

Rapport d'activité



Delta Insertion SISPPH

22 boulevard de Stalingrad 92320 Châtillon

Tel. 01 57 21 72 10

delta.insertion@vivre-asso.com



le parcours ensemble

Association Vivre

Association loi 1901 reconnue d'utilité publique en 1955

www.vivre-asso.com

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2018

Sommaire

I. QUI SOMMES-NOUS ?	3
1. L'association d'entraide Vivre en 2018-----	3
2. Élément du projet d'établissement ou de service-----	5
3. Population(s) et activités-----	6
3.1 Le public accueilli-----	6
3.2 Le dispositif -----	10
3.3 L'activité-----	25
II. PERSPECTIVES 2019	26
III. ANALYSE DU RESULTAT.....	28
1. Charges de personnel-----	28
1.1 Charges du personnel salarié -----	28
1.2 Autres charges relatives au groupe II-----	28
2. Autres charges d'exploitation -----	28
3. Produits de la tarification -----	29
4. Produits autres que ceux de la tarification -----	29
4.1 Autres produits relatifs à l'exploitation -----	29
5. Investissements-----	29
IV. SYNTHÈSE DU RESULTAT.....	30
1. Détermination du résultat au titre de l'exercice 2018 -----	30
2. Proposition d'affectation du résultat de l'exercice -----	30

I. Qui sommes-nous ?

1. *L'association d'entraide Vivre en 2018*

Impossible de résumer en un préambule l'activité d'une association et même d'un établissement ou d'un service pendant un an : il y a tant à dire, de différents points de vue. Et chacun sachant d'expérience que le détail de l'un est l'important de l'autre, la construction d'un point de vue commun reste une gageure incitant à la prudence. Ce pourquoi, nous sentons bien qu'un rapport d'activité pertinent serait **un rapport partenarial d'activités partenariales**. Une telle aventure n'étant pas encore expérimentée on ne saurait qu'imaginer ce que pourrait être la conjonction de différents points de vue : rapport d'activité de la personne accompagnée, du professionnel « en lui-même » et avec l'équipe, celui des partenaires et last but not least celui des administrateurs...Le vertige nous saisit devant de telles encyclopédies qui auraient pourtant leur légitimité!

Ce sont sans-doute les lignes de croisements de ces récits qui font sens collectif ; elles représentent l'aventure partagée, avec ses doses de familiarités, de prises de risque ensemble et de surprise permettant de découvrir derrière l'inattendu l'énoncé d'une question fondamentale.

Par exemple cette phrase, prononcée par un stagiaire du CRP, que nous avons beaucoup citée en 2018 et que nous citerons probablement longtemps :

« Nous sommes une association de personnes handicapées, il serait grand temps de savoir ce que nous pouvons faire pour les valides ! »

Comment mieux faire comprendre que le désir d'apporter au bien commun est le désir fondamental de tout être humain quel que soit son état de santé ? Comment mieux faire comprendre que la mission de notre association consiste à comprendre ce désir, à l'interpréter et à lui donner forme avec la personne accueillie, par une démarche où le co-auteur est au service de l'auteur ?

La société inclusive n'a pas de meilleures fondations que la reconnaissance et l'expression de ce désir dans le cadre de la citoyenneté et dans une démarche partenariale inscrite dans une cité ouverte (ou à ouvrir !) : nous ne travaillons jamais seuls !

C'est bien ce que nous avons partagé ensemble lors de la journée partenariale du 13 décembre qui portait pour titre **« Construire une société inclusive : une démarche partenariale ! »**. Et les participants ont bien en mémoire la force des énoncés des personnes accompagnées et des professionnels et l'apport des partenaires du monde de l'art ou de l'entreprise par exemple, ainsi que les encouragements explicites de l'ARS (via le délégué territorial du Val de Marne, Eric Véchard) et de la vice-présidente du Conseil Départemental du Val de Marne, Brigitte Jeanvoine, et jusqu'aux paroles de la Présidente du Comité National Consultatif des Personnes Handicapées, Dominique Gillot concluant la matinée par un retentissant : **« Comptez-moi parmi vous ! »**.

2018 fût notamment cela au niveau collectif et, fait d'importance pour l'association, 2018 fût aussi l'année du **passage de relais entre deux Présidents**. Le Dr Luc Frossard, quittant la Présidence après 32 ans de mandat a pu, le 13 décembre, dialoguer avec des jeunes (n situation de handicap ou non,

personnes accompagnées, professionnelles de l'association ou d'autres horizons), sur le sens de l'engagement associatif. Quelle leçon pour tous...

Le Dr Jean-François Havreng, vice-Président lui succède maintenant, gardant la ligne du projet fondateur.

C'est dans ce contexte en mouvement et mouvementé que les équipes ont soutenu et développé l'activité qui est ici présentée dans une forme qui, vous l'avez compris, n'en donne qu'un aperçu...

2. *Élément du projet d'établissement ou de service*

Le Service d'Insertion Sociale et Professionnelle pour Personnes Handicapées – SISPPH est devenu un établissement médico-social le 1^{er} juin 2010.

Delta Insertion a pour mission d'accompagner dans leur projet d'insertion professionnelle :

- 130 personnes bénéficiaires d'une orientation en ESAT délivrée par la CDAPH des Hauts de Seine et qui souhaitent être admis dans un ESAT. Il s'agit de la Prestation d'Accompagnement vers un ESAT – PAVESAT
- 50 travailleurs en ESAT qui souhaitent intégrer milieu ordinaire de travail. Il s'agit de la Prestation d'Accompagnement vers l'Entreprise –PAVE

Delta Insertion se situe au carrefour des attentes des instances d'orientation (CDAPH) et des personnes vulnérables dans leurs souhaits et leurs besoins, il s'inscrit dans une démarche de parcours de vie et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Delta Insertion est considéré comme un outil d'évaluation d'une insertion professionnelle en milieu protégé. Si cette insertion est prématurée ou non en adéquation, Delta Insertion peut accompagner les personnes accueillies vers le secteur soignant (CMP, CATTP, Hôpital de jour, soins de réadaptation...) en lien avec les partenaires médicaux ou vers d'autres établissements médico-sociaux de types CAJ, SAS.

Les personnes accueillies, sans sélection à l'admission, bénéficient d'un maillage territorial : le partenariat est mis en œuvre avec des SAMSAH, des SAVS, des GEM, des foyers d'hébergement.... Cette prise en compte des besoins des personnes illustre la coordination sanitaire-social-médico-social nécessaire à une sécurisation du parcours de vie de la personne. L'existence de ce service et la mise en œuvre de son projet de service répondent aux attendus de la réorganisation des politiques sociales.

Delta Insertion répond également aux attentes des travailleurs d'ESAT quant à leur projet de travailler en Milieu Ordinaire et à celles des ESAT de voir leur public accompagné dans une logique de parcours de vie dont l'emploi est une valeur importante.

3. Population(s) et activités

A – DISPOSITIF PAVESAT - Prestation d'Accompagnement Vers l'ESAT

Nous avons accompagné 114 personnes sur ce dispositif.

