Rapport d'activité de L'ESAT-SAJ de l'Arist 2020

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE – 28 Juin 2021

TABLE DES MATIÈRES

2 ORGANISME GESTIONNAIRE 4

3 PRÉSENTATION DES ÉTABLISSEMENTS 5

3.1 2020 et la crise sanitaire 7

4 LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES 10

4.1 Evolution de l'effectif des personnes accompagnées sur 5 ans au 31/12/2020 10

4.2 Orientations, effectifs, admissions et stagiaires sur 5 ans au 31/12/2019 11

4.3 Journées réalisées à l'esat-saj au 31/12/2020 12

4.4 Répartition des âges à l'esat-saj au 31/12/2020 13

4.5 Répartition par ancienneté à l'esat-saj au 31/12/2020 14

4.6 Répartition hommes - femmes à l'esat-saj au 31/12/2020 14

4.7 Origine géographique 15

4.8 Situation familiale et type d'hébergement au 31/12/2020 15

4.9 Protection juridique 16

4.10 Les ressources d'une personne accompagnée 16

4.11 Rapport de la psychologue de l'établissement 16
4.11.1 Répartition des personnes accueillies selon leurs troubles au 31/12/19 16
4.11.2 Pathologies principales recensées en 2020 pour les personnes prises en charge à l'ESAT-SAJ de l'Arist 17
4.11.3 Répartition des personnes accompagnées en ESAT et ESAT-SAJ par pathologie principale au 31/12/2020 : 18
4.11.4 Répartition des personnes accompagnées au SAJ par pathologie principale au 31/12/2020 : 18
4.11.5 Déficiences associées recensées au 31/12/20, pour les personnes accompagnées à l'ESAT et au SAJ : 19
4.11.6 Répartition des personnes accompagnées par déficience associée selon le type de notification 20

4.12 L'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL 21
4.12.1 Bilans et suivis des projets : 21
4.12.2 Rencontres et partenariats : 22
4.12.3 Etat des lieux des actions médico-sociales : comparatif 2019 et 2020 23

5 L'ÉTABLISSEMENT, SON PROJET ET SON ORGANISATION 24

5.1 ORGANIGRAMME ESAT-SAJ AU 31/12/2020 26
5.1.1 Répartition par postes par établissement, en équivalent temps plein 27
5.1.2 CDD remplacement en 2020 27
5.1.3 Personnel sorti en 2020 28

5.2 RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX 28
5.2.1 Représentation du personnel 28

5.2.2 Sécurité au travail 28

5.3 QUALITÉ ET PARTICIPATION 28
5.3.1 Évaluation Interne 28
5.3.2 Évaluation Externe 28
5.3.3 Projet d'établissement 28
5.3.4 Gestion des données des personnes accompagnées 28
5.3.5 Réunion d'expression des personnes accompagnées 29
5.3.6 Conseil à la Vie Sociale (CVS) 29

6 LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES 30

6.1 ATELIER HYGIÈNE & PROPRETÉ (H&P) 30
6.1.1 Les chantiers *:* 30

6.2 ATELIER ESPACES VERTS 33
6.2.1 L'Équipe de « Gières » 33
6.2.2 L'Équipe du CEA 35

6.3 LE MARAÎCHAGE 37

6.4 RESTAURATION / TRAITEUR 39

6.5 DÉTACHEMENTS 40

6.6 THÉÂTRE : LA TROUPE DE COMÉDIENS 41

6.7 CHIFFRE D'AFFAIRES 42

7 FORMATION 42

7.1 FORMATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES DE L'ESAT 42

7.2 ACTIVITÉS DE SOUTIEN 44

7.3 FORMATION DES SALARIÉS 45

7.4 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 45

7.5 CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET STAGIAIRES 47

8 LES ACTIVITÉS DU SAJ 47

8.1 ACTIVITÉS PRÉPROFESSIONNELLES 47

8.2 ACTIVITES PHYSIQUES ADAPTEES (APA) 49

8.3 ENTRE SOUTIEN À LA VIE QUOTIDIENNE ET PRÉPROFESSIONNELLE 51

9 GLOSSAIRE 53

1. ORGANISME GESTIONNAIRE

L'association Arist a été fondée en 1980 par des amis et des parents d'enfants porteurs de trisomie 21 de l'Agglomération de Grenoble. Aujourd'hui, l'association regroupe des adhérents concernés de près ou de loin par une préoccupation commune à propos des personnes déficientes intellectuelles.

L'Arist est composée de 300 adhérents et amis couvrant l'ensemble du département de l'Isère.

Son objectif est de développer et de mettre en œuvre des projets favorisant l'intégration des personnes déficientes intellectuelles dans la société, de la petite enfance à l'âge adulte. Les orientations données par la gouvernance génèrent différentes actions porteuses des valeurs associatives. Elles sont d'ordres multiples : communication sur l'inclusion, accompagnement de projet de recherche, animations collectives, culturelles et sportives, inclusion scolaire et professionnelle et tout autre sujet en faveur des personnes déficientes intellectuelles.

L'Arist est une association loi 1901, gérée par un conseil d'administration qui compte 10 bénévoles élus parmi ses membres lors de l'assemblée générale.

Le siège de l'association est situé au :

63, avenue de Poisat

38320 EYBENS

Tél : 04.76.24.00.10

Présidente de l'Arist :

Madame Françoise MIRABEL

L'Arist gère quatre établissements :

- Un CAMSP
- Un ESAT
- Un SESSAD
- Un SAJ

2. PRÉSENTATION DES ÉTABLISSEMENTS

Bien que nous ayons ici 2 établissements habituellement distincts, le projet initial est basé sur un seul établissement ESAT-SAJ pour une meilleure fluidité de parcours. Nous accueillons un public avec 3 types d'orientations : orientation **ESAT**, orientation **SAJ** et une double orientation **ESAT**-**SAJ**.

Le CROSMS a validé le projet d'établissement et en a autorisé la création le 19 octobre 2007.

ESAT	SAJ
Date d'ouverture : **1er novembre 2007.**	Ouverture administrative : **1er Juillet 2008.**
Nombre de places autorisées : **46 places.** Date d'accueil des premiers travailleurs : Le 3 mars 2008. Nombre de places installées actuellement : 46 places. Effectif autorisé par l'agrément : 60 places. Horaires d'ouverture : De 8 h 00 à 17 h 00 du lundi au jeudi. De 8 h 00 à 12 h 00 le vendredi	Nombre de places autorisées : **20 places.** Date d'accueil des premiers usagers : Le 14 avril 2009. Nombre de places autorisées actuellement : 20 places. Horaires d'ouverture : De 9 h 00 à 16 h 30 du lundi au jeudi. De 9 h 00 à 12 h 00 le vendredi.

L'ESAT de l'Arist a ouvert ses portes le 1er novembre 2007 avec une autorisation de création d'un ESAT de 60 places et un agrément pour des « *personnes adultes déficientes intellectuelles légères, moyennes ou profondes sans troubles importants du comportement associés* ».

Par arrêté du 13 novembre 2007, l'Arist a été autorisé à créer un SAJ à compter du 1 avril 2008, dont le projet était l'installation progressive de 20 places avec le même agrément. Les premières personnes accueillies sont arrivées le 14 Avril 2009.

L'ESAT-SAJ est aujourd'hui basé à Gières (38610), les locaux et les moyens sont mutualisés.

Depuis le 1er janvier 2017, 46 places sont installées à l'ESAT. Pour atteindre l'effectif autorisé et avoir les moyens de mettre en place complétement son projet, l'ESAT de l'Arist demande chaque année l'installation de la totalité des places autorisées, soit 14 places manquantes à son agrément.

L'ESAT-SAJ de l'Arist accueille des adultes pouvant bénéficier, pour certains, de la double orientation ESAT et SAJ. L'objectif de l'accompagnement est de favoriser une intégration sociale et professionnelle, choisie et réussie.

Le projet d'établissement tel qu'il a été pensé et validé, permet aux personnes accompagnées de bénéficier de parcours de prise en charge avec un projet de travail à temps plein ou partiel, et des activités leur permettant de renforcer leurs capacités.

La création en 2007, par la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) de l'Isère, de la double orientation inscrite dans la notification d'orientation concrétise la validité de cette partie du projet.

Le SAJ de l'Arist accueille aujourd'hui 20 adultes dont 7 bénéficient d'une double orientation, et, de fait, d'un accueil à l'ESAT sur un temps partiel.

Les besoins de prise en charge sont totalement différents entre les diverses populations (orientation ESAT ou SAJ ou ESAT-SAJ). Toute la complexité du projet se trouve dans la nécessité de répondre à des besoins variés et individuels.

Les moyens mis en œuvre sont :

- **Des activités professionnelles** de services non délocalisables : espaces verts, hygiène et propreté, détachement en entreprise, théâtre, maraîchage et restauration ;
- **Le temps partiel** adapté au projet individuel : ce temps peut être partagé entre l'ESAT et le SAJ afin de maintenir la prise en charge à temps plein pour des personnes ayant des difficultés à soutenir une activité professionnelle en continu. C'est aussi un moyen de répondre, par conventionnement, aux projets personnels comme la pratique du sport à haut niveau ou une activité artistique ;
- **Les formations professionnelles** : certification, Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels (RSFP), accompagnement dans des parcours d'insertion en milieu ordinaire, mise en situation professionnelle par des stages ;
- **Des activités de soutien et de développement personnel** : culture, aide à l'autonomie (cuisine, gestion de budget, code de la route, etc…), maintien des acquis scolaires (calcul, écriture, informatique, etc…), art-thérapie, médiation animale, courses, etc. ;
- **La découverte du milieu professionnel** : ce support offre la possibilité d'expérimenter une activité professionnelle, valoriser le dépassement de soi, susciter des orientations, etc. Il met en pratique des notions de respect des consignes de sécurité, des horaires de travail, l'exigence que nécessite la réalisation d'un travail de qualité et d'un travail en équipe. La satisfaction personnelle et collective de réaliser un travail est l'objectif de cette activité ;
- **La pratique des activités sportives** : l'objectif est de proposer une hygiène corporelle par l'activité sportive. La présence d'un moniteur en Activité Physique Adaptée (APA) permet d'aborder des problématiques et de proposer des séances ciblées. C'est aussi un support pour intégrer des notions relationnelles et d'échanges, un moyen ludique d'appréhender les règles de la vie en collectivité. Enfin, cette activité permet de proposer une pratique sportive à des personnes qui ont difficilement la chance d'y accéder autrement ;
- **Autonomie dans la vie quotidienne** : une conseillère en économie sociale et familiale propose de développer des compétences en cuisine, hygiène corporelle, gestion de budget, échange sur l'actualité et le monde environnant, déplacement ;
- **L'expression artistique et culturelle** des ateliers de découverte : théâtre, chant, musique, et danse. Pour ce faire, ont été mis en place des partenariats avec d'autres associations et structures ;
- **La notion de « parcours »** inscrite dans le projet individuel adapté et adaptable en continu, offrant la possibilité d'une pratique professionnelle à temps partiel et évolutive (personne du SAJ vers l'ESAT et vice et versa) ;
- **Les activités préprofessionnelles :** en utilisant comme support, les travaux de la ferme ou du centre équestre, cuisine, etc…

Les actions les plus significatives engagées sur l'année 2020 à l'ESAT-SAJ :

- Les premières récoltes de le ferme urbaine à Eybens,
- L'ouverture du restaurant de l'Arist, l'Auberge Napoléon,
- Les organisations évolutives liées à la crise sanitaire,
- L'accueil de stagiaires professionnels : les équipes intègrent régulièrement des stagiaires provenant de formation d'éducateur spécialisé, d'Accompagnant Educatif et Social ou d'éducateur sportif en Activité Physique Adaptée (APA),
- Rénovation du système d'information :
    - La sélection d'un logiciel pour le dossier unique de l'Usager : Airmes
    - Création d'un Sharepoint pour les données institutionnelles : Microsoft 365
    - Mise en place d'un logiciel de gestion du temps : Kelio
- Création d'un poste de correspondant sécurité et Covid
- Accompagnement d'une personne accompagnée à l'entrée en formation certifiante.

D'autres actions plus ponctuelles sont décrites tout au long de ce rapport d'activité.

2.1 2020 ET LA CRISE SANITAIRE

Dès les premières annonces gouvernementales du 14 mars 2020, nous avons compris que plus rien ne sera « comme avant » jusqu'à une date inconnue. Le conseil d'administration et l' équipe cadre du Pôle adultes se sont réunis le dimanche 15 mars à 11H dans le cadre d'un CA extraordinaire. La décision de ne pas accueillir les personnes accompagnées dès le lundi matin a été prise sur la principale motivation de l'absence de moyens de protections et d'une forte exposition dans les transports en commun pour une très grande partie d'entre elles. Une communication individuelle a été mise en place à l'issue du conseil d'administration.

Le lendemain, toute l'équipe était présente pour organiser le transfert du travail à la maison avec les moyens disponibles. Nous n'avions que très peu de matériels portables. Toute l'équipe a joué le jeu et a accepté d'utiliser son matériel personnel dans l'objectif de garder le contact avec les personnes accompagnées, dans cette période incertaine.

A partir de là, plus rien n'a été comme avant……

Tout au long de l'année, différentes périodes se sont succédées : confinement, déconfinement, confinement partiel, couvre-feu, etc…. A cela, il faut ajouter l'évolution régulière des recommandations sanitaires.

Pendant le confinement du printemps

Une veille téléphonique était en place pour maintenir le lien avec chaque personne accompagnée. Principalement, chaque référent avait en charge ses référés et quelques-uns ont été réattribués pour pallier aux absences de certains professionnels de l'équipe (maladie ou garde d'enfants).

Chaque cadre était en lien avec un groupe de l' équipe et était le contact privilégié pour échanger sur les situations et le travail au quotidien.

Malgré tout, nous étions très en lien les uns et les autres pour maintenir le travail d'écriture inhérent aux bilans, ainsi que pour échanger sur les situations et veiller ensemble aux réponses à apporter pour les plus fragiles pendant cette période délicate.

Nous avions en objectif, un appel par semaine pour chaque personne accompagnée. Nous avons essayé d'imaginer d'autres moyens d'animation et différentes actions ont été créées : un mur virtuel sur lequel nous proposions quelques activités pour ceux qui le souhaitaient, l'équipe théâtre son réseau social, etc..

Les professionnels se sont mobilisés en partie pour assurer une permanence chez nos clients afin de garantir la suite de notre activité commerciale à l'issue de cette période.

Le déconfinement

Fin avril, le gouvernement annonce le déconfinement programmé au 11 mai. Nous nous préparons en équipe à une reprise selon des modalités très différentes à la « normale ».

Nous avons défini les nouvelles modalités de prises en charges et de transports : reprise du travail de l'ESAT avec des équipes très réduites sur la base du volontariat et un roulement à la demi-semaine à l'Esat comme au Saj jusqu'à fin juillet, accueil en demi groupe alterné sur début et fin de semaine, horaires d'arrivée et de départ décalés pour une meilleure gestion des vestiaires.

Nous avons décliné les directives sanitaires et nous les avons formalisées spécifiquement par pôle. Les principales actions ont été :

- Création d'un kit de formation pour les professionnels et pour les usagers du Pôle Adultes (en FALC) avec émargement,
- masque chirurgical de type II obligatoire,
- Protocoles d'utilisation des véhicules et des salles de soins ou d'activités,

Les locaux et les déplacements ont été revus : sens de circulation, limitation du nombre de personne par espace, marquage au sol, affichages, protocole d'aération, adaptation des transports collectifs, etc….

Habituellement nous nous restaurons dans une lieu de droit commun. Les restaurants à cette date restant fermés sans programmation d'ouverture, nous avons mis en place une livraison des repas en

liaison froide entre l'Auberge Napoléon et l'ESAT-SAJ, à Gières. Les repas étaient confectionnés par le chef de l'Auberge et notre apprenti.

Cette période où la présence des personnes accompagnées restait sur une base de volontariat, nous avons maintenu des communications par téléphone pour ceux qui ne souhaitaient pas reprendre l'activité avec l'ESAT-SAJ ou qui étaient confinés en foyer,

Les liens avec les partenaires et familles ont été maintenus par téléphone et par email plutôt que les rencontres physiques.

Les restaurants ont réouvert mi-juin. A l'ESAT-SAJ de Gières, nous avons repris le chemin du lieu de restauration habituel et l'équipe de l'Auberge a réouvert ses portes avec les propres protocoles sanitaires en vigueur. La jauge du restaurant est restée très réduite par rapport à sa capacité d'accueil.

La fin de l'année 2020

La rentrée de septembre s'est bien déroulée, personne n'avait oublié les protocoles sanitaires de l'établissement. Nous avons maintenu notre vigilance tout en expliquant et rassurant sur la durée et la fin de cette crise qui arrivera un jour.

Fin octobre, nouveau confinement avec la fermeture des restaurants. L'Auberge a fermé une nouvelle fois ses portes, très grosse déception pour toute l'équipe !

Comme lors du déconfinement, notre lieu de restauration a fermé ses portes également. La période n'étant pas propice aux repas froids, nous avons opté pour l'aménagement de l'espace cuisine pédagogique en espace de cuisine de collectivité. Le chef de l'Auberge Napoléon a organisé et formalisé les protocoles d'hygiène en lien avec les secteur de la restauration collective. Nous avons loué du matériel et organisé la prise de repas pour l'ensemble des personnes accompagnées. Chaque jour, l'équipe a préparé un plat chaud et un dessert pour servir entre 30 et 40 personnes en deux services dans les différents lieux de l'établissement. Les ateliers de l'ESAT ont été organisés pour décaler les temps pauses.

Les conséquences, les difficultés et les soutiens

En terme de contamination au sein de l'établissement, nous avons eu la chance de ne pas avoir eu de cluster. Parmi les personnes accompagnées, nous comptons environ 6 personnes contaminées entre septembre et décembre 2020. Par contre, un comédien a été testé positif début octobre. L'ensemble de la troupe a été mis en éviction en raison de la proximité des personnes lors des répétitions.

Parmi les professionnels, nous avons quelques cas de maladie sous la forme non-grave. Cependant, nous avons dû gérer un grand nombre d'absence allant de quelques jours à plusieurs semaines (voire mois) dans le cadre de personne contact. En dehors du coût que peut représenter les remplacements de personnel, cela a mobilisé une grande partie de notre temps pour le recrutement et l'intégration au sein des équipes. Les personnes accompagnées ont dû s'adapter.

Ces différentes périodes ont nécessité de l'énergie pour organiser et adapter nos procédures et pratiques habituelles. L'équipe a toujours été présente et moteur dans ces changements avec une belle cohésion d'équipe et d'entraide.

Cette crise et tout ce qu'elle génère d'incertitude ne favorise pas la stabilité psychologique pour chacun d'entre-nous. En tant que professionnel, individuellement nous nous imposons de tenir le cap pour les personnes que nous accompagnons sans toujours être attentif à soi. Cette solidarité d'équipe que nous avons pu voir émerger, a favorisé l'attention que nous pouvons porter à nos collègues.

En terme de solidarité, nous avons reçu des soutiens sous différentes formes. Tout d'abord nos clients ont maintenu les contrats et sont restés à l'écoute de nos difficultés. Des partenaires comme Harmonie Mutuelle ou encore la Région Auvergne-Rhône-Alpes nous ont apporté leur soutien par des dons de masques et de gel hydroalcoolique au moment où ces produits étaient en approvisionnement encore difficile. Nous avons reçu des messages de soutien et de solidarité.

Cette période a créé de l'incertitude, une remise en question systématique à chaque situation et la nécessité d'être inventif et innovant. Nous remercions particulièrement l'ARS départementale qui a toujours été présente et mobilisée pour répondre à nos questionnements et ce dans des délais toujours très courts.

Globalement, nous avons traversé une année bien compliquée qui nous a forcé à sortir de notre zone de confort. Pour autant, nous avons su nous adapter avec des réussites et des échecs. Nous avons

quand même hâte de reprendre notre vie « d'avant » même si quelque part au fond de nous, nous savons que ce n'est pas pour tout de suite 😉.

La rédaction de ce rapport a mobilisé l'ensemble des professionnels de l'ESAT-SAJ. Chacun a fait un compte rendu de son activité en s'attachant à porter un regard sur l'intérêt de sa pratique en fonction des attentes et besoins des personnes accompagnées et selon le projet individuel.

