

## 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 en place depuis janvier 2021 a poursuivi ses travaux et sa dynamique :

- pour harmoniser ses pratiques par le biais de formations transversales et d'échanges réguliers
- pour diversifier ses prestations et proposer des réponses « sur mesure » aux besoins des usagers ; ces prestations ont été déclinées selon la nomenclature SERAPHIN PH.
- pour mieux articuler ses prestations, proposer plus de fluidité des parcours et éviter les ruptures

Les comptes administratifs 2022 des établissements et services du pôle Accompagnement social et professionnel présentés sont marqués sur le volet financier:

- par le contexte national et international:
  - o les lignes achats subissent l'inflation sur les consommables, les carburants, les produits alimentaires et l'envolée des prix de l'énergie. Sur 2022, l'impact n'est pas encore en année pleine.
- par les nouvelles orientations politiques concernant l'accompagnement des personnes :
  - o la transformation et fonctionnement en plateforme pour les établissements du giennois (FH-SAVS – FVJ-SSO), avec un début de réalisation à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022
- par l'évolution du travail et rémunérations des professionnels du SMS
  - o Un certain essoufflement des professionnels, et une démobilisation post-covid se traduit par des mouvements de personnels, de l'absentéisme, qui accroît les besoins de remplacement et donc des surcoûts
  - o Le groupe 2 intègre la revalorisation Ségur en avril 2022 pour les professionnels éducatifs et de l'accompagnement – Celle-ci n'est pas couverte totalement par l'actualisation des dotations par les financeurs.
- par le développement du numérique dans la société mais aussi les pratiques des ESMS
  - o Le numérique est de plus en plus présent au sein des établissements et dans la pratique quotidienne ; cela a nécessité une augmentation des équipements de ordinateurs non anticipée dans tous les PPI, un accroissement de la maintenance informatique et des quotes-parts sur l'achat des logiciels au niveau associatif.

## **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, Véolia, CNPE...).

L'ESAT PEP GIENNOIS accompagne, au 31 décembre 2022, 63 usagers pour 56.21 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 professionnels 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 possible la bonne appropriation ainsi qu'un suivi efficace de cet outil, l'établissement recherche la pleine participation de l'utilisateur. Aussi, la personne de bénéficier 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 conviés à cette réunion, à la demande ou avec l'accord de l'utilisateur.

Les besoins professionnels et médicosociaux 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 validé 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 médicosociale 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 divergent : découverte d'une nouvelle activité de production, envie de 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.

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 services communaux, 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 (départ progressif vers une fin d'activité professionnelle, entrée dans le monde du travail, épanouissement personnel ...).

Des stages en structure semi-occupationnelle ou en foyer de vie sont également aménagés dans l'emploi du temps des agents de production, 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 auprès de lieux d'accueil diversifiés.

Des stages en interne (changement d'atelier sur un même site) sont parfois souhaités par les usagers, et donc mis en œuvre par l'établissement.

Pour cette année 2022, ces 5 stages ont permis aux travailleurs qui le souhaitaient d'expérimenter le travail dans un autre environnement que l'ESAT :

- 4 stages ont eu lieu dans des structures dépendantes du milieu ordinaire
- Tandis que le dernier était effectué dans un ESAT Orléanais
- 2 stages ont dû être annulé pour raison de santé et devraient être reportés sur l'année 2023

### *Dispositif du DIDE*

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 professionnelle en milieu ordinaire ou nécessitant un soutien pour être maintenue dans l'emploi.

L'Esat n'a pas recensé de nouvelles demandes pour l'année 2022. Le DIDE poursuit néanmoins l'accompagnement d'un travailleur de l'ESAT, démarré en 2021, qui souhaite intégrer une entreprise « classique ».

### 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 travailleurs, à raison d'une douzaine de séances par sessions. Ainsi en 2022, des usagers ont pu bénéficier des formations suivantes :

- « Mathématique et Français » pour 5 usagers
- « Visa numérique », pour 9 usagers
- « Code de la Route » pour 6 usagers

Parallèlement et en partenariat avec notre OPCO, des usagers ont également participé aux formations suivantes :

- « Manipulation des extincteurs et premiers principes d'évacuation » : 6 usagers concernés.
- Formation à la sécurité « travailler sur un centre nucléaire de production électrique » : 10 usagers concernés
- « Montage échafaudage et travail en hauteur » : 5 usagers concernés

De plus dans le cadre de son CPF, un usager a passé et obtenu son CACES 1 & 3.

### 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 (association d'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'Établissement et d'un professionnel du secteur visé).
- La seconde dans le cadre d'un jury externe (un membre de l'Éducation 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 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 par les usagers lors de leur PAP et validé puis dans un second temps par la direction de l'établissement.

Sur l'année 2022, 8 usagers ont présentés avec brio leurs compétences dans le cadre de ce dispositif RAE. Ils se sont vus remettre leurs attestations lors d'une cérémonie regroupant les lauréats de la région Centre Val de Loire à Vendôme (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.

En 2022, l'établissement a permis à 20 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.

- Trois usagers, réalisent, en toute autonomie, des prestations de déchèterie, 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, CMP, associations d'insertion...). Leurs objectifs sont les suivants :

- découverte du fonctionnement d'un ESAT,
- évaluation des capacités professionnelles et d'adaptation (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).

Le choix de ces conventions est déterminé suivant les situations des stagiaires, leurs besoins et attentes, les durées de stages, le profil des personnes accueillies.

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

Pour l'année 2022, l'Esat a accueilli 33 stagiaires dont 9 accueilli en stage collectif, sur une période de 54 semaines, soit 267 jours d'accueil.

Ces stages ont été organisés sur les activités suivantes :

- 26 semaines en blanchisserie.
- 21 semaines en horticulture,
- 7 semaines en espaces verts

✚ 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 besoin

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 2022, l'établissement a accueilli deux stages « collectifs » sur les activités :

- Blanchisserie avec une équipe composée de 4 jeunes, appartenant à l'IME, pour une durée de 7 jours.
- Horticulture avec une équipe composée de 5 jeunes issus d'un IME, pour une durée de 12 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 pluri-professionnelle 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.

L'année 2022 a été marquée par l'absence de la psychologue pendant son congé maternité de juin à novembre 2022 mais aussi par la signature de son CDI.

Au 31 décembre 2022, 38 travailleurs ont pu bénéficier d'entretiens de soutien psychologique dont 24 travailleurs en suivi régulier et 14 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) :

- **9** 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 ;
- **40** entretiens concernant des difficultés sur **l'espace de travail**, d'ordre relationnel, affectif ou cognitif
- **120** 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. **10 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 2022, l'Educatrice Spécialisée a mené, 239 entretiens individuels représentant approximativement 198 heures, lors desquelles elle a rencontré **49 travailleurs** sur 71 accompagnées dans les effectifs, qui se déclinent de la façon suivante :

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

Ses accompagnements individuels porté plus particulièrement sur :

- Difficultés au travail (relationnelles, conflits mobilisation au travail...)
- Démarches administratives de soin... (Courrier changement de médecin, RDV 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 MO
- Stages pour changement d'ESAT

#### **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 Direction 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 2 fois en 2022, ce qui a permis aux membres d'échanger avec la direction de l'établissement sur :

- les mesures de préventions relatives aux COVID
- 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 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

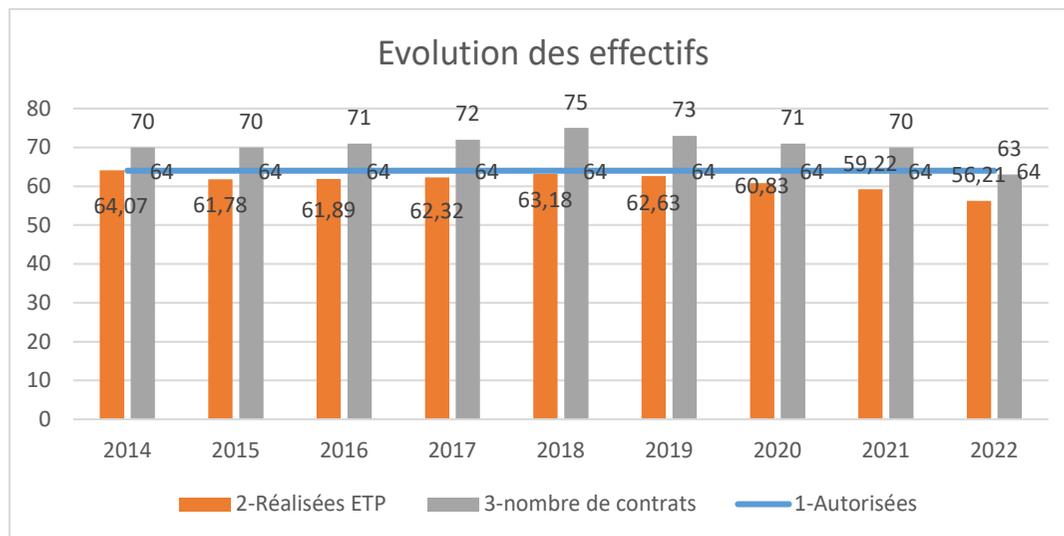
Le groupe de paroles est un espace d'échange et d'écoute dédié aux usagers de l'ESAT et animé en binôme par la psychologue et l'Educatrice Spécialisée de l'établissement. Un groupe de paroles est organisé un fois par trimestre sur chacun des quatre ateliers de l'établissement. (Blanchisserie, Espace 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 et se montre force de propositions sur la vie de l'établissement.

En 2022, 7 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 31/12/2022



Au 31 décembre 2022, l'effectif des travailleurs est de 56.21 ETP pour 63 contrats.

Nous observons une diminution notable du nombre de contrats, avec la sortie de 7 usagers, représentant : 3,01 Etp.

### III.2 : Mouvement des travailleurs

Sexe	Effectif au 31/12/2021	Entrants	Sortants	Sortie tps partiel	Nombre de TH accompagnés durant l'année 2022
Hommes	44	0	2	2	39
Femmes	31	1	6	6	24
Total	75	1	8	8	71

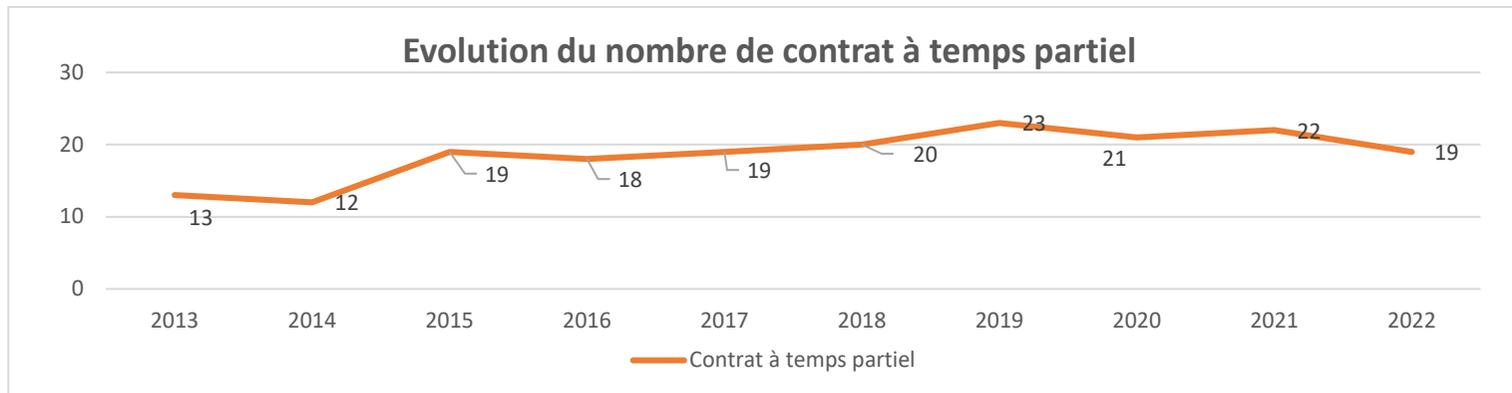
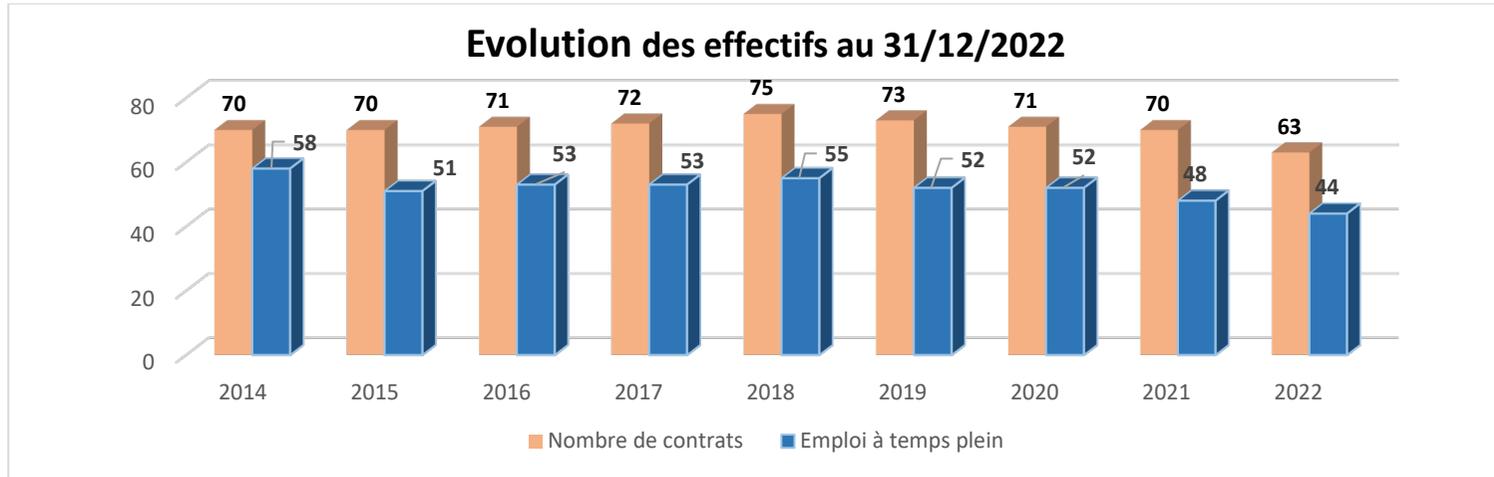
Le nombre d'admissions pour l'année 2022 est de **1 travailleur sur l'effectif**. Parallèlement 8 personnes, ont quitté l'établissement :

- Décès
- Réorientation vers un foyer de vie,
- Problème de santé ayant généré la cessation de toute activité professionnelle,
- Départ volontaire,

#### 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

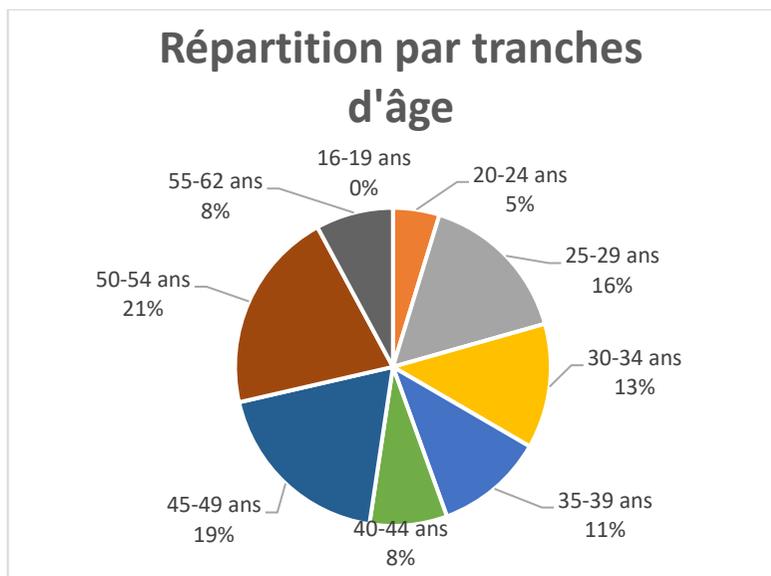
*L'établissement a également accompagné, 6 nouvelles demandes de réaménagement de temps de travail à temps partiel afin de répondre au projet du travailleur, portant le total des usagers à temps partiel à 19 pour cette année 2022*



