



*Rapport d'activité de
l'ESAT-SAJ de l'Arist
2016*

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE - 12 juin 2017

1 TABLE DES MATIERES

1	TABLE DES MATIERES	2
1	ORGANISME GESTIONNAIRE	4
2	PRESENTATION DES ETABLISSEMENTS.....	5
3	LES USAGERS ACCUEILLIS.....	8
3.1	ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES USAGERS SUR 5 ANS AU 31/12/2016.....	8
3.2	ORIENTATIONS, EFFECTIFS, ADMISSIONS ET STAGIAIRES SUR 5 ANS	9
3.3	MOYENNE D'AGE A L'ENTREE A L'ESAT-SAJ :	11
3.4	REPARTITION PAR ANCIENNETE A L'ESAT-SAJ	11
3.5	REPARTITION HOMMES - FEMMES A L'ESAT-SAJ	12
3.6	REPARTITION DES AGES A L'ESAT-SAJ	13
3.7	ORIGINE GEOGRAPHIQUE :	14
3.8	SITUATION FAMILIALE ET TYPE D'HEBERGEMENT:	15
3.9	PROTECTION JURIDIQUE :	16
3.10	RESSOURCES :	16
3.11	REPARTITION DES PERSONNES ACCUEILLIES SELON LEURS TROUBLES	17
3.11.1	<i>Détail des pathologies recensées en 2016 pour les personnes prises en charge à l'ESAT et au SAJ.....</i>	<i>17</i>
3.11.2	<i>Détail des déficiences recensées en 2016 pour les personnes prises en charge à l'ESAT et au SAJ.....</i>	<i>18</i>
3.11.3	<i>Détails plus précis pour les personnes travaillant à l'ESAT ayant une orientation ESAT</i>	<i>19</i>
3.11.4	<i>Détails plus précis pour les personnes travaillant à l'ESAT ayant une orientation ESAT –SAJ.....</i>	<i>20</i>
3.11.5	<i>Détails plus précis pour les personnes prises en charge au SAJ ayant une orientation SAJ.....</i>	<i>22</i>
4	L'ETABLISSEMENT ET SON PROJET	24
4.1.1	<i>Organigramme ESAT-SAJ au 31/12/2016.</i>	<i>26</i>
4.1.2	<i>Tableau du personnel encadrant au 31/12/2016.....</i>	<i>27</i>
4.2	DEMARCHE GPEC.....	29
4.3	RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX IRP	29
4.3.1	<i>CHSCT.....</i>	<i>29</i>
4.3.2	<i>Délégués du Personnel.....</i>	<i>29</i>
4.4	QUALITE ET PARTICIPATION	29
4.4.1	<i>Evaluation Interne.....</i>	<i>29</i>
4.4.2	<i>Evaluation Externe</i>	<i>29</i>
4.4.3	<i>Projet d'établissement</i>	<i>29</i>
4.4.4	<i>Gestion des données des USAGers.....</i>	<i>30</i>

4.4.5	Réunion d'expression des usagers DU SAJ	30
4.4.6	les délégués des TRAVAILLEURS.....	30
4.4.7	Conseil à la Vie Sociale.....	30
4.4.8	PROJETS EXCEPTIONNELS	31
5	LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES	32
5.1	ATELIER ENTRETIEN TECHNIQUE DE COLLECTIVITES	32
5.1.1	CHANTIERS EXTÉRIEURS.....	32
5.1.2	DÉTACHEMENTS	33
5.2	ATELIER ESPACES VERTS	34
5.2.1	L'équipe de « Gières ».....	34
5.2.2	L'équipe du CEA	35
5.3	THEATRE ET LA TROUPE DE COMEDIENS : LES Z'ARISTOCRATES.....	36
5.4	CHIFFRE D'AFFAIRES	37
6	FORMATION ET SOUTIEN	38
6.1	FORMATIONS PROFESSIONNELLES RÉALISÉES	38
6.2	ACTIVITÉS DE SOUTIEN	38
7	LES ACTIVITES DU SAJ	39
7.1	ACTIVITES PREPROFESSIONNELLES DE TYPE AGRICOLE ET CONDITIONNEMENT	39
7.2	ACTIVITES ARTISTIQUES, CULTURELLES ET PREPROFESSIONNELLES	40
7.3	LES ACTIVITES SPORTIVES	41
7.4	ENTRE SOUTIEN A LA VIE QUOTIDIENNE ET ATELIER PREPROFESSIONNEL	45
8	CONCLUSION.....	46
9	GLOSSAIRE	47

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 concernant les 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 14 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

Président de l'Arist : **Monsieur Franck LICHA**

L'Arist gère quatre établissements :

§ Un CAMSP

§ Un ESAT-SAJ

§ Un SESSAD

2 PRESENTATION DES ETABLISSEMENTS

Bien que nous ayons ici 2 établissements habituellement distinct, 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 double orientations ESAT-SAJ.

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

ESAT	SAJ
Date d'ouverture <u>1^{er} novembre 2007.</u>	Ouverture administrative <u>1^{er} Juillet 2008.</u>
Nombre de places autorisées : 43 places. Date d'accueil des premiers travailleurs : le 3 mars 2008.	Nombre de places autorisées : 20 places. Date d'accueil des premiers usagers : le 14 avril 2009.
Nombre de places installées actuellement : 43 places. Effectif autorisé par l'agrément : 60 places.	Nombre de places autorisées actuellement : 20 places.
<u>Horaires d'ouverture :</u> De 8 h 00 à 17 h 00 du lundi au jeudi. De 8 h 00 à 12 h 00 le vendredi	<u>Horaires d'ouverture :</u> 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 autorisée à créer un SAJ 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 sont aujourd'hui basés à Gières (38610), les locaux et les moyens sont mutualisés.

Au 1er décembre 2011, 43 places étaient installées à l'ESAT. Aucune nouvelle place n'a été autorisée depuis 2012. Pour atteindre l'effectif autorisé et avoir les moyens de mettre en place complètement son projet, l'ESAT de l'Arist demande chaque année l'installation de 17 places manquantes à son agrément.

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

Le projet d'établissement tel qu'il a été pensé et validé, permet aux usagers de bénéficier de parcours de prise en charge avec un projet travail à temps partiel et des activités lui permettant de renforcer ses capacités.

La création par la MDA (Maison Départemental de l'Autonomie) de l'Isère en 2007 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 jeunes adultes dont 9 bénéficient aujourd'hui d'un accueil à l'ESAT sur un temps partiel.

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

Les moyens mis en œuvre sont :

- **Des activités professionnelles** de services non délocalisables : espaces verts, entretien de propreté, atelier de conditionnement et détachement en entreprise, théâtre ;
- **Le temps partiel** adapté au projet individuel et un temps partagé entre l'ESAT et le SAJ pour maintenir la prise en charge à temps plein pour des personnes ayant des difficultés à soutenir une activité professionnelle continue ;
- **Les formations professionnelles** : certifications, Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels (RSFP), accompagnement dans des parcours d'insertion en milieu ordinaire, l'accompagnement en stages ;
- **Des activités de soutien et de développement professionnel et personnel** : culturelles, aide à l'autonomie (cuisine, gestion de budget, code de la route, etc...), maintien des acquis scolaires (calcul, écriture, informatique, 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, l'exigence de réaliser un travail de qualité, le travail en équipe et des horaires. La satisfaction personnelle et collective de réaliser un travail est l'objectif de cette activité.
- **La pratique des activités sportives** : le 1^{er} objectif est de proposer une hygiène corporelle par l'activité sportive et la découverte de sport adapté à la problématique de chaque personne. C'est aussi un vecteur pour intégrer les notions relationnelles et d'échanges, un moyen ludique d'appréhender les règles de la vie en collectivité. Et enfin, il permet de proposer une pratique sportive à des personnes qui n'ont pas 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, couture, hygiène corporelle, gestion d'un budget, échange sur l'actualité et le monde environnant, les déplacements ;
- **L'expression artistique et culturelle** : des ateliers de découverte théâtre, chant, musique, art thérapie et danse. Pour ce faire ont été mis en place des partenariats avec d'autres associations et structures : Terre de Sienne, Le Petit Menuet ;
- **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 équestre, cuisine, etc....
- **Le théâtre** avec la création en 2015 d'une troupe de comédiens pré-professionnels « les Zaristocrates » qui prépare actuellement son 2ème spectacle.Nos partenaires sur ce projet sont le Crearc, Créabulle, la ville de Eybens et la Bobine.

Les actions les plus significatives engagées sur l'année 2016 à l'ESAT-SAJ :

- Les instances participatives des usagers :
 - o CVS (Conseil à la Vie Sociale) qui regroupe représentants des usagers, des professionnels et des familles ;
 - o Réunion mensuelle d'expression des usagers avec une rencontre des délégués avec la direction ;
 - o Réunion hebdomadaire des travailleurs par atelier, animé par le chef de service ESAT et ou les moniteurs.
- Une observation extérieure de notre organisation interne par Stéphanie TOUSSAINT. Un recueil de bonnes pratiques a été remis ;
- Modification de l'organigramme par
 - o la création d'un poste de chef de service ESAT ;
 - o La mutualisation du pôle comptabilité des établissements de l'Arist et la création d'un pôle centralisé, service support aux établissements. Les bureaux sont installés au pôle adultes ;
- Rencontres avec les IRP (Instances Représentatives du Personnel) : DP (Délégués du Personnel pôle adultes et une réunion interpôles), CE (Comité d'Etablissements) et le CHSCT (Présidé par la directrice du pôle enfant).

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 de l'utilisateur et selon le projet individuel.

Avec Thomas PROVENT, chef de service, je tiens à remercier l'ensemble de l'équipe pour son implication au quotidien. Chacun a su tout au long de l'année 2016 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 usagers.

Merci à tous

Sophie LAFFONT
Directrice de l'ESAT-SAJ de l'Arist

3 LES USAGERS ACCUEILLIS

3.1 EVOLUTION DE L'EFFECTIF DES USAGERS SUR 5 ANS AU 31/12/2016

A l'ESAT

Année	Nombre de personnes au 31/12	Entrées	Sorties
2011	43	11	13
2012	41	0	1
2013	39	2	4
2014	40	3	2
2015	43	5	3
2016	42	8	8

8 personnes sont sorties des effectifs de l'ESAT :

- Deux personnes ont démissionné pour mutation dans un autre ESAT ;
- Une personne a démissionné pour un classement en invalidité ;
- Trois personnes ont démissionné pour raisons personnelles ;
- Deux personnes ont été orientés de l'ESAT vers le SAJ.

8 nouvelles personnes ont été accueillies à l'ESAT.

Au SAJ

Année	Nombre de personnes au 31/12	Entrées	Sorties
2011	22	6	2
2012	20	1	2
2013	21	2	1
2014	21	1	0
2015	20	0	1
2016	20	0	0

Pas de mouvement d'effectif en 2016. 20 personnes sont inscrites dont 8 en double orientation ESAT-SAJ.