En accord avec Thomas PROVENT, chef de service, et Maelle PELLARD, coordinatrice médico-sociale, je tiens à remercier l'ensemble de l'équipe pour son implication au quotidien. Chacun a su tout au long de l'année 2020 maintenir, au-delà des difficultés rencontrées, une dynamique constructive de travail et de relation sociale permettant de progresser dans la qualité de l'accompagnement des personnes accompagnées.

Merci à tous.

Sophie LAFFONT

Directrice de l'ESAT-SAJ de l'Arist

3. LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

3.1 EVOLUTION DE L'EFFECTIF DES PERSONNES ACCOMPAGNEES SUR 5 ANS AU 31/12/2020

ESAT

Année	Nombre de personnes au 31/12	Entrées	Sorties
2016	42	8	8
2017	49	13	6
2018	50	7	6
2019	51	6	3
2020	53	5	3

3 personnes sont sorties des effectifs de l'ESAT :

- 1 personne a démissionné à la suite d'une réorientation sur un autre ESAT ;
- 1 personne a démissionné pour un emploi dans le milieu ordinaire ;
- 1 personne a démissionné à la suite d'une orientation dans un SAJ à temps plein.

5 nouvelles personnes ont été accueillies à l'ESAT.

SAJ

Année	Nombre de personnes au 31/12	Entrées	Sorties
2016	20	0	0
2017	19	0	1
2018	20	1	0
2019	21	3	1
2020	21	1	1

6 personnes sont en double orientation ESAT-SAJ.

3.2 ORIENTATIONS, EFFECTIFS, ADMISSIONS ET STAGIAIRES SUR 5 ANS AU 31/12/2019

ESAT

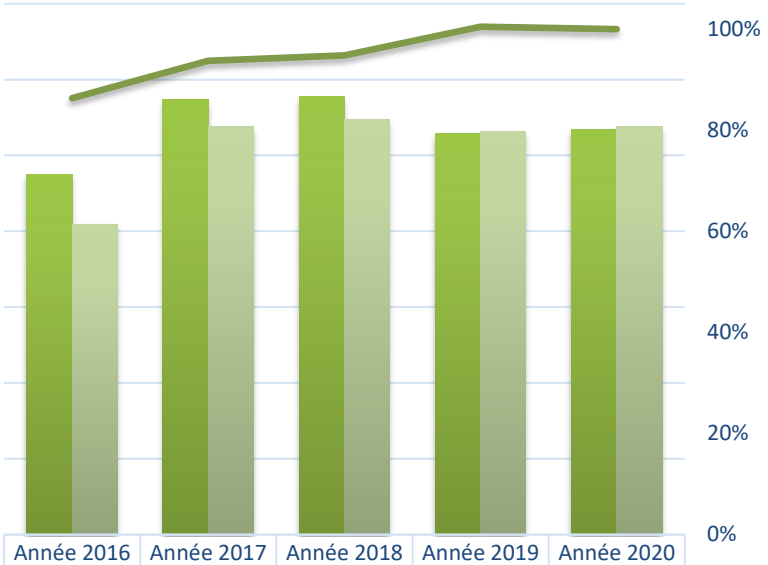
	Orientations		Stagiaires	Admissions		Sortie		Effectifs	
Année	Notification Orientations ESAT reçues	Notifications Double Orientations ESAT-SAJ reçues	Stagiaires accueillis	Admissions ESAT	Admissions ESAT-SAJ	Sorties ESAT	Sorties ESAT-SAJ	Effectif de l'ESAT au 31/12	Dont effectif ESAT-SAJ au 31/12
2016	65	0	0	8	3	5	3	42	8
2017	58	0	4	13	0	5	1	49	7
2018	55	1	10	7	2	6	1	50	7
2019	50	2	8	4	0	3	0	52	8
2020	30	0	0	4	1	1	2	53	5

SAJ

	Orientations		Stagiaires	Admissions		Sortie		Effectifs	
Année	Notifications Orientations SAJ reçues	Notifications Double Orientations ESAT-SAJ reçues	Stagiaires accueillis	Admissions SAJ	Admissions ESAT-SAJ	Sorties SAJ	Sorties ESAT-SAJ	Effectif du SAJ au 31/12	Dont effectif ESAT-SAJ au 31/12
2016	15	0	0	1	3	0	3	20	8
2017	4	0	0	1	0	1	1	19	7
2018	7	1	8	1	2	0	1	20	7
2019	3	2	5	3	0	1	0	21	8
2020	14	0	0	1	1	1	1	21	5

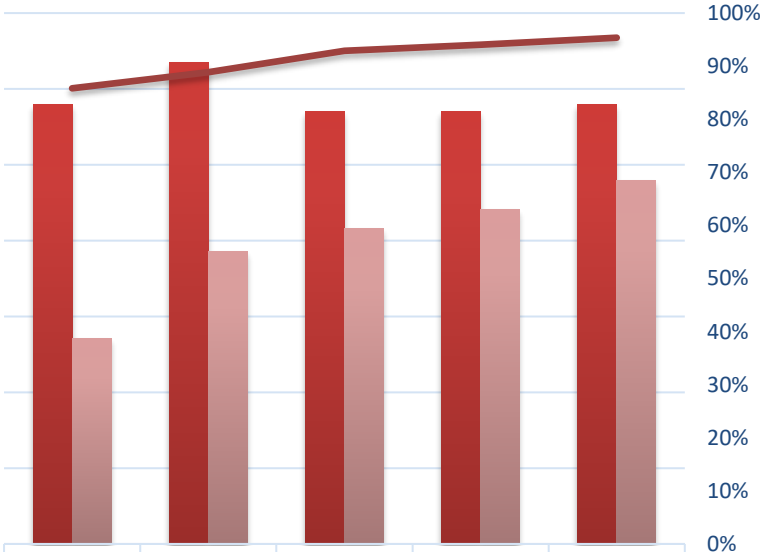
3.3 JOURNEES REALISEES A L'ESAT-SAJ AU 31/12/2020

Accueil réél des personnes accompagnées à l'ESAT



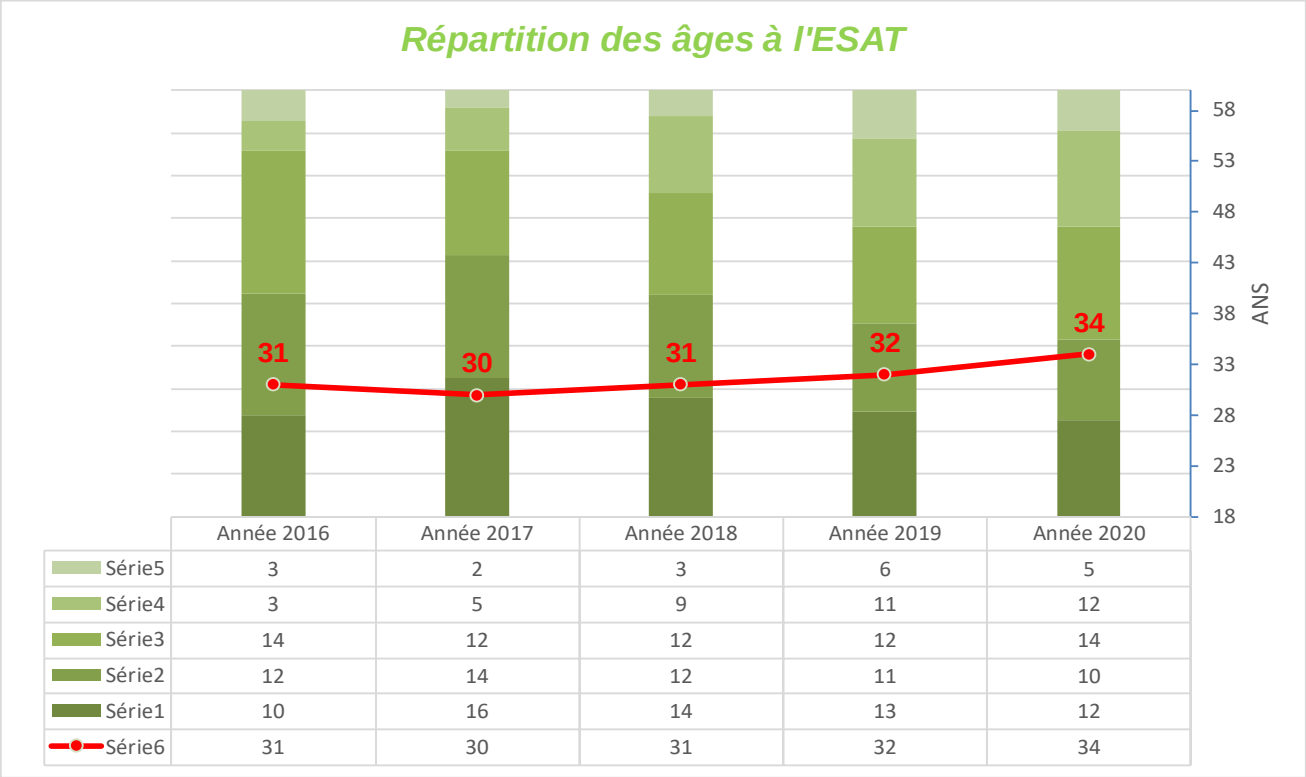
	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
Nombre de journées théoriques	9489	11483	11550	10580	10672
Nombre de journées travaillées	8191	10760	10945	10628	10759
Taux d'occupation	86,32%	93,70%	94,76%	100%	100%

Accueil réél des personnes accompagnées au SAJ



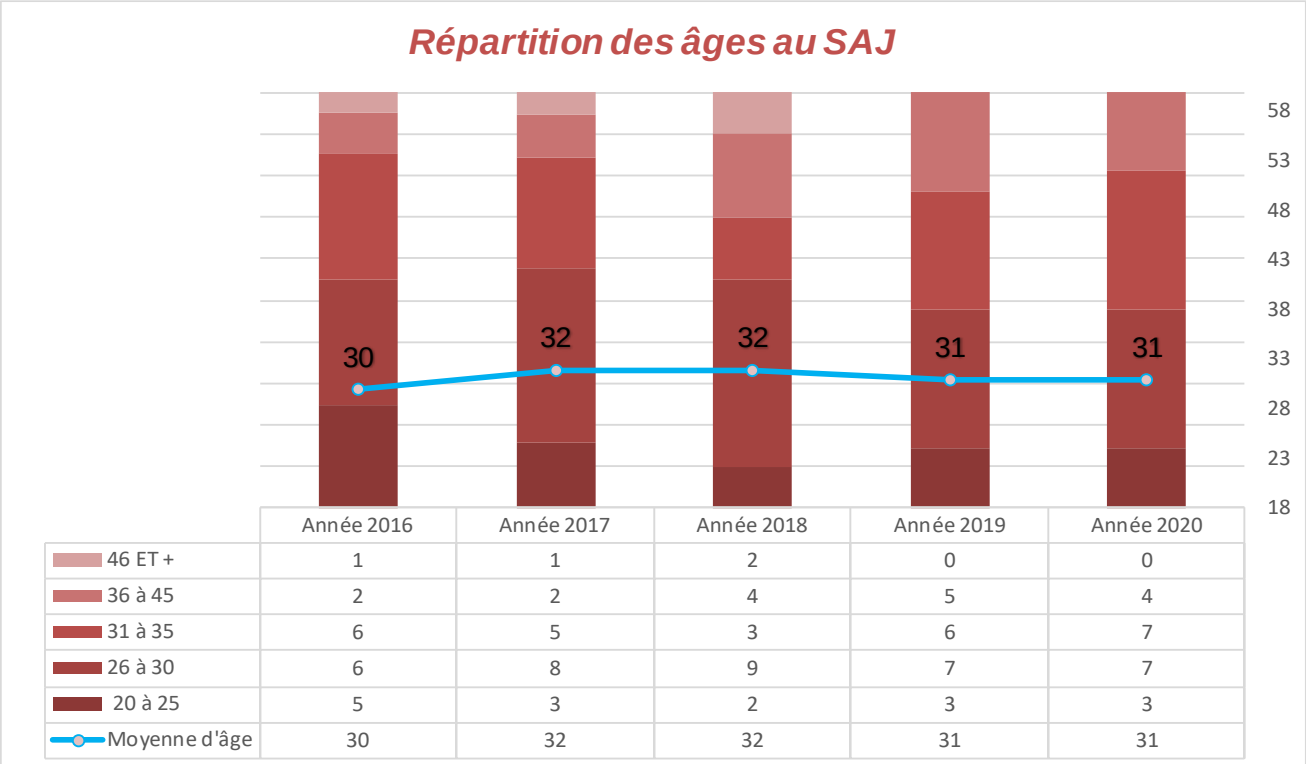
	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
Nombre de journées théoriques	4360	4469	4340	4340	4360
Nombre de journées travaillées	3742	3972	4031	4082	4157,804
Taux d'occupation	85,83%	88,88%	92,88%	94,06%	95,36%

3.4 REPARTITION DES AGES A L'ESAT-SAJ AU 31/12/2020



	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
Série5	3	2	3	6	5
Série4	3	5	9	11	12
Série3	14	12	12	12	14
Série2	12	14	12	11	10
Série1	10	16	14	13	12
Série6	31	30	31	32	34

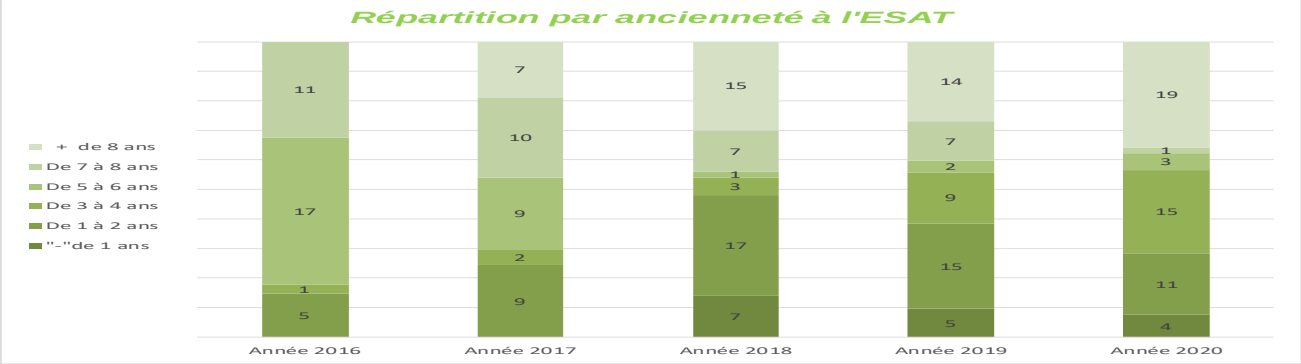
La moyenne d'âge augmente sensiblement. Cela s'explique par le peu de sorties en 2020.



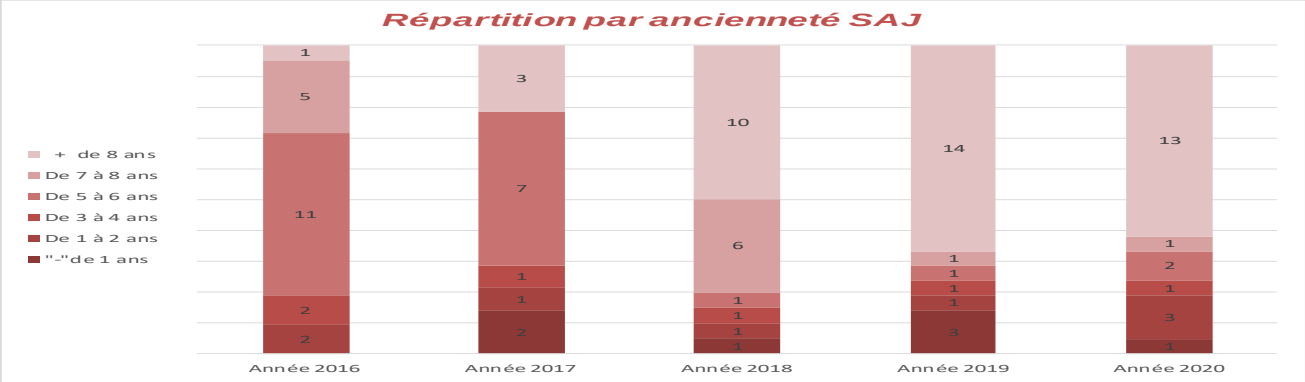
	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
46 ET +	1	1	2	0	0
36 à 45	2	2	4	5	4
31 à 35	6	5	3	6	7
26 à 30	6	8	9	7	7
20 à 25	5	3	2	3	3
Moyenne d'âge	30	32	32	31	31

On peut voir sur ce graphique une stabilité de la moyenne d'âge depuis plusieurs années

3.5 REPARTITION PAR ANCIENNETE A L'ESAT-SAJ AU 31/12/2020

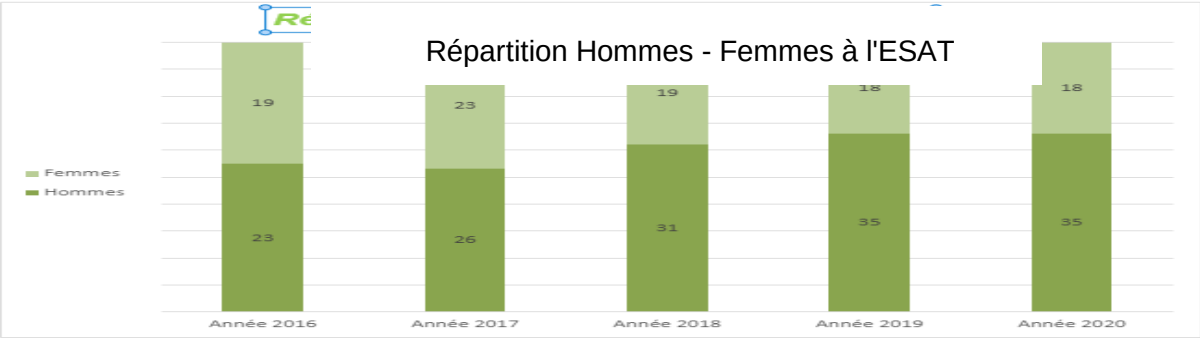


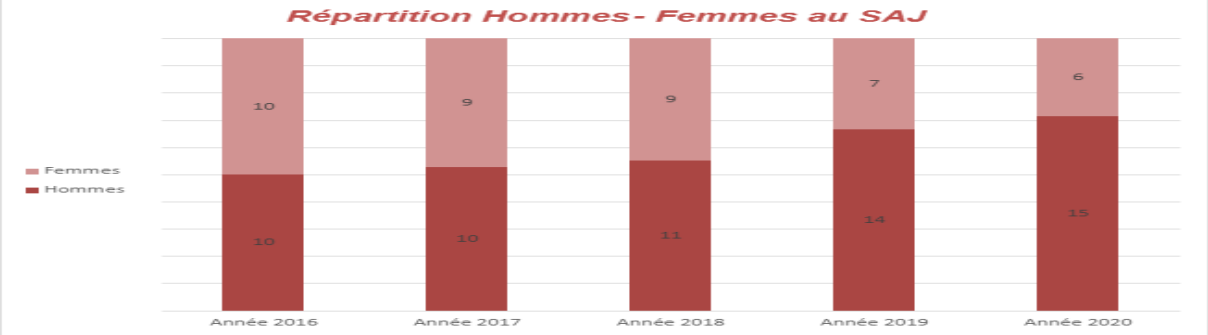
On peut constater que plus de 40% des effectifs est resté stable depuis l'ouverture de l'établissement, et qu'une autre partie importante (53%) est rentrée depuis 4 ans.



