



GroupeSOS
Solidarités

Rapport annuel
Année 2022
Alpha Plappeville



Sommaire

Groupe SOS Solidarités.....	3
L'ASSOCIATION	3
NOS ENGAGEMENTS	4
ALPHA PLAPPEVILLE	7
▶ Présentation	7
▶ Chiffres clés	8
▶ Les grandes orientations du projet de l'établissement.....	9
LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE.....	11
.....	15
LES RÉALISATIONS	15
▶ La personne accueillie, actrice de ses projets	15
▶ Le professionnel, partenaire de la personne accueillie.....	38
▶ L'établissement, une entité en mouvement	46
▶ La qualité de vie, vecteur essentiel de l'accompagnement	57
LES PERSPECTIVES	64

01 Groupe SOS Solidarités L'ASSOCIATION

Au Groupe SOS Solidarités, nous nous sommes engagés à apporter des réponses concrètes et innovantes aux enjeux de solidarités pour faire en sorte que personne ne soit au bout de son histoire, aujourd'hui comme demain.

Être solidaire, c'est développer des actions adaptées auprès de celles et ceux à qui la société ne donne pas toujours une juste place : personnes concernées par des addictions, des violences, migrantes, travailleuses du sexe, vivant avec le VIH, en situation de handicap...

Notre objectif est : Agir contre toutes les formes d'exclusion et accompagner les différents publics dans leur autonomie, selon le principe fondateur



« une société pour tous, une place pour chacun ».

Groupe SOS Solidarités regroupe les métiers historiques du GROUPE SOS. Depuis 35 ans, il s'est construit par la recherche constante de solutions innovantes, pour répondre aux difficultés des personnes en situation de vulnérabilité. Il porte l'ambition de faire reculer la précarité et de favoriser l'inclusion sociale. Toutes ces activités sont portées par l'association et ses filiales

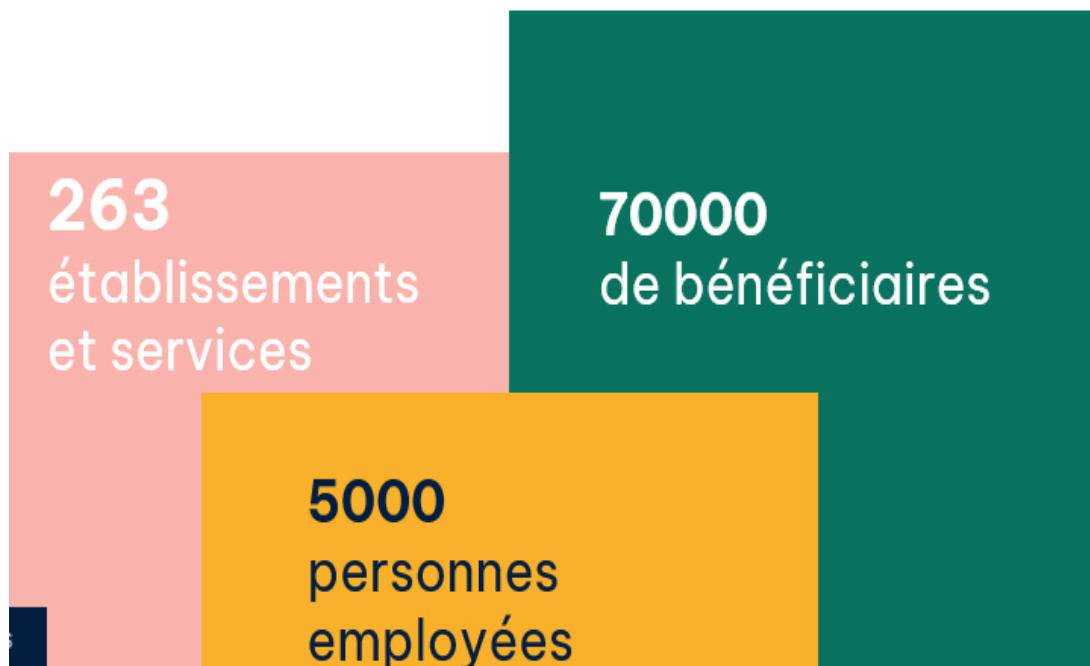
8 DOMAINES
D'EXPERTISE



Solidarités en chiffre

02 NOS ENGAGEMENTS

Avec 263 établissements et services, GROUPE SOS Solidarités est présent sur l'ensemble du territoire métropolitain, en Guyane, à la Réunion et à Mayotte. Une implantation qui lui permet un rayonnement large et lui offre la capacité de répondre localement aux besoins particuliers des populations.



Les établissements et services gérés par GROUPE SOS Solidarités sont majoritairement financés par les pouvoirs publics (Agences régionales de santé, Conseils départementaux, DDCS, etc.).



C'est autour de quatre engagements forts et structurants que les différents domaines d'expertises de GROUPE SOS Solidarités ont construit une vision commune et développé des principes d'actions partagés permettant de mettre les personnes accueillies au centre de leur accompagnement. Des engagements qui permettent de réunir l'ensemble des professionnels autour d'un même défi : apporter des réponses concrètes et innovantes pour faire en sorte que personne ne soit au bout de son histoire, aujourd'hui comme demain

Axe 1

La personne accueillie, actrice de ses projets

En co-construisant avec la personne ses projets, nous l'accompagnons pour qu'elle croie en ses compétences. Nous soutenons sa capacité à faire ses propres choix et à les faire respecter auprès de nos équipes, de ses proches et de ses représentants légaux, le cas échéant. Les expériences qui résultent de ces choix, les risques que la personne prend et que nous assumons avec elle, font partie du cheminement vers l'autonomie.

- Donner du temps aux projets des personnes accueillies
- Mobiliser les capacités des personnes accueillies

Axe 2

Le professionnel, partenaire de la personne accueillie

Nous nous mobilisons au quotidien pour que la posture des professionnels favorise l'émergence des attentes et des désirs des personnes accueillies et soutienne l'élaboration de leurs projets. En partant du postulat que l'établissement ne sait pas tout et ne décide pas de tout, nous plaçons au centre des réflexions et des décisions la parole de la personne accueillie et encourageons les professionnels à se positionner comme de véritables partenaires au service de l'autonomie des personnes.

- Créer les conditions favorables
- Développer une culture professionnelle
- Accompagner les professionnels



Axe 3

L'établissement, une entité en mouvement

Nous croyons grandement au fait que c'est sur le terrain que nous pouvons agir et influencer sur les perceptions et idées que l'on peut se faire des personnes que nous accueillons, des métiers que nous exerçons et des projets que nous portons. À ce titre, chaque établissement de GROUPE SOS Solidarités rend concret et visible ce qui nous caractérise : nos valeurs, nos forces et notre diversité. Ils contribuent également à démontrer notre capacité à innover, en développant des projets en réponse aux besoins d'un territoire, avec l'objectif de maximiser l'impact social de son action.

- Décloisonner nos pratiques
- Développer des projets
- Lutter contre les stigmatisations

Axe 4

La qualité de vie, vecteur essentiel de l'accompagnement

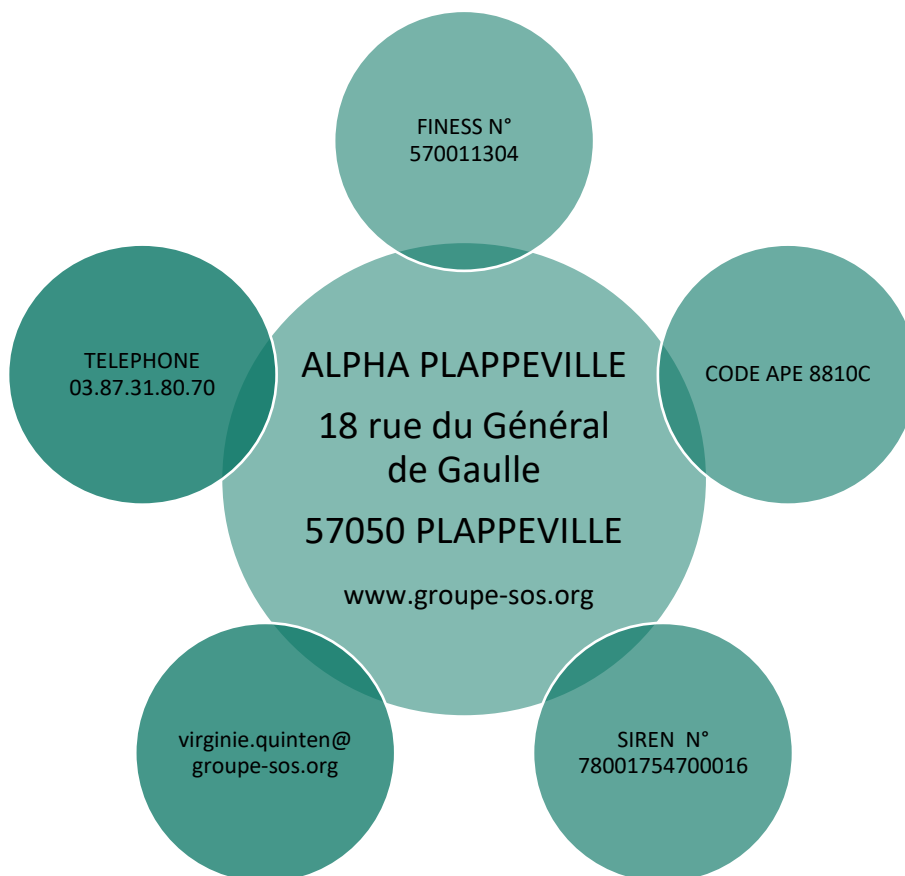
Pour GROUPE SOS Solidarités, la qualité de vie des personnes accompagnées est une priorité au quotidien. Elle prend en compte la santé, la liberté, la sécurité, les droits de l'homme ainsi que le bonheur et la vie en harmonie avec les autres. S'il s'agit souvent de paramètres subjectifs, difficiles à mesurer, tous se rejoignent dans l'objectif de l'accompagnement des personnes : faciliter l'inclusion des personnes vulnérables dans la société.

- Favoriser la vie sociale
- Prendre soin
- S'engager dans la prévention

03

ALPHA PLAPPEVILLE

► Présentation



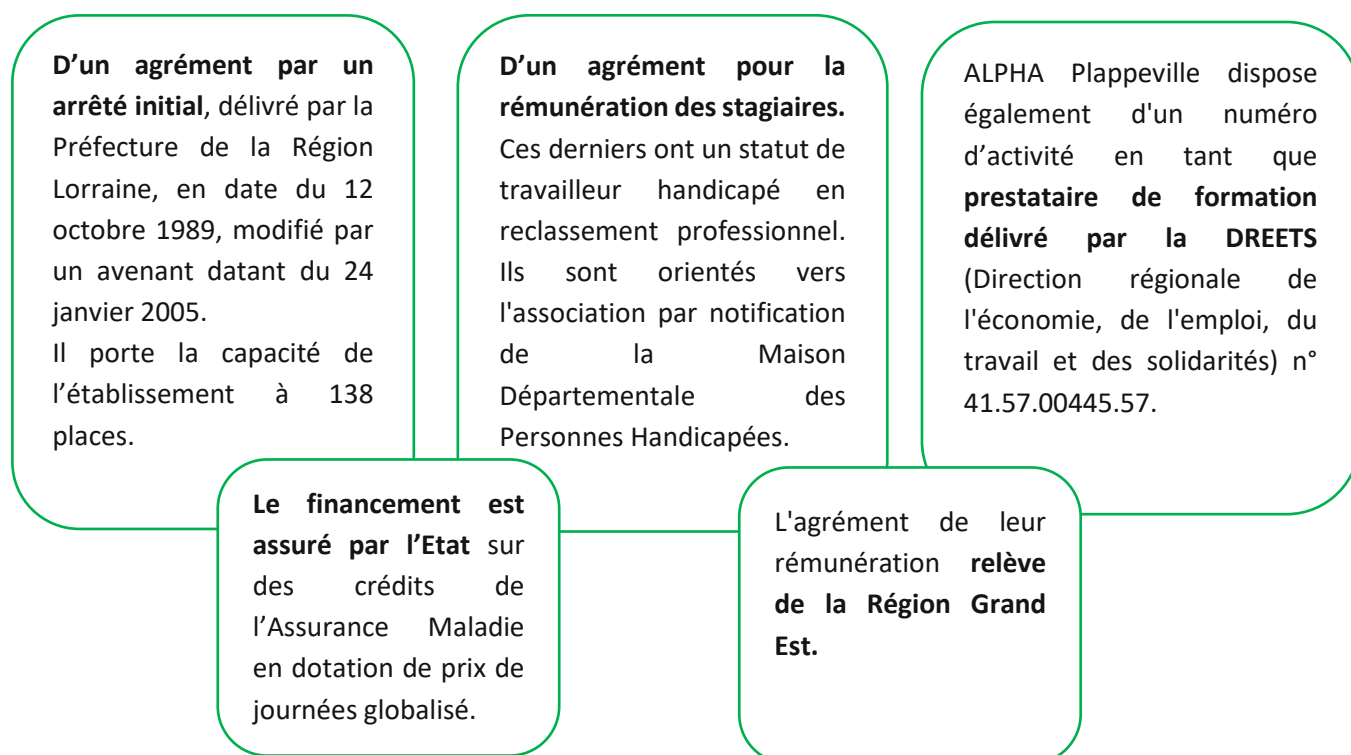
ALPHA Plappeville est une association régie par la loi locale Alsace Moselle du 19 avril 1908. L'association dénommée à l'origine " Centre de Rééducation de Metz" a été créée en mai 1933. L'association ALPHA Plappeville, Association Lorraine pour la promotion des personnes en situation de handicap, gère deux structures :

Un **établissement et service de préorientation (ESPO)** qui propose **28 places** des dispositifs d'orientation.

Un **établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP)**, qui propose **110 places** pour une quinzaine de parcours : dispositifs de remobilisation professionnelle, dispositifs spécifiques, dispositifs de formations certifiantes ou qualifiantes.

L'établissement assure l'accompagnement médico-psycho-social des usagers accueillis. Les lois du 2 janvier et du 4 mars 2002 ainsi que celle du 11 février 2005 renforcent le droit des personnes à disposer d'un accompagnement adapté et personnalisé : le projet de prise en charge personnalisé de l'utilisateur est réfléchi et mis en œuvre en tenant compte du projet de vie, du projet professionnel mais également de besoins, d'attentes, de difficultés, de fragilités et de forces des usagers.

Pour mener à bien ses activités médico-sociales, l'association ALPHA Plappeville dispose :



► Chiffres clés

Nombre de bénéficiaires / files actives	285 usagers
Nombre de places ouvertes au 31 décembre 2022	ESPO : 28 places des dispositifs d'orientation, ESRP : 110 places pour des dispositifs de remobilisation professionnelle, dispositifs spécifiques, dispositifs de formations certifiantes ou qualifiantes
Nombre de personnes accueillies en journée	159 usagers

► Les grandes orientations du projet de l'établissement

Alpha Plappeville s'inscrit dans un environnement légal et réglementaire. En effet les lois relatives aux institutions médico-sociales et aux établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle influencent les orientations du projet d'établissement.

Evolution de l'offre

L'évolution de l'offre vise à garantir à chaque personne un accompagnement souple, modulaire et construit au regard de ses attentes, un accompagnement qui favorise son accès aux apprentissages, à la formation et à l'emploi, à la santé. Les axes d'évolution détaillés dans le projet d'établissement :

- Faire évoluer notre offre de services (actions de formations et d'accompagnements) en adéquation avec les nouveaux décrets,
 - o Adapter l'offre concrète de formation en fonction du profil des usagers, des besoins du territoire et au marché du travail (formation destinée aux personnes DYS, proposer des prestations d'évaluation ou de formation pour les personnes qui ne disposent pas de RQTH),
 - o Développer et contractualiser une offre de "PARCOURS" en E-learning sur plateforme collaborative, pour être cohérent avec les projections des politiques publiques actuelles,
- Identifier les leviers pour améliorer les taux d'occupation (optimiser la stratégie de programmation des actions de formation et d'accompagnement, diversifier notre offre de formation, assurer un remplissage optimal, identifier les actions pour réduire l'absentéisme).
- Promouvoir le « Rétablissement » au sein de notre organisation,
- Être centre de ressources de certains partenaires,
- Développer des conventions d'intégration avec les grandes entreprises,
- Participer aux travaux de Direction territoriale SOS Solidarités Pôle Handicap,
- Développer un observatoire de l'insertion des stagiaires à 5 ans dans l'idéal en partenariat avec d'autres acteurs du territoire (CAP Emploi 57, 54, 67...),
- Restructuration du site (style campus) pour mieux accompagner les stagiaires et mieux répondre aux exigences réglementaires.
- Coopérations territoriales :
 - o Développer le réseau partenarial,
 - o Optimiser les prestations des intervenants externes,
 - o Formaliser les conventions de partenariat de façon systématique (entreprises, collectivités territoriales, prestataires, établissements sanitaires etc.),
 - o Développer les partenariats avec les professionnels spécifiques de notre secteur d'activité (FAGERH, CAP Emploi, Missions locales, Centre de ressources autisme & DYS, ESAT, divers associations spécialisées etc.).

Qualité des accompagnements

La démarche qualité a pour objectif d'améliorer le fonctionnement de l'établissement en définissant des stratégies qui s'appuient sur des critères fixés par différents cahiers des charges (Qualiopi, nouveau dispositif d'évaluation construit par la Haute Autorité de Santé, aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles).

C'est à partir du référentiel du nouveau dispositif d'évaluation de l'HAS que le plan d'actions est établi selon les 9 thématiques suivantes :

1. Bienveillance et éthique
2. Droits de la personne accompagnée
 - Respecter les droits et libertés de l'utilisateur
 - Traduction des outils dans différentes langues pour les usagers du dispositif F2L
3. Expression et participation de la personne accompagnée
 - Réajuster les modalités de participation des personnes accueillies ; le décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du conseil de la vie sociale (CVS) et autres formes de participation modifie et élargit la composition de cette instance.
 - Améliorer la compréhension des outils de la loi 2002-2 par le biais d'une communication adaptée aux publics accueillis en mode « Facile à lire et à comprendre » (FALC)
4. Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement,
5. Accompagnement à l'autonomie,
6. Accompagnement à la santé,
7. Continuité et fluidité des parcours,
8. Politique RH,
9. Démarche qualité et gestion des risques,
 - Développer la démarche qualité
 - Compléter les outils de références (protocoles) dans le service médical
 - Préparer l'évaluation de la qualité de nos prestations prévue par l'article L312-8 du CASF en y associant les salariés et les usagers. Cette évaluation sera formalisée, comme le prévoit la procédure d'évaluation publiée par la HAS le 13 mai 2022. Elle prendra appui sur les travaux réalisés à l'occasion de la mise en œuvre de la certification QUALIOPi, le projet d'établissement.

