

PREAMBULE

Pôle Accompagnement Social et Professionnel (ASP) *(ESAT SERVIPEP, ESAT PEP Giennois, DIDE, SAVS Orléans, SAVS Gien, FH des droits de l'homme, FH des hauts de Gien, SSO et FVJ de Gien, SESSAD pro)*

Le Pôle Accompagnement Social et Professionnel fonctionne maintenant depuis 3 ans avec une réelle dynamique d'harmonisation et de mutualisation entre les différentes structures.

En 2023, les 11 réunions de direction de pôle réunissant les 7 chefs de service, les 2 directeurs adjoints, le directeur et la directrice de pôle ont permis par un travail transversal de participer au bon fonctionnement des structures et à leur évolution.

Les projets portés par le pôle cette année, dans la continuité des travaux déjà engagé en 2022 et en adéquation avec les orientations associatives sont les suivants :

- La mise en place d'une GED associative pour une mise en conformité avec la RGPD en associant particulièrement les professionnels administratifs
- La généralisation du Document Unique de l'utilisateur avec le support du logiciel Ogirys. Cela a nécessité la création d'un copil Ogirys de pôle afin d'accompagner le déploiement sur le terrain, l'organisation de formation à l'intention de tous les professionnels, la désignation de professionnels référents
- La transformation en plateforme pour les établissements du giennois (FH-SAVS – FVJ-SSO) avec la poursuite du travail en transversalité et la réécriture du règlement de fonctionnement unique
- L'organisation de formation intra-pôle à l'accompagnement de personnes porteuses de TSA et à la méthode FALC.
- Le développement du numérique pour les TH des 2 ESAT par un travail conjoint avec la plateforme numérique de l'ADPEP, et dans le cadre d'un financement FATESAT.

- L'organisation d'une journée pour les professionnels des 2 ESAT afin de travailler ensemble à partir du plan de transformation des ESAT. Cette journée s'est déroulée le 25/01/2024.

- L'accompagnement de la dynamique associative dans le domaine de l'insertion pro. Les cadres du pôle organisent et animent les 3 réunions annuelles qui réunissent l'ensemble des professionnels concernés par l'insertion pro quel que soit leur service ou établissement de rattachement au sein de l'Association. Ces réunions permettent à tous de rester informés des évolutions du secteur, de mieux se connaître et ainsi ouvrir les champs des possibles en termes de parcours de formation ou professionnels pour les usagers.

- L'évolution des fonctionnements de services en file active. Globalement tous les services ont intégré cette nouvelle pratique et offrent donc leurs prestations à un nombre plus important de personnes accompagnées ; des réorganisations et un redimensionnement des accompagnements ont été nécessaires et il est souligné une augmentation sensible de la charge de travail des chefs de service qui gèrent et supervisent les admissions et les PAP.

Enfin depuis plusieurs années, le public orienté vers nos structures ne cesse d'évoluer. Les profils sont de plus en plus diversifiés et les problématiques rencontrées se démultiplient. Afin de répondre aux besoins des personnes accompagnées, les professionnels se mobilisent, s'adaptent, se forment et revisitent leurs modalités d'accompagnement, toujours et encore !

Agnès Sergent, Directrice du Pôle Accompagnement Social et Professionnel »

I - Présentation de l'établissement

L'ESAT PEP GIENNOIS est régi par l'ADPEP 45 (Association Départementale des Pupilles de l'Enseignement Public du Loiret), fondée en 1916, et dont le but initial était de venir en aide aux orphelins de guerre ainsi qu'aux jeunes des écoles publiques qui en avaient besoin. Par la suite, l'association s'est étendue à la gestion des Etablissements spécialisés pour enfants et adolescents puis aux adultes en difficultés (CMPP, CAMPS, MAS, Foyer d'hébergement, IME...).

Situé à Dampierre-En-Burly, dans la zone horticole du Domaine des Noues, L'ESAT PEP GIENNOIS accueille sur son site, deux établissements :

- L'ESAT PEP GIENNOIS
- L'Entreprise Adaptée « La Noue du Bois ».

Ils accompagnent, tous deux, des personnes en situation de handicap avec des profils différents, tant sur le statut, que sur leur degré d'autonomie.

L'ESAT PEP GIENNOIS a ouvert ses portes en octobre 1988 avec pour seule activité, l'horticulture. Il a ensuite diversifié ses activités pour répondre aux nouveaux besoins des usagers. Sa capacité d'accueil est de 64 places (dernier agrément : 02/12/2009)

L'ESAT PEP Giennois exerce ses activités sur deux sites :

- A Dampierre : les activités horticoles, conditionnement (petite section), entretien de Jardins Espaces Verts, ainsi que les prestations de services.
- A Gien : une activité blanchisserie.

L'établissement intervient également chez différents partenaires dans le cadre de mise à disposition individuelle, collective ou encore de prestations de services (Hutchison, CNPE...).

L'ESAT PEP GIENNOIS accompagne, au 31 décembre 2023, 69 usagers pour 61,964 ETP, dont un nombre croissant de personnes travaillant à temps partiel depuis plusieurs années.

II - La mise en œuvre du projet d'établissement

L'offre de service présentée dans le projet d'établissement a pour objectif de répondre au mieux aux besoins émis par les usagers.

Une équipe pluridisciplinaire composée de la Direction, de moniteurs d'atelier, d'une éducatrice spécialisée et d'une psychologue se mobilise pour offrir aux usagers des activités diverses à caractère professionnelles ainsi qu'un soutien médico-social en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Sa mission consiste, avec l'aide de ses partenaires externes, à coordonner ses actions pour :

- ✚ Fournir une activité professionnelle adaptée, évaluée et réajustée,
- ✚ Offrir une formation au poste de travail,
- ✚ Favoriser le développement des compétences et leurs diversifications ou le maintien des acquis,
- ✚ Assurer la protection et la sécurité,
- ✚ Assurer la prévention et veiller au suivi médical,
- ✚ Favoriser l'accès aux activités ludiques, culturelles, sportives, sociales,
- ✚ Proposer un soutien psychologique ou répondre à une demande de ce type,
- ✚ Accompagner la personne dans ses relations avec son environnement, à sa demande ou avec son accord lorsque cela s'impose,
- ✚ Responsabiliser la personne dans la perspective d'une plus grande autonomie.

Ces axes de travail se déclinent majoritairement à travers les Projets d'Accompagnement Personnalisés (P.A.P) des usagers.

II.1 : Les P.A.P, modalités d'élaboration et suivis :

L'élaboration des projets individualisés, ainsi que leur bonne mise en œuvre, sont rendues obligatoires depuis la loi 2002-2. Ils sont réalisés annuellement. Afin de rendre possibles la bonne appropriation ainsi qu'un suivi efficace de cet outil, l'établissement recherche la pleine participation de l'utilisateur. Aussi, la personne bénéficie de deux espaces dissociés lui permettant d'élaborer son Projet d'Accompagnement Personnalisé :

- Préparation du PAP :

Dans un premier temps, l'utilisateur rencontre son moniteur d'atelier référent pour effectuer le bilan du précédent P.A.P (analyse, réalisation ou non, des objectifs fixés ; difficultés rencontrées...).

