



**ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DES PUPILLES
DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC DU LOIRET**

=====

ADPEP 45

COMPTE ADMINISTRATIF

ESAT PEP GIENNOIS

2014

SOCIAL

ADPEP 45
25 Boulevard Jean Jaurès
CS 15615
45056 ORLEANS Cedex 1
ESAT PEP GIENNOIS « Les Saponaires »
Domaine des Noues
Zone Horticole
45570 DAMPIERRE EN BURLY

RAPPORT D'ACTIVITE

ESAT PEP GIENNOIS Les Saponaires

Bilan d'activité 2014

Préambule :

Présentation de l'Établissement et Service d'Aide par le Travail

Géré par l'AD PEP 45, l'ESAT PEP Giennois « les Saponaires » existe depuis octobre 1988. Ces activités sont organisées sur plusieurs sites :

- Dampierre, sur lequel sont réalisées les activités horticoles, l'entretien de jardins espaces verts et le maraîchage bio,
- Gien où une activité de blanchisserie est proposée.
- Ou encore du conditionnement à Briare, dans une entreprise fabriquant des pièces pour le secteur automobile et pour laquelle une équipe de travailleurs, accompagnée d'une monitrice, œuvre quotidiennement.

- **Faits marquants 2014 :**

- o Une nouvelle activité développée en 2013, le maraichage est en plein essor, la solidarité associative et l'intégration de l'ESAT dans une association « les Paniers Paysans du Giennois » ont permis d'accroître les ventes de légumes de l'établissement.
- o En fin d'année 2014, l'établissement a engagé le travail de réécriture du projet d'établissement.
- o Développement de la blanchisserie (l'identification du bâtiment et du camion) permettant de situer l'établissement dans la zone d'activité locale
- o L'arrivée d'une nouvelle chef de service s'est concrétisée en avril 2014, l'équipe de direction est complète.
- o La réorganisation des activités entre l'ESAT et l'EA est engagée depuis septembre 2014.

- **Éléments du projet d'établissement**

Dans le cadre du plan d'action qualité, l'établissement s'était engagé sur un certain nombre d'actions prioritaires :

- Formation 2014 : 9 travailleurs de l'ESAT accompagnés de 3 moniteurs d'atelier ont participé à la formation sécurité incendie le 23 septembre 2014.
- Poursuite des actions de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience à travers le dispositif « différent et compétent »: 6 nouveaux lauréats se sont vus remettre une attestation de RAE en 2014.

I- Action auprès des usagers

1 .Les effectifs des travailleurs

Places	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1-Autorisées	61	64	64	64	64	64	64
2-Réalisées ETP	54,26	57,76	62,56	62,06	64,54	63,27	64.07
3-Nombre de personnes physiques	64	67	70	71	71	68	70

2 .Mouvement des travailleurs

Sexe	Au 31/12/13	Entrants	Sortants	31/12/2014
Hommes	38	1	1	1
Femmes	30	2	0	2
Total	68	3	1	70

12 usagers travaillent à temps partiel, ce qui représente 17.14 % de l'effectif. Cette situation est en constante progression, elle est la conséquence du vieillissement des travailleurs et de leur fatigabilité. Cet accompagnement spécifique nous conduit à demander l'extension de 8 places supplémentaires afin de faire face aux nouveaux besoins de ce public. (Un travailleur est en attente de sortie prononcée par la MDPH).

3 .L'âge moyen : L'âge moyen des usagers est stable : 37, 8 ans.

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus
Hommes	9	11	16	2
Femmes	9	7	14	2
Total	18	18	30	4

4 .Le type de Handicap :

La prédominance de la déficience intellectuelle reste pour la majorité de l'effectif. Cependant nous observons un changement dans le profil des personnes accueillies, nous accompagnons de plus en plus de personnes avec des problématiques relevant de la psychiatrie, ce qui tend à modifier l'accompagnement proposé et les réponses à apporter.

Le vieillissement des usagers est une donnée supplémentaire dans l'approche du handicap. Près de 48 % de l'effectif de l'ESAT à plus de 40 ans, certain d'entre eux sont présents depuis l'ouverture de l'établissement. Cette donnée est systématiquement prise en compte dans le projet d'accompagnement pour concilier au mieux la prise en charge proposée et les capacités évolutives de la personne.

5 .Le type d'hébergement : Il est noté une légère augmentation des usagers vivant en foyer en 2014.

	Foyer d'hébergement	Logement autonome
Hommes	15	23
Femmes	14	18
Total	29	41

6 .Mesure de protection

35 travailleurs bénéficient d'une mesure de protection juridique, tutelle ou curatelle.

