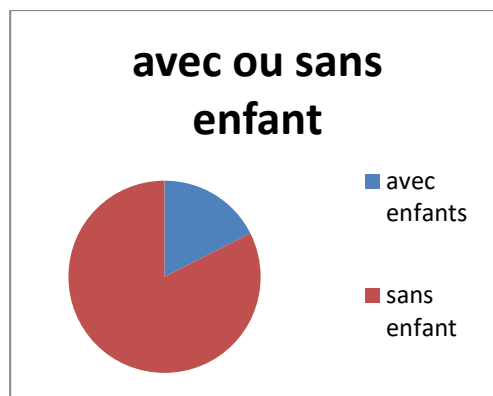
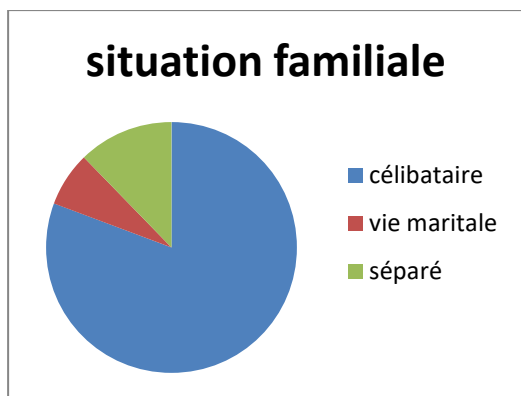
Les établissements ou dispositifs de l'Association VIVRE nous adressent des candidats, 12 travailleurs ont fréquenté un établissement de l'Association Vivre avant leur admission. Ce qui répond à un des objectifs de l'Association Vivre d'optimiser les parcours des personnes accueillies au sein de nos services sans rechercher de manière systématique une solution en interne de l'Association mais de répondre aux besoins et aux souhaits des personnes handicapées. Des familles (3) nous contactent pour obtenir des informations sur l'établissement et les démarches pour entrer dans un ESAT. Leurs enfants relèvent le plus souvent du handicap psychique. Souvent un stage dans un ESAT est le prélude à une démarche de reconnaissance de travailleur handicapé auprès de la CDAPH. Des personnes nous contactent également de manière spontanée sans être accompagnées par un partenaire (4)

En amont des stages, nous accueillons en groupe ou en individuel des candidats potentiels pour leur faire découvrir un ESAT et modifier l'image souvent négative d'un ESAT.

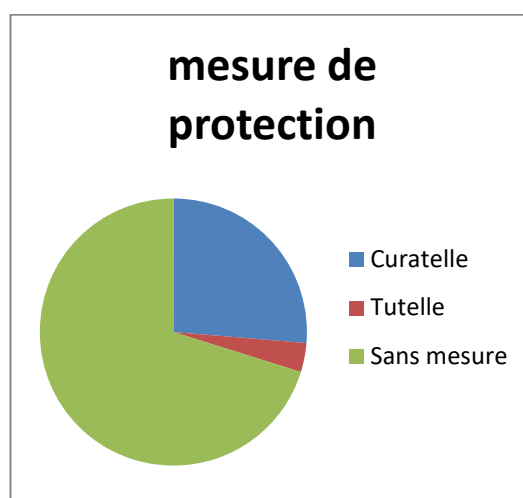
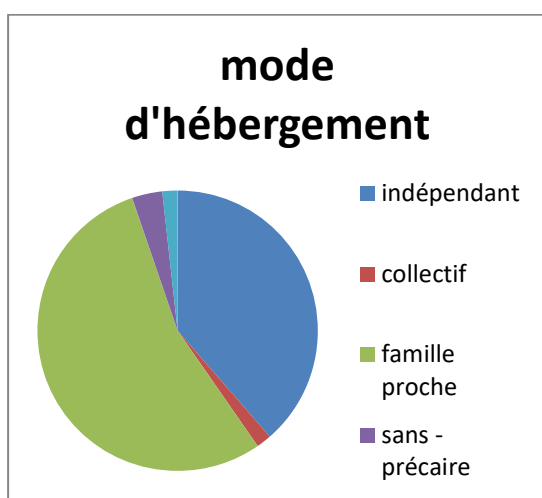
Nous avons choisi quelques indicateurs qui permettent de définir le public accueilli à l'ESAT :



La majorité masculine est liée à l'activité entretien d'espaces verts (3 équipes), nous avons très peu de candidatures féminines sur ce métier. La moyenne d'âge sur la totalité des travailleurs handicapés admis à l'ESAT est de 25,8 ans. Le plus jeune est âgé de 20 ans, le plus âgé de 43 ans. Ces résultats non représentatifs de l'ensemble des ESAT sont liés à la durée moyenne de 5 – 6 ans dans l'établissement (ESAT Tremplin) et à l'âge d'entrée limitée à 35 ans (quelques dérogations ont été acceptées en fonction des parcours de certains candidats).



La majorité des travailleurs est célibataire, sans enfant. Le mode d'hébergement évolue avec l'avancée dans le projet d'insertion : à leur admission, les travailleurs vivent généralement avec leur famille et envisagent ensuite un hébergement indépendant devenu possible également par l'existence d'une rémunération mensuelle.



Au regard de la population jeune accueillie, les travailleurs sont domiciliés au sein de leur famille. Nous pouvons noter une augmentation de logement indépendant par rapport à l'an dernier, parfois suivis par un SAVS. De nombreux travailleurs sont soutenus par leur entourage.

#### Handicap à titre principal/associé

	principal	associé
Déficience intellectuelle	46	3
Autisme et autre TED		
Troubles du comportement et de la communication		
Troubles psychiques	11	10
Troubles du langage et des apprentissages		2
Déficiences auditives		2
Déficiences visuelles		1
Déficiences motrices		1
Déficiences métaboliques		5
Cérébro-lésés		
Polyhandicapés		
TOTAL	57	24



80,70 % des travailleurs relèvent d'une déficience intellectuelle, pour un certain nombre, les troubles du comportement sont présents. 42,10 % ont un handicap associé à leur handicap à titre principal.

### 3.2 Le dispositif

Un tableau récapitulatif reflète le flux des travailleurs au cours de l'année 2018.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Stages d'admission réalisés	21	19	11	10	10	16	16	14	8	4
Stages découverte	4	14	17	17	13	14	27	19	27	25
Admissions réalisées	8	8	8	5	11	4	13	9	7	4
Sorties de l'ESAT	10	4	8	4	11	7	8	13	10	13
Vers le milieu ordinaire	1	1	1	1	2	2	2	8	3	4
Vers le milieu protégé	7	1	5	3	2	2	3	1	2	7
Vers le soin	2	2	0	0	4	2	1	3	1	1
Démissions, décès, invalidité, disciplinaire	0	0	2	1	3	1	2	1	4	1

- 25 stages de découverte d'un ESAT ou d'une activité professionnelle représentant 259 jours (6 stages en Espaces verts – 8 en entretien de locaux – 5 en jardinerie – 6 en décoration florale)

11 stages ont fait l'objet d'une demande de MISPE auprès de la MDPH.

- 4 stages d'admission (1 stage en espaces verts – 1 en entretien de locaux – 2 en décoration florale) représentant 70 jours.

2 stages ont fait l'objet d'une demande de MISPE auprès de la MDPH. La durée du stage d'admission de 4 semaines prévu à l'ESAT Vivre doit être revue pour les stagiaires bénéficiant d'une MISPE (mise en situation professionnelle en ESAT) dont le cadre réglementaire prévoit une durée plus courte.

La création des MISPE (mise en situation professionnelle en ESAT) par le décret n°2016-1347 du 10 octobre 2016 a modifié l'organisation de la procédure d'accueil des stagiaires à l'ESAT. Cette réglementation dont l'objectif premier est d'assurer une couverture Accident de travail/maladie professionnelle des stagiaires permet l'accueil sur une période de 10 jours renouvelable si besoin dans les douze mois qui suivent la première MISPE. La procédure d'accueil de stagiaire à l'ESAT Vivre correspond à 10 jours ouvrables pour un stage découverte et à 20 jours pour un stage d'admission avec un délai entre les deux permettant au stagiaire d'affiner sa décision d'entrer à l'ESAT Vivre. Cette procédure est maintenue pour les stagiaires provenant d'établissements pour adolescents, accueils qui ne nécessitent pas de MISPE.

