

2024

RAPPORT D'ACTIVITÉS

Structure	ESAT JEAN CAURANT	
Direction	Laurine BOUDET	1 ^{er} janvier - 31 décembre 2024
Adresse	2 rue Pablo Neruda 92220 Bagneux	
contact	esat.jeancaurant@ehsasso.com	



espoirance hauts de seine	4
ESAT Jean Caurant	5
Missions	5
Activités 2024 en chiffres	5
Evènements marquants	6
Personnes accompagnées	8
Profil du public	8
Description	9
Provenance géographique	9
Situation liée au handicap	9
Situation liée à la protection juridique	10
Situation liée à l'activité et l'emploi	10
Admissions	10
Demandes d'admission	10
Provenance	11
Sorties	12
Motifs de sortie	12
Orientations post-sorties	12
Accompagnement	13
Durée d'accompagnement	13
Types d'accompagnement	14
Thèmes d'accompagnement	15
Projets d'accompagnement personnalisé	16
Activités & Séjours extérieurs	17
Liens avec les familles et proches	18
Équipes & organisation du travail	19
Équipes	19
Fonction	19
Pyramide des âges	19
Formation des équipes	19
Rotation du personnel	22

Vacances de postes	22
Absentéisme	22
Attractivité et fidélisation des salariés	23
QUALITÉ - Démarche d'amélioration continue	23
Pilotage de la démarche Qualité	23
Mise en œuvre de l'évaluation	24
Suivi de la surveillance et gestion des risques	24
Suivi de la mise en œuvre des droits des usagers	26
Développement et amélioration des coopérations avec les partenaires	27
Plan d'amélioration continue de la qualité	28
Résultats financiers 2024	41
Analyse du résultat	41
ESAT SOCIAL	41
Charges de personnel – groupe 2	41
Autres charges d'exploitation	41
Produits de la tarification	42
Produits autres	42
ESAT COMMERCIAL	42
Charges de personnel	42
Autres charges d'exploitation	42
Chiffre d'affaire	42
Synthèse du résultat	43
Détermination du résultat au titre de l'exercice 2024	43
Proposition d'affectation du résultat de l'exercice 2024	43

espérance hauts de seine

Espérance hauts de seine accompagne des personnes sujettes à des troubles psychiques, quel que soit leur parcours, en vue de la réalisation de leurs projets.

Affiliée à l'UNAFAM, **espérance hauts de seine** s'appuie sur les valeurs fortes de l'espoir, en plaçant la personne accompagnée dans une dynamique portée par la projection vers un aller mieux et une vie satisfaisante, au regard des critères qu'elle se fixe pour elle-même. L'accompagnement soutient les attentes et besoins exprimés par la personne elle-même.

Depuis 40 ans, les projets et les activités de l'association s'appuient sur l'engagement et les compétences de nos équipes éducatives, sociales et médicales.

NOS ACTIONS

Espérance hauts de seine assure la création et la gestion de structures sur l'ensemble des Hauts de Seine, adaptées aux besoins des personnes qu'elle accompagne : continuité des soins, accès à un logement décent, à un accompagnement social et à des dispositifs d'insertion adaptés :

Favoriser l'insertion sociale, professionnelle et l'entraide

Etablissement d'accompagnement par le travail Jean Caurant – ESAT – 55 travailleurs

Missions de gestion auprès de 6 Groupes d'entraide mutuelle – GEM

Accompagner

Service d'accompagnement à la vie sociale – SAVS – 52 personnes

Service d'accompagnement médico-social – SAMSAH – 81 personnes dont 16 accompagnées en SAMSAH renforcé

Héberger

Foyer d'hébergement Jean Caurant – 54 résidents

Etablissement d'accueil médicalisé La Fontaine des Vœux – FAM – 39 résidents, dont 7 résidents en pavillon

Autonomie – Hors les murs

Loger

Résidence-accueil Santos Dumont à Suresnes – 24 résidents

Résidence-accueil Belloeuvre à Malakoff – 14 résidents

Appartements associatifs & Gestion Locative – 38 résidents

Aide à la Vie Partagée – 9 résidents à Nanterre et 8 résidents à Boulogne/Issy-les-Moulineaux

espérance hauts de seine a conduit en 2024 des projets importants consolidant la dynamique d'évolution de ses pratiques d'accompagnement, de façon résolument ancrée dans le paradigme du rétablissement.

- Cette année est marquée par une reconnaissance accrue de notre engagement et de notre expertise, avec notre sélection pour une communication au **Congrès de Réhabilitation Psychosociale de Marseille (les 6 et 7 juin 2024)**, ainsi que pour deux communications aux **Ateliers du Rétablissement à Paris (le 7 octobre 2024)**, illustrant notre capacité à partager et diffuser nos expériences novatrices. Ces trois communications ont été préparées et animées avec des personnes accompagnées (3 PA et 2 salariés pour le Congrès de Marseille, 2 PA et 3 salariés pour les ateliers de Paris). Une communication a également été portée de façon indépendante par le GEM La Porte Bonheur.
- Nous avons célébré les **40 ans de l'association** au travers d'une grande journée festive, rassemblant toutes les parties prenantes – salariés, administrateurs, personnes accompagnées, familles, partenaires – dans un moment de rencontre et de partage où les catégories se sont transcendées, à l'image des valeurs qui nous animent. Cette journée a été organisée et portée de manière autonome par un comité de salariés particulièrement créatif, démontrant la richesse des initiatives spontanées et la force du faire-ensemble.
- Enfin, 2024 a aussi été une année de dialogue et de co-construction avec le renouvellement de notre **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)**. Pour la première fois, ce travail a été nourri par propositions de projets issues d'ateliers rassemblant près de 50 personnes - salariés et personnes accompagnées- à travers toute l'association. Des idées devenues des ambitions innovantes, reposant sur une conscience aiguisée des réalités du terrain. Ces contributions, saluées par nos financeurs, sont pleinement intégrées au CPOM. Elles témoignent de la pertinence d'une approche fondée sur l'intelligence collective, portée ici jusqu'au niveau du dialogue associatif.

ESAT Jean Caurant

Missions

L'ESAT Jean Caurant est un Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail qui relève du secteur du médico-social. Il a été créé en 1984 et depuis 2013, il est agréé pour accompagner 55 emplois à temps plein (ETP) de travailleurs en situation de handicap en raison de maladies psychiques.

Les personnes sont donc orientées vers l'établissement pour bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien à la réalisation de leurs projets professionnels tournés vers l'inclusion en milieu ordinaire. Dans cet objectif, l'ESAT propose trois domaines de professionnalisation :

- la restauration (cuisine et service),
- l'entretien et la création des jardins et espaces verts,
- les métiers du tertiaire (accueil, standard, bureautique et travaux administratifs).

L'accompagnement auprès du travailleur se centre sur ses forces, ses compétences et ses stratégies. Ces principaux objectifs sont ainsi :

- Répondre aux attentes des travailleurs pour la concrétisation de leur projet professionnel ;
- Accompagner les travailleurs qui le souhaitent vers les entreprises en milieu ordinaire ;
- Viser l'épanouissement professionnel : les moyens mis en place tant à l'ESAT qu'en entreprise, ont pour but d'amener le travailleur vers un accomplissement à la mesure de ses attentes. La recherche du bien-être au travail en fait partie. L'adaptation du poste est une façon d'y parvenir : le temps, l'espace ou encore l'environnement peuvent être aménagés. La proximité du soutien humain est également ajustée au besoin.

L'accompagnement de préparation à l'emploi est personnalisé et comporte :

- Un travail dans l'un de ses trois ateliers ;
- Une aide à la définition et l'accompagnement de la co-écriture d'un Projet Professionnel Personnalisé (PPP) ;
- Des expériences en entreprises - Contrat de Mise à Disposition (CMD) et stages ;
- L'accompagnement à la recherche d'emploi ;
- La participation à des ateliers notamment autour de la mise en pratique d'entretien d'embauche et d'autonomisation dans les démarches administratives.

Activités 2024 en chiffres

Capacité autorisée en nombre de places au 31/12/2024	55
Capacité installée au 31/12/2024	55
Nb de personnes présentes au 1^{er} janvier 2024	63
Nb de personnes présentes au 31/12/2024	63
Nb total de personnes accompagnées sur l'année 2024	71
Nombre de jours réalisés dans l'année 2024	11 327
Nombre de journées théoriques	12 430

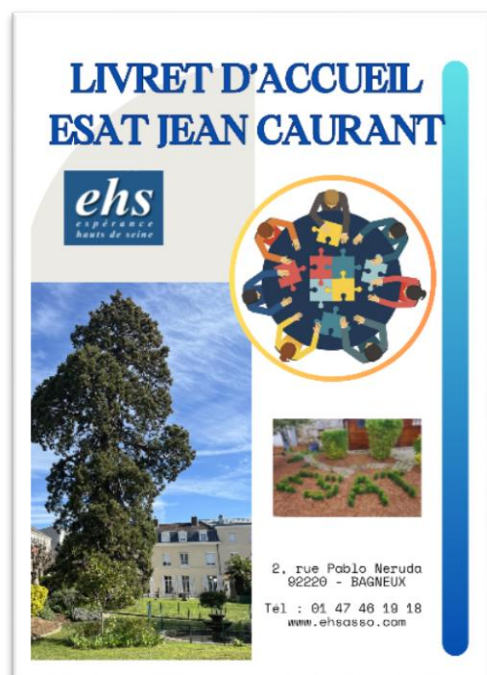
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'occupation	80.67%	83.89%	91.55%	84.98%	92.76%	94,78%

Taux de
rotation

12,70%

Evènements marquants

Livret d'accueil - mars 2024 :



Le livret d'accueil de l'ESAT a été le fruit de moments d'échange et de partage lors desquels les travailleurs tant que les professionnels ont pu s'exprimer. C'est une écriture qui relève principalement de la plume des travailleurs avec un soutien de logistique, de mise en page plus important de l'atelier tertiaire et une vigilance juridique de l'équipe d'encadrement. Une attention a été portée par les travailleurs pour que le livret d'accueil soit en format FALC afin de permettre une compréhension par le plus grand nombre. Cet outil se veut vivant où chacun peut proposer des idées d'amélioration ou des compléments d'informations selon l'évolution des besoins.





Journée de cohésion - juin 2024 :

Cette journée est devenue un rituel dans le fonctionnement de l'ESAT et elle est toujours vivement attendue par l'ensemble des travailleurs.

Comme à nos bonnes habitudes, la journée a démarré par un temps institutionnel où les travailleurs ont pu élire, pour la première fois, leur délégué et les trois suppléants.

L'après-midi a été consacrée à un temps plus festif permettant de créer une dynamique collective, mêlant travailleurs et salariés.



Forum des droits de Bagneux - juin 2024 :



L'ESAT a participé au premier forum « accès aux droits pour tous » organisé par la ville de Bagneux pour informer et accompagner les citoyens sur les dispositifs existants.

Ce temps de rencontre a permis à l'ESAT de s'inscrire territorialement dans une solidarité mais aussi aux travailleurs participants de découvrir l'ensemble des dispositifs existant à proximité.

Les travailleurs ont été ravis de faire découvrir leurs lieux de travail au plus grand nombre, ils ont été dans une dynamique active de participation.

Participation forum des associations de Bagneux - septembre 2024 :

L'ESAT compte sa troisième participation au forum des associations, organisé par la ville de Bagneux. C'est un moment qui permet à l'établissement de s'ancrer dans une dynamique territoriale afin de faire connaître nos offres de service ainsi que de poursuivre la sensibilisation à l'inclusion par le travail aux citoyens balnéolais.

Ce fut une occasion de mettre à l'honneur le travail réalisé par les travailleurs au sein des ateliers : une vente de gâteaux concoctés par l'atelier restauration soigneusement disposés dans des emballages étiquetés par l'atelier tertiaire, un atelier de rempotage de fleurs animé par les travailleurs des espaces verts à destination du plus grand nombre lors duquel de nombreux enfants ont pu découvrir les joies du jardinage.

C'est un moment convivial où professionnels et travailleurs s'investissent mutuellement pour faire de cette évènement un moment joyeux et de partage.



Repas de fin d'année - décembre 2024 :

Le repas de fin d'année de l'ESAT est la deuxième journée de rencontre annuelle regroupant travailleurs et salariés dans une ambiance conviviale.

Dans la même dynamique, elle a démarré par un temps institutionnel où les travailleurs ont pu découvrir la version définitive du « carnet de parcours et de compétences professionnelles » pour lequel un certain nombre d'entre eux avaient participé à son élaboration. Dans la continuité de la mise en place des outils leur permettant d'avoir un espace d'expression, nous avons finalisé la fiche des plaintes et réclamations avec une invitation à l'écriture prochaine de son protocole.

Cette matinée s'est soldée par l'élection des trois membres représentant des travailleurs ainsi que celle du représentant des salariés au CVS.

Ces temps de réflexion ont laissé place au partage d'un repas festif servi par les professionnels d'ehs présents. La journée s'est ensuite clôturée par un karaoké et un dance-floor toujours apprécié de tous.