3.2 ORIENTATIONS, EFFECTIFS, ADMISSIONS ET STAGIAIRES SUR 5 ANS

A l'ESAT

	Orientations ESAT reçues	Double Orientations ESAT-SAJ reçues	Stagiaires accueillis	Effectif de l'ESAT en flux	Dont effectif ESAT-SAJ en flux	Sorties ESAT	Sorties ESAT-SAJ
2011	47	9	22	46	10	7	1
2012	51	0	25	44	9	2	0
2013	40	2	0	43	9	3	1
2014	73	1	0	45	10	2	0
2015	97	0	0	43	10	3	0
2016	65	0	0	42	8	5	3

Le taux de sortie de l'ESAT sur effectif en flux annuel de 43 places est de 12%. Un travail important a été mené par l'équipe pour maintenir l'effectif inscrit. 8 départs en 2016 ont mobilisé l'équipe sur les admissions. Il faudra en 2017 travailler pour atteindre la cible du nombre de places financées et stabiliser l'effectif pour pouvoir conduire les formations nécessaires au développement des projets à venir.

En 2016, le nombre d'orientations MDA reçues a diminué de 33% par rapport à 2015. Il reste encore important.

Aucune notification avec double orientation n'a été reçue.

Aucun stagiaire n'a été accueilli depuis 4 années. Nous souhaitons pouvoir remettre en place ces accueils.

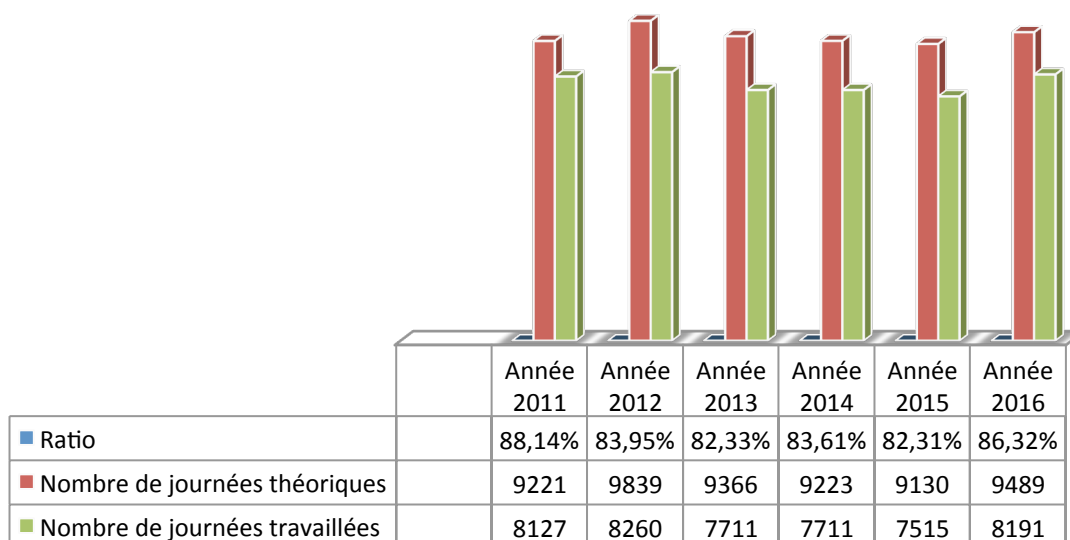
Au SAJ

	Notifications SAJ reçues	Stagiaires SAJ	Admissions SAJ	Dont admissions ESAT-SAJ	Sorties SAJ en flux	Effectif au 31/12
2011	8	7	7	3	2	21
2012	9	9	1	0	2	20
2013	10	0	2	1	2	20
2014	7	0	1	1	0	21
2015	26	0	0	0	1	20
2016	15	0	0	0	0	20

En 2016, Le nombre d'orientations MDA reçues a diminué de 42% par rapport à 2015. Il reste encore important compte tenu des places disponibles et des faibles sorties.

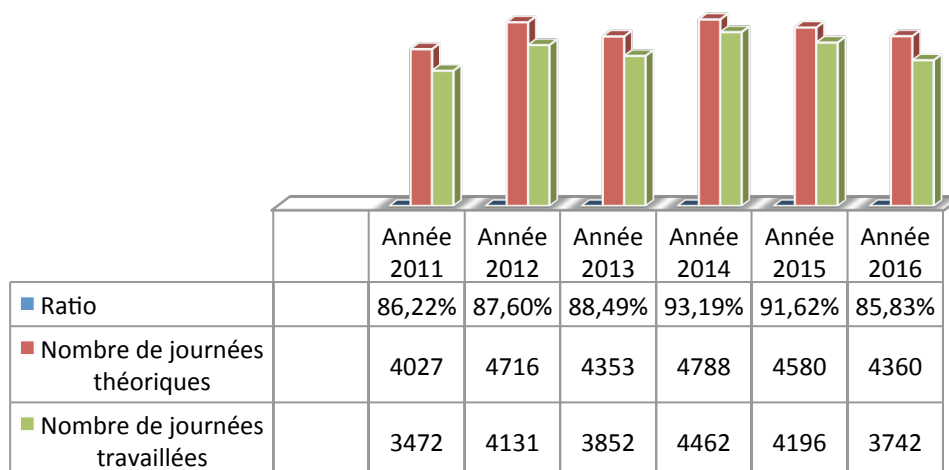
Journées réalisées A L'ESAT-SAJ

Nombre de journées réalisées à l'ESAT



	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Journées travaillées sur l'année	8127	8260	7711	7711	7515	8191
Maladies en jours ouvrés	677	937	922	837	1107	749
Accident de travail en jours ouvrés	55	21	86	8	30	103
Absences non justifiées	362	621	641	564	478	446

Accueil des usagers au SAJ



Le taux de présence de 85,83% est lié principalement à 2 personnes absentes durant plusieurs mois sur l'année.

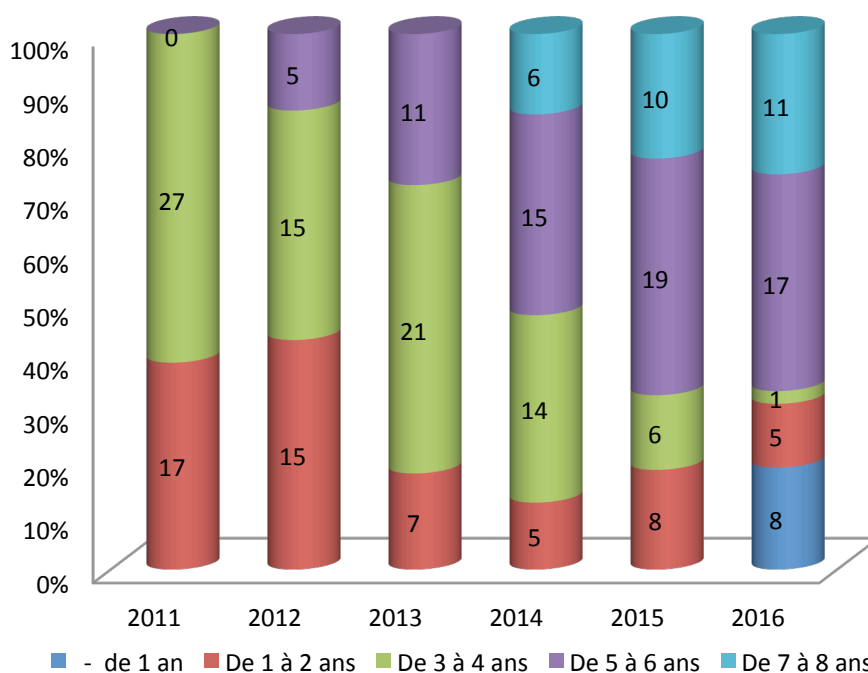
3.3 MOYENNE D'ÂGE À L'ENTRÉE A L'ESAT-SAJ :

l'ESAT		Le SAJ	
2011	30 ans	2011	28 ans
2012	30 ans	2012	29 ans
2013	29 ans	2013	29 ans
2014	30 ans	2014	30 ans
2015	31 ans	2015	29 ans
2016	31 ans	2016	30 ans

La moyenne d'âge reste stable aux alentours de 30 ans. Nous constatons après 10 ans de fonctionnement, une augmentation de la disparité de la courbe des âges.

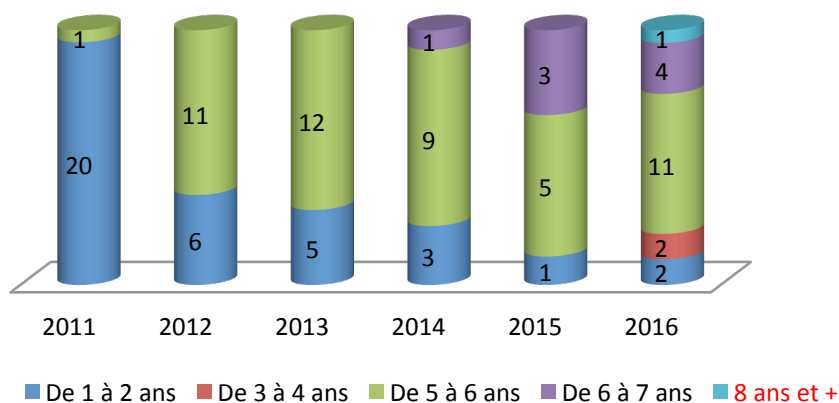
3.4 RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ À L'ESAT-SAJ

Répartition par ancienneté à l'ESAT



On peut constater que plus de 60% des effectifs est resté stable depuis l'ouverture de l'établissement et qu'une autre partie importante (31%) est rentrée très récemment comme expliqué plus haut.

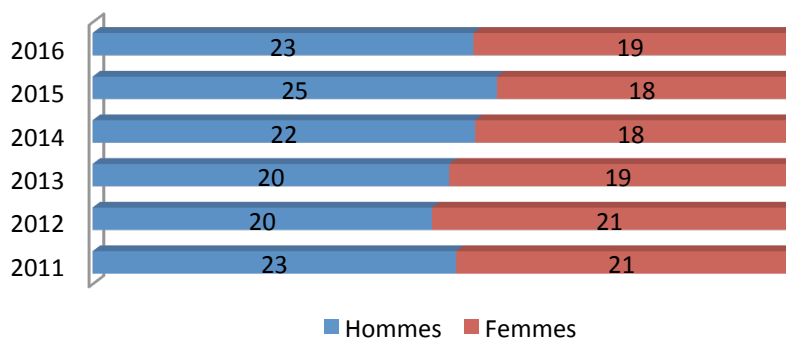
Répartition par ancienneté au SAJ



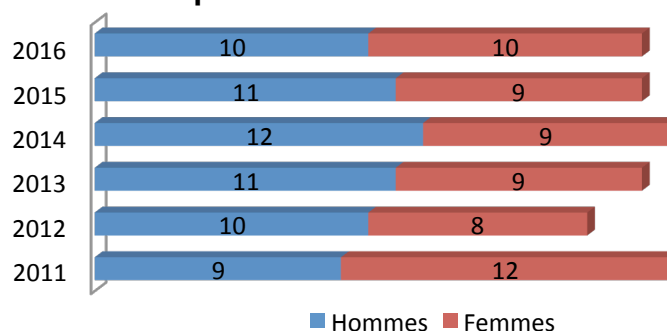
On note quasiment pas de rotation des effectifs au SAJ, 80% des personnes sont là depuis plus de 5 ans. Certaines personnes ont des projets d'orientation vers d'autres SAJ pour différentes raisons, sans pour autant voir aboutir leur demande lié à un cruel manque de place en SAJ.