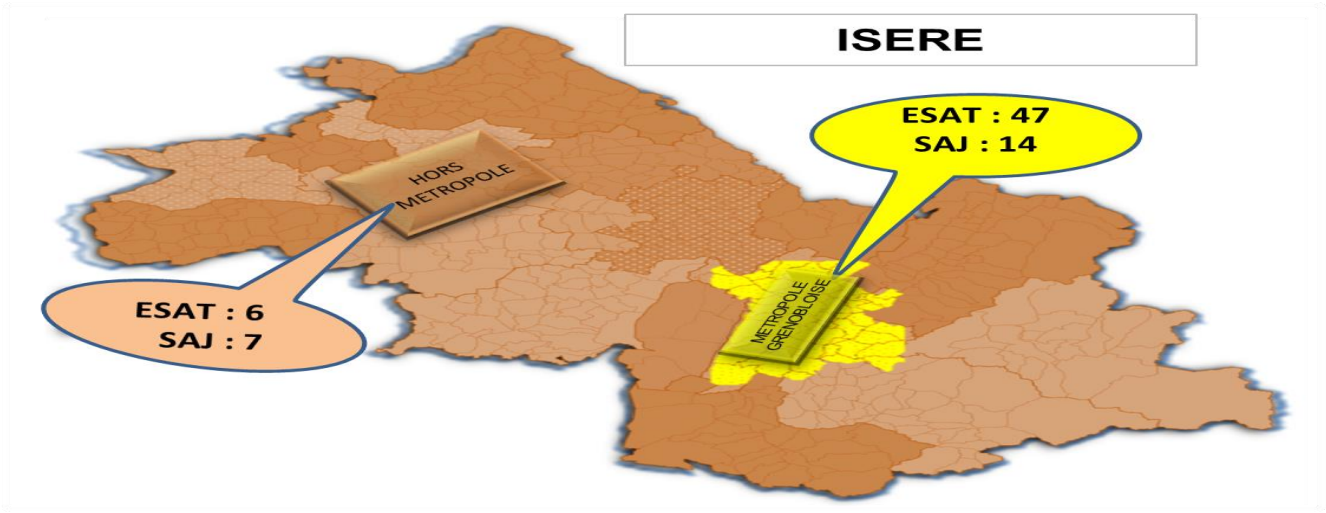
On ne note quasiment aucune rotation des effectifs au SAJ. En effet, 77% des personnes sont là depuis plus de 5 ans. Certaines personnes ont des projets d'orientation vers d'autres SAJ pour différentes raisons, sans pour autant voir aboutir leur demande en raison d'un cruel manque de place en SAJ.

3.6 REPARTITION HOMMES - FEMMES A L'ESAT-SAJ AU 31/12/2020





3.7 ORIGINE GEOGRAPHIQUE



(La Métro regroupe 49 communes réunies au cœur d'un carrefour géographique, entre les massifs préalpins de Chartreuse, Vercors et Belledonne).

Pour l'ESAT, 47 personnes viennent des communes de la Métro.

6 personnes viennent du département de l'Isère, hors Métro

Pour le SAJ, 14 personnes viennent des communes de la Métro.

7 personnes viennent du département de l'Isère, hors Métro.

3.8 SITUATION FAMILIALE ET TYPE D'HEBERGEMENT AU 31/12/2020

ESAT

	Situation familiale			Type d'hébergement		
Année	*Célibataire ou union*	*Marié(e)*	*Divorcé(e)*	*Autonome*	*Famille*	*Foyer*
2014	39	0	1	9	21	10
2015	42	0	1	12	20	11
2016	41	0	1	14	23	5
2017	*48*	*0*	*1*	*17*	*26*	*6*
2018	*49*	*0*	*1*	*17*	*27*	*6*
2019	*50*	*2*	*0*	*20*	*27*	*8*
2020	*51*	*2*	*0*	*19*	*28*	*6*
Pourcentage	**96%**	**4%**	**0%**	**36%**	**53%**	**11%**

SAJ

	Situation familiale			*Type d'hébergement*		
Année	*Célibataire*	*Marié(e)*	*Divorcé(e)*	*Autonome*	*Famille*	*Foyer*
2015	19	1	0	1	12	7
2016	19	1	0	1	14	5
2017	*18*	*1*	*0*	*1*	*12*	*6*
2018	*19*	*1*	*0*	*1*	*13*	*6*
2019	*21*	*0*	*0*	*0*	*14*	*6*
2020	*21*	*0*	*0*	*0*	*14*	*7*
Pourcentage	**100%**	**0%**	**0%**	**0%**	**67%**	**33%**

3.9 PROTECTION JURIDIQUE

ESAT

Année	Sans protection	Curatelle Simple	Curatelle Ext	Curatelle Famille	Tutelle famille
2016		15			4
2017		11			4
2018		1	14	1	5
2019		0	15	1	5
2020	28	0	14	4	7
Pourcentage	**53%**	**0%**	**26%**	**8%**	**13%**

SAJ

Année	Sans protection	Curatelle Simple	Curatelle Ext	Curatelle Famille	Tutelle famille
2016		7			4
2017		5			5
2018		0	3	2	6
2019		0	5	0	15
2020	9	0	4	1	7
Pourcentage	**43%**	**0%**	**19%**	**5%**	**33%**

On note que toutes les tutelles sont des tutelles familiales.

3.10 LES RESSOURCES D'UNE PERSONNE ACCOMPAGNEE

A l'ESAT

Les ressources des personnes travaillant en ESAT se répartissent de la façon suivante :

- une rémunération proratisée au temps de travail effectif ;
- un complément, l'AAH, versé par la CAF selon les ressources fiscales du foyer ;
- la CAF verse aussi l'APL aux personnes vivant en logement autonome ou en foyer d'hébergement, en fonction de leurs revenus et du coût de leur logement.
- trimestriellement, un complément de rémunération est attribué dans le cadre de la prime d'activité, sur déclaration des revenus.

Au SAJ

La ressource principale des personnes accueillies au sein d'un Service d'Activités de Jour est l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) qui s'élève en 2020 à **902,70 €euros** mensuel taux plein depuis avril 2020. Cette allocation est soumise au patrimoine et définie selon le taux d'invalidité.

3.11 RAPPORT DE LA PSYCHOLOGUE DE L'ETABLISSEMENT

3.11.1 Répartition des personnes accueillies selon leurs troubles au 31/12/19

Selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ».

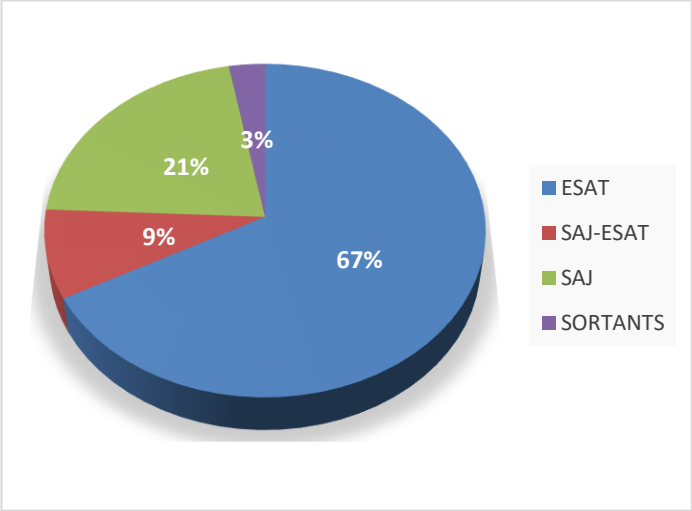
La classification est en référence à la nomenclature des déficiences utilisée dans l'enquête ANAP (Appui santé et médico-social) auprès des établissements et services et servant de sources aux indicateurs repris dans les comptes administratifs.

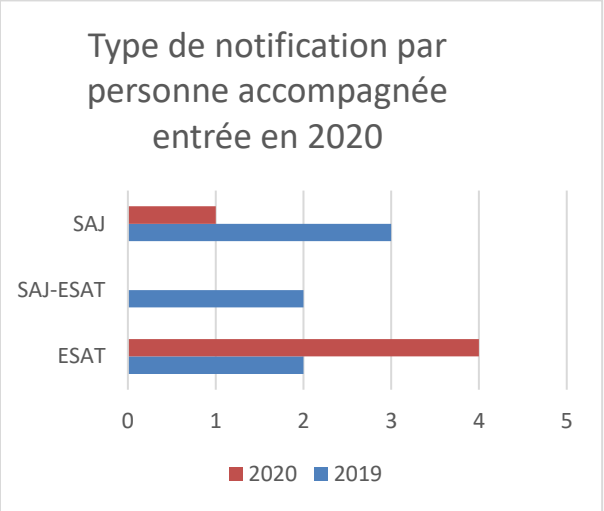
Au 31 décembre 2020, la structure accueille 68 personnes avec une déficience intellectuelle et des troubles associés.

Au cours de l'année :

- 2 personnes sont sorties des effectifs. Une avait une orientation ESAT et l'autre ESAT-SAJ.
- 5 personnes sont entrées dans les effectifs. Quatre avaient une orientation ESAT et une SAJ.

Répartition des effectifs

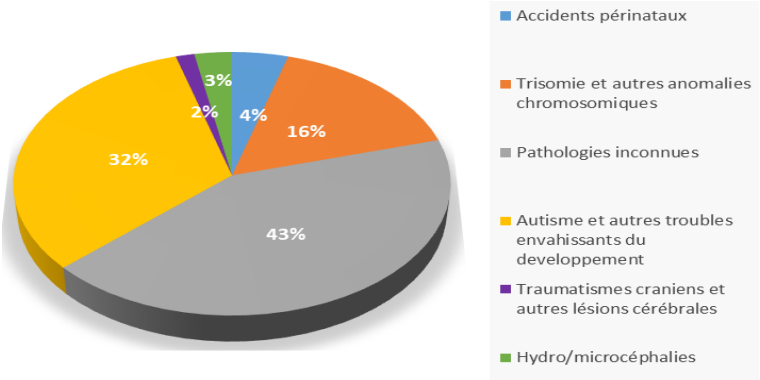




3.11.2 Pathologies principales recensées en 2020 pour les personnes prises en charge à l'ESAT-SAJ de l'Arist :

Pathologies principales

au 31/12/20 :



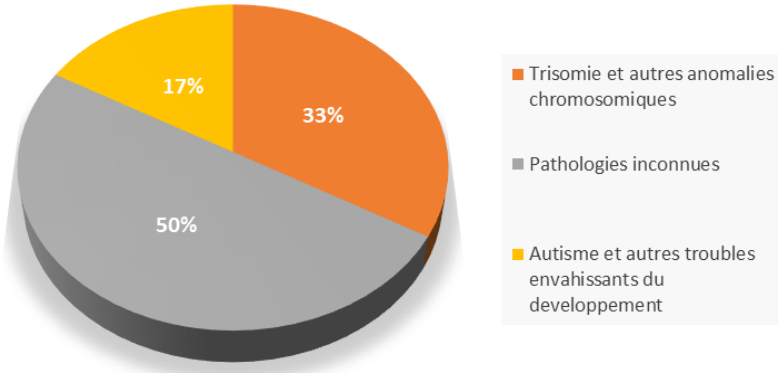
Une part importante des personnes accompagnées avec une orientation ESAT ou ESAT-SAJ a une pathologie inconnue. En effet, la personne accueillie n'a pas toujours connaissance de sa pathologie et bien souvent, n'a pas bénéficié de recherche de diagnostic durant son parcours. Aussi, l'établissement est rarement en possession des bilans et examens déjà réalisés. Cela explique ce taux élevé de pathologies inconnues.

En termes d'accompagnement, cela peut poser des difficultés cliniques et d'accompagnement aux équipes qui ne peuvent s'appuyer sur un diagnostic et donc, des préconisations de prise en charge.

Les personnes, déficitaires légères à moyennes sont aussi sur un versant psychiatrique (32%). Elles présentent aussi souvent des problématiques sociales non négligeables.

En ce qui concerne les autres personnes accompagnées, une hétérogénéité des pathologies est visible avec une part importante de TSA ou TED.

3.11.3 Répartition des personnes accompagnées en ESAT et ESAT-SAJ par pathologie principale au 31/12/2020 :

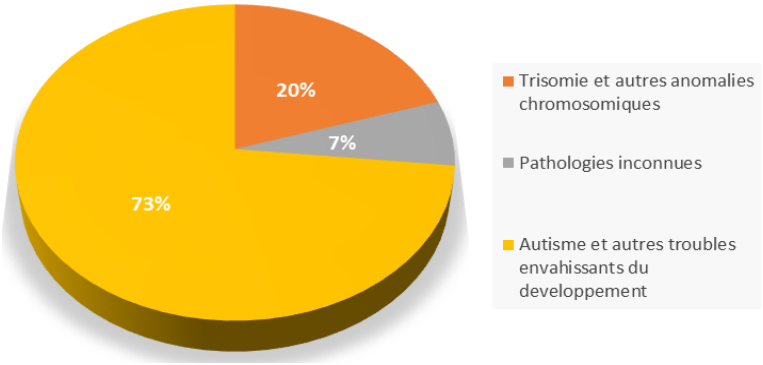


L'absence de pathologie connue est majoritairement présente en ESAT. Cependant, ils ont comme point commun un déficit intellectuel léger avec, parfois, des troubles du comportement plus ou moins marqués (21%).

Rappelons qu'aujourd'hui, grâce ou en dépit des progrès de la recherche en génétique, on ne trouve une cause génétique que dans 50% des cas de déficit intellectuel « moyen à sévère », et dans une moindre mesure encore, pour les individus avec un déficit léger ou moyen, ce qui explique l'importante proportion de pathologie non identifiée pour les travailleurs en ESAT.

Cependant, ils ont comme point commun un déficit intellectuel léger avec, parfois, des troubles du comportement plus ou moins marqués (21%). L'hétérogénéité des pathologies et le pourcentage de pathologies inconnues, impliquent une grande capacité d'adaptation des moniteurs d'atelier, pour un accompagnement au plus proche des besoins des travailleurs.

3.11.4 Répartition des personnes accompagnées au SAJ par pathologie principale au 31/12/2020 :



Le premier constat concerne la répartition des pathologies : Une répartition relativement plus homogène :

- Trisomie 21 et autres anomalies chromosomiques : 20%

- Autisme et autres troubles envahissant du développement : 73%
- Pathologies inconnues : 23 %

Cela peut s'expliquer par des diagnostics plus systématisés et plus tôt dans leur histoire, ou recherchés suite à l'évolution des troubles.

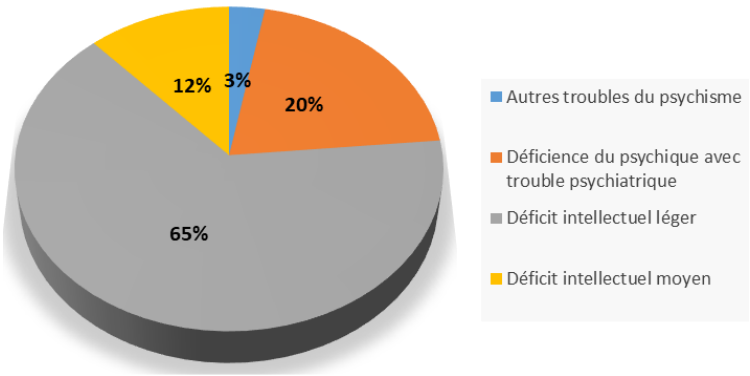
Cependant, on peut remarquer que le nombre de personnes accueillies, connaissant un diagnostic « autisme et autres troubles envahissants du développement » est en augmentation au sein du SAJ de l'Arist. Cela induit la nécessité d'un accompagnement plus soutenu. L'absence d'infirmier et de médecin au sein de la structure reporte l'activité « orientation et suivi médical » sur le poste de psychologue. Le besoin d'accompagnement psychologique est aussi en augmentation, ainsi que la coordination ville-structure.

Bien évidemment, le contexte « Covid » a favorisé les décompensations psychologiques et majoré les troubles du comportement. (Cf. : fin de l'écrit)

3.11.5 Déficiences associées recensées au 31/12/20, pour les personnes accompagnées à l'ESAT et au SAJ :

La classification est faite en référence à la nomenclature des déficiences utilisée dans l'enquête auprès des établissements et services et servant de sources aux indicateurs repris dans les enquêtes ANAP.

Répartition des troubles associés par personne accompagnée au 31 décembre 2020



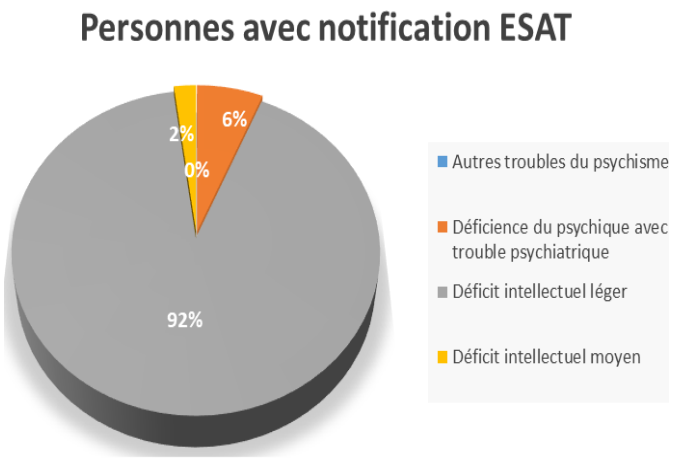
On note une hétérogénéité des déficiences associées au sein de l'établissement.

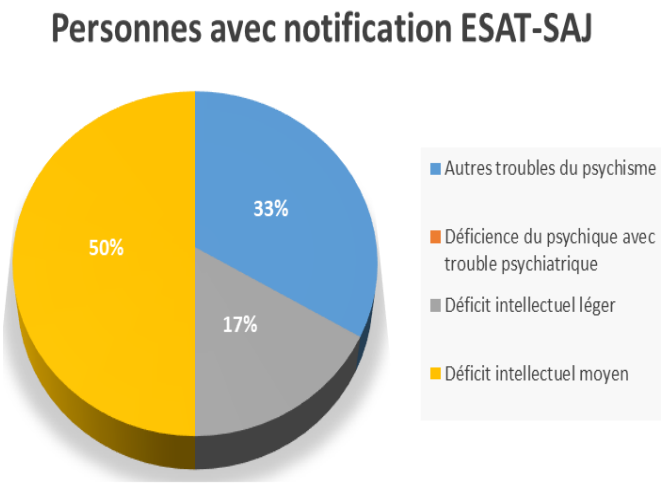
Par déficience associée, il faut entendre la déficience associée qui altère majoritairement le fonctionnement de la personne.

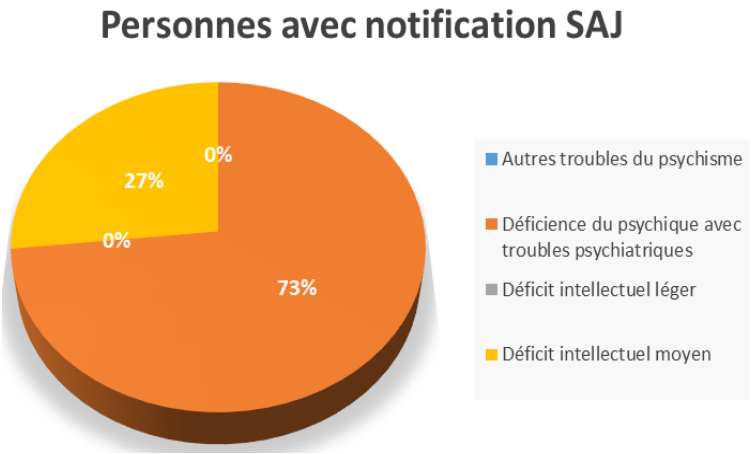
Cependant, on peut dire que certaines personnes ont plusieurs déficiences associées, notamment les personnes qui ont des troubles psychiques ou du comportement et un déficit intellectuel, qui entrave de beaucoup l'accès aux apprentissages et la compréhension des consignes nécessaires au travail.

La structure prend en charge à 77 % des personnes avec une déficience intellectuelle légère à moyenne. Cela confirme l'agrément de l'établissement.

3.11.6 Répartition des personnes accompagnées par déficience associée selon le type de notification







On peut voir que les personnes avec une notification Esat, le déficit intellectuel léger à moyen, constitue la déficience associée principale à 94%. Aussi, un ESAT « hors les murs » correspond aux capacités des travailleurs et leur permet de développer des compétences professionnelles.

Pour les personnes avec une notification ESAT-SAJ, la déficience associée majeure est un déficit intellectuel moyen pour 50% et apparait aussi des troubles psychiques se traduisant par des troubles du comportement à hauteur de 33%.