Personnes accompagnées

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nb pers présentes au 31/12 N-1	55	57	57	58	63	63
Nb pers entrées dans l'année	22	15	16	15	10	8
Nb pers sorties dans l'année	18	15	14	10	10	8
Nb de pers présentes au 31/12 N	57	57	58	63	63	63
Nb de pers accompagnées sur l'année	69	66	72	73	73	71

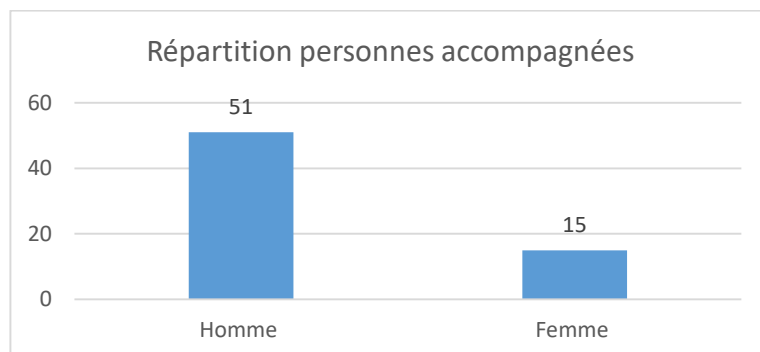
Profil du public

Le profil des personnes accueillies au sein de l'ESAT n'a pas connu une évolution notable.

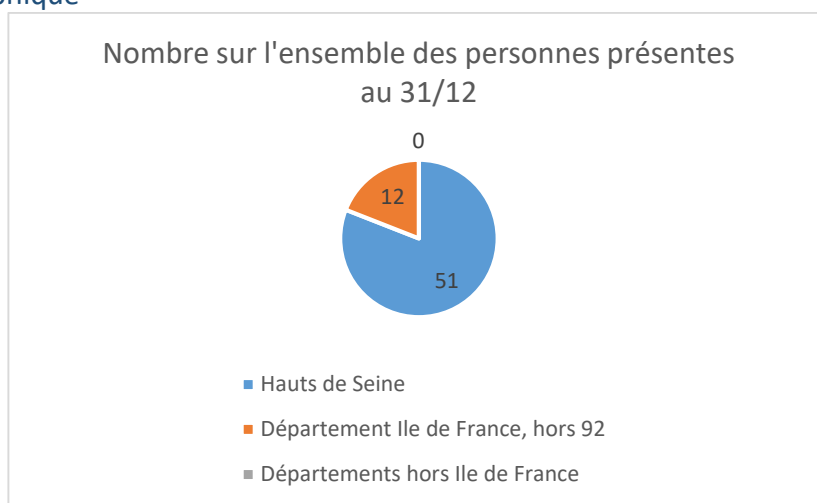
Toutefois, nous avons constaté l'augmentation d'accueils de stagiaires ayant des troubles autistiques, stages qui ont abouti pour certains à une admission.

Cette observation nous a conduit à former une partie de l'équipe aux troubles autistiques dans l'optique de toujours adapter, au plus près des besoins, notre accompagnement à ce type de profil.

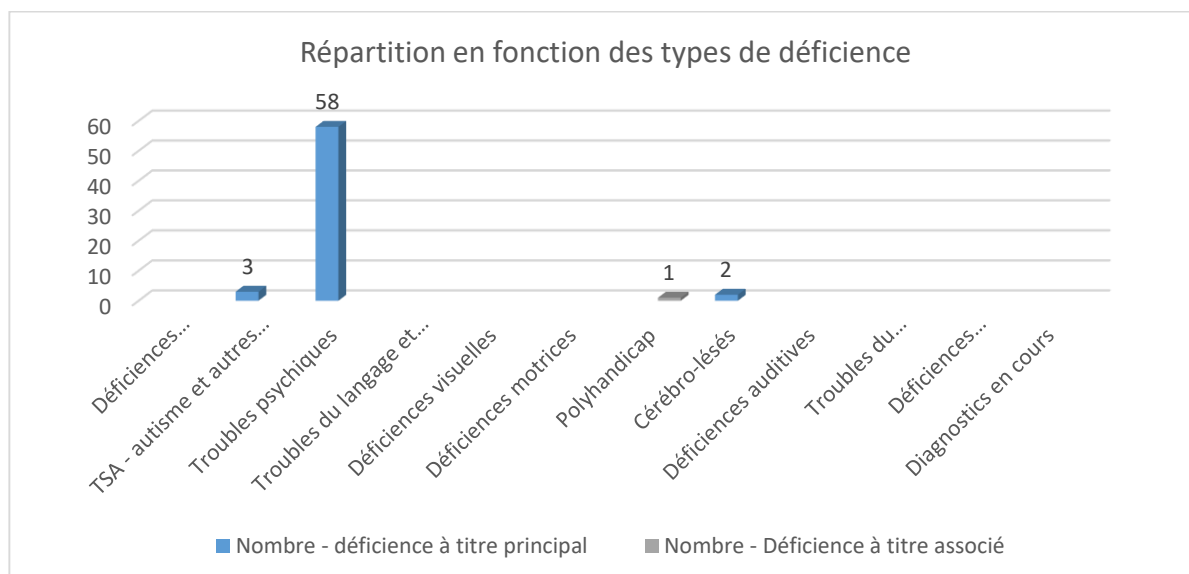
Description



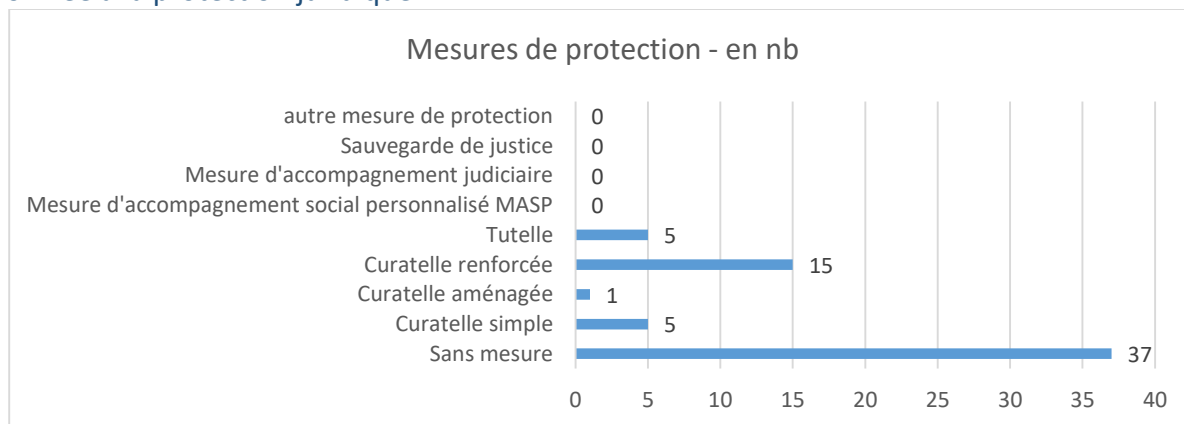
Provenance géographique



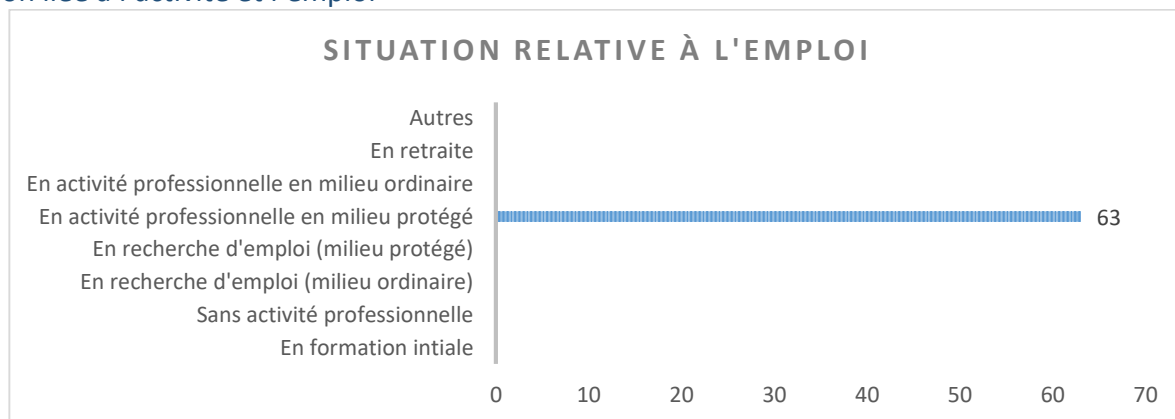
Situation liée au handicap



Situation liée à la protection juridique



Situation liée à l'activité et l'emploi



Admissions

Demandes d'admission

L'ESAT porte une attention particulière à la consultation du site Via Trajectoire notamment pour recueillir le nom des personnes bénéficiant d'une orientation en ESAT. Un courrier leur est ainsi systématiquement envoyé afin de leur ouvrir les portes de l'ESAT pour une rencontre. L'atelier tertiaire a élaboré un triptyque permettant de concentrer les éléments essentiels pour la présentation de l'établissement et ses missions.

Sur l'année 2024, l'ESAT a réussi à tenir à jour régulièrement les éléments d'informations de Via Trajectoire. Les deux référentes ont pu participer à un webinaire mais ne sont pas encore complètement à l'aise avec cet outil, notamment pour réaliser certaines démarches comme le remplissage des places vacantes en temps réel. Il faudra poursuivre l'apprentissage afin d'acquérir toutes les connaissances requises.

ADMISSIONS DANS L'ANNEE		
Admissions au cours de l'année	Nombre	Taux d'admission
Demandes d'admission	62	14,55%
réponses à la demande d'admission	62	
Entrée dans le processus d'admission (formalisée par un premier RDV entraînant l'inscription dans la file active)	62	
Nb d'Admissions réalisées (signature d'un DIPEC ou contrat de séjour)	8	2.2 Taux de réponse aux demandes d'admission
Nombre d'admissions dans le cadre d'un GOS	0	100%

Sur les 54 demandes d'admission n'ayant pas abouti à la signature d'un contrat, 31 personnes n'ont pas donné une suite favorable pour intégrer l'ESAT.

Des demandes ont été écartées par l'ESAT :

- 1 refus pour des troubles jugés incompatibles avec l'accompagnement proposé dans la mesure où la personne ne supportait pas l'environnement de travail dans lequel l'équipe des espaces vert travaille (impossibilité de supporter le bruit et peur de l'utilisation des machines),
- 2 refus pour non-adéquation de l'orientation avec une personne atteinte d'une déficience intellectuelle rendant impossible la communication avec l'extérieur et une autre totalement envahie par les symptômes de la maladie ne permettant pas d'accéder aux différentes propositions de tâches de la production de l'atelier,
- 2 refus pour état de santé dont l'un du fait d'une présence sur site insuffisante avec une alerte donnée par son CMP d'une incompatibilité momentanée de tenir une admission en ESAT et le second du fait d'une hospitalisation en psychiatrie durant le stage

Durant cette année nous avons développé des partenariats conduisant à la mise en place de stages n'ayant pas pour objectif une admission au sein de l'ESAT mais uniquement pour permettre la découverte d'un environnement de travail (IME, EREA, IMPRO, HDJ, ...). Il nous semblait utile et nécessaire d'ouvrir nos portes à ces projets afin d'apporter notre pierre à l'édifice dans la construction des projets professionnels adaptés des personnes.

Le taux de refus d'admission par l'ESAT est de 8,06% pour l'année 2024, une hausse par rapport à 2023 qui s'explique par la mise en place d'une logique partenariale explicitée ci-dessus.

Motifs des non-admissions en 2024	Nombre	6.3 Taux de refus d'admission
Refus exprimé par la personne	6	8,06%
Pas de suites données par la personne	25	
Troubles jugés incompatibles avec la prise en charge offerte	1	
Etat de santé	2	
Non adéquation de l'orientation	2	
Non-conformité avec l'agrément	0	
Saturation du service	0	
Autres	15	

Provenance

Lieux géographique de provenance de la personne	Nombre sur l'ensemble des personnes présentes au 31/12	Nombre sur les personnes admises au cours de l'année		
Hauts de Seine	51	5		
Département Ile de France, hors 92	12	3	6.2 Taux de résidents 92 accueillis dans l'établissement	
Départements hors Ile de France	0		80,95%	
Total	63	8		
			6.2 Taux de rotation des résidents du 92	
			62,50%	

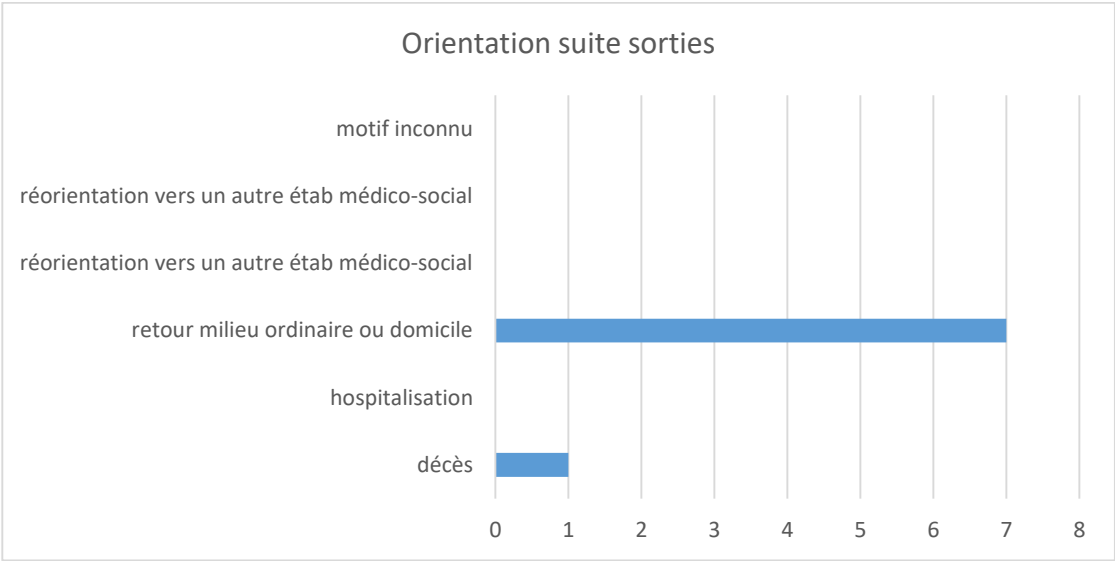
Sorties

Nombre de sorties au cours de l'année	8
---------------------------------------	---

Motifs de sortie

Nombre de fins d'accompagnement de l'année par motif (Toutes les fins d'accompagnement interviennent après avis de la CDAPH.)	Nombre
Projet abouti-objectifs atteints	3
A la demande de la personne	4
A la demande de la structure (non adhésion, rupture, absence..)	0
Raisons majeures (décès, déménagement)	1
Etat de santé	0
Réorientation	0
Autre	0
Total	8

Orientations post-sorties



Accompagnement

Depuis 2020, espérance hauts de seine est engagée dans une démarche d'orientation de ses pratiques au regard du paradigme du Rétablissement en santé mentale.

