FORMATION & MÉTIER

Créateur d'avenir

Ensemble construisons votre avenir

RAPPORT D'ACTIVITE 2022

ars Agence Régionale de Santé

ALPES DE HAUTE PROVENCE LE DÉPARTEMENT

Qualiopi processus certifié RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : ACTIONS DE FORMATION ; VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ; BILAN DE COMPÉTENCES ; ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

SOMMAIRE

- Chiffres clés 3
- Implantation Régionale 4
- Zoom sur nos temps forts 5
- Vue d'ensemble 7

PÔLE ENFANTS 9
- Implantation Régionale 10
- IME 11
- SESSAD 15
- MECS 19

PÔLE ADULTES 23
- Implantation Régionale 24
- ESAT 25
- ESRP 29

CHIFFRES CLÉS

366 BÉNÉFICIAIRES

194 ENFANTS

172 ADULTES

DURÉE MOYENNE DES PARCOURS

32% De 1 à 2 ans *pôle Adulte*

67% De 2 à 5 ans *pôle Enfants*

TAUX DE RÉUSSITE

93,8% (ESRP)

96% (IME)

92 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

113 PERSONNELS ENGAGÉS AU SERVICE DES BÉNÉFICIAIRES

10 FICHES ACTIONS CPOM
Démarrage du CPOM Formation et Métier au 01/01/2024

CERTIFICATION QUALIOPI DEPUIS LE

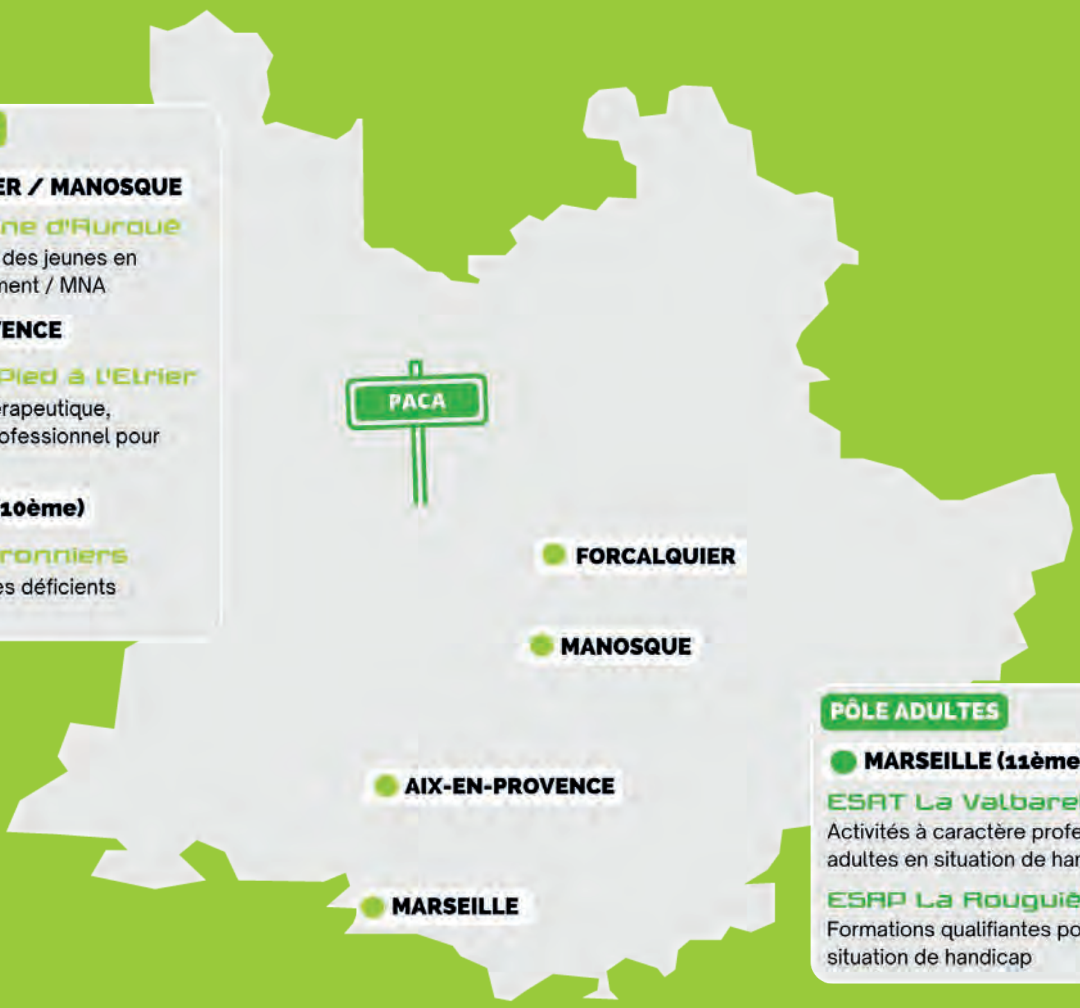
24/09/20

Confirmée lors de l'audit de surveillance en novembre 2022

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : ACTIONS DE FORMATION ; VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ; BILAN DE COMPÉTENCES ; ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

IMPLANTATION RÉGIONALE



PÔLE ENFANTS

FORCALQUIER / MANOSQUE

MECS Domaine d'Auroue

Accompagnement des jeunes en situation de placement / MNA

AIX EN PROVENCE

SESSAD Le Pied à l'Etrier

Projet éducatif, thérapeutique, pédagogique et professionnel pour jeunes adultes

MARSEILLE (10ème)

IME Les Marronniers

Formation de jeunes déficients intellectuels

PÔLE ADULTES

MARSEILLE (11ème)

ESAT La Valbarelle

Activités à caractère professionnel pour adultes en situation de handicap

ESAP La Rouguière

Formations qualifiantes pour adultes en situation de handicap

ZOOM SUR ... NOS TEMPS FORTS

LE RETOUR DE LA CONVIVIALITÉ !

Après deux années de crise sanitaire, bénéficiaires et personnels ont retrouvé le plaisir de se rassembler à l'occasion d'événements culturels, sportifs et festifs (Fête du domaine d'Auroué et de l'ESAT, colonies et camps d'été, tournois sportifs, repas des administratifs, Festival d'Aix, Duo Day, etc.).

CERTIFICATION QUALIOPI

Formation et métier poursuit sa démarche qualité. L'audit de surveillance qui a eu lieu fin novembre 2022 a mis en exergue l'adéquation au Référentiel National Qualité, avec une absence totale de non-conformité sur les 4 actions de formation (apprentissage, VAE, bilan de compétences et formation continue professionnelle) et une mention particulière pour la qualité du livret de l'apprenti, le suivi RH et la formation des professionnels, la procédure de veille et l'enquête post-VAE.

Les équipes du siège et des différents établissements ont démontré leur acculturation de plus en plus grande à la qualité, ainsi que des pratiques en constante amélioration au service de nos bénéficiaires.

Il nous appartient aujourd'hui d'éprouver notre système qualité et sa robustesse pour augmenter la satisfaction de toutes les parties prenantes. La prochaine échéance de contrôle interviendra au printemps 2024 avec l'audit de renouvellement de la certification Qualiopi.

CONSOLIDATION DU PATRIMOINE ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'ACCUEIL

L'Association a consolidé son patrimoine et pérennisé son activité grâce à plusieurs projets :

- Acquisition d'un terrain et d'une Bastide pour l'IME, permettant d'améliorer les conditions d'accueil des bénéficiaires.
- Vente d'une parcelle du terrain de La Rougière à l'AMSP, pour la construction d'un centre d'accueil de jour non médicalisé courant 2023.
- Optimisation des nouveaux espaces de la MECS Domaine d'Auroué avec l'aménagement de deux nouvelles cuisines et l'élagage d'arbres pour accueillir un espace de sport en plein air pour les jeunes.

Sur l'ensemble de ces chantiers, les établissements peuvent compter sur la collaboration des équipes pour adapter le fonctionnement aux aléas des travaux.

ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP : VOYAGE D'ÉTUDE À STOCKHOLM

Une délégation composée de membres des institutions affiliées à l'association Charlote Grawitz - Formation et Métier, AMSP, Provence Formation et La Cadenelle - a effectué en novembre un voyage d'étude à Stockholm (Suède), pour s'inspirer de la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie citoyenne notamment par l'éducation, le travail et le logement.

ACTUALISATION DES PROJETS D'ÉTABLISSEMENT

Les travaux préparatoires ont commencé dans une dynamique collective impliquant personnels et bénéficiaires. Les projets seront soumis au Conseil d'administration courant 2023.

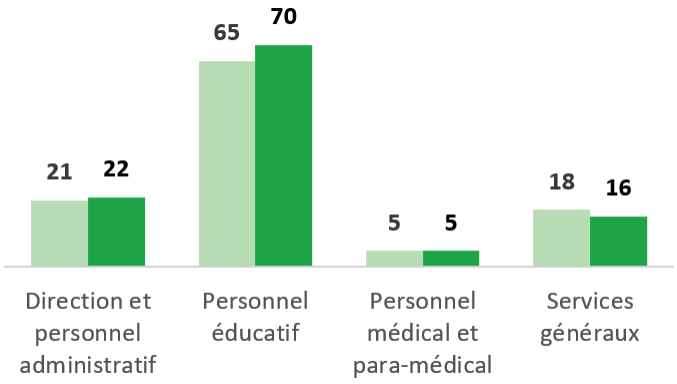
ART THERAPY

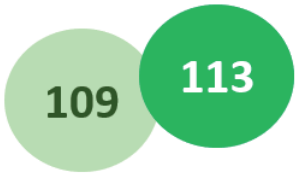
Les enfants de la MECS Domaine d'Auroué ont eu la surprise d'être invités au cinéma Le Bourguet à Forcalquier, pour une séance très spéciale : ils ont assisté à la projection sur grand écran du film qu'ils ont contribué à réaliser avec une stagiaire en 2021 !