3.1 Le public accueilli

Delta Insertion accompagne des personnes en situation de fragilité sur le plan médico-psycho-social, pour qui le projet d'insertion par le travail peut être moteur d'une remobilisation à la fois sur le plan subjectif, mais aussi sur la reprise ou l'initiation des soins, et la mise en place de lien auprès de partenaires sociaux. Ce tissage partenarial permet de rompre l'isolement dans lequel la personne se trouve, le plus souvent, lorsque nous la rencontrons à l'admission. Cet isolement, est d'ailleurs l'un des critères d'orientation de la CDAPH 92 vers notre établissement.

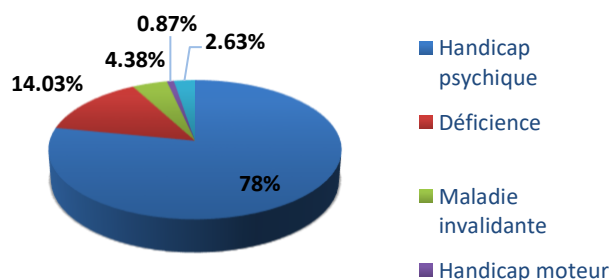
Delta Insertion est habilité à accueillir des adultes en situation de handicap, âgés d'au moins 20 ans, domiciliés dans les Hauts de Seine, bénéficiant d'une orientation professionnelle en ESAT délivrée par la MDPH du 92.

Delta Insertion accueille majoritairement des personnes isolées, sans structure d'accompagnement et qui nécessite un suivi psycho-sociaux éducatif dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet socioprofessionnel.

Deux principes caractérisent cette prestation :

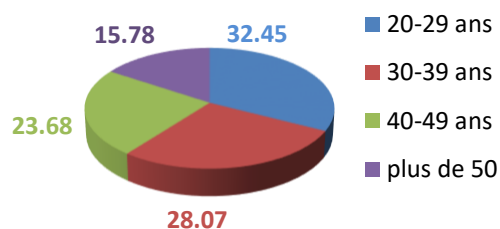
- **Aucune contre-indication à l'admission.** Aucune demande n'est écartée même si l'insertion semble extrêmement délicate et la personne peu stabilisée, du fait de soins aléatoires, voire inexistants ou d'une situation sociale des plus précaires. La seule indication qui prévaut est celle du désir et du souhait exprimé de la personne, à l'endroit du travail.
- **La mise en situation par le biais de stage** constitue un élément essentiel de l'évaluation pragmatique de l'effectivité du projet. En effet ces expériences permettent d'appréhender la réalité des capacités professionnelles et relationnelles mais aussi de repérer les possibilités de surmonter les difficultés rencontrées.

- **Nature du handicap**



Delta Insertion est habilité à accueillir tous types de handicap. Néanmoins, nous constatons une surreprésentation du handicap psychique (majoritairement des pathologies psychotiques). Celle-ci est constante d'année en année. Notons également une augmentation des comorbidités associées, entre autres des problématiques addictives actives (éthylisme et toxicomanie). La fragilité du public accompagné se traduit entre autre par le nombre d'hospitalisations, 15 personnes ont été hospitalisées au cours de l'année 2018.

Tranches d'âge



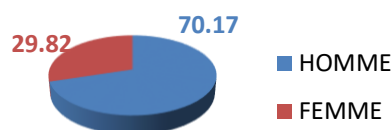
Nous observons particulièrement cette année un rajeunissement significatif du public accueilli. Actuellement, 60% des personnes ont moins de 40 ans alors que les années précédentes nous étions sur un ratio de 50%.

- la classe d'âge 20- 29 ans est en nette augmentation et est devenue la classe d'âge la plus représentée ce qui n'était pas le cas auparavant (10 points en un an).
- La classe d'âge 30-39 ans reste stable.
- Une baisse se confirme d'année en année de la classe d'âge 40-49 ans (de 37% en 2016 à 24 % en 2018).
- Une augmentation quasi linéaire (environ 2 points par an) de la classe 50 ans et plus.

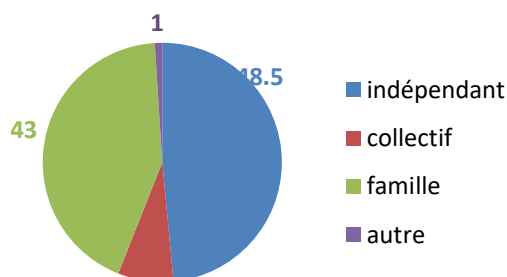
Deux remarques :

- L'admission en ESAT apparaît plus compliquée pour les personnes de plus de 50 ans, compte tenu d'une plus grande fatigabilité et de la nécessité de l'adaptation du temps de travail. Rares sont les ESAT accueillant les personnes à temps partiel.
- Concernant le rajeunissement, il s'agit de personnes, en rupture scolaire, ayant bénéficié de dispositif d'accompagnement (mission locale, EDI) sans véritable expérience professionnelle ou sortant d'EMPRO. On observe une méconnaissance voire une certaine méfiance à l'encontre des ESAT et un déni du handicap, réactivé (renforcé ??) par la confrontation à l'handicap des travailleurs en ESAT. Le projet professionnel est à construire, en s'appuyant sur la découverte des activités proposées dans les ESAT.

Répartition homme- femme,



Type de logement



On note cette année, en lien avec le rajeunissement de la population accueillie une légère inversion des rapports entre logement autonome et logement en famille.

- 48.5% des personnes sont hébergées par la famille et ou par des amis.
La moitié d'entre eux expriment le souhait d'acquérir un logement indépendant, faute de ressources suffisantes ou par manque de structures, ils restent en famille. Pour l'autre moitié, les personnes ne souhaitent pas quitter la cellule familiale ou n'ont pas l'autonomie suffisante pour accéder à un logement indépendant.
- 44.5% des personnes accueillies vivent dans un logement indépendant.
En raison de difficultés repérées dans la gestion de leur quotidien, un accompagnement de type SAVS peut être proposé pour certains d'entre eux.
- 7.5% sont en hébergement collectif (type CHRS, foyer, hôtel social).
- 1% est sans domicile fixe.

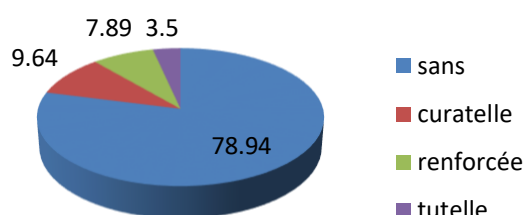
Le logement est une préoccupation majeure pour la plupart des personnes accueillies, il constitue un facteur essentiel de sécurisation du parcours d'insertion socio-professionnelle. Dans cette perspective, l'équipe se mobilise pour réfléchir et rechercher les solutions adéquates à leurs besoins. Compte tenu de l'absence de structures et de logement, les délais sont longs et nécessitent alors le maintien d'un accompagnement parfois au-delà de l'admission en ESAT.

Le paradoxe, étant que pour être admis en foyer d'hébergement, il est obligatoire d'avoir avant tout une activité de jour (ESAT, CAJ, HDJ...). Alors que qu'il semble plus judicieux de stabiliser une personne sur le plan de l'hébergement, avec de lui trouver une activité de jour ou un travail.

Ressources

- Plus de 83% des personnes accueillies bénéficient de l'AAH. La majorité des allocataires ne possèdent pas de revenus complémentaires, leur situation financière met en avant une réelle précarité sociale.
- 3% de notre public est sans ressources au moment de l'admission à Delta Insertion. Dès l'admission, l'équipe s'assure que la personne bénéficie de l'ensemble de ses droits. Dans le cas contraire, nous l'accompagnons dans l'accès et le maintien de ses droits.

Mesure de protection



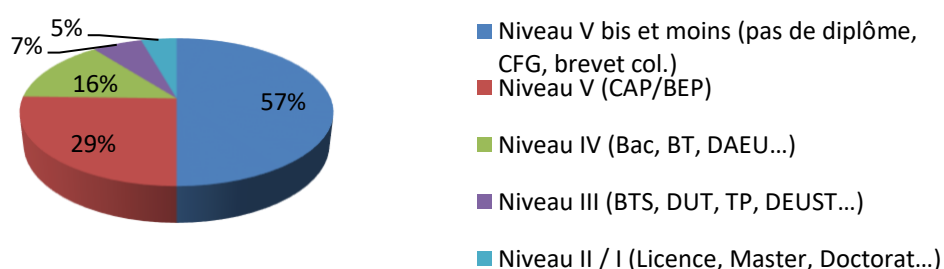
22% des personnes accueillies bénéficient d'une mesure de protection, ce chiffre est en légère régression depuis quelques années. L'équipe peut accompagner quand cela s'avère nécessaire dans la mise en œuvre d'une demande de protection.

Situation familiale

Le public accompagné est à plus 86% célibataire et sans enfant. Les proportions sont proches de celles de l'année précédente.

12% de personnes accompagnées par Delta ont des enfants. Pour ces personnes avec enfant, l'insertion en ESAT nécessite une réflexion importante autour de l'organisation et la gestion du quotidien, avant de commencer la recherche d'emploi.

Le niveau de qualification



On note que même si 57% des personnes accueillies n'ont aucune qualification professionnelle, cela ne constitue en aucun cas un frein pour une admission en ESAT. Mais , l'intégration semble plus compliquée quant les personnes ont un niveau de qualification élevée. En effet, les activités proposées en ESAT ne correspondent pas toujours à leurs attentes.

3.2 Le dispositif

L'accompagnement sur le dispositif PAVESAT se déroule en plusieurs étapes. Le premier contact avec le service se fait dans le cadre d'une réunion collective d'informations .Il s'agit d'une réunion mensuelle. Toutes les personnes (ainsi que leurs proches et/ou famille) ayant formulé une demande d'admission sont conviées, ainsi que les personnes adressées à notre service par la CDAPH.

Cette réunion animée par les chargés d'insertion et le chef de service se déroule en deux temps :

Présentation du milieu de travail protégé : le fonctionnement d'un ESAT, les activités professionnelles, les modalités d'accompagnement en ESAT, le statut de travailleur en ESAT, la rémunération, les congés.....) le nombre d'ESAT en Ile de France, dans les Hauts de Seine.

Présentation des modalités d'accompagnement proposées par Delta Insertion (procédure d'admission, nomination d'un référent, document de contractualisation, visites et stages en ESAT, durée de l'accompagnement...). Une plaquette du service est remise. A la suite de cette réunion, les personnes peuvent décider si elles souhaitent être accompagnées par Delta Insertion

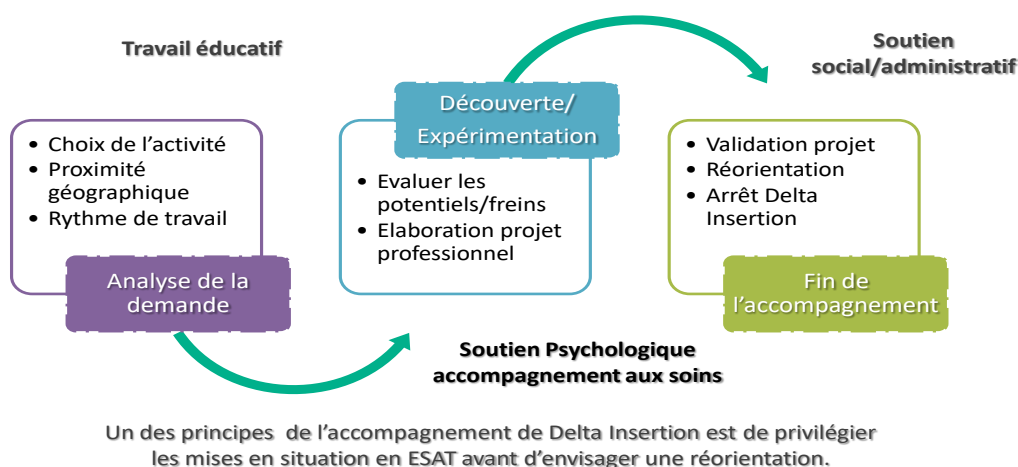
L'admission se poursuit alors sous forme d'entretiens :

- **Avec la chef de service** : pour vérifier si la demande de la personne est en adéquation avec l'accompagnement proposé. Remise du livret d'accueil et de la chartre des droits et des libertés
- **Avec la conseillère en ESF** afin de réaliser une évaluation sociale
- **Avec la psychologue** afin de repérer les potentialités et les difficultés de la personne en situation de handicap.
- Puis présentation de la candidature à l'équipe en soulignant les points de vigilance dans l'accompagnement en lien avec le parcours (difficultés sociales, existence de manifestations pathologiques, autonomie restreinte dans les transports en commun, fatigabilité

ADMISSION

L'admission de la personne est finalisée par la signature du document individuel de prise en charge (DIPEC) et du règlement de fonctionnement en présence du chef de service et du chargé d'insertion référent.

Accompagnement



Présentation Delta Insertion SISPPH – MDPH 92 – Février 2019 – Association Vivre



- un chargé d'insertion est nommé référent de la personne et assure l'accompagnement au cours d'entretiens, par des visites d'ESAT, des stages de découverte ou/et d'admission. Un suivi est assuré auprès des équipes des ESAT (accompagnement physique aux entretiens, aux bilans de stage et de période d'essai).
- Au delà de l'insertion professionnelle, l'équipe propose un accompagnement socio-éducatif global prenant en compte les aspects sociaux, psychiques et somatiques des problématiques rencontrées.
- Dans le cadre d'un besoin d'étayage défini avec la personne, un travail de mise en relation avec le partenaire adapté est effectué.
- Lorsqu'une admission en ESAT se concrétise, Delta Insertion maintient l'accompagnement pendant 3 mois afin de s'assurer que l'intégration se déroule de manière satisfaisante. Certains ESAT, souhaitent le renouvellement de cette période afin de sécuriser le parcours dans la durée. Le projet socioprofessionnel peut être parfois suspendu par des périodes de déstabilisation psychique conduisant à des hospitalisations. Notons enfin que la durée de l'accompagnement est souvent prolongée en raison du manque de places disponibles en ESAT, dans l'activité souhaitée par la personne.

Tableau du mouvement des effectifs sur les trois dernières

Année	2016	2017	2018
Nombre de personnes suivies par an	134	133	114
Nombre d'entrants	46	53	31
Nombre de sortants	56	50	64
<i>dont ESAT</i>	20	21	30

L'année 2018 se caractérise par un nombre de fin d'accompagnements plus important, 64 personnes ont quitté le dispositif, représentant 56% des personnes accueillies en 2018, (augmentation de 16 points par rapport aux années précédentes).

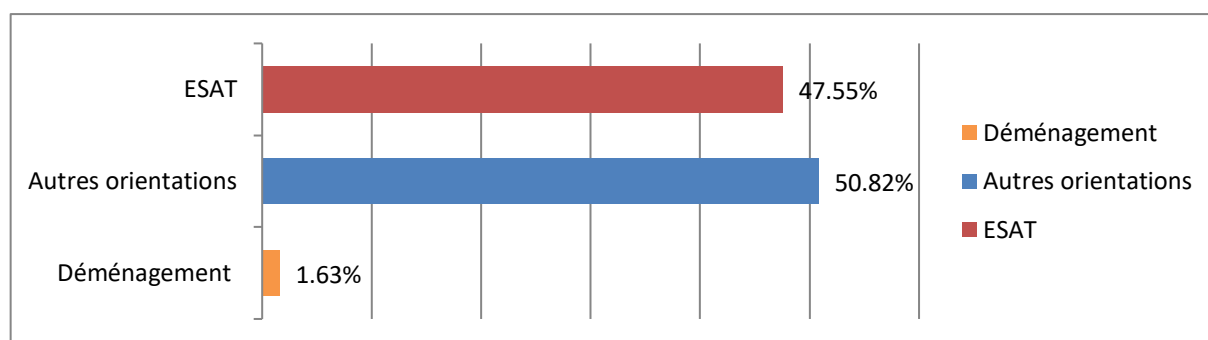
Par ailleurs, en 2018 nous notons un faible nombre d'entrées, 31 admissions pour 2018, alors que la moyenne les années précédentes se situe autour de 50 entrées.

Ce manque d'équilibre entre les entrées et les sorties peut s'expliquer :

- par une diminution des préconisations de la CDAPH vers DELTA Insertion (modification organisationnelle interne à la MDPH concernant les décisions de préconisations vers notre service).
- par une méconnaissance de notre service, pouvant s'expliquer par un changement des membres de l'équipe médico-sociale milieu protégé de la MDPH.
- par une réactivité tardive de notre service à développer d'autres réseaux de partenaires orienteurs (CMP, mission locale, maison de l'emploi, pole et cap emploi, club de prévention...).

Face à cette diminution des préconisations vers Delta, une rencontre avec les médecins, psychologues et la responsable de l'orientation professionnelle de la MDPH, a été organisée début 2019.

• Les motifs des sorties en 2018



Pour près de la moitié des sortant en 2018, ont concrétisé leur projet socioprofessionnel d'intégrer un ESAT.

Pour la moitié de ces derniers, l'ESAT n'a pas été la seule orientation. Conjointement à l'orientation en ESAT, ces personnes ont été accompagnées soit vers un CMP, un SAVS, un SAMSAH, un foyer, etc. Ce qui a permis de concrétiser l'objectif premier d'entrer en ESAT.

Ceci nous montre qu'il est nécessaire de mettre en place, en amont d'une insertion professionnelle, un maillage sanitaire et/ou médico-social, permettant une stabilisation de la situation de la personne accompagnée, afin de sécuriser le parcours d'insertion en ESAT.

Environ 35% des personnes reçues quitte le service sans avoir concrétisé un projet. On observe deux types de problématiques

- Les personnes qui ne sont pas disponibles pour s'inscrire dans une démarche d'accompagnement compte tenu souvent d'une instabilité psychique importante. Souvent ces personnes ne viennent pas au rendez-vous de la pré admission et ceci malgré les sollicitations de l'équipe. Néanmoins, il n'est pas rare que ces mêmes personnes puissent nous re solliciter plusieurs mois ou années après.
- Les personnes qui adhèrent à ce suivi et qui se mobilisent dans une dynamique de co-construction d'un projet professionnel, mais qui n'acceptent pas en fin de compte l'orientation en milieu protégé. Parfois, aussi certaines de ces personnes reprennent contact avec le service, se résolvant à l'acceptation du travail en ESAT.

Le stage comme levier d'insertion : «On prend avec les hauts et les bas » Psychiatre d'un ESAT

L'élaboration du projet professionnel se construit par une mise en situation autour de plusieurs stages. Pour les personnes que nous accueillons, cette expérimentation est souvent une découverte du milieu protégé.

Parfois sources d'inquiétudes et d'angoisses, ces stages permettent d'appréhender les difficultés rencontrées mais aussi mettre en avant les qualités et compétences de la personne qui n'ont pas été exploitées ou sollicitées depuis longtemps.

Mme F. âgée de 49 ans, souffre de handicap psychique. Elle n'a presque jamais travaillé ou du moins a eu quelques expériences professionnelles par le biais de connaissances familiales. Les relations à l'autre sont houleuses et souvent complexes. A son arrivée à Delta Insertion, très vite elle a souhaité travailler, sans prendre en compte le temps de construction de son projet (réalisation d'un cv, lettre de motivation, lien avec un ESAT, visite...). Sa plus grande crainte face à ce temps d'attente long (7 mois) étant de perdre cette envie de travail.

Nous constatons que le temps entre l'élaboration du projet et la mise en place d'un stage s'avère de plus en plus long et peut mettre à mal la mobilisation de la personne et freiner voire arrêter son projet d'insertion en ESAT.

Mme F. très stressée et manquant de confiance en ses capacités, a appréhendé la réalisation de ce stage avec inquiétude. Afin de la soutenir dans cette période délicate, un calendrier d'appel et de rendez vous à Delta Insertion avec sa référente a été fixé pour venir renforcer et sécuriser le temps de stage. La valorisation de son travail et de ses compétences techniques ont permis d'adoucir et travailler son lien avec les autres mais aussi de la renarcissiser.

Parfois, la période de stage est aussi un terrain d'expression des symptômes de la maladie. La question du travail comme médiateur mais également comme révélateur prend tout son sens.

Mr J, âgé de 44 ans, a exercé une activité en milieu ordinaire pendant plusieurs années en tant qu'agent administratif. Il en garde un souvenir douloureux et une pression très importante. En raison de ses difficultés psychiques, Mr J a été orienté vers le milieu protégé.

Celui ci a fait un stage en bureautique. Dès les premiers jours, l'ESAT nous sollicite pour nous faire part de l'anxiété grandissante de Mr J, se traduisant par une consommation d'alcool régulière pendant le stage.

Le stage a permis de renforcer l'accompagnement et d'appréhender la question de l'addiction et la mise en place d'un éventuel suivi médical.

Mr J a pu s'ouvrir, mettant en exergue des fragilités enfouies. Le travail d'accompagnement s'est largement appuyé sur cette période de stage.

La démarche de soin engagée a permis à Monsieur de s'inscrire et soutenir la construction de son projet socioprofessionnel.

Freins et axes d'amélioration

La question de la temporalité a une place majeure dans l'élaboration du projet et la validation de l'admission en ESAT.

Nous notons que l'admission réelle est de plus en plus espacée par rapport au stage d'admission, ce qui met en difficulté (démobilisation, rupture des liens : absence aux rendez vous, angoisses, anxiété...) les personnes que nous accueillons.

Afin de sécuriser le parcours, un travail de partenariat avec les ESAT est à construire et/ou à consolider.

Il serait intéressant de réfléchir à la création d'une structure relai innovante permettant aux personnes de rester mobiliser et travailler les habiletés sociales et les compétences techniques en attendant leur admission et/ou la mise en place de stages.

Quelques chiffres :

En 2018, **98 visites ont été organisées** (92 sur le département des hauts de seine et 6 hors départements)

Des stages de découverte permettant une meilleure connaissance de l'établissement et/ou d'une activité sont réalisés avant des stages d'admission :

84 stages ont été réalisés en 2018 (78 dans les Hauts de seine et 6 sur les autres départements)

29 admissions en ESAT.

- **Le partenariat avec la MDPH**

Le maintien du partenariat avec les services de la MDPH est une priorité pour Delta Insertion, en effet, la grande majorité des personnes accompagnées le sont sur préconisation de la CDAPH.

	2016	2017	2018
Nombre de personnes convoquées	110	100	72
Nombre de personnes présentes	74	78	42
Nombre de personnes accompagnées	48	55	25

Nous signalons systématiquement à la MDPH par courrier les admissions effectives et les fins de prise en charge- un rapport circonstancié peut leur être adressé en fonction des situations.

Delta Insertion participe chaque mois à la « réunion technique milieu protégé ». Lors de cette réunion sont étudiées les premières demandes d'orientation en ESAT. Les professionnels de Delta Insertion contribuent à la réflexion en apportant leur expertise de par leurs connaissances des dispositifs. Nous sommes ainsi informées des préconisations vers notre service. La MDPH propose notre accompagnement à la personne dont l'orientation vers un ESAT lsemble compliquée, elle demande à notre service de valider cette orientation et à défaut d'accompagner les personnes vers un autre projet plus adapté.

In fine, ces rencontres favorisent les échanges avec les autres établissements et services médico-sociaux, facilitant ainsi le partenariat.

« Je tiens à remercier toute l'équipe de Delta Insertion qui m'a accompagnée tout au long de mon parcours dans la recherche d'un ESAT. Je trouve que l'équipe est formidable. J'ai ressenti beaucoup de bienveillance. Je me suis sentie en sécurité. Le personnel est à l'écoute des gens dont ils sont chargés .Je pouvais discuter en toute confiance. Il y a un suivi individualisé. Ce qui est très appréciable. Votre équipe est très humaine. Encore une fois bravo, à vous toutes .Ne changez pas. C'est parfait.».Mme JT courrier adressé au moment de son admission en ESAT

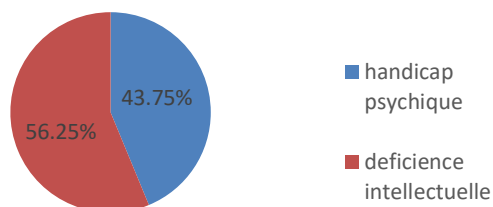
B– DISPOSITIF PAVE - Prestation d'Accompagnement Vers l'Entreprise

Ce dispositif est à l'origine de la création de Delta Insertion. Il s'agissait alors de créer une véritable passerelle, entre les ESAT et les entreprises dans le but de sécuriser l'insertion en milieu ordinaire des travailleurs en ESAT.

3.1 Le public accueilli

16 personnes ont bénéficié de ce dispositif. A noter que pour la première fois, une personne a été admise sur ce dispositif alors qu'il était suivi sur le dispositif PAVESAT.

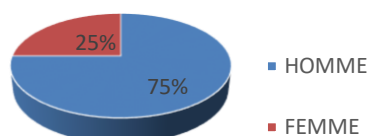
Nature du handicap



Le constat reste le même d'année en année, une légère prépondérance des personnes accueillies sur ce dispositif présentent une déficience intellectuelle.

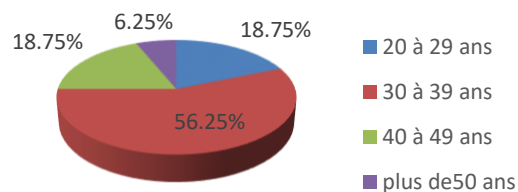
Il semble que les travailleurs en ESAT relevant du handicap psychique malgré de bonnes aptitudes et compétences professionnelles, montrent une crainte /angoisse à concrétiser un projet d'insertion en milieu ordinaire, liée à des expériences précédentes douloureuses et l'inquiétude de quitter un environnement sécurisé.

Répartition homme-femme



Le ratio reste constant d'année en année.

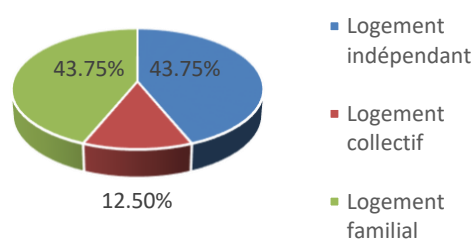
Classe d'âge



Sur les trois dernières années, nous observons un rajeunissement des personnes suivies sur ce dispositif. La classe 30-39 ans reste néanmoins majoritaire mais perd 20 points en 1 an, au bénéfice de la tranche 20-29 ans qui gagne 10 points en 2 ans.

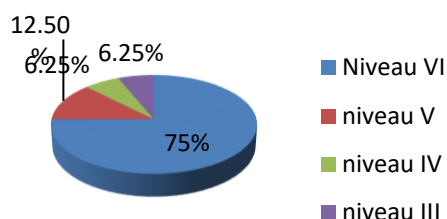
Ce rajeunissement de la population se traduit par l'augmentation significative des personnes accompagnées dans la phase 1 du dispositif à savoir la validation du projet.

Modes d'hébergement



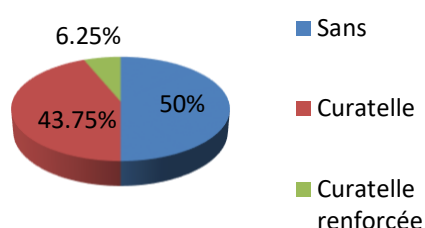
L'acquisition du statut de salarié engendre des modifications au niveau de l'accès aux droits notamment en ce qui concerne l'hébergement. Par exemple, certains foyers d'hébergement ont un agrément spécifique « travailleur en ESAT » et ne peuvent héberger de façon pérenne un salarié en CDI. Ainsi, l'équipe se montre particulièrement vigilante afin de sécuriser le mode d'hébergement des personnes durant ses périodes de changement.

Niveau de formation



Sur ce dispositif, le niveau de formation reste constant. 75% des personnes n'ont aucune formation. Cette absence de qualification reste un frein majeur à l'insertion en milieu professionnel ordinaire. Néanmoins, les compétences techniques et l'expérience acquise en ESAT peuvent compenser cette absence de formation, particulièrement sur les activités comme l'entretien des locaux ou des espaces verts.

Protection juridique



Sur ce dispositif, la moitié des personnes accompagnées bénéficient d'une mesure de protection, mais cela n'impacte en rien leur insertion professionnelle. Les chargés d'insertion peuvent face aux difficultés soutenir les personnes dans la recherche de structure adaptée à leurs besoins.

Situation familiale

Le public accompagné sur ce dispositif est en grande majorité célibataire et sans enfant, variable constante sur plusieurs années.

3.2 Le dispositif

Delta insertion dans le cadre de la Prestation d'Accompagnement Vers l'Entreprise s'inscrit dans une logique de parcours en soutenant les demandes d'insertion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs en ESAT.

Il s'agit d'un dispositif ouvert à tout travailleur exerçant une activité professionnelle dans un ESAT du 92 et qui souhaite intégrer le milieu ordinaire.

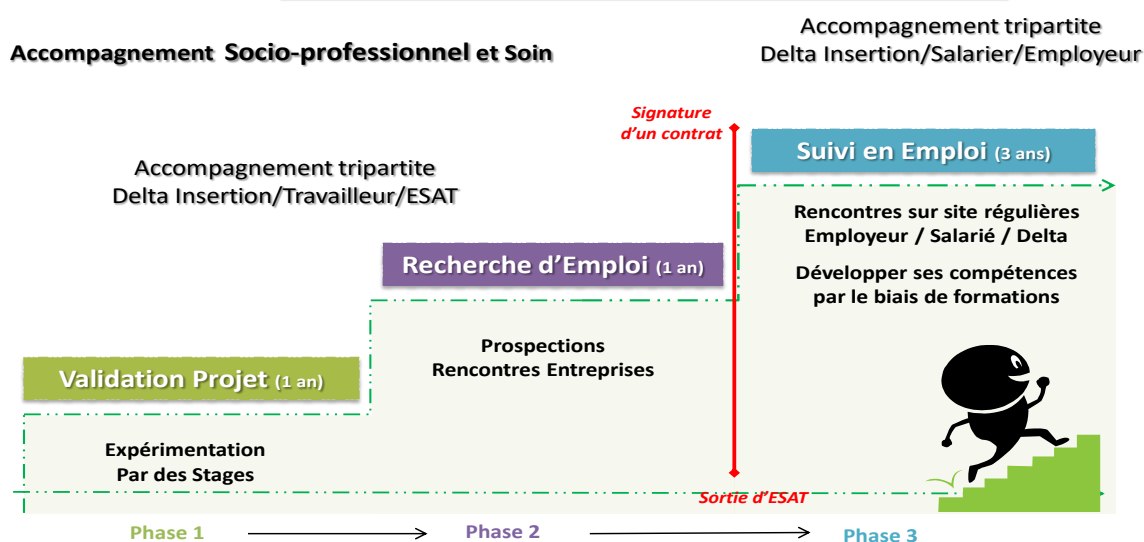
En 2018, nous avons ouvert ce dispositif aux ESAT partenaires des départements limitrophes des Hauts de Seine. En effet, compte tenu de leur situation géographique, certains sont plus facilement accessibles par les transports en communs, facilitant ainsi la mise en place de stage (dispositif

PAVESAT). Ce partenariat s'est aussi concrétisé des demandes d'accompagnement vers l'emploi. Mais Delta compte tenu de son agrément n'était pas en mesure de répondre favorablement. L'extension de notre agrément s'est traduit par des contacts fin 2018 avec 3 établissements- un premier accompagnement est engagé.

Néanmoins, certains ESAT parisiens nous ont sensibilisé au fait qu'ils devaient en priorité accueillir dans leurs structures des personnes originaires de leur département, rendant les possibilités d'admission hors département plus difficile. Cela implique une offre de marché réduite pour les personnes que nous accueillions.



L'Accompagnement - PAVE



Présentation Delta Insertion SISPPH – MDPH 92 – Février 2019 – Association Vivre

L'orientation vers Delta Insertion émane la plupart du temps du travailleur soutenu par l'équipe de l'ESAT.

La procédure d'admission

- Rédaction d'un dossier
- Etude de la demande en réunion d'équipe – désignation d'un chargé d'insertion
- Deux rendez-vous
 - Avec le chef de service et un chargé d'insertion en présence du travailleur et de l'équipe de l'ESAT-cette rencontre permet d'échanger sur le parcours du travailleur (projet professionnel, compétences socio-professionnelles etc.
 - Avec la psychologue

Accompagnement

L'accompagnement se déroule sur d'une durée de 5 ans séquencée en trois parties pouvant être modulées

Validation du projet professionnel (un an)

- Phase d'évaluation : des compétences, des besoins, des attentes et de la détermination de la personne
- Phase d'expérimentation en entreprise par le biais des stages, des mises à disposition qui alimentent les possibilités ou non d'insertion.

➤ Recherche d'emploi (un à deux ans).

Elle se fait conjointement par la chargée d'insertion et le travailleur, toujours en lien avec l'ESAT, dont il fait toujours parti des effectifs.

- Prospection, simulation d'entretien d'embauche, entraînement téléphonique (jeu de rôle).
- Recherche d'une participation plus active du travailleur, possibilité de formation pour soutenir son projet professionnel.
- Emploi

➤ L'accompagnement dans l'emploi (deux à trois ans).

- Le chargé d'insertion est l'interlocuteur privilégié avec l'entreprise
- médiation entre le salarié et l'employeur
- adaptation de l'accompagnement en lien avec les besoins repérés sur le lieu de travail et dans son quotidien.

Afin de sécuriser le parcours du salarié, la dernière année du suivi à Delta Insertion est consacrée à la préparation de cette fin d'accompagnement.

En fonction des projets de chaque usager, discutés en réunion d'équipe, des entretiens avec la psychologue ou/et avec la conseillère en économie sociale et familiale, la direction sont initiés ainsi que des relais pour la mise en place d'un suivi dans un CMP, une demande administrative et financière..., notamment au moment de l'insertion en entreprise, le travailleur ne bénéficiant plus de la prise en charge médico-social dont il bénéficiait en ESAT.

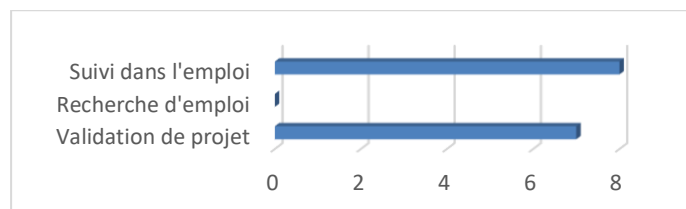
L'activité

Nombre total annuel 2018

Nombre total annuel	16-
Nombre d'entrants	5
Nombre de sortants	1

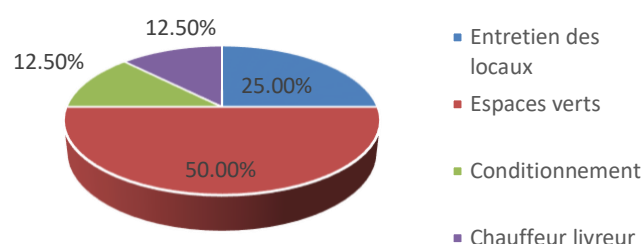
Les effectifs sont stables, mais nous notons une augmentation significative des admissions – 5 personnes en 2018, contre une 1 en 2017 et 2016. Ceci peut s'expliquer par l'extension de notre agrément et par notre communication envers les partenaires.

Nombre de personnes par étape du parcours



- 1 personne a travaillé en CDD pendant 6 mois dans la bureautique
- 8 personnes sont dans la première phase du dispositif/a savoir la validation de leur projet
- 7 personnes ont contrat à durée déterminée, dont 6 dans des entreprises adaptées
- 10 stages

Le secteur d'activité



Les activités varient peu d'année en année, les entretiens d'espaces verts et des locaux restent des secteurs d'activités porteurs, compte tenu de l'expérience acquise par les travailleurs en ESAT. Néanmoins, les demandes pourraient se diversifier avec l'ouverture des ESAT vers de nouvelles activités comme logistique, préparateur de commande, agent d'accueil.

Témoignage de Mr E : « j'ai souhaité être suivi par Delta Insertion lors de mon embauche en CDI en entreprise adaptée parce que j'avais besoin d'être rassuré et d'avoir confiance en moi, car l'ESAT n'était plus là pour me suivre en cas de difficultés. DELTA insertion m'a permis d'avoir confiance en moi, d'avoir plus d'assurance et de faire attention pour éviter les absences. Désormais, je suis plus assuré, je sais solliciter l'entreprise si besoin et je n'ai donc plus besoin d'être accompagné pour mes démarches. »

En conclusion

Certains ESAT sont à la recherche d'un partenariat pour répondre à leur obligation d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de leurs travailleurs. Ils nous disent ne pas avoir les moyens (organisationnel et humain) et sont à la recherche de structure pouvant leur permettre d'externaliser cette mission.

Comment adapter l'offre de service de DELTA Insertion face aux évolutions actuelles ?

Des rencontres collectives et individuelles seront organisées dès le premier semestre 2019 pour les professionnels d'ESAT afin de réfléchir conjointement et d'élaborer ensemble des axes d'amélioration.

Puis des réunions d'information à destination des travailleurs d'ESAT seront proposées et co animées par des personnes accueillies dans ce dispositif

En conclusion, ce dispositif d'accompagnement vers l'emploi en milieu ordinaire semble répondre aux besoins et attentes aussi bien des travailleurs que des ESAT. Le chargé d'insertion à l'interphase entre le milieu protégé et l'entreprise, par la mise en œuvre d'un accompagnement individualisé sécurise le parcours de la personne en proposant un soutien durable dans l'emploi. Une plus grande mutualisation de nos pratiques et savoir-faire (entre partenaires) devrait se concrétiser en 2019 soutenant ainsi ce dispositif.

L'accompagnement psychologique

L'accompagnement social

Les missions principales de la CESF dans le dispositif delta se déclinent autour de deux axes principaux, permettant ainsi sa connaissance de l'ensemble des personnes accueillies. Il s'agit

- de sa participation à la procédure d'admission sur le dispositif PAVESAT
- de l'accompagnement personnalisé en fonction des besoins repérés – Elle travaille en étroite complémentarité en lien avec les chargés d'insertion.

L'entretien de pré admission

Le but de cet entretien est de comprendre le parcours de vie de la personne tant sur le plan professionnel que sur sa vie sociale permettant d'établir un premier niveau d'évaluation sociale globale. Ainsi ce premier échange peut permettre de repérer les potentialités et les difficultés amenant une réflexion sur l'adaptabilité nécessaire dans notre accompagnement proposé. Ce temps de récolte d'informations est organisé pour aborder différents sujets que la personne peut plus ou moins vivre comme intrusif en tant que premier contact. Quelle est sa situation familiale et donc les personnes ressources autour d'elle ? Quels sont ses droits établis ? Est-elle au clair sur le plan administratif ? Son logement, hébergement est-il stable ? A-t-elle des projets d'évolutions, de changement ? Quel a été son parcours scolaire et professionnel jusqu'à présent ? En lien quelle est sa propre analyse de son parcours : difficultés repérées ne lui permettant pas de s'inscrire en milieu ordinaire de travail ? Qui a instruit le dossier MDPH ? Comment cette reconnaissance a été vécue ? Ainsi qu'attend-elle de son insertion en ESAT et de l'accompagnement par notre service ?

Tous ces questionnements mettent en exergue les points de vigilance à retenir pour travailler l'insertion socioprofessionnelle de la personne. Cet entretien peut être plus ou moins riche selon la volonté de la personne à se livrer. En effet, il ne s'agit que du deuxième entretien après la réunion

collective. Elle n'est donc pas encore familiarisée dans les échanges avec le service. Par ailleurs il s'agit souvent d'une première rencontre pour elle avec un ESMS et donc elle n'est peut être pas habituée ni aux procédures des entretiens de pré admission, ni à la relation d'aide liée à un accompagnement socio-éducatif. Il est donc important de préserver ce lien commençant à se construire autour du service.

Il arrive régulièrement qu'elle soit accompagnée d'une personne de confiance (en général un membre de sa famille) qu'il peut être opportun de recevoir pour préciser certaines étapes de son parcours avec bien évidemment l'accord de la personne.

A l'issue de cet entretien la CESF peut déjà avoir repéré l'intérêt d'intervenir pendant l'accompagnement à Delta. Elle informe alors les personnes de la possibilité de la solliciter en cas de besoin .

La chargé d'insertion peut repérer des besoins nécessitant une orientation vers la CESF durant son accompagnement, ou la CESF elle-même lors d'échanges en réunions ou en rappel de l'entretien de pré admission. La personne accompagnée peut à tout moment de son parcours solliciter la CESF si elle souhaite, pouvant nécessiter un ou plusieurs entretiens pour répondre à ses questions sur les domaines sociaux.

PAVESAT M. Y : le paradoxe orientation en ESAT mais refus AAH

Monsieur est arrivé à Delta Insertion avec une Orientation Professionnelle(ORP) ESAT mais pas de droits ouverts à l'AAH. Il percevait le RSA. Il avait pourtant demandé cette allocation et se l'était vu refuser quelques années précédentes. Il s'agissait de :

- comprendre avec lui les différents niveaux d'évaluation de la MDPH pour l'AAH et l'ORP. Ce paradoxe le mettait dans une incompréhension et lui faisait penser être mis en difficultés par la MDPH car il n'était pas à l'origine de cette orientation.
- obtenir des explications de ce partenaire ce qui n'a pas été concluant
- se renseigner avec lui auprès de la CAF sur l'impact financier de ce changement d'attribution avec une activité en ESAT
- procéder à une nouvelle demande de droit à l'AAH en apportant de nouveaux éléments médicaux et sociaux pour appuyer la requête de monsieur.

Depuis le dossier est en attente de traitement. Monsieur n'a pas formulé d'autres demandes, il se tient au courant en se déplaçant à la MDPH.

PAVE- Mme E : changer d'accompagnement SAVS

Madame m'a été orientée par sa Chargé d'Insertion pour réfléchir à un changement de prise en charge de SAVS appartement. Il s'agissait de comprendre les difficultés rencontrées et ses attentes pour un nouvel accompagnement avec une nouvelle institution. Nous étions confrontés à plusieurs aspects à différentes étapes :

- des délais d'attente pour être admise dans un établissement ou un service
- l'explication d'une requête délicate auprès du futur partenaire, sans en informer l'actuel, mettant madame et le SAVS présent dans une position particulière de surcroît

- la suspension des démarches en lien avec un nouveau projet professionnel
- la reprise des démarches à l'obtention du DALO la désengageant de l'actuelle prise en charge
- la crainte de répéter le même schéma suite à la mauvaise expérience de la relation éducative
- les complexités administratives retardant le début de prise en charge par le nouvel SAVS

Cependant, une fois le relais établi avec ce dernier, le suivi avec la CESF s'est arrêté, en lien avec la santé de Madame et la nouvelle place du SAVS dans son quotidien.

Pour ces deux situations, il s'agissait donc d'un suivi assez ponctuel, car les demandes étaient précises, avec des moments de pauses selon les étapes de l'accompagnement professionnel. Même si d'autres besoins pouvaient être repérés (comme la gestion du budget pour monsieur Y), les personnes n'étaient pas en demande. La présence d'autres partenaires et professionnels pouvaient alors traiter ces aspects.

L'accompagnement peut s'inscrire dans le temps et être encore plus global.

PAVESAT M. C : de nouvelles découvertes à chaque entretien

Monsieur a sollicité sa CI pour une aide dans la gestion de son budget, sujet peu abordé lors d'une première prise de contact mais ayant permis de rentrer en relation de confiance rapidement et d'aborder des questions bien plus larges que l'Accompagnement Educatif Budgétaire. Au fur et à mesure des entretiens sont apparus :

- le rapport entre nourriture et finance
- des difficultés dans le suivi administratif
- la santé en lien avec sa consommation de cigarettes
- le rôle de sa maladie dans l'efficacité des outils mis en place et la découverte de d'autres difficultés
- la facilité des échanges et l'avancée de ce travail socio-éducatif car monsieur était déjà familiarisé avec la relation d'aide par son long parcours en institution

Tous ces aspects demandent un accompagnement au plus près : au domicile. En adéquation avec son projet de vivre en appartement autonome, la mise en place d'un SAVS s'avérerait nécessaire. Cette nouvelle dimension d'accompagnement pouvait permettre un travail bien plus concret et ne faisant pas partie des missions de Delta.

PAVE M. A : un suivi nécessaire mais trop éloigné

Monsieur sollicitait sa CI pour comprendre ses courriers, il avait besoin d'être soutenu pour traiter ses remboursements de mutuelle entre autre. Il s'agissait :

- de l'accompagner dans ces démarches
- comprendre avec lui ses nouveaux droits en lien avec son changement de statut TH ESAT à salarié en EA (congrés, AAH suspendue...)

Très rapidement sont apparus des freins :

- ses problèmes de compréhension et de communication (monsieur bégaié) ne lui permettaient pas de traiter le suivi des différentes administrations (CAF, impôt...)
- sa nouvelle vie professionnelle avec des horaires inflexibles conciliait difficilement le suivi de ses démarches administratives et ses présences aux entretiens à DI très éloigné de l'entreprise et de son domicile.

L'entreprise ne peut être son unique interlocuteur sur ses demandes, ce n'est pas son rôle mais le notre. L'intérêt de mettre en place un service plus proche de son domicile s'est avéré indispensable.

L'accompagnement proposé à Delta Insertion reste temporaire. Certaines prises en charges nécessitent la mise en place d'un relais de partenaires socio-éducatif pour ne pas être confondu avec un service social de droit commun. L'axe de travail principal reste en lien avec la réussite d'une bonne insertion par le travail et/ou activité.

3.3 L'activité

TAUX D'OCCUPATION MOYEN SUR 3 EXERCICES (CLOS)

ELEMENTS DE CALCUL	N - 3	N - 2	N - 1	TOTAL sur 3 ans	N
Capacité autorisée	180	180	180		180
Nombre journées d'ouverture					244
Nombre théorique de journées	244	244	244	732	244
Nombre réel de journées	40 260	37 576	36 112		31 720
Nombre retenu de journées	165	154	148		130
Taux d'occupation - Reel en %	91,67%	85,56%	82,22%		72,20%
Taux moyen d'occupation constaté				82,22%	
Ecart Retenu / Réel en jours					

Analyse et commentaires pour une sur ou sous activité, de l'évolution / année précédente

II. Perspectives 2019

L'équipe a poursuivi son travail de rencontres avec les équipes des ESAT autour de petits déjeuners d'échange. Dans le même temps un travail de rencontre des responsables d'ESAT a été engagé sur le dernier trimestre 2018 grâce à l'arrivée d'une nouvelle chef de service, elle-même issue de cette filière.

L'analyse de l'activité de 2018 permet de confirmer l'évolution des profils des personnes adressées à Delta Insertion qui sont de plus en plus éloignés de l'emploi.

Dans le cadre du travail en transversalité des équipes de l'Association Vivre, des rencontres avec les chargés d'insertion du département des Hauts de Seine ont débouché sur des actions concrètes pour mieux construire la réponse apportée aux personnes que nous accompagnons.

III. Analyse du résultat

1. Charges de personnel

Les dépenses du Groupe II s'élèvent à 458 869 € pour un budget exécutoire de 454 166 €

1.1 Charges du personnel salarié

Les dépenses du personnel représentent 452 105 €

La CCN applicable au siège de l'association est la CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Pour l'exercice les dépenses du personnel de l'établissement intègrent notamment :

- ✓ Une valeur moyenne du point, qui est de **4.447 €**
- ✓ Les augmentations individuelles et catégorielles selon la classification des salariés non cadres et cadres

1.2 Autres charges relatives au groupe II

Les autres charges du groupe II s'élèvent à 10 698 €

2. Autres charges d'exploitation

2.1 Analyse du niveau proposé des charges du groupe I & III

	Reel N - 1	Demandé N	Reel N	ECART Reel N / exécutoire	
				En €	En %
GROUPE 1	32 521	61 116	25 893	-35 223	-57,63%
GROUPE 3	105 253	117 311	109 599	-7 712	-6,57%

	Reel N - 1	Reel N	ECART Reel N / Reel N - 1	
			En €	En %
GROUPE 1	32 521	25 893	-6 628	-20,38%
GROUPE 3	105 253	109 599	4 346	4,13%

Concernant le groupe I, dépenses afférentes à l'exploitation courante,

Une attention toute particulière sur les achats et les charges d'exploitation a permis de maîtriser nos charges.

Pour le **groupe III**, dépenses afférentes à la structure,

Malgré des coûts d'entretien des locaux qui restent importants, la dépense est maîtrisée.

3. Produits de la tarification

Le produit de la tarification s'élève à 570 552 €

4. Produits autres que ceux de la tarification

4.1 Autres produits relatifs à l'exploitation

Les autres produits s'élèvent à 3 990 €

5. Investissements

Montant des investissements	5 219	3000	851	-2149
Montant de la dotation aux amortissements	10 487	10 129	10129	
FRI à fin d'exercice	5 860	7 469	918	- 6 551

IV. Synthèse du résultat

1. Détermination du résultat au titre de l'exercice 2018

Total classe 6	665731
Total classe 7	625488
Résultat comptable déficitaire	-40243
Résultat antérieur incorporé (+)	58311
Résultat à affecter	18068

2. Proposition d'affectation du résultat de l'exercice

Réserves	10682	Excédents affectés à l'investissement	€
	10685	Réserve de trésorerie	€
	10686	Réserve de compensation	€
	10687	Réserve de compensation des amortissements	€
Report à Nouveau	11510 ou 110	Excédents affectés au financement	€
	11511 ou 111	Excédents affectés au financement des mesures d'exploitation	€
	11519 ou 119	Report à nouveau déficitaire	18068€

Rapport d'activité établi par M. ou Mme ... (personne ayant
qualité pour représenter l'établissement ou le service) -
Fonction