3.5 RÉPARTITION HOMMES - FEMMES A L'ESAT-SAJ

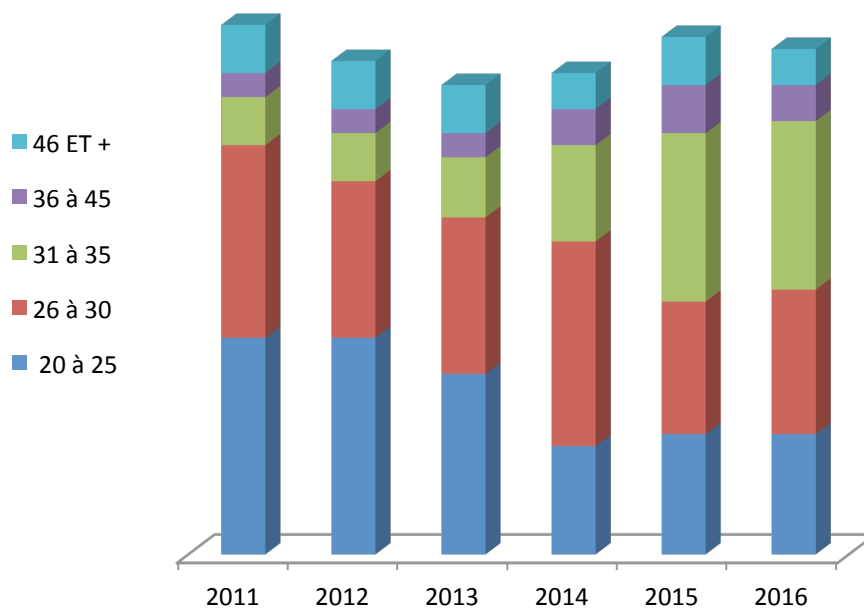
Répartition Hommes - Femmes à l'ESAT



Répartition Hommes - Femmes au SAJ

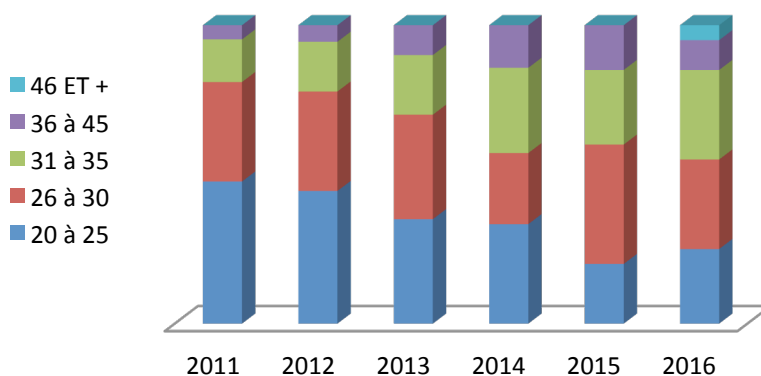


Répartition des âges à l'ESAT



A plus de 36 ans la courbe reste stable au fil des années. Par contre, la courbe des âges s'inverse entre 20-30 ans et 31-35 ans qui s'explique par une ancienneté grandissante d'une partie de la population (voir graphe répartition de l'ancienneté, plus haut)

Répartition des âges au SAJ



Comme à l'ESAT, la population est vieillissante compte tenue de l'ancienneté des personnes présentes depuis longtemps.

3.7 ORIGINE GÉOGRAPHIQUE :

Pour l'ESAT, 39 personnes viennent des communes de la Métro.

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

Brie et Angonnes : 1 personne	Claix : 1 personne	Domène : 1 personne
Echirolles : 2 personnes	Eybens : 2 personnes	Fontaine : 2 personnes
Grenoble : 16 personnes	Meylan : 4 personnes	Poisat : 2 personnes
St Martin d'Hères : 4 personnes	Seyssinet : 1 personne	Sassenage : 1 personne
Vif : 1 personne	Vaulnaveys : 1 personne	

3 personnes viennent du département de l'Isère hors Métro

Crolles : 1 personne	Nantes en Rattier : 1 personne	Uriage : 1 personne
-----------------------------	---------------------------------------	----------------------------

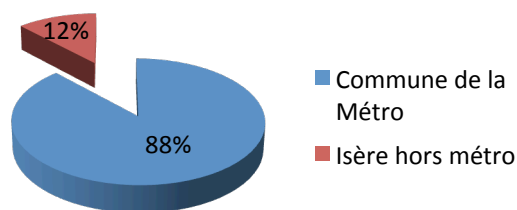
Pour le SAJ, 18 personnes viennent des communes de la Métro.

Brie et Angonnes : 1 personne	Echirolles : 3 personnes	Eybens : 1 personne
Grenoble : 5 personnes	St Egrève : 1 personne	Poisat : 1 personne
St Martin d'Hères : 2 personnes	St Martin le Vinoux : 1 personne	Vif : 2 personnes
Vizille : 1 personne		

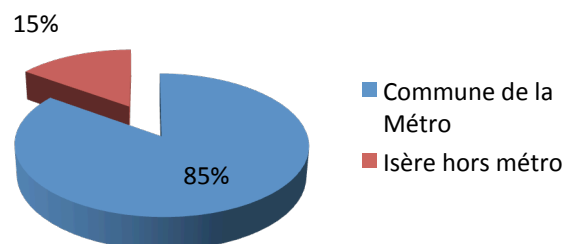
2 personnes viennent du département de l'Isère hors Métro

Le Versoud : 1 personne	Montbonnot St Martin : 1 personne
--------------------------------	--

ESAT



SAJ



3.8 SITUATION FAMILIALE ET TYPE D'HÉBERGEMENT:

A l'ESAT

	Situation familiale			Type d'hébergement		
	Célibataire	Marié(e)	Divorcé(e)	Autonome	Famille	Foyer
2011	38	1	1	11	21	8
2012	38	1	1	11	21	8
2013	38	0	1	11	20	8
2014	39	0	1	9	21	10
2015	42	0	1	12	20	11
2016	41	0	1	14	23	5
Pourcentage	97.62 %	0	2.38 %	33.33 %	54.76 %	11.91 %

Au SAJ

	Situation familiale			Type d'hébergement		
	Célibataire	Marié(e)	Divorcé(e)	Autonome	Famille	Foyer
2011	21	0	0	0	17	4
2012	19	1	0	1	15	4
2013	19	1	0	1	14	5
2014	20	1	0	1	13	7
2015	19	1	0	1	12	7
2016	19	1	0	1	14	5
Pourcentage	95,24 %	4.76 %		5.00 %	70,00 %	25.00%

3.9 PROTECTION JURIDIQUE :

A l'ESAT

	Curatelle renforcée	Tutelle Familles
2011	8	2
2012	8	2
2013	9	2
2014	11	3
2015	17	3
2016	15	4
%	35.71 %	9.52 %

AU SAJ

	Curatelle renforcée	Tutelle Familles
2011	2	3
2012	2	3
2013	2	3
2014	5	4
2015	9	0
2016	7	4
%	35.00 %	20.00 %

3.10 RESSOURCES :

A l'ESAT

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

- ☞ une rétribution ESAT à taux plein pour un montant de 530 € à 600 € net mensuel ;
- ☞ un complément d'AAH versé par la CAF mensuel selon les ressources fiscales du foyer ;
- ☞ la CAF verse aussi aux personnes vivant en logement autonome ou en foyer d'hébergement, l'APL en fonction de leurs revenus et du coût de leur logement.

L'ensemble de ces revenus, leur permet de percevoir entre 1 005 € et 1 075 € net mensuel, auquel il faut ajouter le montant de l'APL pour ceux qui ouvrent droit à cette prestation.

De plus, l'établissement valorise le travail des personnes qui sont en détachement en milieu ordinaire. En effet, le salaire de l'établissement qui est normalement de 5.1% du SMIC passe à 10 % du SMIC. Cela permet aux personnes en détachement de percevoir une rémunération de la part de l'ESAT d'environ 675 € net mensuels.

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 2017 à **800,45 euros** mensuel taux plein selon les autres ressources de la personne.

3.11 REPARTITION DES PERSONNES ACCUEILLIES SELON LEURS TROUBLES

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

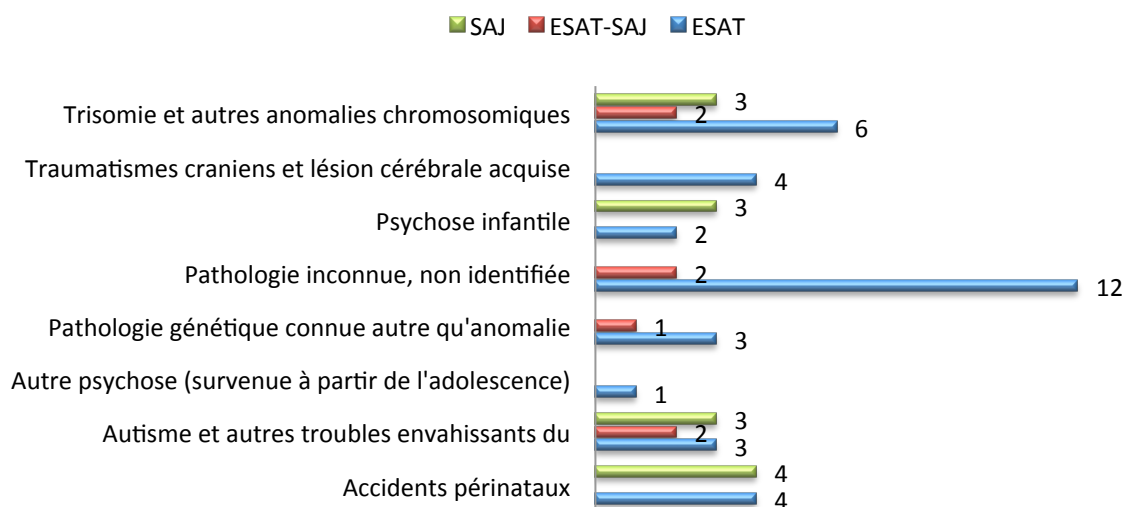
Par ailleurs, cet exposé est basé sur le nombre de personnes prises en charge à l'ESAT au cours de l'année 2016, soit 47 travailleurs handicapés (étude du flux prenant en compte les entrées et sorties en cours d'année). Au 31 décembre 2016, nous accueillons 42 travailleurs handicapés.

Il est à noter que nous avons accueilli 60 personnes en flux à l'ESAT et au SAJ en 2016.

3.11.1 DETAIL DES PATHOLOGIES RECENSEES EN 2016 POUR LES PERSONNES PRISES EN CHARGE A L'ESAT ET AU SAJ

Les pathologies détaillées sont à l'origine du handicap et peuvent avoir un retentissement dans la vie de la personne sous forme de déficience. Nous détaillerons à la suite les déficiences induites, qui apparaissent comme étant les plus invalidantes pour la personne et distingueront les déficiences principales des déficiences associées.

Pathologies des personnes à l'ESAT et au SAJ - 2016



Une hétérogénéité des pathologies est visible.

Pour 25 % des personnes prises en charge, l'origine de la pathologie est non connue. Ce pourcentage est d'autant plus important pour les personnes travaillant à l'ESAT.

Nous observons pour les autres pathologies une répartition homogène :

- 20% : Trisomie 21 ;
- 15 % : Autisme et Troubles Envahissants du Développement ;
- 15% : Accidents périnataux (de type : alcoolisme fœtal, anoxie à la naissance, grande prématurité,...) ;
- 11% : Psychoses (psychose infantile ou survenue à partir de l'adolescence) ;
- 7% : Traumatismes crâniens et lésions cérébrales acquises ;
- 7% : Pathologie génétique connue autre qu'anomalie chromosomique.