II- Actions de soutien

L'ESAT offre aux personnes accueillies des activités diverses à caractère professionnel :

L'évolution des activités professionnelles pose la question de l'adaptation des modes d'accompagnement du travail, notamment ceux relatifs à l'actualisation des compétences professionnelles. Actuellement les encadrants techniques sont chargés de gérer les activités de production et d'offrir une formation au poste de travail en adéquation avec les capacités des personnes accueillies. En 2014, lors des périodes creuses des activités, des actions de soutien professionnelles ont été mises en place par les moniteurs et ont permis notamment de créer des supports techniques par et pour les travailleurs (ex : technique de rempotage, montage de rolls...).

L'ESAT a également comme mission de favoriser l'épanouissement personnel et l'intégration sociale et professionnelle:

Il s'agit de proposer des activités de soutien médico-social et éducatif qui auront été préalablement et conjointement identifiées lors des projets d'accompagnement personnalisé et en lien avec les orientations de l'établissement. Ces soutiens ont pour objectifs le maintien et le développement de l'autonomie, du bien être et l'implication dans la vie sociale et professionnelle.

Elles se déclinent sous forme d'accompagnement individuel et d'actions de formation. Les interventions sont maintenant proposées, soit par des professionnels de l'ESAT, soit par des organismes de formation ou des partenaires.

1 .Les actions de soutien

Tab. Données quantitatives des actions d'accompagnement et de formation

	Type d'action	Nombre de bénéficiaires 2014	Rappel des chiffres 2013
Actions d'accompagnement	Accompagnement socio-professionnel	29	23
	Accompagnement psychologique	35	nc
Actions de formation et de soutien	Communication	4	4
	Gestions du temps libre	5	5
	Atelier droit des usagers	5	17
	Différent et compétent	6	5
	Code de la route	6	11
	Inter établissement	0	1
	Remise à niveaux des savoirs généraux	8	6

Objectifs par atelier de soutien :

- Code de la route : accéder aux bases du code de la route ; évaluer pour les travailleurs la possibilité d'accéder au BSR et/ou intégrer une formation théorique du code la route dans une auto-école
- Communication : valoriser le travail des usagers à travers la création de documents d'information : affiches et flyers pour les ventes du magasin, information sur les prestations de la blanchisserie. Un travail en parallèle est mené sur les droits et devoirs des travailleurs ESAT et EA.
- Droits des usagers : acquérir des connaissances en droit et assumer son rôle de représentant des travailleurs auprès de l'ensemble des usagers.
- Aménagement de l'espace : Aménager l'espace pour le rendre plus attrayant pour favoriser les ventes maraichage, décoration du local de vente.
- Gestion du temps libre : organiser avec un accompagnement adapté les loisirs et les vacances, maintenir et développer des compétences informatiques et savoir gérer son budget. En 2014, les travailleurs ont la charge d'organiser la sortie des travailleurs.
- Remise à niveaux des savoirs généraux : ce soutien est assuré par un organisme extérieur (FAP), l'objectif est de maintenir et développer les savoirs de bases en lecture, écriture, français, mathématiques.

2. Le Projet d'Accompagnement Personnalisé :

Le PAP de chaque travailleur est élaboré annuellement lors des réunions « projets ». Les participants sont : le travailleur, le coordinateur de projet, le psychologue, l'éducatrice spécialisée et la chef de service.

En 2014, l'établissement a proposé à l'ensemble des usagers un temps de réunion, lui permettant ainsi de réaliser 49 PAP. Le motif principal de non réalisation est l'absentéisme.

Les réunions ont été préparées préalablement par le « coordinateur » lors d'un entretien avec l'utilisateur.

La prise en compte de la particularité des attentes de chaque usager est ici significative et se retrouve dans le compte rendu de la réunion projet. Les attentes sont précisées sous forme d'objectifs et les réponses se construisent collectivement.

L'impact produit par la participation des usagers aux réunions de projet personnalisé concerne principalement la valorisation de l'expression de l'utilisateur et la prise en compte de ses choix dans les interventions et les actions à programmer.

Echanges plus riches, soutien des professionnels en faveur d'une aide à l'expression des usagers, reformulation, accompagnement dans l'identification des attentes, autant d'améliorations qui créent une dynamique d'expression individuelle et collective.

Cette réunion permet de positionner l'utilisateur au centre des discussions et d'obtenir un consensus lors des prises de décision.

L'appropriation des espaces d'expression permet de constater le dépassement de certaines inhibitions dans la relation à l'autre, la confiance en soi.

3. Les actions d'accompagnement

Le service médico-social en interne et à travers ses partenariats a coordonné son action pour :

- ↳ favoriser l'accès aux activités culturelles, sportives, sociales ;
- ↳ proposer un soutien psychologique ou répondre à une demande de ce type ;
- ↳ accompagner la personne dans ses relations avec son environnement ;
- ↳ préparer et accompagner la mobilité professionnelle.

