

RAPPORT D'ACTIVITE 2020
SAVS
PASSERELLE POUR L'EMPLOI
LOIRE ATLANTIQUE

Les éléments présentés dans ce rapport viennent en complément de la trame de présentation de l'activité du service proposée par le Conseil Départemental.

I/ PERSONNES ACCOMPAGNEES

TYPOLOGIE DE LA POPULATION

Le SAVS est agréé pour 26 places. En file active, le SAVS-Passerelle pour l'emploi a accompagné **43 personnes** au cours de l'année 2020.

- **28 personnes** accompagnées par le SAVS de Passerelle pour l'emploi, en parallèle de leur accompagnement vers le milieu ordinaire de travail par **l'ESAT hors les murs**.
- **15 apprentis** accompagnés par le SAVS Appui à l'apprentissage.

A/ Répartition par âge des personnes accompagnées

	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
20 – 29 ans	19	73%	12	70.6%	31	72%
30 – 39 ans	4	15.3%	1	5.9%	5	11.6%
40 – 49 ans	2	7.7%	2	11.7%	4	9.4%
50 – 59 ans	1	4%	2	11.7%	3	7%

TOTAL	26	100%	17	100%	43	100%
-------	----	------	----	------	----	------

AGE MOYEN	27		33		29	
-----------	----	--	----	--	----	--

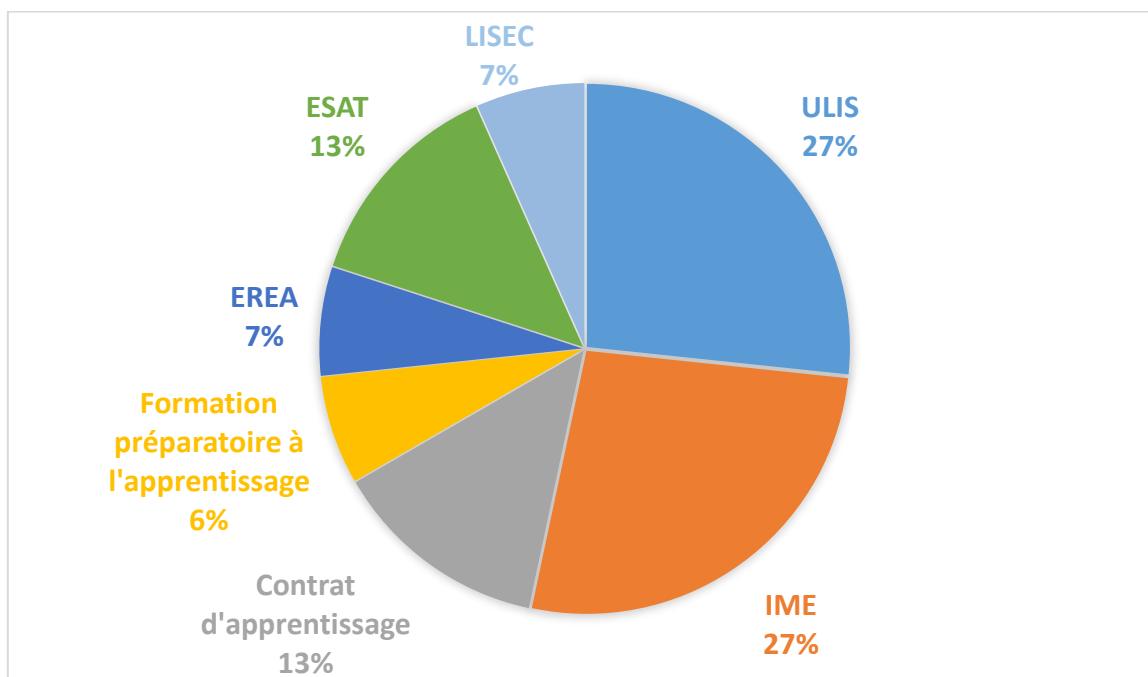
B/ Répartition des personnes par mesure de protection

	Sans protection	Mesure de protection		
		Curatelle simple	Curatelle renforcée	Tutelle
Hommes	21	0	5	0
Femmes	15	0	2	0
Total	36	0	7	0
43				

C/ Répartition géographique



D/ Origine des apprentis



E/ Diplômes préparés

Intitulé du diplôme	Apprentis
CAP Agent Polyvalent de Restauration	7
CAP cuisine	4
CAP Métiers de l'agriculture	1
CAP Production Horticole	1
CAP Maintenance des bâtiments de collectivité	1
Titre Professionnel Solier Moquettiste	1

Les apprentis sont répartis dans 5 Centres de Formation des Apprentis : CIFAM (sites Sainte Luce sur Loire et Saint Nazaire), CFA Nantes Terre Atlantique, CFA du Bâtiment (site de Saint Herblain), MFR de Carquefou, MFR de l'Herbergement.

II/ L'OFFRE DE SERVICE DU SAVS « PASSERELLE POUR L'EMPLOI »

L'accompagnement social proposé par le **SAVS-PASSERELLE POUR L'EMPLOI** et l'accompagnement socio-professionnel du **SAVS-Appui à l'apprentissage** prennent la forme d'actions individuelles au regard des besoins des personnes accueillies et d'actions collectives.