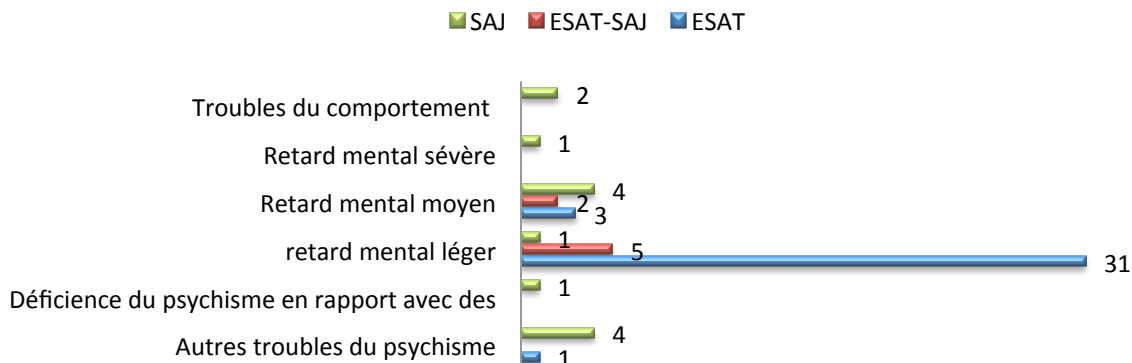
Nous notons en 2016 une augmentation de prise en charge de personnes avec trisomie 21.

Nous constatons que la pathologie seule ne conditionne pas les aptitudes au travail. Il est important de mettre en regard les pathologies sus nommées avec les déficiences qui en découlent.

3.11.2 DETAIL DES DEFICIENCES RECENSEES EN 2016 POUR LES PERSONNES PRISES EN CHARGE A 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 comptes administratifs.

Déficiences principales pour l'ESAT et le SAJ - 2016



Nous prenons en charge majoritairement des personnes avec une déficience intellectuelle (83%), ce qui confirme l'agrément des établissements. Des personnes atteintes de déficience du psychisme (14%) et de trouble du comportement (3%) sont également prises en charge mais certains d'entre eux ne sont pas en situation de travail, ayant une orientation exclusivement au SAJ.

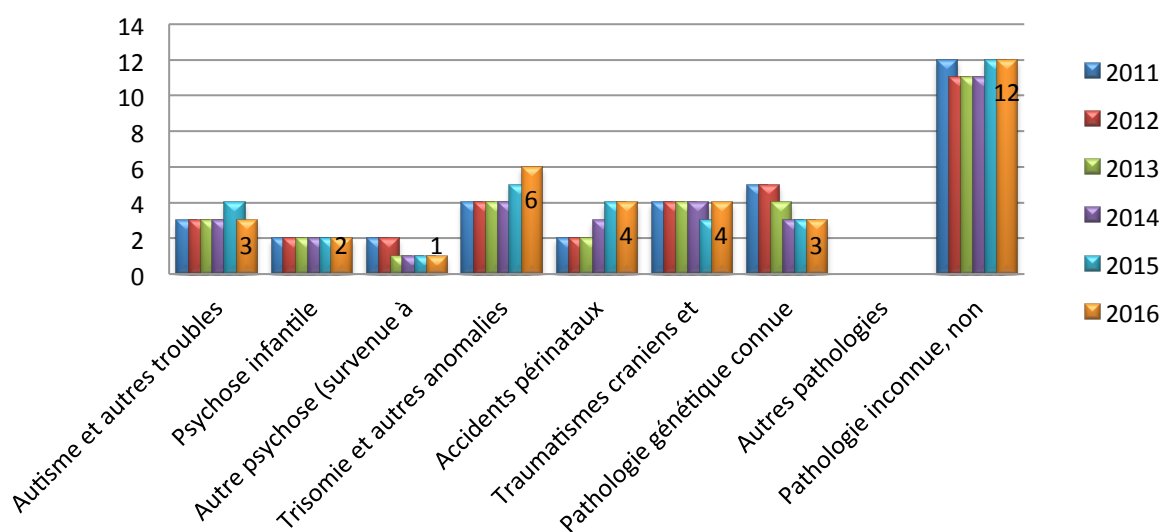
Nous accueillons donc un large éventail de personnalités pour lesquelles nous proposons différents outils. La mixité des troubles complexifie l'organisation et l'accompagnement notamment lors des temps de pause et de repas.

Car autant certaines personnes ont des facilités pour entrer en relation avec leurs pairs, autant d'autres personnes souffrantes de TED ou psychoses ont des difficultés à évoluer au sein de groupes conséquents demandant une disponibilité accrue des encadrants pour contenir les débordements d'angoisse dus pour beaucoup à une incompréhension de cet environnement chamarré de personnalités très voire trop diverses.

3.11.3 DETAILS PLUS PRECIS POUR LES PERSONNES TRAVAILLANT A L'ESAT AYANT UNE ORIENTATION ESAT

1. PATHOLOGIES DES PERSONNES TRAVAILLANT A L'ESAT

Pathologies des personnes travaillant à l'ESAT



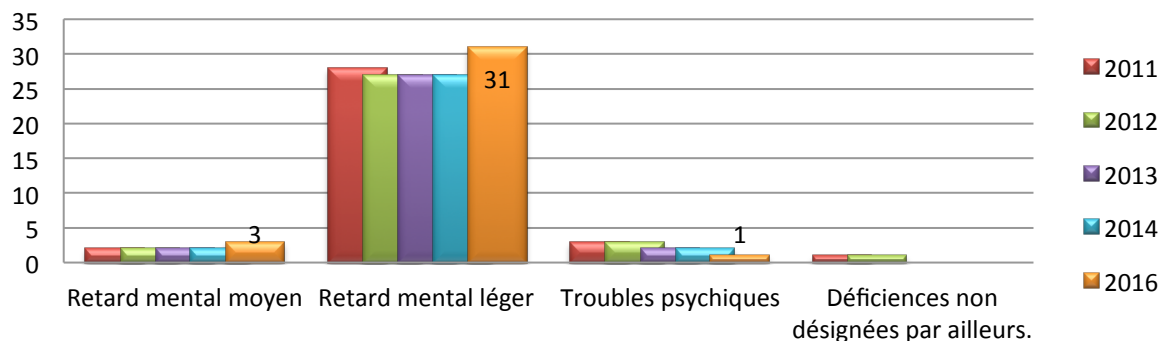
Nous observons encore une fois une évolution non significative de la répartition des différentes pathologies au cours des 7 dernières années.

Au-delà du fait que la majorité des personnes prises en charge est atteinte d'une pathologie non identifiée 34%, la répartition des autres pathologies (TED, trisomie 21, traumatismes crâniens et autres pathologies génétiques, psychoses et accidents périnataux) reste à nouveau homogène compris entre 11% et 6%.

Nous pouvons constater que les personnes atteintes de psychoses infantiles sont moins représentées au travail, en lien avec l'agrément de l'établissement.

2. OBSERVONS PLUS PRECISEMENT MAINTENANT LES DIFFERENTES DEFICIENCES POUR LES PERSONNES AYANT UNE ORIENTATION ESAT

Déficiences principales pour les personnes travaillant à l'ESAT



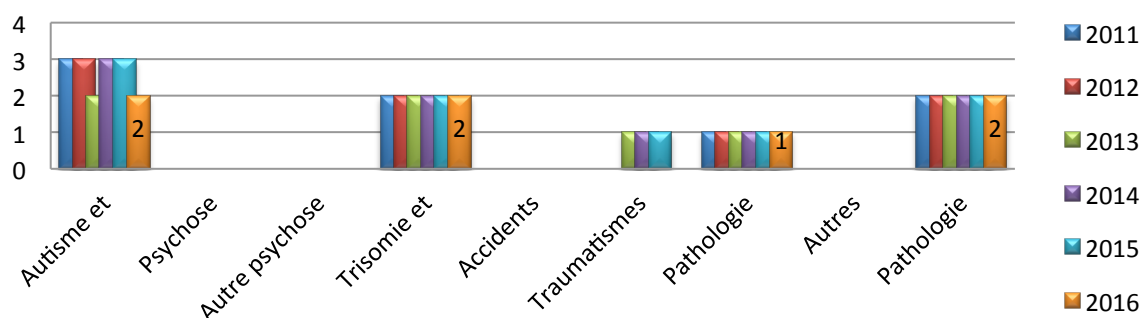
Nous constatons qu'à l'ESAT travaillent majoritairement des personnes ayant un retard mental léger (87%). Rappelons qu'aujourd'hui, grâce ou en dépit des progrès de la génétique, on ne trouve une cause génétique que dans 50% des cas de retard mental « moyen à sévère », et dans une moindre mesure encore pour les individus avec un retard léger ou moyen, ce qui explique l'importante proportion de pathologie non identifiée pour les travailleurs en ESAT.

13% des travailleurs handicapés pris en charge ont une déficience intellectuelle et un handicap psychique.

3.11.4 DETAILS PLUS PRECIS POUR LES PERSONNES TRAVAILLANT A L'ESAT AYANT UNE ORIENTATION ESAT -SAJ

1. PATHOLOGIES DES PERSONNES AVEC UNE DOUBLE ORIENTATION ESAT-SAJ

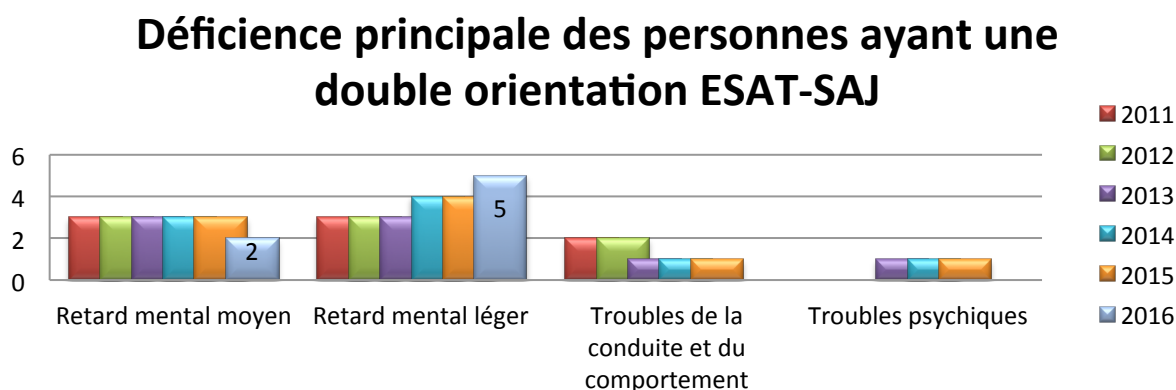
Pathologies des personnes prises en charge à l'ESAT-SAJ



En 2016, 8 personnes ont une notification sur le dispositif ESAT-SAJ.

Nous pouvons observer une hétérogénéité des pathologies prises en charge, suite au départ d'une personne avec un trouble envahissant du développement, dont l'ensemble des troubles qu'elle avait ne lui permettait plus de travailler.