Nous avons un déficit de candidatures sur les activités espaces verts et entretien de locaux. Cette dernière activité suscite peu d'intérêt lié à une représentation sociale négative, intériorisée par les candidats et leurs familles. Lorsque nous organisons des visites à l'ESAT de l'atelier hygiène entretien de locaux, les personnes se rendent compte que c'est un vrai métier avec une technicité et des procédures à respecter. De plus, cette activité offre des postes d'insertion en milieu ordinaire de travail.

Les activités professionnelles (espaces verts, jardinerie, décoration florale, entretien et nettoyage de locaux) sont identiques aux années précédentes. Nous accentuons l'ouverture sur l'extérieur en modifiant l'organisation de certaines activités : en accord avec nos clients, nous favorisons les déplacements en binôme sur les sites de travail sans encadrement par un moniteur. Le choix des travailleurs est réalisé en fonction de leur degré d'autonomie et de leur état psychique. Le moniteur se rend régulièrement sur les sites pour faire le point avec les entreprises. Cette organisation a une incidence positive sur l'acquisition d'une autonomie, d'une confiance en soi, d'une image d'estime de soi positive optimisant la progression de leur projet d'insertion en milieu ordinaire.

Les activités de soutien et la formation font partie intégrante du projet d'établissement au même titre que les activités de production. Toutes les actions proposées visent l'autonomie permettant une inclusion dans la cité. Les activités de production nécessitent un soutien considérable et quotidien pour tout ce qui concerne l'apprentissage des gestes et techniques inhérents à chaque activité professionnelle. Parallèlement à ce soutien technique, un soutien éducatif permet à chaque travailleur d'obtenir une posture professionnelle adéquate aux attentes d'un employeur (tenue, civilité, respect...). Ce soutien dispensé pendant le travail doit permettre à chaque travailleur d'exprimer sa faculté professionnelle, que ce soit en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé.

Pour optimiser les compétences socio-professionnelles des travailleurs, nous proposons **des actions de formation** :

- Informatique : 16 h x 6 = 96 h dispensées par l'organisme EMERGENCE de l'Association Entraide Vivre
- Evacuation incendie : 3 groupes mixtes salariés et travailleurs : 50 x 2 h = 100 h dispensées par l'organisme SI2P

Au total, **116 heures de formation** ont été suivies par les travailleurs dans le cadre de la formation continue.

Le moniteur d'atelier référent des formations a créé un atelier formation avec des travailleurs volontaires afin d'élaborer un plan de formations à partir de leurs besoins et leurs demandes. Cette action a représenté **96 heures** pour 8 travailleurs.

L'ESAT est une structure apprenante, le soutien ainsi que la formation continue sont porteurs d'une volonté d'inscrire des travailleurs ayant connus des situations d'échec dans la valorisation et la reconnaissance. Les objectifs prioritaires restent l'épanouissement personnel et l'accès à l'autonomie synonymes de valorisation professionnelle et humaine. Une intégration en milieu ordinaire de travail ne peut se contenter de compétences techniques.

D'autres actions sont prises en compte, notamment les **suivis psychologiques, éducatifs ou sociaux**. S'ils ne sont pas assurés en interne, ils sont néanmoins autorisés sur le temps de travail et donc rémunérés. Nous n'avons pas mis en place de temps partiels définis dans les contrats de soutien et d'aide par le travail. Nous aménageons le temps de travail permettant à chaque travailleur de

maintenir ou d'activer un suivi à l'extérieur. Sur l'année 2018, un seul travail était à mi-temps sur décision médicale (mi-temps thérapeutique).

Nous accompagnons un certain nombre de travailleurs vers des **relais externes** : le médecin psychiatre reçoit les travailleurs sur leur demande ou à la demande de l'équipe pour les aider à prendre contact avec des CMP afin d'initier ou de reprendre un suivi thérapeutique.

Le responsable technique et pédagogique, la directrice, la secrétaire, parfois un moniteur accompagne les travailleurs dans la mise en place d'un relais avec le secteur hébergement et social auprès des SAVS, des assistantes sociales, des foyers. Un certain nombre de travailleurs sont accompagnés dans leurs démarches auprès des institutions : par exemple, la secrétaire contacte les CAF avec les travailleurs, les aide à remplir leur dossier de renouvellement de notification de la MDPH... Nous n'avons pas de personnel dédié à ces relais tel qu'une conseillère en économie sociale ou une assistante sociale. L'objectif partagé par l'ensemble de l'équipe est de répondre aux difficultés des travailleurs en ayant le souci de passer le relais à un partenaire extérieur, de leur offrir une meilleure lisibilité des dispositifs existants et de proposer des solutions de proximité. Nous prenons en compte que l'ESAT est un passage dans leur parcours de vie et de santé.

Nous rencontrons, à la demande de l'équipe ou du travailleur avec son accord, les familles (4 rencontres), les équipes soignantes (2), les services d'accompagnement (4) ... afin d'optimiser le parcours d'insertion au-delà des rencontres avec les partenaires centrées sur les bilans de stage de découverte ou/et d'admission.

Pour inciter les travailleurs à prendre en compte leur vie personnelle extérieure, des sorties extra professionnelles sont mises en place, l'objectif est de leur montrer ce qui existe dans la vie sociale culturelle, sportive... afin qu'ils puissent le reproduire de façon autonome. Cela peut se traduire par la visite de musées (Fondation Louis Vuitton, bois de Vincennes, l'arboretum de Châtenay-Malabry...), de salons, des randonnées pédestres...

« *Paroles de professionnels* »

Nous avons pu organiser des séances de pratique de kayak : grâce à un partenariat avec le club de Rambouillet, nous avons pu profiter de son installation et de son matériel pour aller nous mettre au frais dans la forêt de Rambouillet lors des épisodes de canicule. Tous volontaires pour une journée en forêt, les travailleurs ont pu ainsi aller découvrir des lieux qui ne connaissaient pas, certains plus effrayés par le kayak, venaient au départ juste se promener autour du lac. Au fil de la journée, rassurés par le sourire de leurs collègues, poussés par l'effet de groupe, ils ont pu demander à leur tour d'essayer. Certains plus en difficulté se sont mis en équipage pour faire du canoë et ainsi dépasser leurs difficultés à synchroniser les mouvements. D'autres moins habitués au milieu aquatique, ont pu demander de naviguer avec un moniteur en lequel ils avaient confiance. Au cours de la journée, les craintes se sont ainsi envolées. Nous avons même vu des travailleurs qui au début tremblaient de peur en embarquant, demander à aller plus loin pour mieux découvrir le site et ainsi approcher la faune et la flore qu'ils ne pouvaient voir le matin en marchant. Ces journées riches en émotions ont permis aux équipes que nous avons mélangées pour l'occasion, de se découvrir et de passer un réel moment de détente. Tous ont redemandé à pouvoir recommencer, certains ont même demandé de pouvoir essayer sur des lieux de pratique plus difficile.

Les travailleurs et les salariés souhaitent partager des moments de convivialité ensemble : tous les étés, nous organisons des barbecues, moments très appréciés par tous. Une fois dans l'année, tout l'ESAT participe à une journée commune d'activité non professionnelle après un repas partagé tous ensemble : nous avons choisi avec les représentants des travailleurs, la cafétéria de l'ESAT d'Issy les Moulineaux : au-delà du plaisir de partager un moment convivial, les travailleurs ont pu découvrir d'autres activités professionnelles proposées par les ESAT et un lieu ouvert à tous les clients. C'est la deuxième année que le choix s'est porté sur ce lieu de restauration.