Ce virage est mené chez ehs de façon holistique, par un accompagnement de l'ensemble de ses équipes vers un changement de pratiques et de postures professionnelles et managériales. Ce virage est également mené de façon collaborative et inclusive, en invitant de façon large et ouverte les personnes accompagnées, leurs proches et les partenaires à participer à notre cheminement. Le soutien au déploiement de l'approche rétablissement se fonde sur un processus d'apprentissage continue, des démarches réflexives et éthiques, et une politique de promotion de l'autodétermination et de l'innovation, portés en chaque structure.

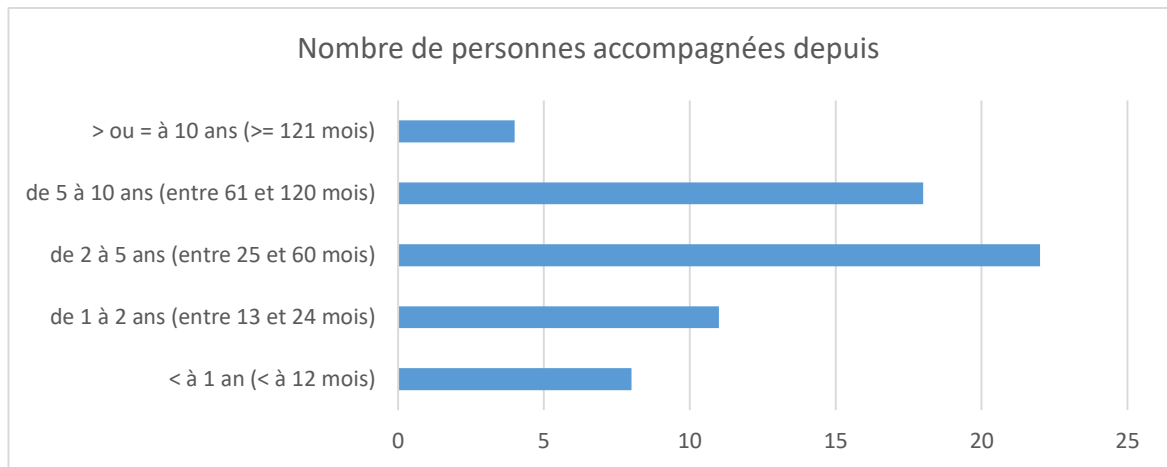
2024 marque la troisième année complète de mise en mouvement et d'expérimentations, parfois hésitantes mais fécondes, où les postures se sont déplacées, où les repères se sont redessinés. Cette phase d'exploration a été traversée avec créativité et exigence. Elle a permis d'ancrer de nouvelles pratiques, plus souples, plus partenariales, plus ajustées aux trajectoires singulières de chacune des personnes accompagnées. Des évolutions concrètes ont pris forme dans les établissements et services : implication renforcée des personnes accompagnées dans les décisions qui les concernent (co-rédaction des projets personnalisés ; rythme, objets, et moyens de suivi du projet), ajustement des pratiques quotidiennes au service de l'autodétermination, flexibilité de fonctionnement des étapes du parcours d'accompagnement et notamment des modalités d'admission, participation active des personnes accompagnées à la vie des services, reconnaissance du rôle de pairs dans les dynamiques de service, intégration continue des référents qualité pairs dans les démarches Qualité et au sein du COPIL Qualité... (exemples tirés de l'enquête « Catalogue des Transformations », 2024).

Fort de ces fondations, l'association se prépare pour 2025 à une nouvelle phase : celle de la consolidation. Il s'agit désormais d'ancrer nos avancées, de les pérenniser et d'en affiner les contours. Pour qu'elles puissent constituer le socle d'une offre de service solide et partagée à travers toute l'association.

Mais 2024 marque également une prise de considération décisive : nos évolutions ne peuvent se limiter à la seule sphère de l'accompagnement. Si nos pratiques et postures évoluent, notre gouvernance doit suivre le même mouvement. Il s'agit de mettre en cohérence notre cadre organisationnel et managérial pour qu'il soit, lui aussi, au service de l'émancipation, de la participation et de la coopération. Cette réflexion, amorcée cette année, ouvre une étape structurante pour 2025 : après avoir appris à accompagner autrement, nous apprendrons à nous organiser autrement. Pour que les principes qui guident notre rapport aux personnes accompagnées irriguent aussi l'organisation elle-même : nos manières de travailler, de décider, de construire ensemble.

Durée d'accompagnement

Durée moyenne de séjour ou durée moyenne de PEC



Évolution sur 5 ans

	2020	2021	2022	2023	2024
Durées d'accompagnement des personnes sorties dans l'année (en nb de jours)		9748	912	15 702	14 167
Durée moyenne de séjour		696,29 (2 ans)	91,2 (8 mois)	1570,2 (4 ans)	1 770,87 (5 ans)

Le travail d'accompagnement de proximité a permis de consolider tant les acquis, les compétences et la réassurance facilitant la sortie soit vers un travail soit vers d'autres activités sociales à des TA présents depuis plus de 5 ans.

Types d'accompagnement

Accompagnement interne

Fort de l'enseignement transmis par l'approche rétablissement et de l'expérience aujourd'hui acquise, l'ensemble des démarches continuent de se réaliser en présence ou avec l'accord du travailleur concerné.

Les professionnels ont eu recours à :

- Des entretiens téléphoniques avec les travailleurs et partenaires
- Des synthèses permettant de réunir le travailleur et les partenaires acteurs autour de son projet
- Des rencontres physiques sur site auprès des employeurs pour des bilans ou des points ponctuels
- L'utilisation de l'outil Visio pour la réalisation de bilans de stage, de contrat de mise à disposition
- La mise en place d'ateliers collectifs à l'interne des ateliers pour une montée en compétences dans les domaines professionnels respectifs (port des plateaux service en salle, transplantation d'un figuier, simulation accueil téléphonique, ...)
- Dans l'accompagnement mené de façon collective, des réunions avec les travailleurs ont été organisées au sein même de chaque atelier selon le besoin (préparation et organisation de prestations, bilan de fin d'année, régulation) mais également avec l'ensemble des travailleurs comme pour la préparation du forum des associations, l'élaboration du carnet de parcours et de compétences professionnelles, le livret d'accueil, la mise en place de la mutuelle des travailleurs ou encore la journée cohésion de l'ESAT. L'objectif recherché

est de recueillir la parole des travailleurs, leurs ressentis, leurs envies, leurs idées afin de co-construire les projets avec toutes les parties prenantes et de s'assurer de l'adéquation avec leurs besoins.

Accompagnement externe

Les professionnels sont amenés à conduire des accompagnements à l'extérieur de l'ESAT essentiellement pour les stages et les contrats de mise à disposition en entreprises adaptées ou ordinaires.

Sur cette année, plusieurs accompagnements physiques se sont organisés pour la première journée de contrat de mise à disposition et de stages au sein d'entreprises ordinaires de travailleurs. Cela a permis de les rassurer et de diminuer les insécurités tant pour le trajet en transport en commun que pour la prise de contact avec le référent en entreprise. Cela a concerné, trois travailleurs au sein de l'atelier tertiaire pour lesquels la monitrice a ainsi accompagné les premiers pas en entreprise, souvent sources de stress, trois pour l'atelier jardins espaces verts et trois pour l'atelier restauration afin de sécuriser le démarrage de l'activité par une visite de site.

Pour ces derniers, des points très réguliers ce sont réalisés par téléphone mais également physiquement avec le travailleur et l'employeur. Les professionnels se sont ainsi rendus sur place permettant de rencontrer le travailleur en situation concrète. Les travailleurs renvoient régulièrement leurs joie et fierté de nous faire découvrir leur environnement de travail et une reconnaissance de nos visites.

Thèmes d'accompagnement

En tant qu'ESAT, nous abordons principalement l'accompagnement autour du champ professionnel avec comme principal axe celui de la recherche d'emploi. Chaque atelier approfondit cet accompagnement avec les spécificités propres aux métiers exercés.

Les entretiens individuels peuvent également être l'occasion d'évoquer des démarches administratives pour lesquelles les travailleurs souhaitent obtenir un soutien de notre part. Pour exemple, les diverses mises à jour de dossiers MDPH, CAF, DALO, demande de logement.

La volonté de notre ESAT est d'être au plus près des besoins et attentes des travailleurs afin de pouvoir y répondre ou, le cas échéant, de les diriger vers les professionnels adaptés comme pour exemple, une assistante sociale ou des services d'accompagnement à domicile qui pourront favoriser une insertion sociale.

En renfort de l'engagement signé par le CPOM,

- La thématique du vieillissement a conduit à des échanges individuels avec les deux travailleurs concernés afin d'aborder leurs ressentis, envies et besoins notamment autour de la constitution de leur dossier retraite et des aménagements du temps de travail qui ont été systématiques. L'ESAT, et malgré une grande disparité d'âges des personnes accueillies, reste peu concerné à ce jour par le vieillissement des personnes accueillies, les travailleurs étant encore dans une dynamique d'insertion professionnelle.
- Des temps duels pour accompagner les travailleurs qui en font la demande dans le maintien ou la reprise de leur suivi médical : ce point est abordé de façon systématique lors des entretiens individuels d'accompagnement qui a pu être renforcé par l'arrivée de la neuropsychologue prenant pleinement en charge cet aspect de l'accompagnement.
- S'agissant de la santé bucco-dentaire, un seul travailleur nous a sollicité sur cette question qui a donné lieu à un échange. Un partenariat est en cours d'élaboration pour mettre en place des actions de sensibilisation à destination des travailleurs et que nous espérons verront le jour en 2025.
- Un partenariat resserré avec la médecine du travail nous permet d'obtenir des conseils et des pistes de réflexion s'agissant de la santé générale des travailleurs sur des situations parfois délicates.

Comme évoqué, l'accompagnement des travailleurs prend souvent forme autour d'ateliers mis en place au sein de leurs ateliers respectifs afin de pouvoir aborder et approfondir des spécificités de leur profession dans un contexte dénué de toute pression liée à la production.

- La restauration met en place des ateliers d'application de techniques de cuisine et de service en salle (découpage de légumes, dressage des tables,), de créations de recette et de pâtisseries ou encore d'hygiène avec l'HACCP. Cette année, les travailleurs ont pu à nouveau aller à la découverte des produits proposés par les fournisseurs lors de portes ouvertes permettant de diversifier leurs recettes.
- Le tertiaire a maintenu sa planification d'ateliers thématiques co-construit avec les travailleurs auxquels la neuropsychologue a pu se greffer pour certains afin d'apporter une valeur ajoutée sur l'adaptation des techniques aux difficultés de chacun (gestion du stress, apprendre à dire non dans l'affirmation de soi).
- L'atelier jardins espaces verts veille à toujours être alerte autour des nouveautés tant d'un point de vue des techniques que des outils. Un travailleur a pu bénéficier d'un temps pour élaborer des fiches techniques sur les dernières tâches réalisées permettant de donner une visibilité au travail accompli.
- La vacance du poste de chargée d'insertion n'a pas permis de réaliser des temps collectifs autour de thématiques professionnelles. L'accompagnement individuel a été priorisé par la cheffe de service, en relais le temps du recrutement.
- L'animation de groupes de parole s'est maintenue par l'intermédiaire d'un intervenant, un travailleur pair, comme demandé par les travailleurs.
- La mise en place de temps de soutien de la langue française a pu se faire à hauteur d'une fois par semaine par l'intervention d'une bénévole extérieure.