2. DEFICIENCES PRINCIPALES DES PERSONNES AYANT UNE DOUBLE ORIENTATION ESAT-SAJ



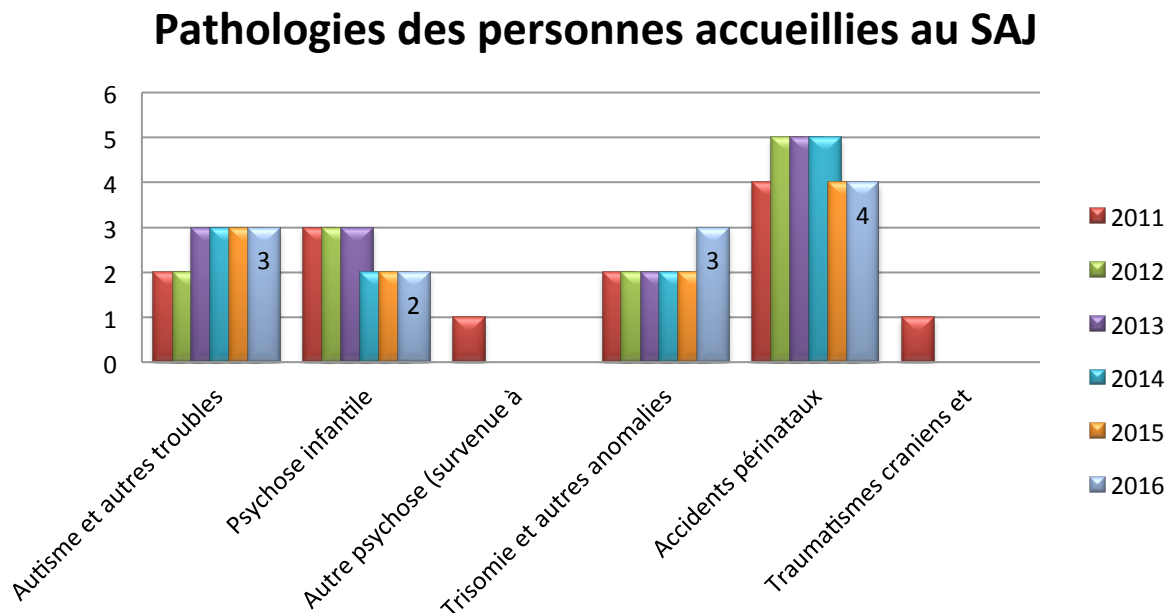
37.5% des travailleurs handicapés pris en charge présentent une déficience intellectuelle et un handicap psychique. Cette proportion est significativement plus importante que pour les orientations ESAT exclusive.

En effet, les personnes ayant un retard mental moyen et les personnes ayant des troubles du comportement, ont une double orientation ESAT-SAJ. Le dispositif ESAT-SAJ permet une adaptation du temps de travail et des exigences liées au travail pour ces personnes qui ont une déficience secondaire les invalidant dans leur travail ou dans leur représentation qu'elles ont du travail. De ce fait, ces personnes peuvent rester difficilement une journée complète sur un poste de travail.

De plus ces travailleurs rencontrent des difficultés dans le domaine de la communication, dans la compréhension des consignes, dans la gestion du temps et les interactions avec les collègues, ce qui constitue une barrière à l'accès de la posture de travailleur. Aussi, afin de leur permettre de recevoir le soutien nécessaire pour surmonter les obstacles qu'ils rencontrent, des méthodes éducatives existent. Démarche nécessaire afin de proposer une réflexion sur une prise en charge plus proche des besoins spécifiques et attentes des personnes avec la double orientation dans la suite logique du travail initié avec le projet d'établissement.

3.11.5 DETAILS PLUS PRECIS POUR LES PERSONNES PRISES EN CHARGE AU SAJ AYANT UNE ORIENTATION SAJ

1. PATHOLOGIES DES PERSONNES PRISES EN CHARGE AU SAJ

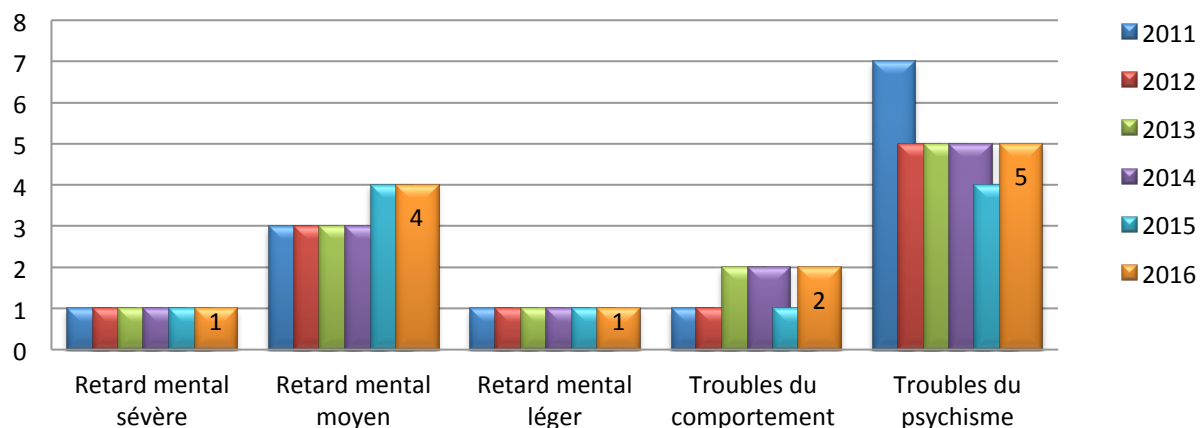


Le premier constat concerne la répartition des pathologies :

- Bien moins hétérogène que pour la population travaillant en ESAT.
- Absence de pathologie d'origine inconnue. L'étiologie de ces personnes est mieux connue : les diagnostics ont été recherchés plus tôt dans leur histoire, ou recherchés suite à l'évolution des troubles.
- Forte représentation des personnes ayant eu un accident périnatal (31%), provoquant un impact sur leur autonomie personnelle.
- La répartition des pathologies est homogène :
 - o Psychose (23%).
 - o TED (23%),
 - o Trisomie 21 (23%),
- Les personnes sorties en 2016 sont des personnes avec déficiences intellectuelles. En effet, elles ont été orientés vers des établissements publics de santé mentale répondant davantage à leurs besoins.

2. DEFICIENCES PRINCIPALES DES PERSONNES PRISES EN CHARGE AU SAJ.

Déficiences principales pour les personnes accueillies au SAJ



Parmi les personnes accueillies :

- 46% ont une déficience intellectuelle,
- 15% ont des troubles du comportement
- 8% ont des troubles psychiques

Par ailleurs 77% des personnes ont une déficience principale et une déficience secondaire, répartie de la manière suivante :

- Seulement 23% des personnes prises en charge ont une déficience seule (retard mental moyen) ;
- 46% ont une déficience intellectuelle et un handicap psychique ;
- 15% ont une déficience intellectuelle et des troubles du comportement ;
- 8% ont une déficience intellectuelle et un trouble du langage ;
- 8% ont une déficience intellectuelle et un trouble de la motricité.

4 L'ETABLISSEMENT ET SON PROJET

L'ESAT-SAJ de l'Arist est autorisé pour accueillir 43 usagers que nous appelons « travailleurs » avec une orientation ESAT ou ESAT-SAJ et 20 usagers au SAJ. Les activités proposées se pratiquent pour l'essentiel en extérieur en équipe avec l'encadrement d'un moniteur ou d'un éducateur. Nous pouvons accueillir jusqu'à 10 personnes avec une double orientation ESAT et SAJ.

En 2016, nous avons créé un poste de chef de service ESAT dont la mission est de gérer l'organisation, l'équipe de moniteurs, les effectifs de travailleurs et le commercial. Jusque là, l'établissement était doté d'un seul poste de chef de service médico-social.

L'organisation du travail :

Espaces Verts

- Une équipe de 6/7 travailleurs avec une clientèle multiple d'entreprises et quelques particuliers interviennent uniquement dans l'agglomération Grenobloise. Les travaux sont majoritairement de la tonte, taille de haies, plantations, entretien de patios ;
- Une équipe de 6/7 travailleurs installée dans l'enceinte du CEA avec un moniteur pour réaliser des activités similaires. Ce contrat avec le CEA, dans le cadre d'un GME, regroupe 3 ESAT et 1 EA (Entreprise Adaptée) : Le Façonner, Ste Agnès, Messidor et Arist ;
Chaque mercredi, une équipe de 2 à 3 travailleurs est dédié à l'entretien des plantes au sein du CEA et de l'IBS (patios, hall d'accueil des différents batiments, plantes de bureau, etc...) ;

Entretien Technique de Collectivés

- 27 travailleurs sont dédiés à cette activité avec 3 moniteurs qui se répartissent le travail en chantier et l'encadrement de travailleurs en interne.
Les équipes se déplacent avec un moniteur et interviennent sur plusieurs chantiers chaque jour. La durée d'intervention par chantier peut varier de 15 min à 1H30.
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 un site de formation, il accueille les nouveaux arrivants pour la formation mais également les personnes en double orientation ou à mi temps qui ne souhaitent pas travailler à l'extérieur.

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

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

2 contrats d'avenir en 2016 ont permis de donner un peu de souplesse dans l'organisation.

Théâtre

- 10 usagers de l'ESAT et du SAJ ont choisi de s'investir dans la troupe de comédiens. Pour 2 répétitions par semaine, ils sont accompagnés par un moniteur et une personne en service civique.

SAJ

- Une équipe de 3 personnes pour un 2.35 ETP (équivalent temps plein) encadre 20 personnes au SAJ. Nous disposons des compétences complémentaires avec une éducatrice spécialisée, une conseillère en économie sociale et familiale et un éducateur sportif. Les activités développées sont orientées pour mettre les personnes en situation de pré-professionnalisation et sont pratiquées pour une bonne partie hors de l'établissement.

Pour accompagner les équipes dans leur professionnalisation, renforcer la cohérence autour des projets, engager des actions coordonnées en pluridisciplinarité pour chaque usagers, nous avons structuré différents types de réunions :

- d'analyse de la pratique, une fois par mois,
- d'élaboration des projets individuels, une fois par semaine,
- d'équipe éducative, une fois par semaine
- institutionnelle avec tous les salariés, une fois par mois.

Pour parvenir à dégager du temps aux moniteurs pour leur permettre de participer aux différentes réunions, chaque jeudi après-midi, de 15 h à 17 h, tous les usagers de l'ESAT participent à des activités de soutien avec des animateurs d'organisations extérieures à l'établissement sur des activités de maintien des acquis scolaires, code de la route, hygiène et sécurité, apprentissage de la restauration, gestes et postures. Nous avons signé plusieurs conventions avec des associations partenaires pour intervenir auprès des usagers.