04

LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE 2022

■ FEVRIER

Evolution de la direction d'ALPHA Plappeville : la directrice de l'Association ALPHA PLAPPEVILLE prend également les fonctions de directrice territoriale.

■ MARS



Le 31 ↻ Réunion des cadres du Territoire handicap Moselle Groupe SOS Solidarités

Journée de réunion des cadres du Territoire Handicap Moselle du Groupe SOS Solidarités organisée à l'ADEPPA, dont les objectifs étaient de :

- Définir des actions en transversalité sur les établissements,
- Organiser une communauté de travail sur le territoire
- Développer les perspectives de collaborations avec l'Adeppa (organisation de séjours, animations).

■ AVRIL



Le 3 ↻ La Quentinoise

Marche pour parcourir les sentiers du Mont Saint- Quentin le long des itinéraires fléchés de 15 ou 30 km. Alpha Plappeville a participé à cet évènement en mettant à disposition un espace.

Le 29 ↻ Réunion des Délégués Territoriaux Grand Est Groupe SOS à ALPHA PLAPPEVILLE.

Cette journée était l'occasion d'échanger avec les directrices et directeurs des établissements dans le Grand-Est pour se rencontrer pour mieux innover au service de l'intérêt général.



■ MAI



Le 1^{er} ↻ La Messine

Participation à la messine le 1^{er} mai 2022 en rassemblant plusieurs professionnels et usagers des établissements de Groupe SOS Solidarités du Territoire de Moselle, pour partager des valeurs fortes : la solidarité, l'engagement, la convivialité et le sport-santé.

Le 24 🗨️ Journée MDPH 54



Accueil de la MDPH de Meurthe et Moselle sur le site d'Alpha Plappeville
Présentation des missions de l'établissement, des missions et l'actualité de Cap emploi, la plateforme emploi accompagné, l'actualité des ESAT, des entreprises adaptées et de la MDPH.

Personnes présentes : Membres de la Commission des droits et de l'autonomie

des personnes handicapées, enseignants référents, conciliatrices, animatrices autonomie, agents de la MDPH.

■ JUIN



Du 1^{er} au 10 🗨️ Sensibilis'Action

FOCUS : Début juin, trois petits déjeuners « Entreprise » ont été organisés, pendant lesquels ont eu lieu des rencontres avec les Usagers du dispositif DEFIS, avec des acteurs de l'insertion et référents handicap, des échanges de bonnes pratiques et des informations sur les aides financières.

Cette rencontre a été un véritable succès. Un grand nombre d'entreprises,



associations et structures d'insertion, 28 au total, était au rendez-vous. Ces rencontres ont été organisées grâce au travail d'un collectif composé de stagiaires CIP, de stagiaires DEFIS, ainsi que 3 personnes du groupe FPA en collaboration entre le centre Afpa de Metz et ALPHA Plappeville.

L'objectif de ces événements est de faciliter le processus de recrutement et de mettre en relation des jeunes motivés, dynamiques et prêts à s'investir. Nous avons eu l'intervention de personnes en situation en handicap, venues témoigner de leurs difficultés, de leurs différences mais aussi de ce qui a été mis en œuvre dans les entreprises pour les accueillir.

Des groupes d'Alpha Plappeville sont également venus pour rencontrer les différentes entreprises présentes.

Le 2 🗨️ Visite de l'établissement par les établissements Lorrains de Sécurité sociale

Impulsée par la FAGERH, cette visite a été l'occasion de présenter notre établissement, les formations et d'échanger sur les possibilités d'insertion des stagiaires d'Alpha Plappeville.

Le 9 🗨️ Journée des Equipes Grand Est à Metz

La JDE est un événement organisé pour réunir les professionnels des différents établissements du Groupe SOS Grand EST. Elle permet, le temps d'une journée, de découvrir les activités et projets de chacun à travers des formats variés : visites, tables-rondes, ateliers, expositions, conférences, cocktails.

Le 21 🗓️ JOB DATING SPECIFIQUE HANDICAP

Participation à cet évènement à destination des travailleurs handicapés afin de présenter les dispositifs d'Alpha et organisés par les Antennes Pôle Emploi du bassin sidérurgique.

Le 23 🗓️ Tournoi de Pétanque à Vic sur Seille



Organisation d'un tournoi de pétanque inter-établissement pour les usagers et professionnels des établissements de Vic sur Seille, Enchenberg, Créhange, Plappeville et Saint Avold.

Des usagers et professionnels ont participé à cet évènement

■ JUILLET

🗓️ Le 7 🗓️ Fête de l'été

La fête de l'été fût un moment de convivialité, le personnel et les stagiaires de la formation « Agent de Restauration », ont proposé un repas en extérieur aux nombreux usagers et professionnels présents. L'animation proposée, sur le thème de la fête de la musique, a permis de découvrir des talents parmi les stagiaires et professionnels.

■ AOUT

🗓️ Le 22 🗓️ Visite Groupe SOS Solidarités

Présentation de Plaidoyers de Groupe SOS, par la Directrice Générale du secteur Solidarités et le Directeur national de la Performance à SOS Solidarités, écrits par les directeurs et la direction générale de Groupe SOS Solidarités.

■ SEPTEMBRE

🗓️ Le 6 🗓️ Visite du centre de Ressources Autisme d'Alsace

Accueil des professionnels du centre de ressources autisme (CRA) d'alsace et de l'emploi accompagné du Bas Rhin spécialisé dans les troubles du spectre autistique : « Rêves de bulles ».

Le 14 🗓️ Propriétaires du Tréfond d'Alpha Plappeville

L'association Alpha Plappeville, Groupe SOS Solidarités, devient propriétaire du tréfond depuis le 14 septembre 2022.

Les 28 et 29 🗓️ Journée cadres à Paris

Participation de la direction (directrice, directrice adjointe, chefs de service, responsable ingénierie et développement).

Plusieurs tables rondes se sont déroulées sur différents sujets :

- Les professionnels sur l'implication des personnes accueillies dans le fonctionnement des établissements et dans la vie de la Cité,
- Les changements de postures, changements de méthodes, changements de pratiques managériales,
- La participation des personnes dans les politiques publiques.

■ OCTOBRE



Le 6 🗨️ Portes ouvertes à ALPHA Plappeville

+ de 100 visiteurs

La Journée Portes Ouvertes a été une pleine réussite, grâce à l'engagement et l'énergie des professionnels mis en œuvre pour accueillir et accompagner les visiteurs usagers, familles, collègues partenaires, autorité de contrôle.



Le 4 🗨️ Formation Aide-Soignant(e)

Début de la formation d'Aide-Soignante en contrat d'apprentissage, portée par l'Institut de Formation d'Aide-Soignant de Mont Saint-Martin Groupe SOS Santé et mise en place sur le site d'Alpha Plappeville.

Huit stagiaires ont débuté la formation Aide-Soignant et présents sur le site, accompagnés par une formatrice référente portée par l'IFAS.

Le 15 🗨️ GRAND FORUM DE L'EMPLOI : Cap Emploi aux Arènes de METZ

Stand (formateurs et stagiaires) au forum de l'emploi organisé par Cap Emploi le mardi 15 octobre 2022 aux Arènes de METZ.

■ NOVEMBRE



Le 7 🗨️ Visite Groupe SOS Solidarités

Présence de la Directrice Générale Adjointe du Pôle Handicap et du Directeur Général Handicap et Accompagnement en Santé Groupe SOS Solidarités pour échanger et apporter des réponses aux différentes questions sur la fusion.

■ DECEMBRE





Le 16 🗨️ Fête de Noël

Organisation de la première fête de Noël par l'ensemble du Territoire Handicap Moselle du Groupe SOS Solidarités.

Un repas proposé en circuit sur 3 pôles sous une ambiance de Noël. Les professionnels et les usagers des différents établissements ont pu se réunir autour de plusieurs animations ; shooting photos, lecture des vœux, démonstration de l'orgue sensoriel, marché solidaire, défilés et remises de prix du concours du « pull moche ».

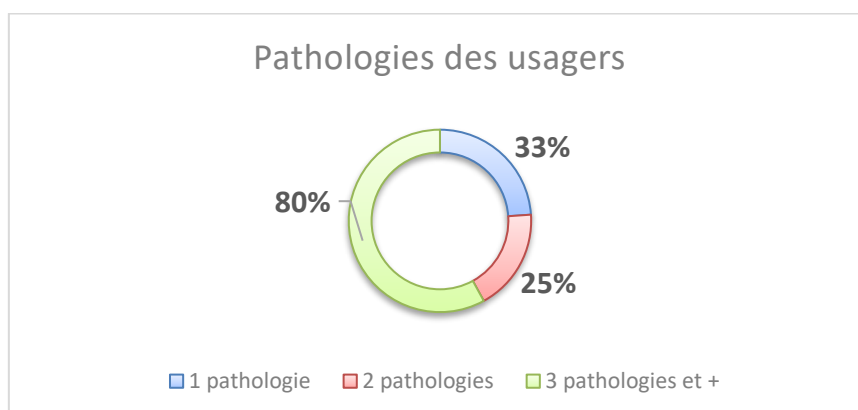
05 LES RÉALISATIONS

► La personne accueillie, actrice de ses projets

Notre ambition est de permettre à toute personne accueillie d'être pleinement actrice de ses projets, dans une approche qui vise à renforcer son autonomie.

■ L'évolution des caractéristiques des personnes accueillies

Déficiences et pathologies



Une majorité des personnes accueillies présentent 3 pathologies et plus à leur admission. Ce nombre est en hausse, en 2020, 94 personnes étaient atteintes de 3 pathologies, 144 en 2021 et 180 en 2022. Cette donnée met en évidence la complexité à laquelle, usagers et professionnels sont confrontés, pour construire un projet d'insertion socioprofessionnelle viable.

Pathologies principales

	2021 Données chiffrées en %	2022 Données chiffrées en %
Déficience intellectuelle	0,4%	0,00%
Autisme TED	3%	4%
Trouble psychique	23,6%	22%
Trouble du langage et des apprentissages	2,7%	2,1%
Déficience auditive	2,7%	1,2%
Déficience visuelle	0,8%	1,8%
Déficience motrice	58%	52,8%
Déficiences métaboliques, viscérales et nutritionnelles	2,7%	11,1%
Autres types de déficiences	6,1%	5%

Taux 2022 calculé sur la base de 226 stagiaires sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

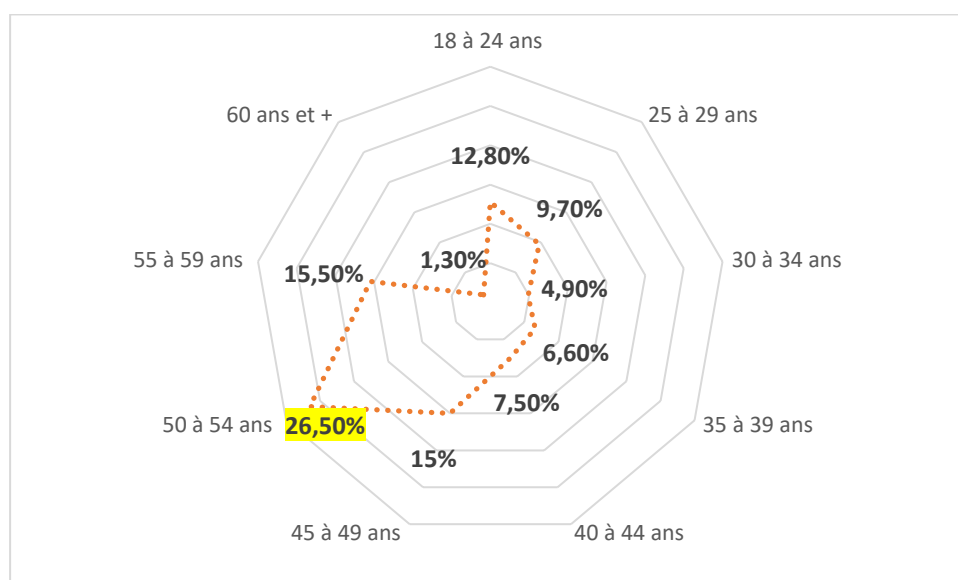
Source : indicateurs transmis par le service soins d'Alpha.

Pathologies associées

	2021 Données chiffrées en %	2022 Données chiffrées en %
Déficience intellectuelle	0,3%	0,1%
Autisme TED	1,2%	1,5%
Trouble psychique	11,3%	15,2%
Trouble du langage et des apprentissages	3,8%	2,9%
Déficience auditive	3,2%	2,2%
Déficience visuelle	2,6%	1,6%
Déficience motrice	42,7%	47,8%
Déficiences métaboliques, viscérales et nutritionnelles	9%	8%
Cérébro-lésions	0,3%	0,4%
Polyhandicap	0	0
Troubles du comportement et de la communication (TTC)	0	0
Diagnostiques en cours	0	0
Autres types de déficiences	25,6%	20,3%

Répartition par âge

	2021 Données chiffrées en %	2022 Données chiffrées en %
18 – 24 ans	15,3%	12,8 %
25 – 29 ans	9,2%	9,7 %
30 – 34 ans	9,5%	4,9 %
35 – 39 ans	8,4%	6,6 %
40 – 44 ans	7,3%	7,5 %
45 – 49 ans	16,8%	15 %
50 – 54 ans	20,6%	26,5 %
55 – 59 ans	12,6%	15,5 %
60 – 74 ans	0,4%	1,3 %



Taux 2022 calculé sur la base de 226 stagiaires sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

Source : Professionnels pédagogiques

Secrétariat

L'âge moyen de l'ensemble des usagers accueillis en 2022 est de **42,02 ans**.

La catégorie d'âge des plus de 40 ans est la plus représentative avec 65,8 % des usagers. La moyenne d'âge a baissé d'une année.

Les perspectives du nombre d'usagers de moins de 30 ans risquent de croître les prochaines années de manière significative, du fait de nos offres de prestations, telles que : le dispositif DEFIS jeune adultes, APIS, l'ouverture d'une préformation en direction des usagers sujets aux troubles « DYS » et par les orientations du nouveau décret prévoyant l'accueil des usagers à partir de 16 ans.

	2021 Données chiffrées en %	2022 Données chiffrées en %
Nombre de personnes bénéficiant d'une mesure de protection	11	10
Dont Nombre de personnes bénéficiant d'une Mesure d'Accompagnement Social Personnalisé	0	0
Dont Nombre de personnes bénéficiant d'une Mesure d'Accompagnement Judiciaire	0	0
Dont Nombre de personnes bénéficiant d'une sauvegarde de justice	0	0
Dont Nombre de personnes bénéficiant d'une mesure de curatelle	3,6%	2,8%
Dont Nombre de personnes bénéficiant d'une mesure de tutelle	0,3%	0,7%
Dont Nombre de personnes bénéficiant d'une autre mesure de protection	0	0
Dont Nombre d'enfants bénéficiant d'une mesure de protection judiciaire	0	0
Dont Nombre d'enfants bénéficiant d'une mesure de protection administrative	0	0
Dont Nombre de personnes ne bénéficiant pas d'une mesure de protection	0	0
File active des personnes accompagnées	329	285

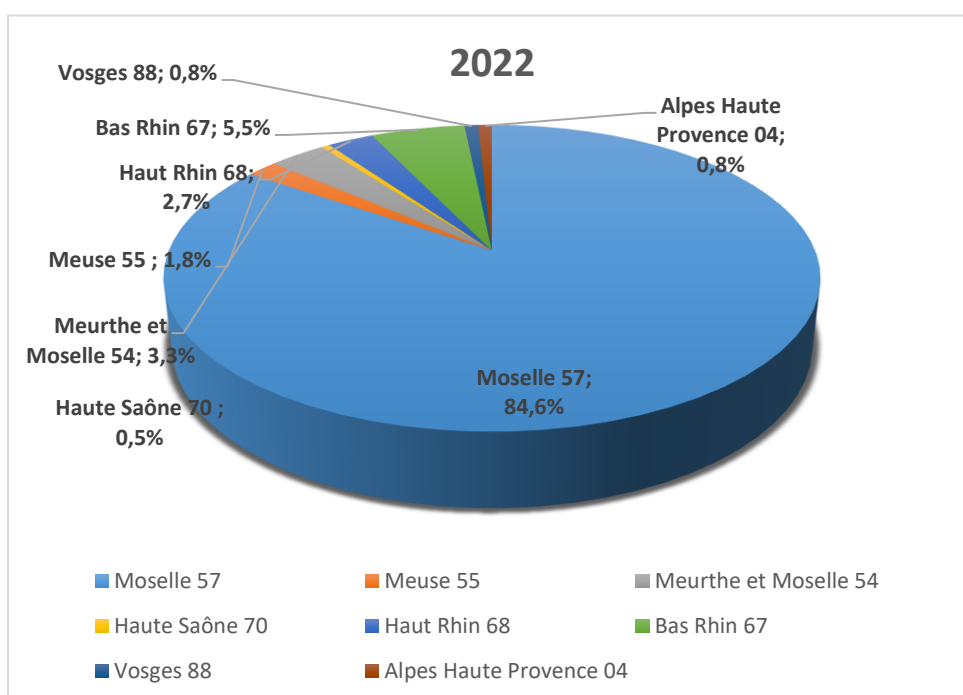
En 2022, 10 personnes bénéficient d'une mesure de protection, 8 d'une tutelle et 2 d'une curatelle.

Les personnes en manque d'autonomie sur le plan légal ne représentent seulement que 3,5% de la population accompagnée. Ce faible taux s'explique en partie par les critères des prérequis sociocognitifs nécessaires pour suivre les prestations des formations proposées par notre établissement.