Une fois ce bilan établi, l'utilisateur et le MA « dessinent » conjointement le nouveau projet. Ces premiers échanges concernent l'aspect professionnel : formation qualifiante, démarche de reconnaissance de compétences, changements d'atelier, baisse du temps de travail, stages.... L'ensemble de ces informations sont ensuite consignées dans un document « PAP » unique par le moniteur.

- Présentation du PAP :

Dans un second temps, l'utilisateur est invité à présenter son projet devant l'équipe pluridisciplinaire regroupant son moniteur référent, la Cheffe de Service, l'Éducatrice Spécialisée et la psychologue.

D'autres personnes (membre de la famille, tuteur/curateur...) peuvent également être conviées à cette réunion, à la demande ou avec l'accord de l'utilisateur.

Les besoins professionnels et médico-sociaux sont alors présentés et débattus si nécessaire. De manière consensuelle ou après arbitrage de la cheffe de Service, divers objectifs d'accompagnement sont déterminés. Ils peuvent être d'ordre professionnel (stage, formation, développement de compétence...) ou encore médico-social (demandes d'orientation en SAVS, inscription à des activités de loisirs, demande d'ouverture d'une mesure de protection juridique, mise en place d'un stage en Foyer d'hébergement inscription à des séjours de vacances...).

- Validation du PAP :

Les objectifs fixés sont alors inscrits par la Cheffe de service dans le document « PAP » et validés par l'utilisateur (objectif réinscrit dans un avenant au contrat d'aide et de soutien par le travail, signé par la personne ou son représentant légal)

L'établissement organise mensuellement une réunion médico-sociale lors de laquelle est évoqué l'avancement des projets des usagers. Au cours de celles-ci, l'équipe pluridisciplinaire procède à une évaluation des projets, mais aussi des difficultés rencontrées par l'utilisateur. Ce qui leur permet, le cas échéant, de procéder à des réajustements.

II.2 : L'activité professionnelle

Le soutien professionnel et technique

Des thématiques de soutien professionnel individuel ou collectif se dégagent et trouvent majoritairement leurs origines dans les demandes formulées par les usagers (via les P.A.P). C'est l'occasion pour les usagers de développer leurs savoir-faire et de nouvelles techniques.

Des actions de soutien sont également pensées au regard des nécessités de production : nouveau matériel, nouveau client, « commande exceptionnelle » ...

La mise en place de stages

Certains usagers manifestent, dans le cadre de l'élaboration du PAP, le souhait de réaliser des stages vers d'autres établissements médico-sociaux, ESAT ou en milieu ordinaire.

Les motivations sont diverses :

- Découverte d'une nouvelle activité de production,
- Développement ou diversification de compétences techniques (comparer les procédés de production, en découvrir de nouveaux...),
- Souhait de rompre avec les habitudes et découvrir un nouveau contexte de travail (changement de lieu, d'équipe, de rythme...),
- Réalisation de stages dans le cadre d'une démarche de reconnaissance de compétences professionnelles (RAE, VAE...)

Ces stages sont ainsi vécus comme des temps et des espaces de développement professionnel et/ou personnel. Ils peuvent se dérouler en entreprise, dans les collectivités, dans des établissements du secteur médico-social ou dans d'autres ESAT.

Pour d'autres, des aménagements professionnels sont nécessaires pour servir le projet global de l'utilisateur et le maintenir en situation de travail de manière plus adaptée (entrée dans le monde du travail, épanouissement personnel, départ progressif vers une fin d'activité professionnelle...).

Des stages en structure semi-occupationnelle ou en foyer de vie

Au cours de l'année 2023, 6 personnes ont pu bénéficier de stage en section semi-occupationnelle, contre 1, en 2022. Ces stages sont aménagés dans l'emploi du temps des travailleurs, en partenariat avec d'autres établissements médico-sociaux.

Face à la multiplicité des demandes et objectifs, les Moniteurs, Educatrice Spécialisée et Cheffe de Service de l'ESAT prospectent des lieux d'accueil diversifiés, auprès de leurs partenaires.

Des stages en interne (changement d'atelier sur un même site) peuvent être également sollicités par les usagers, et donc mis en œuvre par l'établissement.

Pour cette année 2023, un total de 15 stages ont été mis en place et ont permis aux travailleurs qui le souhaitent d'expérimenter le travail dans un autre environnement (*voir graphique ci-dessous*) :

- 7 stages ont eu lieu dans des structures dépendantes du milieu ordinaire dont 1, dans le cadre du « Duo Day ».
- 4 stages ont eu lieu dans d'autres ESAT de la région
- 4 stages dans d'autres ateliers au sein même de l'ESAT PEP GIENNOIS

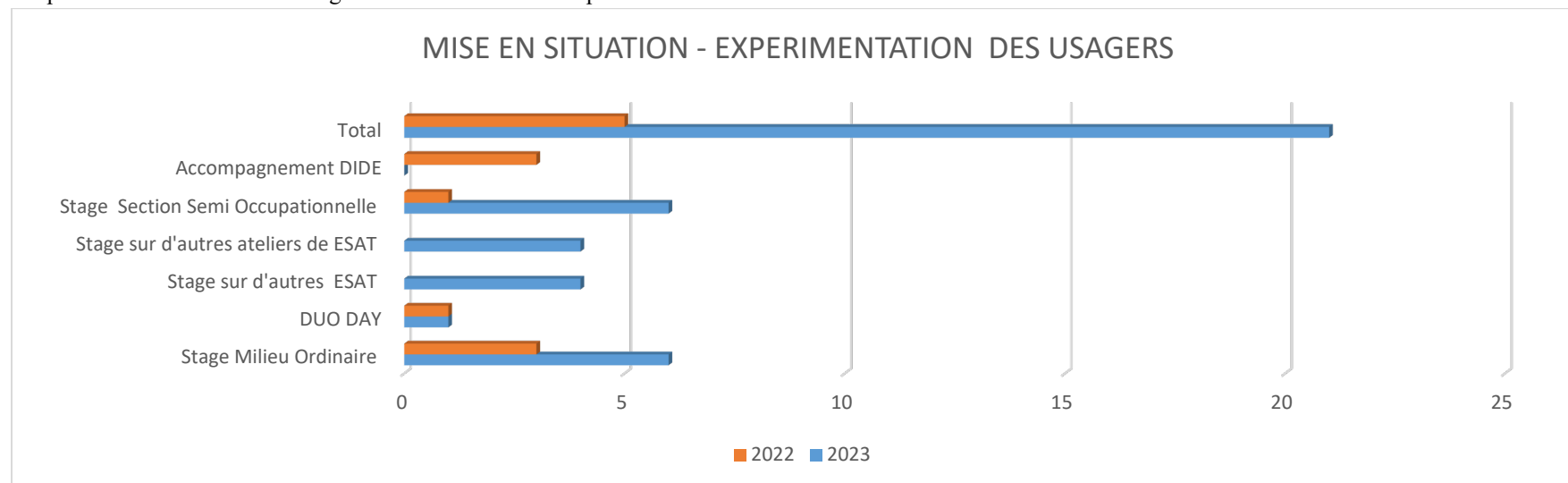
Dispositif du D.I.D.E.