### **III.3 : Répartition par tranches d'âge :**

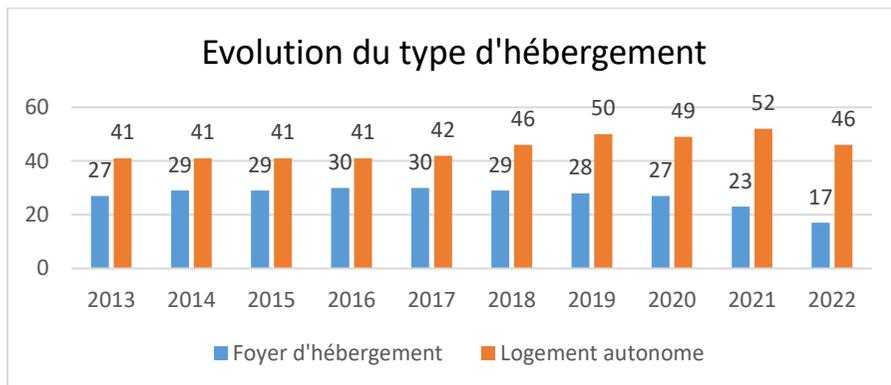
L'âge moyen des usagers sur l'année 2022 est de : 41.34 ans.

On remarque que 48 % des travailleurs sont âgés de plus de 45 ans (senior). Ce facteur est pris en compte dans le cadre de l'accompagnement quotidien.

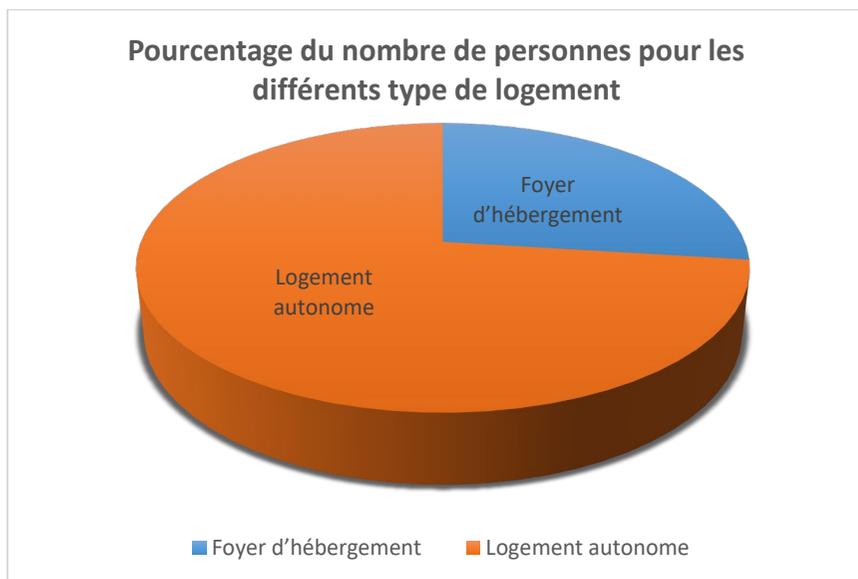


Tranche d'âge	Pourcentage
16-19 ans	0 %
20-24 ans	5 %
25-29 ans	16 %
30-34 ans	13 %
35-39 ans	11 %
40-44 ans	8 %
45-49 ans	19%
50-54 ans	21 %
55-62 ans	8 %

### III.4 : Le type d'hébergement



27 % des travailleurs sont accompagnés par un foyer d'hébergement contre 63 % 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

### **III.5 : La typologie de Handicap**

La déficience intellectuelle prédomine dans nos effectifs. Elle demeure pour la majorité de l'effectif à près de (80.95%) pour 19.05 % des personnes accompagnées porteuses de handicap psychique et ou relevant de la psychiatrie ou des problèmes comportementaux

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 39, ce qui représente 61.90% de l'effectif.