Pour répondre à des obligations réglementaires et/ou d'organisation, nous avons mis en place des missions transversales :

- Coordinatrice CVS
- Animateur réunions des travailleurs
- Coordinatrice des bilans des usagers

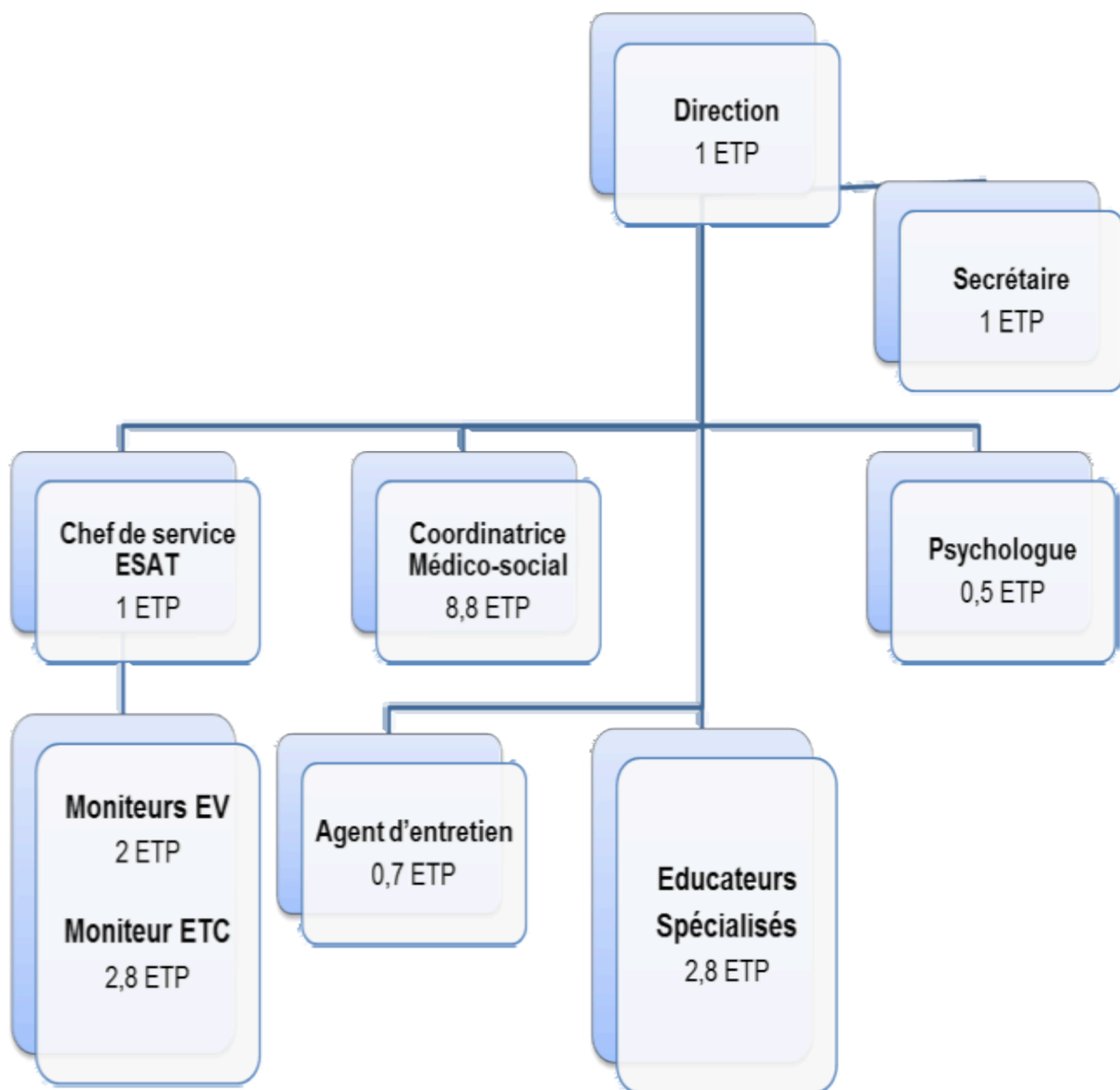
Perspectives 2017

Des chantiers comme l'évaluation interne et le projet d'établissement devront être finalisés avant la fin de l'année. Ce sera l'occasion de revoir les pratiques et travailler davantage avec les familles.

Nous remettons au cœur du projet de l'utilisateur, le rôle du référent.

2017 devra voir émerger les débuts du projet événementiels par le biais de la restauration dans un objectif de formation des usagers.

L'organisation et les missions de l'équipe seront revues pour répondre au mieux à ces orientations.



4.1.2 TABLEAU DU PERSONNEL ENCADRANT AU 31/12/2016

4.1.2.1 POSTES FINANCÉS SUR LE BUDGET SOCIAL

<i>Fonction</i>	<i>ETP ESAT-SAJ</i>	<i>ETP ESAT</i>	<i>ETP SAJ</i>	<i>Date d'embauche</i>
Direction	1.00	0.75	0.25	Poste vacant au 31/12/2016
Chef de service medico-social	1.00	0.37	0.63	30/03/2015
Chef de service ESAT	0,8	0,4	0.00	01/06/2016
Cadre comptable	0,90	0.34	0.12	11/01/2016
Comptable	0,95	0.36	0.12	01/06/2016
Secrétaire	1,00	0,75	0,25	01/07/2008
Moniteur Espaces verts	1.00	1.00	0.00	04/02/2008
Moniteur Espaces verts	1,00	1,00	0.00	29/03/2016
Moniteur Propreté de bureaux	1,00	1,00	0.00	04/02/2008
Moniteur Propreté de bureaux	0.80	0.80	0.00	07/10/2013
Psychologue	0.50	0.30	0.20	09/01/2009
Éducatrice spécialisée	1,00	0.00	1.00	05/01/2009
Éducateur Sportif	0.80	0.25	0.55	21/07/2014
Conseillère en Économie Sociale et Familiale	1.00	0.25	0.75	02/11/2009
14 personnes physiques	13.75 ETP	7.92 ETP	4.12 ETP	

4.1.2.2 POSTES FINANCÉS SUR LE BUDGET COMMERCIAL

<i>Fonction</i>	<i>ETP ESAT commercial</i>	<i>Date d'embauche</i>
Moniteur propreté de bureaux et moniteur interne	1	30/09/2014
Chef de service ESAT	0.40	01/06/2016

4.1.2.3 CONTRATS AIDÉS AU 31/12/2016

<i>Fonction</i>	<i>ETP ESAT-SAJ</i>	<i>ETP ESAT</i>	<i>ETP SAJ</i>	<i>Date d'embauche</i>	<i>Date de sortie</i>
Agent de maintenance (CAE)	0.69	0.69	0	14/10/2015	13/10/2016
Agent de maintenance (CAE)	0.69	0.69	0	14/10/2016	14/10/2017
AMP (Contrat Avenir)	1	1	0	01/10/2015	30/09/2016

4.1.2.4 PERSONNEL SORTI AU 31/12/2016

<i>Fonction</i>	<i>ETP ESAT-SAJ</i>	<i>ETP ESAT</i>	<i>ETP SAJ</i>	<i>Date d'entrée</i>	<i>Date de sortie</i>
Directeur	1	0.75	0.25	27/06/2012	24/02/2016
Chef de Service	1	0.37	0.63	07/03/2016	30/04/2016
Directrice	1	0.75	0.25	02/12/2015	03/06/2016
Educatrice Spécialisée	1	0.00	1.00	09/05/2016	31/07/2016
Educatrice Spécialisée	0.95	0.00	0.95	03/12/2012	31/07/2016
Chef de service	1	0.37	0.63	30/03/2015	31/12/2016

4.2 DÉMARCHE GPEC

Suite à la GPEC et la rédaction des fiches de poste, en 2016 a débuté la campagne d'entretiens professionnels. C'est un moment privilégié pour faire un point sur le parcours des salariés et faire des projections pour les années à venir.

Les derniers entretiens seront réalisés en 2017.

4.3 RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX IRP

4.3.1 CHSCT

En septembre 2012, l'association a mis en place un CHSCT commun à l'ensemble des salariés. Il est présidé par la directrice du pôle enfants. Il s'est réuni 2 fois en 2016.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a été établi au 1^{er} trimestre de l'année.

4.3.2 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Un seul poste de représentation du personnel est pourvu. Une réunion se tient chaque mois entre la direction et la représentante du personnel.

Aux prochaines élections, il a été convenu avec les représentants du personnel de chaque pôle (Enfants et Adultes) d'une élection commune pour l'élection de représentants pour l'ensemble des salariés Arist.

4.4 QUALITÉ ET PARTICIPATION

4.4.1 EVALUATION INTERNE

Nous avons fait appel en 2013 à un cabinet externe qui nous a accompagné dans la démarche d'évaluation interne de la qualité des prestations délivrées. Le plan d'action doit être finalisé.

4.4.2 EVALUATION EXTERNE

L'évaluation aurait dû être réalisée en 2016 ; la vacance au poste de direction n'a pas permis de la réaliser. Elle devra être faite en 2017.

4.4.3 PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Dans la suite de l'évaluation interne, nous avons engagé début 2014 un travail de rédaction du projet d'établissement avec le cabinet « Pluriel Formation » à partir du document qui a été déposé lors de la création de l'établissement (projet PIP'S). Celui-ci devra être rédigé pour l'évaluation externe.

4.4.4 GESTION DES DONNEES DES USAGERS

En 2014, ProGédis avait été choisi pour centraliser les données médico-sociales des usagers pour l'ensemble des établissements. Après un travail important de saisie de l'existant, nous avons fait le constat que l'outil n'était pas adapté car trop complexe d'utilisation.

Nous avons donc fait le choix d'abandonner l'outil au profit de « Eval38 ». L'outil au pôle Enfants est en cours d'installation. Au pôle adultes, nous le mettrons en place dans la 2ème partie de l'année.

4.4.5 RÉUNION D'EXPRESSION DES USAGERS DU SAJ

Au SAJ, le **groupe de parole** a lieu tous les jeudis matins. Il accueille 6 à 8 usagers.

Ce groupe de parole est un temps d'expression où la parole de chacun est écoutée, prise en compte ; elle reste confidentielle et chacun est respectueux de la parole de l'autre. Ils ont la possibilité d'exprimer leurs difficultés relationnelles, les injustices, leurs 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 lieu permet aussi 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.

4.4.6 LES DÉLÉGUÉS DES TRAVAILLEURS

A l'ESAT, tous les deux mois une éducatrice anime une **réunion d'expression** des travailleurs au cours de laquelle les usagers font remonter leurs interrogations sur les difficultés rencontrées au sein de l'ESAT-SAJ dans les domaines de l'organisation, des relations entre les personnes, des conditions de travail et des activités. Deux personnes sont en charge du secrétariat pour lister les problématiques évoquées. Deux autres personnes, déléguées du groupe d'expression sont chargées de rencontrer la direction pour présenter ces questions. Les questions posées donnent lieu à réponse de la direction par écrit. Le document est affiché en salle de pause.

La fréquence de rencontre est trimestrielle.

4.4.7 CONSEIL À LA VIE SOCIALE

Le Conseil à la Vie Sociale de l'ESAT-SAJ a été réélu en 2016. Ont été élus 2 délégués des usagers, 2 représentants des familles et 1 représentant des salariés. L'association gestionnaire a nommé deux représentants. La direction vient en appui de l'animation par le Président et administre cette instance.

Le CVS s'est réuni à 2 reprises en 2016. Cette instance a trouvé son rythme de croisière avec une présence forte des délégués élus. Les ordres du jour sont préparés en amont du CVS avec la direction et les délégués des usagers (Président et secrétaire). 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.

Handicap et développement durable – COP22 à Marrakech

Dans le cadre d'un partenariat entre l'Arist et 2 associations marocaines, « Couleurs Sensation » et la « Fondation Mohamed V », 12 usagers de l'ESAT-SAJ se sont rendu à Marrakech lors de la COP22 du 5 au 18 novembre 2016. 4 professionnels et 4 bénévoles ont pu accompagner les 2 groupes.

Durant ce séjour, des moments forts ont été vécus autour du développement durable à travers l'échange de techniques pour l'entretien des espaces verts, ainsi que la création en pierre d'une spirale pour plantations aromatiques, la visite d'une ferme pédagogique de l'association « Couleurs et sensations » où tout se fait dans le respect des traditions locales, ainsi que des plantations nécessitant le moins d'eau possible et utilisant les ressources naturelles du pays.