VUE D'ENSEMBLE

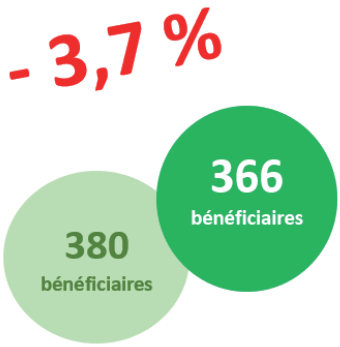
2021 2022

EFFECTIFS DES PERSONNELS





EFFECTIFS ACCUEILLIS

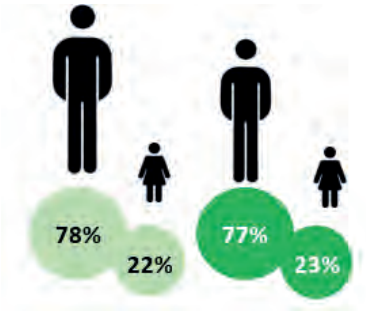


Pôle adultes	2021	2022
ESAT	93	92
ESRP	96	80
Total	189	172

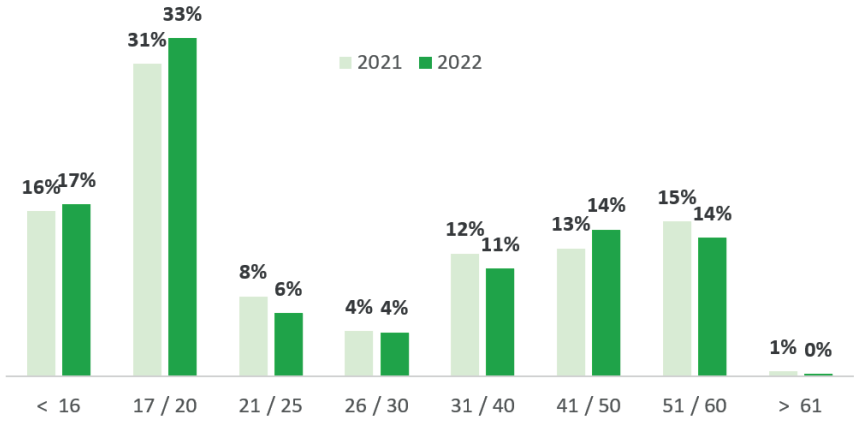
Pôle enfants	2021	2022
IME	70	68
SESSAD	75	81
MECS	46	45
Total	191	194

TYPOLOGIE DES PUBLICS

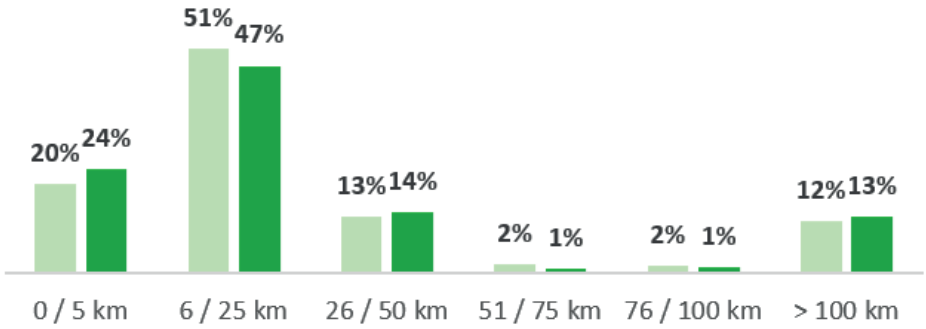
RÉPARTITION PAR GENRE



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION PAR BASSIN D'HABITATION



LES PARCOURS

TAUX DE RÉUSSITE

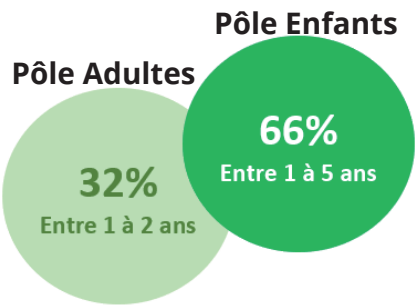
100% — **IME**
100% de réussite au Certificat de Formation Générale

93% — 93% de réussite à l'ASSR 2

100% — **SESSAD**
100% de réussite pour les CAP

94,4% — **ESRP**
94,4% de réussite à l'ESRP

DURÉE MOYENNE DE PRISE EN CHARGE



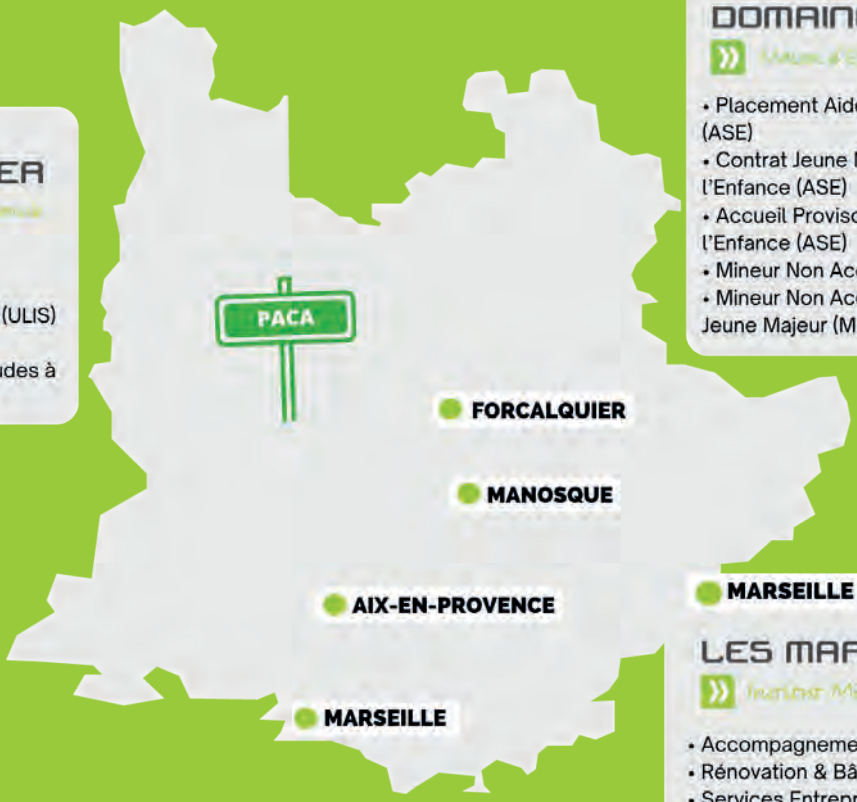
PÔLE ENFANTS

IMPLANTATION RÉGIONALE

AIX EN PROVENCE

LE PIED À L'ÉTRIER

- Soigneur d'Equidés (SE)
- Métiers Divers (MD)
- Unité Locale d'Inclusion Sociale (ULIS)
- Maintien SESSAD (MS)
- Dispositif d'Evaluation aux Aptitudes à l'Apprentissage SESSAD (DEAA)



FORCALQUIER / MANOSQUE

DOMAINE D'AUROUÉ

- Placement Aide Sociale à l'Enfance (ASE)
- Contrat Jeune Majeur Aide Sociale à l'Enfance (ASE)
- Accueil Provisoire Aide Sociale à l'Enfance (ASE)
- Mineur Non Accompagné (MNA)
- Mineur Non Accompagné Contrat Jeune Majeur (MNA JM)

MARSEILLE (10ème)

LES MARRONNIERS

- Accompagnement Educatif (AE)
- Rénovation & Bâtiment (RB)
- Services Entreprises et Particuliers (RC)
- Restauration Collectivités (RC)
- Jardins Espaces Verts (JEV)
- Formation Qualifiante / insertion socioprofessionnelle (FQ)

3 établissements en Région Sud pour l'inclusion sociale et professionnelle de jeunes valides et en situation de handicap.

IME

LES MARRONNIERS
Institut Médico-Educatif

EFFECTIFS ACCUEILLIS

Effectifs par filières	2021	2022
Métiers du Bâtiment et de la Mécanique	17	12
Métiers des services	11	9
Métiers de la Restauration en collectivité	18	17
Métiers des Espaces Verts	24	19
Non définie		11
Agrément : 55 parcours	70	68

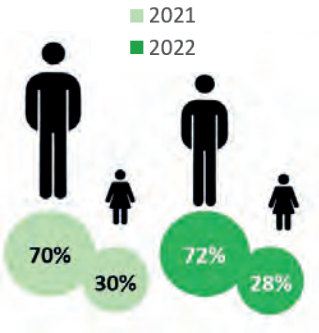
70 jeunes accueillis en file active, flux d'entrées et sorties dynamique. Les entretiens de préadmission réalisés tout au long de l'année permettent d'anticiper les entrées.

16% des bénéficiaires n'ont pas de projet bien défini dans un des secteurs : ils passent par une phase d'expérimentation avant de valider un choix.

TYPOLOGIE DES PUBLICS

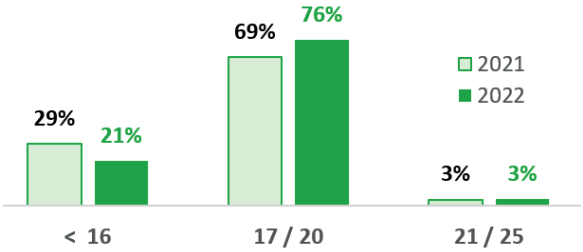
RÉPARTITION PAR GENRE

Public majoritairement masculin.



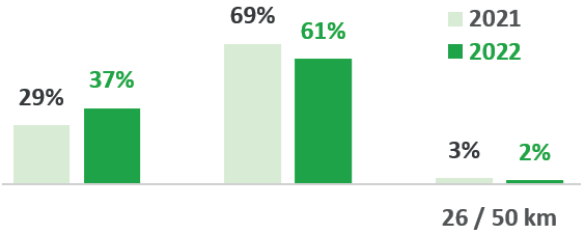
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

La majorité des bénéficiaires se situe dans la tranche 17-20 ans. La plupart sont orientés à l'IME pour travailler un projet professionnel à l'issue d'une scolarisation au collège en classe ULIS. D'autres (21%) déscolarisés, en rupture de parcours ou ayant trop de difficultés pour suivre une scolarisation de droit commun ont été admis avant 16 ans. 2 jeunes de plus de 20 ans ont été maintenus au titre de l'amendement Creton, dans l'attente d'une place dans un autre ESMS pour adultes.



RÉPARTITION PAR BASSIN D'HABITATION

La zone d'attractivité se situe au-delà des arrondissements de proximité (8,9,10,11,12èmes), avec des jeunes issus des quartiers Nord, centre-ville, et agglomération Est (Aubagne). Le projet d'établissement fortement axé sur l'insertion professionnelle favorise le développement de l'autonomie à tous niveaux : les bénéficiaires doivent être autonomes dans les transports, l'IME ne propose pas de navette de ramassage.