- 36 personnes sous mesure de curatelle (16 simples et 20 renforcées)
- 3 personnes sous mesure de tutelle.

Des liens réguliers sont entretenus avec les mandataires dans l'objectif de mieux accompagner le travailleur.

## **IV - Le personnel**

### *Mouvements du personnel :*

L'établissement a dû faire face à différentes absences de longue durée de Moniteurs d'Atelier pour maladie ainsi que les départs de personnel Administratif.

L'établissement a néanmoins concrétisé l'arrivée d'un Chef De Service production ayant pour mission la gestion de l'activité ainsi que le développement commercial

Le recrutement de personnel administratif s'est concrétisé le 15 décembre 2022.

### *Formations :*

Les moniteurs d'atelier ont participé aux formations suivantes :

- Différent et compétent » : 2 moniteurs => objectif : Accompagner les usagers dans le cadre de la reconnaissance de leurs compétences
- Correspondant RAE : 1 monitrice => objectif : Animer le dispositif au sein de l'établissement.
- Formation RAE Direction : => objectif : Participer à l'animation du dispositif au sein de l'établissement.et au jury RAE
- Elaborer la paie des travailleurs handicapés en ESAT : 1 salarié du service administratif a participé à la formation
- Formations WORD 1<sup>er</sup> niveau : 3 salariés
- Les fondamentaux pour les professionnels d'ESAT : 10 salariés
- Les Troubles psychiques et associés du comportement : comprendre pour mieux agir: 14 salariés
- Formation Sauveteur Secouriste au Travail (Formation initiale) : 3 salariés
- Formation Sauveteur Secouriste au Travail (Formation Maintien des Acquis): 6 salariés
- Formation habilitation Electrique B0 – H0 : 6 salariés
- Formation Habilitation « Travail en hauteur » : 4 salariés

## **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 de la région, les IME du département, les CMPA, les foyers d'hébergement, les SAVS, les familles, mais également la MDPH, les missions locales...

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 :

- Au 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.
- À 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.

## **PERSPECTIVES**

- Les nombreuses sorties d'usagers sur cette année 2022 doivent permettre à l'établissement d'accueillir de nouveaux profils.
- La réfection des locaux et la création d'un parking devraient y contribuer, (Espace de pause pour les usagers, Espace de travail moniteur, Espace de travail permettant le développement d'une activité de conditionnement dans le but de maintenir dans l'emploi des personnes vieillissantes ou fatigables, Création d'un parking permettant de stationner les véhicules en dehors de la serre de production...). Ceux sont autant d'outils qui permettront d'améliorer les conditions d'accueil et de travail des usagers.
- L'entrée dans le prochain CPOM sera également l'occasion d'intégrer les nouveaux projets :
  - o la transformation de l'offre médico-sociale impactant l'ESAT,
  - o la mise en place du Dossier Unique de l'utilisateur,
  - o la réforme SERAPHIN,
  - o le développement de la GED,
  - o d'un SIRH....)

Ils permettront à l'établissement de repartir sur une nouvelle dynamique.

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

- Evolution des publics accueillis,
- la prévention des risques relatifs à la sécurité (Sauveteur secouriste, Equipier de première intervention...)
- Analyse des pratiques
- 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),

L'établissement, aujourd'hui frappé par des hausses d'énergie majeures devra également relever les défis économiques, en développant de nouvelles activités ou produits adaptés à l'évolution des contraintes écologiques (exemple pour son activité Horticole) ...