Le point fort pour le 2ème groupe fut un temps partagé avec des personnes du « Centre national Mohammed VI des handicapés » sur le site de la COP 22, vaste chantier autour des problèmes de l'Afrique et du monde (problème d'eau, d'assèchement des sols, du réchauffement climatique,,,,) recyclage des sacs plastiques, des déchets, présentation de nombreux véhicules électriques,,,,,

Ce séjour a connu des moments de tourisme, de découverte de la médina, du jardin Majorelle, d'un repas préparé par nous même sous une tente berbère et un grand moment de fête au centre avec les jeunes, les familles et les éducateurs. Un des 2 groupes a été accueilli par Rahlid et sa famille pour le repas du soir. Un joli moment et de bon repas, nous les remercions pour ça.

Ce déplacement s'inscrit dans une démarche de collaborations futures autour de valeurs communes. Nous avons laissé par le biais d'une exposition photos la trace de ce que nous vivons à Grenoble et nous avons rapporté des poteries ainsi que des photos de ce que nous avons vécu.

Un album photo a été réalisé.

5 LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

Les activités professionnelles à l'ESAT sont organisées autour de trois ateliers que sont l'entretien technique de collectivités, les espaces verts 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 ENTRETIEN TECHNIQUE DE COLLECTIVITES

L'atelier entretien technique des collectivités (ETC) accueille une vingtaine de personnes qui travaillent à temps-plein, temps partiel ou en double-orientation sur des activités de nettoyage de bureaux et de locaux industriels.

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

5.1.1 CHANTIERS EXTERIEURS

Blue-Ortho (Gières)

Nombres d'usagers concernés : 3 à 4 travailleurs / jour.

Description des activités : nettoyage de bureaux, cuisine et sanitaires et aspiration des moquettes.

Compétences développées : mise en application de la méthodologie apprise en interne au travers d'un travail en milieu ordinaire à proximité de notre établissement. Ce chantier permet de monter en compétences suite à la formation en interne.

Ce chantier est la deuxième étape du plan de formation des usagers après la formation en interne. Il permet de se familiariser avec le milieu ordinaire.

GCS-MRSI (Gières)

Nombres d'usagers concernés : 3 à 4 travailleurs / jour.

Description des activités : nettoyage de bureaux, salle de réunion, salle à manger, cuisine et sanitaire et aspiration des moquettes.

Compétences développées : mise en application de la méthodologie apprise en interne au travers d'un travail en milieu ordinaire sur un espace de travail découpé par zones en fonction d'un planning établi, afin de faciliter le travail des usagers. Ce chantier permet aux équipes de monter en compétence suite à la formation en interne et le découpage des tâches et nous permet d'évaluer la progression des travailleurs sur les différents postes.

Ce chantier est la troisième étape du plan de formation. Il permet un travail plus complet afin de se familiariser avec le milieu ordinaire. Les travailleurs sont souvent en semi-autonomie avec un contrôle du moniteur en fin de prestation.

Atherm (Domène)

Nombres d'usagers concernés : 4 à 5 travailleurs sur 3 jours / semaine.

Description des activités : nettoyage de bureaux, salle de réunion, salle à manger, sanitaires et vestiaires ainsi que nettoyage / lavage du carrelage et décapage du béton ciré de l'atelier.

Compétences développées : mise en application de la méthodologie apprise en interne au travers d'un travail au plus proche des exigences du milieu ordinaire avec une multiplicité d'espaces et de surfaces (bureaux, escaliers, vestiaires, atelier, etc.) et des contraintes liées à l'importante circulation dans les locaux.

Ce chantier constitue la quatrième et dernière étape du plan de formation, il permet de mettre en situation les travailleurs sur un chantier plus complexe qui demande polyvalence et adaptabilité.

Orange

Nombres d'usagers concernés : 1 à 2 équipes de 3 à 4 usagers / jour.

Description des activités : nettoyage des locaux techniques de dégroupage d'Orange, avec ou sans sanitaires, sur l'ensemble du Sud-Isère (123 sites sur l'année).

Compétences développées : mise en application de la méthodologie apprise en interne au travers d'une activité de nettoyage spécifique avec un format de tournées à la journée qui demande d'être efficace dans un laps de temps restreint et de supporter physiquement les trajets en véhicule. Parallèlement, il permet de développer la capacité à travailler en équipe car ce travail demande implique que chacun réalise une tâche en vue d'une réalisation commune.

Perspectives pour 2017 : Diversifier les chantiers et réduire le périmètre d'intervention.

5.1.2 DETACHEMENTS

CHU de Grenoble

Nombres d'usagers concernés : 1 à 2 travailleurs sur 3 x 1 heure par semaine.

Description des activités : nettoyage de bureaux, cuisine, sanitaires, salle de réunion et balayage / lavage des sols.

Compétences développées : mise en application de la méthodologie apprise en interne, au travers d'une mise en situation de travail en milieu ordinaire avec une particularité liée aux contraintes du travail en milieu hospitalier. Ce chantier demande aux travailleurs d'être organisés et d'avoir une certaine rigueur, le tout dans un temps imparti et ainsi de développer le travail en autonomie et la gestion du temps de travail.

Perspectives pour 2017 : Former plus de travailleurs sur ce genre de chantier qui demande une méthodologie, une assiduité, une rigueur et une autonomie.

Centre médical Rocheplane à Saint-Martin d'Hères

Nombres d'usagers concernés : 1 travailleur sur 4 jours / semaine.

Description des activités : prise en charge de la fonction d'agent hôtelier hospitalier : ménage et entretien des locaux, participation à l'activité hôtelière dans le respect des règles d'hygiène et des circuits prévus, sensibilisation à la gestion des produits d'entretien et alimentaires (approvisionnement, stockage, utilisation).

Compétences développées : mise en application de la méthodologie apprise en interne au travers d'un travail en milieu ordinaire, et qui plus est en milieu hospitalier, en complète autonomie, avec simplement le suivi d'un référent sur place et d'un moniteur d'atelier de l'ESAT.

Perspectives pour 2017 : Former plus de travailleurs sur ce genre de chantier qui demande une méthodologie, une assiduité, une rigueur et une autonomie.

5.2 ATELIER ESPACES VERTS

L'atelier espaces verts comprend deux équipes, la première est basée à temps—plein sur le CEA à Grenoble et la deuxième, plus mobile, est basée sur l'ESAT de Gières mais intervient pour une dizaine de clients, entreprises et particuliers, sur l'ensemble du bassin grenoblois. Elles accueillent à elles deux une quinzaine de personnes qui tournent sur l'une et l'autre des deux équipes.

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 de travaux en fonction des saisons (tonte l'été, ramassage des feuilles à l'automne, etc.).

Par ailleurs, cette activité est facilitée, entre autre, par l'utilisation de matériel d'espaces verts et de motoculture professionnel adapté aux différents chantiers et travaux à réaliser. L'ESAT ayant également investi en 2016 dans du matériel électrique afin de limiter l'impact écologique des machines thermiques et de permettre à des jeunes n'y ayant encore pas accès d'utiliser des machines de motoculture plus légères et plus maniables.

5.2.1 L'ÉQUIPE DE « GIÈRES »

L'équipe de Gières réalise l'entretien d'une dizaine de chantiers au cours de l'année.

Les prestations consistent à réaliser des travaux de tontes, débroussaillages, de désherbages manuel et mécanique, ramassages de feuilles, taille de haies, petits travaux d'élagage.

Nous réalisons également des travaux de créations : plantations d'arbres et d'arbustes, création de massifs, engazonnement, regarnissage de zones engazonnées, compositions de potées de plantes vertes et vivaces.

Cela permet aux usagers d'acquérir les pré-requis pour travailler en espaces verts, d'adopter une posture professionnelle adaptée, de développer ses capacités liées au travail, au groupe, de favoriser les interactions sociales.

Cela permet également de respecter les consignes de travail, de remplir ses objectifs, d'acquérir les compétences liées au travail et au matériel utilisé sur l'activité espaces verts qui reste une activité professionnelles à part entière.

En effet, l'organisation et l'activité permettent de mettre en pratique différentes compétences et de favoriser ses capacités, notamment à s'adapter au changement et ainsi développer ses aptitudes pour tendre vers plus d'autonomie :

- Aptitude à travailler seul, en groupe, en binôme ;
- Aptitude au changement de poste de travail, de site au cours de la semaine et des saisons ;
- Aptitude à progresser au niveau des compétences liées au travail, à une prise d'initiative adaptée et à repousser ses limites ;
- Aptitude à connaître et à travailler en sécurité, et à ne pas se mettre en danger ;
- Aptitude à sécuriser le chantier, notamment en mettant en place un balisage ;
- Aptitude à utiliser la tenue de travail adaptée et le respect du port des équipements de protection individuelle (EPI).

L'atelier espaces verts de l'ESAT de l'ARIST sur Gières s'inscrit donc dans le changement, par les différents chantiers qui amène l'équipe à aller d'un chantier à l'autre tout comme une entreprise paysagiste, amenant ainsi des contraintes liées à cette activité professionnelle (contraintes de temps, de délais et de distances, besoins des travailleurs et des clients).

Perspectives pour 2017 : développer de nouvelles activités pendant la saison hivernale pour palier à la baisse de celles-ci sur cette période.

Depuis la création d'un GME (Groupement Momentané d'Entreprises), l'équipe d'espaces verts de l'ARIST basé au CEA est sollicitée pour l'entretien d'une partie des zones vertes du site et l'entretien des plantes vertes.

Le CEA est un client qui a une très forte exigence du travail, du respect des normes de sécurité et des impératifs à exécuter rapidement. Les responsables sont très satisfaits du travail de qualité que nous faisons sur le site.

Nous sommes en charge d'une équipe de 6 à 10 travailleurs œuvrant sur une zone de 5 hectares. Ces zones sont : le CEA, Clinattec, la maison du commandant et IBS2.

Cette équipe est en permanence sur le site. Les travaux consistent principalement à de la tonte, de la taille, du débroussaillage, du soufflage de la voirie, de la propreté urbaine, de l'entretien de massifs, du désherbage, de la petite taille de formation et la gestion de 160 pots de plantes vertes réparties sur tout le site du CEA. L'entretien des plantes vertes a lieu sur une journée et demie et se déroule généralement le mercredi et le jeudi matin.

Pour les repas, des lieux de restauration permettent aux usagers de se restaurer et de manger ensemble parmi d'autres personnes d'entreprises extérieures. Afin de gérer leur autonomie, les travailleurs sont accompagnés par un moniteur lors de ce temps de pause.

Parallèlement, nous avons répondu, en complément, à plusieurs demandes de travaux supplémentaires tout au long de l'année qui ne sont pas dans le contrat : projets de création de massifs, aménagement de patios, etc....

Le moniteur veille au bien-être au quotidien des usagers et s'assure qu'ils bénéficient bien d'une formation pour l'exécution des travaux demandés.

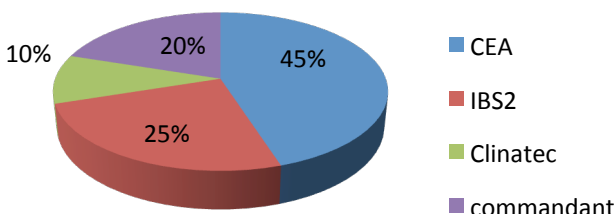
Par le biais d'un compte rendu transmis chaque fin de semaine au coordinateur technique du GME, nous disposons d'une traçabilité des travaux effectués.

