

# Rapport d'activités 2015

## Préambule

L'ESAT de « la clepsydre » a ouvert ses portes le 2 janvier 2001, afin d'accueillir 40 travailleurs. En janvier 2008, une extension lui a permis de recevoir 70 travailleurs.

*« L'ESAT est habilité à recevoir des personnes atteintes par la maladie mentale et dites stabilisées dont l'état justifie la poursuite régulière d'interventions thérapeutiques psychiatriques. Cette stabilité en maladie mentale étant un fait relatif, il est fréquent d'observer des recrudescences de troubles non compatibles avec une activité à caractère professionnel. Des relations étroites se font entre l'établissement et les différents intervenants du sanitaire (les hôpitaux, les structures et établissements de soins, les secteurs et psychiatres exerçant dans le privé) qui prennent en charge chacun des travailleurs »* (extrait de la convention liant l'ESAT à l'ARS).

Nous terminions le rapport d'activités 2014 en écrivant :

*« L'année 2014 a été celle du renouveau d'un projet donc d'une équipe, avec des mouvements inhérents à toute activité mais également des changements de vie, de projets professionnels pour beaucoup de travailleurs, des départs et de nouveaux accueils. Le rapport entre l'intérieur de l'ESAT et le monde extérieur, dit ordinaire, a changé : le monde qui entoure l'ESAT n'est plus dangereux mais accueillant, souvent exigeant mais rendu accessible. »*

Nous allons voir que l'année 2015 a conforté ce changement profond et rendu accessible voire amical le monde extérieur.



## I. Activités

Depuis mai 2013, un suivi quotidien de l'activité est en place.

Il est aujourd'hui particulièrement important de pouvoir comparer l'activité 2014 (annexe 1) et celle de 2015 (annexe 2).

	2014	2015	
<i>nombre de jours réalisés</i>	13103	13589	3,80%
<i>détachements</i>	333	656	97%
<i>stages</i>	672	357	-47%
<i>absences injustifiées</i>	777	920	-19%
<i>maladie</i>	1439	1198	-16%
<i>moyenne de travailleurs</i>	70,58	71,16	

- Nous avons augmenté la moyenne de travailleurs pris en charge (71,16 en 2015 contre 70,58 en 2014)
- Nous avons augmenté notre nombre de journées (+ 486 journées)
- Nous avons quasiment doublé le nombre de détachements mais diminué (quasi divisé par 2 et cela est logique) le nombre de journées en stage extérieur
- Nous notons la baisse importante du nombre de journées de maladie : 10% en 2014 contre 8,8% en 2015 ; mais une augmentation du nombre d'absences injustifiées : 5,92% en 2014 contre 6,77% en 2015
- L'ESAT continue de remplir largement sa part de la convention signée avec l'ARS en accueillant et accompagnant plus de 70 travailleurs handicapés ; l'ARS, lors de sa visite du 28/10/2015 a pu constater de visu les progrès d'organisation et de prise en charge des travailleurs au sein de l'établissement.
- Le CVS s'est réuni trois fois cette année, toujours précédé d'une réunion du comité des travailleurs. Notons que 2016 verra les élections d'un nouveau comité et d'un nouveau CVS.

## **a. Départs, nouvelles prises en charge et nouveaux modes de mises au travail**

*6 travailleurs ont quitté l'établissement en cours d'année :*

- Une, qui n'était plus capable de travailler et se mettait régulièrement en danger, a pu bénéficier d'une prise en charge en foyer de jour
- Une autre qui souhaitait arrêter de travailler et être prise en charge au sein d'une famille d'accueil a vu ses souhaits se réaliser, même si, à notre avis, l'arrêt de l'activité professionnelle était préjudiciable.
- Un travailleur a été orienté en FAM conjointement par le CMP, l'hôpital de jour et l'ESAT
- Deux ont été recrutés en CDI après plus de 6 mois de détachement et leur fin de prise en charge a été officialisée après 6 mois d'accompagnement post CDI.
- Un a choisi de démissionner malgré l'opposition de son CMP et le nôtre ; il a été reçu à plusieurs reprises à l'ESAT pour discuter sa décision mais il l'a maintenue, préférant une inactivité à cette prise en charge.