Dans le cadre de notre accompagnement professionnel, nous travaillons en collaboration avec le Dispositif d'Inclusion Dans l'Emploi (DIDE), créé en 2021. Celui-ci a pour mission de promouvoir, permettre l'accès et le maintien dans l'emploi ordinaire de personnes en situation de handicap, qu'elles soient accompagnées ou sortantes d'un établissement ou service des PEP 45.

Il accompagne ainsi toute personne en situation de handicap, âgée d'au moins 16 ans, ayant, à court terme, un projet d'inclusion professionnel en milieu ordinaire ou nécessitant un soutien pour être maintenue dans l'emploi.

L'Esat a recensé 3 nouvelles demandes pour l'année 2023 dont l'accompagnement devrait débuter au cours de l'année 2024.

Graph : Mise en situation des usagers dans le cadre de leurs parcours :



Les formations

L'établissement s'inscrit dans une volonté de promouvoir la formation à destination des usagers. A cet effet, l'ESAT cotise auprès de l'OPCO Santé.

L'établissement a maintenu sa confiance à « Emergence », son partenaire depuis 2018, qui réalisent des formations relatives au maintien des acquis professionnels. Les formateurs interviennent dans une salle mise à disposition par l'établissement auprès de groupe de 6 à 7 usagers, à raison d'une douzaine de séances par sessions. En 2023, ces derniers ont pu bénéficier des formations suivantes :

- « Mathématique et Français » pour 6 usagers
- « Visa numérique », pour 10 usagers
- « Code de la Route » pour 8 usagers

Le dispositif « Différent et Compétent »

Depuis 2009, l'établissement s'investit dans le développement de ce dispositif en région Centre, maintenant porté par l'association ARECO (Associations gestionnaires de la région centre Val de Loire).

Ce dispositif national permet aux travailleurs d'ESAT d'entrer dans une logique de parcours professionnel via l'obtention d'une R.A.E (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience).

Il leur permet de valider leurs compétences, de trois manières différentes :

- La première, dans le cadre d'un jury interne (jury composé du Directeur d'Etablissement et d'un professionnel du secteur visé).
- La seconde dans le cadre d'un jury externe (un membre de l'Education Nationale ou de la Chambre de l'Agriculture + un directeur d'établissement).
- La troisième dans le cadre d'un jury Externe + Stage (membres du jury identique, mais avec l'obligation d'effectuer un stage de quatre à six semaines en milieu ordinaire)

Le moniteur, préalablement formé au dispositif RAE, est chargé d'accompagner la personne « candidate » dans son projet. Cela représente en moyenne, vingt heures d'accompagnement par candidat. Le moniteur intervient tout au long du processus :

- Tant sur la préparation écrite (référentiel métier, rédaction explicative, prise de photos...)
- Que sur la préparation orale (présentation orale du dossier, organisation de jury blanc, organisation et passage devant le jury blanc...) du dossier.

Le souhait de s'engager dans ce dispositif est évoqué et validé par l'utilisateur, lors de son PAP, puis dans un second temps, par la direction de l'établissement.

Sur l'année 2023, 2 usagers ont présenté avec brio leurs compétences dans le cadre de ce dispositif RAE. Ils se sont vu remettre leurs attestations lors d'une cérémonie regroupant l'ensemble des lauréats de la région Centre Val de Loire à Blois. (41)

Le travail hors-murs : convention de mise à disposition, prestations en entreprise :

Dans une volonté de favoriser l'accueil des usagers en milieu ordinaire de travail, l'établissement met en place des conventions de mise à disposition ou de prestation de services avec certaines entreprises. Cette démarche permet aux bénéficiaires de découvrir l'entreprise dans un cadre « sécurisé » (l'utilisateur dépend toujours de l'ESAT, présence possible d'un moniteur d'atelier) mais également d'appréhender de nouveaux modes de production ou encore, de nouvelles exigences.

Depuis, près de 15 ans, l'établissement permet à des usagers, dans le cadre de ses activités permanentes, d'expérimenter le travail dans le « milieu ordinaire » :

- 17 usagers, accompagnés par 2 monitrices, exercent quotidiennement une activité de conditionnement au sein de l'entreprise d'une entreprise à BRIARE.
- 3 usagers, réalisent, en toute autonomie, des prestations de déchetterie, de livraison de colis, d'approvisionnement de papier, d'approvisionnement d'eau et de distribution de vêtement au sein d'une entreprise de Dampierre.

L'accueil de stagiaires.

Les stagiaires sont très majoritairement accompagnés sur l'ESAT par d'autres établissements, services ou associations du secteur médico-social (IME, IMPro, foyers de vie, autres ESAT, CMPA, associations d'insertion...). Leurs objectifs sont les suivants :

- Découverte du travail en milieu protégé,
- Évaluation des capacités professionnelles et d'adaptation (à un nouvel environnement, à une nouvelle équipe...),
- Découverte d'un secteur d'activité spécifique....

Quel que soit l'objectif de base, ces stages permettent aux personnes impliquées, d'affiner ou de déterminer leur projet d'orientation.

Les stages sont mis en place, sous différentes formes :