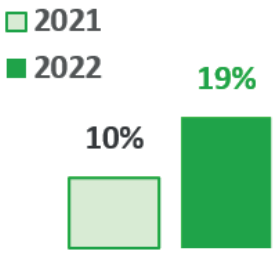
LES PARCOURS

TAUX DE RÉUSSITE

100% de taux de réussite au Certificat de Formation Générale

2 échecs sur 25 candidats à l'examen de l'ASSR

TAUX D'ABSENTÉISME



+ 9% : hausse à imputer principalement à la crise sanitaire. 20% d'absentéisme lié à la pandémie, avec des arrêts maladie longs.

Autres motifs : absences au mois de juillet, pathologies récurrentes, absences précédant un arrêt de l'accompagnement, jours d'exclusion pour des problèmes de comportement.

ACTIONS CORRECTIVES

Dès l'entretien de préadmission, familles et jeunes sont informés de l'obligation d'assiduité et de respect du calendrier. Contrôle strict des présences et contacts avec la famille dès le constat d'absence le matin. Lorsque les absences deviennent trop nombreuses, courrier de rappel aux familles, suivi d'un échange avec la direction pour remédier aux difficultés identifiées.

TAUX DE RUPTURE

-6%

21%

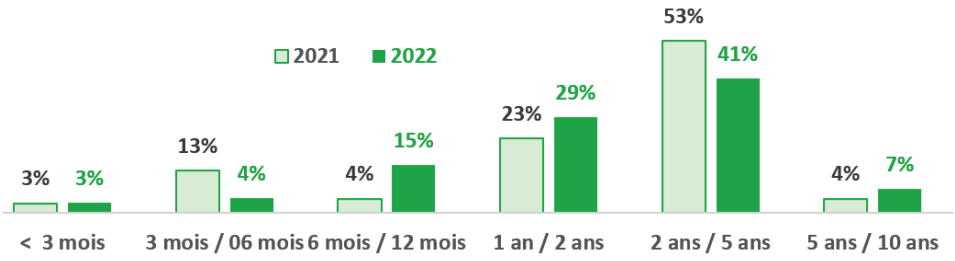
Une quinzaine de jeunes quittent chaque année l'IME, sans qu'il s'agisse forcément de ruptures de parcours. 14 Sorties en 2022 dont 1 déménagement et 3 ruptures à la demande des jeunes et/ou familles.

ACTIONS CORRECTIVES

Médiation organisée par la Direction avec l'assistante sociale lorsque le jeune ou la famille souhaitent mettre un terme à la prise en charge. Objectif : finaliser la sortie dans les meilleures conditions.

DURÉE DES PARCOURS

La durée de prise en charge a tendance à se réduire depuis quelques années avec une arrivée massive de jeunes autour de 16 ans avec lesquels il faut travailler le projet professionnel avant la sortie (prévue à 20 ans). La durée moyenne d'accompagnement est de 2 ans et demi (3 ans en 2021).



ORIENTATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

14 départs

- 7 embauches en ESAT
- 1 entrée en apprentissage
- 1 inscription à l'école de la 2ème chance
- 1 orientation en hôpital de jour avec stages en ESAT
- 1 déménagement hors du département
- 3 abandons

IME

LES ÉVÉNEMENTS DE L'ANNÉE

Une équipe centrée sur des valeurs communes de bientraitance, de respect et de valorisation du public accueilli.

DYNAMIQUE D'OUVERTURE

La prise de fonction de la nouvelle équipe de direction s'est accompagnée d'une volonté forte d'amorcer un virage inclusif, encouragé par les politiques publiques. Objectifs partagés avec l'équipe pluridisciplinaire : relancer l'apprentissage adapté, s'ouvrir aux neurosciences, favoriser le travail en binôme. De nombreuses activités hors les murs et des MSP en milieu ordinaire et protégé ont été proposées. Cette dynamique permet aux jeunes de multiplier les expériences, de s'auto-évaluer en situation de travail réelle, et de renforcer leur aptitude à vivre ensemble et à faire des choix en exerçant leurs droits. Chaque éducateur technique réalise un atelier par semaine en extérieur. Nouveaux secteurs pour les MSP : grande distribution, espaces verts, cuisine collective et traiteur. Le choix des participants est fonction du projet personnalisé et du projet professionnel à définir, concrétiser et/ou valider.

DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU PARTENARIAL

La construction de partenariats avec les professionnels du social, médicosocial, sanitaire et institutionnel ouvre des perspectives. Objectif : créer des passerelles dans l'intérêt de la construction du parcours de vie des bénéficiaires. L'élaboration de projets communs valorise les compétences des jeunes et favorise leur participation à la vie de la cité. La réalisation d'activités socio-culturelles dans les infrastructures du territoire s'en trouve facilitée. Ainsi, dans le cadre d'un projet porté par la Mairie des 9/10èmes arrondissements avec le Lycée Don Bosco, les bénéficiaires de l'atelier bois de l'IME ont fabriqué une cabane à livres pour l'école primaire de Mazargues. Une nouvelle commande a été passée pour 2023.

ACTIVITÉS ÉDUCATIVES, CULTURELLES ET SPORTIVES

- Maintien des activités chant, danse, théâtre et percussions avec des intervenants extérieurs. Le spectacle organisé en fin d'année scolaire a fait émerger des talents en herbe.
- Activités animées mensuellement par l'établissement lors des vacances scolaires et en juillet : photographie argentique et techniques de développement, recherches sur l'histoire de la bâtisse et du quartier, découverte des parcs et jardins de Marseille, réalisation d'une fresque en graff sur un mur de l'IME avec un artiste, médiation animale.
- Financement par l'IME de licences de Sport Adapté : tous les jeunes ont eu accès à un large choix d'activités sportives. Certains ont commencé à pratiquer hors temps de présence à l'IME.
- Education au développement durable et à la biodiversité avec baptême de plongée et découverte de la faune et de la flore de la calanque de Niolon.
- Camps en juillet : au Val d'Allos (Alpes) et dans une ferme pédagogique du Var.

PROMOTION DE LA SANTÉ

Développement d'actions d'éducation et de prévention pour améliorer le bien-être physique et mental et la qualité de vie des jeunes. Journées de prévention sur les thématiques : vie affective et sexualité, gestes et postures en milieu professionnel, réseaux sociaux et leurs limites, sport et diététique, initiation aux gestes de premiers secours.

CAFÉ DES PARENTS

Associées à la vie de l'établissement, les familles sont accueillies chaque trimestre pour un rendez-vous convivial autour d'ateliers animés par des associations partenaires. Y sont évoqués : les ressources du territoire pour accompagner le handicap, l'hygiène de vie, les dangers des réseaux sociaux, etc.

ADAPTATIONS STRUCTURELLES ET ORGANISATIONNELLES

ADAPTATION AU PROJET IMMOBILIER

Après la crise sanitaire, retour à un fonctionnement normal - si ce n'est l'adaptation au projet immobilier qui a pris forme au cours de l'année. Après une période de questionnement sur l'avenir (vente du terrain, éventualité d'un déménagement, négociations), personnels et usagers ont vu démarrer les travaux en novembre pour un projet pérennisant l'activité avec une amélioration des conditions d'accueil et de travail.

RELANCE DES ACTIVITÉS ET PROJETS

Recherche de nouveaux partenariats pour multiplier les chantiers extérieurs et diversifier les stages. L'organisation globale de la prise en charge a été adaptée, deux apprentis (éducateur spécialisé et secrétaire) sont venus compléter l'équipe.
De nouvelles conventions ont été signées avec plusieurs collèges ULIS du territoire afin de réaliser une évaluation des compétences des jeunes grâce à des mini-stages d'intégration à l'IME.

PERSPECTIVES ET ORIENTATIONS POUR 2023

POURSUITE DE L'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT

- Multiplication des expériences pour développer les compétences psychosociales des jeunes.
- Développer les activités autour des thématiques de santé.
- Chercher des partenaires pour la mise en place d'activités culturelles et sportives le temps que dureront les travaux.
- Poursuite de la collaboration avec le SESSAD Le Pied à l'Etrier pour faciliter les passerelles, mutualiser les ressources et les moyens. Cette démarche permettra de répartir les accompagnements en fonction des besoins du territoire, et de préparer le CPOM.

SESSAD

LE PIED À L'ÉTRIER
Service Educatif Spécialisé et de Soins A Domicile

EFFECTIFS ACCUEILLIS

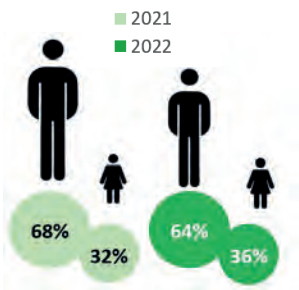
Effectifs par filières	2021	2022
CAP soigneurs d'équidés		2
CAP métiers divers	32	24
ULIS lycée	19	27
Maintien SESSAD	6	9
CFA / PREPAPP	17	19
En attente de contrat	1	
Agrément : 59 parcours	75	81

- Augmentation des effectifs en file active (de 75 à 81) : belle dynamique d'accompagnement.
- Hausse de la proportion de jeunes inscrits sur le dispositif ULIS Lycée.
- Baisse du nombre d'apprentis accompagnés.

TYPOLOGIE DES PUBLICS

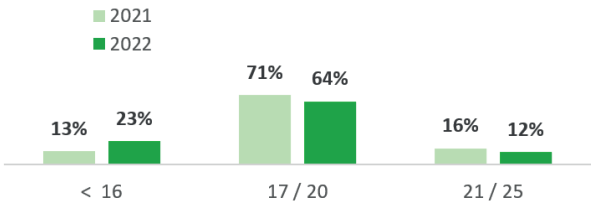
RÉPARTITION PAR GENRE

Malgré une légère hausse du nombre de jeunes filles accueillies (5 de plus), le public reste majoritairement masculin.



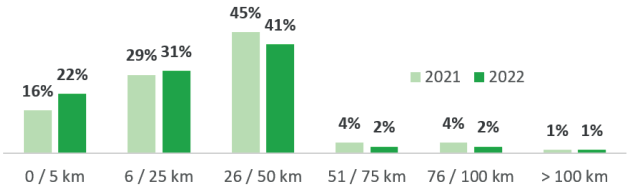
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

La majorité des bénéficiaires se situe dans la tranche 17-20 ans (en moyenne 18 ans). Augmentation de 10% de l'accueil de jeunes de 16 ans.