*8 travailleurs ont été admis en 2015, suite à des stages en vue d'admission :*

- 2 en espaces verts
- 3 en conditionnement
- 3 en restauration

## **b. Détachement et stages et CDI**

Le mouvement installé en 2014 s'est développé dans tous les ateliers : organisation de mises à disposition de travailleurs du conditionnement et des espaces verts ; demandes de VAE ; demandes de formations à l'extérieur....L'appétence des travailleurs pour les stages et les mises à disposition est évidente, ce qui est une chance et permet de soutenir encore davantage le projet. Les plus anciens - présents depuis 10 ans et davantage qui restaient très frileux face à tout projet de départ, aussi court soit ils, sont désormais également engagés ans ces projets, avec peut être moins de « peps » que les plus récemment embauchés mais tout autant de désir.

Les travailleurs ont effectué 656 jours de détachement ; deux de ces détachements ont abouti à des CDI signés, pour l'un fin janvier 2015 et pour l'autre fin juin 2015 (avec une prise en charge de l'ESAT sur les 6 mois suivant la signature)

16 travailleurs sont partis sur des détachements variant d'une demi journée à 3 mois ; l'intérêt de la connaissance réciproque que les chargées d'insertion ont tissée avec des

entreprises est que celles-ci, aujourd'hui, nous appellent avec une demande claire - type : 1 journée pour telle tâche qui demande telle compétence- voire exigeante : « j'ai besoin de Monsieur X ou de Madame Y qui sait parfaitement réaliser cette tâche »

Nous avons appris, durant l'année 2014, à moduler les détachements, à opter pour des temps partiels où la fatigue est plus supportable pour les malades psychiques, à privilégier des temps courts avec de fréquents retours sur l'ESAT. Nous avons continué d'apprendre en 2015 en imaginant des détachements répartis sur deux travailleurs (l'un le matin ; l'autre l'après midi) ce qui rend le travail beaucoup moins fatigant.

Enfin des détachements atypiques ont pu se tenir : par exemple aux Espaces Verts où il a été possible de proposer deux travailleurs en détachement dans un jardin, tandis qu'un moniteur travaille avec d'autres travailleurs dans un jardin voisin ; tout le monde y est gagnant :

- les clients car le travail se fait plus rapidement sans que la facture n'explose,
- le travailleur qui apprend à chaque jour s'autonomiser
- et l'ESAT qui a le plaisir de mener deux chantiers en même temps.

357 journées de stage ont été réalisées en entreprise extérieure (136 en 2013 et 672 en 2014) : la diminution du nombre de journées de stage est naturelle car beaucoup de travailleurs sont « passés » par un stage et souhaitent aller vers des détachements. Notons que, pour toute nouvelle entreprise qui fait appel à l'ESAT pour des détachements, nous proposons systématiquement une période de stage qui permet de vérifier l'adéquation entre l'offre et la demande. Aujourd'hui, les entreprises avec lesquelles nous travaillons, y compris les plus importantes type Flunch, ne demandent plus de stage car elles nous connaissent et nous font confiance.

### **c. Maladie**

On note 1 198 journées de maladie (1439 en 2014 et 835 en 2013 mais précisons encore là que le comptage n'était pas parfait). La majeure partie de ces absences maladie sont le fait de 6 longs arrêts :

Madame C qui a été arrêtée de Mai à décembre et ne pourra reprendre son activité professionnelle en 2016, du fait d'une pathologie somatique ;

Monsieur D qui a été arrêté de septembre à décembre avec une organisation d'hospitalisation particulièrement intéressante ; en effet, nous avons organisé plusieurs synthèses avec le psychiatre et le CMP suivant Monsieur D ; lorsque celui-ci a commencé à délirer et à halluciner, le CMP nous a fait confiance et nous avons pu, par téléphone organiser cette hospitalisation, l'ESAT accompagnant le travailleur vers le service et le CMP ayant préparé l'hospitalisation. Notons que ce travail d'accompagnement a été surtout réalisé par une chargée d'insertion, ce qui prouve que psychiatres et CMP ne tiennent pas nécessairement à travailler avec un confrère mais peuvent faire confiance à une équipe qu'ils connaissent.