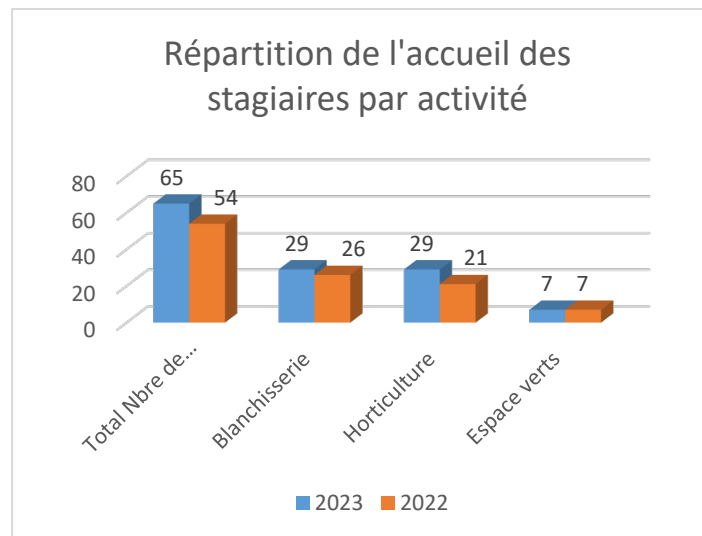
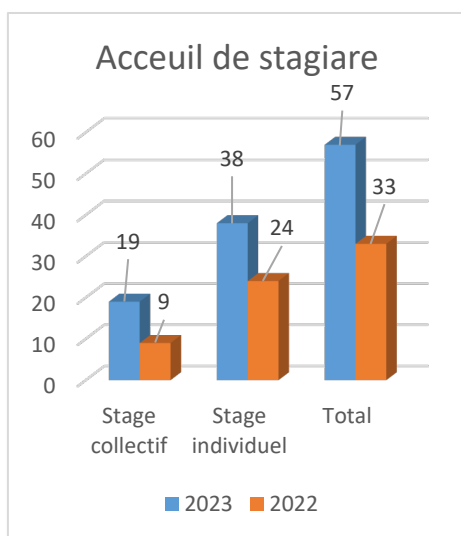
- Convention inter-établissement (ESAT, IME, SIPFP...),
- Mise en Situation Professionnelle en ESAT (MISPE).

L'accueil de ces stagiaires répond à leur demande et au parcours de formation formulés par chacun d'eux.

Pour l'année 2023, l'ESAT a accueilli 58 stagiaires, dont 19 accueillis en stage collectif, sur une période de 65 semaines, représentant 326 jours d'accueil.

Ces stages ont été organisés sur les activités suivantes :

- 29 semaines en blanchisserie.
- 29 semaines en horticulture,
- 7 semaines en espaces verts



Un travail important a été réalisé sur l'année 2023 avec l'intégration de 10 nouvelles admissions consécutives à l'augmentation importante du nombre de stagiaires accueillis.

✚ Conventions MISPE : 2 semaines renouvelables 1 fois par an dans le même établissement soit 4 semaines maximum.

La MDPH peut être prescripteur lorsque le bénéficiaire est reconnu travailleur handicapé et bénéficie d'une orientation ESAT.

Les organismes Pôle emploi, Cap Emploi et la Mission Locale sont prescripteurs même si la personne n'a pas d'orientation ESAT.

Les SAVS conventionnés peuvent être prescripteurs (par délégation de la MDPH) même si la personne n'a pas d'orientation afin d'évaluer l'orientation en ESAT.

- ✚ Conventions de stage « classiques » : pas de durée maximum, en moyenne 3 semaines lorsque c'est une découverte, renouvelable autant de fois que de besoin.

Domaine d'application : tout établissement médico-social ayant pour mission l'insertion professionnelle : IME, IMPro, Service Relais, ESAT, ITEP, Education Nationale.

Chaque demande de stage est étudiée par la cheffe de service qui élabore un planning d'accueil de stagiaires en tenant compte de la saisonnalité des activités. Les personnes accueillies ont parfois effectué une, deux ou trois périodes de stages avec des objectifs différents à chaque fois. A l'issue de chaque stage, un bilan est réalisé avec les différents protagonistes et un écrit est remis aux stagiaires pour lui permettre de construire son parcours professionnel.

L'établissement propose également des accueils collectifs. Ces derniers permettent aux stagiaires, encadrés de leur éducateur, de découvrir le milieu du travail protégé. Ce temps de découverte permet également d'évaluer le comportement des stagiaires face au travail et de confirmer ou non leur orientation. A l'issue de chaque stage, un bilan collectif est réalisé avec l'équipe éducative et les stagiaires. Un écrit est remis aux stagiaires ainsi qu'à l'établissement afin de permettre à chacun de construire son parcours professionnel.

En 2023, l'établissement a accueilli 4 stages « collectifs » :

- 5 jeunes de l'IME de GIEN ont été accueillis sur l'atelier Blanchisserie pour une durée de 7 jours.
- 5 jeunes l'IME de GIEN ont été accueillis sur l'atelier Horticulture, pour une période de 13 jours.
- 3 personnes de la SSO de GIEN ont été accueillis sur l'atelier Horticulture, pour une période de 3 jours.
- 6 jeunes du DAME de MONTARGIS ont été accueillis sur l'atelier Horticulture pour une période de 6 jours.

II.3 : L'action médico-sociale

L'accompagnement médico-social

L'accompagnement médico-social est coordonné et garanti par la cheffe de service en collaboration avec l'Educatrice Spécialisée de l'établissement (0,25 ETP). Les besoins sont très majoritairement exprimés par les usagers lors de l'élaboration ou de la réactualisation du projet d'accompagnement personnalisé. L'accompagnement médico-social se décline par des actions individuelles et/ou collectives auprès des travailleurs de l'ESAT.

L'équipe médico-sociale se mobilise également pour animer des espaces favorisant la participation des travailleurs dans leur environnement de travail notamment dans le cadre des Conseils à la Vie Sociale ou les groupes de parole par ateliers. Ces espaces collectifs permettent d'aborder des points relatifs au travail, mais sont aussi des lieux d'apprentissage à l'expression individuelle ou collective, la citoyenneté, au vivre ensemble sur des espaces partagés.

L'ESAT PEP GIENNOIS fait appel à différents professionnels pour couvrir les besoins « médico-sociaux » des usagers. Ce type d'accompagnement se décline à travers :

Le soutien psychologique :

La psychologue de l'établissement intervient sur l'ESAT à hauteur de 0,25 ETP les lundis après-midi et les mardis toute la journée. Elle propose, aux usagers qui le désirent, un soutien psychologique individuel pour leur permettre de mieux appréhender les problématiques personnelles, en lien avec le travail, de s'approprier leur histoire de vie et de mettre en mots leurs émotions. Pour ce faire, la psychologue seule ou en binôme avec l'Educatrice Spécialisée reçoit les usagers, dans son bureau à l'ESAT ou dans des espaces dédiés, lorsque les équipes sont mises à disposition chez nos partenaires extérieurs (ex : atelier conditionnement).

Dans certaines situations, la psychologue peut également être amenée à prendre contact avec les partenaires extérieurs afin de relayer les situations le nécessitant. Cela permet d'assurer la continuité et la cohérence des accompagnements sur le plan thérapeutique et plus spécifiquement sur la coordination des démarches de soins.

Les interventions de la psychologue au sein de l'équipe médico-sociale sont diverses : temps d'échanges avec les professionnels en réunion d'équipe, mise en place de temps professionnels avec les moniteurs d'ateliers pour échanger sur les accompagnements, participation aux groupes de parole et certaines réunions de l'équipe de direction.

Au 31 décembre 2023, 49 travailleurs ont pu bénéficier d'entretiens de soutien psychologique, dont 36 travailleurs en suivi régulier et 13 travailleurs en suivi ponctuel.