L'objectif du service médico-social est d'accompagner les demandes de mobilité (orientation) et de favoriser l'accès à la connaissance et au développement de la participation de la personne à une vie sociale la plus autonome possible.

L'accompagnement peut être réalisé de manière individuelle ou collective.

4. Les groupes de paroles :

La réunion a pour objectif :

- D'offrir un lieu et un moment d'expression neutre aux travailleurs sur les difficultés rencontrées sur le lieu de travail (méthodes, moyens, organisations, relation humaine).
- De confronter les problématiques des travailleurs afin de pouvoir échanger sur les différents points de vues et trouver des solutions concrètes afin d'améliorer les conditions de travail.

Les groupes de paroles sont animés conjointement par le psychologue et l'éducatrice spécialisée. 3 réunions par an, par atelier sont proposées aux travailleurs accompagnés du ou des moniteurs de l'activité.

Le compte rendu est rédigé par les animateurs, transmis à la chef de service et diffusé dans le classeur des comptes-rendus et affichés dans les ateliers.

5. Le Conseil de la Vie sociale

Le CVS est une instance créée par la loi du 2 janvier 2002 pour les établissements du secteur social et médico-social.

L'objectif est de mettre « autour de la table » l'ensemble des acteurs impliqués dans la vie de l'établissement, en plaçant au cœur du dispositif la personne accueillie, ici le travailleur.

Le CVS regroupe donc les acteurs et c'est ce qui fait sa force et sa richesse : 5 représentants des usagers, 3 représentants des familles, 1 représentant du personnel et 3 représentants de l'association gestionnaire, les deux municipalités Gien et Dampierre en Burly sont également invitées

C'est un lieu privilégié d'échange, de dialogue, de consultation et de résolution des difficultés, dans un champ d'intervention précisé par le texte de loi.

En 2014 : 2 CVS ont eu lieu : le 6 juin et le 7 novembre.

6. Les actions de formation

Une charte sur le Droit à la formation des travailleurs handicapés de l'ESAT réalisée et diffusée aux instances de l'établissement en 2011 et conclue pour 5 ans, s'inscrit dans la dynamique de l'établissement.

➤ Poursuite de la reconnaissance de travailleurs au travers du dispositif « Différent et compétent » : 6 travailleurs ont participé à la mise en valeur de leurs compétences suite à leurs demandes formulées lors de l'élaboration de leur PAP.

➤ Poursuite de la formation « remise à niveau des savoirs généraux » : 8 personnes ont participé à cette formation.

➤ Formation « Incendie » : 9 travailleurs de l'ESAT accompagnés de 3 moniteurs d'atelier ont participé à la formation incendie le 23 septembre 2014.

7. Coopération et partenariat :

Conventions : Différentes conventions de partenariat ont été signées, notamment avec l'IME et le foyer d'hébergement. Les conventions de partenariats permettent d'engager un dialogue avec les acteurs locaux sur les besoins et les attentes des travailleurs handicapés, sur les processus de formation et sur les pédagogies à adopter.

Le développement des relations avec les acteurs locaux permet une connaissance mutuelle. Les missions de chacun ont été abordées et les enjeux pour les uns et pour les autres ont permis de positionner les bases d'un partenariat. Les conventions et les cahiers des charges signés en attestent.

Coopération : Les chefs de service du foyer d'hébergement et de l'ESAT se rencontrent deux fois par mois afin d'améliorer la prise en charge de l'usager.

Partenariat : L'établissement a tenu un stand au salon des seniors et du handicap en octobre 2014 (environ 400 visiteurs ont visité le salon). L'ESAT a également participé aux portes ouvertes de l'IME d'Orléans La Source.

L'ESAT ouvre régulièrement ses portes aux IME qui le sollicitent : IME de Gien, IME André Neulat, IME de Vouzon...

Accueil de stagiaires :

L'ESAT a également été sollicité pour recevoir des stagiaires :

- L'accueil individuel : 26 stagiaires ont été accueillis suite à des conventions passées avec des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS), pôle emploi, les missions locales...
- L'accueil collectif : deux conventions ont été signées et renouvelées avec l'IME de Chantemerle et le Foyer de Vie le Clos Roy concernant l'accueil collectif d'usagers de ces ESMS.

8. Perspectives 2015

Il s'appuie sur la continuité des constats apportés par l'évaluation externe.

Il s'agit de poursuivre la promotion de la formation des travailleurs handicapés et de développer les démarches de coopération engagées dans ce projet afin de mutualiser nos moyens et modéliser des actions de formation inter établissement.