La participation des travailleurs comme personne-ressource au fonctionnement de l'établissement, de l'Association d'Entraide Vivre, de l'environnement est toujours encouragée.

- **Conseil à la vie sociale** : Cette instance se poursuit avec une grande implication des représentants. Le départ de certains représentants nous oblige à prévoir des élections partielles en 2019.
- **Groupes mixtes** : nous intégrons des travailleurs, au-delà des représentants, à des groupes de travail où sont associés des membres de l'équipe pluridisciplinaire et des travailleurs sur la base du volontariat ou à des sessions de formation par exemple « incendie et évacuation ».
- Dans la même optique et en lien avec le centre Denise Croissant, établissement de l'Association Vivre avec qui nous partageons le même self-service, nous avons mis en œuvre la **commission repas** qui s'est interrompue en 2018 par le départ de l'ESAT des travailleurs référents. En CVS, les représentants ont choisi un nouveau référent qui sera associée à une monitrice d'atelier de l'ESAT.
- **Le Président de l'Association Vivre et le Directeur général ont invité des personnes accueillies à un moment d'échanges le 23 novembre autour de trois thèmes :**
  - Les points fondamentaux du projet associatif 2018-2022 : œuvrer dans et pour une cité ouverte où chacun est reconnu comme une personne ressource : co-construction – fluidité et simplification – mise en commun des talents
  - Le rendez-vous annuel à Vivre : 13 décembre 2018 sur le thème « construire une société inclusive, une démarche partenariale »
  - La création d'un conseil d'entraide Vivre : leur adhésion. Ce conseil aurait pour mission de mener des actions inclusives et de reconnaître le savoir expérientiel des personnes en situation de handicap, de leurs compétences individuelles et collectives.

8 travailleurs de l'ESAT et 3 salariés ont participé à ce moment très riche d'échanges.

- Les personnes accueillies dans les établissements Vivre des Hauts de Seine ont été invitées à un séminaire avec des salariés, des partenaires extérieurs afin de participer à une réflexion sur l'évolution du développement de l'offre de Vivre dans ce département.
- Une grande majorité des travailleurs ont participé à la journée annuelle organisée par l'Association d'Entraide Vivre le **13 décembre** sur le thème « **construire une société inclusive : une démarche partenariale** ».

Benjamin, travailleur en espaces verts, a témoigné sur son engagement associatif

Jean, travailleur en espaces verts intégré dans le cadre d'une mise à disposition dans une entreprise, François, chargé d'insertion, Nicolas, dirigeant de l'entreprise Pro évolution ont témoigné sur le partenariat entreprise/ESAT.

Perrine, Jérôme, travailleurs de l'ESAT, accompagnés par Véronique, Luc, moniteurs d'atelier ainsi que Sidney, Omar, Makhan, Riad, Tom, jeunes de l'IME, et leur éducateur Willy, ont témoigné sur le partenariat instauré dans le cadre d'un accueil de jeunes de l'IME « Arc en Ciel » de Thiais au sein de l'équipe jardinerie de l'ESAT.



### *Témoignage d'une personne accueillie*

Je m'appelle Benjamin, j'ai 33 ans, je travaille à l'ESAT Vivre depuis deux ans dans une équipe de jardiniers en Espaces Verts. J'ai fait un stage en bureautique dans une entreprise adaptée qui s'est très bien passé et je souhaite désormais m'orienter vers les métiers de l'informatique.

Introduit par une amie auprès de l'Arche qui m'a parlé d'une communauté ouverte cela fera dix ans l'année prochaine que je suis à l'Arche à Paris et que je participe aux différents projets du SAVS de l'Arche.

Concrètement cela se traduit par la permanence du jeudi (1 heure animée par un éducateur spécialisé) et la participation au déjeuner du dimanche (1 fois par mois).

A la permanence, dans un premier temps c'est le passage d'infos de la part des éducateurs suivi de la proposition d'activités pour le mois. Ces activités sont très ouvertes et cela va de la veillée spirituelle à l'organisation de match de foot ou de sorties le week-end par petits groupes d'une dizaine de personnes accompagnées par un éducateur et un volontaire. Ce planning est modifié en fonction des événements et nous oblige à gérer notre temps car il est impossible de participer à tout, il faut faire des choix.

Quand on m'a proposé de participer à la rédaction simplifiée de la charte des droits et libertés je n'ai pas pu refuser. Mais très vite les mots et les phrases sont devenus compliqués et l'idée nous est venue de rédiger cette charte sous forme de pictogrammes avec l'aide d'une formatrice.

Nous avons repris tous les articles et parfois passés plusieurs séances sur un article ou un picto afin de se mettre d'accord. Nous pensions pouvoir la présenter aux assistants et volontaires ainsi qu'aux collègues des foyers mais le projet n'a pas encore abouti. La charte est pour l'instant affichée partout, dans chaque établissement. Ce travail intéresse beaucoup de gens en France et dans le monde car l'Arche est une association internationale.

Cette activité m'encourage à ne pas rester seul et me permet de passer du statut de personne aidée à personne aidante, de proposer mon aide chaque fois que possible et d'être aidé lorsque cela est nécessaire. Pour moi c'est cela l'entraide.

Je suis passé de quelqu'un de centré sur ses soucis de santé, ses difficultés personnelles d'apprentissage à quelqu'un, qui avec l'expérience de la maladie, peut comprendre celle des autres et peut faire des suggestions pour vivre ensemble avec nos différences.

Le plus important ce n'est pas qui l'on est mais ce que l'on peut faire ensemble, chacun avec ses moyens pour faire face aux événements et aux priorités.

On peut s'impliquer de nombreuses façons : de quelques heures par soir dans les structures ou plus largement comme volontaires pour une année ou comme bénévole à durée indéterminée.

Tout cela c'est pour changer la vie des personnes handicapées, changer le regard des gens sur le handicap, faire reconnaître les capacités de chacun même si on n'est pas premier de cordée.

- **Autres actions favorisant la compréhension, la prise de parole, le sentiment d'appartenance** : nous offrons des espaces de parole dès leur entrée à l'ESAT (rencontre hebdomadaire lors des stages, rencontre mensuelle lors de la période d'essai, mise au point annuelle, rencontre avec leur entourage...), action de soutien « formation-emploi »...

Différentes formes de soutien sont proposées dont de nombreuses **immersions dans d'autres lieux de travail (entreprises, entreprises adaptées, ESAT)**, elles ont été effectives par le biais de stages, de mises à disposition :

Paliers d'insertion	Milieu protégé	Milieu ordinaire		Total de journées
	ESAT	Secteur privé	Secteur public	
<b>Stages</b>	16 stages	22 stages	6 stages	<b>784 jours</b>
	8 travailleurs = 190 jours	18 travailleurs = 594 jours		
<b>Mise à disposition</b>	-	MAD pour 4 travailleurs = 505 jours	MAD pour 2 travailleurs = 180 jours	<b>685 jours</b>

Les stages qui se sont déroulés en milieu protégé s'inscrivent dans le projet de réorientation vers un ESAT. Il est à constater que toutes celles et ceux qui ont fait des stages en ESAT durant l'année ont été admises dans l'ESAT de leur choix parfois après plusieurs essais.

Nous proposons, en effet, aux travailleurs d'effectuer des stages dans différents ESAT et différentes activités pour celles et ceux qui souhaitent changer de métier et/ou d'activité professionnelle. C'est l'occasion de « s'essayer » à de nouvelles tâches et de faire parfois d'heureuses découvertes.

*JG, ouvrière en production florale est devenue cuisinière*

*PL, agent d'entretien des locaux fait de l'électromécanique à Toulouse*

*SG et XT se sont rapprochés de leur domicile et sont restés, l'un et l'autre, agents d'entretien des locaux.*

*Enfin DL et NJ ont chacun trouvé un Esat « au long cours » dans leurs activités respectives, l'entretien des locaux et l'entretien des espaces verts.*

Les 28 stages effectués en milieu ordinaire se répartissent en 6 stages réalisés dans des collectivités territoriales et 22 en entreprises privées.