De ce fait, ces personnes doivent mobiliser plus fortement leur attention dans le cadre du travail. Des temps de récupération sont nécessaires. Le dispositif ESAT-SAJ permet une adaptation du temps de travail pour ces personnes avec une déficience secondaire plus invalidante par rapport au travail.

En ce sens, les personnes peuvent avoir les compétences qui correspondent aux exigences du travail, mais ont aussi besoin d'un accompagnement éducatif et social spécifique à l'aide du dispositif SAJ.

Cette démarche de double orientation est nécessaire, afin de proposer une prise en charge plus proche des besoins spécifiques et attentes des personnes, comme proposé dans le projet d'établissement.

Parmi les personnes avec une notification SAJ, on peut voir une répartition bien différente. En effet, le déficit intellectuel moyen représente 27 % des déficiences associées. Les troubles du psychisme, les troubles psychiatriques et les troubles du comportement représentent 73 % des déficiences associées. A ces troubles majeurs s'ajoute le déficit intellectuel en déficience associée tierce.

En cela, il est à souligner la diversité des difficultés, que vivent les personnes prises en charge.

Il s'agit donc de proposer un éventail d'outil d'accompagnement correspondant au public hétéroclite et de ses besoins.

De nombreuses activités au SAJ s'effectuent « hors les murs » et ne permettent pas toujours la rassurance et la contenance nécessaire aux personnes atteintes de troubles psychiatriques et du comportement. Par ailleurs, la mixité des troubles induit des besoins différents et des réponses individualisées lors des temps hors activité.

Fort de ce constat, il a été mis en œuvre des accompagnements plus individualisés et correspondants aux besoins de chacun, comme la mise en place de casques anti-bruit à la demande, espaces de repos isolé, espaces de repas ritualisés et identifiés par la personne, espaces d'activités individuelles… Cela permet à chacun d'avoir un panel de solutions correspondant à son état interne. L'équipe est alors mobilisée pour identifier les difficultés et proposer un champ des possibles.

Ces possibilités sont :

- Soit à la demande de la personne,
- Soit suggérées par le professionnel,
- Soit sur une période donnée nécessaire à l'état psychique de la personne
- Soit intégrées dans le projet individualisé de la personne

Pour conclure, il importe de souligner les effets de la crise sanitaire sur le public accueilli :

Les accompagnements spécifiques ont été, sur une année Covid, mis à mal par :

- La mise en présence récurrente des personnes accompagnées de l'Esat et du SAJ au sein d'un même espace : temps de repas (les personnes accompagnées ne mangent plus dans la cafétaria de référence), temps de pause.
- Les temps liés à l'organisation sanitaire (accueil, vestiaires, circulation dans les espaces, contraintes des gestes barrières…),
- Les réorganisations de plannings liées aux absences des professionnels et des personnes accompagnées,
- Les réorganisations de plannings liées au « stop and go », ainsi que les « pauses » des différents partenaires,
- Le report des projets ESAT : restaurant, théâtre, maraichage...
- Le décalage temporel des PAI,
- Le contexte anxiogène pour tous.

Malgré les efforts continus des équipes pluriprofessionnelles, la santé mentale des personnes accompagnées est altérée cette année et les réponses non projectives liées au contexte sanitaire, ne correspondent pas nécessairement aux besoins des personnes accompagnées.

Un important travail autour du parcours global de la personne a été mis en œuvre par l'équipe, articulant les accompagnements médicaux, paramédicaux et socio-éducatifs intra et extra-structure.

Malgré tout, la demande en prise en charge psychologique et psychiatrique ne fait qu'accroitre, les réponses en médecine de ville ne suffisent pas en regard des moyens financiers du public accueilli (pas de place en CMP, pas de place auprès de psychiatres conventionnés 1).

Les syndromes anxiodépressifs, les troubles du comportement et les passages à l'acte des personnes accompagnées, sont en augmentation et ont, à leur tour, un impact certain sur l'épuisement des professionnels.

3.12 L'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL

3.12.1 Bilans et suivis des projets :

La mission principale de la coordination médico-sociale est d'être garante des projets de l'ensemble des personnes accompagnées. Cela se traduit par un travail de collaboration avec les collègues de terrain afin de centraliser les informations et vérifier l'actualité de chacune d'entre elles.

Le travail partenarial est primordial afin de garantir la cohérence du projet, dans une vision et un accompagnement global.

La garantie d'un traitement de l'ensemble des situations sur l'année se traduit par un planning programmant un temps de concertation pour chaque personne de l'Esat-Saj qui donne lieu à la rédaction :

- ✓ De PIA = Projet Individuel d'Accompagnement
- ✓ De bilan MDA : bilan professionnel pour appuyer les demandes d'orientation, de mutation ou de maintien en établissement médico-social (Esat et/ou Saj, RQTH, Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

- ✓ De bilan de fin de période d'essai : envoyé à la MDA afin de préciser la situation au bout de 6 mois de présence et de valider un projet professionnel

Au planning des personnes présentes s'ajoute :

- ✓ Le bilan de stage pour toute personne étant venue découvrir le fonctionnement et les propositions de l'Esat-Saj. Quelle que soit la durée, une évaluation est rédigée, étayée des observations de chaque encadrant ayant accompagné la personne durant son séjour.

Nous tendons à actualiser les PIA chaque année, cependant la charge est considérable lorsque l'exhaustivité est recherchée ; c'est pourquoi certains ne sont pas finalisés (notamment signés) dans l'année, mais commencés sur la trame et complétés dans la tenue du carnet de bord (ou journal médico-social), qui centralise les évènements ou informations importantes, dans le parcours de vie de la personne. Les comptes rendus d'entretien, de rencontres (famille, partenaires) viennent complétés le cas échéant.

En 2020, la nouvelle trame du projet (grille avec items type bilan MDA) a été testée avec 3 personnes, mais pour les autres nous sommes restés sur la version simplifiée (tableau).

Dans le cadre d'un bilan MDA, la date est déterminée par la notification d'orientation de chaque personne admise au sein de l'établissement : cette prérogative est prioritaire dans la planification et la finalisation du bilan. Cet écrit n'est pas signé mais les remarques de la personne sont notées et discutées avec elle ; c'est le dossier administratif qui porte la signature.

En 2020, cela représente :

- ✓ 24 PIA
- ✓ 5 PIA commencés
- ✓ 13 bilans MDA + 2 en cours (finalisés en 2021)
- ✓ 7 bilans MDA de fin de période d'essai + 2 en cours (finalisés en 2021)
- ✓ 3 bilans de stage accueillis à l'Esat-Saj, sur le Saj uniquement + 1 stage en interne pour un essai au Saj est en cours (2 jr/semaine) jusqu'en 2021

3.12.2 Rencontres et partenariats :

L'accueil et l'accompagnement des personnes avec une déficience intellectuelle nécessitent de la cohésion et de la collaboration entre les différents acteurs intervenants auprès d'elles, en faveur de leur projet.

Différents types de réunion sont mises en place et représentent ainsi en 2020 :

- ✓ 28 rencontres avec des partenaires extérieurs (foyers, SAVS, représentants légaux et/ou famille, entreprises accueillants un stagiaire, IME, IMPro)
- ✓ 16 rencontres avec des familles
- ✓ 4 visites de l'établissement à la demande pour connaître le fonctionnement et l'offre proposée

Parallèlement, 3 personnes ont été invitées à nous rencontrer dans le cadre d'un projet d'admission à l'Esat et 1 personne pour le Saj.

Ces 4 rencontres ont donné lieu à une intégration effective de l'établissement.

Rappel des enjeux 2020

- ➢ Continuer le travail d'évaluation interne.
- ➢ Poursuivre l'accompagnement des travailleurs qui le souhaitent, vers le milieu ordinaire.
- ➢ Développer l'axe de formation pour favoriser l'accès à l'emploi et la réalisation des projets.
- ➢ Maintenir le partenariat avec les différentes structures IME, IMPRO, autres ESMS pour l'accueil de stagiaires.

3.12.3 Etat des lieux des actions médico-sociales : comparatif 2019 et 2020

Ecrits et rencontres	2019	2020
Bilan fin de période d'essai	3 + 1	7 + 2 en cours
Projet Individuel d'Accompagnement, PIA	23	20
PIA en cours de rédaction	12	10
Bilan de renouvellement de notification MDA	8 + 4	13 + 2 en cours
Rencontre famille	34	16
Rencontre partenaire(s) (+ famille)	52	28
Bilans de stage	15	3
Visites de l'Esat-Saj	18	4
Entretien d'admission	22 Esat + 10 Saj	4
Droit au retour		1

La crise sanitaire de 2020 et le confinement de tous, pendant 2 mois, a modifié notre fonctionnement :

- ✓ L'accueil de stages Esat qui étaient suspendus momentanément (cause hivernale pour les espaces verts et besoin de réorganiser l'accompagnement des stagiaires en Hygiène et Propreté), n'ont pas repris.

Les 3 stagiaires accueillis en 2020 sont venus au Saj sur le début de l'année, avant les aménagements sanitaires. En effet, c'est pour limiter le nombre de personnes physiques au moment du repas afin de respecter les distanciations sociales nécessaires, que nous avons arrêté d'accueillir des personnes supplémentaires dans la cadre de stage.

Malgré tout, un stage Saj en interne est en cours depuis décembre, pour vérifier l'intérêt d'une évolution vers une double notification.

- ✓ Le départ en stage pour certains travailleurs de l'Esat en milieu ordinaire est également reporté, les conditions sanitaires (port du masque, distanciation sociale) n'étant pas garanties.
- ✓ La liste d'attente avec les demandes de stage extérieures s'élargit.
- ✓ Les mises à disposition et le lien avec le milieu ordinaire ont souffert des aléas liés aux ouvertures et fermetures des entreprises. Le cas par cas est de mise.

L'évaluation interne : mise en œuvre de la démarche qualité

Nous avons continué la mise en place des actions soulevées par l'évaluation interne.

- ✓ Mise en place d'un classeur en direction des nouveaux entrants, salariés et personnes accompagnées, centralisant les documents institutionnels (outils de la Loi 2002-2),
- ✓ Actualisation des affichages,
- ✓ Actualisation du classeur avec les nouvelles procédures en lien avec l'application des gestes barrières (protocoles sanitaires),
- ✓ Mise à jour des procédures « Accueil des stagiaires Esat-Saj », « Traitement et Gestion des bilans Esat et Saj », « Maintien ou orientation Esat et Saj », « Réception-Traitement-Admission notifications MDA »,
- ✓ Finalisation du premier power point afin d'améliorer l'accueil des stagiaires-personnes accompagnées, base validée pour les nouveaux entrants-personnes accompagnées,

- ✓ Création du poste Référent sécurité,
- ✓ Règlement de fonctionnement en FALC : 3 Séances de travail sur la mise à jour et finalisation au premier trimestre 2021, avec avis des délégués « Personnes Accompagnées » du CVS,
- ✓ Première séance de travail sur la mise en place du logiciel pour le « Dossier Unique de l'Usager », DUU
- ✓ Premier essai finalisé (signé) de la nouvelle grille pour le PIA : validation de la co-construction avec auto-évaluation par la personne concernée,
- ✓ Planification début 2021 pour mise à jour du livret d'accueil puis du site de l'Arist ; finalisation du power point « procédure d'accueil des nouveaux entrants-personnes accompagnées » ; illustration en FALC des Contrats de Séjour et de Soutien et d'Aide par le Travail, CS et CSAT ; mise à jour de la bibliothèque avec les icônes utilisées et utilisables pour uniformiser notre communication visuelle
- ✓ Organisation en interne de formation sur un thème d'actualité au sein de l'Esat-Saj.

L'année 2020 se termine sur des zones d'incertitude en termes de délais de reprise de la démarche de stage ou de certaines mises à disposition. Nous restons en lien avec les partenaires concernés afin de les reprogrammer.

La question de la formation des personnes accompagnées doit être repensée.

L'enjeu 2021

Il se centrera également sur la mise en place de l'évaluation externe en vue du renouvellement de l'autorisation de l'ESAT-SAJ

4. L'ÉTABLISSEMENT, SON PROJET ET SON ORGANISATION

L'ESAT-SAJ de l'Arist est autorisé pour accueillir :

- 46 personnes accompagnées que nous appelons « travailleurs » avec une orientation ESAT ou ESAT-SAJ ;
- 20 personnes accompagnées avec une orientation SAJ ou ESAT-SAJ.

Les activités proposées se pratiquent essentiellement à l'extérieur, en équipes avec l'encadrement d'un moniteur ou d'un éducateur. Nous pouvons accueillir jusqu'à 10 personnes avec une double orientation ESAT et SAJ.

L'organisation en place permet de respecter, non seulement un programme d'activités professionnelles, mais également éducatives et sociales, tout en travaillant sur le projet individuel.

Le poste de Coordination médico-sociale doit être garant des projets individuels des personnes accompagnées, organiser et accueillir des stagiaires, proposer des stages aux personnes accompagnées de l'établissement pour répondre aux souhaits d'orientation professionnelle et gérer le réseau des partenaires médico-sociaux.

Le chef de service de l'ESAT organise les chantiers, est garant de la qualité, gère les relations commerciales et est responsable des moniteurs d'ateliers et des travailleurs :

L'organisation des ateliers est décrite ci-dessous.

ESPACES VERTS ET MARAÎCHAGE

- Une équipe de 6 à 8 travailleurs avec une clientèle multiple d'entreprises et de particuliers, intervient uniquement dans l'Agglomération Grenobloise et les communes aux alentours.
- Une équipe de 6 à 8 travailleurs installée dans l'enceinte du CEA avec un moniteur pour réaliser des activités similaires. Ce contrat avec le CEA est réalisé dans le cadre d'un GME qui regroupe 3 ESAT et 1 EA (Entreprise Adaptée) : Le Façonnier, Ste Agnès, Messidor et l'Arist ;

Chaque mercredi, une équipe de 2 à 3 travailleurs est dédiée à l'entretien des plantes au sein du CEA et de l'IBS (patios, hall d'accueil des différents bâtiments, plantes de bureau, etc…) ;

HYGIÈNE & PROPRETÉ

- 29 travailleurs sont dédiés à cette activité, encadrés par 3 moniteurs qui se répartissent les chantiers, selon un planning hebdomadaire.

Les équipes se déplacent et interviennent sur plusieurs sites chaque jour. La durée d'intervention par chantier peut varier de 15 min à 2h00.

Les lieux d'interventions sont soit des bureaux, soit des ateliers industriels.

Une équipe intervient chaque matin en autonomie sur la zone de Mayencin.

L'établissement est également un site de formation, il accueille les nouveaux arrivants mais aussi les personnes en double orientation ou à mi-temps qui ne souhaitent pas travailler à l'extérieur.

Dans ce type d'activité, nous avons un taux d'encadrement élevé, de l'ordre de 1 encadrant pour 4 à 7 travailleurs. Cela nécessite une gestion du personnel importante au quotidien, pour planifier et affecter au poste de travail. Le moniteur en interne doit aussi gérer différents chantiers extérieurs, à proximité, et l'équipe en interne. Le chef de service est très présent sur le terrain.

De plus, les moniteurs travaillent 35 heures hebdomadaires, comme les travailleurs, ce qui laisse peu de marge pour les temps de travail personnel, de travail en groupe et de réunions.

THÉÂTRE

- 9 personnes accompagnées de l'ESAT et du SAJ, ont choisi de s'investir dans la troupe de comédiens et partagent leur temps professionnel entre théâtre et une autre activité au sein de l'ESAT-SAJ. Pour 2 répétitions par semaine, ils sont accompagnés par un moniteur d'atelier et une stagiaire en 2ème année de formation d'éducateur spécialisé, en stage long (8 mois).

Nous conventionnons avec une compagnie pour la partie artistique et la création.

RESTAURANT

- Une équipe de 8 travailleurs est dédiée au restaurant, dont 5 travaillent en cuisine, deux d'entre eux se sont spécialisés en pâtisserie. En salle, 3 serveuses accueillent les clients. Ils sont encadrés par un chef de cuisine et une responsable de salle. L'amplitude horaire du travail au restaurant est de 8h00 à 16h00.

SAJ

- Une équipe de 3 personnes pour un 2.90 ETP (équivalent temps plein) encadre 20 personnes au SAJ.

Nous disposons de compétences complémentaires avec une Accompagnante Educatif et Social (AES), une Conseillère en Économie Sociale et Familiale (CESF), un Éducateur sportif APA (Activité Physique Adaptée) et un Animateur Socio-Éducatif et Sportif.

Les activités proposées sont orientées sur le développement personnel, sportif, éducatif et préprofessionnel. Elles sont pratiquées pour la plupart hors de l'établissement.

LES RÉUNIONS

Les temps de rencontre entre professionnels servent à renforcer la cohérence autour des projets individuels, engager des actions coordonnées en pluridisciplinarité, avoir des temps de réflexion en équipe sur le handicap et le projet d'établissement. Nous avons structuré les différents types de réunions :

- Réunion d'équipe et clinique,
- Élaboration des projets individuels : hebdomadaire,
- Équipe éducative : hebdomadaire pour le SAJ et biannuelle pour l'ESAT afin de ménager des temps de travail personnel, une semaine sur deux,
- Réunion institutionnelle avec tous les salariés : mensuelle.

Pour parvenir à dégager du temps aux moniteurs afin de leur permettre de participer aux différentes réunions, chaque jeudi après-midi, de 15h00 à 17h00, tous les travailleurs de l'ESAT participent à des activités de soutien avec des animateurs de structures externes à l'établissement, sur des activités de maintien des acquis scolaires, code de la route, hygiène et sécurité, apprentissage de la cuisine, gestes et postures, etc. Nous avons signé plusieurs conventions avec des associations partenaires pour intervenir auprès des personnes accompagnées.

Les nouveautés 2020

Maraîchage : 1ere production maraîchère qui a alimenté le restaurant en légumes et herbes aromatiques.

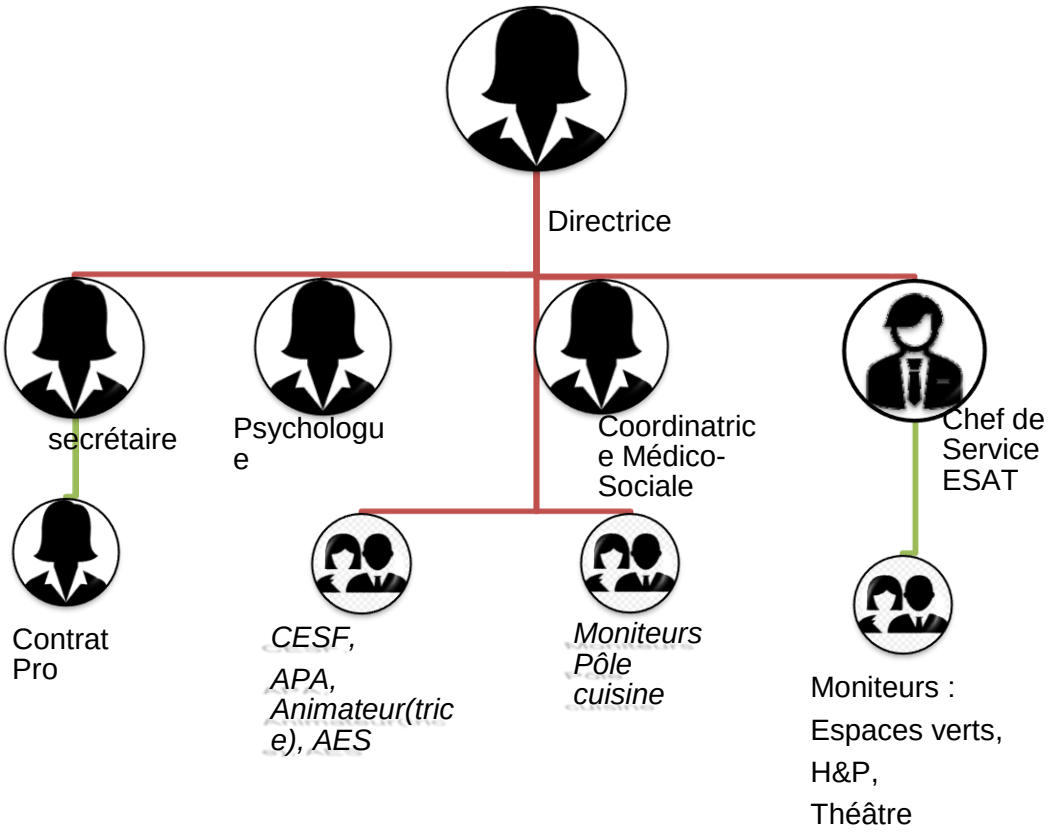
Restauration : ouverture du restaurant de l'Arist le 2 mars 2020.