Madame B qui a été arrêtée de septembre à décembre et ne reprendra pas son activité professionnelle en 2016 mais sera orientée vers un service d'hôpital de jour, sa maladie ne rendant pas possible son maintien en ESAT

Monsieur L dont l'autisme s'est grandement dégradé a été hospitalisé d'Octobre à Décembre et ne reprendra certainement pas son activité professionnelle

Monsieur B qui a été hospitalisé de juillet à octobre pour un problème somatique grave mais qui a pu reprendre à temps partiel son activité professionnelle à l'ESAT tout en changeant d'atelier

Nous avons maintenu le travail d'information auprès des travailleurs handicapés sur la question des arrêts maladie : il est constamment rappelé qu'un arrêt maladie, s'il est un droit, entraîne également des obligations telles que : informer l'employeur dès le début de l'arrêt et

surtout remplir convenablement la feuille d'arrêt qu'il faut adresser à la CPAM et à l'employeur , ce qui n'était pas régulièrement fait.

#### d. Absences injustifiées

Le nombre de journées d'absences injustifiées s'élève à 920 (contre 777 en 2014 et 508 en 2013, sachant que le décompte n'a commencé qu'en Mai 2013.)

Cela représente une moyenne de 12,92 jours d'absences injustifiées par travailleur - contre 11 jours en 2014-.

Un nombre relativement restreint de travailleurs concentre ces absences injustifiées et nous travaillons à les aider à comprendre ce qui les empêche - pour certains, plusieurs fois par mois- de venir travailler. Nous avons, pour l'un d'entre eux, travaillé avec son psychiatre à réduire son temps de travail et, depuis cela, ses absences se sont réduites comme peau de chagrin. Mais face à des montées massives d'angoisses, des augmentations d'hallucinations, des mondes de persécutions dans lesquels ils survivent, la seule solution pour certains est de rester au fond du lit, fenêtres fermées.

#### e. Trois exemples d'insertion

Le meilleur moyen de définir le travail effectué à l'ESAT est certainement de prendre quelques exemples.

**Brigitte**, jeune femme de 27 ans est à l'ESAT depuis 2008 ; elle y est arrivée, à l'atelier restauration, « auréolée » d'une réputation de violence et de caractère acariâtre. Peu à peu, au fil des années, elle s'est légèrement calmée jusqu'à ce qu'il soit décidé, en juin 2014, de rencontrer, pour la première fois, sa famille chez qui elle vit. Lors de cette rencontre, nous découvrons que Brigitte a de tels problèmes de sommeil qu'elle dort à peine 3 heures par nuit et n'est traitée ni pour cela ni pour sa maladie psychique que sa famille dédaigne. Le médecin psychiatre de l'ESAT va alors exiger une prise en charge en CMP dont le 1<sup>er</sup> effet va être une stabilisation du sommeil grâce à un traitement léger et très bien supporté. Très rapidement Brigitte va alors progresser, montrer de réelles capacités à travailler, partir en stages, mettre en échec les 1ers stages puis découvrir qu'elle peut y être reconnue, appréciée et en apprentissage. Elle est aujourd'hui, et ce depuis septembre 2015 en détachement au RIE de la RATP qui est extrêmement satisfait de son travail. Elle poursuit ses soins psychiatriques.

**Gustave**, âgé de 33 ans, travaille à l'ESAT, en espaces verts depuis 2002. Il a, en 2014, réussi une VAE en espaces verts qu'il n'a pas su mettre à profit sur de possibles détachements. Mi 2015, un client du conditionnement qui se trouve tout à côté de l'ESAT nous demande de lui envoyer un travailleur en détachement pour du conditionnement. C'est l'été, il y a peu de travailleurs et, à notre grande surprise, Gustave se propose ; nous l'accompagnons prudemment vers ces nouvelles tâches où il semble prendre plaisir et confiance. Aujourd'hui Gustave est à  $\frac{1}{2}$  temps en détachement chez ce client qui ne jure que par lui, son sérieux et son assiduité. La proximité des lieux, le fait que Gustave vienne déjeuner tous les midis à l'Esat sont certainement des points essentiels qui ont permis cet envol.