Ces ateliers permettent de libérer la parole, un échange des connaissances mais également des pratiques. Ce sont des temps en commun où chacun peut parler de sa propre expérience, ce sont des partages constructifs pour les travailleurs. Sensible à ces temps qui nous semblent indispensables pour développer leurs liens sociaux, le lien à l'autre ou encore la communication, nous souhaitons développer l'accueil de bénévoles ainsi que la pair-aidance d'ici les prochaines années.

Projets d'accompagnement personnalisé

Le PAP est un outil de la loi 2002.2 intégré au sein de l'ESAT. Il mentionne les attentes et les besoins du travailleur en terme professionnel, les points forts, les freins éventuels et les moyens mis à disposition pour l'aider à mettre en œuvre son projet à court, moyen et long terme.

Il peut inclure des accompagnements extérieurs au travail s'ils sont utiles à la réalisation du projet et que l'établissement peut intervenir pour les activer.

Lors d'une admission, un pré-PAP est écrit avec le travailleur, le moniteur avec en soutien la conseillère en emploi accompagné dans les trois mois de l'arrivée du travailleur au sein de l'ESAT.

Enfin, afin d'alléger de la procédure et de laisser au travailleur le temps de s'approprier son projet mais aussi au moniteur de pouvoir l'accompagner pleinement dans chacun des axes définis, le renouvellement du PAP est annualisé.

Cette rencontre permet :

- Un temps d'échange
- Un bilan annuel
- Une évaluation des outils proposés

En cas de besoin, la « boîte à outils rétablissement » peut être proposée aux travailleurs. Il s'agit de supports ludiques tels que la marguerite (découpage des différents domaines de la vie) ou encore la balance décisionnelle afin de les aider à formuler leurs envies et besoins lors de cette rencontre. L'équipe reste ouverte aux propositions d'outils que le travailleur pourrait amener. Dans un souci d'adaptabilité permanente aux besoins, les travailleurs peuvent, à tout moment, solliciter un rendez-vous avec l'objectif de revoir ou d'échanger simplement sur son projet.

La persistance des instabilités rencontrées d'un point de vue des ressources humaines au sein de l'ESAT et notamment la vacance du poste de conseillère en emploi accompagnée ainsi que celui du cinquième moniteur en restauration a continué à impacter les entretiens pour le renouvellement des PAP.

Le taux de renouvellement est de 77,78% pour 2024. La procédure en place réunie le travailleur concerné, le moniteur référent et pour la finalisation avec signature, la conseillère en emploi accompagnée. Les difficultés de recrutement de moniteurs au sein de l'atelier restauration principalement et la formation de l'un d'entre eux sont autant d'éléments qui n'ont, en effet, pas permis de réunir systématiquement l'ensemble des acteurs, rendant plus difficile le renouvellement.

La mise en place d'une co-construction du PAP entre moniteur d'atelier/travailleur apportant un changement dans les habitudes a demandé une montée en compétences des moniteurs dans cette élaboration qui auparavant reposait essentiellement sur la chargée d'insertion. Une formation sur site de moniteur d'atelier conçue en partenariat avec l'IRTS de Montrouge a été mise en place tout au long de l'année 2024 ce qui permettra de fluidifier la prise en main de cette démarche par les professionnels. Elle a fait l'objet de 12 journées réunissant l'ensemble de l'équipe de l'ESAT dont les cadres.

Toutefois, l'équipe a veillé à ce que chacun des travailleurs accompagnés aient pu bénéficier d'un échange formel ou non avec les moniteurs s'agissant de leur PAP et si besoin porté auprès de la cheffe de service qui occupait alors cette mission.

- ✓ Il y a eu 8 nouveaux PAP réalisés sur 8 admissions
- ✓ 41 renouvellements de PAP ont pu être réalisés sur 2024
- ✓ 9 arrêts maladies/arrêts maladies renouvelés régulièrement/absences injustifiées sur des périodes longues n'ont pas laissés le temps de renouveler le PAP de ces travailleurs.

Le calendrier mis en place sur la fin d'année 2023 n'a pas pu être suivi dans son entièreté et un nouveau a été élaboré sur le dernier trimestre 2024 avec l'arrivée de la conseillère en emploi accompagnée.

Activités & Séjours extérieurs

L'ESAT accueille toujours avec bienveillance et intérêt les envies des travailleurs de façon individuelle ou collective de participer à des événements spécifiques. Nous nous attachons à leur rendre l'accès facile et nous n'hésitons pas à élargir à d'autres en diffusant l'information dès lors qu'elle peut intéresser un plus grand nombre. L'ensemble des professionnels a le souci du bien-être au travail et tentent ainsi d'élargir les possibilités donner aux travailleurs d'accéder aussi à des activités de loisirs.

L'année 2024 a permis de poursuivre les échanges avec les travailleurs afin de connaître leurs désirs principalement lors de la réunion des travailleurs. La mise en place d'un groupe de parole animé par un travailleur pair en dehors de toute présence d'un professionnel de l'ESAT a ainsi perduré tout au long de l'année 2024.

Afin d'apporter du bien-être au travail, l'ESAT a tissé un partenariat avec le club de sport de la ville de Bagneux afin d'offrir une séance de sport, d'une durée d'une heure par semaine. Ces séances ont permis d'ouvrir l'accès aux sports à l'ensemble des travailleurs des trois ateliers et de découvrir multiples pratiques sportives, encadrées par un éducateur professionnel.

Cette année encore, l'ESAT a participé au forum des associations de la ville de Bagneux, pour lequel les travailleurs de la restauration ont réalisé des gâteaux conditionnés par les travailleurs de l'atelier tertiaire et vendus en commun sur cette journée. L'atelier tertiaire a réalisé la distribution de flyers associatifs et accès sur le Rétablissement. L'atelier jardins espaces verts a pu faire découvrir les joies du rempotage.

A l'initiative des travailleurs et pour la troisième année consécutive, l'atelier tertiaire a renouvelé son pique-nique d'été et a participé à la semaine de la fête de Bagneux autour de la musique, de la culture et du théâtre partageant ainsi des moments festifs. Ce type de sorties permet aux travailleurs qui ne vivent pas à Bagneux de découvrir la ville dans laquelle ils travaillent et de côtoyer des habitants renforçant leur place de citoyen dans une globalité. Ils sont très demandeurs de ces participations et ils expriment toujours une grande joie à leur retour.

Chacun des moments partagés tant au sein qu'en dehors de l'établissement restent dans une volonté de créer une cohésion globale de l'ESAT au-delà de celle existante au sein de chacun des ateliers, d'apprendre à se connaître pour permettre une confiance et une ouverture des échanges.

Liens avec les familles et proches

La collaboration de l'équipe de l'ESAT avec le réseau est un axe primordial dans l'accompagnement de la personne. Il permet d'être cohérent avec les autres soutiens existants et de favoriser la continuité des projets du travailleur. L'ESAT ne mettant pas en œuvre d'accompagnement des familles, l'établissement s'attache néanmoins à entendre, comprendre et rediriger vers du soutien ou des dispositifs adaptés lorsque que les familles formulent des demandes pour elle-même en dehors du cadre d'exercice de l'ESAT.

L'ESAT est ainsi vigilant à proposer une clarification des rôles respectifs de la famille et de l'équipe d'accompagnement pour installer un partenariat de qualité, avec l'accord du travailleur accompagné concerné.

Espérance hauts de seine a maintenu sur l'année 2024 les actions déployées sur l'année précédente pour associer au mieux les proches des personnes accompagnées :

Les réunions travailleurs-vie sociale en remplacement des CVS se sont maintenues, sans la présence de famille, permettant ainsi la participation à tous ceux qui en exprimaient l'envie. Les quatre réunions se sont déroulées le 13 mars, le 29 mai, le 11 septembre et le 19 décembre 2024.

Afin de faire coïncider la réglementation en vigueur avec notre souhait d'un cadre souple, nous avons procédé aux élections pour le renouvellement du CVS, avec le choix qu'il reste ouvert à tous. Ainsi l'ESAT dispose de trois élus CVS dont le président, d'un représentant des familles et d'un représentant des salariés. Cette nouvelle modalité d'organisation va nous permettre de redynamiser ces rencontres et notamment de mettre en place une procédure s'agissant de l'ordre du jour, de la prise de parole de chacun, des thèmes abordés et des comptes rendus. L'objectif est ainsi de clarifier le rôle et les missions de chacun au sein de cette instance. Cela demandera à être articulé avec la fonction du délégué des travailleurs, élu récemment.

La lettre de communication d'**ehs** mise en place en décembre 2021, reste un outil dynamique. Elle est élaborée avec les personnes accompagnées et diffusée par mail (lorsque nous disposons de l'adresse mail) ou par papier aux personnes accompagnées et leurs proches. Les événements organisés par l'ESAT sont autant d'occasions pour permettre sa diffusion tant à l'interne qu'auprès des partenaires extérieurs.

Dans un souci de faire vivre au quotidien l'approche rétablissement et de questionner les pratiques professionnelles, l'équipe a porté une attention particulière aux envies des travailleurs accompagnés notamment s'agissant de l'implication de leur famille ou proche dans la construction de leur projet professionnel. Ainsi, dans une logique de partenariat et de complémentarité, nous avons organisé courant de l'année 2024 cinq rendez-vous avec des parents ou proche pour sept travailleurs.

Enfin, des échanges réguliers par téléphone et par mails pour un suivi hebdomadaire pour une grande majorité des travailleurs sont également des pratiques utilisées. Pour tous, il s'agit de contacts sollicités par la famille ou le travailleur et dans tous les cas, validé par ce dernier.

L'arrivée de la neuropsychologue permet une disponibilité et un accompagnement en profondeur sur les difficultés rencontrées dans la réalisation des tâches et du poste occupé. Son domaine de compétence permet d'ouvrir des échanges notamment sur les suivis médicaux et plus spécifiquement s'agissant de la psychiatrie.

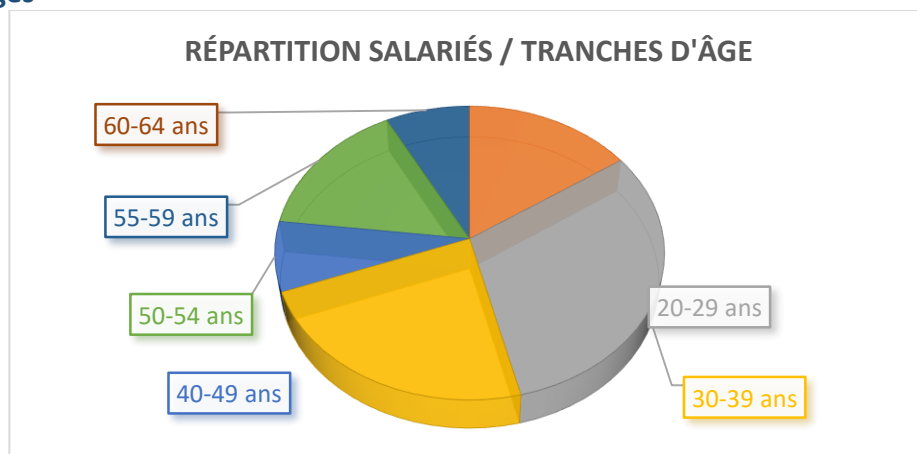
Équipes & organisation du travail

Équipes

Fonction

Ressources humaines	Nombre total d'ETP prévus au BP ESAT Social	Nombre total d'ETP réalisés proratisés sur l'année
Directeur adjoint	0.50	0.50
Chef de service	2	2
Assistant de direction	0.25	0.20
Personnel d'entretien	0.25	0.02
Psychologue	1	1
Educateur spécialisé	1	0.29
Moniteur éducateur	5.17	3.95
Autre	1.50	2.38
Total	11.67	10.84
Total SOINS	1	1
Total MEDICO-EDUCATIF	7.67	6.62

Pyramide des âges



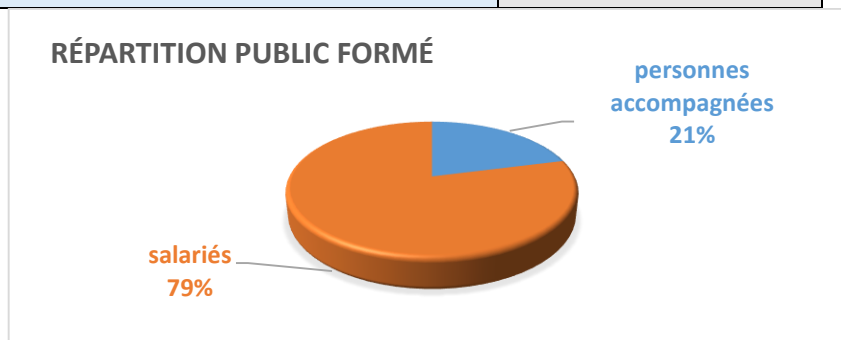
Formation des équipes

espérance hauts de seine a fait le choix en 2024 de proposer à l'ensemble de ses établissements et services un plan de développement des compétences en adéquation avec les besoins exprimés par les salariés à la suite des entretiens professionnels et l'orientation *Rétablissement*, autour des 3 axes suivants :

- Accompagner l'orientation rétablissement d'ehs
- Répondre aux besoins identifiés de notre public
- Répondre aux attentes et besoins des salariés d'ehs