Provenance géographique

	2021 Données chiffrées en %	2022 Données chiffrées en %
Selon leur provenance géographique		
Département	79,4%	84,6%
Région hors département	14,5%	13,9%
Autre région	6,1%	1,5%

Provenance des usagers par département (en %)



Taux 2022 calculé sur la base de 226 stagiaires sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

Source : Professionnels pédagogiques



Secrétariat

Depuis ces 5 dernières années, nous constatons que les usagers provenant des autres départements et régions diminuent. Actuellement les usagers mosellans représentent 84,6 %, ceux du Grand Est 98%. Les prescriptions d'orientations des usagers vers notre établissement sont exclusivement régionales.

Répartition des personnes accompagnées

	2021 Données chiffrées en %	2022 Données chiffrées en %
Selon leur provenance		
Nombre de personnes accompagnées dans l'effectif au 31.12 hors hébergement temporaire ou accueil de jour	0,3%	1,4%
Nombre de personnes accompagnées dans l'effectif au 31.12 provenant du domicile ou du milieu ordinaire	98,1%	96,9%
Nombre de personnes accompagnées dans l'effectif au 31.12 provenant d'un établissement de santé	0	
Nombre de personnes accompagnées dans l'effectif au 31.12 provenant d'un établissement médico-social (hors centres de consultations ambulatoires et services à domicile)	1,1%	0,4%
Nombre de personnes accompagnées dans l'effectif au 31.12 dont la provenance n'est pas connue	0,4%	1,3%
Sorties définitivement sur l'année par motif ou destination : 11 personnes sur les 226 usagers sortis		
Nombre de sorties par décès sur l'année (décès survenus au sein de l'ESMS)	0	0
Nombre de sorties par hospitalisation	0	0
Nombre de sorties pour retour à domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un service médico-social de type SSIAD, SAMSAH, SESSAD	0,8%	3,1%
Nombre de sorties par réorientation vers un autre établissement médico-social	1,1%	0,4%
Nombre de sortie vers une destination inconnue/motif (autre que décès, hospitalisation, retour au domicile ou milieu ordinaire, réorientation)	0	2,6%
Nombre de sorties définitives dans l'année hors personnes en hébergement temporaire ou accueil de jour	262	226

■ Le parcours et les projets des personnes accueillies

 Le projet personnalisé est l'un des 7 outils exigés par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Il doit être élaboré dans les 6 mois suivant l'admission au sein d'un établissement ou d'un service social et médico-social. 

ALPHA Plappeville propose des dispositifs de remobilisation, de formation et d'accompagnement à des adultes en situation de handicap, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.

A l'entrée de chaque usager, un formateur est désigné « référent projet » afin de veiller à l'élaboration, la mise en œuvre et « l'évaluation » du projet personnalisé (PP) de l'usager ainsi qu'à sa formalisation dans le Dossier Individualisé de l'Usager (DIU).

En 2022, 226 usagers ont participé à l'élaboration de leurs projets personnalisés en co-construction avec les formateurs référents. Ils ont suivi les dispositifs présentés ci-dessous :

Établissement et Service de Préorientation (ESPO)

- 2 dispositifs d'orientation professionnelle :
Préorientation
Préparation à l'orientation et à l'autonomie (**POA**)

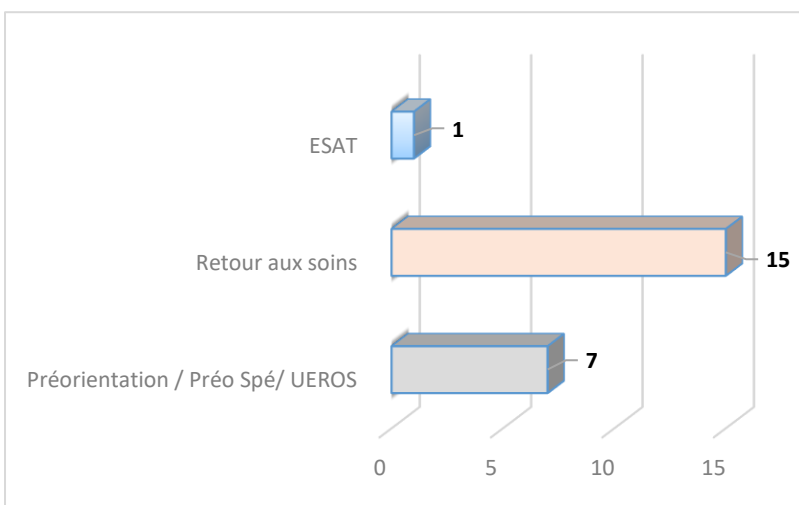
Établissement et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) :

- 2 dispositifs de remobilisation professionnelle :
Passerelle / Français 2^{ème} (**PASS/F2L**)
Préparatoire
- 3 dispositifs spécifiques :
Action de préformation spécifique (**APS**)
Action de Préformation à l'Interaction Socioprofessionnelle (**APIS**)
Développement éducatif formation insertion professionnelle (**DEFIS**)
- 4 formations qualifiantes :
Agent des Travaux de l'Horticulture du Paysage et de la Vigne (**ATHP**)
Agent d'Entretien Général (**AEG**)
Agent d'Accueil Administratif et Commercial (**3AC**)
Agent de Restauration Collective (**ARC**)
- 4 formations certifiantes :
Agent de restauration (**AR**)
Employé Administratif et d'accueil (**EAA**)
Agent de propreté et d'Hygiène (**APH**)
Conseiller Commercial (**CC**)

INDICATEURS 2022 : USAGERS SORTIS PAR DISPOSITIF

Établissement et Service de Préorientation (ESPO)

LES DISPOSITIFS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
PREPARATION à l'ORIENTATION et à l'AUTONOMIE (POA) 6 semaines maximum	Restaurer estime de soi, socialisation et autonomie en amont de l'élaboration d'un projet professionnel (parcours adapté selon la fatigabilité des personnes).	32	23



Préconisations d'orientations :

Répartition des 23 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

Perspectives 2023 :

- Améliorer la coordination entre les différents intervenants avec la mise en place de réunions de mi-parcours impliquants tous les acteurs et une meilleure anticipation des disponibilités de chacun.
- Un nouvel « atelier communication » avec des séances autour de la communication non violente et la Ludo-pédagogie va renforcer la prestation globale.

Observations globales :

Le début d'année a été perturbé par le report de la programmation d'un groupe de POA, pour des raisons liées à crise sanitaire engendrée par le COVID.

Une programmation supplémentaire était prévue pour remplacer la 1^{ère} session. Cette dernière n'a pas été réalisée par manque de candidat valide. Seul 2 stagiaires sur 15 contactés ou rencontrés en pré-accueil pouvaient suivre médicalement la prestation prévue en juin.

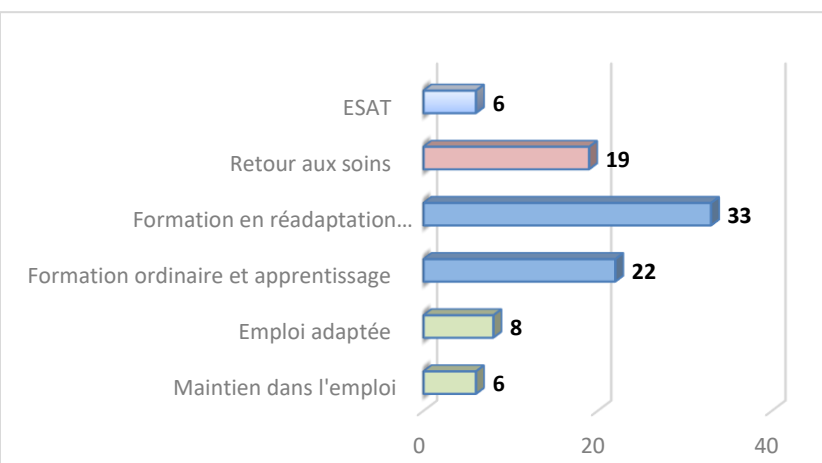
Cette dimension de non stabilité sur le plan médical, en 2022, se confirme par 65% des usagers ont été évalués comme étant en incapacité à se projeter vers un projet d'orientation professionnelle.

Néanmoins, ils sortent avec un bilan faisant également office d'un plan d'accompagnement et de préconisation médicosocial.

Evolution du dispositif POA vers ECO :

En 2023, POA se transforme en ECO : Evaluation à la Construction d'une Orientation. Les contenus de cette dernière porteront davantage sur l'évaluation à pouvoir envisager une orientation professionnelle.

DISPOSITIF D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
PREORIENTATION 12 semaines maximum	Construire une orientation professionnelle.	90	94



Préconisations d'orientations :

Répartition des 94 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

A l'issue de leur parcours de préorientation 55,31% des usagers sont orientés vers une formation : parmi eux 40% en structure de droit commun et 60% en établissement de service et de réadaptation professionnelle.

On constate, également que 21 % des usagers retournent directement vers un emploi.

Ce taux risque de croître avec la hausse des offres d'emploi que nous connaissons ces deux dernières années.

Ce phénomène se ressent également en amont de l'entrée en préorientation des usagers. En effet, au moins un candidat par groupe, en moyenne 8 par an, n'entre pas en préorientation pour le motif d'un retour à l'emploi.

Il est à noter également que nous accueillons davantage de personnes qui ne sont pas stabilisées sur le plan médical. Il représente un taux de 20%.

Sur un plan pédagogique, l'accompagnement de cette population requiert une mobilisation plus importante des professionnels.

Observations globales :

L'année 2022 est été marquée par une évolution significative au sein de l'équipe de professionnels, et une évolution identifiée du public accueilli avec l'accroissement des difficultés d'ordre sociales, familiales, personnelles. Des difficultés organisationnelles ont aussi amené les professionnels à perdre leurs repères et bouleverser leurs pratiques.

Les axes de travail essentiels visant à construire une orientation, l'autonomie et l'insertion professionnelle réaliste et durable ont été mis en œuvre pour les stagiaires du dispositif.

La réglementation actuelle (le décret du 02/10/2020 et l'arrêté du 17 novembre 2022, la certification QUALIOPI, l'évolution du public accueilli) impose de revoir d'une manière innovante l'organisation de la Préorientation.

En début 2023, le déroulé de la Préorientation (12 semaines) sera réinterrogé, amélioré, invitant le service à formaliser de nouveaux contenus et à en ajuster d'autres.

Dans un second temps, l'équipe s'accorde pour proposer en 2024 un dispositif « modulaire » découpé en séquences et séances de formation. Le parcours des stagiaires pourrait être ainsi organisé sous forme de modules. L'idée étant de rompre avec la logique des 12 semaines imposées, rigides, pour personnaliser davantage les parcours en fonction des besoins identifiés. La réflexion portera sur le contenu de ses modules et sur leur découpage. L'équipe se questionne aussi sur les modalités possibles de mise en œuvre des pré-accueils avant l'admission et le développement des outils numériques et de travail à distance.

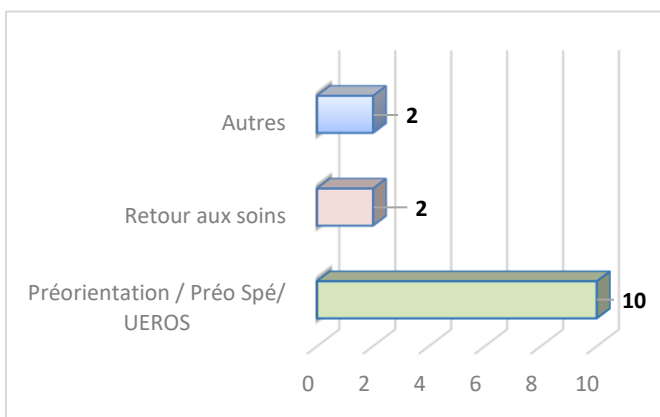
Par ailleurs l'accompagnement dans les murs, classiquement séparé entre le domicile et l'institution, se complètera progressivement d'un projet « hors les murs » où l'innovation est mise en avant avec l'externalisation des prestations. Le territoire Moselle Est serait privilégié.

La structuration de la Préorientation se fera en lien avec les exigences de la certification QUALIOPI et la création, avec la participation des stagiaires, d'un livret pédagogique adapté.

Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) :

- 2 dispositifs de remobilisation professionnelle et 3 dispositifs spécifiques :

DISPOSITIF DE REMOBILISATION PROFESSIONNELLE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
PASS / F2L 6 mois	Renforcer les savoirs linguistiques des personnes en situation d'illettrisme (PASSERELLE). Renforcer les apprentissages de la langue française des personnes d'origine étrangère (FDL).	14	14



Préconisations d'orientations :

Répartition des 14 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

La majorité (soit 71%) des personnes accueillies se dirigent à la fin de la formation vers le parcours de Préorientation, pour réfléchir à leur projet professionnel.

Pour quelques personnes, une prise en charge de leur santé est préalable à tout travail d'orientation professionnelle.

PERSPECTIVES 2023 :

- Repenser et généraliser le pré-accueil F2L permettrait de mieux cibler le public accueilli quant aux prérequis établis, mais aussi de repérer un problème pouvant entraîner le décrochage ou l'arrêt de la formation
- Etablir un partenariat avec un orthophoniste et un neuropsychologue
- Continuer l'atelier de Calligraphie, activité très appréciée par le groupe
- Envisager une courte formation aux Gestes qui sauvent (dans le cadre de l'activité « Protection de la santé. Accident domestiques et accident du travail »).

Observations globales :

Il convient de constater que le public accueilli en formation dans le dispositif PASS/F2L destiné aux personnes illettrées (Passerelle) ou d'origine étrangère (F2L) relève majoritairement de F2L : 1 seul Passerelle sur 13 F2L.

Sur les personnes d'origine étrangère, peu ont bénéficié auparavant d'une formation linguistique en France. Leurs niveaux diffèrent souvent à l'oral et à l'écrit. On se retrouve fréquemment face à des personnes ayant le n. A2 ou B1 à l'oral (appris au contact direct avec les francophones, souvent au cours de leur vie professionnelle), mais étant débutant complet à l'écrit (n. A1), d'où la nécessité de personnalisation de parcours au cas par cas.

L'obtention du niveau B1 nécessaire pour la naturalisation est l'un des objectifs évoqués par les personnes accueillies à leur arrivée. De ce fait, les relais se font à la fin du parcours avec les organismes extérieurs faisant passer le test d'évaluation de français « Intégration, Résidence et Nationalité ».

L'abandon d'un stagiaire (parcours Passerelle) a été lié à l'éloignement de son domicile qu'il avait du mal à gérer.

Deux stagiaires F2L ont été absents sur la moitié de leur parcours : l'un pour des raisons personnelles et l'autre pour des raisons de santé.

Certains bénéficiaires de la formation auraient eu besoin de bénéficier d'un suivi orthophonique ou d'un bilan neuropsychologique, mais la recherche des professionnels rapidement disponibles n'a pas été concluante.

DISPOSITIF DE REMOBILISATION PROFESSIONNELLE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
ACTION PREPARATOIRE 3 ou 6 mois	Renforcer des prérequis (remise à niveau des enseignements généraux) avant d'entreprendre une formation.	21	13

Préconisations d'orientations :

Actuellement, la plupart des usagers suit une préparatoire pour continuer vers une formation de niveau 3. La grande majorité de nos usagers entre pour une remise à niveau, et poursuit ensuite leur parcours avec une formation du secteur tertiaire.

Evolution du dispositif Préparatoire :

Le développement de la formation à distance va permettre d'individualiser d'avantages les progressions pédagogiques, favoriser l'autonomie, et limiter les ruptures de parcours pour les usagers ne pouvant pas se déplacer temporairement

Perspectives 2023 :

- Poursuivre l'accueil sur le principe de la file active pour être plus réactif face aux demandes parfois urgentes.
- Les stagiaires évoquent ressentir une monotonie face aux enseignements généraux qui leur sont dispensés. L'objectif pour 2023 est de pouvoir leur proposer d'autres prestations en leur proposant un contenu plus diversifié comme, par exemple, des immersions dans des ateliers techniques ou des modules en lien avec des groupes de parole ou sur la vie sociale, et ainsi favoriser la variété dans les apprentissages.

Observations globales :

En 2022, le groupe PREPARATOIRE est constitué de 13 stagiaires sur le principe de la file active avec des profils hétérogènes.

Une complexité dans la prise en charge a pu être ressentie par les professionnels notamment en lien avec les orientations des stagiaires.

Ce dispositif est prédisposé pour préparer les stagiaires à intégrer une filière tertiaire (EAA, 3AC) en leur apportant les enseignements nécessaires pour répondre aux exigences de ces filières.

Les orientations spécifiques sont généralement prédéfinies avant l'entrée en PREPA.

Cependant, à l'issue de cette formation, les compétences des stagiaires ne sont pas toujours optimales pour honorer l'orientation initialement prévue.

Par conséquent, il est parfois nécessaire de retravailler l'orientation pendant le cursus PREPARATOIRE ce qui n'est pas la vocation première de ce dispositif et qui nous éloigne de sa mission principale.

Aussi, plusieurs prolongations de parcours ont été demandées en 2022 afin de consolider les compétences de certains usagers - encore trop fragiles à l'issue des 6 mois de PREPA - ou pour éviter les ruptures de parcours entre la sortie du dispositif PREPA et l'entrée dans une filière tertiaire.

Le constat qui a également été fait démontre que l'absentéisme des usagers -pour raisons médicales- à un impact sur le bon déroulement du parcours, engendrant des lacunes et/ou parfois des abandons.

En pleine crise pandémique, la complexité de l'accompagnement résidait aussi dans l'alternance du travail en présentiel et distanciel avec des stagiaires non préparés à cette organisation.

DISPOSITIF DE REMOBILISATION PROFESSIONNELLE

Nombre de sorties
définitives dans
l'année par dispositifs
2 0 2 1

Nombre de sorties
définitives dans
l'année par
dispositifs
2 0 2 2

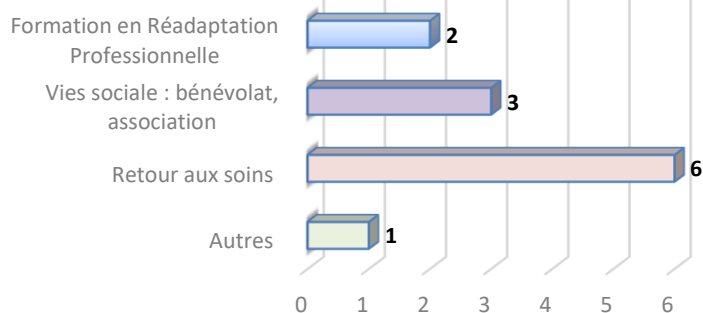
LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES

ACTION DE PREFORMATION SPECIFIQUE (APS) 11 mois

Amener la personne porteuse d'un handicap psychique à acquérir des compétences et se réapproprier des capacités sociocognitives en vue d'une insertion professionnelle.

15

12



Préconisations d'orientations :

Répartition des 12 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

Observations globales :

Les axes essentiels de la formation APS ont été travaillés avec l'ensemble des stagiaires accueillis :

- Développer l'estime, la confiance et l'affirmation de soi
- Favoriser la socialisation
- Se réapproprier le goût à l'effort, la valeur travail, la prise d'initiative et l'autonomie
- Remobiliser l'apprentissage et faire émerger des centres d'intérêt
- Elaborer un projet professionnel et/ ou social
- Accompagner / Réajuster les soins si nécessaire.

La coopération avec des partenaires au niveau des accompagnements médicosociaux pour consolider l'insertion professionnelle et/ou sociale est importante. A cet effet, un partenariat avec le CHS de Jury a été initié et devrait se finaliser en 2023.

PERSPECTIVES 2023 :

Les perspectives pour 2023 sont centrées essentiellement sur la structuration de la formation en lien avec les exigences de la certification QUALIOPi et la création - avec la participation des stagiaires - d'un livret pédagogique adapté et utile.

Evolution du dispositif APS :

Une réflexion est menée sur la notion de la réhabilitation en entreprise par des immersions hebdomadaires. Cette disposition se réalisera dans un 1^{er} temps à titre expérimental.

DISPOSITIF DE REMOBILISATION PROFESSIONNELLE

Nombre de sorties
définitives dans
l'année par dispositifs
2 0 2 1

Nombre de sorties
définitives dans
l'année par
dispositifs
2 0 2 2

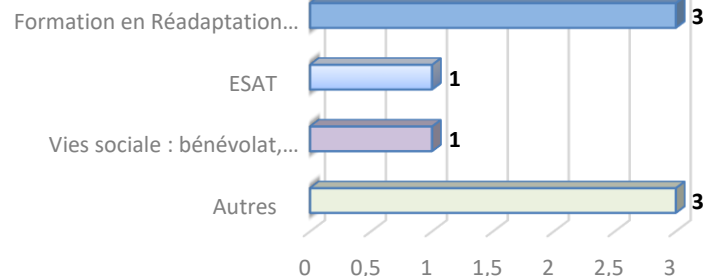
LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES

ACTION DE PREFORMATION A L'INTERACTION SOCIOPROFESSIONNELLE (APIS) 11 mois

Amener la personne porteuse d'autisme, sans ou avec faible déficience intellectuelle à acquérir des compétences sociales et à interagir en vue de construire un projet socioprofessionnel.

10

8



Préconisations d'orientations :

Répartition des 8 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

PARTENARIATS

La coopération des partenaires au niveau des accompagnements médicosociaux afin de consolider l'insertion professionnelle et/ou sociale, est importante. A cet effet, un partenariat avec le CHS de Jury a été initié et devrait se poursuivre en 2023.

Des projets sociaux individuels dans le milieu associatif se sont développés avec le GEM notamment. Nous notons également une accentuation des partenariats avec les ESAT du territoire (Etablissement de Service d'Aide par le travail).

Observations globales :

L'aide à la mise en confiance pour permettre aux usagers de lever/surmonter l'ensemble des freins à leur insertion professionnelle (éloignement du domicile, adaptation aux nouveaux environnements, surmonter les craintes de l'échec...) a été travaillée avec un nouveau support : l'art-thérapie. Cette méthode à visée thérapeutique crée les conditions nécessaires et favorables à la stimulation des capacités créatrices des personnes en souffrance présentant des problématiques psychiques. Les objectifs visés sont multiples et complémentaires :

- Diminuer le stress, l'anxiété et favoriser la régulation de l'humeur,
- Apprivoiser ses émotions et mieux les gérer au quotidien
- Apprendre à mieux se connaître (permettant notamment de mieux s'inscrire dans un groupe, dans la communication, dans la vie en société),
- Restaurer le lien social et s'instaurer à une place, notamment au sein d'un groupe,
- Développer une écoute active et respectueuse à l'égard de soi-même et des autres
- Développer l'estime de soi et de valorisation (processus de renarcissisation),
- Prendre du recul sur son vécu (l'analyser, le symboliser, l'accepter...)
- Développer l'autonomie (prendre des initiatives, mettre en place des idées, faire des choix, suivre une consigne, s'organiser etc.),
- Améliorer les capacités de concentration et de réflexion
- Stimuler l'imagination, dynamiser la créativité et éveiller un potentiel artistique souvent insoupçonné.

Les productions artistiques : œuvres plastiques, sonores, théâtrales, littéraires, corporelles et dansées sont particulièrement appréciées par nos stagiaires.

Par ailleurs le développement des capacités interactionnelles et l'apprentissage à structurer le temps et l'espace occupé est travaillé à l'intérieur de chaque séance de formation pour nos stagiaires APIS porteurs du TSA.

Le dispositif APIS nécessite davantage de ressources humaines afin d'obtenir un accompagnement plus efficient.

DISPOSITIF DE REMOBILISATION PROFESSIONNELLE

Nombre de sorties
définitives dans
l'année par dispositifs
2 0 2 1

Nombre de sorties
définitives dans
l'année par
dispositifs
2 0 2 2

LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES

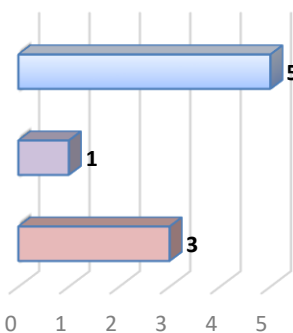
DEFIS 18-25 ans
9 mois

Renforcer les capacités sociocognitives de jeunes adultes (déscolarisés et /ou sans solution sur le plan professionnel) à construire un projet socioprofessionnel.

17

9

Formation en Réadaptation
Professionnelle



Préconisations d'orientations :

Répartition des 9 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

Observations globales :

Les axes essentiels de la formation DEFIS ont été travaillés avec l'ensemble des stagiaires accueillis :

- Développer les connaissances, la communication et les compétences professionnelles
- Favoriser et préparer l'accès à la formation et l'insertion professionnelle
- Développer le savoir être et la connaissance de soi
- Développer l'autonomie du jeune adulte et la notion de citoyenneté

L'individualisation du parcours est actée dans le pré accueil et marque le début de la co-construction du projet avec l'ensemble des partenaires institutionnels et libéraux (médecins, psychologues, établissements et services médico-sociaux, service tutélaire, Cap emploi, Pole emploi...).

Construire un projet d'orientation professionnelle réaliste et réalisable pour les stagiaires du dispositif invite à une collaboration efficiente amenant à un cadre structurant et sécurisant indispensable pour ce public fragile (échanges réguliers, réunions de synthèses).

Un projet innovant avec l'AFPA de METZ « SENSIBILIS'ACTION » a permis d'aboutir à la création d'un annuaire d'entreprises « RESEAU HANDI-BIENVEILLANT » susceptible d'accueillir nos stagiaires pendant leur période d'application en entreprise.

L'augmentation des phases manuelles par la multiplication des projets en atelier technique débutée en 2021 s'est encore accéléré avec l'arrivée d'un formateur techniques à 0.5 ETP sur le dispositif.

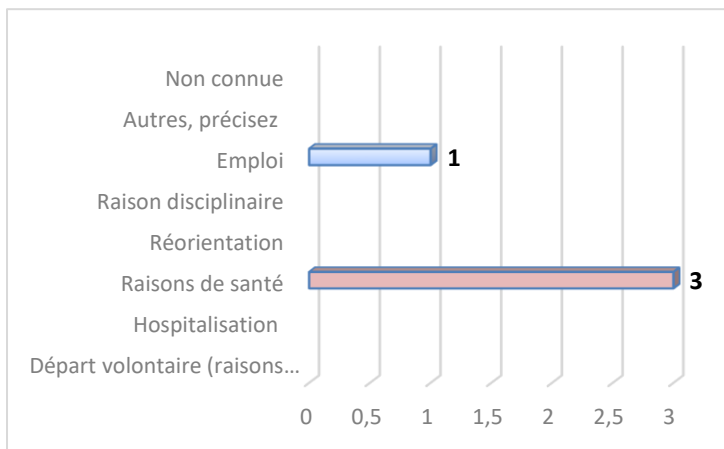
PERSPECTIVES 2023 :

Le dispositif DEFIS ne sera plus dédié uniquement aux personnes de 18 à 25 ans, mais plutôt, accompagnera en 2023 des personnes notifiées par la MDPH comme « DEFIS Jeune Adulte ».

Les perspectives pour 2023 sont également centrées sur la structuration de la formation en lien avec les exigences de la certification QUALIOPi et la création, avec la participation des stagiaires d'un livret pédagogique.

■ 4 formations qualifiantes

DISPOSITIF DE FORMATION QUALIFIANTE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
AGENT DES TRAVAUX DE L'HORTICULTURE DU PAYSAGE ET DE LA VIGNE Formation qualifiante Attestation de formation 11 mois	Assurer les travaux de plantation, l'entretien des espaces verts et la maintenance du matériel.	6	4



Préconisations d'orientations :

Répartition des 4 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

PERSPECTIVES 2023 :

Pour répondre à la problématique des restrictions physiques de certains stagiaires, le module horticulture est en voie de se développer en tenant d'avantage compte du handicap physique. L'objectif étant de proposer des techniques d'apprentissage - au sein même des serres - pour s'adapter à leurs capacités physiques, psychiques etc. et leurs compétences, et ainsi augmenter leurs chances d'employabilité.

Observations globales :

La formation est programmée sur 2022 et sur 2023. Cette programmation a permis aux usagers d'entrer en formation de manière décalée.

Cette formation, non diplômante, accueille des stagiaires en continue. Ce groupe de stagiaires, généralement composé de figures masculines, s'est vu évoluer au fil des années en devenant un groupe hétérogène sur le plan des compétences individuelles. Les apports théoriques s'amenuisent progressivement au profit des apprentissages techniques qui sont plus adaptés pour le public accueilli. Cette formation non diplômante accueille des stagiaires en continue sur l'année.

Les différences d'âge entre les stagiaires peuvent parfois créer des conflits de génération avec des personnalités très différentes. La non connaissance du handicap psychique au sein même du groupe peut également provoquer l'incompréhension entre pairs (différence d'accompagnement entre des personnes souffrants d'un handicap moteur/visible ou d'un handicap psychique/invisible).

L'employabilité à l'issue de cette formation n'est pas élevée et peut s'expliquer par les difficultés physiques dont nos stagiaires sont sujets et qui ne favorisent pas leur embauche. Une majorité des stagiaires ne disposent pas du permis de conduire ce qui réduit également l'employabilité à l'issue de la formation.

DISPOSITIF DE FORMATION QUALIFIANTE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
AGENT D'ENTRETIEN GENERAL Formation qualifiante Attestation de formation 11 mois Perfectionnement AEG	Assurer les travaux d'aménagement ou de réhabilitation des locaux.	9	13
		6	

COMMUNICATION EXTERNE / PARTENARIAT :

Participation à une réunion CAPEB (syndicat patronal qui accompagne les entreprises du bâtiment) afin d'élargir notre réseau.

Un formateur a participé à un groupe de travail national avec l'agence de maintenance du bâtiment pour maintenir une veille sur le métier et son évolution.

Un partenariat est né avec le FAM de Créhange pour la réalisation d'un prototype de bureau adapté pour les personnes ayant des troubles du spectre autistique.

PERSPECTIVES 2023 :

L'objectif pour les années à venir est de rendre la formation plus numérique par la GMAO (gestion de maintenance assistée par ordinateur).

Observations globales :

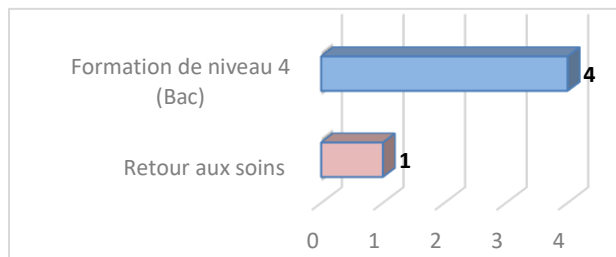
La composition de l'équipe de formateurs AEG a été modifiée suite au départ d'un professionnel. 2 formateurs interviennent sur ce dispositif de formation. Le public est généralement masculin.

L'année 2022 a été rythmée par plusieurs chantiers pédagogiques en interne, notamment la réhabilitation de la « chapelle » renommée désormais la « salle des vitraux ». De grands travaux de peinture et de pose de luminaires ont été nécessaires pour la restauration de cette salle permettant ainsi une mise en pratique intéressante pour les stagiaires.

Le format de cette formation a été modifié suite à des retours d'expériences des stagiaires. En effet, deux matières sont dispensées dans ce dispositif (atelier menuiserie et électricité) qui étaient dispensées indépendamment l'une de l'autre et par périodes. Suite aux propositions des stagiaires, une alternance est désormais mise en place en diversifiant et en mixant les apprentissages, sur une même journée. Les stagiaires ressentent par conséquent moins de fatigue et de monotonie, et adhèrent plus facilement aux apprentissages.

Les contenus pédagogiques ont été révisés afin de mieux répondre aux besoins des employeurs de ce secteur. La possibilité de poursuivre vers un module de perfectionnement finalisé par un stage en entreprise aide et facilite l'insertion des usagers vers un emploi.

DISPOSITIF DE FORMATION QUALIFIANTE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
AGENT D'ACCUEIL ADMINISTRATIF ET COMMERCIAL (3AC) Formation qualifiante Attestation de formation 9 mois	Assurer des missions de service : accueil, conseil, gestion administrative et démarche commerciale auprès de particuliers (B to C) et de professionnels (B to B)	15	5



Orientations à la sortie du dispositif :

Répartition des 5 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

La formation 3AC a permis à 4 stagiaires sur 5 de se diriger vers une formation de niveau bac, le 5e stagiaire est sorti en cours de cursus pour raison médicale. Habituellement, la formation 3AC étant professionnalisante, elle permet généralement aux stagiaires de sortir directement vers l'emploi ; en effet, même sans diplôme, les stagiaires acquièrent un savoir-faire satisfaisant pour intégrer des fonctions d'agent d'accueil administratif et parfois commercial.

PERSPECTIVES 2023 :

- Il serait appréciable de réactiver des partenariats avec les entreprises et créer un vivier de structures pouvant recevoir nos stagiaires en périodes d'immersion, nous faire connaître et favoriser l'insertion professionnelle de nos stagiaires.

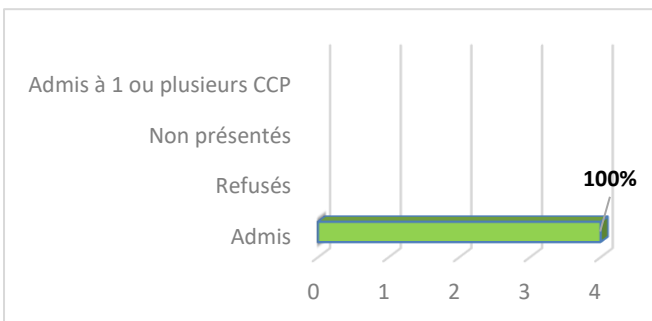
Observations globales :

Le groupe 3AC a suivi la formation en distanciel dans sa première partie du parcours, ce qui a permis aux stagiaires de devenir plus rapidement autonomes dans leur travail et notamment dans l'utilisation de l'outil informatique. Même si les débuts ont été complexes, le résultat fut prometteur et permit aux stagiaires d'acquérir un bon niveau et intégrer des formations de niveau bac. Ils ont, dans une seconde partie de parcours, participé activement à la journée Portes Ouvertes organisée par Alpha-Plappeville et on eut l'occasion de s'approprier les rôles de chargés d'accueil en orientant, informant et conseillant les visiteurs avec un grand professionnalisme. Comme tous les groupes 3AC, ils ont bénéficié d'une visite d'entreprise d'une 1/2 journée afin de mieux cerner l'activité de la Relation Client (TESSI à METZ).

Evolution du dispositif 3AC :

Le tronc commun de la nouvelle filière tertiaire comprenant des modules « Secrétariat/bureautique » de la formation diplômante EAA, sera également suivi par les usagers qui choisiront ensuite l'option 3AC. Cette nouvelle organisation permettra une acquisition de compétences en secrétariat et bureautique plus importante que l'ancienne formule.

DISPOSITIF DE FORMATION QUALIFIANTE OU CERTIFIANTE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
AGENT DE RESTAURATION COLLECTIVE QUALIFIANTE Formation qualifiante pour le public de niveau 2 (anciennement V bis) 9 mois CERTIFIANTE	Assurer la préparation des matières 1ères, des mets froids, la cuisson des plats simples chauds. Réaliser les opérations de nettoyage du matériel et des locaux.	8	4



Taux de réussite aux examens :

Répartition des 4 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

PERSPECTIVES 2023 :

- La fusion des dispositifs APH et AR pour 2023 par la mise en place d'un tronc commun aux 2 formations, permettra aux stagiaires d'élargir leur portefeuille de compétences en garantissant la polyvalence des stagiaires dans le domaine des collectivités (agent polyvalent des collectivités) et ainsi leur employabilité.

Observations globales :

L'accueil des stagiaires se fait sur le principe de la file active avec 2 groupes distincts. Le groupe accompagné a montré une bonne cohésion et une bonne entente malgré les entrées en décalé. C'était un groupe mixte au niveau culturel et de la parité.

Le niveau des stagiaires étant en baisse au fil des années, il est constaté que les temps d'apprentissages hors cuisine doivent être plus importants afin de faciliter l'assimilation des gestes techniques. Pendant la période COVID, il n'y a pas eu d'impact sur la prise en charge des stagiaires car le travail en distanciel était impossible.

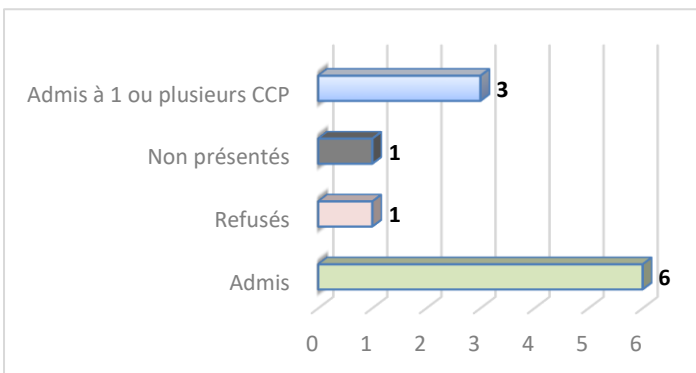
Le taux de réussite aux examens a été de 100%. Force est de constater que le taux d'insertion à l'issue de la formation est très élevé (environ 70%).

COMMUNICATION EXTERNE :

- Participation au forum de l'emploi avec le service assuré par l'ensemble des stagiaires au petit déjeuner d'accueil. Ce fut l'occasion de présenter le dispositif Agent de Restauration aux partenaires invités.
- Participation active des stagiaires lors de la journée portes ouvertes par la mise en place d'un atelier de confection de gaufre en cuisine pédagogique. Cet événement a permis aux personnes invitées de découvrir l'environnement professionnel d'agent de restauration.

■ 4 formations certifiantes :

DISPOSITIF DE FORMATION CERTIFIANTE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
EMPLOYE ADMINISTRATIF et d'ACCUEIL (EAA) Formation certifiante Titre professionnel de niveau 3 délivré par le Ministère du Travail 11 mois Perfectionnement tertiaire	Assurer un ensemble de tâches administratives à caractère technique, organisationnel et relationnel.	9	11
		4	



Taux de réussite aux examens :

Répartition des 11 usagers sortis entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

- 6 personnes ont réussi la totalité des épreuves
- 3 personnes ont obtenu partiellement leur épreuve

Pour ces personnes les résultats à l'examen final sont très aléatoires et ne sont pas représentatifs du déroulé de la formation. En effet l'une d'entre elles a été très impliquée durant toute sa période de formation ainsi que lors de ses deux stages en entreprise. Lors de toutes ses évaluations et ECF, elle a obtenu des notes remarquables. Des recommandations d'embauche ont été spécifiées par les 2 entreprises où elle a été accueillie pour ses périodes de stages.

L'utilisateur non présenté a quitté la formation avant les examens pour des raisons personnelles.

Observations globales :

Le groupe de stagiaires est un groupe hétérogène avec des niveaux différents et une majorité de femmes.

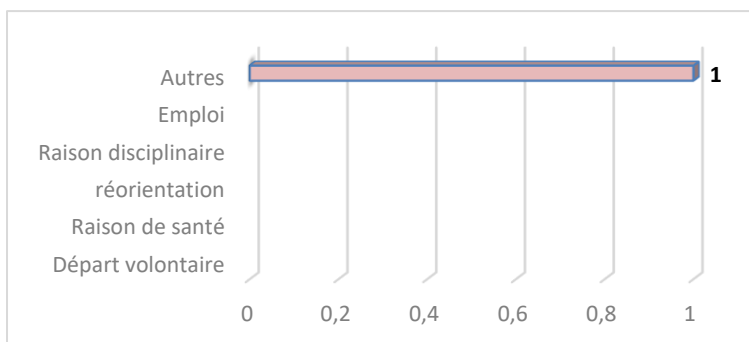
Les observations des professionnels révèlent des différences de niveaux amenant à revoir l'orientation de certains stagiaires après quelques semaines d'intégration.

Le taux de réussite à l'examen a été de 60%.

PERSPECTIVES 2023 :

- Mise en place de la filière tertiaire avec un tronc commun entre la formation EAA et 3AC afin de répondre à plusieurs problématiques :
 - File d'attente conséquente pour des stagiaires qui souhaitent s'orienter en EAA (parfois 2 ans d'attente)
 - Intérêt d'affiner l'orientation des stagiaires dans les premières semaines du tronc commun puis leur offrir la possibilité de se diriger vers spécialisation EAA ou 3AC. Orientation de niveau IV (CC) sera possible à l'issue de la filière tertiaire grâce au module gestion administrative et commerciale en sus du reste (15 jours).
- Envisager des séances de gestion du stress pour que les stagiaires puissent se diriger plus sereinement vers l'examen et réduire les échecs lors de la certification.

DISPOSITIF DE FORMATION CERTIFIANTE		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
AGENT DE PROPRETE et D'HYGIENE (APH) Formation certifiante Titre professionnel de niveau 3 délivré par le Ministère du Travail 11 mois	Réaliser l'entretien manuel et mécanisé des locaux à usage professionnel ou privé Spécialisation en fin de parcours selon le secteur d'activité visé.	6	1



Sortie anticipée

1 usager sortie entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

Observations globales :

Ce dispositif accueille généralement des hommes.

La particularité de ce groupe pour l'année 2022 a été le manque considérable de stagiaires : 3 au départ réduit rapidement à 2 personnes (dont 1 avec un fort taux d'absentéisme -pour raison médicale-). Malgré les difficultés pour la langue française, le stagiaire a obtenu son diplôme.

La baisse d'activité de ce dispositif peut s'expliquer dans un premier temps par la situation sanitaire qui semble avoir freiné l'orientation de stagiaire dans notre établissement (beaucoup de personnes du nord étaient orientées à Alpha avant la crise COVID). La baisse de fréquentation de ce dispositif peut également, laisser sous-entendre un certain désintéressement pour les métiers de l'hygiène.

COMMUNICATION EXTERNE :

- Mise en place d'une activité participative (nettoyage de baie vitrée) pour tous les invités à la journée portes ouvertes d'Alpha et présentation complète du dispositif.

PERSPECTIVES 2023 :

La fusion des dispositifs APH et AR pour 2023, par la mise en place d'un tronc commun aux 2 formations, permettra aux stagiaires d'élargir leur portefeuille de compétences en garantissant la polyvalence des stagiaires intervenants en collectivités. Cette nouvelle forme de ces dispositifs ambitionne de rendre cette formation plus attrayante, en améliorant le taux de placement en emploi à l'issue du parcours de formation.

Il serait également intéressant de faire davantage d'interventions en préorientation afin de faire connaître le métier à un maximum de stagiaires à la recherche de leur projet professionnel.

DISPOSITIF DE FORMATIONS CERTIFIANTES		Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 1	Nombre de sorties définitives dans l'année par dispositifs 2 0 2 2
VENDEUR EN MAGASIN (VCM) Formation certifiante Titre professionnel de niveau 3 délivré par le Ministère du Travail 11 mois	Vendre et agencer des produits en magasin. Le ciblage des magasins et des produits à commercialiser sont réalisés en fonction des capacités physiques des stagiaires (limites des ports de charge et de la durée à la station debout...)	9	0 Formation remplacée par conseillé commercial.
CONSEILLE COMMERCIAL (CC) Formation certifiante Titre professionnel de niveau 3 délivré par le Ministère du Travail		0	Sortie prévue en 2023

COMMUNICATION EXTERNE :

La participation au forum de l'emploi à permis de rencontrer et prendre les contacts des différents partenaires et enseignes du territoire étant susceptibles d'accueillir ou d'embaucher des stagiaires à l'issue de la formation.

PERSPECTIVES 2023 :

- En fonction des doléances et des projets de certains stagiaires, il serait intéressant de repenser le format de cette formation en pôle commercial (comprenant un versant vente et un autre commercial) afin d'individualiser un maximum le parcours de chacun en fonction de leurs capacités et de leurs projets professionnels.
- Créer un réseau de partenaires dans les dispositifs de droit commun sera un axe de travail pour 2023 afin d'accompagner et d'orienter au mieux les personnes souffrants d'addictions, dont la dépendance à l'alcool.
- La rencontres de partenaires nouveaux lors du forum de l'emploi nous permettra d'envisager des rencontres intra-muros afin de mettre en corrélation les besoins des entreprises avec nos formations et s'approcher au plus près des besoins des employeurs.

Observations globales :

La formation vente conseiller en magasin a été modifiée à partir d'août 2022 pour devenir le dispositif de Conseiller commercial.

La formation a dû évoluer vers conseiller commercial pour répondre à la spécificité des stagiaires. En effet, un grand nombre de stagiaires avaient de nombreuses restrictions physiques qui ne favorisaient pas l'employabilité à la sortie de formation.

Pour le titre de vente conseiller en magasin, le taux de réussite à l'examen a été de 100 %.

Le groupe était constitué de 7 personnes avec une parité homme femme. Malgré l'hétérogénéité au niveau des connaissances générales, l'alchimie et l'entraide entre tous a été le point fort du groupe.

La complexité dans la prise en charge de ce groupe résidait dans l'intervention d'un seul et unique formateur pour l'ensemble des apprentissages (gestion commerciale, français, mathématiques). Cette dynamique a évolué avec le dispositif Conseiller commercial en proposant l'intervention de formateurs différents.

Evolution du dispositif VCM vers CC :

Compte tenu des observations relevées précédemment, nous pensons que la formation Conseiller Commercial (CC) est mieux appropriée aux contraintes physiques des usagers porteurs de handicap.

Cette formation permettra de rendre accessible le métier de la vente aux personnes sujettes à un handicap en lien avec une lombalgie. Cette population représente 60% des travailleurs reconnus en qualité de travailleurs handicapés fréquentant notre établissement en 2021.

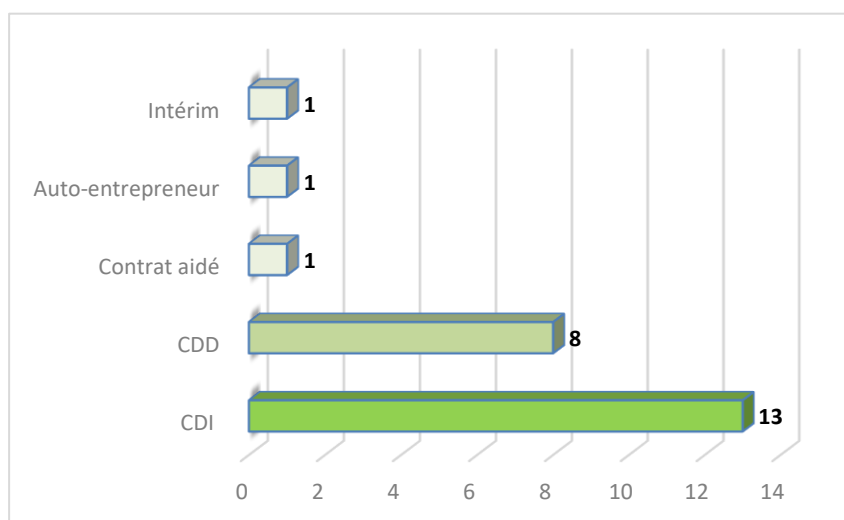
De plus les recherches menées sur le marché de l'emploi en Moselle démontrent que la demande de postes à pourvoir en CC est beaucoup plus élevée que celles en VCM.

✓ Insertion professionnelle des usagers sortis des formations certifiantes et qualifiantes

Cette enquête a été menée auprès de 63 usagers sortis de formations professionnelles débouchant sur un diplôme ou une employabilité en 2021, nous permettant ainsi d'obtenir un taux de réponse de 68% soit 43 personnes :

Accès à l'emploi après la formation professionnelle : **24 usagers soit 56%**.

-De 6 mois à 1 an après la sortie, formations qualifiantes et certifiantes :



Taux 2021 calculé sur la base de 43 personnes sortis entre le 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.

Retour des situations connues (soit 68%).

Autres :

7 usagers (11%) ont une ou plusieurs pathologies qui ont nécessités un retour aux soins,

12 usagers (19%) ont intégré une formation complémentaire ou spécifique (exemples : perfectionnement agent d'entretien général, vendeur conseil en magasin...).

84% DE SORTIES POSITIVES (EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE).

■ La participation des personnes accueillies

En référence à la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et du décret n°2004-287 du 25 mars 2007 relatif au Conseil de Vie Sociale, l'établissement porte une importance particulière à faire participer les usagers à la dynamique d'engagements réciproques. Pour ce faire, 2 instances existent : le CVS et les réunions du groupe d'expression.

- Le Comité de Vie Sociale

Le CVS est une instance consultative, de concertation et de dialogue entre les usagers et les professionnels, il fait des propositions sur les questions liées à la vie de l'établissement. Il rassemble les représentants des usagers et les professionnels.

5 COMITES DE VIE SOCIALE ONT EU LIEU EN 2022.

Les thèmes abordés durant les réunions :

- COVID-19 et mesures sanitaires,
 - La « Charte Famille »,
 - Participation à la réécriture d'outils : projet d'établissement, charte famille
 - La restauration : variétés et quantités,
 - Les équipements informatiques, de bureau : ordinateurs, sièges...,
 - Les activités, l'animation de la vie institutionnelle,
 - Les différents événements organisés : audit qualité, fêtes de l'été et de Noël,
 - Les locaux collectifs, l'entretien et les équipements des locaux,
 - Participation à l'organisation des journées portes ouvertes.
-
- Groupe d'expression

1 GROUPE D'EXPRESSION A ÉTÉ MIS EN PLACE EN 2022.

Une réunion a eu lieu pour échanger sur les difficultés rencontrées par un groupe d'usagers. L'objectif de cet échange était de donner la possibilité au groupe de s'exprimer sur leurs besoins, leurs souhaits et leurs attentes.

■ L'implication des proches

Une charte d'information aux familles a été validée au comité de vie sociale. Elle a pour objectif de clarifier la relation entre les professionnels et les familles.

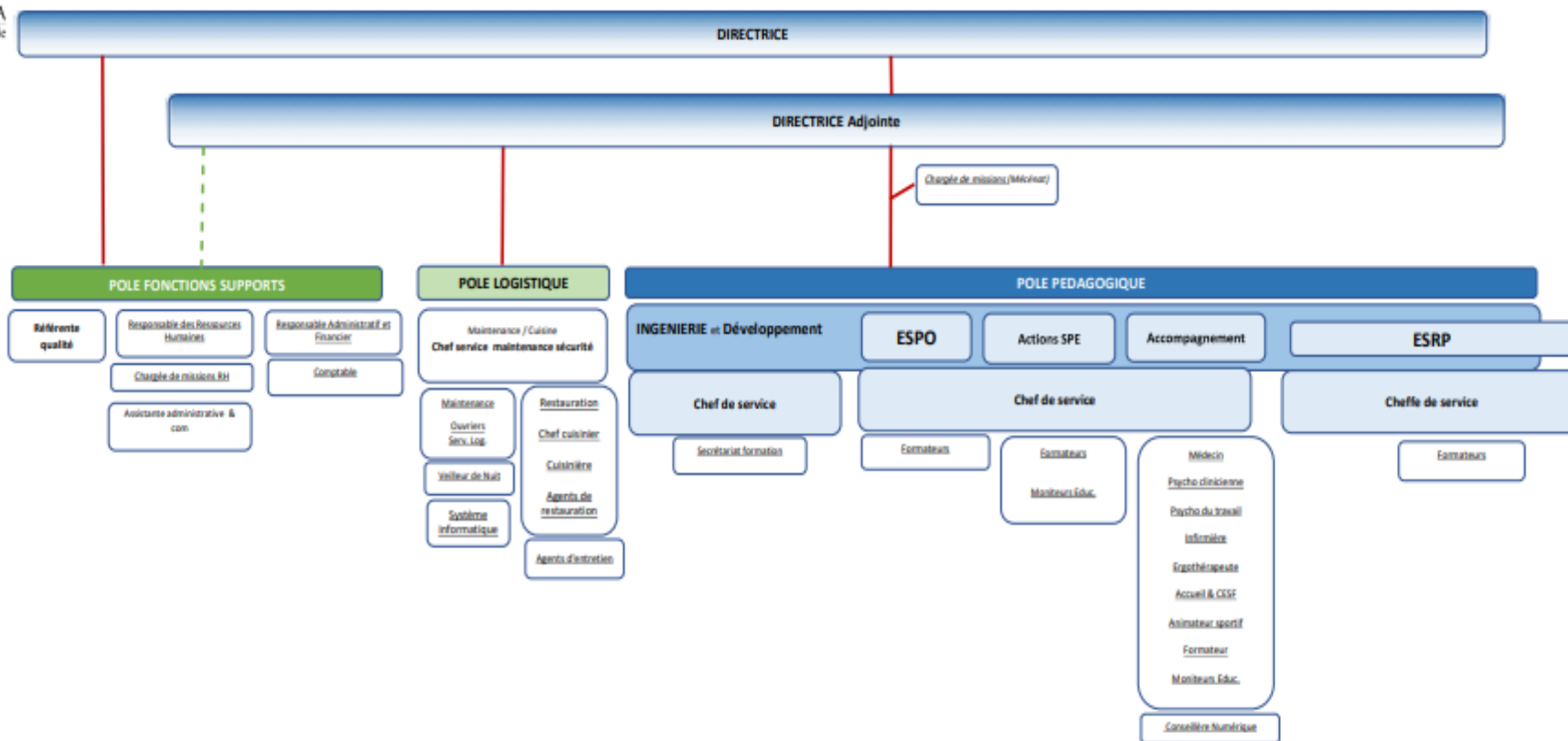
L'utilisateur reste l'interlocuteur privilégié des professionnels pour ses choix de vie personnel et professionnels. Les familles sont considérées comme des alliées et des points d'appui importants pour les professionnels afin de permettre l'épanouissement et garantir la liberté de l'utilisateur. Cette collaboration n'est possible qu'après approbation écrite de l'utilisateur.

► **Le professionnel, partenaire de la personne accueillie**

Être encore d'avantage partenaire de la personne accueillie, c'est un véritable projet d'évolution pour certains professionnels.

■ Organisation de l'établissement

Organigramme au 31/12/2022



■ ETP présents (hors contrat de remplacement)

	2021	2022
Nombre d'ETP	51,84	50,46

On constate une baisse des ETP entre 2021 et 2022 qui peut se justifier par plusieurs départs sur 2022 détaillés ci-après.

■ ETP présents par service (hors contrat de remplacement)

ETP présents - FP

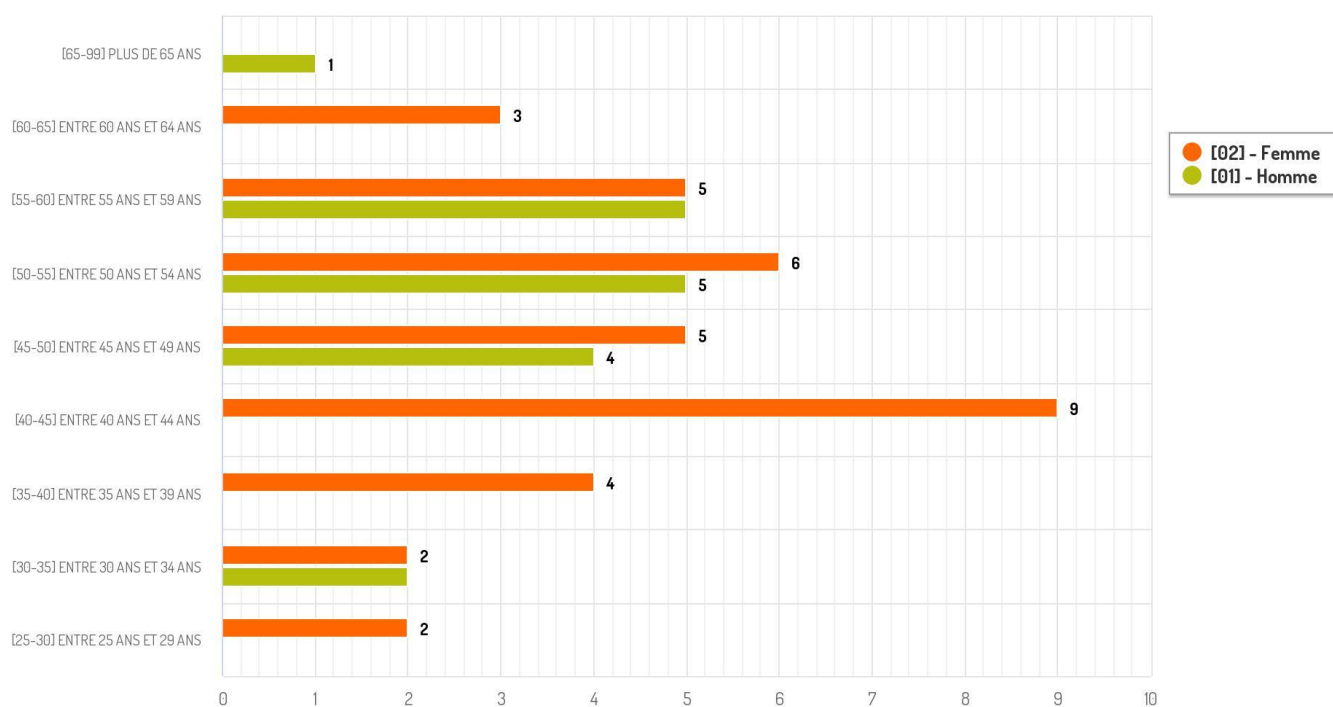
	Femme	Homme	Total	_Pourcentage
[03] Cadres dirigeants	2	0	2	3,96 %
[04] Cadres	6,32	3,25	9,57	18,97 %
[05] Techniciens et agents de maîtrise	1,7	0	1,7	3,37 %
[06] Employés	19,19	10	29,19	57,85 %
[07] Ouvriers	5	3	8	15,85 %
[XX] Total	34,21	16,25	50,46	100 %

■ Ratio d'encadrement réel au 31/12

	2021	2022
Ratio global	20,39%	18,20%
Ratio administration/gestion	11,57%	9,51%
Ratio médical	0,48%	0,48 %
Ratio paramédical (+ psychologue)	2,55%	2,51%
Ratio socioéducatif (+ personnel EN)	5,79%	5,70%
Taux de personnels occupant une fonction de Gestion d'équipe ou de management	15,43%	11,41%

On constate une tendance à la baisse par rapport à 2021 sur le taux d'encadrement et ce, essentiellement sur le pôle administration/gestion, impactant également le taux de salariés occupant une fonction en gestion d'équipe. Les autres pôles restent stables.

■ La pyramide des âges (hors contrat de remplacement)



Pour rappel, en 2021 les tranches d'âge les plus conséquentes en fonction du nombre de personnes étaient :

- 40-49 ans pour 29,84%
 - 50-54 ans pour 17,54%
 - 55-59 ans pour 21,05%
- ➔ Soit 68,43% des personnes présentes au 31/12/2021

Pour 2022, les tranches d'âge les plus représentées sont :

- 40-49 ans pour 33,96%
 - 50-54 ans pour 20,75%
 - 55-59 ans pour 18,87%
- ➔ Soit 73,58% des personnes présentes au 31/12/2022

On constate une tendance similaire à l'année 2021 avec une légère hausse.

■ Absentéisme du personnel

	2021	2022
Taux d'absentéisme (hors formation)	9,37%	10,81%
Nombre total de jours calendaires d'absence des effectifs réels (hors formation)	1773	1955
Pour maladie ordinaire/de courte durée	78	73
Pour maladie de moyenne durée	619	1106
Pour maladie de longue durée	418	249
Pour maternité/paternité	113	71
Pour accident du travail / maladie professionnelle	280	401
Pour congés spéciaux dont les congés sans solde (hors congés payés)	265	55

	2021	2022
Nombre de jours d'absentéisme de courte durée (<= 3 jours)	62,50	110
Nombre total de jours d'absentéisme	1773,50	1955
Taux d'absentéisme de courte durée	3,52%	5,62%
Nombre de jours d'absentéisme pour AT/MP	280	401
Nombre total de jours d'absentéisme	1773,50	1955
Taux d'absentéisme pour ATMP	15,78%	20,51%

De manière générale on peut constater que le taux d'absentéisme entre 2021 et 2022 a augmenté avec un passage de 9,37% à 10,81%. Cependant, nous pouvons rappeler que sur 2020 nous étions à un taux de 18,91%.

Enfin, les absences de courtes durées ont subi une hausse entre 2021 et 2022. L'absentéisme pour ATMP représente 20,51% des absences sur l'année 2022.

■ Mouvement du personnel (hors CDD de remplacement)

CDD de remplacement représente en revanche 10,71% :

Nombre Entrée	Nombre Sortie	Effectifs début période	Taux de Turn-over
4	8	56	10.71 %

En 2022, 10,71% de l'effectif d'ALPHA Plappeville s'est renouvelée, contre 16,67% pour 2021.

Nous avons pu constater des départs liés à des évolutions ou opportunités professionnels personnels.

Nous avons accueilli sur 2022 :

- Un(e) chef(fe) de service,
- Un(e) conseiller(e) numérique,
- Un(e) mécénat de compétences,
- Un(e) chargé(e) de missions RH,
- Un(e) agent(e) technique logistique,
- Des Formateurs

Chaque arrivée implique une synergie et pluridisciplinarité d'intégration et d'accueil. En effet, un parcours est établi dans le but que chaque nouveau collaborateur puisse visiter le site mais également échanger avec chaque service. Ce premier contact permet de mieux comprendre nos établissements en termes de missions et de créer le lien entre les services.

- Accueil d'une personne dans le cadre d'un mécénat de compétence :

Il assure une mission de consultant et veilleur/conseil stratégique sur les questions de la formation à distance (analyse de l'existant, aide au choix de la plate-forme notamment celle de l'Afpa), il aide à la supervision de la mise en place de l'organisation des cours à distance, de la réorganisation de l'alternance, réorganisation des interventions des intervenants formateurs et de l'accompagnement, traçabilité, observation de fin de parcours, nouvelles formations en fonction des besoins de la direction et des équipes.

■ Prestations externes

	2021	2022
Taux de prestations externes	1,27%	1,69%

On constate que le taux de prestations externes connaît une augmentation entre 2021 et 2022 ce qui représente bien la tendance du taux d'absentéisme. Ces taux restent malgré tout faibles.

■ Poids du recours à l'intérim

	2021	2022
Poids du recours à l'intérim	0.022%	1,18%

Nous pouvons constater que le poids de recours à l'intérim est faible sur 2022 malgré une hausse entre 2021 et 2022.

Comme le taux de prestations externes, ces taux restent cohérents avec la tendance du taux d'absentéisme.

■ La culture professionnelle

La communication ainsi que la transparence sont de réelles pratiques. Chaque information liée au service RH ayant ou pouvant avoir un impact au niveau des salariés est communiquée.

Des comités de direction (CODIR) sont en place une fois toutes les deux semaines afin de faire le point sur les évènements/informations nouveaux.

Les réunions CSE/CSSCT permettent également d'informer les membres avant communication auprès des salariés.

Plusieurs projets sont en discussion pour 2023 : évènements/thématiques liés à la Qualité de Vie au Travail, des Newsletters RH etc.

Nous avons également des Groupes de parole : le droit d'expression est mis en place sur Alpha Plappeville depuis 2022 dans les conditions prévues par l'accord du groupe SOS Solidarités.

■ L'accompagnement des professionnels

- Processus et pratiques

Le processus d'intégration est un processus existant et est opérationnel à ALPHA PLAPPEVILLE. L'objectif est d'intégrer les processus SOS Solidarités en vue de la fusion/absorption.

Chaque nouveau collaborateur dès son arrivé fera le tour du site et des établissements et est amené à faire le point avec chaque pôle dans le but de le présenter, l'intégrer mais également de découvrir les missions diverses de chaque secteur.

Les outils de management sont régulièrement questionnés et nous accompagnons nos professionnels vers des formations techniques au management.

Les outils du Groupe SOS Solidarités nous permettent également un réel suivi et accompagnement.

Le décloisonnement des pratiques est prévu comme une nécessité au regard des nouveaux décrets encadrant l'activité des ESRP et des ESPO.

L'accueil de stagiaires est largement pratiqué eu égard à notre activité de centre de formation. Nos établissements intègrent régulièrement des stagiaires dans nos équipes professionnelles. Nous avons sur 2022 accueilli pour exemple, des stagiaires éducateurs spécialisés, des stagiaires formation Formateur Professionnel d'Adultes ou encore des stagiaires en reconversions professionnelles dans le milieu comptable.

- Formations 2022

	2021	2022
Coût du prévisionnel plan de formation (EUROS)	24320	21128
Coût du plan de formation (budget année) (EUROS)	15643,12	19385,13
Masse salariale année (EUROS)	1813648	1872773,64
Coût du plan de formation rapporté à la masse salariale de l'année	0.86%	1,04%
Nombre de salariés formés visés par le plan de formation	24	30

Les demandes de formation et des orientations (*cf. annexe*) sont étudiées en Comité de Direction en préalable à la construction du plan de formation de l'année à venir. Il est également le sujet d'un point à l'ordre du jour du CSE.

La politique formation est orientée en priorité vers la qualité de prise en charge des usagers puis vers des actions de développement individuel et collectif.

On peut constater une hausse du nombre de salariés formés sur l'année 2022 par rapport à 2021.

En 2022, plusieurs formations individuelles ont été proposées, telles que :

- Excel
- Parcours nouveaux professionnels
- Communiquer pour mieux coopérer
- Parcours manager
- Techniques comptables dans le médico-sociale
- Atelier théâtre à visée thérapeutique
- Approche d'autre culture pour mieux accompagner
- Auditeur interne

Formations collectives :

- HACCP
- E-learning

Formations Qualifiantes et projets professionnels :

- VAE Formateur Professionnel d'Adultes
- VAE Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé
- Master Management des Organisations Sanitaires et Sociales
- Formation à la conduite

► L'établissement, une entité en mouvement

Une entité en mouvement est un établissement qui s'interroge, qui se projette, qui innove. C'est indispensable pour pouvoir répondre aux besoins et pour imaginer de nouvelles solutions aux problématiques rencontrées. Innover, c'est s'engager et vivre en adéquation avec son espace-temps

■ La dynamique partenariale

- Le réseau institutionnel
- ✓ ADEPPA – VIGY – Groupe SOS, accueille et héberge de 1 à 12 usagers d'ALPHA Plappeville simultanément, selon les souhaits et besoins des usagers.
- ✓ SESSAD PRO LA HORGNE (partenaires)

Participation à la fête de l'été du 24 juin 2022.

- ✓ 5 décembre 2022 : rencontre avec la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)

La CAPEB est un syndicat patronal qui accompagne des entreprises (environ 1000 adhérents en Moselle) sur des aspects d'ordre juridique et salarial (formation et qualification par le biais de la formation continue), accompagnement au montage de dossiers Qualibat RGE. Ils réalisent également de l'information et sont dotés d'un service technique pour répondre à des demandes techniques. Depuis 3 ans, la CAPEB a créé un service emploi qui promeut les métiers du bâtiment. L'objectif est de donner envie aux jeunes de s'investir dans les métiers du bâtiment.

Cette rencontre nous a permis d'identifier différentes pistes d'actions partenariales à mettre en place :

Intérêts pour les établissements d'Alpha à Plappeville :

- Lieu de période d'application en entreprise pour les stagiaires AEG, ATHP et PREO (dans les entreprises adhérentes à la CAPEB)
- Pour les stagiaires : présentation de la CAPEB, des métiers du bâtiment et avec la participation entreprise qui embauchent (sous format de matinale)
- Accès à leur dispositif (CréaBat) pour être accompagné dans la création d'entreprise.

Intérêts pour la CAPEB :

- Formation sur-mesure (sur certains métiers : menuiserie par exemple) et de courte durée pour favoriser les embauches
- Evaluation des personnes, ... adaptation de l'environnement, ...

■ L'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement

La démarche qualité réside dans un ensemble d'activités qui sont liées et également en interaction pour toujours mieux répondre aux attentes et aux besoins des personnes accueillies et de leur entourage.


Cette dynamique d'amélioration continue est centrée sur les besoins des personnes accompagnées, des professionnels et les missions des établissements et services. Elle s'appuie sur le respect des recommandations de bonnes pratiques et des référentiels d'accompagnement, du cadre réglementaire et légal qui structurent notre accompagnement.

Nos engagements ont permis de donner une vision commune et de développer des principes d'action partagés permettant d'une part de **mettre la personne accueillie au cœur de l'accompagnement** et d'autre part de **fédérer et promouvoir une démarche porteuse de sens pour les professionnels.**

Garder le cap sur la qualité est avant tout une aventure globale pour l'établissement, dans laquelle toutes les parties prenantes sont intégrées.

Notre enjeu réside dans la compréhension de la démarche et de l'adhésion de toutes et tous pour que la qualité soit un réel outil d'accompagnement et de management.

LA SATISFACTION DES USAGERS : UN INDICATEUR ESSENTIEL

L'avis et les suggestions des usagers sur leur parcours à ALPHA nous intéresse afin d'améliorer la qualité de nos prestations. 

Pour ce faire nous mettons à disposition de chaque personne des questionnaires destinés à recueillir, de façon anonyme, ses appréciations sur l'accueil, la qualité de l'information, la prise en charge pédagogique, médico-psycho-sociale et les conditions durant le parcours de chacun en formation.

Une enquête est réalisée 15 jours après l'entrée en formation des usagers, puis une autre enquête en fin de parcours. Après avoir renseigné les questionnaires, un temps d'échange est mis en place, en présence d'un professionnel, pour apporter des réponses à leurs interrogations et transmettre leurs doléances à la direction.

Ces enquêtes regroupent des questions fermées mais aussi ouvertes afin de donner la possibilité à l'utilisateur d'apporter des précisions sur sa satisfaction concernant la formation et les différents services.

Les observations et suggestions des usagers ont mis en lumière des axes à améliorer et alimentent le plan d'action qualité 2023.

Sur les 226 usagers sortis en 2022 : 48% ont renseigné un questionnaire de satisfaction et 91% des répondants expriment une grande satisfaction globale relative à l'établissement.

	Nombre d'usagers (%)	
SATISFACTION GLOBALE		
Très satisfait	98	91%
Plutôt satisfait	10	9%

DYNAMIQUE DE LA DÉMARCHE QUALITÉ TABLEAU DE BORD 2022 :

✓ En 2022, le comité de pilotage Qualité, Sécurité, Environnement s'est réuni à plusieurs reprises afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre des axes d'amélioration regroupés par service, et décrit dans le plan d'amélioration qualité (PAQ). Le PAQ est formalisé et accessible sur AGEVAL (logiciel qualité).

LES ACTIONS DEFINIES SONT GUIDEES PAR UN CADRE REGLEMENTAIRE QUI S'IMPOSE A NOTRE ETABLISSEMENT

En 2022 les évolutions législatives ajoutées dans le PAQ :



Mars 2022 :

RÉFÉRENTIEL NATIONAL D'ÉVALUATION

Nouveau dispositif d'évaluation de la qualité dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).

Date de l'évaluation externe : premier trimestre 2025.

LOI 2022-2 RENOVANT L'ACTION SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE

Avril 2022 :

Publication **du décret** rénovant les Conseils de la Vie Sociale (CVS), visant à conforter l'expression et la participation des personnes au sein des établissements et services médico-sociaux.

ARRETE RELATIF A L'ESPO ET L'ESRP

Novembre 2022

Fixation de certaines modalités concernant l'exercice des missions et les conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle



RÉFÉRENTIEL NATIONAL QUALITÉ

Novembre 2022 à juillet 2023 :

Audit de surveillance entre le 14ème et le 22ème mois suivant la date d'obtention de la certification.

Mise en œuvre du RNQ sur les autres dispositifs (DEFIS, APS, APIS, PREO, POA, PASS / F2L, PREPARATOIRE).

86% DES ACTIONS IDENTIFIÉES EN 2022 ONT ÉTÉ FINALISÉES

✓ Principales réalisations du Plan d'actions qualité et perspectives 2023 :

- **La bientraitance et l'éthique**

- Septembre 2022 : L'équipe qualité groupe SOS Solidarité a formalisé un kit Bientraitance « boîte à outil du déploiement de la culture de la Bientraitance ». Il constitue un appui pour guider les réflexions et favoriser les échanges sur la bientraitance entre les professionnels.
- 15 novembre 2022 : Participation de la référente qualité à une formation sur la bientraitance proposée par la direction qualité du groupe SOS.

Perspectives 2023 :

- Planification de temps de réflexion sur la bientraitance dans les différentes instances (comité de direction, réunion de service, comité de vie sociale, ...).

- **Droit, expression et participation des personnes accompagnées**

- De janvier à décembre 2022 :

A l'entrée en formation de l'usager, un temps de présentation des droits d'expression est planifié et réalisé par la référente qualité.

Les points suivants sont abordés :

- une présentation des enquêtes de satisfaction,
- diffusion de l'enquête de la phase d'accueil avec un moment d'échanges sur d'éventuelles observations,
- une présentation de la fiche de réclamation et les traitements,
- une présentation du fonctionnement du comité de vie sociale.

21 INTERVENTIONS DROITS D'EXPRESSION POUR LES USAGERS.

■ Mars 2022 : Les usagers ont participé, lors des comités de vie sociale, à une présentation de la charte de communication avec les familles et proches ainsi que le règlement de fonctionnement. Ils ont pu donner leurs points de vue et valider ces outils.

■ Décembre 2022 : Le décret du 25 avril 2022 modifie et élargit la composition du comité de vie sociale à compter du 1^{er} janvier 2023. Nous avons donc mis à jour le règlement intérieur du CVS.

L'équipe qualité Groupe SOS a élaboré un outil de communication, en facile à lire et à comprendre, afin de le présenter aux représentants du CVS.

Pour faciliter l'expression de l'usager une fiche de réclamation est mise à disposition. Afin de répondre à un des points « sensibles » soulevés lors de l'audit pour l'obtention de la certification QUALIOPI mais aussi pour harmoniser nos pratiques avec le groupe SOS Solidarités, elle a été simplifiée.

Perspectives 2023 :

- Présentation et mis à jour du règlement intérieur au CVS,
 - Traduire les documents en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) pour faciliter la compréhension de nos outils (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, questionnaires de satisfaction...),
 - Développer la pair-aidance en organisant des temps d'accompagnement ou d'échanges entre les usagers (nouveaux et anciens).
- **La co-construction et la personnalisation de son projet d'accompagnement**

- Octobre 2021 : Obtention de la certification QUALIOPI

La démarche de certification QUALIOPI, pour les formations qualifiante et certifiante, a permis d'harmoniser les outils d'accompagnement et de suivi.

- De janvier à décembre 2022 :

L'harmonisation des outils d'accompagnement et de suivi, dans les dispositifs d'orientation professionnelle, de remobilisation professionnelle et spécifiques, a été amorcée.

Perspectives 2023 :

- Fixer l'audit de suivi QUALIOPI réalisé par un auditeur indépendant, qui vise à vérifier que nous sommes toujours en conformité avec les normes fixées par QUALIOPI,
- Poursuite de la mise en place des 32 indicateurs sur les autres dispositifs (DEFIS, APS, APIS, PREO, POA, PASS / F2L, PREPARATOIRE).

- **L'accompagnement à la santé**

Afin de proposer une prise en charge adaptée une fiche de santé est transmis avant l'entrée en formation. Elle est à renseigner par le médecin traitant. Ce document a été mis à jour pour s'adapter aux besoins des usagers, ressortis lors de l'analyse des enquêtes de satisfaction.

- **La démarche qualité et gestion des risques**

Nouvelles modalités d'évaluation HAS : 9 thématiques à étudier sur un plan quinquennal.

- De mars à décembre 2022 : L'équipe qualité groupe SOS Solidarités a travaillé sur des outils pour nous accompagner dans l'appropriation et l'application de la nouvelle réforme. Ces outils constituent un kit qui est composé d'un.e :

- Procédure d'auto-évaluation,
- Fiche technique (FT) « Comprendre le manuel d'évaluation »,
- FT « Comment mener mon auto-évaluation ? »,
- FT « Participation des personnes accueillies dans la démarche de l'auto-évaluation »
- Webinaire HAS du 14 novembre : Comprendre la nouvelle évaluation des ESSMS

-Webinaire du 22 novembre : Les nouvelles modalités d'évaluation : Quelle déclinaison pour Solidarités ?

A partir de janvier 2023, la démarche d'auto-évaluation portera sur 3 thématiques :

- Bienveillance et éthique,
- Participation des personnes accueillies,
- Démarche qualité

L'ensemble de notre démarche d'amélioration continue dont les auto-évaluations sera communiqué dans le prochain rapport d'activité.

AGEVAL

95% DES PROFESSIONNELS SONT FORMES AU LOGICIEL

Déployé en 2019, ce logiciel réunit les documents qualifiés de notre établissement ainsi que ceux du Groupe SOS Solidarités. Il permet également de réaliser et de suivre le Plan d'Actions Qualité, de réaliser la déclaration des Evénements Indésirables, ...

Le processus « intégration d'un nouveau salarié » a été mis à jour, il intègre une présentation de la démarche qualité et une formation au logiciel AGEVAL.

FORMATIONS A D'AUTRES OUTILS

- **OUTIL VIA TRAJECTOIRE MODULE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP – LE 22 SEPTEMBRE 2022**

5 personnes, dont 3 secrétaires, 1 chefs de service, 1 personnes de la Direction ont été formées à l'utilisation de cet outil.

- **FORMATION INTERNE A LA PLATEFORME FOAD - LE 14 ET 21 NOVEMBRE 2022**

La gestion des événements indésirables

- ✓ FICHE DE SIGNALEMENT D'UN ÉVÉNEMENT INDÉSIRABLE PAR UN PROFESSIONNEL

2 EVENEMENTS INDESIRABLES ONT FAIT L'OBJET D'UNE DECLARATION SUR LE LOGICIEL AGEVAL.

Ces déclarations portaient sur des problématiques organisationnelles (planning, communication) et un manque d'effectifs. Elles ont été traitées par le chef de service et les professionnels concernés afin d'identifier des actions d'amélioration.

- ✓ FICHE DE RÉCLAMATION PAR UN USAGER

12 FICHES ONT ETE ENREGISTREES EN 2022.

Les réclamations abordaient les sujets suivants :

- la rémunération,
- l'heure de fermeture des portails de l'établissement,
- les modules dispensés en formation,
- les transmissions d'informations,
- L'hygiène des locaux,
- le service médical (absence des professionnels, les rendez-vous).

Les sujets qui concernaient l'ensemble des usagers ont été traités au comité de vie sociale. Les autres réclamations ont été étudiées par le chef de service et les professionnels concernés afin d'identifier des actions d'amélioration et d'apporter une réponse à l'utilisateur.

Perspective 2023 :

MAINTENANCE ET SECURITÉ

- Identification de la base documentaire liée à la sécurité et les interventions techniques sur le site (registres de sécurité, contrôles conformités des locaux, plan de maîtrise sanitaire...)

ARRETE RELATIF A L'ESPO ET L'ESRP

- Définir et mettre en œuvre une prestation en lien avec l'arrêté du 17 novembre 2022 relatifs à l'ESPO et l'ESRP.

■ Les innovations et nouveaux projets

✓ **Les projets relatifs aux systèmes d'information**

Dans le cadre de la feuille de route du Ségur du Numérique en Santé et de la stratégie Systèmes d'information (SI) de Groupe SOS Solidarités, **un projet de mise en conformité du Dossier Usager Informatisé (DUI)** pour les établissements dont les activités relèvent du Handicap a été lancé en 2022 pour un déploiement cible en 2024.

Le DUI Livia de SOLWARE, plus ergonomique et moderne que le DUI actuel, permettra de faire de l'interopérabilité avec les outils ressources proposés par l'Agence du Numérique en Santé. L'objectif cible étant d'ouvrir complètement l'accès du DUI à la personne accompagnée via une interface simple d'utilisation pour qu'elle soit au cœur de son accompagnement avec les mêmes ressources que l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement.

Ce projet, financé par le programme ESMS Numérique de la CNSA, a été contractualisé sous la forme d'un marché public et conventionné avec l'ARS Ile-de-France en 2022.

En parallèle de ce projet majeur, de **nouveaux projets SI ont été lancés fin d'année 2022** pour renforcer et sécuriser les activités des établissements : un outil automatisant la production de la facturation, un nouvel outil de gestion des temps permettant la gestion des plannings salariés et une étude sur le changement des outils comptables et financiers de l'association.

Enfin, dans un contexte de cyberattaque fort au sein du secteur de la santé et du médico-sociale, des travaux préparatoires sont menés pour **mettre à niveau la sécurité du système d'information des établissements** en centralisant l'administration de la sécurité des réseaux et en mettant en conformité les actions d'infogérance de nos prestataires informatiques.

■ L'ouverture à l'extérieur

✓ **Congrès de la FAGERH des 12 et 13 mai 2022 à la Cité du Design de Sain-Etienne**

Participation de 3 membres de l'équipe de direction au congrès dont la thématique était : « Autodétermination, Pouvoir d'agir, Pair-aidance, Expertise d'usage : perspectives pour la réadaptation Professionnelle ».

La richesse de ces échanges a permis de nourrir notre réflexion sur ces 4 thématiques à mettre en place dans nos pratiques au sein de notre structure, en tenant compte de la spécificité propre aux établissements de la réadaptation Professionnelle.

✓ **Vendredi 24 juin 2022 : réunion de partenariat avec le Centre Hospitalier de Jury**

✓ **Journée des cadres à PARIS organisée par le GROUPE SOS - Mercredi 28 Septembre 2022.**

Partager une réflexion au sein de SOS Solidarité sur la volonté de dépasser la loi de 2002-2, pour passer à une véritable implication des usagers dans la vie des établissements.

L'objectif est que l'ensemble des acteurs du groupe s'empare de cette thématique pour en faire une priorité forte au cours de ces trois prochaines années.

✓ **Collectif FRANCE pour la recherche et la promotion de l'emploi accompagné Grand EST- le 12 octobre 2022 au siège de CAP Emploi Moselle.**

En tant qu'adhérent, nous avons participé aux débats concernant l'emploi accompagné des personnes porteuses de handicap et les perspectives de nos différentes collaborations sur le territoire du Grand Est.

✓ **JOURNEES D'ETUDES DE LA READAPTATION PROFESSIONNELLE -13-14 OCTOBRE 2022- PARIS – WEBINAIRE (organisée par la FAGERH) .**

La thématique était : **Apporter des réponses de proximité**

Les attentes à l'égard des institutions et des professionnels qui accompagnent les personnes en situation de handicap sont fortes.

Il s'agissait d'apporter des réponses de proximité qui répondent aux besoins des personnes concernées.

Au cours de ces journées ont été abordées les conditions d'une coopération réussie, des exemples de partenariats prometteurs et le point de vue des personnes concernées a été sollicité.

Ces deux jours d'échanges ont permis à l'équipe de cadre d'identifier d'autres facteurs en lien avec la proximité à prendre en compte dans nos critères de développement.

■ L'aide aux aidants

Afin de soutenir les familles et les proches des usagers que nous accompagnons, un projet de soutien aux aidants a été mis en place en 2022 par le Groupe SOS Solidarités, pour faciliter l'identification de leurs besoins et y répondre. L'objectif est de favoriser la place des familles dans la vie de l'établissement mais aussi de leur proposer de nouveaux temps et espaces de paroles et d'accès aux droits. A titre d'exemple, sont organisés des groupes de paroles thématiques, des réunions d'informations en lien avec des partenaires institutionnels et associatifs, des actions dédiées aux fratries, des ateliers pour prendre soin de soi avec des prestataires externes.

■ La pratique sportive

La pratique physique sportive est pour tous un droit et une source d'épanouissement. Elle permet non seulement la socialisation mais également de se réapproprier une image corporelle positive. Pour les personnes en situation de handicap, le sport est souvent l'un des premiers vecteurs de la rééducation fonctionnelle mais aussi et surtout un outil favorisant l'autonomie. Développer une politique sportive volontariste favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap est un enjeu sur lequel les pouvoirs publics s'engagent depuis des années, notamment depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, qui a fait de la participation et la citoyenneté des personnes handicapées un droit fondamental et leur a garanti l'accessibilité aux pratiques et équipements sportifs de leur choix (du sport amateur au sport de haut niveau). La loi relative à la pratique sportive de mars 2022, inscrit dans les missions d'intérêt général et d'utilité sociale la pratique d'activités physiques et sportives et aussi les activités physiques adaptée au même titre que les actions contribuant au développement social et culturel.

Dans ce nouveau contexte légal, en lien avec les Engagements du Groupe SOS Solidarités, et en cohérence avec le plan stratégique 2021- 2025, l'association s'engage dans la définition d'un cadre et d'objectifs communs à la pratique sportive dans l'ensemble des établissements accompagnant des adultes et enfants en situation de handicap. La dynamique Jeux olympiques et paralympiques 2024 est à ce titre une opportunité majeure dont le Groupe SOS Solidarités se saisit pour accélérer la démarche.

■ Le Bénévolat

Les personnes que nous accompagnons ont des compétences, des savoir-faire et des savoir-être qu'ils explorent et mobilisent insuffisamment du fait de leur situation de handicap et de leur vie en établissement. Si la loi 2002-2 entend promouvoir l'autonomie, la protection des personnes et l'exercice de leur citoyenneté, dans les faits ces droits demandent encore largement à être développés et rendus effectifs. Le bénévolat est une des façons de contribuer à la valorisation des rôles sociaux des personnes et permet ainsi une réelle visibilité et inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.

Le Groupe SOS Solidarités a lancé en 2021, le programme Ma BÉA (Mission d'Accompagnement pour Bénévoles Audacieux), pour faciliter l'accès au bénévolat des personnes de situation de handicap vivant dans ses établissements et contribuer ainsi à ce qu'elles (re)prennent confiance dans leurs capacités et développent de nouvelles compétences tout en leur donnant l'occasion de rencontrer de nouvelles personnes et de découvrir de nouveaux environnements. Cette initiative a poursuivi son déploiement en 2022.

■ La Vie Intime, Amoureuse et Sexuelle (VIAS)

Le Groupe SOS Solidarités a souhaité faire du sujet de la Vie Intime, Amoureuse et Sexuelle (VIAS) des personnes en situation de handicap un axe de réflexion et d'action prioritaire. Cela s'est traduit par la définition d'une politique associative dédiée et déclinée en différents outils à destination des professionnels, des personnes accompagnées mais également des familles et des aidants, tout d'abord dans les établissements accompagnant des personnes adultes et progressivement depuis 2022 dans les établissements accompagnant des enfants et des jeunes. Une formation a été déployée auprès des équipes de terrain et d'encadrement. Une charte a été élaborée et rédigée en facile à lire et à comprendre. En 2022, la VIAS a été abordée systématiquement lors des Journées des équipes qui rassemblent dans chaque région, les professionnels du Groupe.

A chaque fois, il s'agit de préciser le cadre éthique et juridique ; de s'approprier la démarche VIAS pour la déployer dans le quotidien de l'établissement en l'inscrivant dans les outils de la loi 2002-2 ; de communiquer, respecter et faire respecter les principes de la VIAS, dans une approche de santé globale et respectueuse de l'intimité et de la vie privée de chacun.e.

Le 14 février 2022, une tribune « Pour la création d'un service d'assistant sensuel et sexuel des personnes en situation de handicap » co-signée avec APF France handicap a été publiée dans le journal Libération. Ainsi, le Groupe SOS Solidarités réaffirme le droit inaliénable à une vie intime, amoureuse et sexuelle libre et sans jugement et milite pour une évolution du droit rendant légal le recours à un service encadré d'accompagnement sensuel et sexuel, avec des professionnels formés.

► La qualité de vie, vecteur essentiel de l'accompagnement

Améliorer la qualité de vie des personnes accueillies est central dans l'accompagnement.

- Favoriser la vie sociale

L'accompagnement social par la Conseillère en Numérique (financement ANCT)

Selon l'INSEE, 17% de la population française est en situation d'illectronisme, c'est-à-dire qu'elle ne maîtrise pas les compétences numériques de base.

En mars 2022, la conseillère en numérique a constaté, des besoins conséquents d'apprentissages et d'accompagnements informatique auprès des usagers accueillis à ALPHA Plappeville.

Pour répondre aux besoins, elle a créé une trame pédagogique qui complète les interventions des autres professionnels et propose différents accompagnements :

- Une permanence informatique le Mardi et Jeudi soir après les cours de 17h à 18h30,
- Des interventions sur l'utilisation d'internet, les risques (Virus, Malware, Addiction aux réseaux sociaux...), la bonne utilisation des Mails (Nétiquette, bonnes formulations de politesse, ...), des connaissances autour de l'écologie numérique, de l'art numérique ainsi que la mise en page et la refonte design des CV des stagiaires sur Canva.
- Pour les stagiaires avec une meilleure aisance d'utilisation de l'outil informatique et les formations de plus de 3 mois (Prépa, APIS, APS, Défis), approche pédagogique et plus ludique du monde numérique en intégrant un contenu permettant d'apprendre des langages de programmation tels que Scratch, le langage C.
- Et pour les plus avancés le langage de programmation à la base de la conception de sites Web (HTML et CSS), utilisation de la carte de programmation Arduino et à l'impression 3D (imprimante 3D). L'objectif étant de développer une ouverture d'esprit et une créativité dans le monde numérique. Les contenus sont adaptés selon le groupe et le dispositif auquel il appartient, notamment en Préorientation où des tests informatiques d'entrée en formation sont réalisés.

Le poste de Conseiller Numérique est financé par l'ANCT pour une période de 18 mois afin de répondre à cet écart numérique. Néanmoins, ce poste mériterait d'être reconduit ou pérenniser compte tenu des constats réalisés à l'entrée des usagers accueillis.

L'accompagnement à la mobilité



La mobilité, un axe essentiel dans le projet professionnel d'une personne. Depuis septembre 2022, le dispositif d'accompagnement et d'aide à la conduite est proposé aux stagiaires, et vient compléter l'offre d'accompagnement des usagers d'Alpha Plappeville.

Ce dispositif permet aux stagiaires de gagner du temps en auto-école avec une pédagogie adaptée et une

formation qui « lèvent » progressivement les freins et difficultés rencontrés.

Des cours collectifs sont prévus 3 fois par semaine, où chaque stagiaire inscrit sur le dispositif peut venir, en fonction de ses autres obligations de formation.

Cela permet de venir s'entraîner jusqu'à l'obtention de l'ETG. Le paiement de cet examen est à la charge du stagiaire.

Une plateforme peut être mise à disposition pour les stagiaires qui souhaitent s'entraîner en dehors de ces temps dédiés.

Le passage sur simulateur se fait avant l'inscription dans une auto-école. Ces heures sont individuelles et permettent d'évaluer le nombre d'heures à effectuer en circulation et de se familiariser avec les commandes etc...

La fiche de progression et les résultats obtenus sont communiqués à l'auto-école afin de ne pas avoir à recommencer le cursus

Ce dispositif permet aux stagiaires de gagner du temps en auto-école, avec une pédagogie et une formation adaptée aux freins et difficultés rencontrés.

Alpha travaille en partenariat avec l'auto-école MARIO à Metz, (dispose d'un véhicule adapté) et avec WIMOOV, association du Groupe SOS en faveur de la mobilité incluse.