Accompagnement individuel :

Sur la base des projets personnalisés d'accompagnement, il s'agit principalement de travailler les questions liées à :

- ◆ La **mobilité** : pour être autonome pour se rendre sur son lieu de travail et, selon les projets professionnels, aider à passer le permis de conduire
- ◆ La **vie professionnelle** : aider à la compréhension du monde du travail, développer l'autonomie sur le poste de travail, sensibiliser le maître d'apprentissage aux conséquences du handicap, rechercher des solutions aux difficultés rencontrées, ...
- ◆ La **formation** : aider à faire le lien entre les apprentissages au CFA et la mise en pratique en entreprise
- ◆ La **santé** : accompagner les démarches vers un suivi adapté. Réaliser des actions de prévention.
- ◆ L'**autonomie** : accompagner le développement de l'autonomie dans le logement, favoriser l'apprentissage des démarches administratives
- ◆ L'**expression** : parler de ses difficultés, de ses ressentis

- ◆ La **temporalité** : concilier les temps de la vie personnelle, professionnelle, de formation
- ◆ **L'adaptation à l'environnement, aux changements** : aider à la compréhension, à la médiation et au positionnement personnel face à des situations problèmes avec la famille, les collègues, les amis, les voisins...

Accompagnement collectif :

Des activités collectives sont proposées régulièrement aux bénéficiaires du service. Elles peuvent prendre la forme d'activités de loisirs, physiques ou culturelles ou encore de groupes d'expression, de sensibilisation à la citoyenneté, à l'environnement, à la prise en charge de sa santé. Elles ont pour objectif de :

- ◆ Lutter contre l'isolement, parfois accentué par la démarche d'intégration en entreprise,
- ◆ Travailler sur les codes sociaux indispensables pour intégrer le milieu ordinaire
- ◆ Travailler sa relation à l'autre
- ◆ Renforcer l'estime de soi

Pour l'entreprise, l'accompagnement est une aide à l'alternance pour :

- ◆ Sensibiliser le maître d'apprentissage et les collègues du jeune au handicap et à sa prise en compte
- ◆ Soutenir le maître d'apprentissage pour favoriser la montée en compétences
- ◆ Identifier les axes de progressions et les points à améliorer pour construire une progressivité dans les acquis professionnels
- ◆ Rechercher des solutions si des difficultés apparaissent

III/ PARTENARIATS ET COOPERATIONS

Au cours de l'année 2020, de nouveaux partenariats ont vu le jour,

Action de préparation à l'apprentissage « Pro'pulse » - association « Les apprentis d'Auteuil »

Un parcours d'accompagnement permettant aux jeunes en difficultés d'identifier leurs aptitudes, leurs centres d'intérêts professionnels dans la perspective de valider un projet professionnel réaliste et cohérent pour permettre ainsi de mieux se préparer au contrat d'apprentissage.

Association « La place des métiers »

L'association propose l'animation d'une action collective à destination d'un public en insertion professionnelle qui vise à favoriser la découverte des métiers.

4 séances collectives ont été réalisées. **8 personnes** accompagnées par le service Passerelle pour l'emploi ont pu en bénéficier.

A noter que **4 jeunes de l'Unité d'Enseignement Externalisé Lycée de Carquefou** ont également bénéficié de ces séances.



SAVS les œuvres de Penbron à Nozay

Nous avons souhaité mutuellement un rapprochement afin de permettre une meilleure connaissance de nos missions respectives et faciliter,

- La mise en place d'un relais pour nos candidats arrivés au terme de leur accompagnement socio-professionnel et pour lesquels un accompagnement social plus pérenne est essentiel pour favoriser la sécurisation du parcours.
- La mise en place d'un accompagnement professionnel des personnes accompagnées par le SAVS de Nozay, désireuses d'intégrer le milieu ordinaire de travail.

ESAT et SAVS de la Vertonne

Une présentation des prestations d'accompagnement de Passerelle pour l'emploi a été réalisée auprès de l'ensemble des professionnels de l'ESAT et du SAVS de la Vertonne. L'objectif étant de favoriser l'interconnaissance et stimuler la mise en œuvre de parcours d'inclusion.

Dispositif PASS P'AS (Passeport Professionnel Autisme)

Dispositif d'insertion professionnelle, mis en œuvre par le CRP « La Tourmaline » à destination des personnes avec Troubles du Spectre de l'Autisme.

Par ailleurs, les partenariats avec notamment le secteur sanitaire se sont poursuivis au cours de l'année,

Alter soin pour tous 44 : accès à des séances individuelles de médecines alternatives reconnues par l'OMS (art thérapie, sophrologie, diététique, massage bien être ...)

CRESERC : Bilans d'évaluation, programmes thérapeutiques visant à permettre aux personnes de compenser en partie les déficits générés par le handicap psychique.