RÉPARTITION PAR BASSIN D'HABITATION

Par la spécificité de son accompagnement sur les projets de formation professionnelle le SESSAD attire un public issu de tout le département. Les bénéficiaires sont autonomes sur les trajets quotidiens. Un atelier mobilité permet de travailler les déplacements en transports en commun pour se rendre sur les lieux de stage.



LES PARCOURS

TAUX DE RÉUSSITE

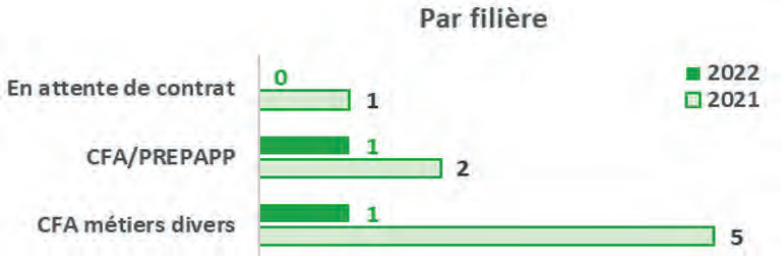
100%

100% de réussite aux CAP

TAUX DE RUPTURE

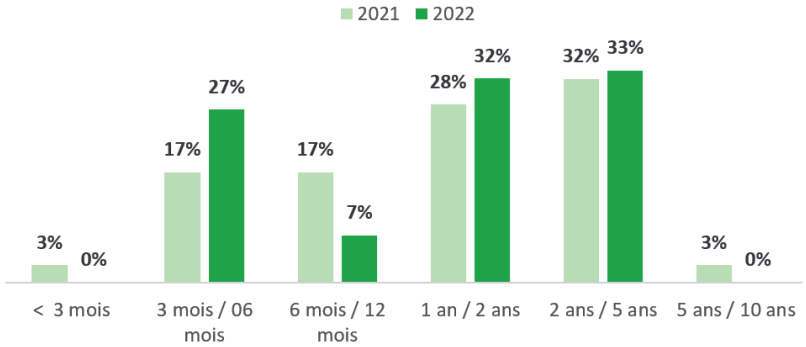
2%

Diminution importante du taux de rupture (11% en 2021).



DURÉE DES PARCOURS

La durée moyenne se réduit : 1 an et demi (soit 2 mois de moins qu'en 2021), confirmant la dynamique d'accompagnement. 1/3 tiers des jeunes est suivi entre 1 et 2 ans, 1/3 entre 2 et 5 ans.



ORIENTATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Sur 20 départs :

- 3 embauches en milieu ordinaire (palefrenier, toiletteur canin et chantiers d'insertion), 4 en milieu protégé.
- 5 poursuites d'études (assistant vétérinaire, commerce, maçonnerie, cuisine).
- 3 accompagnements interrompus dont 1 suite à maladie.
- Pas d'informations pour 5 jeunes partis à l'issue de leur cursus de formation.

SESSAD

LES ÉVÉNEMENTS DE L'ANNÉE

L'agrément passe à 59 accompagnements (+4 places)

DISPOSITIF ULIS

La forte demande d'orientation des jeunes sortant des collèges ULIS/SEGPA vers le dispositif **ULIS Lycée** «Tremplin vers l'apprentissage» du SESSAD (rattaché au Lycée professionnel St André) a entraîné **l'ouverture d'une seconde classe.** 13 élèves supplémentaires ont intégré les effectifs en septembre (+8%).
Ce dispositif a pour objectif premier d'accompagner l'entrée en apprentissage et de travailler l'orientation vers le milieu protégé quand le projet initial s'avère non réalisable. L'articulation des enseignements, ateliers de MSP et stages en entreprise favorisent l'appréhension de la réalité du terrain. Les jeunes s'autoévaluent et cheminent vers un projet professionnel réaliste.

LE RÉSEAU DE PARTENAIRES A ÉTÉ ÉTENDU

- **Pour faciliter la découverte de métiers** : ateliers maraîchage, cuisine, conditionnement, boulangerie, centre équestre, logistique et informatique dans une entreprise adaptée.
- **Pour l'accueil de stagiaires en fonction de leurs projets** : espaces verts, logistique, entretien des locaux, mécanique et carrosserie, peinture, boulangerie, cuisine, petite enfance, soins aux animaux, prothèse dentaire, vente, libre-service, maintenance des bâtiments en collectivité.

Une démarche identique est appliquée avec les jeunes en préapprentissage du CFAR-FA accompagnés par le SESSAD : ils disposent d'un temps spécifique pour la recherche de stages. 18 jeunes ont bénéficié de ce coaching de 10 mois, avec sorties en apprentissage, retours en formation initiale, embauches directes et admissions en ESAT.

NOMBREUSES ACTIONS CULTURELLES ET CITOYENNES

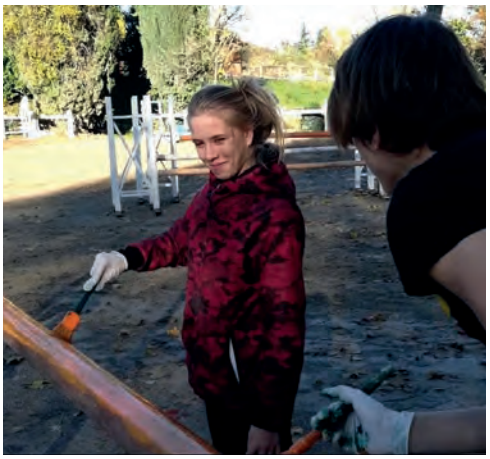
- Participation au Festival d'Aix, ateliers au CIAM (cirque), médiation animale, sorties à la bibliothèque, au Camp des milles, interventions d'associations de prévention (CRIPS, Addiction Méditerranée, etc.), participation de 3 jeunes aux Duo Day chez Décathlon, etc.

- Camps : 3 jours à Romainville (Hautes Alpes) pour les ULIS, 3 jours à Nice (Var) pour les stagiaires en préapprentissage, et 3 jours à Argelès sur Mer (Pyrénées orientales) pour les apprentis en année passerelle.

Les apprentis « passerelles » du CFAR FA et ceux du CFA accompagnés par le SESSAD étaient moins nombreux cette année. L'ouverture de formations vers des titres professionnels en apprentissage prévue par le CFAR FA pour les publics en situation de handicap et le développement du partenariat avec les CFA de droit commun devraient avoir un effet levier sur les effectifs du SESSAD en 2023.

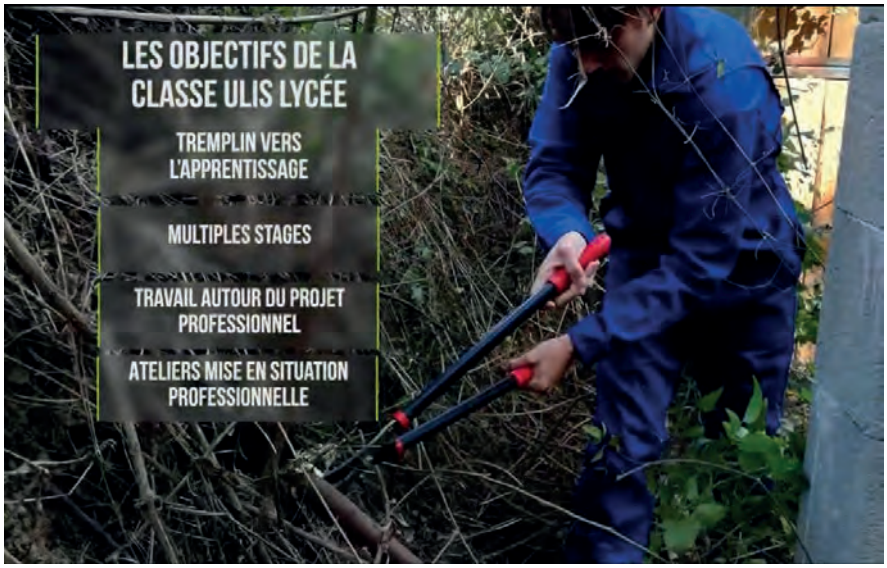
ADAPTATIONS STRUCTURELLES ET ORGANISATIONNELLES

De nombreux changements de personnels encadrants ont impacté le fonctionnement de l'établissement cette année encore. Le contexte sanitaire et l'obligation vaccinale ont provoqué le départ de 5 salariés : éducateurs spécialisés, assistante sociale, comptable et agent de service (pour la plupart après une longue période d'arrêt maladie). Les difficultés de recrutement n'ont pas permis de remplacer la totalité des effectifs, perturbant l'organisation du service. Un nouveau Chef de service a rejoint l'équipe en février, suivi en cours d'année par 3 nouveaux éducateurs spécialisés et une assistante sociale en septembre. Un coordinateur de parcours a été recruté pour assister le chef de service dans ses fonctions, suite à l'affectation de la directrice à la gestion de l'IME les Marronniers.



PERSPECTIVES ET ORIENTATIONS POUR 2023

- Reconduction du dispositif d'évaluation des aptitudes à l'apprentissage (DEAA) mis en place depuis 3 ans en concertation avec les coordonnateurs ULIS et les référents de scolarité de l'Education nationale.
- Proposition de stages de préadmission aux jeunes sortant des collèges ULIS/SEGPA pour valider le projet d'orientation vers le dispositif ULIS Lycée ou Prépa apprentissage.
- Rapprochement du SESSAD avec l'IME pour faciliter les passerelles et relancer la dynamique d'alternance.



MECS

DOMAINE D'AUROUÉ
Maison d'Enfants à Caractère Social

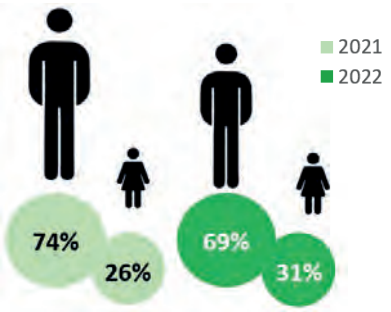
EFFECTIFS ACCUEILLIS

Effectifs par filières	2021	2022
Placement Aide Sociale à l'Enfance	34	34
Contrat Jeune Majeur Aide Social à l'Enfance	2	2
Accueil Provisoire Aide Social à l'Enfance	1	
MNA	6	5
MNA contrat jeune majeur	3	4
Agrément : 34 + 10 MNA	46	45

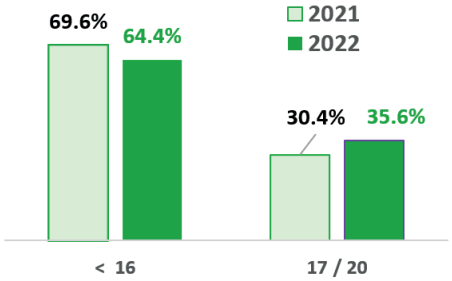
Une année en sureffectif (hors service MNA) pour des motifs structurels et organisationnels. De nombreuses fratries (10 au total) ont été accueillies sur les différents groupes. Le public est majoritairement issu du département des Alpes de Haute Provence.