**Jean**, âgé de 42 ans, travaille à l'ESAT depuis 2007. Il a une fille de 10 ans qui vit avec sa mère, dont il est séparé, et/ou avec lui. Il a longtemps travaillé en restauration mais sa suractivité, sa course perpétuelle, ses pertes de mémoire ont rendu ce travail impossible pour lui, qui devenait un objet d'agacement pour tout le monde. Une synthèse, en 2013, a permis de relever qu'il n'avait jamais reconnu sa fille. Nous l'avons accompagné vers les services adéquats pour ce faire, puis pour régulariser une situation CAF très critique car jamais analysée et travaillée avec lui. Nous lui avons proposé de changer d'atelier et il a trouvé au conditionnement

une réelle place d'organisateur sur la chaîne Ecocup, place qui l'a naturellement rassuré et « boosté ». Aujourd'hui, il a pu partir en détachement, lui que l'idée d'un simple stage proposé en 2013 tétanisait. Il se dit même prêt à partir avec Ecocup, durant l'été, sur les festivals de province.

#### **f. Rencontres avec les familles, les ayants droits et les lieux de soins**

Le travailleur handicapé pris en charge à l'ESAT « la clepsydre » ne vit pas hors du monde ; il a, le plus souvent, une famille chez qui, pour un gros tiers des travailleurs de l'ESAT, il vit ; il rencontre de nombreux problèmes sociaux et est malade, ce qui naturellement doit entraîner des soins redondants.

Les rencontres avec les familles et/ou ayants droits se sont poursuivies en 2015 et, au 31/12/2015, trente neuf familles avaient été reçues à l'ESAT par la directrice et/ou le médecin psychiatre et/ou les chargées d'insertion afin, à la fois, de faire connaissance avec l'environnement immédiat du travailleur mais également de tenir informée la famille des projets professionnels du travailleur.

A l'issue de ces rencontres, quatre demandes de protection ont été adressées au Procureur, dont deux à la demande du travailleur et de sa famille.

66 synthèses avec les lieux de soin se sont tenues durant l'exercice 2015 concernant 51 travailleurs, dont certaines ont abouti à un changement d'orientation et/ou à une fin de prise en charge au sein de l'ESAT (cf. paragraphe a).

Aujourd'hui tous les travailleurs de l'ESAT savent que nous tissons quotidiennement des liens étroits avec leurs lieux de soin, que nous sommes capables d'orienter vers les circonscriptions sociales, de demander une mise sous protection ou de rencontrer régulièrement une famille (avec leur accord bien sûr) afin de permettre, par exemple, au dit travailleur de déposer sereinement une demande de logement autonome. Ils savent également que l'ESAT est une institution ouverte qui ne peut ni ne sait travailler seule et a besoin de ces partenariats précieux pour améliorer leur mieux être. Une permanence du Relai 94 se tient d'ailleurs au sein de l'ESAT une fois tous les deux mois dans l'idée d'orienter vers un accompagnement vers et dans le logement.

#### **g. accueil de stagiaires :**

-Nous avons accueilli 12 stagiaires handicapés dont 8 ont été admis, durant l'exercice 2015. Les 8 stagiaires finalement admis étaient tous adressés par des CMP partenaires dont nous connaissons l'efficacité et la qualité du travail. Les 4 stagiaires non admis étaient adressés par un ITEP ou des IME pour des stages découverte.

-Nous avons également accueilli des stagiaires futurs professionnels du secteur médico-social : une stagiaire CAFERUIS ; deux stagiaires CAFDES et une stagiaire Psychologue.

## II .Une équipe stabilisée

Après une petite vague de départs en 2014 car le changement qui avait prévalu au sein de l'ESAT, changement de regards sur les travailleurs, changement d'optique quant aux projets professionnels et au monde de l'entreprise, faisait que des salariés ne se reconnaissaient plus dans le projet, l'équipe est aujourd'hui stabilisée.

Nous notons en 2015 le départ de :

- Monsieur Marchand, moniteur espaces verts remplacé par Monsieur Sola
- Monsieur Ledot, moniteur restauration remplacé par Monsieur Remaigui

Et l'arrivée de Monsieur Laillier, moniteur conditionnement sur un poste où le recrutement a été particulièrement difficile.

Un poste à temps très partiel de psychologue a été gelé depuis le 1/01/2014.

Cette nouvelle équipe a finalisé le projet d'établissement et le livret d'accueil, présentés et acceptés en conseil d'administration en septembre 2015.

Une nouvelle organisation de réunions a été adoptée, permettant à chaque atelier de se voir consacrer une réunion de 3 heures une fois par mois.

### a. De la sécurité

La sécurité dans les accompagnements des usagers est assurée via 'un portable par moniteur, une note d'information sur les 1ers soins et les appels aux services de secours.

La sécurité liée à l'environnement est assurée via des contrôles en cuisine (société Silliker) , des contrôles annuels électriques (société Véritas) , le port de matériels de sécurité imposé par les moniteurs, la vérification régulière de tous les matériels.

La sécurité quant aux risques psycho sociaux est assurée via l'augmentation des temps de réunion, la transparence des procédures, le travail collectif sur le projet d'établissement et les autres outils loi 2002, la lecture et l'étude régulière du travail APSI sur la bientraitance et la participation de salariés de l'ESAT aux instances associatives.

### b. Des formations collectives

L'évaluation externe avait souligné le manque de formation et de connaissances, en particulier des moniteurs d'atelier pour tout ce qui concerne la maladie psychique et ses conséquences. Le travail sur le DUER a confirmé ce constat.

L'ESAT avait demandé, en 2014, à l'AGAPSY d'organiser, in situ, 4 demi -journées de formation destinées aux moniteurs d'atelier et au personnel administratif sur ce thème. Moment de réflexion et de questionnements, ces quatre demi journées avaient permis de commencer à appréhender un domaine complexe, de constater que des attitudes apparemment incompréhensibles pouvaient avoir une raison et ont naturellement nourri l'écriture du projet d'établissement. En 2015, l'ESAT a proposé que quatre nouvelles demi -journées soient organisées sur ce thème et ouvertes cette fois à la fois aux salariés peu formés de l'ESAT et également aux salariés peu formés du FAM. L'ensemble des participants a grandement apprécié ces temps de formation.

### c. Chaque salarié a une place

Déjà bien commencé en 2013, le travail de redéfinition des fonctions touche à sa fin.

La séparation des tâches entre secrétariat et comptabilité avait été clairement énoncée dès septembre 2013. La définition de fonction des chargées d'insertion a été rédigée et acceptée par les personnels concernés en 2014.

La répartition des territoires et les complémentarités entre la directrice et la directrice adjointe est tout à fait claire.

Enfin, la fiche de poste des moniteurs d'atelier a été rédigée et validée.

### d. Les différents pôles

Le psychiatre, présent 1 jour par semaine et/ou la psychologue, présente 2 jours par semaine ont articulé leurs travaux autour des points ci-dessous :

« 1/Participation à un travail d'accompagnement pour que la personne accueillie accepte et maintienne un suivi en CMP ou en secteur libéral et qu'elle perçoive le bénéfice qu'elle en retire. Et ce malgré la réticence et/ou le refus qu'ils en font parfois.

2/Travail de lien et de coordination avec les structures de soins, d'hébergement et d'accueil spécialisé extérieures.

3/Coordination et collaboration entre psychologue et psychiatre.

4/Proposition d'un espace de soutien psychologique ajusté à la situation de chacun et à sa demande compte tenu de la singularité des troubles (émergence d'angoisse, poussée de délire, vécu de souffrance, etc.). Leur stabilisation est partielle et les rechutes surviennent (abandon de traitement par exemple, ce qui nécessite que nous restions attentifs à la régularité des consultations et de la prise du traitement). Il s'agit de les aider à se saisir de ce qui leur est proposé et composer au mieux avec leurs troubles, afin que ceux-ci ne nuisent pas à leur intégration dans le monde du travail, leur épanouissement et leur socialisation. Voir les aider à se construire comme sujet.