CPOM : report du calendrier de l'ARS lié à la crise sanitaire.

Perspectives 2021

- Mise en place du « dossier unique de l'usager ».
- Evaluation externe
- 3eme ouverture du restaurant d'application, 7 rue Montorge à Grenoble et nous l'espérons pour longtemps.

4.1 ORGANIGRAMME ESAT-SAJ AU 31/12/2020



4.1.1 Répartition par postes par établissement, en équivalent temps plein

Cette année a été marquée par le nombre de remplacements consécutif à la situation sanitaire.

Depuis les 3 dernières années, nous avons le souhait de participer à la formation des travailleurs sociaux et nous accueillons de manière constante des stagiaires ou des alternants. Les personnes en stage ne sont pas comptabilisées dans l'effectif.

Fonction	ETP ESAT-SAJ	ETP ESAT	ESAT PROD	ETP SAJ	Date d'embauche
Direction	1	0,75	0	0,25	01/01/2017
Coordinatrice Médico-Sociale	0,85	0,25	0	0,6	01/04/2017
Psychologue	0,4	0,2	0	0,2	10/01/2019
Chef de service ESAT	1	0,6	0,4	0	01/06/2016
Cadre comptable	0,46	0,34	0	0,12	11/01/2016
Comptable	0,48	0,36	0	0,12	01/06/2016
Secrétaire	1	0,75	0	0,25	15/11/2018
Contrat pro (REESS)	1	1	0	0	05/11/2018
Moniteur Espaces verts	1	1	0	0	04/02/2008
Moniteur Espaces verts	1	1	0	0	31/09/2019
Moniteur Maraîchage	0,8	0,8	0	0	11/06/2019
Moniteur Hygiène & Propreté	1	1	0	0	04/02/2008
Moniteur Hygiène & Propreté	1	1	0	0	28/09/2020
Moniteur Hygiène & Propreté	1	1	0	0	07/10/2014
Moniteur Cuisine	1	1	0	0	02/05/2019
Moniteur Théâtre	0,89	0,28	0	0,61	18/08/2017
Éducateur Sportif	1	0,2	0	0,8	27/09/2016
Animatrice 2ème Catégorie	0,8	0	0	0,8	28/03/2017
Animateur 2ème Catégorie	1	0	1	0	25/09/2019
Conseillère en Économie Sociale et Familiale	1	0,25	0	0,75	02/11/2009
Contrat pro Educatrice spécialisée	1	0	0	1	29/04/2019
22 personnes physiques	18,68 ETP	11,78 ETP	1,40 ETP	5,50 ETP	

4.1.2 CDD remplacement en 2020

Fonction	ETP ESAT-SAJ	ETP ESAT	ESAT PROD	ETP SAJ	Date d'embauche	Date de sortie
Monitrice remplaçante	0	1	0	0	16/09/2020	
Monitrice remplaçante	0	1	0	0	07/09/2020	06/11/2020
Comptable remplaçant	0	1	0	0	08/06/2020	

4.1.4 Personnel sorti en 2020

Fonction	ETP ESAT-SAJ	ETP ESAT	ESAT PROD	ETP SAJ	Date d'embauche	Date de sortie
Alternant cuisine	1	1	0	0	20/01/2019	03/07/2020
Moniteur Hygiène & Propreté	1	1	0	0	07/10/2013	30/09/2020

4.2 RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

4.2.1 Représentation du personnel

Le CSE s'est réuni 7 fois dans l'année, à la fréquence d'une réunion par mois. Un des membres du CSE a démissionné (départ de l'Arist) après s'être absenté dans le cadre d'une formation diplômante.

Les actions des œuvres culturelles et sociales ont été réalisées : bons de naissance (70 €), bons pour départs à la retraite (200 €), chèques vacances (8 800€) et bons pour les fêtes de fin d'année (8 700 €). La somme de 17 770 € a été redistribuée.

4.2.2 Sécurité au travail

Un poste de correspondant sécurité a été créé à hauteur d'un 0,2 équivalent temps plein. Il a été attribué à un salarié du pôle adultes. Sa mission consiste à la mise à jour de la prévention des risques en lien avec les directions des 2 pôles.

Du fait de la situation sanitaire, une partie de sa mission est focalisée sur la mise en place et le suivi des recommandations sanitaires de la COVID-19.

Un logiciel de gestion du temps des salariés a été déployé sur l'ensemble des établissements.

4.3 QUALITÉ ET PARTICIPATION

4.3.1 Évaluation Interne

Le travail d'amélioration continue se poursuit. La coordinatrice médico-sociale pilote le plan d'action de l'évaluation interne, en collaboration avec l'ensemble de l'équipe.

4.3.2 Évaluation Externe

L'évaluation externe sera réalisée en 2021 en vue du renouvellement d'autorisation, prévu en 2022.

4.3.3 Projet d'établissement

La rédaction du projet est en cours de finalisation.

4.3.4 Gestion des données des personnes accompagnées

Après un travail de consultation de sociétés, nous avons arrêté notre choix sur l'association Airmes.

Le Pôle enfants qui utilisait Eval38 depuis plusieurs années, a dû se réorienter à la suite du dépôt de bilan de la société Perle Informatique. De fait, Airmes devient le logiciel pour l'ensemble des établissements de l'Arist.

Nous sommes maintenant engagés avec ce logiciel, 2021 sera l'année de déploiement.

4.3.5 Réunion d'expression des personnes accompagnées

Au SAJ, un **groupe de parole** a lieu tous les mercredis matin. Il accueille 6 à 8 personnes accompagnées.

Ce groupe de parole est un temps d'expression où la parole de chacun est écoutée et prise en compte. Les personnes accompagnées ont la possibilité d'exprimer leurs difficultés relationnelles, les injustices, des questionnements d'ordre personnel, institutionnel ou relationnel, leurs réussites, leurs souhaits ou leurs projets. Cet espace permet aussi de trouver ensemble des solutions à des problèmes évoqués.

Ce temps d'échange offre aussi la possibilité de suivre l'actualité culturelle, artistique, sportive, régionale ou mondiale sur des sujets divers, avec comme outils « le petit quotidien », « le Dauphiné libéré », les réseaux sociaux et internet.

Le vendredi en fin de matinée, tout le groupe et les encadrants se retrouvent pour faire le point sur les événements de la semaine de manière à partir en week-end sereinement.

A l'ESAT, nous avons fait le choix de réunions par équipes métiers. Elles se déroulent le jeudi, en début d'après-midi et sont animées par les moniteurs d'ateliers. Durant 30 minutes, chacun peut s'exprimer sur son quotidien au travail, avec ses collègues, ses attentes sur la vie d'établissement, etc.

4.3.6 Conseil à la Vie Sociale (CVS)

Le CVS s'est réuni à 1 fois en 2020, la crise sanitaire n'a pas facilité les choses.

Néanmoins, les représentants des personnes accompagnées du CVS sont informés des dispositions mises en place sur le champ de la sécurité.

Le maintien régulier d'une permanence 1 fois tous les 2 mois pour recueillir les questions et les demandes de leur collègues reste compliquée à organiser du fait des emplois du temps très différents des élus. Néanmoins, 2 permanences ont eu lieu dont une était dédiée à la distribution de bons Cadhoc de Noël.

Les représentants sont soutenus dans leur mandat par le représentant des salariés. Ensemble, ils organisent la préparation aux réunions, les temps de permanence, les CR, etc….

Les délégués des familles et tuteurs ont la possibilité de recueillir les éventuelles questions des personnes qu'ils représentent afin de les transmettre au président du CVS avant l'élaboration de l'ordre du jour.

5 candidats ont fait campagne et ont présenté un programme. Les élections se sont déroulées avec des assesseurs volontaires de l'ESAT-SAJ, dans une salle avec isoloir.

Le CVS en place est élu jusqu'en juin 2022 et est constitué de :

- 3 représentants des personnes accompagnées avec présidence tournante,
- 3 représentants des familles,
- 1 représentant des salariés,
- 1 membre du conseil d'administration désigné,
- 1 invité (4e et 5e rang des dernières élections) pour représenter les personnes du SAJ
- La direction.

La présidence est assurée par un représentant des personnes accompagnées. Le président du CVS et la direction établissent l'ordre du jour et animent conjointement la séance.

5. LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Les activités professionnelles à l'ESAT sont organisées autour de quatre ateliers principaux que sont : Hygiène & Propreté (H&P), les espaces verts, le maraîchage, la restauration et le théâtre. Chaque semaine un planning, affiché en salle de pause des travailleurs, organise le travail et répartit les personnes sur les différents chantiers.

5.1 ATELIER HYGIÈNE & PROPRETÉ (H&P)

L'atelier H&P accueille une vingtaine de travailleurs à temps-plein, temps partiel ou en double-orientation sur des activités de nettoyage de bureaux et de petites unités industrielles.

Après un temps de formation et d'acquisition des procédures de travail spécifiques à l'activité, les personnes sortent progressivement en chantiers extérieurs, encadrées par un moniteur d'atelier, ou en détachement en complète autonomie pour certaines.

5.1.1 Les chantiers :

Blue Ortho :

- **Lieu :** Gières, site de proximité, 3 bâtiments avec un accès par badge
- **Equipe** : de 2 à 5 travailleurs.
- **Intervention :** journalière, tous les matins du lundi au vendredi de 8h à 9h, mais aussi de 13h à 14h le lundi-mardi et mercredi. Soit en totalité 8 heures hebdomadaires
- **Travail à effectuer** : entretien des locaux tels que cuisine, salle de repas, salle de repos, sanitaires, salle de réunion, atelier et bureaux.

L'entretien des locaux se fait suivant le protocole de nettoyage établi par les encadrants d'Hygiène & Propreté. Tous les matins, une équipe assure l'entretien des communs (sanitaires, cuisine, salles de pause et de repas et le vidage des poubelles). Les après-midi, l'équipe assure l'entretien hebdomadaire des bureaux, salles de réunion et ateliers. Ces interventions ont lieu entre 12h45 et 13h45, sur le temps de pause méridienne afin de ne pas perturber le travail des clients sur site.

GCS-MRSI :

- **Lieu :** Gières, site de proximité, 2 bâtiments.
- **Equipe** : de 2 à 5 travailleurs en moyenne.
- **Interventions** : journalières sur le site principal, tous les matins du lundi au vendredi de 9h30 à 11h. Soit en totalité 7h30 de travail. Trihebdomadaires sur le RESIC38 (Réseau des Insuffisants Cardiaques de l'Isère, antenne du GCS-MRSI au CHUGA) à raison de deux personnes par intervention pendant une heure les lundis, mercredis et vendredis.
- **Travail à effectuer** : entretien des locaux tels que cuisine, salle de repas, salle de repos, salle de réunion, sanitaires et bureaux.

L'entretien des locaux se fait suivant le protocole de nettoyage établi par les encadrants d'Hygiène & Propreté. Comme pour Blue-Ortho, une équipe assure tous les matins l'entretien des communs (sanitaires, cuisine salles de pause et de repas et le vidage des poubelles).

Afin de faciliter le travail de nos équipes, nous avons défini avec le client des zones, identifiées par des pastilles de couleur afin de préciser le jour d'intervention et que les clients puissent préparer l'espace de nettoyage. Au niveau de la cuisine, nos travailleurs nettoient le réfrigérateur toutes les 2 semaines, à condition que le client enlève les denrées alimentaires.

Les interventions au RESIC sont de même type mais l'ensemble des surfaces sont à faire en totalité à chaque prestation.

Remarque générale pour l'équipe du matin Blue-Ortho et GCS-MRSI

Durant l'année 2020, l'équipe était majoritairement composée de travailleurs autonomes ainsi l'encadrant pouvait mieux encadrer les personnes plus en difficulté et les former.

Pour certaines personnes, l'esprit d'équipe se faisait ressentir par de l'entraide mutuelle et la prise d'initiative au travail. Ce qui rendait le travail moins pénible, voire agréable. Cet état d'esprit est valorisant, motivant, une ambiance de travail agréable et au moindre problème la cohésion d'équipe et la bonne humeur prenaient le dessus.

ATHERM :

- **Lieu :** Domène
- **Equipe** : de 3 à 5 travailleurs en moyenne.
- **Intervention** : lundi après-midi, mercredi après-midi et vendredi matin.
- **Travail à effectuer** : entretien des locaux tels que cuisine, salle de repas, salle de repos, salle de réunion, sanitaires, vestiaires, atelier et bureaux.

L'entretien des locaux se fait suivant le protocole de nettoyage établi par les encadrants d'Hygiène & Propreté.

À chaque intervention, une équipe fait l'entretien complet des communs, c'est-à-dire le nettoyage des sanitaires, vestiaires, cuisine, salles de repas, salle de réunion, salle de repos et le vidage des poubelles ainsi que le nettoyage hebdomadaire selon les jours des bureaux. S'ajoute le mercredi, le décapage du sol dans l'atelier de décompactage. Plus technique, ce travail est réalisé par 2 travailleurs donc un avec une monobrosse pour décaper le sol et un autre avec l'aspirateur à eau pour enlever le liquide au sol. Le vendredi, une équipe vide les poubelles de l'atelier dans les conteneurs appropriés et réalise l'aspiration des sols.

WRIGHT

- **Lieu :** Montbonnot
- **Equipe** : 5 personnes titulaires, 1 encadrant en quotidien.
- **Durée de la prestation** : 1h30 soit environ 8 heures par jour
- **Intervention** : journalière
- **Travail à effectuer** : Entretien bureaux, sanitaires, cuisine, circulations, entrepôt de stockage et vitrerie.

L'entretien des locaux se fait suivant le protocole de nettoyage établi par les encadrants d'Hygiène & Propreté. Les travailleurs sont répartis sur 5 postes qui se décomposent de la façon suivante :

Poste 1 : entretien de la cuisine et des sanitaires avec les circulations

Poste 2 : vidage des poubelles avec respect du tri mis en place

Poste 3 : entretien par roulement des bureaux

Poste 4 : entretien des bureaux entrepôt

Poste 5 : balayage des sols puis lavage avec une autolaveuse

L'activité commençant à 7 h le matin l'équipe est en léger décalage au niveau de ses horaires par rapport aux horaires habituels. Elle finit donc ses activités à 15 h 30.

Ce site ressemble au niveau de la complexité au site historique d'ATHERM.

L'équipe est complètement intégrée au personnel de Wright avec qui de vrais liens se sont créés. Régulièrement les responsables complimentent l'équipe pour le bon travail réalisé et il n'est pas rare que tout cela finisse autour de la machine à café.

L'équipe est très fière de travailler sur ce site tant par les résultats qu'elle apporte que par la reconnaissance qu'on lui témoigne.

ORANGE

- **Lieu** : Département 38 (108 sites répartis sur le département)
- **Equipe** : de 2 à 4 travailleurs
- **Intervention** : 5 tournées hebdomadaires à la journée ou à la demi-journée.

Notre travail consiste à nettoyer deux espaces bien distincts.

Le premier étant la partie des sanitaires. Nous y retrouvons un ou deux WC à nettoyer ainsi qu'un lavabo et un miroir. Nous vérifions les consommables, nettoyons les points de contact et finissons par le lavage du sol.

La deuxième partie consiste à nettoyer la salle des jarretières (salle technique où les opérateurs tirent des lignes de petits câbles qu'ils coupent en fonction des connections). Notre rôle est de balayer ces morceaux de câble afin qu'ils soient recyclés.

Site Arist – Interne :

- **Lieu :** Gières, en interne.
- **Equipe** : une ou deux équipes composées de 1 à 2 travailleurs.
- **Intervention** : journalière.
- **Travail à effectuer** : entretien des locaux tels que : bureaux, salles de réunion, salles à manger, buanderie, vestiaires, couloirs, cuisine et sanitaires, et aspiration des moquettes.

L'entretien des locaux se fait suivant le protocole de nettoyage établi par les encadrants d'Hygiène & Propreté.

Les postes de travail et l'équipe sont prédéfinis par rapport aux fiches de poste pour effectuer le travail en interne.

Les zones de nettoyage sont réparties sur un planning pour éviter les conflits entre travailleurs.

Site Arist - Buanderie :

- **Lieu :** Gières, en interne.
- **Equipe** : 3 personnes titulaires, 1 personne au quotidien.
- **Intervention** : journalière.
- **Travail à effectuer** nettoyage de la buanderie, tri du linge sale et propre, utilisation de la machine à laver, sèche-linge et fer à repasser.

Le travailleur s'occupe de la buanderie en intégralité et assure le tri du linge, son lavage, son séchage et son repassage ainsi que le rangement des vêtements dans le casier des travailleurs et le collage des étiquettes nominatives sur les vêtements des nouveaux entrants. Il doit aussi entretenir le lave-linge, le sèche-linge et le fer à repasser.

Nous avons un partenariat avec la société SEB. Nous testons les appareils in situ. A chaque utilisation, le travailleur en buanderie notifie sur un cahier de liaison : le temps d'utilisation, usage, anomalies rencontrées, etc… Sur un calendrier établi, SEB récupère l'appareil pour une vérification complète et nous en met un nouveau à disposition.

En 2020, l'activité de l'atelier H&P a notamment été marquée par la crise sanitaire liée au Covid-19. Pendant le 1er confinement de mars à mai, l'ensemble des chantiers a été suspendu. Seules quelques prestations à la demande de clients ont été assurées par les moniteurs d'ateliers sur la base du volontariat.

Au déconfinement de mai, la reprise de l'activité s'est faite avec une grosse refonte de l'organisation et des protocoles de travail afin de limiter la propagation du Covid :

- Changement des produits pour des produits ayant une action virucide sur le Covid-19.
- Préparation des lavettes pour les chantiers chaque matin avec une pré-imprégnation dans une solution de produit afin de supprimer les pulvérisations.

- Suppression de tout le matériel pouvant déplacer le virus dans l'air : balais, balayette, etc.
- Équipement de tous les aspirateurs avec des filtres HEPA (Haute Efficacité pour les Particules Aériennes).
- Lavage et change quotidien de l'ensemble des EPI (vêtements de travail) des travailleurs.
- Désinfection de l'intérieur des véhicules après chaque utilisation.

Contrairement à nos craintes, l'ensemble de ces changements ont plutôt été bien reçus et assimilés par les travailleurs de l'équipe H&P qui les appliquent depuis au quotidien.

À noter également sur 2020, le départ à la retraite fin septembre de Patrick PIERRE, moniteur d'atelier H&P, qui a été remplacé par Maëva BERTONCELLO, ainsi que l'arrêt au 31 décembre du contrat de nettoyage pour Orange. Ce contrat nous était sous-traité par l'ESAT Messidor qui l'a repris à son compte pour l'année 2021.

5.2 ATELIER ESPACES VERTS

L'atelier espaces verts comprend deux équipes, la première est basée à quasi-temps-plein sur le CEA à Grenoble et la deuxième, plus mobile, est basée à l'ESAT-SAJ à Gières et intervient chez une dizaine de clients, entreprises et particuliers, sur l'ensemble du bassin grenoblois. Au total, c'est une quinzaine de travailleurs qui alternent une semaine sur deux, CEA ou GIÈRES.

Cette rotation permet de développer l'autonomie et la polyvalence des personnes en les mettant en situation de changement régulier de chantiers, mais également de travaux en fonction des saisons (tonte l'été, ramassage des feuilles à l'automne, etc.).

Par ailleurs, cette activité est facilitée, entre autres, par l'utilisation de matériel professionnel, spécialisé pour les espaces verts, et adapté aux différents chantiers et travaux à réaliser. L'ESAT a également investi depuis 2016 dans du matériel électrique afin de limiter l'impact écologique, mais aussi permettre aux travailleurs d'utiliser des machines de motoculture plus légères, plus maniables et moins bruyantes.