Pour 5 des 17 personnes qui ont effectué un stage dans le secteur privé, il s'est transformé en prestation de service individuelle en vue d'embauche.

Les périodes de stages et de prestations de services individuelles font partie intégrante du parcours d'un travailleur au sein de l'ESAT Vivre au même titre que la participation aux différents chantiers et prestations de l'ESAT (voir contrat d'aide et de soutien). Ces périodes constituent souvent des

ruptures dans le déroulé du parcours et sont ajustées à chacun en fonction de l'actualité du demandeur.

L'usage veut que nous proposons à chacun d'effectuer différents stages :

- 1/ De découverte d'un secteur d'activité, d'un métier, du milieu ordinaire... (de une à deux semaines)
- 2/ De confirmation de projet lorsque la personne a choisi son activité professionnelle et qu'elle souhaite l'exercer en dehors de l'ESAT (de deux à quatre semaines)
- 3/ De mise en situation professionnelle réelle afin de mesurer la pertinence de sa candidature au regard de l'emploi (pendant un maximum de deux mois consécutifs)

Cette dernière situation se concrétise souvent par la proposition d'une prestation de service individuelle qui permet de prolonger jusqu'à deux ans la mise en situation. Il est convenu que pendant toute la période de prestation de service individuel, le candidat à l'emploi dépend de l'Esat qui facture sa prestation à l'employeur. Le taux de facturation, volontairement bas (9€ TTC/Heure) se veut incitatif vis-à-vis de l'employeur en ce qu'il lui permet de compléter une équipe ou remplacer un collaborateur absent sans perte financière ni exigence productiviste.

Pendant la période de prestation de service individuel le travailleur bénéficie d'une prime de 6€/Jour supplémentaire. Il conserve ses droits, sa rémunération, ses congés payés et reste sous la responsabilité de l'ESAT. La durée du travail ne peut excéder 8H/Jour et 35H/Semaine. Les frais de déplacements et de restauration sont pris en charge par l'ESAT.

S'ils font partie des moyens dont nous disposons pour faciliter la sortie de l'établissement, la pratique des stages et des prestations de services individuelles répond à plusieurs impératifs :

*Respecter les obligations légales - Etre adapté à l'actualité du demandeur - Se dérouler dans un lieu connu - Etre orchestré par un référent sur place - Avec des objectifs spécifiques - Pouvant donner lieu à une embauche*

## **Commentaires**

C'est **l'équipe de nettoyage des locaux** qui cette année a le plus sollicité notre réseau de partenaires du milieu protégé. En effet, cette équipe a connu de nombreux départs (4 personnes) vers des Esat durant l'année et a dû se renouveler pour moitié. Quelques « anciens » sont partis et ceux qui sont restés à l'atelier ont dû accueillir et accompagner de nouveaux collègues.

Rappelons ici que l'organisation de cet atelier (1 monitrice pour quatre binômes) sollicite en permanence les capacités d'autonomie des travailleurs.

Le planning de la semaine est conçu collectivement. C'est lors d'une réunion avec toute l'équipe que les travailleurs s'engagent mutuellement à respecter les horaires (aussi pour éviter le travail isolé) et partager l'activité avec un ou deux collègues selon les chantiers. Chacun comprend alors que l'absence d'un membre de l'équipe se répercute sur toute l'organisation prévue nécessitant alors de nouveaux arrangements entre travailleurs et avec la monitrice souvent à distance, par téléphone.

Lors de ces ajustements, nécessaires face aux réalités professionnelles, se confrontent et s'harmonisent le projet collectif et les projets individuels.



VB : « *Je suis d'accord pour commencer le stage le mois prochain, C. sera revenu de formation et FC ne sera pas tout seul... ».*

Ils se rendent seuls sur les chantiers (qui sont majoritairement des locaux de l'association) par les transports en commun, s'assurent d'avoir les codes et/ou les clefs des locaux, organisent seuls ou en binômes leur travail, renseignent les fiches d'exécution et de présence puis reviennent à l'ESAT y faire l'entretien. Ils accompagnent les « nouveaux » dans toutes ces tâches sollicitant à leur tour l'autonomie des nouveaux venus. La monitrice se déplace de chantier en chantier pour compléter et former les équipes, livrer les « consommables » et reste joignable en permanence par téléphone.

C'est la fonction « pair-aidant » que nous soulignons ici comme faisant partie de l'activité. Pour fonctionner dans ce modèle d'organisation, la confiance et la cohésion sont indispensables entre les travailleurs et avec l'encadrement.

Concernant **les équipes d'ouvriers paysagistes** nous sommes confrontés à une situation exceptionnelle. En effet, les sorties régulières effectuées ces dernières années se sont poursuivies puisque 4 travailleurs ont intégré le milieu ordinaire et 1 travailleur a souhaité une réorientation en ESAT cette année. Une des conséquences est l'appauvrissement progressif des équipes d'espaces verts, le renouvellement par de nouvelles admissions se faisant difficilement.

Le Service d'Aide à l'Insertion a participé à la recherche de nouveaux candidats par l'envoi d'une information (sous forme de poster à afficher) aux établissements et services qui nous sollicitent régulièrement. Le retour, bien qu'il y en ait un, n'est pas à la hauteur de nos espérances, nous devons poursuivre ce travail.

Nos partenaires, collectivités territoriales et entreprises privées nous ont encore cette année accordé leur confiance et leur participation par l'accueil et l'accompagnement de 9 stagiaires dont 3 sont en situation de prestation de service individuelle en vue d'embauche.

Nous évoquons l'année dernière le projet pour un tiers des travailleurs d'obtenir leur permis de conduire afin d'augmenter leur employabilité vis-à-vis du milieu ordinaire. C'est toujours d'actualité d'autant plus que cette année c'est HK qui vient de réussir. Nous poursuivons nos recherches d'organismes partenaires (après Wimoov contacté l'année dernière mais qui n'a pas d'actions financées sur le département) pour répondre au mieux possible à cette demande.

HK : « *C'est pas grave, si je trouve pas dans les espaces verts j'essaierai le métier de chauffeur-livreur... ».*

Nous avons proposé cette année à 2 **travailleurs de la jardinerie** d'effectuer un stage-test dans deux jardineries Truffaut. Aux 2 travailleurs il a été dit lors de l'évaluation du stage qu'ils avaient les qualités de base pour devenir vendeur-conseil en jardinerie aussi nous avons établi une convention de partenariat avec l'une d'entre elle, le magasin Truffaut de la Vache Noire à Arcueil. Nous espérons conclure de nouvelles conventions avec les magasins Truffaut de Vélizy II et bien sûr celui de Châtenay-Malabry.

Il s'agit de permettre à des travailleurs de l'ESAT Vivre ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de poursuivre leur formation de vendeur conseil en jardinerie dans un magasin Truffaut afin d'acquérir les compétences techniques et relationnelles nécessaires et d'être en capacité de postuler sur cet emploi. Cette formation se déroulera en alternance, un mois à l'ESAT suivi d'un mois chez Truffaut pendant toute l'année. Cette formation sera validée par un certificat distribué par Truffaut

attestant des compétences acquises. Nous espérons que cette « expérimentation de formation en alternance » permettra à des travailleurs, à terme, de trouver leur place dans le milieu ordinaire du travail.

*JY : « C'est drôle, maintenant je me sens plus à l'aise chez Truffaut qu'à l'ESAT, il y a plus de travail mais c'est plus varié et j'aime bien travailler les samedis... ».*

Quant à **l'équipe de décoration florale** nous avons cette année accompagné plusieurs reconversions. Rappelons que les conditions de travail en milieu ordinaire dans cette activité sont particulièrement exigeantes (travail tôt le matin et/ou tard le soir, les week-ends et jours fériés...). Une des raisons pour lesquelles 3 personnes de l'atelier ont quitté cette activité pour se réorienter :

*ET prépare le concours d'Agent Technique de la Petite Enfance de la Mairie de Paris*

*JG travaille dans un atelier restauration dans un « Esat au long cours »*

*GF après un essai en boutique de fleurs a demandé de changer d'atelier et a choisi l'entretien des locaux à l'ESAT*

Plusieurs stages ont cependant été effectués par 2 personnes dans deux boutiques différentes. Nous pensons pouvoir créer de nouveaux parcours d'insertion en milieu ordinaire dans ce métier grâce à une nouvelle collaboration avec Truffaut qui revoit actuellement sa proposition de fleuristerie en magasin.

Il y a dans l'atelier des personnes qui souhaitent travailler en boutique et nous continuerons à chercher des situations de travail compatibles avec les souhaits et les capacités de chacune d'entre elles. Nous avons trouvé quelques annonces d'emploi à mi-temps chez des fleuristes qui pourraient peut-être intéresser nos fleuristes.

*Témoignage d'une personne accueillie*

CB : j'aimerais bien travailler le matin, même tôt, faire la mise à l'eau, préparer les fleurs, faire quelques bouquets et/ou compos et puis partir...

*Témoignage d'une personne accueillie*

EL : la monitrice m'a enseigné les techniques des bouquets ronds, des BSL et des bouquets multifaces.

*Témoignage d'une personne accueillie*

ET: la monitrice me soutient dans mon changement de projet professionnel et m'aide pour les exercices que j'avais à faire pour mon concours d'ATEP.

## Conclusion

Bien qu'il y eut de nombreuses sorties vers le milieu protégé nous constatons que notre réseau de partenaires d'entreprises publiques et privées fonctionne, bien que nous soyons actuellement incapables de répondre à toutes leurs sollicitations et offres de stage. Ces offres sont alors transférées aux collègues de l'association Vivre (CRP, Delta Insertion, Emergence...) ou à d'autres ESAT avec lesquels nous travaillons localement.

Enfin nous poursuivons notre travail, de mise en relation avec Delta Insertion pour les travailleurs ayant trouvé un emploi en milieu ordinaire ce qui a concerné 2 personnes cette année.

Nous souhaitons cette année compléter notre analyse et poser la notion « d'entraide » comme moyen mais aussi comme moteur dans l'accompagnement des parcours.

Ce sont aujourd'hui une dizaine d'hommes et de femmes, anciens de l'ESAT qui travaillent en milieu ordinaire dans des entreprises publiques et privées. Certains(es) sont suivis par Delta Insertion, d'autres non. Certains « passent » régulièrement à l'ESAT le vendredi après-midi et/ou donnent des nouvelles, d'autres non. Ce sont cependant toutes et tous des personnes-ressources.

- Ressources pour leurs collègues à qui surtout profite le reporting de leurs aventures professionnelles
- Ressources pour les monitrices et moniteurs lorsqu'ils rapatrient des informations sur les rythmes et techniques attendues en milieu ordinaire
- Ressources pour l'ESAT car c'est chaque fois l'occasion de rencontres avec des employeurs publics et privés, de chefs d'équipe et managers sensibilisés, ou non, à l'accueil des personnes en situation de handicap.
- Ressources bien sûr pour le – la chargé-e d'aide à l'insertion et ce, à plusieurs niveaux que je vais détailler en quelques lignes :

### 1<sup>ère</sup> étape

*« C'est parce que JY m'a dit que c'est bien que je veux aller là-bas faire un stage de découverte ».* C'est souvent le signal de départ vers l'aventure, la confiance déjà accordée au collègue bienveillant qui s'exprime. Un tuteur pair-aidant qui oriente, rassure et soutient ;;; amicalement.

### 2<sup>ème</sup> étape

Se mettre d'accord sur les objectifs et contenus de l'immersion prévue avec le Chargé d'Insertion... Et souvent le tuteur pair-aidant pour ce qui est de la connaissance des usages de convivialité et de solidarité dans la situation de travail en question (horaires, repas, pauses...)

### 3<sup>ème</sup> étape

Le reporting des étonnements, des émotions, des interrogations... à comparer avec l'expérience vécue par les collègues et commenté par les monitrices et les moniteurs soulignant ainsi la singularité des expériences vécues tout comme celle de l'avancée des projets individuels.

### 4<sup>ème</sup> étape

Le suivi quotidien et/ou hebdomadaire de l'aventure se poursuit généralement par des appels téléphoniques et des SMS adressés au Chargé d'Insertion bien sûr mais aussi aux collègues, aux monitrices et moniteurs, et parfois directement par Facebook.

Lors de ces échanges il est courant d'apprendre que tel poste se libère dans le service et/ou l'équipe de notre informateur, « *qu'il y a des absents qu'on aimerait remplacer...* ». Ce sont des informations de « première main », elles-mêmes de nouveaux signaux pour de nouvelles aventures.

La co-construction des parcours dépasse, on l'a vu, la simple relation duale avec le Chargé d'Insertion mais s'effectue à l'aide de multiples ressources dont les récits et les représentations des collègues font partie.

« *Y a un poste dans mon service qui irait bien pour JE ou pour BV !* »

On ne peut être plus précis ! L'Usager que l'on ne voit souvent que sous l'angle du bénéficiaire devient (est) un partenaire compétent, une personne-ressource pour la Cité.

**Les résultats des sorties de l'ESAT Vivre vers un emploi : 11 travailleurs sont sortis vers un emploi.**

- **4 travailleurs se sont insérés en milieu ordinaire de travail**

Activité à l'ESAT	Admission	Sortie	Contrat	Activité
Entretien d'espaces verts	01/12/2005	30/06/2018	CDI en entreprise adaptée « le Colombier »	Entretien d'espaces verts
Entretien d'espaces verts	07/04/2015	02/01/2018	CDD suivi d'une CDI – Mairie de Massy	Entretien d'espaces verts
Entretien d'espaces verts	14/04/2009	30/06/2018	CDI en entreprise adaptée « le Colombier »	Entretien d'espaces verts
Entretien d'espaces verts	01/07/2015	15/06/2018	CDI – Mairie de Meudon	Entretien d'espaces verts

**L'identité professionnelle proposée en ESAT favorise l'insertion en milieu ordinaire.**

- **7 travailleurs sont sortis de l'ESAT Vivre pour intégrer un autre ESAT**

Activité à l'ESAT	admission	sortie	ESAT	Activité
Jardinerie	10/10/2005	30/06/2018	ESAT « Noël Le Gaud » – Rueil Malmaison	Restauration
Entretien de locaux	05/09/2016	31/08/2018	ESAT « Atelier du vieux Châtre »	Entretien de locaux
Décoration florale	29/04/2002	09/11/2018	ESAT « Les amis de l'atelier » - Chatillon	Restauration
Entretien d'espaces verts	07/05/2012	31/08/2018	ESAT « Suzanne Lawson » - Meudon	Entretien d'espaces verts
Entretien de locaux	21/03/2011	31/08/2018	ESAT « YMCA » - Toulouse	Electromécanique
Décoration florale	05/09/2011	01/03/2018	ESAT « Yvonne Wlending » – Issy les Moulineaux	Restauration cafétéria
Entretien de locaux	16/12/2014	31/07/2018	ESAT « COTRA » -	Entretien de locaux

Les deux autres départs de l'ESAT concernent une démission (déménagement) et un retour au soin (hôpital de jour).