TYPOLOGIE DES PUBLICS

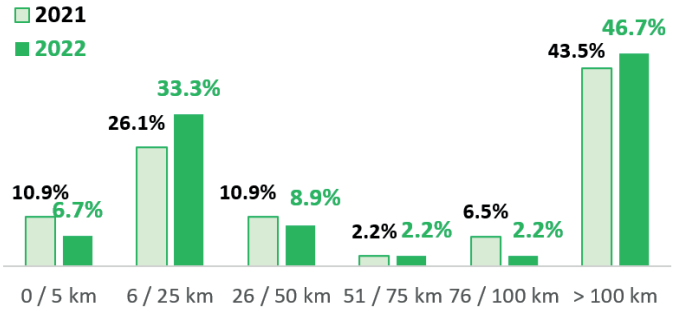
RÉPARTITION PAR GENRE



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



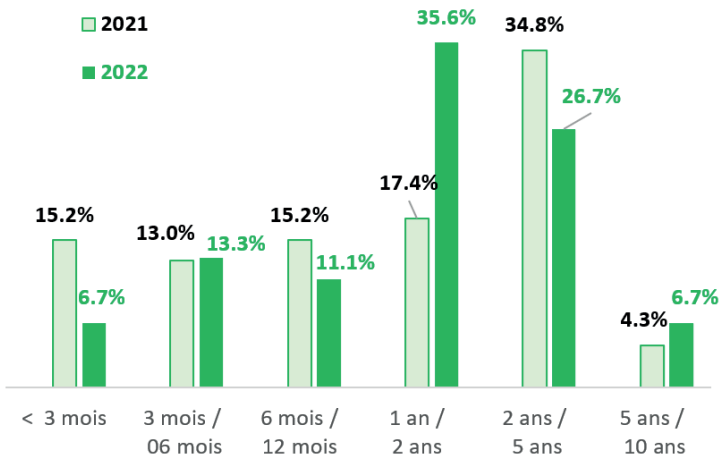
RÉPARTITION PAR BASSIN D'HABITATION



LES PARCOURS

DURÉE DE L'ACCUEIL

Plus de 60% des jeunes sont pris en charge sur une durée de 2 à 5 ans.



ORIENTATION

17 départs

- 2 placements en famille d'accueil.
- 6 sorties à la majorité.
- 3 réorientations vers d'autres établissements ESMS.
- 6 retours en famille.

MECS

LES ÉVÉNEMENTS DE L'ANNÉE

1ère année de pleine activité pour les structures de Manosque et Forcalquier, avec les nouvelles équipes et la répartition des jeunes sur les deux sites.

LA CONVIVIALITÉ RETROUVÉE

La fin de la crise sanitaire a marqué le grand retour de la convivialité et des sorties régulières.

Fête du domaine, repas des administratifs (en juin), camp pour les enfants tout au long de l'année

CONCOURS DE DESSINS

Pour illustrer le nouveau nom de la structure de Manosque : « Les Dryades » (divinité protectrice des arbres et des forêts, et désormais des enfants du Domaine d'Auroué !)

« ROUVRIR LE MONDE »

Depuis deux ans des artistes se mobilisent aux côtés des structures jeunesses dans le cadre du dispositif porté par la DRAC Provence Alpes Côte d'Azur. La MECS a participé à trois projets :

- Initiation à la cueillette des plantes sauvages - projet « L'Aventure des plantes » proposé par la photographe Marianne.
- Initiation à la musique et aux instruments africains.
- Atelier cinéma « Dehors la ville », réalisé sur le site de Manosque.

PARTENARIATS

- Centre social de Forcalquier, Association du K'fé Quoi !, Association « Université solidaire » (organisation de colonies pour enfants).
- Signature d'une convention avec l'association « Solidarité 04 ». Location à titre gratuit de la serre du domaine par les jardiniers de Solidarité 04, qui cultivent pour leur propre compte mais également pour l'épicerie solidaire de Forcalquier. L'association a apporté des jeux aux enfants. Ils continueront à en apporter de temps en temps, ainsi que les produits de la cueillette de fruits.

RELATIONS INSTITUTIONNELLES

- La MECS siège au Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) de Manosque. Un dialogue est ouvert avec la Mairie de Forcalquier pour relancer le CLSPD dans la commune.
- Jalons posés avec le département pour le passage de la MECS en CPOM.

ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF

- Le réseau de bénévoles pour l'aide à l'école a augmenté ses interventions sur Forcalquier.
- Reprise du Conseil de Vie Social : la 1ère réunion a eu lieu le 14 décembre.
- Réécriture du règlement de fonctionnement de l'établissement - travail préparatoire à la réécriture des projets de groupe - actualisation du classeur de procédures et protocoles.
- Préparation de l'actualisation du projet d'établissement avec participation des salariés (ce travail se poursuivra jusqu'en septembre 2023).

AMÉNAGEMENT DU SITE

- Nouvelle cuisine centrale.
- Elagage des arbres du domaines pour l'aménagement d'un espace de sport sur le site de Forcalquier.
- Le prix de journée reçu seulement en novembre n'a pas permis de réaliser dans sa totalité l'ensemble des investissements envisagés.

ADAPTATIONS STRUCTURELLES ET ORGANISATIONNELLES

ENCADREMENT

- Montée en compétence d'un éducateur diplômé du CAFERUIS, promu chef de service.
- Un Chef de service éducatif a débuté via Transition Pro une formation de 7 mois en menuiserie. Sa fonction est assurée par une éducatrice coordinatrice dans l'attente du recrutement sur ce poste vacant.

EQUIPES ÉDUCATIVES

- Départ de 2 éducateurs spécialisés (ES), suivi d'une embauche et une montée en compétence d'un moniteur éducateur (ME) ayant validé sa VAE d'ES.
- Embauche d'un moniteur éducateur sur le poste vacant.
- Recrutement d'une apprentie ES en septembre et d'un apprenti ME en décembre.
- Le poste à 80% demandé a été accordé (50% remplacement, 30% comptabilité).

PERSPECTIVES ET ORIENTATIONS POUR 2023

Poursuite du dialogue avec le département - formations des cadres et personnels éducatifs prévues, reprise du projet d'accueil à domicile (USEAD : Unité de Service Educatif d'Accompagnement au Domicile).

Elaboration de **nouveaux projets pérennes sur le Domaine d'Auroué** grâce à l'embauche sur le poste à 80 %. Ils permettront d'apporter aux jeunes de nouveaux repères et d'apprécier au plus juste leurs besoins. Réhabilitation de l'atelier (atelier vélo).

Demande d'investissement déposée pour la **réhabilitation des terrains de sport** et mise en oeuvre de moyens de sécurité supplémentaires (bâche réserve d'eau).

Développement de **projet transversaux** entre les structures de Manosque et Forcalquier (projets sport, fratries, débats, etc.).

PÔLE ADULTES

IMPLANTATION RÉGIONALE

ESRP La Rouguière

LA ROUGUIÈRE

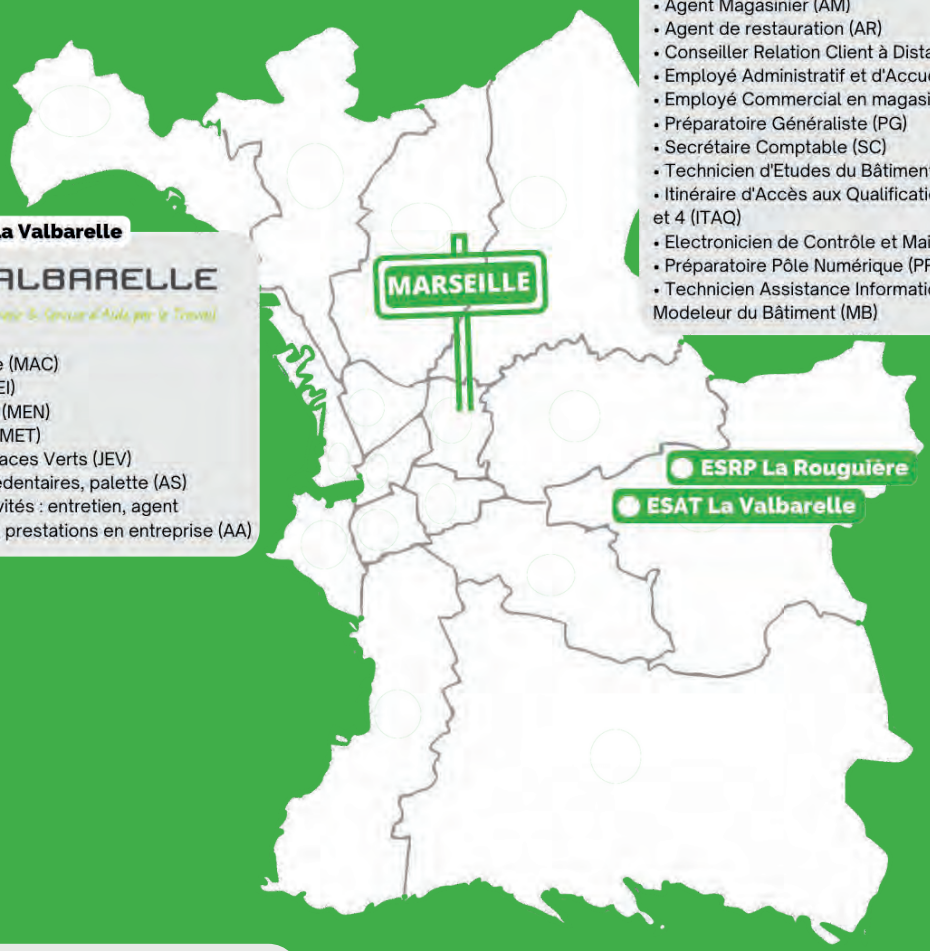
- Agent de Montage et de Câblage en Electronique (AMCE)
- Agent Magasinier (AM)
- Agent de restauration (AR)
- Conseiller Relation Client à Distance (CRCD)
- Employé Administratif et d'Accueil (EAA)
- Employé Commercial en magasin (ECM)
- Préparatoire Généraliste (PG)
- Secrétaire Comptable (SC)
- Technicien d'Etudes du Bâtiment (TEB)
- Itinéraire d'Accès aux Qualifications de niveaux 3 et 4 (ITAQ)
- Electronicien de Contrôle et Maintenance (ECM)
- Préparatoire Pôle Numérique (PPN)
- Technicien Assistance Informatique (TAI)

Modeleur du Bâtiment (MB)

ESAT La Valbarelle

LA VALBARELLE

- Maçonnerie (MAC)
- Peinture (PEI)
- Menuiserie (MEN)
- Métallerie (MET)
- Jardins Espaces Verts (JEV)
- Activités sédentaires, palette (AS)
- Autres activités : entretien, agent administratif, prestations en entreprise (AA)



2 établissements implantés à Marseille 11ème pour la reconversion et l'inclusion professionnelle de publics en situation de handicap.