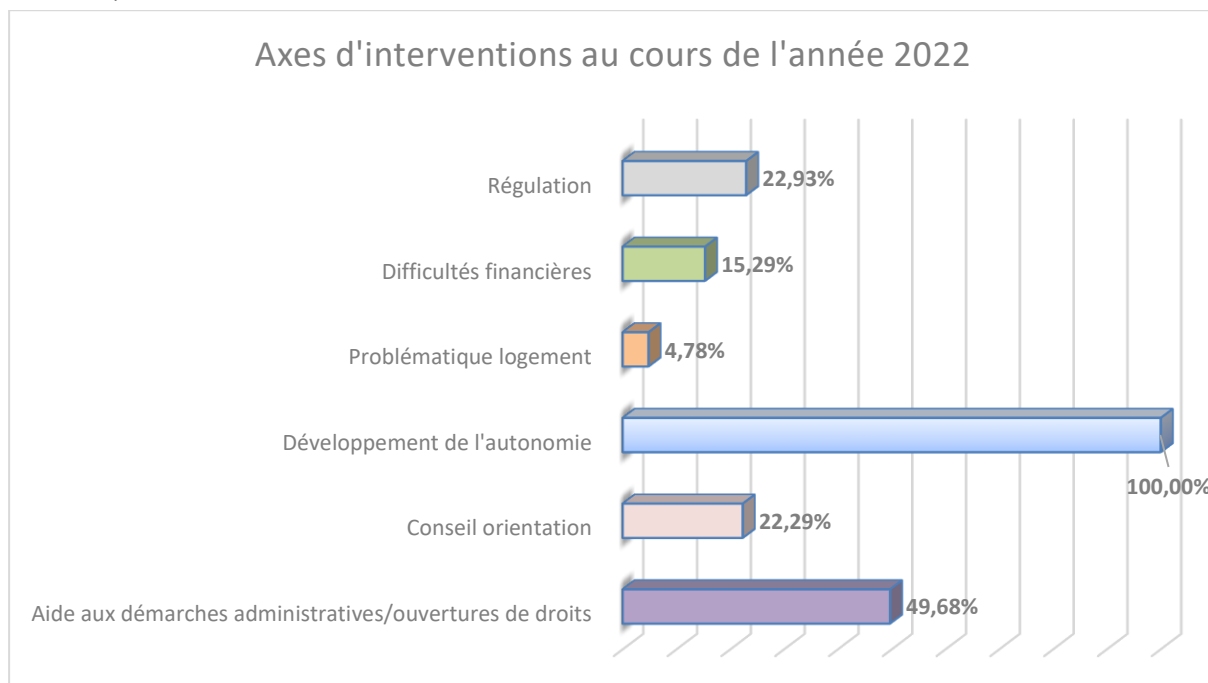
Depuis le commencement du module, 2 stagiaires ont obtenu leur examen théorique, 5 sont inscrits dans une auto pour la partie pratique.

Un travail commun a été établi avec L'ESAT d'ALBERSTROFF et WIMOOV afin de réaliser des tests de faisabilité des projets de conduite des travailleurs.

■ Prendre soin

L'accompagnement par la Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF)

En 2022, 314 entretiens réalisés :



Observations globales :

On constate que 49,6% des entretiens concernaient l'accompagnement aux démarches administratives et l'ouvertures des droits. La participation de la CESF aux pré accueil évite des situations administratives complexes à l'entrée. Le développement à l'autonomie est travaillé durant tous les entretiens.

L'absence de la CESF durant trois mois (juillet à septembre) s'est ressentie et s'est traduite, dès l'arrivée d'une remplaçante, par un rythme d'entretiens intensifiés en octobre 2022.

Autres interventions :

- Novembre 2022 :
 - Participation à un travail de groupe DEFIS sur le thème de l'autonomie du jeune adulte,
 - Formation sur les troubles du spectre autistique et le handicap visuel en novembre.
- Décembre 2022 :
 - Participation à une formation sur les maladies chroniques invalidantes/évolutives.

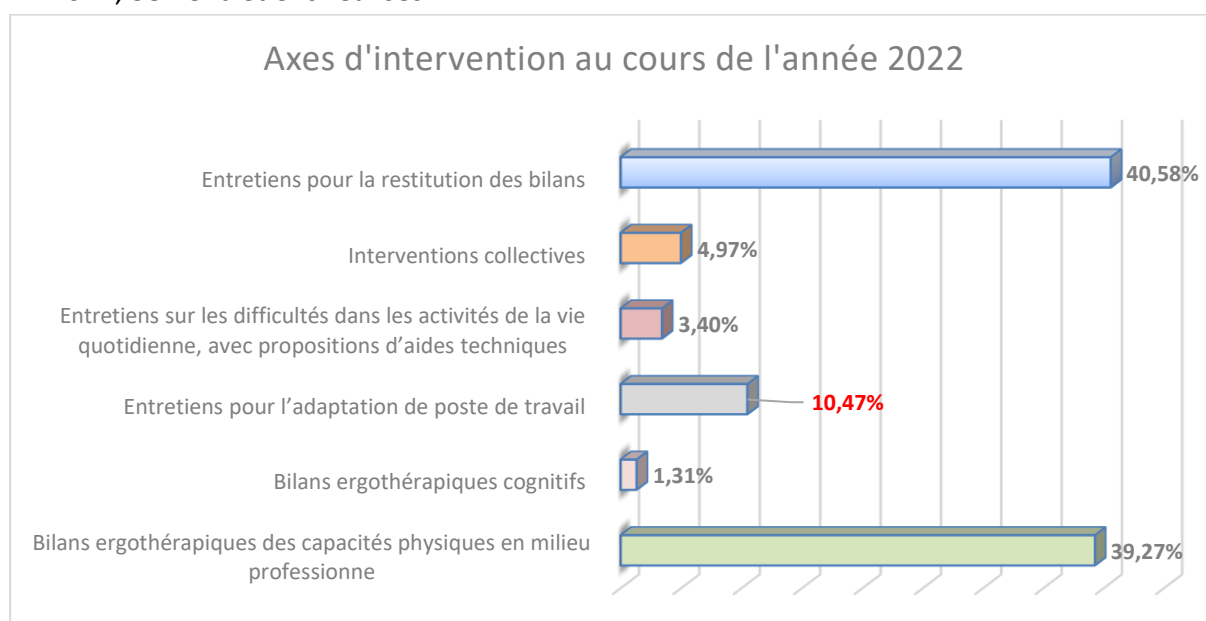
Communication externe :

- Juin 2022 :

Participation à l'inauguration de la nouvelle agence 3F Habitat (bailleur social partenaire) afin de renforcer les liens de partenariat en vue de faciliter le relogement de nos usagers ayant introduit une demande de logement social.

L'accompagnement par l'Ergothérapeute

En 2022, 382 entretiens réalisés :



Observations globales :

On constate que par rapport aux données de l'année précédente les demandes d'aménagement spécifique du poste de travail (en raison des pathologies de plus en plus lourdes et des douleurs de plus en plus importantes) ont augmenté. Chez certains stagiaires plusieurs entretiens et adaptations ont été nécessaires au cours de la formation. Ce qui entraîne une demande de matériel ergonomique spécifique plus importante (siège ergonomique avec appui tête ou soutien lombaire plus important, souris spécifique, ...)

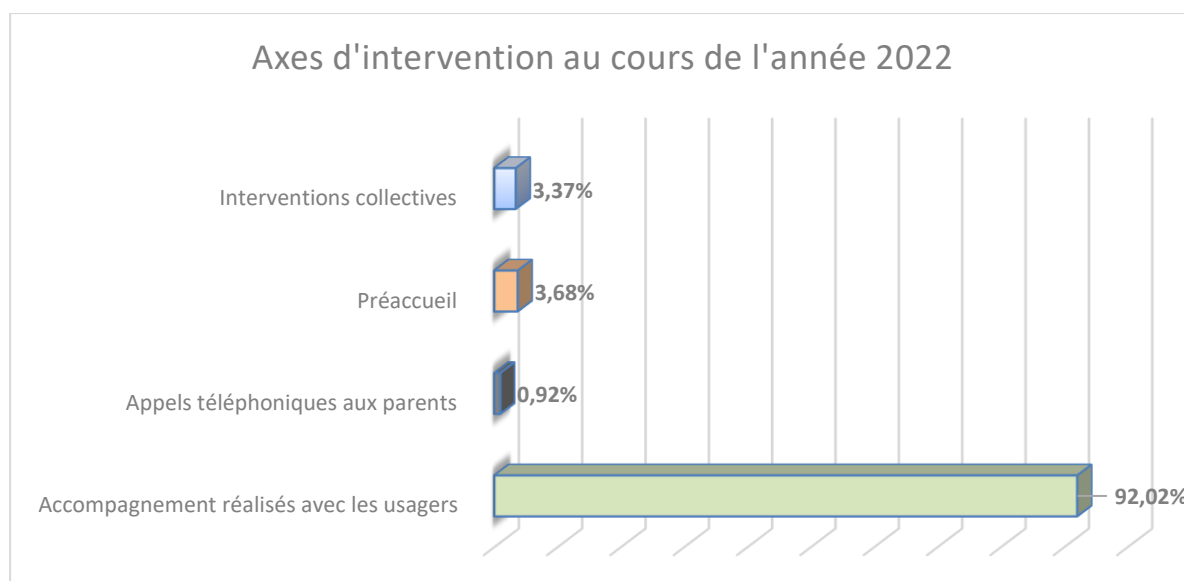
- Bilans ergothérapeutiques : effectués auprès des stagiaires des sessions, ESPO, F2L, DEFIS, POA, APS et parfois APIS et si demande particulière dans les autres formations.
 - Adaptations de poste de travail (notamment dans les sections avec un fort travail sur l'informatique).
 - Dépôts et récupération de matériel ergonomique sur lieu de stage.
 - Séance gestes et postures avec toutes les sections.
 - Réunions d'équipe.
 - Visites de lieux de stage.
 - Suivi du matériel.
 - Demandes de devis pour le matériel ergonomique.
 - Avis sur les projets professionnels.

- Interventions collectives : pour les dispositifs PREO, POA, DEFIS, APIS, APS, AEG, APH, EAA, 3AC, ATHP, PREPA, F2L.

■ S'engager dans la prévention

L'accompagnement par la Psychologue Clinicienne

En 2022, 326 interventions réalisées :



Observations globales :

- Interventions collectives : 10 pour les dispositifs POA, 1 en APIS.
- Les accompagnements réalisés avec les usagers concernaient :
 - Problèmes de stress, d'anxiété et dépression.
 - Difficultés à accepter sa situation d'handicap psychique ou physique et sa nouvelle orientation professionnelle.
 - Problèmes de couple, problèmes familiaux en général.
 - Traumas de l'enfance ou du passé plus récent non résolus.
 - Besoin de faire le point sur la formation, sur la vie personnelle et réfléchir aux perspectives professionnelles après la formation à Alpha.

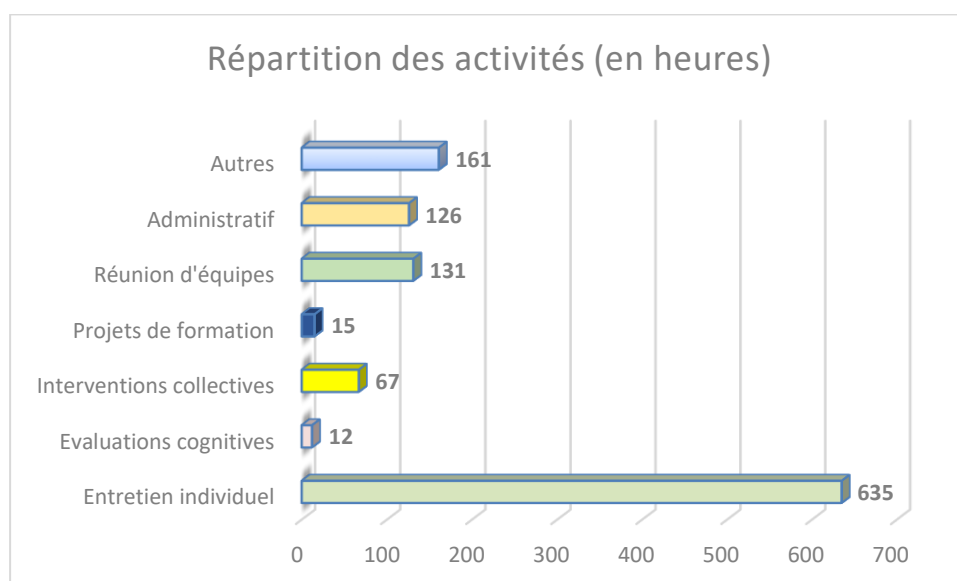
Une rencontre a été organisée en 2022 avec le nouveau psychologue du Centre Médical des Addictions pour créer un partenariat mais cette rencontre a été annulée au dernier moment du fait que le psychologue a quitté sa fonction.

PERSPECTIVE 2023 :

Développer un atelier sur la Gestion du Stress avec les stagiaires de Préorientation.
Faire le point plus régulièrement en individuel avec les formateurs référents des stagiaires.

L'accompagnement par la Psychologue du Travail

En 2022, 1 188 heures d'interventions réalisées :



Observations générales :

Les entretiens individuels concernaient des besoins de soutien pour dépasser les obstacles à la formation, de définir avec davantage de précision un projet ou les conditions de travail sont adaptées à la pathologie et aux potentialités, des pré accueils, des vérifications de notification.

Les interventions collectives concernaient la mobilisation des capacités d'apprentissage, les aides AGEFIPH, la gestion du stress ou l'anticipation de la fin de formation.

L'accompagnement aux soins

L'analyse du bilan médical d'activité 2022, appelle les observations suivantes :

Le handicap pris en charge sur Les Etablissements ALPHA dans le cadre de l'insertion et la réinsertion professionnelle évolue clairement vers la pathologie psychiatrique même si le handicap physique est encore bien présent ;

Dans ce contexte, les réunions interprofessionnelles et Médico paramédicales sont indispensables et doivent encore augmenter.

L'examen médical systématique des entrants est indispensable ; il est rendu possible par une présence médicale un jour plein par semaine.

Le nombre de consultations médicales internes en cours de séjours est en nette augmentation du fait de la pathologie psychiatrique croissante et de la déstabilisation fréquente des stagiaires en cours de formation.

Les relais extérieurs médicaux sont donc souvent nécessaires mais difficiles dans le contexte actuel de pénurie médicale et de délais trop longs il faut donc trouver des solutions par exemple sous forme de partenariats.

L'organisation des soins et suivi médical du médecin

Nombre de consultations médicales des usagers	444
Participation en réunion CODIR	18
Réunions de service	35
Nombre de validations orientations professionnelles	47
Nombre de professionnels appelés en externe pour suivi des usagers (psychiatre, médecin traitant, ...)	27
Nombre de pré accueils, évaluation des personnes à risque COVID	12
Organisation et suivi des TROD	15
Organisation et suivi des vaccins anti grippe	2

06 LES PERSPECTIVES

Le 1^{er} janvier 2023, l'Association Alpha Plappeville a fusionné avec Groupe SOS Solidarités. Cette fusion est l'aboutissement d'un travail de programmation et de préparation depuis plusieurs années, tant par les équipes d'Alpha Plappeville que celle du siège de Groupe SOS Solidarités.

La fusion a été validée par l'ARS, autorité de contrôle et de tarification.

Les établissements ESRP et ESPO, ainsi que l'activité de droit commun sont gérés aujourd'hui par l'association Groupe SOS Solidarités, et plus spécifiquement par sa direction déléguée au Handicap et à l'Accompagnement en santé.

L'ESPO et l'ESRP, ainsi que l'activité de droit commun auront pour dénomination commune et d'usage « Etablissements ALPHA ».

Les établissements Alpha poursuivent le développement de l'offre de services proposée aux bénéficiaires d'une RQTH et autres stagiaires de droit commun, en fonction des actions mises en place.

L'individualisation de la réponse d'accompagnement et de formation se précise de plus en plus, tout en maintenant les avantages des traitements pédagogiques en collectivités.

Les établissements Alpha vont encore d'avantage se développer et rendre systématique la transversalité des compétences des professionnels : identifier les compétences transverses, les développer et les rendre accessibles au plus grand nombre !

Belle évolution d'efficacité en perspective, qui a déjà débuté il y a quelques années et va poursuivre son cheminement. On maintient le cap !

Nouvelles actions pour 2023 :

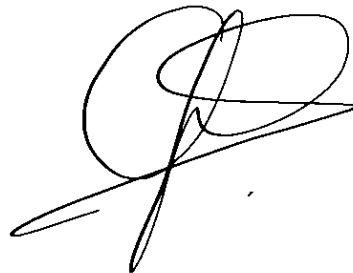
- La mise en place d'un dispositif « Réhabilitation des Apprentissages Professionnels » destiné aux personnes porteuses de « Troubles DYS »,
- La mise en place de formations et d'évaluations dans le cadre du dispositif CléA (Socle de connaissances et de compétences professionnelles), suite à l'obtention de l'Habilitation en décembre 2022.
- La fusion de dispositifs par la mise en place de tronc communs, pour permettre aux stagiaires d'élargir leur portefeuille de compétences en garantissant la polyvalence des stagiaires dans le domaine des collectivités (agent polyvalent des collectivités) et du tertiaire ; en vue de favoriser leur employabilité.
- La création d'une formation « TUTEUR/TUTRICE de stagiaires professionnels atypiques ou RQTH » (TSPA) pour répondre aux besoins des professionnels sur le terrain.

- Développer l'accueil et l'accompagnement des dispositifs et établissements du Groupe SOS, dans l'intérêt du parcours professionnels des usagers des Etablissements d'Alpha :
 - Accueil de la formation d'Aide-Soignant
 - Accueil de l'Association Germinal
 - Accueil du dispositif PREPAPP
 - Accompagnement d'un Chantier d'Insertion de l'Adeppa
- Développer les actions Sport/Santé comme faisant partis du socle de base des services proposés par les établissements Alpha, au service du projet professionnel de chaque usager accompagné.

Toutes ces perspectives permettront de répondre aux exigences de l'arrêté du 17 novembre 2022 qui précise les modalités de mises en œuvre des actions en ESRP et ESPO.

Fait à Plappeville le 15 mars 2023

Virginie QUINTEN
Directrice Etablissements Alpha



Groupe SOS
102C rue Amelot, 75011 Paris

ALPHA PLAPPEVILLE
Tél : 03.87.31.80.70.