Ils se répartissent de la manière suivante selon les indicateurs non-exhaustifs listés ci-dessous (attention, certains entretiens abordent plusieurs thématiques) :

- **93** entretiens menés **en lien avec la maladie psychique** – aide à la gestion des symptômes liés à une problématique psychique (troubles anxieux, symptômes dépressifs, troubles du spectre de la schizophrénie, troubles de la personnalité, etc.) – aide à l'expression et à la gestion des émotions ;
- **81** entretiens concernant des difficultés sur **l'espace de travail**, d'ordre relationnel, affectif ou cognitif
- **210** entretiens concernant **le cadre de l'environnement familial**.

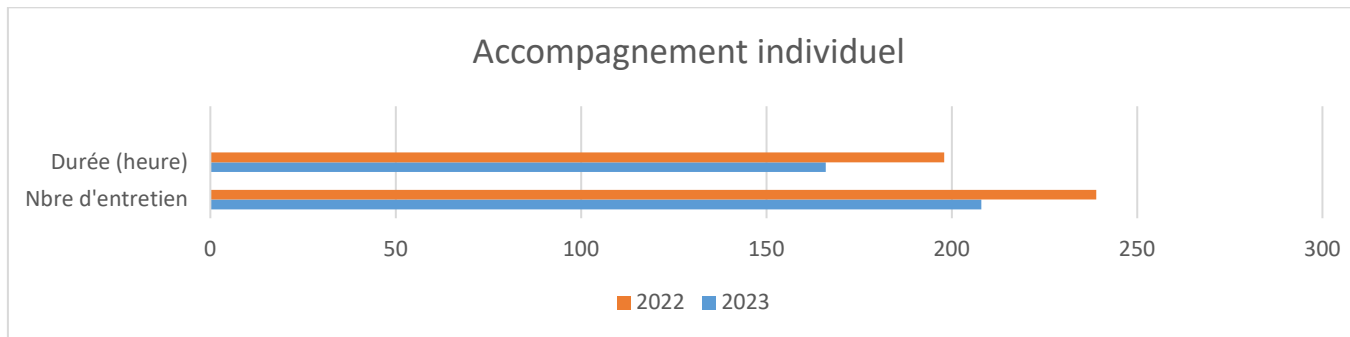
Au-delà de ces accompagnements individuels, la psychologue assure le lien avec des partenaires extérieurs. Cela permet la continuité et la cohérence d'accompagnement sur le plan thérapeutique et plus spécifiquement sur la coordination des démarches de soins. **12 situations de travailleurs** ont nécessité de se tourner **vers des partenaires extérieurs** pour orienter vers une prise en charge plus spécialisée, pour se coordonner avec les partenaires sur l'accompagnement, et/ou faire du lien sur des événements particuliers. (ex. auprès des CMP, des médecins psychiatres, des médecins traitants, associations, SAVS, GEM, etc.)

Accompagnement individuel :

Au cours de l'année 2023, l'Educatrice Spécialisée a mené, 208 entretiens individuels représentant approximativement 166 heures, lors desquelles, elle a rencontré **49 usagers** sur 73 personnes accompagnées dans les effectifs au cours de l'année 2023.

Ils se déclinent de la façon suivante :

- 22 ont bénéficié d'un accompagnement ponctuel. (< ou = à 3 rendez-vous dans l'année)
- 18 ont bénéficié d'un accompagnement régulier. (de 3 à 7 rendez-vous dans l'année)
- 9 ont bénéficié d'un accompagnement soutenu. (Plus de 7 rendez-vous dans l'année)



Ses accompagnements individuels ont porté plus particulièrement sur :

- Difficultés au travail (relationnelles, conflits mobilisation au travail...)
- Démarches administratives de soin... (courrier pour le changement de médecin, Rendez-vous médicaux...)
- Fiche d'objectifs en fonction de la situation et des difficultés rencontrées au travail pour la personne
- Travail sur l'heure, gestion du budget
- Point avec les partenaires (UDAF, PMI...)
- Suivi concernant les conduites addictives...
- Réflexion autour de la construction d'un planning blanchisserie pour favoriser l'autonomie...
- Stages en Milieu Ordinaire
- Stages pour changement d'ESAT

Au cours de l'année 2023, les demandes individuelles de stage (milieu ordinaire, Duo Day, autres ESAT, autres ateliers de l'ESAT) ont fortement augmenté et pris une place prépondérante dans l'activité de l'Educatrice Spécialisée. Présente à temps partiel (lundis et mardis), elle n'a pas été toujours en mesure de pouvoir répondre aux sollicitations des usagers et/ou aux situations d'urgence. La cheffe de service a assuré une continuité de service en réalisant près de 40 entretiens auprès des usagers, au cours de l'année 2023, soit près de 34 heures. Elle a également, palliée aux besoins des usagers en assurant, notamment sur les fins de semaine, la relation avec les partenaires sociaux et médico-sociaux (Foyer d'hébergement, CMPA, SAVS, Maison du Département, tuteur/curateur, famille, auto-école...) représente près de 45 heures.

L'équipe médico-sociale et la direction de l'établissement ont également effectué une Information Préoccupante auprès des services de protection de l'Enfance concernant l'enfant d'un couple travaillant à l'ESAT et à vivement participer à la mise en place d'un Accueil Provisoire de cet enfant. L'équipe médico-sociale a soutenu et accompagné ce jeune couple dans cette épreuve et a participé à la mise en place de mesure d'aide pour l'exercice de sa parentalité.

De plus, la direction a établi, conjointement avec la direction d'un foyer d'hébergement, un signalement au Procureur de la République pour un usager au regard du non-exercice de sa mesure de tutelle. (Mesure de protection non renouvelée, dettes contractées, démarches administratives non réalisées...)

L'équipe médico-sociale a, au cours de cette année et en partenariat avec une auto-école, accompagné un usager dans le passage et l'obtention de son permis AM. (évaluation / apprentissages).

II.4 : Instances d'expression et d'exercice de la citoyenneté

Le Conseil à la Vie Sociale

Au sein de l'établissement, trois personnes représentent les usagers de l'ESAT. Siègent également dans cette instance le Directeur de l'établissement, des représentants des familles, un représentant des salariés, des administrateurs de l'association, ainsi qu'un représentant de la Municipalité en tant qu'invité.

Le CVS s'est réuni 3 fois en 2023, ce qui a permis aux membres d'échanger avec la direction de l'établissement sur :

- Les activités
- Les besoins et attentes des usagers dans le cadre de leurs conditions de travail
- Mais également des travaux de réhabilitation (création d'une activité de conditionnement, espace de pause pour les usagers...)
- Les demandes et l'organisation de festivités de fin d'année.

Les travailleurs sont soutenus par une Educatrice Spécialisée qui les aide à recueillir les avis de leurs collègues et ainsi s'investir activement dans leur fonction de représentation des usagers.