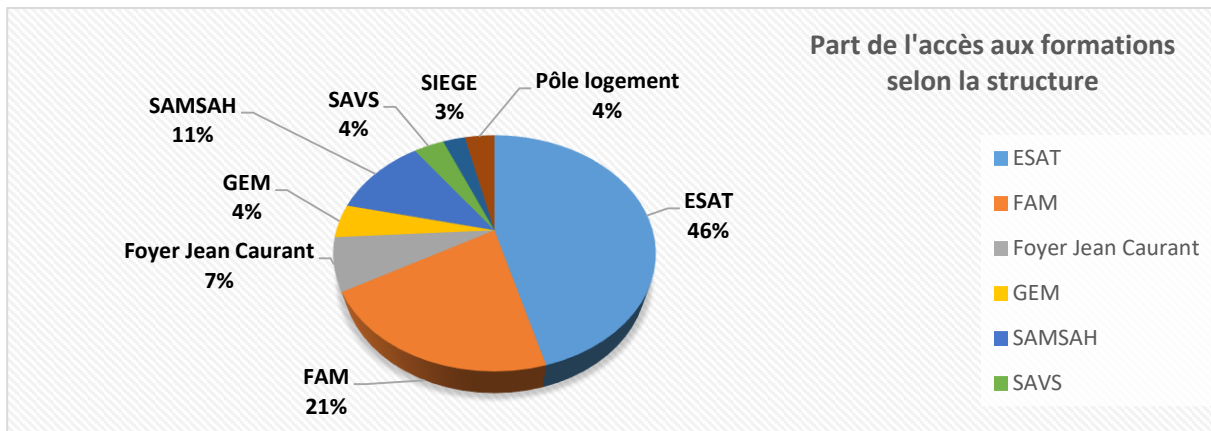
Ehs a agi dans les domaines suivants pour la formation de ses équipes et personnes accompagnées

Type	2024	2024	2022	2022
	Nb d'heures	Nb de personnes	Nb d'heures	Nb de pers
Certification	1 974,0	4,0	2 099	4
Colloque	245,0	29,0	0	0
Formation	2 991,0	159,0	2 676	134
Sécurité incendie	133,5	89,0	161,5	108
Total général	5 343,5	281,0	4 036,5	246



En 2024, **222 salariés et 59 personnes accompagnées ont accédé à un temps de formation** au cours de l'année, pour un volume de 5 343 heures. Au 31/12/2024, **espérance hauts de seine** comptait 131 salariés. Ainsi, l'association a permis à chacun de ses collaborateurs d'accéder à près de 2 formations au cours de l'année (soit un taux de 169%).

Structure	Personne accompagnée	Salarié	Total
ESAT	42	47	89
FAM		28	28
Foyer Jean Caurant	4	35	39
GEM	10	14	24
Pôle logement		15	15
SAMSAH	2	53	55
SAVS	1	17	18
SIEGE		13	13
Total général	59	222	281



Au sein de l'ESAT sur l'année 2024 :

- La formation socle « pratiques axées rétablissement » - 4 salariés. L'équipe bénéficie de la formation Rétablissement, cette formation de 2 jours est prévue de façon annuelle, pour que les nouveaux professionnels rejoignant l'association **ehs** puissent être formés dans l'année de leur arrivée.
- La formation « bloc essentiel autisme » - quatre salariés
- La formation « bientraitance » - quatre salariés
- La formation « développement du pouvoir d'agir » - deux salariés
- La formation « entretien motivationnel » - deux salariés

En complément, deux formations Excel niveau débutant puis intermédiaire, une formation HACCP, une formation sécurité incendie ainsi qu'une formation sur les outils collaboratifs (Microsoft 360) ont pu se réaliser pour une diversification des thèmes et techniques.

Depuis 2022 l'équipe bénéficie de groupes d'analyses des pratiques professionnelles. Afin d'être en concordance avec l'approche Rétablissement, ces groupes sont animés par un intervenant extérieur formé à cette approche.

Analyse des Pratiques Professionnelles regroupe les moniteurs et la chargée d'insertion. C'est un temps de travail qui vise à échanger sur une situation professionnelle rencontrée par l'un d'eux et d'y apporter une analyse distanciée, sans jugement afin que collectivement des pistes soient données pour améliorer l'accompagnement auprès des travailleurs. Cela permet de prendre de la hauteur et de la distance en équipe autour d'une réflexion collective avec l'objectif d'améliorer les méthodes de travail développées par chacun. Sur 2024, il y a eu plusieurs changements d'animateurs suite au départ du travailleur pair, c'est en fin d'année que l'intervenant a été stabilisé.

Analyse des Pratiques Managériales regroupe l'équipe de cadres et vise le même objectif que l'APP sous l'angle du management de l'équipe de professionnels de l'ESAT.

Intervenants extérieurs (ex : analyse de pratiques, libéraux conventionnés)	
Types d'intervenants	Nombre d'heures par an
Analyse des pratiques professionnelles	30
Analyse des pratiques managériales	30

9.2 Taux de personnel formé
276,92%

Cette année est très satisfaisante en terme de formation, le taux de personnel formé est en effet de 276.92%. Nous avons également un salarié, occupant la fonction de moniteur d'atelier, qui a poursuivi sa formation qualifiante démarrée en 2023, la neuropsychologue qui poursuit sa formation qualifiante entamée en Thérapie Cognitive et Comportementale (TCC) ainsi que la directrice adjointe qui s'est inscrite sur le master des organisations sanitaires et sociales (MOSS).

Rotation du personnel

9.2 taux de rotation
34.62%

Vacances de postes

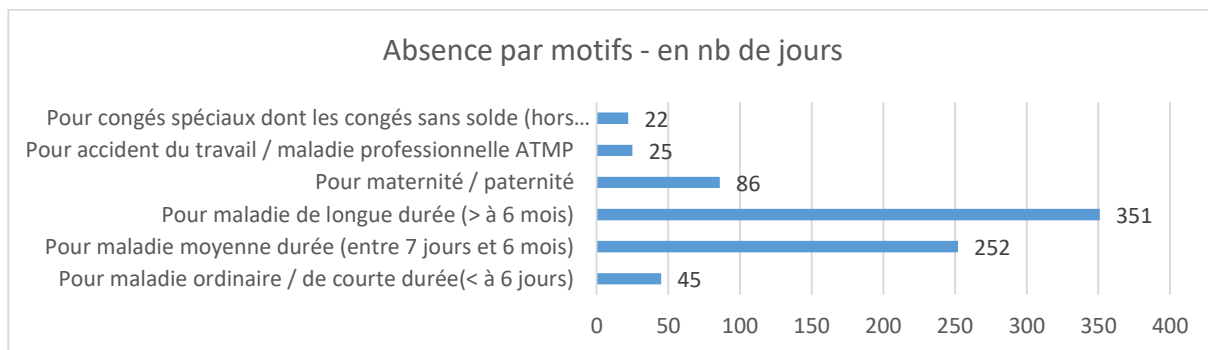
Nb ETP vacants	Nombre	Taux d'ETP vacants	9%
Nb ETP vacants	1	Taux d'ETP SOINS vacants	0,00%
dont Nb ETP vacants fonction SOINS	0	Taux d'ETP SOCIO vacants	13,04%
dont Nb ETP vacants fonction SOCIO-EDUCATIVE	1		

Absentéisme

Absentéisme - hors formation	Nombre	9.2 taux d'absentéisme
Nb total jours calendaires absences	99	2,50%
Nb ETP réel au 31/12	10.84	
Nb ETP *nb de jours ouverture	3957	

Motif d'absence	Nb de jour	taux d'absentéisme
Pour maladie ordinaire / de courte durée(< à 6 jours)	63	1,59%
Pour maladie moyenne durée (entre 7 jours et 6 mois)	12	0,30%
Pour maladie de longue durée (> à 6 mois)	0	0
Pour maternité / paternité	0	0
Pour accident du travail / maladie professionnelle ATMP	0	0
Pour congés spéciaux dont les congés sans solde (hors congés payés)	24	0,61%
Nb de jours calendaires d'absence hors formation	0	0

Absence par motifs - en nb de jours



Attractivité et fidélisation des salariés

En 2024, l'association a mené les actions suivantes dans le but d'améliorer son attractivité, sa visibilité et son impact pour recruter et fidéliser ses professionnels :

- Création d'une vitrine moderne de communication recrutement ehs - Welcome to the jungle (<https://www.welcometothejungle.com/fr/companies/ehs>), d'un site carrières et d'un nouvel outil de gestion des offres et des candidatures en « multiposting »
- Processus de recrutement intégrant visite de sites, rencontre de personnes concernées et mettant l'accent sur l'orientation Rétablissement
- 3 réunions du groupe de travail « *Comment améliorer l'attractivité d'ehs ?* » intégrant des représentants de différents établissements : ESAT, Pôle emploi et Logement, RH
- Développement du télétravail régulier ou occasionnel avec un travail en équipe par établissement.
- Développement de l'information et l'accès aux services aux salariés (assistance sociale, séances ostéopathie gratuites, ligne d'écoute et de soutien...)

QUALITÉ - Démarche d'amélioration continue

Pilotage de la démarche Qualité

espérance hauts de seine a poursuivi sa démarche d'évaluation continue de la qualité en 2024, en maintenant les actions suivantes :

- Un comité de pilotage constitué des trinômes qualité des structures, des cadres de l'association, de la direction générale et d'un administrateur : réunion ; 05/02/2024 + 11/0/2024 + 10/07/2024 + 18/12/2024
- Des indicateurs recueil des données – suivis des EI et EIG
- Plans d'amélioration continue de la qualité pour chaque service / établissement de l'association
- Rapports d'activités annuels intégrant les indicateurs Qualité

Par ailleurs, l'association a poursuivi la mise en œuvre d'auto-évaluation annuelle dans chaque service ou établissement, appuyée sur un trinôme de référents qualité (1 cadre, 1 salarié et 1 personne accompagnée). Les référents qualité ont été formés en 2023 aux méthodes d'évaluation et au logiciel Synaé. Une journée d'auto-évaluation a été conduite en juin 2024 pour réactiver les connaissances et partager les expériences d'auto-évaluation.

Enfin, l'association a construit son 1^{er} catalogue des transformations : dans chaque structure, 2 à 3 réunions avec les équipes et personnes accompagnées ont été conduites, sur la base d'un questionnaire, pour identifier les pratiques et postures qui se sont transformées au cours des 3 dernières années. Les retours de ces échanges ont permis d'élaborer un catalogue des transformations en cours dans l'association et de mesurer au fil du temps les ajustements conduits. Le catalogue a été diffusé début 2025 à tous les salariés.

- ✓ Mode d'organisation au sein de l'ESAT

Suite à la première auto-évaluation mise en place en octobre 2023 et accompagné par un organisme extérieur, le rapport nous a été transmis en début d'année 2024. Il a fait l'objet d'une lecture en équipe et il a abouti à l'élaboration d'un plan d'action de l'amélioration continue de la qualité au sein de l'ESAT actualisé à chaque fois que des démarches sont réalisées.

Le trinôme qualité a mené de nouvelles auto-évaluations sur 2024 avec une clôture en avril 2025. Ce calendrier a été pensé et élaboré en suivant le rythme de l'évaluation externe de l'ESAT qui se tiendra sur le dernier trimestre 2025. Par la suite, un calendrier respectant les années civiles sera réalisé.

Ainsi, des temps ont été balisés pour des interviews. Le travailleur, membre du trinôme, réalise les entretiens avec trois travailleurs de chaque atelier afin d'avoir une représentativité suffisante accompagné par un autre membre du trinôme pour un simple rôle de retranscription des échanges et de clarification si nécessaire.

La grille est ensuite remplie sur Synaé avec l'ensemble des membres du trinôme afin de croiser les regards et dans une temporalité proche afin de conserver les éléments en mémoire. Ce temps fait l'objet d'échanges sur le déroulé des interviews et amène à une réflexion sur les axes d'amélioration à conduire.

S'agissant des chapitres concernant les salariés, le format des interviews n'est pas toujours le même. En effet, les échanges peuvent se faire avec l'ensemble de l'équipe dès lors que la thématique s'y prête ou encore avec deux ou trois salariés. Cette variation a été souhaitée pour rendre dynamique les échanges.

Enfin, le chapitre sur la gouvernance conduit à des interviews réunissant systématiquement les deux membres de la direction ne faisant pas partie du trinôme.

✓ Groupe de travail

Afin de mettre en place les démarches nécessaires à l'avancée du plan d'action établi, il a été convenu par l'ensemble des professionnels qu'elles se feraient en équipe entière, à raison d'une heure sur chacune des réunions hebdomadaires. Cette organisation n'exclut pas des temps de réflexion en dehors afin d'y inclure plus facilement les travailleurs intéressés, la validation restant collective, ce qui a été le cas par exemple pour l'élaboration du carnet de parcours et de compétences professionnelles ou encore l'actualisation du livret d'accueil.

✓ Gestion documentaire

Dans le cadre de ce qu'impose la réglementation en vigueur selon le domaine, nous avons le souhait de rendre plus accessibles les documents à destination des personnes accompagnées en se rapprochant du FALC. Nous réactualisons l'ensemble de nos documents sous ce format-là. Ainsi, la réactualisation du règlement intérieur de l'ESAT devrait être finalisée en 2025.