5/Aide à l'équipe dans l'accompagnement des travailleurs, l'appréhension et le déchiffrement de leurs troubles psychiques et dans la gestion des difficultés induites par ces troubles (colères, méfiance, relations troublées et conflictuelles entre eux et l'encadrement, etc.). Les aider à se réaliser dans et par leur travail (importance sociale et personnelle du statut de travailleur).

6/encadrement de groupe de parole des travailleurs afin qu'il leur soit permis d'aborder les aléas des relations entre eux et avec l'encadrement. Cette réflexion collective réduit les tensions et permet un travail sur leurs relations interpersonnelles. Repérer puis travailler sur les relations qui sont source de plus de souffrance.

7/Participation à la réflexion institutionnelle sur ce travail de soutien et d'accompagnement des personnes accueillies (du maintien en activité au passage en foyer médicalisé, du changement d'ESAT à un détachement voire un CDI dans un souci éthique de respect de la personne).

8/Contribution au travail collectif de l'ESAT en tant qu'institution, qui œuvre à la stabilisation, la socialisation et leur reconstruction vers une amélioration de leur autonomie et de leur bien être.  
« (Laurence Antony et Docteur Dominique Gouat)

Le pôle insertion : « Le rôle des 2 chargée d'insertion consiste, pour les travailleurs qui en manifestent le désir et qui en ont les capacités, de favoriser leur intégration en milieu ordinaire de travail à travers des stages puis des mises à disposition ; cette première immersion dans le monde professionnel est l'occasion :

- De découvrir le milieu ordinaire pour les travailleurs
- De vérifier la faisabilité et la pertinence du projet professionnel
- D'évaluer les possibilités du travailleur
- D'adapter le poste de travail si nécessaire...

En dehors des aspects professionnels, nous prenons en compte la situation des travailleurs dans sa globalité

- Orientation vers le CMP (centre médio-psychologique)
- Mise en contact avec les services sociaux
- Aide à la rédaction des dossiers administratifs (logement, CAF, CMU, etc.)
- Demande de protection juridique (tutelle, curatelle...)

Un projet global est très important à la fois pour que les différents acteurs rassemblent tous les éléments de vie mais aussi pour que l'utilisateur s'investisse dans son environnement. De fait, un grand nombre de synthèses et de rencontres familiales a été réalisé en 2015 afin d'apporter au projet professionnel et au contrat d'aide par le travail plus de contenus.

L'année 2015 a été riche d'ouvertures, de partenariat et de rencontres ; plus de la moitié des travailleurs ont eu la possibilité de découvrir le milieu ordinaire de travail, ce qui, pour certains, a évolué vers de la mise à disposition, puis un CDI.

L'augmentation des détachements et la régularité de ceux-ci ont permis de répondre à l'envie de travailler dans le milieu ordinaire. De fait, les journées de stages ont diminué en 2015 au bénéfice des journées de mise à disposition. Actuellement 6 entreprises nous font confiance pour de l'activité restauration et conditionnement.

Pour valoriser le parcours professionnel à l'ESAT, le dispositif d'accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience a été mis en place, qui a permis d'obtenir :

- Le titre professionnel d'agent de restauration pour 3 personnes.
- Le titre professionnel de serveur en restauration pour 1 personne
- 4 autres travailleurs sont engagés pour 2016.

Les projets professionnels se sont également plus orientés vers la prise en charge médicale (CMP) et sociale afin d'évaluer davantage les travailleurs de l'ESAT pour mieux comprendre les différentes pathologies et les troubles associés.

Les chargées d'insertion ont dû s'adapter aux besoins des travailleurs et créer des liens plus étroits avec les partenaires sociaux, curateurs, afin de favoriser des opportunités de travail, et aussi maintenir le potentiel de travail à l'ESAT.