Nous sommes également audités sur la qualité de notre prestation et sur le port des EPI (équipements de protection individuelle). Chaque trimestre un compte rendu est transmis aux moniteurs afin de lister les travaux non réalisés où à effectuer dans les plus brefs délais.

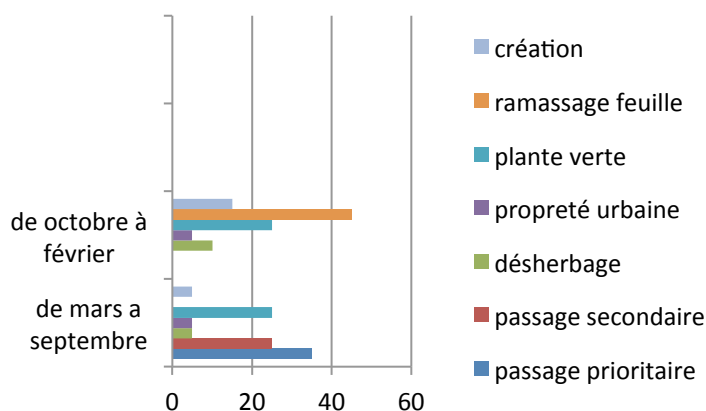
Cela nous permet d'améliorer la qualité de notre prestation.

Ci-dessous deux graphiques qui expliquent d'une part, le pourcentage du temps passé sur chaque zone, et d'autre part les activités annuelles.

Pourcentage du temps passé sur chaque zone



Activités annuelles



D'autres temps, sur le CEA notamment, ont également permis aux deux équipes de travailler ensemble sur des prestations communes.

Par ailleurs, ont également été organisées des sorties de découverte des sites paysagers tels que le Parc de la Tête d'Or à Lyon, le jardin japonais « Zen » d'Erik Borja dans la Drôme ou encore la visite d'un arborétum sur le campus de Grenoble. Ces quelques temps ont permis de travailler sur la reconnaissance des végétaux et la découverte d'espèces « tropicales » mais aussi de favoriser la cohésion d'équipe.

5.3 THEATRE ET LA TROUPE DE COMEDIENS : LES Z'ARISTOCRATES

Fin 2015, nous avons lancé le projet théâtre qui aujourd'hui compte 10 comédiens. Pour ce projet nous sommes accompagnés de Stéphanie MAURIN de la compagnie Créabulle.

De janvier à juin, 9 usagers se sont positionnés sur cette activité dans un objectif pour certains de réaliser un projet professionnel et pour d'autres d'expérimenter un univers inconnu jusque-là. La répétition hebdomadaire avait lieu au Petit Théâtre Grenoblois dans les locaux du CREARC. Dans ce cadre, ils ont créé « Qui jeux suis ? » pièce écrite par Stéphanie MAURIN à partir des propositions des comédiens. Il a fallu trouver un nom à cette troupe, d'un commun accord, ils ont choisis « **les Z'Aristocrates** »

« Qui Jeux Suis » a été jouée à quatre reprises : au CREARC, à Poisat lors de l'assemblée générale de l'Arist, à Champ sur Drac et à Gières lors du mois de l'accessibilité.

A partir de septembre, il y a eu quelques mouvements dans la composition de la troupe, certains n'ont pas souhaité poursuivre l'aventure et à l'inverse d'autres ont manifesté l'envie de monter sur les planches. La troupe compte aujourd'hui 10 comédiens.

Nous sommes passés à 2 répétitions par semaine dans des lieux différents : la Bobine le lundi matin et la maison des associations le jeudi après-midi. Une nouvelle création a vu le jour, « Dominus ».

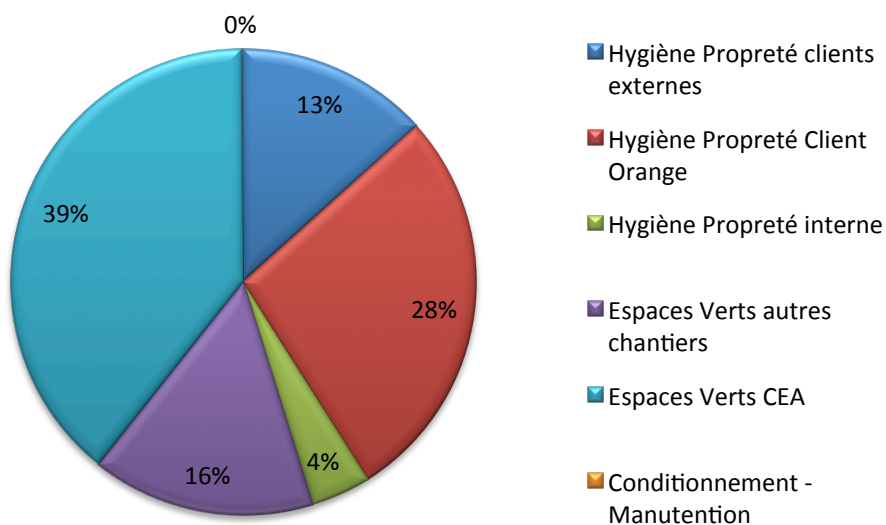
Ce projet a enfin vu le jour et répond réellement à des projets professionnels. Cette troupe a un fort potentiel, il est important de soutenir les vocations.

Prespective 2017

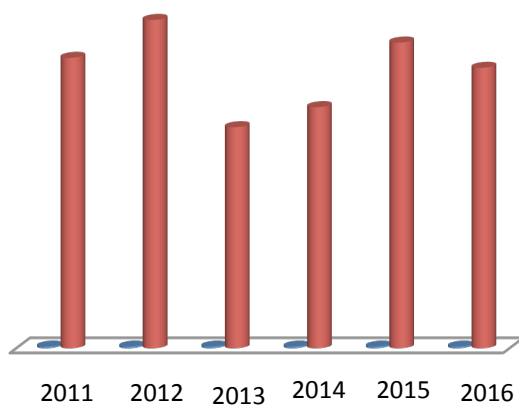
Le spectacle Qui Jeux Suis ? devra tournée encore en 2017. Quelques dates sont prévues. Dominus sera finalisé en juin et programmé à la Bobine, aux Eybinoiseries, lors d'un festival organisé par Créabulle à Tullins et nous espérons avoir d'autres dates à venir....

Nous postulons également à un appel à projet DRAC-ARS dans la cadre de « Culture et Medico-Social » avec l'objectif de développer encore un peu plus ce projet théâtre.

Chiffre d'Affaires 2016



Progression du chiffre d'Affaires de 2011 à 2016



6 FORMATION ET SOUTIEN

6.1 FORMATIONS PROFESSIONNELLES REALISEES

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 posture de travail.

Pour l'année 2016, en dehors des formations dispensées par les encadrants en interne, 32 personnes ont pu bénéficier d'une formation professionnelle à l'ESAT avec un prestataire extérieur.

Elles se répartissent de la manière suivante :

Intitulé de la formation	Nombre de personnes concernées	Durée de la formation
Formation informatique initiation	1 personne	1,5 jour
Formation informatique perfectionnement	8 personnes	3 jours
Formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) initiale	6 personnes	2 jours
Formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) recyclage	5 personnes	1 jour
Formation à l'équilibre alimentaire	7 personnes	4 jours
Formation gestes et postures	5 personnes	2 jours

6.2 ACTIVITES DE SOUTIEN

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

Ces activités, obligatoires au même titre que les actions de formations ou les activités à caractère professionnel, sont préalablement choisies en fonction des aspirations des travailleurs afin de favoriser leur accès à l'autonomie et leur implication dans la vie sociale.

Pour l'année 2016, elles sont les suivantes :

- Cuisine
- Bien-vivre ensemble (groupe de parole)
- Maintien des acquis scolaires
- Gestion de budget
- Informatique

7 LES ACTIVITES DU SAJ

7.1 ACTIVITÉS PRÉPROFESSIONNELLES DE TYPE AGRICOLE ET CONDITIONNEMENT

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Matin		Sainte Agnès 8 personnes 37 séances/2016		Centre équestre 7 personnes 42 séances/2016	« Cheval mon ami » 7 à 8 personnes 29 séances/2016
Repas*		Repas offert par Sainte Agnès			
Après-midi		Centre équestre 6 à 8 personnes 40 séances/2016	« Cheval mon ami » 7 personnes 32 séances/2016	Ferme/ « Cheval mon ami » 6 à 8 personnes 22 séances Ferme 16 séances CMA	

En 2016, nous avons maintenu les activités de sensibilisation au monde professionnel telles qu'elles étaient proposées les années précédentes.

L'investissement sur le respect de l'environnement de certaines actions ont permis d'engager les volontaires du Saj sur le voyage au Maroc dans le cadre de la COP22.

Le Saj accompagne comme l'Esat, la volonté de l'Arist d'adopter une démarche de développement durable.

7.2 ACTIVITÉS ARTISTIQUES, CULTURELLES ET PRÉPROFESSIONNELLES

	Lundi		Mardi	Mercredi	Jeudi		Vendredi
Matin	Jeux de société 7 à 8 personnes 43 séances/2016	Théâtre avec l'Esat 3 à 6 personnes 29 séances en 2016		Théâtre Terre de Sienne 9 personnes 18 séances jusqu'à juin 2016	Théâtre Terre de Sienne 8 personnes 8 séances à partir d'octobre 2016		
Repas*							
Après-midi	Atelier d'expression et de médiation picturale 4 personnes 41 séances		Musique 11 personnes 27 séances		Atelier d'expression et de médiation picturale 1 personne 26 séances	Théâtre avec l'Esat 5 puis 4 personnes 8 séances (octobre)	

En 2016, le créneau du théâtre avec Terre de Sienne est passé du mercredi matin au jeudi matin et le groupe est passé de 9 à 8 membres.

Le travail avec les chercheuses du Gipsa-lab, Amélie Rochet-Capellan et Marion Dohen, du projet (communiquons ensemble) en direction des personnes porteuses de Trisomie 21 s'est organisé différemment cette année. L'objectif de 2015 était de permettre aux personnes, plus largement en situation de handicap intellectuel, de comprendre cette recherche sur le langage et la communication. En 2016, le travail de groupe a été suspendu et un travail individualisé avec les personnes porteuses de Trisomie s'est organisé sur 2 semaines, fin avril-début mai. L'atelier théâtre professionnel s'est mis en place avec une répétition le lundi sur la première partie de l'année. Les personnes volontaires se sont essayées à cette discipline et ont choisi ou non de s'inscrire sur la durée : 6 personnes ont testé et 3 sont restées.

En octobre, un deuxième créneau s'est organisé le jeudi après-midi, avec 2 nouveaux volontaires qui ont renforcé le groupe suivis d'un départ.

7.3 LES ACTIVITÉS SPORTIVES

Cette activité a été gérée par 2 personnes en 2016. En effet, Stéphanie Coindet, titulaire du poste, a sollicité un congé sans solde de 3 mois pour projet personnel. Albin CURTO a rejoint l'équipe en CDD de octobre à décembre. Nous n'avons pas pu mettre en place de période de recouvrement entre les 2 professionnels.

Les usagers ont très bien accueilli Albin CURTO.

Afin de faciliter au mieux cette transition, les activités sportives ont été maintenues pendant environ 2 mois avant la mise en place de nouvelles activités.

Projets pour l'année 2017 :

- Mise en place de nouvelles activités sportives (judo...) ;
- Trouver de nouveaux supports sportifs (piscine) ;
- Intégrer les usagers de l'ESAT dans les activités sportives.

Le tableau suivant présente les activités sportives du SAJ à partir de fin septembre.