Le groupe de parole

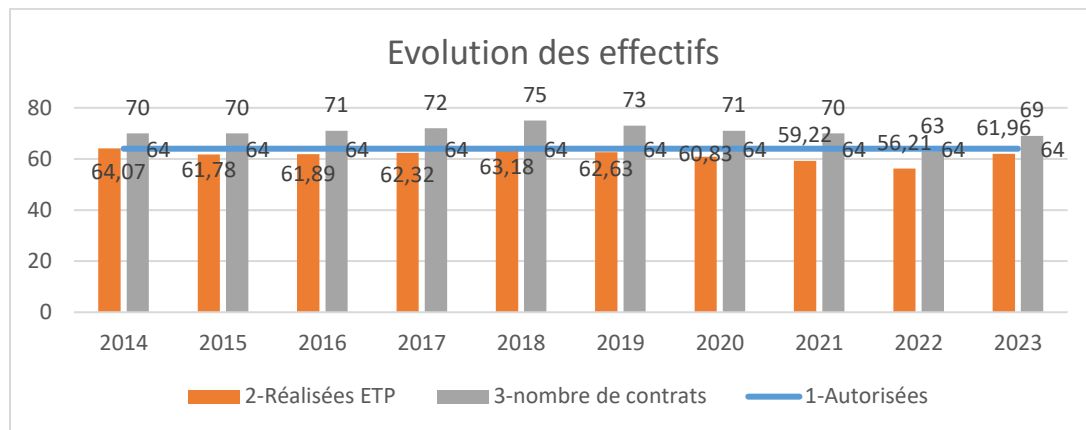
Le groupe de paroles est un espace d'échange et d'écoute dédié aux usagers de l'ESAT et animé en binôme par la psychologue et l'Educatrice Spécialisée de l'établissement. Un groupe de paroles est organisé une fois par trimestre sur chacun des quatre ateliers de l'établissement. (Blanchisserie, Espace Vert, Conditionnement et Horticulture) Les moniteurs de l'atelier ne participent pas à ce temps d'échange.

Ces groupes de paroles permettent aux travailleurs de s'autoriser à s'exprimer et à prendre une place de « Sujet » et de citoyen. Ils verbalisent ainsi leurs ressentis, leurs difficultés en lien avec le travail que ce soit sur un plan relationnel, fonctionnel ou organisationnel. Soutenu et guidé par la Psychologue et l'Educatrice Spécialisée, le groupe tente de résoudre collectivement les problèmes évoqués fait des propositions sur la vie de l'établissement.

En 2023, 15 groupes de parole ont permis aux usagers de verbaliser leurs besoins et attentes dans le cadre de leurs activités respectives.

III - Effectif

III.1 : Les effectifs des travailleurs au 31/12/2023



Au 31 décembre 2023, l'effectif des travailleurs est de 61.964 ETP pour 69 contrats.

Nous observons une augmentation notable du nombre de contrats, avec l'entrée de 10 personnes au cours de l'année 2023, représentant : 9.5 ETP

4 personnes sont sorties au cours de l'année 2023, représentant 3.5 ETP :

- une sortie vers le milieu ordinaire
- Deux sorties vers un autre ESAT pour rapprochement familial
- Un arrêt d'activité (démission)

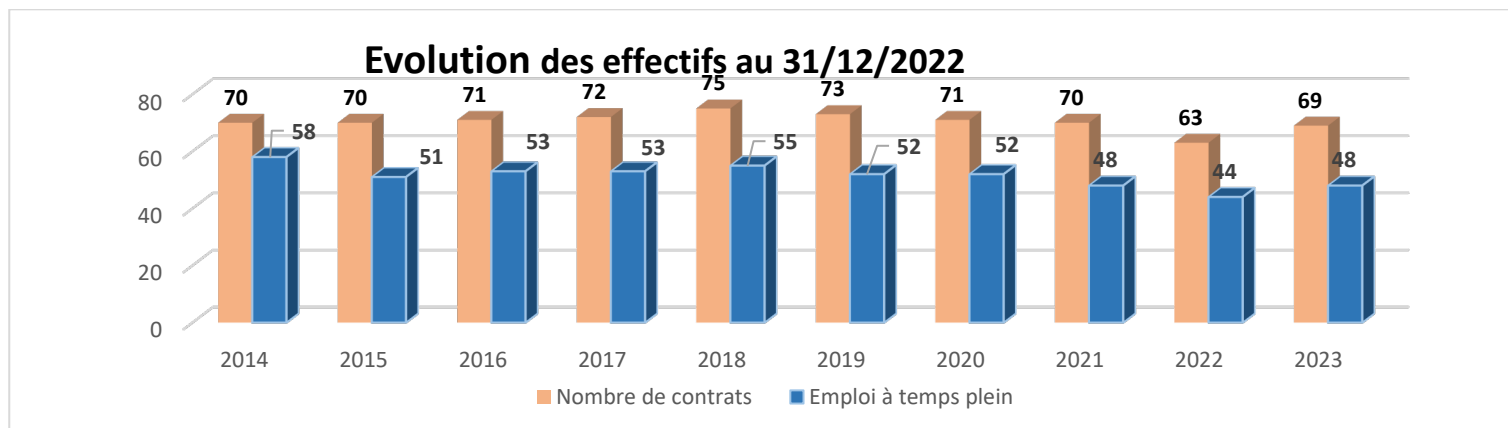
III.2 : Mouvement des travailleurs

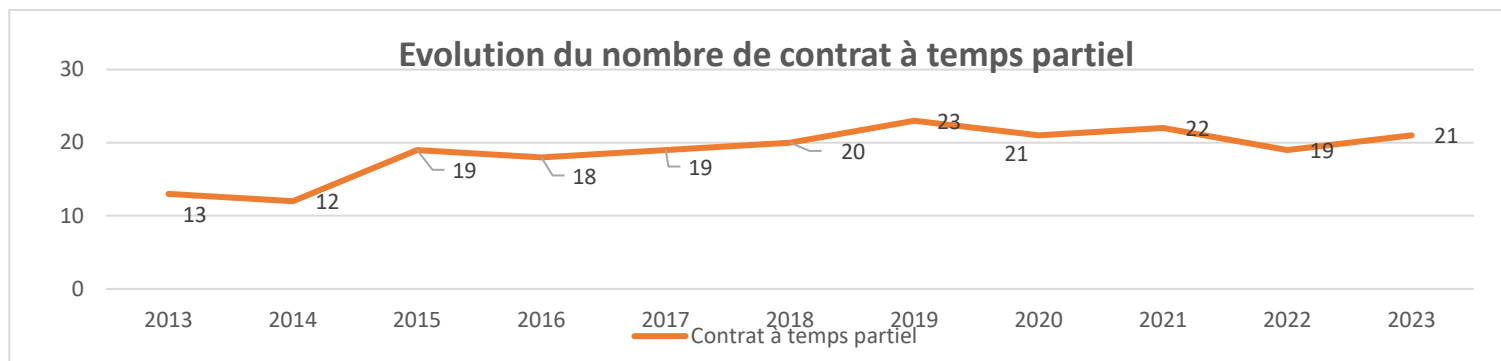
Sexe	Effectif au 31/12/2023	Entrants	Sortants	Sortie tps partiel	Nombre de TH accompagnés durant l'année 2023
Hommes	41	5	3	1	44
Femmes	28	5	1	0	29
Total	69	10	4	1	73