Toutes la documentation que les professionnels et travailleurs récoltent sont mutualisés et mis à disposition de tous via l'outil d'un serveur informatique commun.

Mise en œuvre de l'évaluation

- ✓ Modalité de suivi et déploiement : le suivi est assuré par un tableau de bord des actions.
- ✓ Evaluations internes / externes et attente des arrêtés de programmation pour planifier la démarche et outils HAS => dans l'attente, mise en œuvre des actions qualités prévues dans le manuel qualité – démarche continue.

L'ESAT aura son évaluation externe les 7 et 8 septembre 2025.

Suivi de la surveillance et gestion des risques

- Plan bleu / gestion de crise / Plan de reprise et de continuité d'activité ➔ Le plan bleu a été récemment actualisé, en décembre 2024, du fait de la trêve hivernale.
- Événements indésirables dont graves ➔ la procédure des événements indésirables (EI) a été revue avec l'ensemble des professionnels de l'ESAT tant dans son organisation que dans son sens. L'année 2024 a ainsi été marquée par 12 événements indésirables relevés.

La répartition s'est faite ainsi :

- 2 EI relèvent de la logistique et sont de caractère très important. Cela a concerné le matériel (plastifieuse cassée/poignée de porte cassée) pour lequel une intervention de professionnels extérieurs a été réalisée et le rachat du matériel hors service.
- une a relevé de la logistique et revêt un caractère important (prises électriques hors service) qui a conduit à l'appel d'un prestataire pour expliquer la situation, ce dernier a pu dépanner à distance en expliquant la procédure à suivre pour relancer l'électricité.
- un événement concernant le comportement des TA avec un caractère modéré (conflit verbal entre deux TA) pour lequel chacun des travailleurs concernés a été reçu par la direction pour recadrer et rappeler les règles.
- 4 événements portaient sur le comportement de travailleurs d'une gravité très importante (un conflit verbal de travailleur accompagné à l'égard d'un professionnel, un conflit verbal d'un TA à l'égard d'un autre, une agression physique d'un TA sur un autre TA et une automutilation). Chacune des situations de conflit a fait l'objet d'un entretien de médiation entre les personnes concernées dont une a conduit ensuite à une mesure d'avertissement, celle d'automutilation après plusieurs entretiens avec la neuropsychologue un partenariat a pu s'enclencher avec les suivis médicaux du TA.
- un dernier événement sur le comportement relevé d'une gravité vitale (tentative de suicide) a conduit l'équipe à contacter les pompiers, le TA a été ensuite hospitalisé.
- un événement indésirable touche à l'hygiène et sécurité d'une gravité modérée (crainte d'une intrusion dans les vestiaires de l'atelier restauration) pour lequel une intervention d'un cadre a été réalisée pour sécuriser les locaux (vérification et fermeture de la porte).
- 2 événements concernant toujours l'hygiène et sécurité revêtent une gravité très importante (destructeur de papier hors service/infiltration eau entraînant des dégâts sur la marchandise stockées). Des travaux de réparation de la toiture ont été entrepris par la direction ainsi que le changement de la machine.

- Recueil des plaintes et réclamations, des insatisfactions ➔ Sur 2024, il n'y a pas eu de plainte et réclamation. Ceci s'explique certainement par l'absence de procédure mise à jour pour recueillir les plaintes et réclamations des travailleurs. Néanmoins, les réunions des travailleurs faisant office de CVS font l'objet d'un tableau de bord permettant de tracer les souhaits et attentes des TA. Les actions mises en place en conséquence y sont également inscrites.

L'année 2024 a été marquée par l'élaboration d'une fiche de plainte et réclamation finalisée avec l'ensemble des travailleurs lors du repas de fin d'année de l'ESAT, en décembre et notamment la décision du lieu de dépôt des fiches. La procédure qui l'accompagne sera également réfléchi, sur le premier trimestre 2025, avec la participation des travailleurs afin de s'assurer du sens auprès du plus grand nombre.

- Bienveillance ➔ sur le dernier trimestre 2024 une formation s'est tenue au sein d'ehs sur la thématique de la bienveillance à laquelle quatre salariés de l'ESAT ont participé ainsi qu'un travailleur, membre du trinôme qualité constitué au sein de l'ESAT.

Cette formation va donner lieu, sur 2025, à l'organisation d'une journée balisée à destination de l'ensemble des professionnels de l'ESAT afin de faire un état des lieux sur les pratiques et postures de chacun avec l'objectif de rédiger une charte de bienveillance de l'établissement.

Par ailleurs, différentes régulations ayant été faites à plusieurs reprises courant 2024 sur les ateliers afin de rappeler les différentes règles de fonctionnement ont amené à porter une réflexion sur l'élaboration de chartes de bien-être sur les trois ateliers. Leurs élaborations collaboratives seront l'occasion d'échanges notamment sur ce qu'est la bienveillance et les règles sur lesquelles tous s'entendent et s'engagent à respecter.

- Document unique d'évaluation des risques professionnels ➔ comme chaque année, l'ensemble des professionnels réalisent la formation extincteur et sécurité. En 2024, elle a été mise en place en février et elle a concerné toute l'équipe. Des places restant vacantes ou des annulations de dernières minutes ont permis à des travailleurs des trois ateliers de pouvoir s'y inscrire et la réaliser. C'est une formation qui prend tout son sens auprès d'eux et ils sont nombreux à s'y mobiliser.

L'ESAT tient une vigilance particulière à la bonne tenue des rendez-vous des professionnels avec la médecine du travail que ce soit ceux périodiques ou dès lors qu'une situation particulière l'exige. Le partenariat de proximité tissé avec le docteur référent assure une réactivité en toutes circonstances.

Des travaux de réfections ont été entrepris et finalisés pour certains sur 2024 (travaux toiture atelier tertiaire à l'origine d'EI) et pour les autres sur le premier trimestre 2025 (travaux plafond préparation froide atelier restauration) afin de réduire les risques psycho-sociaux.

L'arrivée de la neuropsychologue à donner un souffle tant aux travailleurs qu'aux professionnels. C'est une écoute de qualité qui est apportée à chacun d'entre eux venant, dans bien des cas, apporter des solutions immédiates en terme de réduction de stress. Ce poste était resté vacant depuis plusieurs années en raison des difficultés de recrutement de psychiatre. Son évolution vers la spécialité de neuropsychologie trouve son sens au sein d'un ESAT qui offre des mises en situations professionnelles quotidiennes. La neuropsychologue observe les travailleurs sur leur poste de travail pouvant intervenir directement sur ce qui fait difficulté. C'est également une source de soutien pour les professionnels de l'ESAT qui obtiennent des conseils concrets et efficaces dans leur quotidien de travail et leur permettent une adaptation réelle et individuelle dans l'accompagnement de tous, une réassurance est ainsi trouvée pour chacun.

L'association **ehs** a mis à disposition depuis plusieurs années un dispositif de soutien gratuit à destination des professionnels dénommé « Stimulus ». Il s'agit d'une ligne d'écoute où des psychologues accompagnent sur plusieurs rendez-vous en ligne, écoutent ou encore orientent les professionnels qui les contactent tant pour des situations rencontrées dans leur milieu professionnel que d'ordre privé.

Suivi de la mise en œuvre des droits des usagers

Actualisation des outils Loi 2002-2	Date d'actualisation des outils	Validation associative	Date mise en application	Affichage obligatoire contrôlé le :
Modèle DIPEC ou contrat de séjour	15/02/2023		15/02/2023	
Modèle de projet individualisé	18/02/2022		18/02/2022	
Projet d'établissement	19/02/2023	oui	19/02/2023	27/09/2024
Règlement de fonctionnement	25/02/2016		25/02/2016	27/09/2024
Livret d'accueil	16/12/2024		16/12/2024	27/09/2024
Charte des droits et libertés	16/12/2024		16/12/2024	27/09/2024
Liste des personnes qualifiées annexée au livret d'accueil	16/12/2024		16/12/2024	27/09/2024
Liste des membres du Conseil de la vie sociale	19/12/2024		20/12/2024	27/09/2024
Document unique de délégation	01/06/2020		01/06/2020	
Actualisation ANNUELLE du Plan Bleu	12/2024			

Développement et amélioration des coopérations avec les partenaires

La vacance du poste de chargé d'insertion, transformé en conseiller en emploi accompagné dans un souci de le faire évoluer pour une plus grande ouverture vers le milieu ordinaire, ne nous a pas permis de développer comme souhaiter le partenariat avec des entreprises. En effet, l'ESAT a le souci de conserver sa spécificité d'être « une passerelle » vers le milieu ordinaire et afin de pallier aux différentes pertes de contrats lié à la période du COVID, il est nécessaire de mener une campagne de sensibilisation afin de tisser des liens et faciliter l'entrée des travailleurs dans les entreprises. Nous devons nous diversifier dans les offres faites aux travailleurs s'agissant notamment des mises à disposition avec une approche territoriale de proximité afin de faciliter les déplacements des travailleurs pour qui, bien souvent, le trajet peut être un frein à l'insertion.

L'arrivée de la conseillère en emploi accompagné sur le dernier trimestre 2024 a été marquée par une prise de repères et nous pourrions développer ce partenariat sur 2025 plus facilement.

La cheffe de service a pris le relais des missions de la chargé d'insertion essentiellement sur l'accompagnement individuel des travailleurs limitant de fait le développement d'un partenariat global.

Toutefois, la mise en place de stages au sein des trois ateliers de l'ESAT a permis de pérenniser mais également de créer des liens avec certains organismes. Ainsi, nous avons pu renforcer un partenariat auprès de Delta insertion avec qui des liens de confiance existent aujourd'hui nous permettant de préconiser des orientations vers eux selon les situations et d'accueillir des personnes qu'ils accompagnent. Nous avons pu mettre en place de nouveaux partenariats avec notamment Le Pari des Possibles, l'établissement régional d'enseignement public adapté Alexandre Dumas ou encore l'IMPRO de Palaiseau.

Des partenariats de longues dates se poursuivent dans une recherche continue d'amélioration et de fluidité des échanges pour favoriser un accompagnement cohérent des travailleurs avec par exemple Siemens, l'entreprise adaptée Les ateliers de la Villette ou encore l'ESAT Cotra.

De même, soucieux de l'environnement, nous souhaitons mettre en place des partenariats responsables. Ainsi, nous travaillons sur nos dépenses alimentaires et bureautiques afin de trouver des partenaires adaptés à nos besoins mais également dans une démarche écologique. Nous espérons faire aboutir ces réflexions sur l'année 2025.

Plan d'amélioration continue de la qualité

Provenance de l'objectif/titre sous-partie	Objectif	Description	Étapes	Qui ? coordinateur du plan d'action	Indicateurs de suivi	Suivi 2024	Ajustement de l'objectif	Délai
Projet d'établissement 6.1. L'accueil 6.2. L'admission	Réactualiser le processus d'admission en lien avec l'approche rétablissement	Maintien de l'entretien médical sur le temps du processus d'admission	Recrutement d'un poste de psychiatre ou de neuropsychologue Organiser une rencontre de la personne avec le psychiatre au moment de la demande d'admission	direction	Recrutement d'un professionnel Le nombre d'entretiens réalisés	Ok : Recrutement poste à temps plein de neuropsychologue en janvier 2024	Sans objet	Sans objet
		Passage d'une commission d'admission à une présentation de la candidature en réunion d'équipe En cas de refus fournir des pistes d'orientation adaptées à la situation de la personne	Organiser la réunion d'équipe autour de présentations des candidatures Aboutir à une prise de décision collégiale Réflexion en équipe sur les pistes possibles	Chef de service accompagnement	Tenue de réunions de présentation et prise de décisions Propositions à faire à la personne	Ok : présentation des candidatures stage et décision collégiale sur l'admission Ok : la réflexion commune permet de proposer des pistes d'orientation adaptées	Sans objet	Sans objet

Projet d'établissement 6.3. Accompagnement en atelier 6.4. Accompagnement vers le milieu ordinaire	Adapter le fonctionnement des ateliers de travail aux évolutions	Les horaires des différents ateliers pourront être amenés à évoluer selon le cadre réglementaire en vigueur et les nécessités de service.	Diffusion de l'information du développement par l'atelier jardins-espaces verts du service de lavage automobile Développement du relais pick up de l'atelier tertiaire par la diffusion de l'information aux clients habituels Assurer la formation aux matériels pour les nouveaux arrivants	Chef de service production/moniteur/TA	Augmentation de la clientèle	Ok : plage uniquement disponible les jeudis après-midi. Ok : réorganisation pour une ouverture continue sur la semaine Augmentation de la capacité de colis Mise en place de binôme sur des créneaux en autonomie Tous les travailleurs sont formés au fonctionnement du matériel et protocole de Pick up	Relancer une campagne de prospection : distribution de flyer à proximité de l'ESAT par le tertiaire lors des différentes rencontres partenariales Réactualisation de la formation en interne par les travailleurs accompagnés du fait de l'extension de l'activité (colis box)	Année 2025 Sans objet
	Offrir une meilleure visibilité du travail réalisé par les travailleurs afin qu'ils gagnent en confiance en eux	Favoriser la prise de conscience des TA de leurs compétences et qualité développées au sein de l'ESAT	Élaboration d'un livret d'accompagnement professionnel qui sera modulable et s'adaptera ainsi à chacun des TA en accord avec le décret du 12 décembre 2023.	Moniteur	Le nombre de livrets mis en place Personnalisation du support par le travailleur	Ok : Finalisation de l'élaboration fin 2024 et distribution aux travailleurs début 2025	Un suivi régulier par les moniteurs pour permettre une alimentation par le travailleur	Année 2025