Centres d'examen de santé du département : Prévention, sensibilisation à l'importance d'un suivi médical régulier

IV/ LES POINTS FORTS DE L'ACTIVITE ET EVENEMENTS DE L'ANNEE

Impact de la crise sanitaire

A/ Sur l'emploi

Sur 13 apprentis, en activité avant la crise sanitaire, **3 apprentis** (secteur de la restauration en EHPAD et secteur agricole) sont restés en activité pendant le premier confinement (entre le 17 mars et le 11 mai).

7 apprentis ont repris leur activité juste après le 11 mai.

Les 3 autres ont pu reprendre progressivement leur poste de travail dans les semaines qui ont suivies (sur des temps aménagés en alternant avec des périodes de chômage partiel).

B/ Sur nos modalités d'accompagnement

La crise sanitaire inédite vécue cette année a imposé des adaptations de nos modalités d'accompagnement :

- Mise en place d'accompagnements individuels à distance : prises de contact très régulières par téléphone ou en visio-conférence pour assurer une continuité du parcours et prévenir le décrochage de la formation pédagogique
- Propositions de séances individuelles de relaxation à distance (59 séances réalisées)
- Soutien à l'appropriation des outils numériques mis en place par les centres de formation pour la poursuite des apprentissages
- Propositions d'activités collectives à distance ; réveil musculaire (27 séances réalisées pour 11 personnes concernées), groupes de parole, atelier musical, théâtre d'improvisation, atelier slam, jeux.

Outre les séances d'activités proposées par l'association « Place des métiers », nous avons pu, malgré le contexte sanitaire, proposer des activités collectives pour un effectif de personnes limités.

Activités collectives proposées en 2020 :

Activités de loisirs

➡ Exposition Louis de Funès au château de Clermont au Cellier
Géocaching

Activités culturelles

➡ Visite de Châteaubriant
Visite de l'exposition LU au château des ducs
Visite de l'exposition « le Voyage à Nantes »

Activités de sensibilisation à l'environnement

➡ Terres d'estuaire à Cordemais

Activités sportives

➡ Randonnée sur les bords de Loire

Groupes d'expression

➡ « Café citoyen », organisé une fois par mois

En plus des activités organisées par le service et à l'initiative des personnes accompagnées dans une **démarche de pouvoir d'agir**, des temps de rencontre sont proposés en dehors du service et en dehors de notre accompagnement dans le cadre d'un projet initié en 2017 et baptisé « **Bougeons** ». L'objectif de cette démarche est de permettre de **rompre l'isolement** en facilitant les liens en dehors du service à travers des activités physiques, de loisir ou de convivialité accessibles à tous.

Malgré le contexte, ces activités auto-gérées ont pu se maintenir de façon adaptée aux consignes sanitaires. Des activités collectives à distance ont été réalisées ainsi que des activités extérieures en comité restreint.

Le premier confinement a nécessité, au sein de l'Adapei 44, un appel à la **solidarité professionnelle** afin de venir en soutien auprès de nos collègues du secteur hébergement. Tout en maintenant une continuité d'accompagnement auprès des personnes relevant de l'effectif de Passerelle pour l'emploi, **un professionnel** du service a volontairement réalisé des interventions ponctuelles en foyers d'hébergement pour participer activement à cet élan de solidarité.

VI/ LES RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DES PERSONNES HANDICAPEES

L'équipe est composée d'**3,1 ETP**

A/ Moyenne d'âge

	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
20 - 29 ans	0	0%	1	20%	1	14%
30 - 39 ans	0	0%	1	20%	1	14%
40 - 49 ans	0	0%	0	0%	0	0%
50 - 59 ans	2	100%	3	60%	5	72%
TOTAL	2	100%	5	100%	7	100%
AGE MOYEN	55 ans		47 ans		49 ans	

B/ Mouvement du personnel

	Année 2020		
	Personnel administratif	Personnel d'accompagnement	Autres personnels
Salariés ayant quitté l'établissement	1	0	0
dont : départ en retraite	0	0	0
dont : démission	0	0	0

dont : Fin de contrat	1	0	0
dont : licenciement	0	0	0
dont : congés sabbatique	0	0	0
dont : mutation interne à l'association	0	0	0
Départs en retraite programmés	0	1	0
Absences pour maladie (en jours)	4	6	0

C/ Formation continue

Intitulé	Organisme	Durée	Professionnels concernés
Aide à la prise de recul pour gérer la charge mentale sur la durée	Adapei 44	1 jour	1
SST	Adapei 44	1 jour	2
Animation de votre brief d'équipe quotidien avec les outils de management visuel	Résurgo	1 jour	1
Manager à distance	Résurgo	4 jours	1
Connaissance des handicap	Adapei 44	3 jours	1
Société inclusive : impact sur l'organisation et le management d'équipe	Adapei 44	2 jours	1

D/ Accueil de stagiaires

La situation sanitaire n'a pas permis cette année d'envisager d'accueillir des stagiaires dans des conditions satisfaisantes.

Fait à Nantes le, 10/03/2021
 Directrice Pôle Inclusion-Adapei 44
 Passerelle pour l'emploi
 Lyliane JEAN