Types de contrats :

Année	Nombre de contrats au 31/12	Contrat à temps partiel	Emploi à temps plein
2015	70	19	51
2016	71	18	53
2017	72	19	53
2018	75	20	55
2019	73	21	52
2020	71	19	52
2021	70	22	48
2022	63	19	44
2023	73	21	52

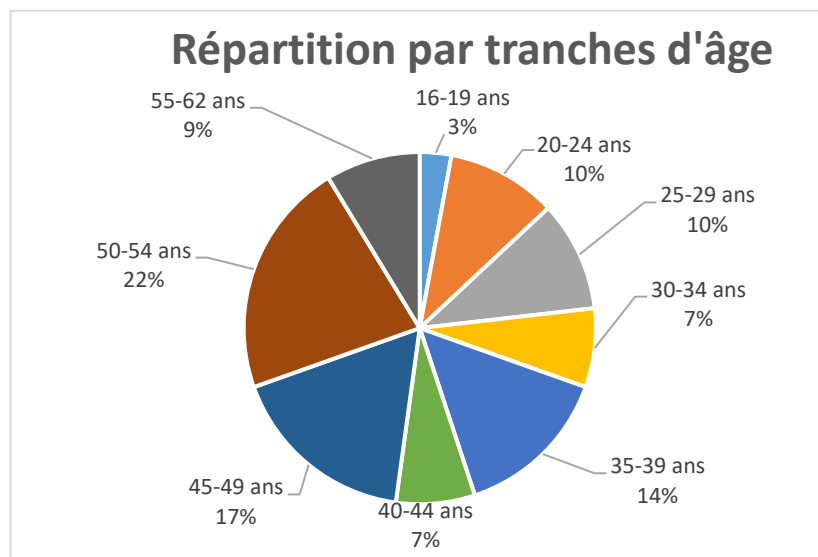
L'établissement a également accompagné, 2 nouvelles demandes de réaménagement de temps de travail à temps partiel afin de répondre au projet du travailleur, portant le total des usagers à temps partiel à 21 pour cette année 2023.





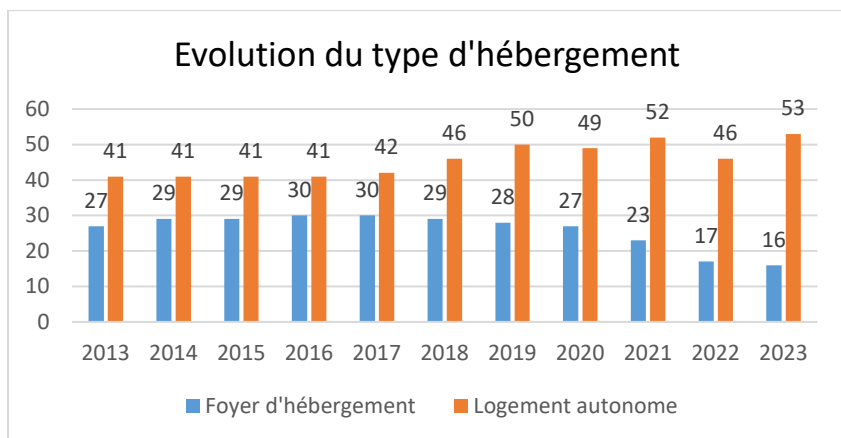
III.3 : Répartition par tranches d'âge :

L'âge moyen des usagers sur l'année 2023 est de : 40.90 ans. Il est en diminution par rapport à l'année 2022, notamment avec l'admission de « jeune adulte ». Malgré tout, 52 % des travailleurs sont âgés de plus de 45 ans (senior). Ce facteur est pris en compte dans le cadre de l'accompagnement quotidien.

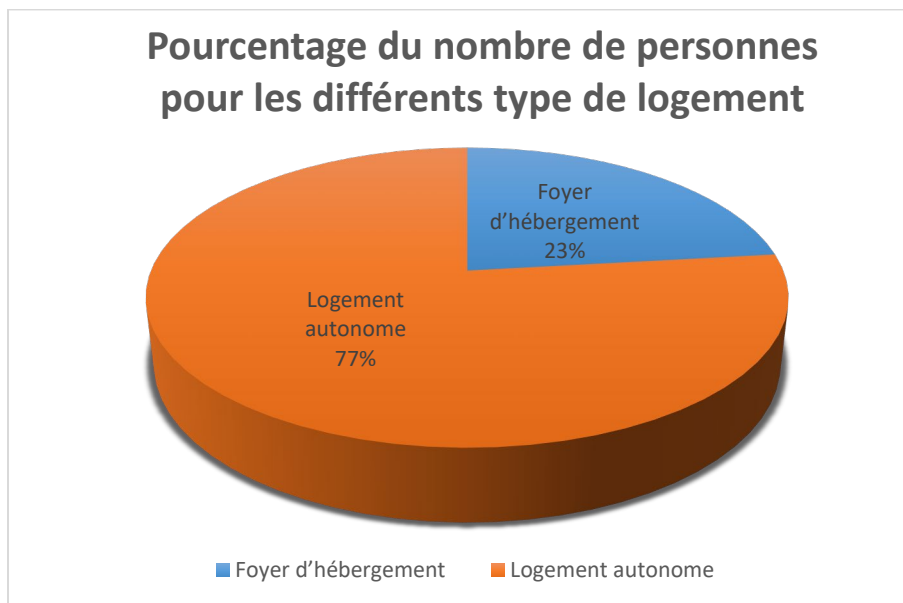


Tranche d'âge	Pourcentage
16-19 ans	3 %
20-24 ans	10 %
25-29 ans	10 %
30-34 ans	7 %
35-39 ans	14 %
40-44 ans	7 %
45-49 ans	17 %
50-54 ans	22 %
55-62 ans	9 %

III.4 : Le type d'hébergement :



23.18 % des travailleurs sont accompagnés par un foyer d'hébergement contre 76.81 % en logement autonome. On observe, d'année en année, que les usagers souhaitent s'installer dans un hébergement en autonomie avec éventuellement un accompagnement par le biais du SAVS.