Afin que les peurs et les stigmatisations reculent, nous réalisons l'importance de sensibiliser les entreprises au handicap. Régulièrement, nous intervenons sur ce sujet au château de Santeny (lieu d'accueil pour différentes entreprises). Nous participons également aux différents forums de l'emploi pour échanger sur le rôle de l'ESAT et présenter les travailleurs.

L'accueil de stagiaires (chef de service, psychologue, directeur, conseillère en insertion..) a permis des rencontres riches qui ont poussé l'équipe à interroger ses pratiques et ont apporté de nouveaux éclairages sur certaines situations. Nous avons également développé des partenariats notamment avec le relais 94, l'idée étant de créer plus de lien au sein de notre association. Chaque trimestre, nous intervenons au foyer « La Marjolaine » en qualité de chargée d'insertion ; en retour, une assistance sociale de la Marjolaine intervient à l'ESAT pour renforcer le pôle social. « (Djamila Khadir et Magalie Grellet, chargées d'insertion)

### **III. Des ateliers qui fonctionnent**

#### **a. Les espaces verts**

L'activité des espaces verts s'est déployée, comme habituellement, entre travaux d'entretien chez des particuliers et dans des entreprises, avec lesquels des contrats nous lient, quelquefois depuis de longues années, et prestations. Pour la première fois cette année la période d'hiver n'a pas été qu'enfermement dans l'atelier mais travaux variés dans les jardins des clients et créations.

On note le recrutement de deux nouveaux travailleurs.

L'exercice se clôt sur un excédent de 36 096 € (24 180€ en 2014) et c'est toute l'équipe des espaces verts, apaisée, courageuse et pleine d'allant qui s'en félicite.

#### **b. La menuiserie**

On note le départ annoncé pour 2016 d'un travailleur pour raisons de santé, travailleur qui a été arrêté de longs mois fin 2015.

Après la signature d'un 1er chantier important obtenu via la société Bouygues qui a chargé, au dernier trimestre 2014, l'ESAT de poser 3 kms plinthes à l'Ecole Normale Supérieure de Paris (chantier sur 2014 et 2015), la même société nous a engagés pour poser 8 kms de plinthes dans un splendide bâtiment Boulevard d'Ornano (chantier 2015-2016-2017), installer des tableaux dans un établissement scolaire (mars 2015) et poser des escaliers (février 2016). Ce partenariat qui satisfait tant le client que l'ESAT va se poursuivre car Bouygues est extrêmement satisfait des travaux réalisés et l'ESAT est ravi de constater aujourd'hui l'aisance avec laquelle les travailleurs de la menuiserie prennent les transports en commun.

D'autres chantiers pour des particuliers ont essaimé l'année.....

L'exercice se clôt cependant par un déficit de 8 580 € (en 2014 : déficit de 18 000€) qui doit absolument être réduit à 0 en 2016.

#### **c. Le conditionnement**

L'activité du conditionnement s'est développée auprès de 4 clients principaux :

-La maison d'orient-Alepi qui aujourd'hui nous fait conditionner quasiment tous ses produits (savons, poudres, lessive, gants...etc), ce qui représente sur 2015 un chiffre d'affaires de 40 535€ dont 7954 € en détachement.

-Macarons gourmands qui nous a fait travailler depuis Juin 2015 sur la mise en boîte de macarons et a permis d'engranger un chiffre d'affaire de 3596 € en 2015 dont 145 € de détachement

-Ecocup qui nous a demandé du nettoyage de gobelets à l'ESAT et sur 3 festivals parisiens et nous a permis d'engranger un chiffre d'affaire de 24 221 € en 2015 dont 1 543 € en détachement. Il est d'ores et déjà prévu que des travailleurs de l'ESAT puissent partir l'été prochain sur des festivals en province.

-Panier de Rosée fournit du travail sur de la préparation de paniers de légumes et fruits, ce qui a représenté un chiffre d'affaire de 5 468 € en 2015

-Le mailing pour CA Titre a été repris et développé ce qui a représenté un chiffre d'affaire de 1 785 € en 2015

On note le départ de trois travailleurs, l'une en famille d'accueil, le second en FAM et le dernier qui a démissionné pour raisons personnelles et contre l'avis de son psychiatre et le recrutement de trois nouveaux travailleurs.

L'atelier conditionnement termine l'année avec un excédent de 21 339 € (contre 5 260 en 2014) et poursuit son travail avec savoir faire, efficacité et engagement.

#### **d. La restauration**

Cette activité était, depuis 2013, celle qui inquiétait le plus car elle générait de fortes pertes et semblait laisser stagner des travailleurs sans entrain dans une salle quasi vide. La réorganisation de l'atelier avec la mise en exergue des savoirs faire, la re- négociation de la convention avec Sodexo, des changements dans la salle même de restaurant ont permis de donner de l'air aux deux jeunes et nouveaux chefs qui se sont lancés avec énergie dans ce challenge : nouvelle carte, cuisine maison, ont permis de faire venir une nouvelle clientèle ; le site internet, un affichage public devant l'ESAT et une signalisation ont certainement été des outils de développement ; la multiplication des activités traiteur, permise entre autres par l'achat d'un camion frigorifique, a donné également de l'essor, de l'assurance et de l'envie à des travailleurs.

Sur 25 travailleurs, 9 sont partis en détachement (dont 2 en CDI).

Deux travailleurs ont quitté l'ESAT pour un CDI et nous avons recruté deux nouveaux cuisiniers.

L'établissement est passé d'un chiffre d'affaire en détachement restauration de 17 662€ en 2014 à 26 105 € en 2015.

On note, en 2015, une véritable montée en charge du nombre de travailleurs de la restauration en stage en entreprise et en détachement, l'ensemble des journées de détachement pour l'ESAT passant de 333 en 2014 à 656 en 2015 (pour tous les ateliers). Deux travailleurs de la restauration ont été, à l'issue de ces détachements, embauchés en CDI dans leur lieu de détachement.

A côté ou en parallèle de cette nouvelle activité, nous avons maintenu d'une part une activité restauration en interne sur deux plans :

- la « cantine » qui sert les repas aux TH et aux salariés (légère baisse du fait des nombreux temps partiels des travailleurs handicapés) et un restaurant dont la fréquentation est en augmentation (26 862 € en 2014 ; 29 222 € en 2015).
- L'activité traiteur qui a plus que doublé en 2015 (12 870 € en 2014 ; 29 722 € en 2015)

Le montant des charges s'élève à 185 698 € (contre 239 259 € en 2014),

Les produits s'élèvent à 171 197 € en 2015 (contre 186 528 € en 2014 et 92 423 € en 2013) dont 171 146 de chiffre d'affaire (166 515 € en 2014 et 81 808 en 2013).

On constate que le déficit qui s'élève à 34 454 € (contre 54 000€ en 2014 et 85 000 en 2013) a grandement diminué et toute l'équipe de la restauration doit en être félicitée mais doit poursuivre ses efforts.

**L'ESAT commercial présente, pour la première fois depuis son ouverture, un résultat excédentaire de 15 010 €**

## Conclusion

Les hypothèses imaginées en 2013 sont aujourd'hui vérifiées :

oui, les travailleurs handicapés démontrent quotidiennement que leurs différences n'excluent pas leurs compétences

oui, le milieu ordinaire est capable d'accueillir avec empathie et sérieux des personnes handicapées psychiques

oui, le soin est indispensable et peut être maintenu, si l'on est attentif à tisser des liens étroits avec les CMP, qui, dans leur immense majorité, ne demandent que cela

oui, le travail effectué, que cela soit pour des particuliers ou des entreprises, est de grande qualité et permet de dégager un chiffre d'affaires convenable

oui, les familles et ayants droit doivent être impliqués dans ces accompagnements et sont des partenaires sans lesquels nous ne pouvons convenablement travailler

oui, de grands groupes peuvent être intéressés par le travail d'un ESAT et les travailleurs handicapés accueillis comme n'importe qui sur un chantier

oui, il peut revenir à l'ESAT de faire appel à une protection juridique pour un travailleur

Si travailler en ESAT n'est clairement pas une fin en soi, l'ouverture d'un ESAT sur le monde qui l'entoure est fondamentale pour permettre aux travailleurs handicapés psychiques d'aller mieux.