### 3.3 L'activité

<b>TAUX D'OCCUPATION MOYEN SUR 3 EXERCICES (CLOS)</b>					
<b>ELEMENTS DE CALCUL</b>	<b>N - 2</b>	<b>N - 1</b>	<b>N - 1</b>	<b>TOTAL</b>	<b>N</b>
				<b>sur 3 ans</b>	
Capacité autorisée	60	60	60		60
Nombre journées d'ouverture	250	250	250		250
Nombre théorique de journées	15 000	15 000	15 000	45 000	15 000
Nombre de journées de présence	13200	13200	13200	39 540	13 200
Nombre réel de journées	12 147	12 444	12 445	37 036	9 878
Nombre retenu de journées	11 352	11 352	11 352	34 056	11 352
<b>Taux d'occupation - Reel en %</b>	<b>92,02%</b>	<b>94,27%</b>	<b>94,28%</b>		<b>74,83%</b>
<b>Taux moyen d'occupation constaté</b>				<b>90,18%</b>	
<b>Taux d'occupation - journées retenues</b>	<b>107,0032</b>	<b>109,6195</b>	<b>109,6283</b>		<b>87,0155</b>
<b>Ecart Retenu / Réel en jours</b>					<b>756</b>

Le taux d'occupation par rapport aux journées de présence est égal à 74,83 %. Si nous comparons le nombre de journées réalisées par rapport au nombre de journées retenues, le taux d'occupation est égal à 87,01 %, inférieur à celui demandé par l'ARS, soit 90%.

Plusieurs raisons expliquent ce résultat :

L'ESAT tremplin induit un turn-over important, les admissions ne sont pas à la hauteur des sorties, ce phénomène existe depuis la création de l'ESAT : en 2018, 4 admissions pour 13 sorties (4 en milieu ordinaire - 7 en milieu protégé – 1 vers le soin – 1 démission). L'équipe adhère au projet de l'ESAT et encourage les sorties malgré une diminution des travailleurs dans les équipes et les contrats avec les clients qui doivent être honorés. Le travail du chargé d'insertion plus spécifiquement favorise le positionnement des travailleurs comme acteur de leur projet.

Si nous avions maintenu les 11 travailleurs sortis vers un emploi au sein de notre établissement, le nombre de journées serait égal à 10862, soit 82,28 % par rapport aux nombres de journées de présences théoriques et 95 % par rapport au 90 % autorisé par l'ARS pour l'année 2018.

Peu de candidats posent leur candidature : auparavant nous avons deux à quatre entretiens par semaine.

Un travail de communication a été réalisé par des contacts avec le secteur des établissements pour adolescents (IME – IMPRO- (EDI : Espace dynamic d'insertion), avec le secteur soignant (hôpitaux de jour, CMP), avec nos collègues de l'Association Vivre.

Les établissements pour adolescents qui nous adressaient régulièrement des candidats sont confrontés à l'évolution de leur public : les sortants s'orientent vers un établissement sans travail ou pour quelques-uns à la marge vers le milieu ordinaire de travail.

La mise en œuvre des MISPE des candidats qui ne viennent pas d'un ESAT ou d'un établissement pour adolescents ralentit les stages : une acceptation d'une MISPE demandée par l'ESAT doit être validée par la MDPH.

Pour favoriser les liens avec la MDPH 92, le responsable technique et pédagogique participe à la réunion mensuelle Equipe protégée de la CDAPH (la chef de service de Delta et l'assistante sociale ou la chargée d'insertion du Centre Denise Croissant participent également).

Delta insertion nous envoie peu de candidats dans la mesure où ils habitent dans le nord du département, ont plus de 40 ans en moyenne, souhaitent des activités d'informatique ou de conditionnement et n'envisagent pas d'intégrer une entreprise par la suite.

Le nombre réduit de candidatures concerne principalement l'entretien d'espaces verts et l'entretien de locaux. La majorité des ESAT propose l'activité entretien d'espaces verts. La représentation négative de l'entretien des locaux dans la société, chez les candidats, leur entourage et les professionnels a une incidence sur l'effectif des équipes. Une fois que les candidats réalisent un stage à l'ESAT, ils se rendent compte que c'est un vrai métier avec une technicité à obtenir. Des possibilités d'insertion en milieu ordinaire existent (au-delà des postes très tôt le matin et tard le soir selon ce qui est véhiculé)

L'âge à l'admission est égal à 35 ans, nous acceptons des candidats jusqu'à 40 ans en fonction de leur parcours.

Plusieurs ESAT d'Ile de France sont confrontés à ce manque d'effectif.

Pour améliorer notre taux d'occupation, de nombreuses actions ont été mises en place :

- courriers à tous les partenaires éducatifs – sociaux – professionnels – sanitaires
- présentation de l'ESAT tremplin en accueillant des partenaires (professionnels et personnes en situation de handicap) en interne ou dans leurs locaux
- participation à l'équipe technique mensuelle milieu protégé de la MDPH des Hauts de Seine
- organisation de deux journées portes ouvertes : le vendredi 20 avril pour les professionnels et les personnes accompagnées – le samedi 21 avril pour l'entourage des personnes accueillies. Les travailleurs ont décidé d'organiser eux-mêmes le déroulé de ces journées qui ont été très réussies : panneaux, ateliers de démonstration de leur activité professionnelle avec l'idée d'une participation des visiteurs, accueil avec distribution d'une besace contenant flyer de présentation de l'ESAT, de l'Association, d'un stylo... : deux journées très satisfaisantes de la part de tous.

## II. Perspectives 2019

### 1. Suivi de la démarche qualité

Le suivi de la démarche qualité s'appuie en particulier sur les axes d'améliorations prévus dans le projet de service, l'évaluation interne ainsi que dans l'évaluation externe.

**La commission qualité** se transforme en points d'étape semestriels avec l'ensemble de l'équipe et présentés en CVS avec la proposition de poursuivre ce travail.

#### **Evolution de la population :**

De nombreux critères sont déjà pris en compte (âge, sexe, situation familiale, nature du handicap...), d'autres informations seront exploitées afin de mieux définir le public accueilli et les accompagnements dont il a besoin : présence d'un suivi médical (CMP, psychiatre libéral, médecin traitant), d'un suivi para-médical (orthophoniste, kinésithérapie...), d'un suivi social (SAVS, PMI.....) ainsi que le niveau d'études à l'admission.

Tous ces suivis font partie intégrante du projet d'insertion, ils sont pris sur le temps de travail et rémunérés. Un aménagement du temps de travail est adapté à chaque situation.

En fonction de l'avancée du projet d'insertion, nous demandons aux travailleurs d'organiser leur rendez-vous hors temps de travail afin de mieux se conformer aux exigences d'une entreprise lors de leur sortie de l'ESAT sur un emploi en Milieu ordinaire de travail.

**Changement de nom de l'atelier « floriculture production florale » en « jardinerie » pour correspondre à une meilleure corrélation avec les possibilités d'insertion en milieu ordinaire de travail.**



**Intégrer la permaculture comme un autre champ de la Production florale**

*Cédric : travailleur de l'équipe Jardinerie*

L'ESAT VIVRE à la découverte d'une tendance culturelle.

Dans l'objectif de découvrir d'un moyen simple de laisser la nature faire, les équipes ont entrepris de faire un gros travail physique :

## Ouverture sur l'environnement pour les salariés

- Les salariés participent à des séances d'analyse de pratiques professionnelles à raison de 2h30 par mois, animées par un psychologue clinicien d'EPICENTRE. L'intérêt de cette action est souligné par les moniteurs d'ateliers qui demandent tous les ans son renouvellement.
- Les salariés ont suivi des actions de formation :
  - Une monitrice d'atelier s'est inscrite à une formation délivrée par l'IRTS Paris sur le thème « les souffrances psychiques » d'une durée de 21 heures
  - Une monitrice d'atelier a suivi le cursus de moniteur d'atelier et a obtenu le CBMA (certificat de branche de moniteur d'atelier)
  - Un moniteur d'atelier s'est inscrit à une formation délivrée par le CERF sur le thème « dépendance et conduites addictives » d'une durée de 35 heures
  - Trois moniteurs d'atelier ont suivi une formation de 7 heures et ont obtenu leur permis remorque (B96)
  - L'équipe a suivi avec les travailleurs une formation délivrée par SI2P sur le thème « évacuation incendie »
  - Deux moniteurs ont partagé une journée chez un fournisseur de réparation de machines horticoles afin d'obtenir les bases d'entretien des machines
- Les salariés ont participé à divers manifestations :
  - Le médecin psychiatre s'est inscrit à un colloque-formation « dépressions résistantes et comorbidités somatiques : regards croisés psychiatrique, gériatrique et neurologique » animé par la clinique Rochebrune de Garches
  - Deux salariés ont participé à une journée d'études « évolution des populations, mythes et réalités, quelles incidences sur les parcours de vie ? » organisé en partenariat par trois associations : ANDICAT – ACTIONS H – MAIS