5.2.1 L'Équipe de « Gières »

L'équipe s'inscrit dans une organisation dynamique au niveau des déplacements (pour rejoindre chaque chantier), des plannings de chantiers, des travaux à réaliser en fonction des sites à entretenir et des saisons. Ainsi, l'équipe se déplace d'un chantier à un autre comme tout paysagiste, incluant ainsi les contraintes liées à cette activité professionnelle. Les contraintes rencontrées sont de l'ordre de l'organisation, du temps imparti sur la journée de travail. Elles varient également en fonction des saisons, de la météo, des délais impartis et des distances, tout en prenant en compte les besoins et les capacités des travailleurs, mais aussi leur bien-être. Les engagements contractualisés avec nos clients sont pris en compte. C'est une activité professionnelle à part entière, adaptée aux personnes positionnées sur cette activité et aux demandes et besoins des clients.

L'équipe est associée sur le terrain à la préparation des devis espaces verts et réalisent des relevés métriques après sollicitation des clients afin de faire remonter les informations.

L'activité et l'organisation permettent d'acquérir et de mettre en pratique différentes compétences et prérequis, de favoriser les capacités et la polyvalence. Les changements de chantiers, de postes de travail, permettent notamment de développer des compétences d'adaptations, et ainsi développer des aptitudes professionnelles pour tendre vers plus d'autonomie. De façon non exhaustive, l'activité permet de favoriser un certain nombre d'aptitudes au niveau des savoir-être et des savoir-faire processionnels. De plus, l'activité favorise les interactions sociales au sein de l'ESAT-SAJ, et chez les différents clients, en entreprises et chez les particuliers :

- Aptitude à être assidu au travail ;
- Aptitude à adopter une posture professionnelle adaptée et « la bonne distance » envers ses collègues et le client ;
- Aptitude à pouvoir écouter, verbaliser, communiquer de façon adaptée avec les membres de l'équipe et parfois avec le client ;
- Aptitude à travailler seul, en binôme ou en groupe ;
- Aptitude à ne pas se mettre en danger, à prendre en compte son environnement, à sécuriser le chantier, notamment en mettant en place un balisage et en portant la tenue de travail adaptée dont les Equipements de Protections Individuels (EPI) correspondant au poste de travail ;
- Aptitude à s'investir et à changer de poste de travail sur le chantier, de site d'intervention au cours de la semaine, et de compétences en fonction des possibilités, des besoins, du matériel et des saisons par rapport aux objectifs fixés ;
- Aptitude à progresser au niveau des compétences liées au travail, à prendre des initiatives adaptées et à repousser ses limites ;
- Aptitude à écouter son corps, à solliciter ses collègues et l'encadrant afin de mieux gérer ses efforts, sa fatigabilité, favoriser sa concentration, se sentir bien sur son poste de travail et avec ses collègues… ;

Au cours de l'année 2020, deux nouvelles personnes ont été accueillies sur l'atelier espaces verts. L'accueil de stagiaires venant d'IME ou d'IMPro au sein de l'équipe espaces verts a cependant été suspendu en raison de la pandémie due au Covid19.

L'accueil et l'activité espaces verts ont été également impactés par l'application du premier confinement sur la période du 17 mars au 18 mai 2020 pendant laquelle nous n'avons pas pu accueillir les travailleurs sur l'établissement.

Pendant cette période de confinement inédite et contre nature, l'accompagnement des personnes s'est prolongé différemment et à distance. Au cours de ces deux mois, chaque référé a été appelé régulièrement afin de garder du lien, informer, expliquer et rassurer chacun d'eux. Cela leur a fait plaisir et a permis pour certains de ne pas se sentir seuls. La majorité d'entre eux avaient besoin de parler et d'être rassurés. Au fur et à mesure que les semaines se sont écoulées, certaines personnes n'éprouvaient plus le besoin d'être appelées fréquemment, aidées probablement par la proximité de leurs proches.

Pour les professionnels ce temps a été ponctué également par du télétravail (réunions avec les collègues, report d'informations concernant les personnes accompagnées, bilans, etc.) ce qui a permis de poursuivre l'accompagnement, de réaliser des écrits professionnels sans contrainte de temps par rapport aux chantiers. Des demi-journées ou des journées d'interventions sur le terrain ont pu être mises en place pour les encadrants. Ces journées ont permis de maintenir et de poursuivre la mise en place de l'activité maraîchage, et de réaliser quelques interventions en entreprise, notamment pour l'arrosage de plantations réalisées avant le confinement par nos équipes.

Cette possibilité de pouvoir aller sur le terrain au cours des dernières semaines de confinement était un privilège d'évasion dont n'ont pas pu bénéficier les personnes accompagnées par rapport aux mesures de protection. Certains travailleurs en étaient désolés mais ont compris cette restriction.

Le travail d'entretien des espaces verts chez nos clients interrompu pendant cette période, où nous sommes habituellement en pleine activité, a été accompagné d'un temps chaud et sec ce qui a repoussé le départ de la végétation dans un premier temps.

La reprise d'activité en espaces verts s'est mise en place progressivement avec quelques travailleurs volontaires, ce qui a permis de commencer avec de petites équipes au profit des mesures barrières. Certains étaient impatients de reprendre leur activité professionnelle et de renouer le lien social. D'autres ont pu exprimer leur inquiétude par rapport à notre capacité de mettre en place les mesures barrières au sein de l'établissement. Ils ont été rassurés lors de leur retour. Dans l'ensemble la reprise avec l'équipe espaces verts s'est bien passée. Les journées bien remplies sur les chantiers et les fortes chaleurs sur le terrain ont pu parfois faire oublier un temps de confinement prolongé, mais rappelé par le port du masque obligatoire sur la journée, ce qui a été mal vécu dans un premier temps par certaines personnes de l'équipe.

Depuis, la reprise de l'activité a repris son cours et les travailleurs se sont impliqués pleinement sur le terrain, et les chantiers les ont mobilisés jusqu'à la fin du mois de décembre 2020.

5.2.2 L'Équipe du CEA

La deuxième équipe, basée sur le site du CEA de Grenoble, entretient depuis 8 ans, 5 hectares et près de 180 plantes d'intérieur réparties sur le CEA, l'IBS, Minatec et Clinatec.

L'équipe travaille au quotidien dans le cadre d'un cahier des charges exigeant tant sur les compétences attendues que sur la qualité du travail réalisé, tout en respectant un niveau de sécurité élevé lié à l'activité spécifique du site.

Sur l'année, les équipes tondent, taillent, débroussaillent, entretiennent les patios et sont garants de la propreté urbaine sur la totalité de la zone confiée à l'Arist. Les journées commencent à 8h00 et finissent à 17h00, le moniteur encadre et accompagne l'équipe tout au long de celles-ci, il planifie le travail de chacun et est à l'écoute des problèmes quotidiens. En plus de veiller au respect des consignes de travail et de sécurité, le moniteur a aussi un rôle de conseiller sur l'hygiène alimentaire au cours des repas et la posture professionnelle attendue en situation de travail chez un client.

Dans le cadre du GME, le moniteur référent du chantier rend compte chaque semaine de l'activité réalisée au coordinateur technique dont le rôle est d'être l'interlocuteur du CEA pour les partenaires du GME. Parallèlement, un audit est réalisé chaque mois sur toutes les équipes du GME pour vérifier le respect des règles de sécurité et les ports des EPI.

Malgré les importants contrastes météorologiques de cette année (sècheresse, rafales de vent, canicule, grêle, etc.), les efforts et l'implication de l'équipe ont permis de garantir des prestations de qualité et de garder en bonne santé les végétaux récemment plantés.

En 2019 les équipes ont créé plusieurs massifs pour un total de 387m2 et ont planté de nombreux végétaux (vivaces et arbustes) avec l'installation d'arrosages intégrés, des poses de bâches, et la création d'une rocaille sèche. Ces réalisations inscrites dans le cahier des charges, ont été validées par le client à partir de plans et dessins. L'équipe a travaillé tout au long de l'année pour concevoir et réaliser ces travaux.

Nous avons également participé au lancement de l'activité maraîchère sur la commune d'Eybens (nouveau projet de l'ARIST), en donnant la main sur place lorsque cela nous était possible. Mais aussi en contribuant à l'élaboration d'une liste d'arbres et d'arbustes mellifères (pour les abeilles) que nous avons aidé à planter en périphérie du terrain, cette opération s'inscrit dans le projet FSE d'installation de Trame Verte et Bleue en agglomération (TVB) issu du Grenelle de l'environnement afin de constituer des corridors biologiques et des réservoirs de biodiversité.

Une des deux équipes a eu la chance de participer à « l'HandiCEAthlon » évènement handisport organisé par le client (CEA) et la ville de Grenoble, prônant le sport et l'intégration, au cours duquel l'équipe espaces verts a concouru contre plusieurs autres équipes du site, dans des disciplines diverses et variées (escalade, boccia, basket ball, escrime, tor-ball, etc.).

Sur les « temps morts » de l'année nous avons fabriqué une table et un banc, afin de meubler l'espace « détente » de la parcelle de maraichage, ainsi que des rangements pour les outils dans notre dépôt, et ce exclusivement avec des matériaux de récupération (ex : palettes, tuteurs, tourets), les travailleurs ont grandement apprécié l'idée de pouvoir transformer selon nos besoins de simples palettes et leur donner ainsi une seconde vie.

Une nouvelle gestion des espaces verts sur le site du CEA s'exprimant notamment par de la tonte raisonnée et de la fauche tardive a permis de mettre en lumière une petite dizaine d'espèces d'orchidées sauvages parmi les seize recensées en France, mais aussi de lutter contre bon nombre d'invasives comme la renouée du Japon, l'ambroisie et l'herbe du diable.

Les travailleurs sensibilisés à la reconnaissance de ces espèces ont pris plaisir à les dénicher, et à les protéger ou les éradiquer en fonction des directives.

Enfin pour une gestion et revalorisation des plantes d'intérieur, plusieurs sujets (ficus et schefflera) ont été transférés sur d'autres sites pour des problèmes de santé et de développement. Et la majeure partie des déchets de taille ont été réutilisés pour du bouturage, offrant un beau support pédagogique en matière de multiplication végétale. Les travailleurs ravis pourront bientôt repartir chez eux avec leurs boutures. Cette initiative menée sur les plantes d'intérieur, repérée et félicitée par le responsable des espaces verts du CEA et le coordinateur technique, les a inspirés et une pépinière de bouturage pour les plantes d'extérieur devrait prochainement être mise en place sur le site en partenariat avec les autres membres du GME.

En début d'année 2020, l'équipe espaces verts en plus de mener les travaux d'entretien a arraché une ancienne haie du CEA et installé une nouvelle haie vive, bâchée et bordée de ganivelle, qui a eu beaucoup de succès auprès des personnes accompagnées du site.

Puis suite à l'épidémie de COVID-19, l'activité sur le CEA a été interrompue durant presque 2 mois (du 16 mars au 11 mai), les travailleurs ont donc été contraints de rester chez eux pendant toute la durée du confinement (leurs salaires ont pu être maintenus).

Les moniteurs eux, ont été mobilisés sur l'avancée de travaux administratifs en télétravail (devis, bilans, rapports, etc.) et ont aussi maintenu le lien avec leurs référés à raison de deux jours par semaine afin de s'assurer de leur santé mentale, morale et physique.

Ces temps ont permis de se rapprocher des familles et des travailleurs et d'échanger sur divers sujets : l'actualité, la législation en vigueur et les modalités de sorties, proposer des moyens d'occupation ludiques, pédagogiques et sportifs.

Au cours du second mois les moniteurs espaces verts ainsi que d'autres salariés de l'établissement volontaires et disponibles pour aider (tout en continuant le télétravail et le lien avec leurs référés) se sont organisés afin d'assurer l'avancée de travaux sur certains chantiers, notamment sur la parcelle de maraîchage de manière à rattraper le retard accumulé et préparer la reprise de l'activité dans les meilleures conditions possibles.

La reprise, très attendue par les travailleurs, pour qui le confinement a été long et éprouvant, s'est faite sur la base du volontariat. Les travailleurs ont été formés au gestes barrières ; l'aménagement des locaux, véhicules, matériels, temps de travail et repas ont été prévus et organisés en conséquence et en lien étroit avec les directives de l'ARS, et le référent sécurité de l'établissement.

Ainsi pour prévenir d'éventuelles contaminations, les équipes ont été réduites à deux travailleurs au lieu de 6/8 avec un roulement tous les deux ou trois jours. Permettant également une reprise en douceur des chantiers pour les travailleurs qui avaient pour certains perdu le rythme et avaient besoin de reprendre leurs marques, mais aussi d'intégrer toutes les nouvelles règles et mesures sanitaires imposées.

La retard pris sur les chantiers, a petit à petit été rattrapé, non sans peine car les travailleurs et moniteurs bien que volontaires et ravis de reprendre l'activité ont dû redoubler d'efforts et œuvrer sous de fortes chaleurs avec les masques, assurant la satisfaction du client qui a été plus qu'indulgeant et compréhensif au vu du caractère exceptionnel de la situation.

Les choses rentrant dans l'ordre et les équipes se regonflant, les travailleurs ont eu la joie de livrer au maraîchage un hôtel à insectes (refuges pour les auxiliaires de culture) confectionné par leurs soins avec des matériaux de récupération.

Par ailleurs, ils ont pour la plupart ramené chez eux ou offert à leurs proches, les plantes de leurs choix issues des opérations de bouturage de l'an passé.

Le contrat avec le CEA a lui été renouvelé pour 3 ans, avec l'obtention d'un nouveau marché : l'entretien et le renouvellement des massifs floraux du CEA offrant de nouveaux supports de travail intéressants : taille de rosiers, de graminées, de petits arbustes en tous genres, regarnissage : paillage et plantations.

L'Arist s'est aussi vu remettre l'aménagement et l'entretien des plantes à l'intérieur du Y Spot, nouveau bâtiment « show-room » du CEA, situé à côté de la place Nelson Mandela.

Durant l'automne et l'hiver les équipes ont planté de nombreux arbres et arbustes issus de variétés anciennes et endémiques (des projets de plantations encrés dans la dynamique de développement durable du CEA).

5.3 LE MARAÎCHAGE

L'année 2020, aurait dû être la première année complète de production de l'exploitation maraîchère. Malheureusement le virus en a décidé autrement. Nous avons été fortement impactés par le confinement survenu au printemps au moment des premiers semis et plantations. Et la plupart des projets ont été reportés à 2021.

Nous n'avons pas baissé les bras pour autant, durant le 1er confinement les moniteurs de l'ESAT-SAJ ainsi que le chef de service ont relevé leurs manches pour réaliser les travaux les plus urgents en se relayant sur le terrain :

- La location d'un motoculteur a permis aux moniteurs d'espaces-verts de préparer les sols rapidement et efficacement
- Les semis de jeunes plants ont été réalisés au domicile de la monitrice maraîchage
- Le sol a été de nouveau enrichi par l'apport de compost épandu en surface par les moniteurs et leur chef de service
- Les premières plantations et semis directs en terre ont été réalisés à tour de rôle par les moniteurs de l'ESAT et du SAJ.

Parallèlement à tout cela un suivi téléphonique des travailleurs a été mis en place afin de prendre des nouvelles, discuter et essayer de se divertir un peu, une à deux fois par semaine. Cette période a été assez difficile pour la plupart des travailleurs qui ont trouvé le temps long et qui, surtout, étaient frustrés de ne pas pouvoir venir travailler sur le terrain.

Au retour du confinement, les travailleurs sont revenus sur le terrain avec une grande motivation. Durant toute la saison ils se sont occupés de :

- Semer et planter de nombreux plants de légumes (toutes sortes de courges et de choux, courgettes, salades, navets…)
- La mise en place des supports de culture et la plantation des tomates (tuteurs en bambous et ficelles)
- Récolter, laver et conditionner les légumes
- Désherber, arroser les cultures et la haie plantée en 2019
- L'entretien du terrain (tonte, débroussaillage)
- Réaliser quelques massifs de plantes vivaces à l'automne
- Commencer à définir les nouvelles planches de cultures pour 2021

Malgré la nature pauvre du sol et le retard pris durant le confinement nous avons quand-même eu de belles récoltes (Haricots verts, courgettes, laitues, mâche, tomates, concombre, potirons, potimarrons, butternut, courge spaghetti, mini courges, choux rouges, choux blancs, chou chinois, brocolis, carottes, navets, blettes) sur une cinquantaine de planches cultivées. Le point de vente n'ayant pas pu être ouvert cette année, les légumes sont allés à l'Auberge Napoléon pour être cuisinés par l'équipe de restauration et consommés par les clients pendant tout l'été.

Par le biais de l'activité maraîchage, les travailleurs ont déjà acquis de nouveaux gestes techniques et de nouvelles compétences en reconnaissance des végétaux, un savoir-faire se développe au sein de l'équipe qui se montre toujours très motivée et en demande d'apprentissages. Ils sont de plus en plus autonomes sur les tâches demandées, l'évolution est positive.

Le SAJ continue d'intervenir une fois par semaine en activités préprofessionnelles et prête main forte à l'équipe de l'ESAT dans toutes sortes de travaux sur place.

Perspectives pour 2021

Les projets qui n'ont pas pu être réalisés en 2020 vont se mettre en place.

- Construction d'un chalet pour l'accueil de public : vente sur place et ateliers cuisine. L'ouverture du magasin se fera une à deux fois par semaine et permettra aux travailleurs de découvrir la vente au public, de développer des relations avec les clients, de maitriser la pesée des légumes et l'encaissement.
- Construction de deux tunnels de culture (environ 144m² chacun) pour produire des jeunes plants et abriter les cultures dites "sensibles".
- Mise en place du système d'irrigation.
- Augmentation de la surface cultivée qui passera de 50 à environ 80 planches de culture (d'environ 10 à 12 m² chacune).
- Plantation de nouvelles variétés de légumes et augmentation des densités de culture afin d'améliorer les rendements.
- Mise à disposition d'une petite parcelle de culture pour le pôle enfants.

5.4 RESTAURATION / TRAITEUR

En octobre 2019, L'Arist a fait l'acquisition de l'Auberge Napoléon au centre-ville de Grenoble pour mettre en œuvre le projet de restauration de l'ESAT-SAJ qui a pu voir le jour grâce au soutien de l'ARS et du de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

Nous avons recruté en fin d'année 2019, un apprenti cuisinier pour accompagner le lancement. Il a pu participer aux différentes étapes de la création d'un restaurant, à la création des recettes, de la formalisation à leur réalisation. Il est resté dans l'équipe jusqu'à l'obtention de son CAP cuisine en juillet 2020.

Le début d'année fut marqué par la fin des travaux et des préparatifs d'ouverture de l'Auberge Napoléon : fin des travaux, achat du matériel, installation, définition des menus, …

Durant cette période se sont déroulées des formations pour les professionnels et les travailleurs de l'équipe restauration comme le risque incendie, la manipulation des extincteurs, hygiène et sécurité applicable à la restauration (HACCP) pour un total de 21 heures par personne.

Avant la date d'ouverture officielle, nous avons créé un événement interne à l'association à partir du 15 février 2020 et sur 2 semaines durant lesquelles des proches de l'association, familles et amis, sur réservation se sont prêtés au jeu « du client ». Cette « préouverture » nous a permis de prendre possession des lieux en douceur, poursuivre la formation des travailleurs dans ce nouvel espace, prendre confiance et d'ajuster nos procédures. Cette période fut un réel succès.

Le restaurant a officiellement ouvert le 2 mars 2020, les clients étaient au rendez-vous, avec une moyenne d'environ 25 à 30 couverts par jour. Les équipes du service et de la cuisine ont rapidement pris leurs marques.

Les équipes sont constituées de 5 cuisiniers encadrés par un chef et 3 serveuses encadrées par une responsable de salle.

Le service se déroule avec 2 serveuses en salle et 1 au bar. Chacune à leur rythme a appris à servir, débarrasser, utiliser la tablette pour la prise de commande et surtout, prendre confiance en elle.

En cuisine, les 5 cuisiniers ont testé les différents postes en vue de se positionner dans un premier temps sur l'un des deux secteurs : préparation chaude ou froide et pâtisserie. 2 se sont positionnés sur la pâtisserie.

Durant cette période, nous avons eu la visite de la presse (Dauphiné Libéré, de Télé Grenoble, de France 3 AuRA, Beaux Quartiers, etc…). De beaux reportages écrits et filmés ont accompagné le lancement de cette nouvelle aventure et nous a donné de la visibilité locale. …Cette période a été intense à tous les niveaux et riche en émotions !