Projet d'établissement 6.5. Élaboration et suivi du projet personnalisé	Sur l'axe du rétablissement et dans le cadre de la réforme des ESAT, faire évoluer le document du projet professionnel personnalisé afin qu'il réponde davantage aux besoins et attentes des personnes accompagnées	Intégrer dans les PPP l'évolution vers un équilibre vie professionnelle/vie sociale ou, selon le souhait du travailleur, le travail autour d'une « hygiène de vie » en corrélation avec la vie professionnelle	Transformation de la grille d'auto-évaluation vers boîte à outils rétablissement Annualiser le renouvellement du PPP Expérimentation d'une première phase de co-construction moniteur/TA du PPP puis une finalisation et validation avec la chargée d'insertion	Chef de service accompagnement	Le nombre de PPP réalisés sur cette nouvelle procédure	Ok : Trame actualisée et simplifiée mise en place pour soutenir les moniteurs dans la co-construction du PPP avec le TA Annualisation du PPP La grille d'auto-évaluation a été remplacé permettant au moniteur de présenter des outils différents selon les questionnements du travailleur lors de son bilan	Maintien de la montée en compétence des moniteurs et chargée d'insertion pour une coordination fluide du PPP	Année 2025
	Permettre et favoriser la pluridisciplinarité	Avoir un croisement des regards	Instaurer que chaque PPP soit présenté par la chargée d'insertion à l'ensemble de l'équipe lors des réunions d'équipe		La lecture de PPP en réunion	Ok : le PPP qu'il soit nouveau ou renouvelé fait l'objet systématique d'une lecture	Sans objet	Sans objet
Projet d'établissement 6.6. Accompagnement santé et accès aux soins	Renforcer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées et adapter l'accompagnement au plus près des besoins de chacun	Réflexion pour la mise en œuvre des DAIP au sein du milieu pro pour ceux qui le souhaitent	Élaboration d'outils ainsi que les modalités d'application - formulaire de désignation de personne de confiance - Guide de Prévention et Soins en santé mentale (GPS)	direction	Existence d'un formulaire et d'un guide Mise en place de l'expérimentation	Le formulaire n'a pas été élaboré Un GPS a été élaboré en version simplifiée et proposé à certains TA	Réalisation au cas par cas par la neuropsychologue avec le travailleur	Année 2025

				- expérimentation afin de déterminer dans quel temps cet outil sera proposé aux TA (moment de l'admission, entre l'admission et le pré-projet, suite à un arrêt maladie)			Constat d'une non adhésion plutôt majoritaire des travailleurs qui préfèrent scinder vie professionnelle/ vie privée		
Projet d'établissement 6.7. Fin de l'accompagnement de l'ESAT et orientation	Sécuriser les parcours professionnel	Mise en place suivi post sortie tant pour soutenir et sécuriser le parcours professionnel du travailleur et pour accompagner l'employeur dans l'adaptabilité du poste	Élaboration de la convention tripartite (TA, employeur, ESAT) mise en place d'un seul entretien avec le service insertion si le TA souhaite un retour à l'ESAT	Direction chef de service accompagnement	Existence de la convention Le nombre de signatures de convention	Ok : la convention a été élaborée et est systématiquement proposée aux TA sortants Réalisation également d'un seul et unique entretien pour le retour d'un ancien TA, il y en a eu un en 2023	Sans objet	Sans objet	
		une demande de fin de prise en charge formulée par l'ESAT sera faite avec des pistes de réorientation	Concertation en réunion Les pistes sont proposées à la personne en lui donnant les documents d'informations utiles à cette fin.	Chef de service accompagnement	Le nombre de sorties demandées par l'ESAT	Cette situation ne s'est pas encore présentée	Sans objet	Sans objet	
Projet d'établissement 6.8. Le travail avec les familles et les proches	S'appuyer sur les proches/famille comme partenaires en les associant dans la construction du	La famille/ les proches peuvent être ou devenir des partenaires autour du projet de la personne accompagnée	Systématiser, à l'admission puis ensuite, l'obtention de l'accord du travailleur Création d'un fichier regroupant les coordonnées des proches/famille	Direction	Existence du fichier	Ok : un fichier existe mais il manque encore de pouvoir le finaliser avec les TA anciennement arrivés L'ouverture de mediateam aux usagers	Sans objet	Année 2025	

		parcours professionnel de la personne accompagnée		Les récupérer auprès des TA			facilitera l'alimentation de ce fichier La demande dès l'admission est devenue systématique		
Projet d'établissement 6.9. Garantie des droits des travailleurs accompagnés		Favoriser l'expression collective et rendre la participation plus libre	Le CVS tend à évoluer dans son fonctionnement en devenant, sous l'appellation « Réunion des travailleurs-vie sociale », ouvert à tous. Application du nouveau décret sur les CVS de 2023.	Réviser le règlement de fonctionnement du CVS et le diffuser Réfléchir avec les travailleurs sur les nouvelles modalités du CVS : la gestion du suivi de la mise en place des décisions, ODJ	Chef de service accompagnement	Le nombre de participants La tenue du CR/ODJ La mise en œuvre des décisions	Ok : retour à la mise en place d'un CVS mais avec une souplesse dans son fonctionnement : possibilité pour tous d'être présents, d'échanger Volonté d'une organisation plus cadrée afin d'optimiser cet espace de réflexion et de décisions : ordre du jour élaboré par le Président et co-construction du compte-rendu avec représentants des familles et salariés	Remettre entre les mains du Président du CVS la gestion de cette instance	poursuite sur année 2025
		Développer la solidarité et la cohésion d'équipe à travers la valorisation des	Développer et favoriser la pair-aidance entre chacun des travailleurs	Mise en place d'un tutorat des TA pour les stagiaires et les personnes nouvellement arrivées	moniteur	Le nombre de TA volontaires	Ok : la pair-aidance/tutorat arrive à se mettre en place pour les stagiaires et il faut davantage expliciter le sens pour l'élargir à tous	Réalisation d'un livret du stagiaire par atelier tertiaire, à élargir à tous Poursuivre sur cet objectif avec la	Année 2025

	expériences de chacun		Proposition systématique d'une pair-aidance lorsque l'un d'entre eux se retrouve en difficulté sur une tâche		Le nombre de pair-aidance		possibilité d'aller plus loin pour ceux qui le souhaitent et que l'ESAT ouvre une formation de travailleur pair	
--	-----------------------	--	--	--	---------------------------	--	---	--

Projet d'établissement 7.2 La coordination des interventions / le soutien aux équipes	Favoriser la coordination des professionnels	Développer le sens de « faire équipe » Mutualiser les bonnes pratiques, se soutenir dans l'accompagnement mené un travail d'équipe pluridisciplinaire	Préciser l'ensemble des fiches de poste Expérimenter une réunion insertion unique réunissant l'ensemble des professionnels des trois ateliers Mise en place d'une réunion de fonctionnement, d'une réunion organisationnelle de l'atelier restauration	direction	Un rendu du travail des fiches de postes La tenue de ces différentes réunions	Ok : finalisation d'un document récapitulatif des missions de chacun Réunion de fonctionnement se tient 1/3 semaines Réunion d'équipe avec l'ensemble des professionnels 1 fois/semaine Réunion orga atelier restauration 1 fois/semaine, (gestion commandes, tenue des menus, prestations)	Elaboration de nouvelles fiches de missions	Sans objet
--	--	--	--	-----------	--	---	---	------------

		Favoriser la prise de parole et le sentiment d'appartenance à une équipe auprès des TA	La bienveillance est le mot d'ordre en vue d'améliorer le fonctionnement et de viser la progression de tous au travers des temps de réunions	Mise en place des réunions moniteur/TA, une fois par trimestre pour faire le point sur le fonctionnement de l'atelier (décembre, février, mai et septembre) Mise en place d'un groupe de parole pour les TA animés par d'un travailleur pair comme demandé Systématiser le briefing/débriefing : En restauration : avant service (distribution rôles) et après (ressentis/difficultés) En JEV : matin (présentation chantiers) et sur le retour (ressentis/conseils) en tertiaire : matin (tâches/rôles) et retour sur la veille	Chefs de service	Existence des réunions moniteurs/TA Réalisation quotidienne briefings/débriefings	Pas de réunions moniteurs/TA installées dans une organisation temporelle Ok : débriefings/briefings se multiplient mais ne sont pas encore inscrit dans l'organisation des journées pour tous Ok : groupe de parole mis en place dont l'intervenant est travailleur pair	Sans objet	Année 2025
		Optimiser les formations	Favoriser la mise en application des formations suivies	Organiser un retour, en réunion d'équipe, de la formation suivie par les salariés concernés Réflexion collective sur la mise en application au sein de l'ESAT des axes abordés Faciliter des temps d'échange post-formation pour le groupe	direction	Nombre de retours sur formation réalisés Les outils utilisés qui découlent des formations	Ok : les retours s'organisent en réunion afin que le plus grand nombre puisse bénéficier du contenu avec une perspective ouverte de la mise en application dans le fonctionnement de l'ESAT. Reste à consolider	Sans objet	Sans objet

				de salariés inter-ESSMS qui a suivi la formation					
Projet d'établissement 7.3 Le travail en réseau et partenariat	Se mettre en conformité avec la réglementation en vigueur	Étudier les nouvelles modalités du Décret 13/12/2022	Conclure une convention de partenariat avec : -un des acteurs du service public de l'emploi du territoire -le gestionnaire de la plateforme d'emploi accompagné du département	direction	Existence des conventions	Une rencontre a été réalisée avec Plateforme de l'EA de Chatillon, impossibilité aujourd'hui de conclure une convention, attendre leur mise en route	L'accès à l'EA est difficile pour les TA en ESAT, piste de places « hors les murs » pour faire du sur mesure et embauche d'un job coach	Année 2025	
	Identifier le réseau de l'ESAT	Partager les contacts professionnels sur un document commun	Constitution de répertoires propres à chacun des ateliers et un en commun Repérer les partenaires (appui logiciel Médiatteam) Actualiser le document	équipe	Existence des répertoires	Le répertoire a été créé et demande à être complété et actualisé Ok : mise en place d'un « livre d'or » au Séquoia qui permet de récupérer les coordonnées des clients	Sans objet	Année 2025	
	Étoffer le réseau	Développer les liens avec le réseau spécifique aux activités	Avec par exemple Céapsy et les autres ESAT environnants	Équipe direction/ chargé d'insertion	L'augmentation du nombre de partenaires	Quelques actions ponctuelles (accueil stagiaires d'autres ESAT/institutions, conférence Céapsy/santé mentale France)	Sans objet	2025	
Projet d'établissement 8. Modalités d'évaluation	Assurer une évaluation annuelle du service	Mesurer les actions conduites ou celles non réalisées à partir du plan d'action du service	Récolter et renseigner le tableau annuel des indicateurs Organiser une revue du plan d'action annuelle avec les personnes accompagnées et équipe / appui du trinôme de référents-qualité	direction	Existence du tableau et sa bonne tenue Réalisation d'une réunion	Ok : le tableau est régulièrement tenu à jour et appui auprès du siège Ok : rapport d'activité annuelle réalisé	Sans objet	Année 2025	

			Rédiger le rapport d'activité annuel du service en intégrant les mesures/actions conduites, celles qui restent à conduire		autour du plan d'action Existence d'un rapport annuel	Sur 2024, des points lors des réunions de fonctionnement ont été faits sur le plan d'action		
	Déployer une auto-évaluation en autonomie sur l'ESAT	Accompagnement par un organisme d'évaluation pour définir une méthode	Identifier un cabinet de formation Identifier un trinôme de référents-qualité (TA + salarié + cadre) Formation des référents + utilisation référentiel HAS/Synaé	direction	Existence d'un rapport d'auto-évaluation	Ok : auto-évaluation a été réalisée fin d'année 2023 Ok : analyse du rapport reste à faire Ok : le trinôme suit l'évolution de l'organisation associative s'agissant des auto-évaluations	Poursuite des auto-évaluations avec élaboration d'un calendrier	Année 2025
	Évaluation externe	Attente de la date dans le cadre du calendrier de programmation des autorités de tarification	Attente de l'arrêté du calendrier de programmation	direction	Transmission d'une date	Information de l'ARS que les ESAT auront leurs évaluations en décembre 2025	Contact avec le cabinet évaluateur Mener l'évaluation externe	2025 7 et 8 sept
Plan d'action démarche qualité Affichage obligatoire	Être en conformité avec la réglementation et suivre son évolution	S'assurer que l'affichage obligatoire soit existant et actualisé tant celui pour les salariés que pour les TA	Rechercher ce qui doit obligatoirement être affiché L'afficher en mode FALC	Assistante de direction	Existence d'un listing de ce qui est obligatoire	Ce travail à mener découle de l'auto-évaluation. Ça n'a pas encore été mis en place	A renouveler	Année 2025