- Deux salariés ont participé aux journées d'ANDICAT : « le travail protégé est-il encore d'actualité ? » ou encore sur les sessions de formation « les ESAT : acteurs des réformes pour une société inclusive »
  - Deux salariés se sont inscrits sur la matinale ANDICAT Ile de France : « comment les professionnels des ESAT gèrent-ils la participation des travailleurs handicapés ? dans les espaces collectifs et dans la co-construction du parcours professionnel » : une monitrice d'atelier et une travailleuse handicapée ont témoigné sur une expérience de terrain « les conditions de la co-construction du parcours professionnel/du projet personnalisé ».
  - Des salariés ont participé à d'autres journées ou d'autres réunions : forum rétablissement – CEAPSY – Plan sécurisation par la FEHAP – Place de la santé – journée de rentrée budgétaire de l'URIOPSS – Forum organisé par la MDPH du Val de Marne - .....
  - Des salariés ont participé à des manifestations organisées par l'Association Vivre : le rendez-vous Vivre « construire une société inclusive : une démarche partenariale » - réunions transversales salariés et personnes accompagnées – groupes de travail dont celui avec Mme Gillot, présidente du CNPH, sur les améliorations à imaginer concernant l'emploi dans les entreprises - .....
- Les salariés ont accueilli de nombreux partenaires à l'ESAT
    - L'équipe EMPsy - Equipe mobile Psychiatrie Handicap psychique – rattachée à l'hôpital Paul Guiraud s'est créée en 2018. Son objectif est d'améliorer la cohérence des parcours de vie/parcours de soins, d'assurer une fonction d'interface entre le sanitaire et le médico-social, de promouvoir l'insertion des personnes handicapés psychiques par l'intermédiaire d'un projet de vie et de soins adaptés et d'éviter les ruptures dans les parcours.
    - L'équipe de la mutuelle Intégrance afin de mettre en place des groupes d'échanges : enquête sur l'existence d'une mutuelle, connaissance et utilisation d'une mutuelle. Des actions proposées par cette mutuelle seront mises en œuvre en 2019 sur l'hygiène alimentaire, la vision....
    - Le responsable technique et pédagogique a présenté l'ESAT Vivre au Centre d'accueil de jour de Sceaux
    - Des établissements pour adolescents sont venus visiter l'ESAT, découvrir les activités professionnelles, être en relation avec des travailleurs : IMPRO de Saint Cloud, du Kremlin Bicêtre, de Villejuif et également des classes de CAP – Bac Pro des apprentis d'Auteuil de Marcoussis.

### **Mutualisation au niveau de l'Association Vivre**

Après une présentation du PTSM (plan territorial de santé mentale) des Hauts de Seine par le Président de l'Association auprès des équipes des établissements du 92, le 25 septembre 2018, un premier séminaire a été organisé le 15 novembre pour échanger sur les grandes lignes de l'évolution et du développement de l'offre de Vivre dans les Hauts de Seine. Nous avons fait appel à Maryvonne Lyasid (défenseur des droits) pour soutenir la réflexion sur trois thèmes :

- Pouvoir d'agir des personnes : soutenir la capacité d'agir et d'interagir dans un système (famille, entreprise, logement, société...)
- Parcours de santé et de vie : les deux dimensions s'entremêlent. Inventer d'autres modes de rencontre qui ne commencent pas par les freins. Les modèles sociaux sont contraignants, soutenir l'interrogation sur la norme, les attentes sociales

- Partenariat et société inclusive : créer des transversalités entre les structures de Vivre, avec les autres institutions, les autres partenaires. Partir de la citoyenneté et des droits en soutenant le fait que c'est l'affaire de tous.

Un deuxième séminaire, le 29 novembre 2018 a réuni quelques salariés, des personnes accompagnées, des administrateurs, des partenaires pour partager les propositions faites lors du premier séminaire. Si la sécurité sur les besoins les plus simples n'est pas assurée, il n'est pas possible d'accéder à ses droits. Un accompagnement de parcours est important, il n'est pas linéaire.

Le responsable technique et pédagogique participe à des « journées encadrants » : 6 journées ont eu lieu en 2018. L'objectif est de s'appuyer sur les compétences des encadrants (chefs de service de Vivre) sur les plans d'actions associatifs définis avec eux qui auront une meilleure résonance auprès des équipes et leur permettre de manière régulière la rencontre entre pairs. Ce sont l'occasion d'étudier une situation de management, d'apporter des compétences dans le domaine des ressources humaines, de gestion, ...

La nouvelle réglementation sur les MISPE a été abordée lors d'une réunion de plusieurs salariés de l'Association Vivre afin de mieux comprendre cette nouvelle modalité et les conséquences sur le flux des personnes en situation de handicap.

### **Accueil de stagiaires professionnels**

Nous avons répondu favorablement à la demande de stage d'une étudiante en BTS économie sociale et familiale. Son objectif de stage s'est centré sur l'équilibre alimentaire et la notion de budget. Elle a réalisé des questionnaires auprès des salariés et des travailleurs afin d'établir un livret qu'elle a présenté lors d'animation de groupes de travailleurs.



Une étudiante en licence de psychologie que nous avons accueillie en 2017 a poursuivi son stage en 2018.

### **Accueil d'adolescents en situation de handicap**

Nous avons signé une convention avec l'IME de Thiais pour accueillir un jour par semaine, hors vacances scolaires, des adolescents accompagnés par leur moniteur au sein des équipes de décoration florale et de production florale. Une passerelle est proposée entre établissement

adolescents et adultes, ce qui permet d'ajuster l'image des uns et des autres. Les travailleurs handicapés de l'ESAT deviennent pair-aidants pour les jeunes de l'IME.

### III. Analyse du résultat

#### 1. Charges de personnel

Les dépenses du Groupe II s'élèvent dans le Budget prévisionnel à 648322 € pour un Budget 2018 accepté de 658572 € soit en réduction de 2 %.

##### 1.1 Charges du personnel salarié

Les dépenses du personnel représentent 640192 €, selon le tableau du personnel pour 12,01 Equivalent Temps Plein (le nombre d'ETP accordé est égal à 13,20).

Au regard du taux d'activité plus faible en 2018 et du départ d'une monitrice d'atelier en août, nous avons gelé un poste de moniteur. Si nous avons recruté un nouveau professionnel, le montant des charges serait supérieur à celui accordé au BP 2018. La variation en 2018 est égale à une réduction de 10250 €.

Le nombre d'ETP est plus faible en raison également de deux autres départs de moniteurs en 2018 dont un en fin d'année.

Malgré le nombre plus faible de travailleurs et le poste gelé de moniteur, nous avons pu temporairement maintenir nos activités de production et honorer les contrats signés avec nos clients. Le risque d'essoufflement est présent, il ne faudrait pas que cette situation perdure. (cf : les actions mises en place décrites dans le chapitre « activité »).

La CCN applicable au siège de l'association est la CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Pour l'exercice les dépenses du personnel de l'établissement intègrent notamment :

- ✓ Une valeur moyenne du point, qui est de **4,440 €**
- ✓ Les augmentations individuelles et catégorielles selon la classification des salariés non cadres et cadres
- ✓ Les plafonds et taux constatés ce qui se traduit par un taux global des charges patronales nettes sur les appointements qui ressort, à 58,53 % (58,53 % prévu au BP et 58,21 % au CA N – 1 ),

Nos prévisions calculées selon les éléments indiqués ci-dessus se traduisent en nombre de points puis en salaire brut pour déterminer ensuite le montant des charges sociales et fiscales selon la réalité en matière de taux (voir tableaux : nombre de points, salaires bruts, charges).