ESAT

LA VALBARELLE
Etablissement & Service d'Aide par le Travail

EFFECTIFS ACCUEILLIS

Effectifs par filières	2021	2022
Maçonnerie	18	17
Peinture	3	1
Menuiserie	4	4
Métallerie	0	0
Espaces Verts	18	20
Palettes	31	34
Autres activités (polyvalentes, entretien, administratif, prestations en entreprise)	19	16
Total	93	92

Les effectifs sont stables en nombre et dans leur répartition par activité. La filière peinture enregistre une baisse sensible, passant de 3 usagers à 1 (1 départ et 1 changement de projet professionnel).

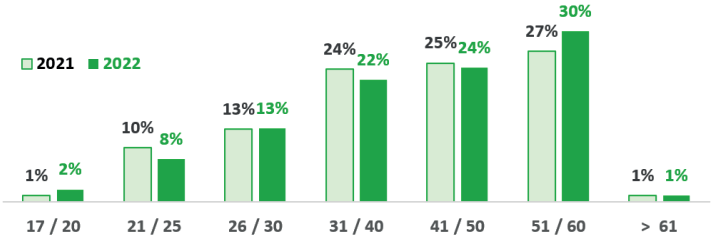
TYPOLOGIE DES PUBLICS

RÉPARTITION PAR GENRE

Attirer des femmes dans des filières réputées masculines reste une problématique d'actualité. L'unique femme accueillie à l'ESAT travaille en restauration, secteur mixte.

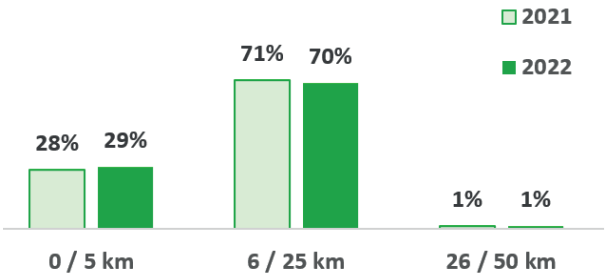
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

Le déséquilibre s'accentue en faveur des seniors avec + 2 % sur la catégorie des plus de 50 ans. La moitié des bénéficiaires dépasse les 41 ans, en lien avec l'allongement de la durée du travail.



RÉPARTITION PAR BASSIN D'HABITATION

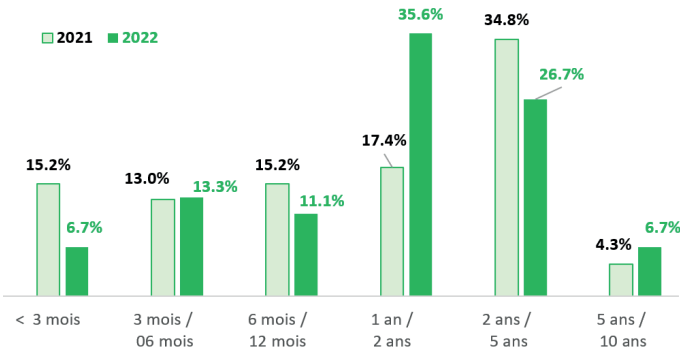
Pas d'évolution significative. La distance à l'emploi reste une problématique secondaire pour les bénéficiaires, tant l'acquisition d'un logement est prioritaire. La proximité reste pour autant une aspiration très prégnante chez les usagers dans les projets de changement ou d'acquisition d'un logement.



LES PARCOURS

DURÉE DE PRISE EN CHARGE

La durée de prise en charge de plus 10 ans représente toujours la grande majorité. Les périodes de moins d'un an correspondent aux périodes d'essai non fructueuses et aux entrées en cours d'année. Sur 6 entrants en 2022, 5 bénéficiaires sont toujours en accompagnement.



TAUX D'ABSENTÉISME

6%

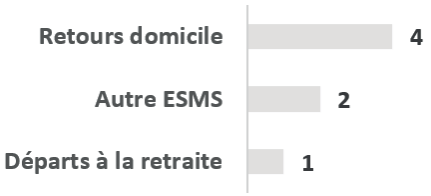
En nette augmentation pour l'ensemble des activités - plus accentuée pour certaines, notamment le travail en espaces verts.

ACTIONS CORRECTIVES

Une analyse détaillée de la situation devra être réalisée, pour distinguer les différents types d'absentéisme et leurs proportions (maladie, accident de travail, absences injustifiées, etc.), afin d'étudier la corrélation avec les conditions de travail et d'accompagnement dans l'établissement.

TAUX DE RUPTURE

7 départs pour l'ESAT (6 en 2021), dont 1 en retraite.
Les retours au domicile diminuent mais restent majoritaires. Les sorties interviennent trop souvent dans des situations d'urgence avec un laps de temps trop précipité pour l'élaboration d'une orientation sécurisée.



ACTIONS CORRECTIVES

Renforcer la vigilance sur les points tensions repérés pendant les parcours (santé, hébergement, gestion administrative et financière, typologie du handicap, etc.).

Mesurer l'adéquation entre les besoins du candidat et les moyens pour y répondre, grâce à une période de stage avant l'admission : cette étape est cruciale, elle doit servir à accompagner les moniteurs dans leur prise en charge et les candidats dans leur implication future sur la durée du parcours..

ESAT

LES ÉVÉNEMENTS DE L'ANNÉE

SORTIE DE CRISE SANITAIRE

Organisation d'une campagne de rappel vaccinal (COVID-19) en janvier. Pas d'épisode de contamination important, mais beaucoup d'absences perlées liées à la pandémie.

NOMBREUSES ACTIONS ENTREPRISES EN FAVEUR DES BÉNÉFICIAIRES

- Formation : l'OMI est intervenu auprès de l'ensemble des travailleurs pour expliciter le fonctionnement du CPF et la mobilisation des droits, suscitant chez certains des projets (ex : passage du permis de conduire). Des formations collectives ont aussi été dispensées : « Développer sa confiance et son estime de soi » ; « Préparer sa retraite ».
- Activités de soutien hebdomadaire : « manger - bouger » ; visites de musées ; intervention d'Emmaüs-connecte ; jeux de plein air géants ; initiation sportive, etc.
- Sortie à OK Corral encadrés par l'ensemble du personnel dans le cadre de la journée de la solidarité (juin).
- Repas festif de fin d'année : après 2 années sans rassemblement convivial, retour à la tradition ! En plus des réjouissances habituelles, les travailleurs se sont vus gratifiés d'une prime d'intéressement financée par le fruit de leur travail. Geste très apprécié par les bénéficiaires, touchés eux aussi par la baisse générale du pouvoir d'achat.

INITIATIVES POUR PALLIER LE MANQUE D'ACTIVITÉ DANS CERTAINS ATELIERS

- Fonctionnement en autogestion de la machine à boisson testé sur un trimestre. Le projet a dû être abandonné au regard des difficultés des travailleurs à gagner en autonomie sur les tâches de comptage et de gestion des stocks, générant une surcharge critique de travail pour les accompagnateurs. La gestion a été reprise par le fournisseur.
- Collecte de jouets pour Noël : les jouets ont été livrés à l'association ACA (Marseille 15ème), qui les a offerts à des enfants lors d'un moment festif dans leurs locaux.

SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Participation au DUODAY et au Forum de l'hôpital d'Aubagne.

CONCOURS DE FOOT EN SALLE

Hors cadre formel du travail et sur la base du volontariat, cet événement s'est déroulé en toute convivialité sur plusieurs semaines, ponctué d'un classement par points de fairplay.

ENQUÊTE DE SATISFACTION

Réalisée en décembre auprès des usagers et des salariés, le sondage a mis en exergue la très bonne appréciation par les usagers du soutien apporté par les équipes, du temps passé au travail et des expérimentations du milieu professionnel proposées par l'établissement.

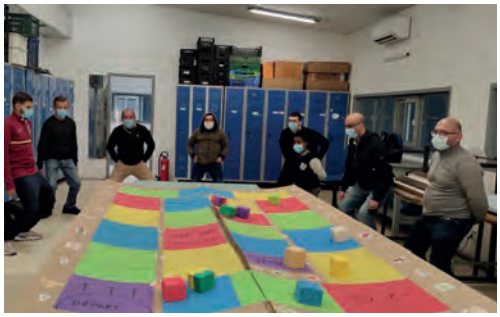
ADAPTATIONS STRUCTURELLES ET ORGANISATIONNELLES

La crise sanitaire a aggravé les difficultés de recrutement. Les contraintes liées aux différentes vagues de la pandémie ont limité les accueils de stagiaires. Les candidatures ont fortement diminué.

Un désintérêt croissant pour les activités historiques de l'établissement est observé chez les candidats, ce qui conduit les équipes à redimensionner les différents secteurs d'activité : ainsi, côté bâtiment, une équipe de maçonnerie se reconvertit vers l'activité peinture, et côté espaces verts une nouvelle équipe est mise en place.
Pour faire face à cette délicate conjecture, l'ESAT maintient un contact étroit avec les partenaires prescripteurs et accompagnateurs des stagiaires et candidats. Dans le même temps, l'établissement développe sa visibilité sur les réseaux sociaux.