Hygiène et sécurité	Assurer une vigilance permanente sur la bonne tenue des locaux	La propreté et la sécurité des locaux doit être en permanence en accord avec la réglementation Assurer une veille	Vérifier les locaux de l'ESAT Mettre les extincteurs à bonne hauteur Élaboration d'un outil de suivi	Chef de production	Existence d'un outil de suivi État des lieux des locaux	Le nettoyage des locaux est réalisé régulièrement	Est envisagé de nommer un référent hygiène/atelier	Report de délai Année 2025
Plan d'action démarche qualité Dossiers papiers des TA/dossiers mediateam	Se mettre en conformité avec la réglementation	Rendre plus lisible le dossier au TA et permettre son accessibilité	Faire un tri pour conserver documents utiles/nécessaires Élaboration d'une procédure pour la consultation Informers les TA de ce droit et de comment faire	Chargé d'insertion/moniteurs	Existence de la procédure	Le tri se poursuit	Ouverture des droits usagers pour chacun des TA sur mediateam	Année 2025
Plan d'action démarche qualité Actualisation des documents	Rendre les documents accessibles aux TA	S'assurer que tous les éléments obligatoires soient bien inscrits sur les documents tout en les rendant en format FALC pour permettre leur accessibilité	livret d'accueil règlement intérieur projet d'établissement Chartre des droits et des libertés droit à l'image règlement réunions des travailleurs	direction	un livrable de chacun des documents sous format FALC	Volonté d'associer les TA des trois ateliers qui seraient motivés pour participer à cette revisite Ok : livret d'accueil finalisé incluant la charte des droits et des libertés	Règlement intérieur à actualiser Réaliser : procédure plainte et réclamation, règlement CVS	Année 2025
Plan d'action démarche qualité	appliquer le droit des TA en ce qui concerne les	Donner l'information de ces droits	Rechercher la règle en vigueur	direction	un livrable format FALC	Travail à mener sur 2025	Sans objet	Report de délais

Création de nouveaux documents indispensables	données numériques (le droit à l'oubli)		Élaborer un support pour l'expliciter					Année 2025
Plan d'action démarche qualité Serveur	Donner un sens commun au rangement des dossiers dans le serveur	Il est nécessaire de rendre lisible les dossiers afin que chacun à son poste s'y retrouve	Procéder à un tri Informez des choix pris pour donner le sens commun	Équipe de direction	Un serveur ordonné sans doublon Réunion d'information	Travail à mener sur 2025	Sans objet	Report de délais Année 2025
Plan d'action démarche qualité utilisation de mediateam	L'outil de transmission doit devenir pour tous un réflexe dans une utilisation quotidienne	Permettre une facilité d'accès pour remplir des fiches, consulter les transmissions ou CR de réunions, s'informer des événements passés pour une cohérence de l'accompagnement	Réflexion à mener sur comment y arriver: quelles sont les difficultés/appréhensions/besoins Réunion autour de : Qu'est-ce que je dois écrire dans une fiche (le sens) et comment (contexte, événements, décision, plan d'action)	Super administrateurs mediateam	Le nombre de fiches réalisées et leur fréquence	Ok : Des évolutions des fonctionnalités du logiciel ont conduit à mettre en place des formations servant de base Ok : Rappels réguliers en équipe, des formations en interne ont été faites sur des temps de réunions Doit devenir un automatisme pour certains	Aménagement d'un bureau pour atelier restauration au FAM	Année 2025

Plan d'action démarche qualité veille juridique	Donner l'information des évolutions réglementaire s	Permettre à tous d'avoir accès à l'information et notamment aux évolutions de notre secteur d'activité pour faire évoluer les pratiques professionnelles	Réfléchir à la procédure qui permette une veille juridique pour tous: sur quelle instance, périodicité, pour qui, ...	direction	Existence d'un espace ressource connu de tous	Travail à mener sur 2025	Sans objet	Report de délais Année 2025
Plan d'action démarche qualité Com- munication	Chacun doit savoir où aller chercher l'info et/ou auprès de qui l'obtenir	Tant pour les salariés que pour les TA, les infos données doivent être accessibles à tous	Penser une procédure de communication	équipe	Existence d'un processus	Travail à mener sur 2025	Sans objet	Report de délais Année 2025
Plan d'action démarche qualité plan de gestion de crise=plan bleu	Avoir une connaissance du plan de gestion de crise	chacun doit pouvoir en dire quelque chose et pouvoir y accéder facilement	Mener une réflexion sur la façon de le rendre plus accessible	direction	Tous en connait le sens	Un temps pour sa lecture avait été pris lors d'une réunion mais cela ne semble pas être suffisant Travail à mener sur 2025	Sans objet	Report de délais Année 2025
Plan d'action démarche qualité	Comment assurer la réalisation puis la transmission à tous de l'événement	Tous devraient être en mesure de suivre la procédure: récupérer une fiche, la remplir et la transmettre à la hiérarchie	Recueillir les besoins des professionnels Mener une réflexion pour	Direction/as sociation	Existence d'une procédure	Ok : Travail qui a débuté en fin d'année 2023 et notamment lors des COPIL qualité qui intègre désormais le trinôme	Sans objet	Sans objet

fiches EI/EIG	et des décisions prises	un retour systématique des actions menées	rendre facile la réalisation de ces fiches Élaborer la procédure pour restituer les EI/EIG			qualité et se poursuit sur 2024 Le professionnel n'a pas toujours le réflexe de remplir une fiche EI		
Plan d'action démarche qualité suivi et traitement des plaintes et réclamations	En lien avec la procédure ehs , mettre en place une procédure	Si les TA ont des espaces de parole pour pouvoir faire remonter des difficultés, il est indispensable qu'une telle procédure soit formalisée et transmise pour s'assurer du respect de leurs droits	Élaborer une procédure claire et simple : l'accès aux fiches, auprès de qui on dépose, le traitement (comment) et le retour donné	Équipe de direction	Existence d'une procédure accessible aux TA	Idem fiches EI/EIG Ok : Dans cette attente, une fiche de plainte et réclamation a été réalisé à partir de celle de l'EI et a pu être donnée, remplie et traitée lors d'un conflit entre TA	Donner l'information de l'existence d'une fiche plainte et réclamation Elaboration d'une procédure FALC	1 ^{er} trimestre 2025

Résultats financiers 2024

Analyse du résultat

L'ESAT repose sur deux budgets d'exploitation, un budget social dont le financement est assuré par l'agence régionale de santé et un budget commercial reposant sur la vente et le chiffre d'affaires des prestations réalisées par les trois ateliers de production.

En 2024, la partie sociale affiche un résultat excédentaire (+ 1 058 €) alors que la partie commerciale affiche un déficit (- 10 035 €).

L'année 2024 présente un taux d'occupation de 94.78%.

ESAT SOCIAL

Charges de personnel – groupe 2

Les charges du groupe 2 présentent une économie de 15 600 € au regard du budget prévisionnel.

Le poste de chef de service insertion a été pourvu au 1er trimestre 2024 suite à l'évolution de la chargée d'insertion vers ce poste.

Le poste de chargé d'insertion est donc lui resté vacant une bonne partie de l'année, il n'a été pourvu qu'en septembre 2024.

Les difficultés de recrutement du poste de psychiatre (0.5 ETP) nous ont conduites à le faire évoluer vers un poste de neuropsychologue qui a été pourvu en janvier 2024.

Sur les postes de moniteurs d'atelier, 1.22 ETP n'ont pas été réalisés liés à des difficultés de recrutement sur ce poste qui ont persisté sur 2024 suite à une démission d'une monitrice d'atelier restauration en juillet 2023.

Autres charges d'exploitation

Groupe 1

Le groupe 1 présente des charges à hauteur de 141 046€, soit un dépassement de 43 874€ par rapport au budget prévisionnel, principalement dû aux prestations d'alimentation à l'extérieur (+ 36 195€ par rapport au BP) qui s'explique par un nombre plus important que prévu de travailleurs accompagnés en contrat de mise à disposition par rapport à 2023.

Le compte des achats non stockés affiche un dépassement de 6 239€ par rapport au budget prévisionnel en raison de l'inflation nationale.

Par ailleurs, alors que le compte électricité a connu une baisse (- 8 355€ par rapport au BP) ; l'augmentation du gaz (+ 8 119€ par rapport au BP) et du carburant (+ 4 339€ par rapport au BP) impactent directement les comptes 2024.

Groupe 3

Le groupe 3 présente des charges à hauteur de 227 613€, soit un dépassement de 42 848€ par rapport au budget prévisionnel, mais cohérent avec le réalisé 2023 (227 368€) et qui présente une légère baisse.

Ce dépassement par rapport au budget prévisionnel, s'expliquant principalement par :

- Compte 6156 : augmentation des coûts de maintenance (+ 8 676€)
- Compte 6815 : provision pour risques de + 3 771€ liée à la reprise des indemnités retraite pour un salarié recruté en 2022 mais étant âgé de plus de 60 ans
- Compte 655 : frais de siège => charges à hauteur de 89 670€, soit un dépassement de 44 055€ par rapport au budget prévisionnel, mais cohérent avec le réalisé 2022 (89 670€).

Le total des charges est de 1 027 210€ (+ 71 121€ par rapport au budget prévisionnel).

Produits de la tarification

Les produits s'élèvent à 914 387€, soit 16 625 euros l'ETP d'un travailleur accompagné.

Produits autres

- Compte 70823 : participation aux frais de repas des usagers présente une augmentation de 2 824 € au regard du budget.
- Compte 6419 : remboursement IJSS de 51€, montant faible, en raison du maintien d'un faible pourcentage d'absentéisme en 2024.
- Compte 75 : autre remboursement de frais 4 962
- Compte 781 : reprises provision risques 2 774
- Compte 79 : transfert de charges d'exploitation 51 061

Le total des produits s'élève à 1 028 268 € pour la section ARS de l'ESAT.

ESAT COMMERCIAL

Le résultat comptable 2024 présente un déficit conjoncturel de 10 035 € malgré un chiffre d'affaire en augmentation. Il s'explique à la fois par les difficultés de recrutement, les missions de mises à disposition qui peinent à remonter par rapport à l'avant crise sanitaire, principalement au sein du tertiaire et l'impact financier de l'évolution du statut des travailleurs pour le rapprocher de celui des salariés.

Charges de personnel

Les charges du groupe II dépassent le budget prévisionnel de 57 186 €. Ce poste présente une amélioration en comparaison à 2023 mais reste impacté par le rapprochement du statut des travailleurs accompagnés à celui des salariés : en 2024, le paiement des dimanches et jours fériés en heures majorées a été mis en place pour les travailleurs de l'ESAT.

Ce sont des dispositions positives pour la considération du statut des travailleurs qui tend à se rapprocher de celui d'un salarié mais qui restent entièrement à la charge de l'ESAT.

Autres charges d'exploitation

Les charges du groupe III dépassent le budget prévisionnel de 21 273 € en raison des dotations aux dépréciations des créances (+ 6 753 €) qui ont été provisionnées en vue d'éventuelles pertes pour non-paiement de factures d'anciennes prestations mais le passage en perte de factures non payées par les clients a principalement impacté ce poste (+ 32 804 €).

Chiffre d'affaire

Le chiffre d'affaire 2024 est en augmentation par rapport à celui de 2023 (+ 18 449 €) avec de fortes variations selon le type de prestations :

- **Ventes des productions directes** par rapport au réalisé 2023 :
 - Atelier restauration : + 65 745 € : développement de prestations de traiteur

- Atelier espaces verts : + 56 139 € : l'obtention de nouveaux chantiers notamment par la réponse à des appels d'offre de collectivités publiques a permis d'opérer une belle évolution
 - Atelier tertiaire : + 5 046 € en lien avec le développement d'une activité de distribution de colis aux particuliers (en partenariat avec les relais Pick-up)
- **Produits des contrats de mise à disposition** de travailleurs : l'approche rétablissement mis en œuvre se maintient au sein de l'ESAT et continu d'ouvrir sur des admissions plus diversifiées ayant comme conséquences que les projets et compétences des personnes accompagnées sont moins adaptés avec les exigences du milieu ordinaire. Dans cette même dynamique, les souhaits des travailleurs accompagnés occupent une place centrale, la parole de chacun est prise en considération posant le constat que l'orientation en milieu ordinaire n'est pas une volonté partagée par tous.
- Une partie des contrats de mise à disposition, principalement s'agissant de l'atelier tertiaire, n'a pas été renouvelée restant impactée par la période COVID et par l'absence du poste de conseillère en emploi accompagné ne permettant pas d'axer les efforts sur le développement de partenariats avec des entreprises. Ce poste présente un écart de 88 391 €.

Synthèse du résultat

Détermination du résultat au titre de l'exercice 2024

Le résultat global affiche un déficit de 8 977 € dont

- un excédent de 1 058 € sur la section sociale
- un déficit 10 035 € sur la section commerciale.

La tendance est à l'amélioration avec 35 k€ de déficit global en moins par rapport à 2023 (en 2023 : - 42 339 €).

Proposition d'affectation du résultat de l'exercice 2024

Nous proposons d'affecter le résultat déficitaire en report à nouveau.