Année	Foyer d'hébergement	Logement autonome
2014	29	41
2015	29	41
2016	30	41
2017	30	42
2018	29	46
2019	28	50
2020	27	49
2021	23	52
2022	17	46
2023	16	53

III.5 : La typologie de Handicap

Au sein de l'établissement, elle se décline comme suit :

- 81.16 % déficience intellectuelle
- 8.70 % de problèmes comportementaux
- 7.25 % des personnes accompagnées porteuses de handicap psychique et ou relevant de la psychiatrie

Des formations collectives pour les professionnels sont mises en place afin d'améliorer la prise en charge des travailleurs atteints de ces troubles. La psychologue de l'Etablissement poursuit le travail en réseau tant avec le CMPA qu'avec la clinique du Pont de Gien.

III.6 : Mesures de protection

Les travailleurs bénéficiant d'une mesure de protection sont au nombre de 40, ce qui représente 59.42 % de l'effectif.

- 34 personnes sous mesure de curatelle (14 simples et 20 renforcées)
- 6 personnes sous mesure de tutelle.

Des liens réguliers sont entretenus avec les mandataires dans l'objectif de mieux accompagner le travailleur au quotidien (gestion du budget) et dans certains de leurs projets. (Passage de permis, achats particuliers, diminution du temps de travail...)

IV - Le personnel

Mouvements du personnel :

L'établissement a dû faire face à différentes absences de « longue durée » de Moniteurs d'Atelier que ce soit pour des formations ou des maladies. L'établissement a également dû faire face au décès d'un moniteur, ce qui a impacté l'ensemble des équipes et des usagers.

Formations internes et externes :

Les moniteurs d'atelier ainsi que les salariés de l'établissement ont participé aux formations suivantes :

- Une journée d'information sur la réorganisation des services généraux, pour un salarié.
- Deux journées d'information pour les référents et correspondant RAE, pour une salariée.
- Une journée de recyclage de la formation premiers secours (SST), pour 6 salariés.
- Trois jours de formation sur le logiciel OGIRYS pour les deux chefs de service.
- Deux demi-journées de travail sur la nomenclature SERAPHIN.
- Deux jours de formation initiale aux premiers secours (SST) pour une salariée.
- Une demi-journée de formation renouvellement du CERTIPHYTO, pour deux salariés.
- Trois jours de formation sur « Les écrits professionnels » pour l'ensemble des moniteurs d'atelier.
- Quatre demi-journées d'analyse thématique de la pratique professionnelle pour l'ensemble des moniteurs et de l'équipe médico-social.
- Deux journées de formation FALC (Facile A Lire et à Comprendre) pour 5 salariés.
- Une journée de formation pour l'Habilitation H0B0 pour un salarié.
- Une journée d'information sur le bilan de campagne des maraîchers du Loiret pour une salariée. Chef de culture
- Une cheffe de service a intégré en décembre 2023 la formation « Chef de Service des établissements et services sociaux et médico-sociaux" pour une durée d'un an.

IV-Partenariat, travail inter-établissements

Les partenariats sont nombreux et indispensables au bon fonctionnement de l'établissement. Ils participent pleinement à l'accompagnement de l'utilisateur et influent sur la qualité des projets. Ainsi, les chefs de service, l'Éducatrice Spécialisée et la psychologue sont en lien régulier avec les mandataires de justice, les ESAT et les EA de la région, les IME du département, les CMPA, les foyers d'hébergement, les SAVS, les familles, mais également la MDPH, les missions locales, le DEA, France Travail ...

L'établissement par l'intermédiaire de ces cadres de direction, s'inscrit également dans une dynamique collaborative de travail, qui va au-delà de ses murs. Ils participent activement aux rencontres :

- Du Collectif ESAT 45, qui réunit les cadres des ESAT du département pour partager l'actualité du secteur, échanger sur l'évolution législative, mais aussi des publics, rechercher des synergies possibles au service de l'accompagnement des travailleurs des établissements.
- A l'ARECO : Dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience « Différent et Compétent » permettant de valoriser les compétences des usagers.
- PRITH (région) et au PLITH (département) est un espace de rencontre entre les entreprises adaptées et les ESAT afin de faciliter les parcours des personnes accompagnées dans ces structures.
- Au réseau ANDICAT
- Ainsi qu'à différents groupes de réflexion-actions susceptibles d'apporter une plus-value à l'accompagnement des usagers.
- Participation aux réunions internes au sein de l'ADPEP45 (insertion professionnelle ...).

PERSPECTIVES

- Le travail important réalisé par l'équipe pluridisciplinaire a permis d'intégrer 10 nouveaux usagers. Cela a parallèlement mis en évidence les difficultés pour l'Etablissement, pour répondre aux besoins des usagers, notamment sur les situations qui se déclarent en fin de la semaine. En effet, le manque de travailleur social sur cette période, implique l'intervention de la Cheffe de service pour toute situation relative à l'accompagnement. Ce dépassement de fonction nuit grandement à l'organisation de l'établissement et impacte le bon fonctionnement de ce dernier. Les objectifs de développement initialement prévus sur l'année 2023 ont été décalés dans le but de favoriser les situations prioritaires des usagers.
- La réfection des locaux améliore considérablement les conditions d'accueil et de travail des usagers :
 - o Espace de pause pour les usagers,
 - o Espace de travail (bureau) pour les moniteurs
 - o Création d'un parking
 - o Espace de conditionnement

Ce dernier éléments contribuant également, au développement de l'activité de conditionnement et par conséquence, au maintien dans l'emploi des personnes vieillissantes ou fatigables

L'année 2024 ainsi que la validation du prochain CPOM permettront de finaliser les projets en cours tels que :

- La transformation de l'offre médico-sociale impactant l'ESAT,
- La mise en place du Dossier Unique de l'utilisateur,
- La réforme SERAPHIN,
- La révision des outils de la loi 2002-2
- L'accès au numérique dans le cadre d'un projet FATESAT
- Le développement de la GED,
- D'un SIRH en 2025

- Pour améliorer l'accompagnement et la réponse aux attentes des usagers, l'établissement sollicitera un temps de travailleur social supplémentaire, évalué à 0.35 ETP. Il sera réparti sur les journées du jeudi au vendredi et contribuera à gérer les stagiaires ainsi que les situations présentes.

L'établissement maintiendra également ses efforts sur la formation auprès des salariés, notamment dans le cadre de l'accompagnement des usagers.

Le Plan de Développement de Compétences 2024 intégrera les formations suivantes :

- Une formation sur l'auto-détermination réalisée, en début d'année, conjointement avec les salariés du pôle, les travailleurs ESAT ainsi que des personnes accueillies (FH SAVS...)
- Evolution des publics accueillis,
- La prévention des risques relatifs à la sécurité (sauveteur secouriste, équipier de première intervention...)
- Analyse des pratiques pour les professionnels
- Certificat de Qualification de Moniteur d'Atelier 2ème classe pour les non-diplômés,
- RAE pour accompagner les usagers sur le parcours de reconnaissance de leurs compétences (Différent et Compétent),