Les dépenses correspondent à des moyens en personnel adapté et qualifié (cf. tableau des effectifs). Cela nous permet de réaliser la mission validée par notre projet d'établissement dans le respect du projet associatif, selon la population accueillie, nos agréments.

### **Les mouvements**

- Un moniteur d'atelier en espaces verts a démissionné en juillet pour bénéficier d'un autre poste au sein de l'Association Vivre, il a été remplacé par un nouveau moniteur en novembre 2018.
- Un moniteur d'atelier en espaces verts a démissionné en décembre, son remplacement a eu lieu sur l'année 2019
- Une monitrice d'atelier en entretien de locaux a démissionné en août après avoir obtenu son diplôme de moniteur d'atelier (CFMA) : nous avons gelé temporairement le poste.

### **Le plan de formation**

- Une monitrice d'atelier s'est inscrite à une formation délivrée par l'IRTS Paris sur le thème « les souffrances psychiques » d'une durée de 21 heures
- Une monitrice d'atelier a suivi le cursus de moniteur d'atelier et a obtenu le CBMA (certificat de branche de moniteur d'atelier)
- Un moniteur d'atelier s'est inscrit à une formation délivrée par le CERF sur le thème « dépendance et conduites addictives » d'une durée de 35 heures
- Trois moniteurs d'atelier ont suivi une formation de 7 heures et ont obtenu leur permis remorque (B96)
- L'équipe a suivi avec les travailleurs une formation délivrée par SI2P sur le thème « évacuation incendie »
- Deux moniteurs ont partagé une journée chez un fournisseur de réparation de machines horticoles afin d'obtenir les bases d'entretien des machines

## **1.2 Autres charges relatives au groupe II**

**Pour les autres dépenses** de ce groupe,

Le compte 622 –d'un montant de 8129 € correspond aux dépenses du cabinet d'expertise comptable et du commissaire aux comptes.

## **2. Autres charges d'exploitation**

### **2.1 Analyse du niveau proposé des charges du groupe I & III**

	Reel N - 1	Exécutoire N	Reel N	ECART Reel N / exécutoire	
				En €	En %
<b>GROUPE 1</b>	62 919	74 108	57 189	0	-22,83%
<b>GROUPE 3</b>	126 485	90 207	201 446	111 239	123,32%

	Reel N - 1	Reel N	ECART Reel N / Reel N - 1	
			En €	En %
GROUPE 1	62 919	57 189	-5 730	-9,11%
GROUPE 3	126 485	201 446	74 961	59,26%

**Concernant le groupe I**, dépenses afférentes à l'exploitation courante,

Le groupe I est inférieur de 22,83 %. La maîtrise des achats et la sous-consommation des dépenses d'alimentation (pour rappel, les dépenses de repas sont déployées sur le budget social (70 %) et sur le budget de production 30 %) ont permis ce résultat. La baisse sur la prestation alimentation est liée à la sous activité. Nous avons bénéficié de prestations à caractère social (compte 611) gratuites pour la plupart, ce qui explique la réduction des dépenses sur cette ligne budgétaire. Les frais postaux et les frais de communication ont été maîtrisé (-335 €) malgré deux journées portes ouvertes organisées en 2018 pour les professionnels, les personnes en situation de handicap, l'entourage des travailleurs de l'ESAT.

Concernant le **groupe III**, dépenses afférentes à la structure,

Le groupe III a augmenté de 123,32 % par rapport au budget exécutoire soit 111238 €. Cette forte augmentation est principalement liée aux provisions pour les départs en retraite pour un montant 83837 €, une provision de 12031 € pour le STIF, les fonds dédiés pour le CITS de 10647 €.

Les locations immobilières apparaissent supérieures de 2149 € au budget exécutoire mais ce dépassement est compensé par un refacturation au Centre Denise Croissant, autre établissement de l'Association Vivre (compte 79). Ces dépenses nous sont imposées. Les locations mobilières sont en baisse de 7,9 % : les dépenses de ce compte correspondent : à la location des défibrillateurs comprenant la maintenance et la formation proposée régulièrement à tous les nouveaux salariés et à tous les nouveaux travailleurs, à la location du standard et des téléphones changés en 2014.

Les comptes entretien et réparations sur biens immobiliers et mobiliers sont maîtrisés. Les locaux de l'ESAT sont très anciens et nécessitent des dépenses d'entretien que nous ne pouvons pas toujours reportés pour des raisons de sécurité.

Le compte 68 – dotation aux amortissements est légèrement inférieur de 1782 € en lien avec les acquisitions réalisés en 2017.

### 3. Produits de la tarification

Le montant de la dotation globale s'élève à 845812 €.

## 4. Produits autres que ceux de la tarification

### 4.1 Autres produits relatifs à l'exploitation

Le compte 70 –alimentation- est inférieur au budget exécutoire de 5836 €. Ces produits correspondent aux remboursements des repas par les travailleurs, les stagiaires handicapés, les salariés. Ce produit en atténuation ne compense pas les charges d'alimentation égales à 29290 €, cela correspond à la différence entre le coût facturé par notre prestataire et le montant du remboursement autorisé par notre convention collective. Une partie des charges de repas est prise en charge par le budget de production.

Le compte 75 d'un montant de 1890 € correspond aux remboursements des indemnités journalières de la prévoyance.

### 4.2 Produits financiers et non encaissables

## 5. Investissements

Les investissements prévus d'un montant de 8000 € n'ont pas été réalisés en totalité en 2018. Les investissements réalisés dans le cadre du budget social concernent :

- Matériels informatiques pour les salariés et les travailleurs
- Matériel et mobilier de bureau

pour un montant de 5959 €.

## IV. Synthèse du résultat

Le montant des dépenses et des produits fait apparaître un résultat comptable déficitaire de 43509€, le résultat comptable de 2016 était égal à un déficit de 44699 €. Le résultat administratif qui intègre le résultat n-2 et la provision pour congés payés égale à 20743 € donne un déficit de 108952 €.

Nous avons conduit des actions favorisant un taux d'activité meilleur qui aura un impact sur certaines lignes budgétaires dont la prestation alimentation mais qui sera compensée par une augmentation des recettes. En parallèle, nous avons réduit les charges de personnel en gelant temporairement un poste de moniteur d'atelier.

Le résultat comptable déficitaire est également lié à la réglementation du tarif plafond applicable aux ESAT : l'ESAT VIVRE est au-dessus du tarif plafond, de ce fait, le budget accordé subit une baisse ou un maintien du budget des années antérieures.

Pour maintenir une prise en charge de qualité au bénéfice des travailleurs handicapés que nous accompagnons dans leur projet d'insertion en milieu ordinaire, nous affectons des dépenses sur le budget de production en restant vigilant sur ce report de charges. En effet, si l'ESAT affecte de manière pérenne des charges sur le budget de production, charges qui devraient être imputées au budget social, la productivité demandée aux travailleurs serait plus élevée et cela risque de ne plus correspondre à la définition d'un ESAT, établissement médico-social.

### 1. Détermination du résultat au titre de l'exercice 2017

Total classe 6	906957
Total classe 7	863448
<i>Résultat comptable déficitaire</i>	43509
Résultat antérieur incorporé (+)	-44699
Provisions pour congés payés	20743
<b>Résultat à affecter</b>	<b>-108952</b>

## 2. Proposition d'affectation du résultat de l'exercice

Réserves	10682	Excédents affectés à l'investissement	€
	10685	Réserve de trésorerie	€
	10686	Réserve de compensation	€
	10687	Réserve de compensation des amortissements	€
Report à Nouveau	11510 ou 110	Excédents affectés au financement	€
	11511 ou 111	Excédents affectés au financement des mesures d'exploitation	€
	11519 ou 119	Report à nouveau déficitaire	108952€

Rapport d'activité établi par Mme Danièle Junqua

Directrice opérationnelle fonctionnement

Le 29 avril 2019