Il convient également

- de formaliser dans le projet d'établissement, le dispositif « projet d'accompagnement personnalisé » comme cadre de référence pour l'engagement des actions d'accompagnement et de formation.
- de poursuivre le rapprochement avec les familles et les mandataires judiciaires.
- De finaliser la réécriture du projet d'établissement et définir les orientations stratégiques de l'ESAT pour les 5 années à venir, en tenant compte de l'évolution des dernières années.

III- Le fonctionnement

1 .Le personnel :

- L'arrivée d'une nouvelle chef de service le 7 avril 2014. (poste vacant depuis le 31 août 2013).

2 .Les travaux réalisés :

- La remise en conformité des extincteurs

3 .Les projets 2015 :

- La poursuite du développement de l'accompagnement externe des usagers en stage ou mise à disposition. Une des actions est d'accompagner vers un changement d'ESAT ou le départ vers le milieu ordinaire de travail à la demande des usagers : rapprochement familial ou changement d'environnement après un parcours de dix ans ou plus avec notre établissement.
- Formations : gestes et postures, sensibilisations au bruit, formation initiale SST et recyclage...

RAPPORT FINANCIER

- **Activité 2014**

- **Investissements**

Le montant des investissements est de 2 420€ pour un budget prévisionnel de 5 500€.

Ils ont permis :

- la réorganisation du bureau administratif avec notamment le renouvellement des matériels informatiques et l'acquisition d'une armoire.
- La mise en conformité des extincteurs.

- **Fonctionnement**

- **Les Charges de fonctionnement**

Réalisé = 844 006€

Budget = 816 784€

Le total des charges dépasse de 27 222€ le budget alloué ce qui représente 3,33%.

Il se décompose de la façon suivante :

- **Groupe 1**

Réalisé = 134 159€

Budget = 143 400€

Commentaires :

Le groupe 1 est en diminution de -9 241€ soit 6,40% par rapport au budget alloué

Cela s'explique par un hiver moins rigoureux qu'en 2013 qui a permis d'économiser près de 4 231€ de chauffage (cpte 60610) mais également, de réduire la facture de carburant de -770€ (cpte 60621) suite à la réorganisation des transports inter-établissements

Les achats de fournitures diverses telles que l'entretien, de bureau, éducative (cpte 60622 à 60626) ont été maîtrisées. L'achat de repas à l'extérieur, impacté par l'absentéisme et la réorganisation du travail pendant la période estivale a permis une économie de 4 065€.(cpte 6282).

Le transport des usagers (cpte 6242) ainsi que les missions et déplacements (cpte 625) sont quant eux, au dessus du budget alloué avec un dépassement de 4137 €.

- Groupe 2

Réalisé = 592 662€

Budget = 559 045€

Commentaires

Les salaires et charges sociales sont en dépassement de 33 617€ soit 6,01% par rapport au budget alloué. Et ce malgré le non-remplacement d'une monitrice en congé maladie.

Intégration d'un contrat d'avenir sur un poste d'agent administratif pour un coût annuel de 17 448€,compensé en partie par une aide au contrat aidé de 13 614€.

- Groupe 3

Réalisé = 117 184€

Budget = 114 339€

Commentaires

Le groupe 3 est en dépassement de 2 846€ par rapport au budget alloué. Il se répartit comme suit :

Le dépassement de + 514€ de redevance crédit bail (cpte 612); de + 280€ de prime d'assurance (cpte 616), de + 1 037€ charges d'intérêts (cpte 61) + 800€ de dotation aux amortissements (cpte 681) sont des charges liées à la construction de la blanchisserie.

- **Les Produits de fonctionnement**

Réalisé =844 977€

Budget = 816 784€

- Groupe 1

Réalisé =763 888€

Budget =763 888€

Commentaires :

Le groupe 1 est en légère hausse par rapport à l'année 2013 avec +12 490€.

- Groupe 2

Réalisé = 72 894€

Budget = 44 993€

Commentaires

Le groupe 2 est en augmentation de 27 900€ et ce en lien avec les remboursements des repas et le transport + 6 080€ (cpte 708110 + 708230), le remboursement de formation professionnelle : +4 114€ (cpte 7541), les indemnités journalières + 4 088€ (cpte 754810) ainsi que le contrat d'avenir : + 13 614€.

- Groupe 3

Réalisé =8 195€

Budget = 7 903€

Commentaires

Le groupe 3 est en augmentation de +292€ qui correspond à la quote-part de subvention (cpte 777)

- **Résultat de l'exercice**

Excédent / Déficit = + 971€

L'ESAT PEP GIENNOIS présente un Compte Administratif « Social » excédentaire de : + 971€ pour l'année 2014

Le directeur de l'établissement,

Ehdi ELHMIDI