RESSOURCES HUMAINES

Relative stabilité concernant l'encadrement et les équipes pédagogiques.
3 recrutements en CDI et 3 en CDD.
CDI : 2 moniteurs d'atelier (remplacement de salariés sortis) ; 1 assistante sociale (remplacement suite à démission).
CDD : remplacement d'1 moniteur d'atelier suite à accident de trajet ; 1 moniteur pour le démarrage du projet restauration ; 1 temps partiel pour surcroit d'activité en logistique livraison.
Attribution de la prime SEGUR à une partie du personnel de l'ESAT. Ceux qui n'en bénéficient pas espèrent une évolution à ce sujet.



PRODUCTION

La branche production enregistre cette année encore des résultats exceptionnels, et ce, malgré un contexte très tendu. La guerre en Ukraine a provoqué pour certaines matières premières une pénurie, pour d'autres une forte hausse des coûts (non répercutables sur le prix de vente dans le cas des devis déjà signés), mais aussi des retards dans la chaîne d'approvisionnement, l'obligation de substituer les matières en rupture de stock, etc.

PERSPECTIVES ET ORIENTATIONS POUR 2023

PROJET DE RESTAURATION

Une nouvelle activité de restauration a été ouverte en lien avec l'ESRP La Rouguière. En accord avec la société gestionnaire de la cantine de cet établissement, le projet initié en 2020 prévoyait que la prestation d'une agente de restauration soit reprise à son départ en retraite par deux travailleurs de l'ESAT (avec transition assurée par un intérimaire).
Après plusieurs essais non concluants et faute d'encadrement suffisant, le projet a été réorienté en fin d'année 2022. Un moniteur a été recruté pour former et encadrer les travailleurs sur ce poste, l'intérim gérée par MEDIREST a pu prendre fin. Cette première étape doit conduire à terme à la reprise complète de la prestation de restauration du site de l'ESRP par l'ESAT. La dénonciation du contrat avec la société MEDIREST interviendra en milieu d'année 2023, ou sera repoussée d'un an si les conditions requises ne sont pas remplies.

PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

Porté par le gouvernement, le plan de transformation des ESAT s'articule autour de 4 axes :
« Favoriser une dynamique de parcours pour les personnes accueillies » - « Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des bénéficiaires » - « Accompagner le développement des établissements » - « Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT ».
Un travail d'appropriation et de mise en œuvre sera engagé dès 2023. Il en va de même pour l'évaluation interne, dont les modalités ont évolué.

ESRP

LA ROUGUIÈRE
Etablissement & Service de Réadaptation Professionnelle

EFFECTIFS ACCUEILLIS

L'ensemble des ESRP de la région constate une diminution des notifications délivrées vers les formations qualifiantes. Les orientations MDPH vers le milieu adapté concernent des personnes de plus en plus vulnérables, avec des niveaux scolaires très bas, assortis de problèmes comportementaux ou psychiatriques.

La section « préparatoire généraliste », destinée à travailler le projet professionnel du bénéficiaire, est trop souvent détournée de son objectif : les personnes sont orientées par défaut. Les profils sont très éloignés de l'emploi, il ne s'agit plus de mise à niveau ni de remobilisation. Le nombre d'orientations dans cette section a entraîné l'ouverture d'une section supplémentaire, non prévue dans la planification initiale.

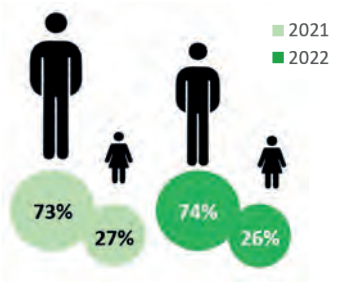
Effectifs par filières	2021	2022
Agent de montage et de câblage en électronique	7	2
Technicien d'Etude du Bâtiment	11	4
Employé Commercial en Magasin	10	4
Conseiller Relation Client à Distance	3	0
Technicien Assistance Informatique	6	0
Agent Magasinier	10	4
Secrétaire Comptable	3	3
Employé Administratif et d'Accueil	9	9
Agent de Restauration	4	3
Modeleur du Bâtiment	5	16
Référent Numérique	0	0
Préparatoire Généraliste	20	29
Préparatoire Numérique RNE	4	0
Préparatoire Pôle Numérique (dont 5 TAI et 5 RNE sur 2020)	4	6
Total	96	80

Les formations BIM modeleur et TAI sont attractives et inédites dans la région. Les formations qualifiantes nécessitant de la manutention ou une station debout ne reçoivent plus que des orientations de personnes très vulnérables, n'ayant pas les bases requises. Ces candidats pâtissent des contraintes liées aux incapacités physiques. Les candidats n'ayant pas besoin d'un dispositif compensatoire important sont d'office orientés vers des formations qualifiantes du milieu ordinaire.

TYPOLOGIE DES PUBLICS

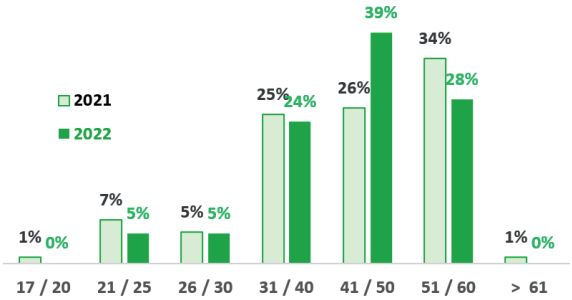
RÉPARTITION PAR GENRE

Les femmes sont sur les filières du tertiaire.



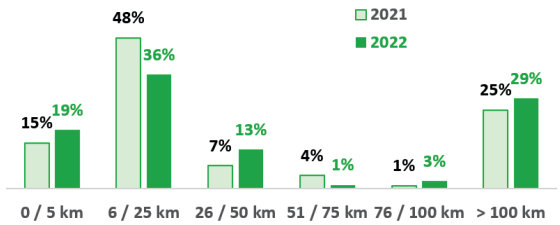
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

La majorité des bénéficiaires a déjà vécu une carrière professionnelle et doit se projeter dans un nouveau parcours. Les 18-30 ans ne représentent que 10% du public de l'établissement : de toute évidence, la Loi pour l'inclusion entraîne l'orientation des 16-25 ans non qualifiés vers des formations du milieu ordinaire.



RÉPARTITION PAR BASSIN D'HABITATION

La majorité des bénéficiaires vient de la Région PACA. Un quart des orientations proviennent des MDPH 05 et 06. Origines plus lointaines pour 5% des effectifs : les formations TEB, BIM et TAI ne sont dispensées que par quelques établissements à rayonnement national. Certaines régions sont dépourvues de centre de formations adaptées.

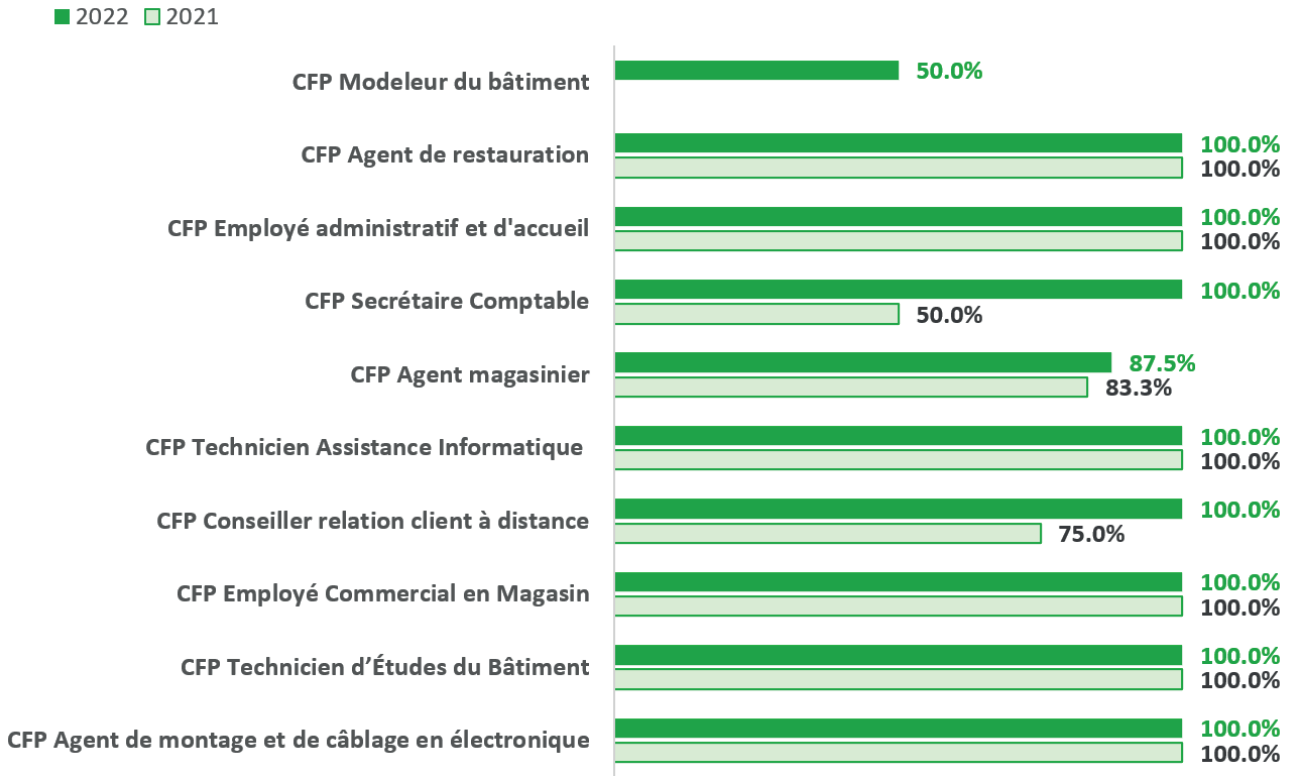


LES PARCOURS

TAUX DE RÉUSSITE TOUJOURS EXCELLENT À L'ESRP

94,4%

Taux de réussite par filière



TAUX D'ABSENTÉISME

8,7%

L'évolution du taux d'absentéisme suit l'évolution des ruptures, puisqu'il en est bien souvent un signe avant-coureur. La mise en place de formations à distance suite à la période Covid a évité des arrêts maladie pour isolement.

ACTIONS CORRECTIVES

Dès les premières alertes, anticiper la prise de distance avec l'aide de professionnels extérieurs.