L'année 2020…et sa pandémie…

Sur la période de déconfinement, avant la réouverture des restaurations au public, Le chef de cuisine et l'apprenti ont mis en place la création et la livraison en liaison froide, réalisé de repas pour les personnes accompagnées de l'ARIST. Les préparations étaient réalisées dans la cuisine de l'Auberge et acheminées sur le site de Gières pour le repas de midi.

Le 16 juin : réouverture au grand public avec des règles sanitaires strictes : nombre de clients réduit (jauge à 25 personnes), espacement des tables, désinfection…l'activité a eu des difficultés à reprendre, les clients étaient moins présents et le restaurant ne possède pas de terrasse.

Le mois de juillet a été particulièrement calme. Nous avons optimisé ce temps pour continuer à former l'équipe :

Au service : approfondissement sur le logiciel de prise de commande, ouverture des bouteilles de vin, par exemple, etc…

En cuisine : poursuivre les apprentissages sur les découpes, les cuissons et le dressage, gain en technicité.

Le restaurant a fermé au mois d'Août pour les vacances d'été.

A la rentrée de septembre, malgré des mesures sanitaires encore plus complexes, l'équipe était plus que déterminée, l'envie de reprendre une vie normale était très forte.

Sur les mois de septembre et octobre, les clients étaient au RDV, une partie de la clientèle se fidélisait, l'équipe était de plus en plus à l'aise, de réels progrès ont pu être constatés.

Puis, le 27 octobre est arrivé avec la 2ème fermeture des lieux de restauration…Une nouvelle fois, nous avons baissé le rideau avec beaucoup de tristesse et de découragement.

Pour autant, l'équipe poursuit son travail de restauration au sein de l'ESAT-SAJ à Gières. Une cuisine a été adaptée pour la réalisation des repas du lundi au jeudi pour l'ensemble des personnes accompagnées de l'établissement. Chaque jour, ils réalisent une quarantaine de repas chaud, plat et dessert.

A la fin de cette année très mouvementée nous ne pouvons espérer qu'une chose : l'ouverture du restaurant au plus vite !

Perspectives pour 2021

2021 sera l'ouverture définitive du restaurant (nous l'espérons fortement)

5.5 DÉTACHEMENTS

En parallèle des autres activités professionnelles, 5 travailleurs sont également détachés en milieu ordinaire dans le cadre de leurs projets individuels.

Centre médical Rocheplane à Saint-Martin d'Hères

Nombre de personnes accompagnées concernées : 1 travailleur sur 5 jours / semaine.

Description des activités : prise en charge de la fonction d'agent hôtelier hospitalier : ménage et entretien des locaux, service de repas aux patients en prenant en compte leurs régimes alimentaires.

Tornier (Groupe WRIGHT)

Nombre de personnes accompagnées concernées : 1 travailleur sur 4 demi-journées / semaine.

Description des activités : prise en charge de la fonction d'opérateur pour la pose d'étiquettes sur des emballages de stérilisation.

STMicroelectronics Grenoble

Nombre de personnes accompagnées concernées : 2 travailleurs sur 1 demi-journée / semaine.

Description des activités : prise en charge de la fonction d'ouvrier en espaces verts : taille et entretien des plantes vertes et des massifs d'arbustes.

Faure Transport

Nombre de personnes accompagnées concernées : 1 travailleur sur 3 demi-journées / semaine.

Description des activités : prise en charge de la fonction d'assistant administratif : suivi du carburant, planification des tournées et entretien des véhicules.

McDonald's Grenoble Grand Place

Nombre de personnes accompagnées concernées : 1 travailleur sur 5 demi-journées / semaine.

Description des activités : prise en charge de la fonction d'équipier en restauration rapide.

5.6 THÉÂTRE : LA TROUPE DE COMÉDIENS

La troupe de théâtre Arist-Créarc poursuit son développement avec un encadrement artistique par le Créarc (Centre de Création de Recherche et des Cultures) et le Petit Théâtre de Grenoble. Tout au long de l'année, les comédiens travaillent à hauteur de 2 séances hebdomadaires, d'une durée de 2h30.

En 2020, la troupe de théâtre a été accompagnée, sur la première partie de l'année par la monitrice théâtre et une stagiaire éducatrice spécialisée de janvier à juin. Le reste de l'année, la monitrice encadre seule l'ensemble de la troupe sur les temps hors travail avec le CREARC. Le temps de travail au théâtre est sur 2 journées hebdomadaires : les mardis et jeudis.

L'ensemble des comédiens présents en 2019 ont poursuivi cette année. Ils sont 9 travailleurs dont une partie partage un temps de travail entre le théâtre et les ateliers espaces verts ou hygiène et propreté, une partie travaille à temps partiel juste au théâtre et complète sa présence au SAJ de l'Arist et un comédien est au SAJ uniquement (il n'a pas de notification ESAT).

L'année 2020 a débuté avec le projet d'une nouvelle création de spectacle autour d'Antoine et Cléopâtre, à la demande de la troupe.

Pour construire le spectacle, les comédiens ont d'abord fait des exercices (contrôle des émotions, articulation...) et des improvisations sur le thème du spectacle. Puis est arrivé le confinement. Malgré tout, le metteur en scène nous a fait parvenir fin mars les premiers textes ce qui nous a permis d'organiser des temps d'apprentissages individualisés par Visio.
Ce temps à la fois essentiel pour maintenir une continuité et à la fois un soutien aux comédiens qui vivent seuls. Les réseaux sociaux nous ont aidé à garder une dynamique de troupe.

Le confinement terminé, le temps d'organiser le travail avec les protocoles sanitaires, nous avons repris notre activité au Petit théâtre de Grenoble avec l'équipe du CREARC à partir de mi-juin.

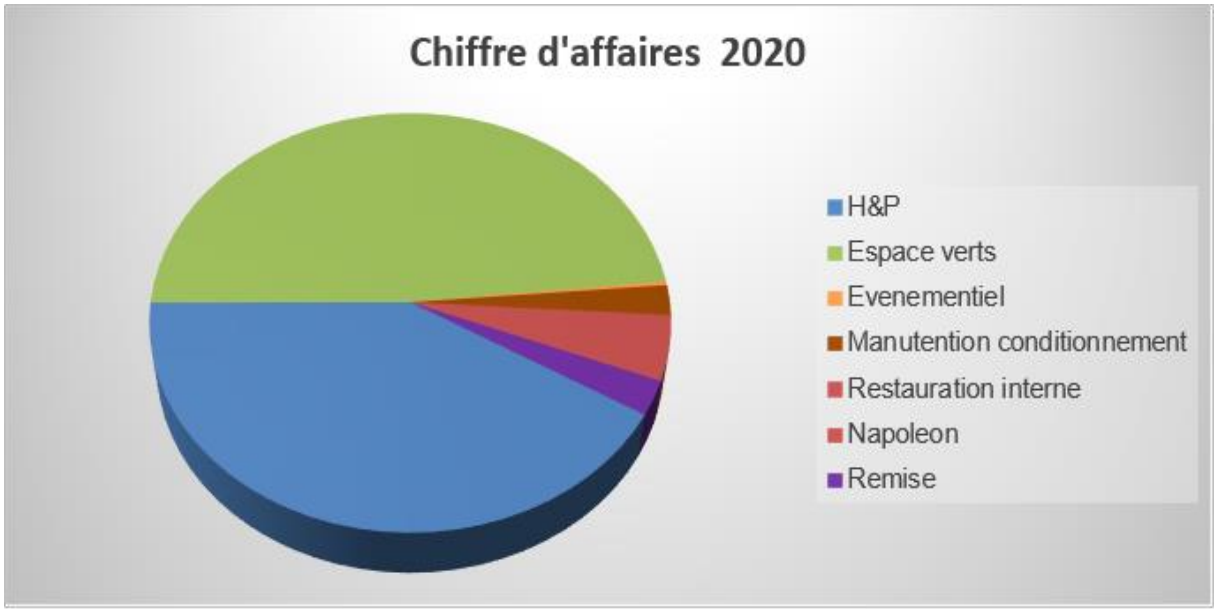
Avec optimisme, nous avons à ce moment-là envisagé une représentation d'une partie de spectacle « Antoine et Cléopâtre » début novembre dans le cadre du mois d'accessibilité.

Mi-septembre les répétitions s'enchaînent pour être fin prêts en novembre. Les après-midi, 2 fois par semaine, sont consacrées à l'apprentissage des textes et des répétitions ciblées. Le travail est intensif.

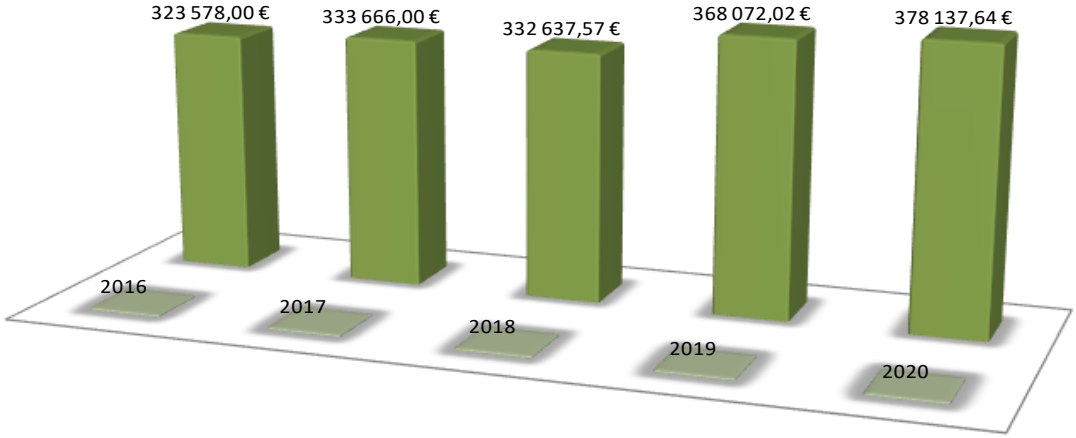
Nous avons été rattrapés par la triste réalité…. Fin octobre, mise en place du couvre-feu et fermeture des lieux publics.

Nous attendons avec impatience la réouverture des lieux ce spectacle et d'ici là nous poursuivons le travail.

5.7 CHIFFRE D'AFFAIRES



Progression du chiffre d'affaires des 5 derniéres années



6. FORMATION

6.1 FORMATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES DE L'ESAT

Formation des travailleurs de l'ESAT

Les formations à l'ESAT sont de deux natures, soit conçues pour permettre de développer des capacités techniques liées aux activités de production, soit pour accompagner le développement personnel des travailleurs afin de soutenir leur autonomie et leur posture de travail (activités de soutien). Le plan de formation est élaboré par le chef de service de l'ESAT, en lien avec la coordinatrice médico-sociale, garante des projets. Elles sont soit dispensées en interne par les encadrants de l'ESAT soit par des prestataires extérieurs partenaires, et souvent mutualisées avec d'autres ESAT lorsqu'il s'agit de formations réalisées par des organismes de formation.

Formation au poste de travail

Hygiène & propreté

Dès leur entrée à l'ESAT, les travailleurs de l'équipe Hygiène & Propreté sont formés sur les différents postes (nettoyage des sols, nettoyage des bureaux, nettoyage des sanitaires, etc.) par les encadrants de l'équipe, en s'appuyant sur les protocoles de travail, rédigés en FALC (Facile à Lire et à Comprendre). Après un temps de formation en interne, ils intègrent les équipes qui interviennent sur les chantiers extérieurs, où ils peuvent mettre en application ces compétences et en développer de nouvelles, liées aux exigences propres à chaque chantier (décapage des sols, mise en cire, shampoing moquette, etc.).

Des temps de formation collectifs pour des groupes de 4 à 8 personnes sont également régulièrement organisés en interne, pour l'approfondissement des connaissances et le rappel des protocoles de travail, au travers de temps de travail en salle et de mises en situation. D'autres temp de formations sont mis en place sur des tâches plus spécifiques : maîtrise de la monobrosse, maîtrise de la roto Wash, apprentissage du lavage de la vitrerie, etc.

Pour beaucoup de travailleurs, la formation est une nécessité permanente car les informations transmises peuvent être rapidement oubliées et des improvisations ou des interprétations fantaisistes peuvent être constatées. Il faut en permanence revenir aux protocoles en réexpliquant le sens et l'importance des méthodes et gestes à employer, tout en prenant le soin d'adapter les consignes aux potentialités de chacun.

Espaces verts

Comme en Hygiène & Propreté, les travailleurs sont formés sur les différents postes par les encadrants dès leur entrée à l'ESAT. Seule différence avec les équipes d'H&P, l'organisation inhérente aux chantiers espaces verts implique une formation directement sur le terrain, sans passage par un temps de formation en interne. Les travailleurs sont ainsi amenés à mettre immédiatement en pratique les compétences qui leur sont apprises : tonte, taille, désherbage, débroussaillage, plantations, entretien de plantes vertes et de massifs, etc.

Afin de valider leurs compétences sur ces différents postes, nous positionnons chaque année un ou plusieurs candidats à la RSFP (Reconnaissances des Savoirs Faire Professionnels) en lien avec l'AFPA. Cette année, 2 personnes ont réussi et obtenu la validation des travaux de tonte et débroussaillage. Nous les félicitons pour leurs engagements.

Perspectives 2021 : à la suite de la formation d'un des encadrants en 2018-19, mise en place d'une session de formation en interne qui n'a pu avoir lieu en 2020, pour la conduite par les travailleurs des tondeuses autoportées.

Autres formations

En parallèle des formations dispensées par les moniteurs d'ateliers, l'ESAT propose également des formations plus générales qui ont pour objectif de renforcer les compétences et aptitudes professionnelles. Elles sont, généralement, dispensées par des organismes de formations extérieurs qui connaissent le public ESAT et adaptent leurs propositions en conséquence.

Les années précédentes ces formations s'inscrivaient notamment dans le cadre du regroupement FormESAT38, qui s'est arrêté fin 2019. Cette instance, composée de plusieurs établissements, permettait de mutualiser les coûts et les formations étaient alors hébergées dans les différents établissements et les travailleurs rencontraient ainsi des personnes des autres ESAT.

Pour 2020, l'arrêt de FormESAT38 était l'opportunité de repenser plus en profondeur nos parcours de formation afin d'aller sur un versant plus professionnalisant et plus orienté en direction du milieu ordinaire. Malheureusement la crise sanitaire a mis en suspens les formations mais cette refonte reste notre perspective pour les années 2021-22.

Malgré le contexte compliqué quelques formations ont pu avoir lieu en 2020.

Pour 2020, le plan de formation professionnelle des travailleurs était le suivant :

Formations	Nombre d'heures	Durée	Organisme	Nombre de personnes	Coût HT	Coût TTC
FORMATION À L'UTILISATION DES EXCTINCTEURS ET ÉVALUATION INCENDIE	7	1 jour	AFORCE	8	428,50€	541,20€
FORMATION HACCP	14	2 jours	ENILV	8	2925,00€	3510,00€
RECYCLAGE SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL	7	1 jour	SSF	5	641,66€	770,00€
TOTAL			***/***	**21 personnes**	**3995,16€**	**4821,20€**

Malgré le contexte sanitaire tendu, 21 personnes ont pu bénéficier d'une formation professionnelle pour un total de 4821,20€ TTC (hors activités de soutien dispensées par des intervenants extérieurs et formations internes au poste réalisées par les moniteurs d'atelier).

Les principales formations dispensées (HACCP et utilisations des extincteurs) l'ont été dans le cadre du démarrage de l'activité restauration sur l'Auberge Napoléon.

6.2 ACTIVITÉS DE SOUTIEN

Parallèlement aux formations professionnelles, l'ESAT propose tous les jeudis après-midi deux heures d'activités de soutien à l'ensemble des travailleurs de l'établissement.

Ce soutien réglementaire en ESAT, est préalablement choisi en fonction des aspirations des travailleurs afin de favoriser leur accès à l'autonomie et leur implication dans la vie sociale.

Début septembre, sur un tableau avec la liste des activités de l'année, chaque travailleur doit se positionner sur 3 activités de son choix.

Pour l'année 2020, ces activités sont les suivantes :

- Cuisine équilibre ;
- Cuisine autonomie ;
- Bien-vivre ensemble ;
- Paroles d'actualités (nouveauté 2020-2021) ;
- Maintien des acquis scolaires ;
- Gestion de budget ;
- Informatique ;
- Code de la route ;
- Sport collectif ;
- Renforcement musculaire.

Ces temps de soutien, encadrés par des structures partenaires, telles que les associations Terre de Sienne et Agir ABCD, ou des professionnels en interne (éducateur sportif, par exemple), permettent notamment de dégager des temps de réunion et de travail personnel pour les professionnels de l'ESAT.

6.3 FORMATION DES SALARIÉS

Formations	Nbre de participants	Temps de formation	Nbre d'heures total	Coût total formation
Sauveteur Secouriste du Travail Initiale	10	14 H	14 H	1 330 €
Sauveteur Secouriste du Travail – recyclage	3	7 H	7 H	641 €
Titre de Moniteur d'Atelier (frais pédagogiques pris en compte)	2	246 H	675 H	4 861,64 €
HACCP	4	14 H	21 H	2 300 €
Total	**22**	**1293 H**	**3082 H**	**9 132,64 €**

La situation sanitaire n'a pas permis de mettre en place le plan de formation défini en début d'année. Il sera poursuivi en 2021.

6.4 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La formation SP3S (Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social) au niveau BTS

Depuis septembre 2018, nous avons accueilli une personne en contrat d'alternance pour renforcer le secrétariat, compte tenu des projets importants en cours.

Notre choix s'est porté sur la formation SP3S (Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social) de niveau BTS.

Le périmètre d'intervention est en partie dans le domaine du secrétariat et de l'accueil, mais également dans la gestion des dossiers médico-sociaux.

En plus des tâches administratives courantes, cette personne a en charge le suivi des listes de Via trajectoire, en lien avec la responsable Médico-Sociale de l'établissement. Elle a pu bénéficier de la formation dispensée par le Conseil Départemental au lancement de la plateforme, en décembre 2018. Aujourd'hui, elle organise nos listes d'attente et le traitement des notifications. Elle met en place des outils, rédige les courriers d'accusé de réception des notifications, informe l'équipe des situations et en assure le suivi.

Dans le cadre de son projet d'étude, nous l'avons associée à la rénovation de notre système de gestion du « dossier unique de l'usager ». Elle a mené le plan d'action en lien avec la direction. Elle a contribué à la définition du cahier des charges, fait des recherches de solutions présentes sur le marché, a organisé la consultation des fournisseurs sélectionnés et a participé au choix final.

En lien avec la secrétaire, elle a déployé l'outil de gestion du temps auprès des personnes accompagnées : mise en place du système de badges (tests, organisation, formation des personnes accompagnées, etc.…), extraction des données de paies.

Après l'obtention de son BTS SP3S, à partir de juillet 2020, nous avons signé un nouveau contrat de professionnalisation dans le cadre d'une formation BAC+3/4 en REESS (Responsable d'Établissement de l'Économie Sociale et Solidaire), nous lui avons proposé le poste de chargée de mission pour le déploiement du « dossier unique de l'usager » sur les 4 services de l'Arist, Pôle enfants et Pôle adultes.

Elle coordonne les réunions du CODIR, du COPILet gère les échanges avec le prestataire, Airmes, dans l'objectif d'amener les équipes à être en conformité la règlementation en vigueur (RGPD en autre).

Lors de ses présences en entreprise, elle conserve certaines tâches administratives, en binôme avec la secrétaire de service, tels que le traitement des factures, la gestion des appels et du courrier.

Dans la continuité également de ses deux années de BTS, elle apporte son soutien à la coordinatrice médico-sociale concernant le circuit de traitement des notifications envoyées par la MDA (Maison De l'Autonomie) et la gestion de la liste d'attente de l'ESAT et du SAJ.

En parallèle des autres tâches, elle participe à la modernisation de nos procédures internes.

Perspectives 2021

- Démarrage de l'outils : « Dossier unique de l'usager » par l'ensemble des services.
- Réussir son diplôme.
- Transférer les informations avant son départ.

La formation au diplôme d'état d'éducateur spécialisé

Cette année, nous avons accueilli une personne en stage long de 2eme année d'éducatrice spécialisée de septembre 2019 à juin 2020. A partir de septembre 2020, elle a souhaité poursuivre sa 3eme année en alternance au sein de l'établissement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Durant ses 2 périodes, elle a été en renfort sur les SAJ et sur l'ESAT, a réalisé différentes tâches et mené des projets très différents.

- Aide à l'accompagnement de la troupe de théâtre qui a dû être repensé du fait du confinement. C'est à distance, en Visio qu'il a fallu aider à l'apprentissage des textes de la nouvelle pièce en cours de création,
- Au déconfinement, elle a été un réel renfort aux équipes pour la mise en place des procédures,
- Dans le cadre du contrat d'alternance, un projet d'accompagnement individuel d'une personne de l'ESAR, pour préparer son entrée en formation qualifiante dans le domaine de la petite enfance avec mis en place d'un stage découverte,
- Elle intervient également au sein de l'ESAT auprès des travailleur d'Hygiène et propreté,
- Elle a mis en place et géré en autonomie des ateliers au SAJ :

Atelier créatif : les séances peuvent être soit définies à l'avance, soit libres. Pour les séances « libres », chaque personne choisit de créer à partir du matériel disponible dans l'atelier, de la peinture, de la craie, des perles, du papier coloré, etc…. Pour les séances définies, le groupe s'entraide dans le but de créer une œuvre commune.

L'objectif des cet atelier est de développer la créativité, aider à la concentration, travailler la gestion des émotions et du calme, favoriser la découverte sensorielle, développer la motricité fine, se rassembler autour d'un projet collectif.

- **Atelier cuisine** : permet de développer les compétences de chacun, favoriser l'autonomie, la collaboration, la découverte sensorielle et gustative. Nous réalisons des recettes sucrées et salées selon les envies et les demandes.

Cet atelier permet de se faire plaisir, et surtout de faire plaisir !

Dans le cadre du contrat d'alternance, un projet d'accompagnement individuel pour une entrée en formation qualifiante dans le domaine de la petite enfance.

L'accueil des futurs travailleurs sociaux est un contrat moral réciproque qui permet à l'établissement de réaliser des projets plus individualisés et permet à des apprenants d'avoir une réelle expérience de terrain.

6.5 CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET STAGIAIRES

Formation CAP cuisine

En octobre 2019, nous avons accueilli une personne en alternance cuisine, en formation à l'IMT.

Ce recrutement avait comme objectif de proposer un terrain de stage pour la 2ème et dernière année de formation et de renforcer l'encadrement de l'équipe cuisine pour la montée en compétences des travailleurs en vue de l'ouverture du restaurant.

Cet étudiant a assisté le chef de l'Auberge aux différentes préparations en amont de l'ouverture puis a eu un rôle de second de cuisine jusqu'en juillet. Il a obtenu son diplôme.

Les stagiaires

L'établissement accueille régulièrement des stagiaires de diverses formations : éducateurs spécialisés (ES), éducateurs en Activité Physique Adaptée (APA), Accompagnant Educatif et Social (AES), moniteurs d'atelier en formation de Titre de Moniteur d'Atelier (TMA).

En 2020, cette activité a été impactée de fait. Néanmoins nous avons fait le choix de maintenir l'accueil de ces futurs travailleurs sociaux par solidarité et nous pouvons dire qu'ils ont été d'une grande aide dans cette période mouvementée

Nous avons accompagné 3 stagiaires, dont 1 en stage long ES.

L'équipe s'investit particulièrement pour apporter son expérience à ces futurs professionnels.

7. LES ACTIVITÉS DU SAJ

L'équipe

L'équipe du SAJ est composée de 3 professionnels, dont certains ont des temps partagés entre le SAJ et l'ESAT. Ils participent fortement à l'accompagnement des personnes en double orientation pour la formation ou l'accompagnement aux règles exigeantes du monde du travail.

Cette équipe, avec des compétences diverses et complémentaires, permet aux personnes accueillies d'accéder à des activités préprofessionnelles, socio-éducatives, d'hygiène de vie et de développement personnel.

Organisation du SAJ – mouvement du personnel :

L'équipe est stable toute l'année. La stagiaire en stage long d'éducatrice spécialisée a poursuivi avec l'équipe en contrat professionnalisant pour sa 3ème année. Ce renfort a été bénéfique pour l'équipe.

7.1 ACTIVITÉS PRÉPROFESSIONNELLES

Figure 7-1 Une équipe du SAJ en activité au CHA

Cette année a été marquée par la crise sanitaire : un contexte particulier qui a bouleversé notre organisation et nos fonctionnements professionnels. Nous avons donc dû adapter nos pratiques, modifier notre accompagnement, ajuster notre organisation et mettre des protocoles en place. Mais la crise a aussi été l'occasion d'innover, d'inventer, de tester et de réfléchir à une méthode alternative d'accompagnement : digital, téléphonique… Une plateforme a été créée pour garder le lien avec les personnes accueillies et les familles. Au retour du confinement, une partie des activités ont continué mais d'une manière différente…

Centre équestre

Avec un groupe d'environ 6 personnes nous nous rendons tous les jeudis matin au centre équestre hippique des Alpes à St Ismier.

Malgré la crise sanitaire, le centre équestre nous a accueilli (hors confinement strict). Cela a permis de prendre l'air hors mur et de garder un lien avec l'un de nos partenariats les plus anciens au SAJ.

Nous intervenons auprès des palefreniers qui nous attribuent une ou plusieurs tâches. En général, nous arrivons après le nettoyage des box et la distribution du foin aux chevaux. Nous avons en charge de nettoyer les allées et les parkings.

Nous passons des moments très agréables auprès des chevaux. Le contact avec ces animaux permet aux personnes d'être stimulées et sensibilisées au fait d'avoir des responsabilités.

Ce support est établi dans le cadre d'une convention annuelle. Ce partenariat permet d'allier plaisir et travail puisqu'une séance sur 6 est transformée en cours d'équitation en compensation du travail réalisé. Sur cette fin d'année quelques aléas n'ont pas permis la mise en place des cours, ils seront planifiés sur 2021.

ESAT St Agnès : travail sur table

Cette activité, proposée depuis de nombreuses années, est maintenu en 2020. Elle a eu lieu jusqu'au 1er confinement, nous avons eu 10 séances et avons réalisé des tâches de conditionnement de pièce, mise en sachet, sceller les sachets, mise en carton... Chaque mercredi, un groupe de 7 à 8 personnes se rend au Fontanil pour réaliser une prestation et déjeuner sur place (repas offert par l'ESAT de Ste Agnès).

Cependant, les contraintes sanitaires mises en place à l'ESAT Ste Agnès n'a pas permis de reprendre l'activité depuis le déconfinement. Nous envisageons une reprise dès que la situation sanitaire s'améliorera.

Tout en ordre

Cette activité est proposée le mercredi matin en remplacement du travail sur table à St Agnès.

Ces séances ont pour but d'impliquer les personnes concernées dans les tâches ménagères, le rangement et l'organisation. Cela leur permet de prendre conscience du matériel mis à disposition et de le respecter.

Ferme du Mûrier

Cette activité a lieu les jeudis après-midi une semaine sur 3. Ce rythme a été maintenu jusqu'au 1er confinement. Depuis, nous nous y sommes rendu seulement quelques fois.

Cette activité est appréciée pour 2 raisons : le plaisir d'être avec les animaux et en prendre soin mais aussi partager un moment avec Bernard, le propriétaire de la ferme.

Maraîchage

Tous les vendredis matin un groupe de 4 – 5 personnes travaille en collaboration avec l'équipe de l'atelier maraîchage de l'ESAT. Les travaux sont divers : préparation des parcelles, retrait des cailloux, plantations et semis, désherbage, récolte des premières cultures, création d'un chemin.

Cette activité est très appréciée des personnes du SAJ, le soleil et le contact direct avec la nature semble avoir un effet apaisant sur le groupe. Nous avons pu leur proposer des travaux plus physiques lorsqu'ils souhaitaient se défouler, un bon moyen d'extérioriser certaines tensions.

Cette activité a lieu tous les vendredis matin. C'est un moment d'échange et de relation entre les travailleurs de l'ESAT qui connaissent bien leur travail et les personnes du SAJ qui sont en posture d'apprenants. Ils les conseillent, les guident et apprécient cette aide précieuse.

Cuisine

Un atelier cuisine est proposé le mercredi après-midi avec un groupe de 4 personnes. Nous sommes 2 encadrants présents sur cette activité. La cuisine est une activité riche en échanges et en

apprentissages de la vie quotidienne. Ce projet s'inscrit dans une action éducative qui tient compte à la fois de l'individuel et du collectif en offrant aux personnes concernées un espace socialisant mais aussi une passerelle vers l'autonomie.

Les personnes accompagnées doivent suivre la recette proposée (pesée, mélange, ajout des ingrédients dans le bon ordre…) tout en ayant de l'aide, si besoin. Ces séances permettent de développer un esprit d'équipe, une motricité fine, un climat favorable à l'échange (petit groupe) …

Projets collectifs

Dans le planning des activités proposées, nous gardons la plage horaire du jeudi après-midi pour mettre en place des projets divers selon les demandes ou besoins des personnes accompagnées. En 2020, nous avons mis en place divers projets :

Planning familial

Lors des échanges en groupe de parole, nous avons identifié un besoin d'accompagnement autour de la sexualité. Ce sujet revient régulièrement.

Nous avons mis en place un partenariat avec le Planning Familial d'Echirolles. Le projet a été construit avec une conseillère du planning sur le principe de rencontres et d'échanges. Nous avons retenu plusieurs thèmes à aborder comme les relations aux autres, connaissance et découverte du corps, gestion des sentiments, des émotions et de l'attirance, le consentement et enfin le respect de l'intimité.

Création du sapin de Noël pour la société Teisseire

La société Teisseire, qui est un client de longue date de l'ESAT de l'Arist, nous a sollicité pour la création et la réalisation de leurs arbres de Noël. Ce travail a été réalisé en collaboration avec l'équipe espaces verts de l'ESAT. Ensemble, nous avons installé 2 arbres et mis en place toute la décoration.

Création décoration pour le marché de Noël

Chaque année, l'Arist est présente sur le marché de Noël de Montbonnot St Martin. Nous avons eu l'idée de réaliser des « bocaux cookies » prêts à l'emploi pour la vente sur le marché. Malheureusement n'a pas eu lieu, cette activité sera proposée en 2021.

Journée Parc Paul Mistral

Enfin, pour les sorties exceptionnelles nous avons choisi de mettre en place un cycle de sorties au parc Paul Mistral où des animations ont été proposées tout au long de la journée. Nous partons le matin avec un pique-nique et nous profitons des différents ateliers. Rires et défis sont aux RDV.

Ces temps collectifs ont été très appréciés par les personnes concernées et permettent la cohésion de groupe dans des cadres festifs.

7.2 ACTIVITES PHYSIQUES ADAPTEES (APA)

« Donner, recevoir, partager : les vertus fondamentales du sportif sont de toutes les modes, de toutes les époques. Elles sont le sport » Aimé Jacquet

L'année 2020 a été pleine de surprises et de rebondissements. Après un début d'année dans la continuité de 2019, un nouvel accompagnement a dû être mis en place. La créativité, l'écoute, l'adaptabilité et la patience ont été les maîtres mots d'une période allant de Mars à Mai.

Au niveau de l'Activité Physique Adaptée, les différentes contraintes sanitaires lors du déconfinement en mai et jusqu'à décembre 2020 n'ont pas permis de mener à bien les différents projets de cette année 2020. En effet, les différentes règles de distanciation, la fermeture des gymnases, l'impossibilité de pratiquer une activité physique collective et le port du masque obligatoire, a imposé une revue de l'APA à l'Esat-Saj de l'Arist.

Pour autant, la bonne humeur, le plaisir d'être ensemble et l'esprit de groupe sont restés au rendez-vous lors des différentes séances, chacun ayant de l'énergie à revendre à la suite de cette longue période « d'inactivité ».

L'APA au Saj

En ce début d'année, pour donner suite à l'envie de plusieurs personnes de pratiquer régulièrement de la Relaxation et du Yoga, une séance hebdomadaire a été proposée pour un groupe de 4 à 6 personnes.

Les différents objectifs visés :

- Prendre conscience de son corps et apprendre à lâcher prise
- Diminuer et gérer son stress, ses émotions en général
- Identifier les situations « stressantes » et savoir mettre en pratique les techniques apprises afin de diminuer cet état d'alerte et mieux gérer la ou les situations
- Améliorer la souplesse et l'amplitude des mouvements ainsi que la posture et l'équilibre
- Développer la force musculaire et de la capacité respiratoire.

Puis, dans la continuité de l'année précédente, la randonnée, les sports collectifs, le renforcement musculaire, l'athlétisme ont perduré. Chacun a pu en fonction de ses envies et motivation du jour prendre part à différentes séances afin d'améliorer leur condition physique dans la joie et la bonne humeur. Nous avons pu profiter de Janvier à Mars du gymnase de l'entreprise Hewlett Packard afin de ne pas être soumis aux conditions climatiques pour les différentes séances.

Malheureusement, à partir de Mai, les différentes contraintes sanitaires, ne nous ont pas permis de continuer à proposer une multitude de support. Ainsi, les séances de marches actives, de renforcement musculaire en individuel sont devenues la nouvelle base de travail.

Petit à petit, en suivant les annonces gouvernementales, nous avons pu proposer, en fin d'année, des séances ayant de nouveau comme objectif la cohésion de groupe et l'entraide mais toujours en extérieur. Le retour au gymnase ne sera possible qu'en Janvier 2021.

Des séances d'aquagym vont voir le jour à partir du Lundi 11 Janvier 2021 à la piscine de Fontaine. Un groupe de 5 personnes pourra profiter de ce nouveau support jusqu'au 18 juin 2021.

Nombre de séances réalisées au cours de l'année 2020 :

Relaxation	16 séances
Randonnée	16 séances
Sport Collectif	16 séances
Sport individuel (Athlétisme, renforcement musculaire)	28 séances
APA – Nutrition	8 séances

L'APA à l'Esat

Lors du 1er trimestre, 19 personnes ont pu bénéficier du soutien sport à l'ESAT. Une semaine sur deux, chacun a pu montrer une réelle implication lors des différentes séances. Travail d'équipe, de coordination, de renforcement musculaire, d'amélioration de la condition physique a rythmé les différentes séances. La présence de Régis HAETTEL du club de rugby de Jarrie, a permis à plus de personnes de pouvoir pratiquer une activité physique.

A partir d'Octobre 2020, seulement 8 personnes ont pu prendre part à ce soutien à hauteur d'une fois toutes les deux semaines. En extérieur, l'objectif étant de travailler sur la condition physique de chacun à la suite du confinement. Tout le monde s'est surpassé et a montré une réelle motivation.

Le bilan des différentes séances est tout te même très positif.

Projets 2021

- Mettre en place de séances d'aquagym
- Accueillir de nouveaux stagiaires en APA
- Mettre en place au moins deux suivis individuels en APA

7.3 ENTRE SOUTIEN À LA VIE QUOTIDIENNE ET PRÉPROFESSIONNELLE

Fin 2019 la conseillère en économie sociale de l'équipe du SAJ a pris les fonctions de responsable de salle à l'Auberge Napoléon. Elle a été remplacée par un éducateur qui avait déjà assuré des remplacements dans le service. Cette connaissance du service a permis de maintenir les activités pour les personnes accompagnées. A partir de septembre 2020, de nouvelles activités ont été proposées.

Activité courses :

L'activité course est en lien avec les ateliers cuisine. L'encadrant en charge de la cuisine fournit la liste des ingrédients nécessaires pour l'atelier du mardi et du mercredi.

Un groupe d'environ 4 à 5 personnes, encadré par un éducateur se rend à Géant Casino à St Martin d'Hères tous les lundis et mercredis matin. Les déplacements se font en transport en commun (tramways). Une fois sur place, l'éducateur confie à chaque personne accompagnée un produit à récupérer dans le magasin. Une fois l'ensemble des produits récupérés, le groupe se rend en caisse pour le règlement.

L'activité courses permet aux personnes accompagnées de créer un lien avec l'extérieur, d'apprendre à se repérer dans un magasin, à mémoriser les produits, tout en travaillant l'autonomie lors des trajets et des achats.

Activité groupe de parole :

Cette activité se déroule tous les jeudis matin.

C'est un temps où chacun est libre de prendre la parole à tour de rôle sur un ou plusieurs sujets de leurs choix, à propos des événements de la semaine, du week-end, à propos des activités, sur l'actualité, etc…

Le principe de l'activité groupe de parole est d'offrir la possibilité aux personnes accompagnées de s'exprimer afin de donner leurs avis ou d'échanger des informations, d'être à l'écoute de l'autre et de respecter un temps de parole.

Durant l'activité, les paroles de chacun sont sans jugement et doivent restées confidentielles au groupe présent ce qui permet d'instaurer un climat de confiance et d'aisance pour les personnes accompagnées.

Remue-Méninge :

L'activité remue-méninge consiste à faire travailler les personnes accompagnées sur le maintien des acquis (comme le français, les mathématiques, le travail de logique…)

En plus de maintenir les acquis, les séances permettent aussi de découvrir et d'améliorer les différents thèmes abordés.

Les séances se déroulent tous les lundis après-midi, les supports sont préparés avant chaque début de séance avec en général un thème précis abordé.

Durant toute la séance je reste disponible et à l'écoute pour apporter mon aide en cas de difficultés ou pour la correction de l'exercice.

Jeux de rôles :

Depuis septembre, une activité de jeux de rôles a été créée et se déroule tous les mardis matin.

L'activité a pour but de mettre en situation les personnes accompagnées dans différent contextes de la vie quotidienne comme les courses, se rendre à un rendez-vous médical, prendre les transports en commun, avoir un bon comportement à table, etc…

Au début de chaque séance les personnes accompagnées choisissent un ou plusieurs thèmes, on vote ensuite pour n'en prendre qu'un seul.

Une fois le thème choisi on met en place les différents rôles associés à celui-ci et que chaque personne joue au moins une fois durant la séance.

A la fin de la séance, nous faisons un bilan tous ensemble sur comment s'est passé la séance, ce qui a plu, ce qui a moins plu et les difficultés rencontrées.

Cette activité permet de développer la concentration et l'écoute de chacun, d'améliorer son vocabulaire et sa tenue (gestuelle, posture…) en collectivité.

De plus, le fait de travailler sur des situations de la vie quotidienne favorise l'intégration sociale. Nous travaillons aussi les rapports avec autrui puisqu'en général durant les séances, les scènes se font souvent en binôme.

Atelier création : Perle à chauffer

Un atelier activité créative a été mis en place avec comme thème, les perles à chauffer. Les séances se déroulent tous les vendredis matin.

Les personnes accompagnées choisissent un modèle en papier qui sera positionné sur un support. Ensuite, des perles en plastique de couleur sont positionnées selon les envies de chacun. A la fin, l'ensemble est chauffé à l'aide d'un fer à repassé pour former un bloc. Les perles peuvent être placées avec les doigts ou une pince.

Cette activité permet de développer la visualisation spatiale, la motricité fine ainsi que la concentration.

8. GLOSSAIRE

AAG : Atelier de l'Agglomération Grenobloise

AMP : Aide Médico-Psychologique

APF : Association des Paralysés de France

APAJH : Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés

ARS : Agence Régionale de Santé

ASP : Agence de Services et de Paiement
(Finance l'aide au poste = partie du salaire des travailleurs handicapés de l'ESAT)

CA : Chiffre d'Affaires

CESF : Conseiller(ère) en économie sociale et familiale

CHAI Centre Hospitalier Alpes Isère

CPDS : Centre de Prestations De Services

CMP : Centre Médico Psychologique

CVS : Conseil de la Vie Sociale

CROSMS : Comité Régional d'Organisation Sociale et Médico-sociale

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

ETP : Équivalent Temps Plein

GME : Groupement momentané d'entreprise

IBS : Institut de Biologie Structurale

IME : Institut Médico Éducatif

IMPRO : Institut Médico-Professionnel

MDA : Maison Départementale de l'Autonomie

RSFP : Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels

SAJ : Service d'Activités de Jour

SAVS : Service d'Aide à la Vie Sociale

UNIFAF : Le Fonds d'Assurance Formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privé à but non lucratif