Adaptations des parcours, lorsque cela ne met pas en péril l'apprentissage, avec de la formation à distance ou un rythme journalier allégé par des pauses en cours de journée.

ESRP

TAUX DE RUPTURE

28%

La baisse du nombre de ruptures est peu significative. L'impact du Covid sur les effectifs et la durée des parcours est toujours présent : 15 abandons en 2022 pour cause de maladie (68%).

Les modalités d'orientations professionnelles ne sont pas non plus étrangères à cette évolution : de plus en plus de bénéficiaires ne sont pas stabilisés, avec des arrêts de traitement ou de soins brutaux. Pour ces personnes, suivre un parcours de formation à temps complet peut être très compliqué et entraîner des décompensations ou des rechutes. Les rythmes sont adaptés, mais l'objectif reste un référentiel à suivre avec une certaine pression quant à l'échéance du titre. La projection 2023 laisse présager un accroissement de ces arrêts de formation.

ACTIONS CORRECTIVES

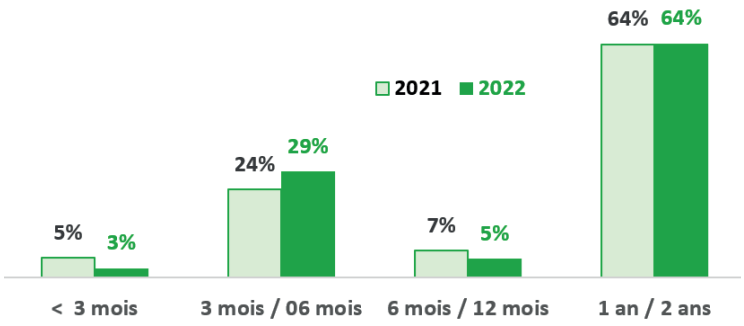
L'équipe pluridisciplinaire échange régulièrement avec les prescripteurs et partenaires du territoire afin d'améliorer l'accueil et l'accompagnement, mais aussi pour anticiper les abandons. Une réflexion est conduite sur la collaboration avec des professionnels externes pour éviter ces ruptures. Des conventions sont en cours de formalisation avec plusieurs organismes.

Le personnel doit s'adapter à de nouvelles formes d'accompagnements (formations initiées en 2022 et 2023 : « accompagnement des personnes en souffrance psychologiques », « analyse des pratiques »).

Le groupement de la FAGERH s'est saisi de cette problématique touchant l'ensemble des ESRP. Des groupes de travail ont été constitués, et des rencontres entre professionnels organisées.

DURÉE DE PRISE EN CHARGE

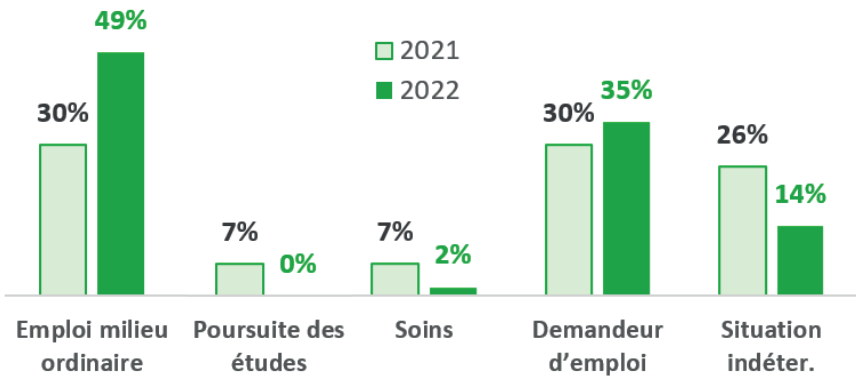
La durée des prises en charges dépend des formations notifiées.



ORIENTATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Après deux années impactées par la crise sanitaire, les activités ont repris sans restriction en 2022. Les formations proposées correspondent à des métiers en tension (ex : bâtiment, informatique).

Le travail d'accompagnement accompli par le service insertion ainsi que l'organisation de périodes d'application en entreprise facilitent les retours à l'emploi.



LES ÉVÉNEMENTS DE L'ANNÉE

ADAPTATION À L'ÉVOLUTION DES PUBLICS

Dans la dynamique des changements initiés notamment par le décret de novembre 2020 et le constat d'une baisse significative des effectifs, l'établissement est résolument engagé dans une réflexion à plusieurs niveaux :

En interne : démarche collaborative reposant sur des comités pluridisciplinaires pour initier des actions sur différents axes. (Ex. : amélioration de la qualité d'accueil des bénéficiaires par l'aménagement d'un nouvel espace de vie équipé d'un poste informatique, d'un téléviseur et d'un écran diffusant des informations d'ordre fonctionnel ou événementiel).

En externe : organisation de rencontres avec des partenaires du secteur, matinées portes ouvertes, informations collectives, job dating, etc. Tous les acteurs du médicosocial ont pris conscience de l'évolution des missions face à des publics de plus en plus vulnérables et éloignés de l'emploi, et se préparent à conclure de nouveaux partenariats pour travailler sur le projet de vie des bénéficiaires de manière partagée et plus globale.

CARTE DE FORMATION

- Ouverture d'une 1ère section BIM (modeleur du bâtiment) mixée avec la formation TEB (technicien d'étude du bâtiment). Les deux formations ont un tronc commun.
- Arrêt de la formation CRCD.
- D'une manière générale, les orientations vers les formations en ESRP sont en forte diminution, la tendance actuelle des MDPH étant d'orienter les personnes vers les dispositifs de droit commun.
- Réflexion engagée pour ouvrir les formations préparatoires et les plateaux techniques à d'autres formats (alternance, préparatoires dissociées du qualifiant, etc.)

VENTE D'UNE PARCELLE À L'AMSP

L'AMSP va acquérir une parcelle pour y construire un centre d'accueil de jour. Des travaux de désamiantage et de démolition partielle ont été entrepris, avant de procéder aux fouilles archéologiques préalables à la signature définitive de l'acte de vente (prévue début 2023). Un bâtiment est encore occupé par une formation AMCE (agent de montage et câblage en électronique). La section sera temporairement relogée dans des locaux de type ALGECO, le temps de réhabiliter de nouveaux espaces de formation.

CERTIFICATION QUALIOPI

L'audit de surveillance a confirmé la certification en novembre. La préparation a demandé un travail considérable à l'ensemble du personnel dans une période de turbulence générée par la baisse des effectifs et la pression financière qui en découle. Le maintien de la certification et l'absence totale de non-conformité récompensent les efforts des équipes, qui restent mobilisées dans une dynamique d'exigence quotidienne pour maintenir le niveau de qualité attendu.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : ACTIONS DE FORMATION ; VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ; BILAN DE COMPÉTENCES ; ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

ESRP

ADAPTATIONS STRUCTURELLES ET ORGANISATIONNELLES

L'accent a été mis sur la recherche de partenaires, le maillage pluridisciplinaire et le rapprochement avec le secteur sanitaire. Cela s'est matérialisé par l'externalisation de l'équipe insertion et médicosociale vers des réunions institutionnelles du secteur de l'emploi, de l'insertion, l'AISMT, etc.

Cette ouverture vers l'extérieur permet notamment de développer la communication auprès des partenaires sur les dispositifs et modes d'admission de l'ESRP.

L'assistante sociale et une chargée d'insertion professionnelle se relaient pour siéger dans les réunions pluridisciplinaires de la MDPH.

Tous les professionnels sont en veille sur l'avenir de l'établissement, concernés et conscients de la nécessité de faire bouger les lignes.

PERSPECTIVES ET ORIENTATIONS POUR 2023

AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'ACCUEIL

Un groupe de travail a été constitué pour repenser l'ergonomie et l'amélioration du confort, de l'accueil et de l'hébergement. Ce groupe réalise notamment des études de prix avec le réseau « Le Cèdre » pour la literie et un mobilier plus adapté, et travaille sur la limitation des nuisances sonores. L'objectif étant de soumettre des projets finançables selon leur coût sur le budget de fonctionnement ou par des subventions (CCAH, CNR, etc.) Membre du groupe, le formateur TEB/BIM réalise en parallèle, avec les bénéficiaires, un projet d'amélioration de l'accessibilité PMR d'une porte du bâtiment principal.

DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU PARTENARIAL

Toutes les actions entreprises en 2022 pour tisser des partenariats avec les acteurs médico-sociaux, sanitaires, services d'insertion, etc., devront se concrétiser chaque fois que possible par un conventionnement suivi d'une mise en œuvre à compter de 2023. A commencer par l'officialisation du rapprochement avec le secteur sanitaire, avec le service REHAB VALVERT et le CMP du 11° arrondissement.

Partenariats déjà formalisés ou sur le point de l'être :

- EA STD-Pro : réalisation d'ateliers ciblés et échange de ressources internes pour l'assistance informatique (former des CDD tremplin),
- SAVS PHOCEA : permanences à l'ESRP,
- SAMSAH Aqueduc pour sa spécialité TSA,
- ERGO Santé pour l'ergonomie au travail des bénéficiaires, la sous-traitance de bilans neuro psy auprès de I.COG et pour élargir le champ des offres d'évaluations courtes.

ADAPTER LES FORMATIONS AUX NOUVEAUX PUBLICS

Pour faire face à la baisse d'effectif, la section Préparatoire Généraliste a été doublée sur la période 2021 - 2022. Le format et le contenu sont d'ores et déjà révisés pour proposer une section adaptée au public très éloigné de l'emploi. La section généraliste actuelle, plus axée sur la définition du projet professionnel, sera maintenue.

Une classe préparatoire numérique spécifique est créée à titre expérimental. Elle accueillera le public souhaitant se former aux métiers du numérique, mais ne répondant pas aux critères d'aptitude ou n'étant pas intéressés par la formation de technicien d'assistance informatique.

Une démarche proactive sera engagée pour communiquer auprès des prescripteurs sur ces nouveaux dispositifs, à commencer par la MDPH, qui a montré de l'intérêt pour ces évolutions.

« 2023 doit être l'année de capitalisation des actions entreprises pour transformer l'offre de services de l'établissement »

FORMATION & MÉTIER

Créateur d'avenir

- ASSOCIATION LOI 1901
- HABILITÉE À PERCEVOIR LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Agence Régionale de Santé

ALPES DE HAUTE PROVENCE
LE DÉPARTEMENT

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : ACTIONS DE FORMATION ; VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ; BILAN DE COMPÉTENCES ; ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE