

*1 rue de l'égalité
92220 BAGNEUX
Tél 01 55 58 00 91*



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023

ESAT

Site : Jean Caurant

2 rue Pablo Neruda

92 220 BAGNEUX

Directrice adjointe : **Laurine Boudet**

Chef de service : **Geoling Moïse**

Espérance hauts de seine - ehs	4
ESAT Jean Caurant	5
<i>LES MISSIONS</i>	5
<i>L'ACTIVITÉ 2023 en chiffres</i>	6
<i>LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS 2023</i>	6
LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES	9
Durée moyenne de séjour ou durée moyenne de PEC	9
<i>LES PROFILS DU PUBLIC</i>	10
Typologie	10
Au regard de la situation de handicap	10
Au regard de la protection juridique	11
Au regard de l'activité et emploi	11
Au regard de leur provenance géographique	11
<i>LES ADMISSIONS EN 2023</i>	12
Les demandes d'admission	12
La provenance	13
<i>LES PERSONNES SORTIES EN 2023</i>	13
Les motifs de sortie	13
Les orientations post-sorties	14
L'ACCOMPAGNEMENT	14
<i>LES TYPES D'ACCOMPAGNEMENT</i>	14
<i>LES THÈMES D'ACCOMPAGNEMENT ABORDÉS</i>	15
<i>LES PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉS - PAP</i>	17
<i>LES SÉJOURS EXTÉRIEURS</i>	18
<i>LES ACTIVITÉS</i>	18
<i>LE MAINTIEN DU LIEN AVEC LES FAMILLES ET LES PROCHES</i>	19
L'ÉQUIPES ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	20
<i>LE PERSONNEL</i>	20
Répartition des effectifs / fonction	20
Pyramide des âges	21
Taux de rotation des personnels sur effectif réel	21
Formation des équipes	21
<i>LES VACANCES DE POSTES</i>	23
Taux d'ETP vacants	23
<i>L'ABSENTEISME</i>	23

Taux d'absentéisme	23
Absentéisme / motifs	23
<i>Concernant les difficultés de recrutement dans le secteur social et médico-social</i>	24
LES RÉSULTATS FINANCIERS 2023	24
<i>ANALYSE DU RESULTAT</i>	24
ESAT social	25
Les charges de personnel – groupe 2	25
Autres charges d'exploitation	25
Produits de la tarification	26
Produits autres que ceux de la tarification	26
ESAT commercial	26
Les charges de personnel	26
Autres charges d'exploitation	27
Chiffre d'affaire	27
<i>SYNTHESE DU RESULTAT</i>	27
Détermination du résultat au titre de l'exercice 2023	27
Proposition de l'affectation du résultat de l'exercice 2023	27
LA DÉMARCHÉ D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ	28
<i>LE PILOTAGE DE LA DEMARCHE QUALITE</i>	28
<i>LA MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF D'EVALUATION</i>	29
<i>LE SUIVI DE LA SURVEILLANCE ET DE LA GESTION DES RISQUES</i>	30
<i>LE SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE DES DROITS DES USAGERS</i>	31
LE PLAN D' ACTIONS ET AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE 2024	1
ANNEXES – Affiches Qualité et Auto-évaluation	1

Espérance hauts de seine - ehs

« **Vers le Rétablissement, ensemble** » - Projet associatif 2022-2026

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 Belloeuve à Malakoff – 14 résidents
- Appartements associatifs & Habitat inclusif-Aide à la Vie Partagée & gestion locative – 54 résidents

En capacité d'innover, se renouveler et repenser son action auprès du public, **espérance hauts de seine** a conduit en **2023** des projets importants :

- Poursuite de l'évolution de ses pratiques professionnelles d'intervention auprès des personnes par une **démarche de Rétablissement**,

- Renforcement de sa **politique Qualité** par l'actualisation de ses **projets de service et d'établissement**, la mise en place d'une **démarche d'auto-évaluation appuyée sur les personnes accompagnées et les équipes**, la conduite de la réalisation de 4 **évaluations externes**,

- Ouverture de **nouvelles actions** :

Juin : 8 résidents en appartements à Nanterre dans le cadre du projet d'**Aide à la vie Partagée**

Juillet : 8 personnes suivies dans le cadre du **SAMSAH renforcé**

Août : 9 résidents en **gestion locative adaptée** en appartements à Gennevilliers, dans le cadre d'un partenariat avec l'hôpital Roger Prévot

Octobre : 7 résidents au **pavillon Autonomie-Hors les murs du FAM**

ESAT JEAN CAURANT

LES 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 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).

Les travailleurs sont encadrés dans leurs apprentissages par sept moniteurs d'ateliers et un chef de service de la restauration. Leurs démarches professionnelles et leurs projets sont accompagnés par une cheffe de service insertion et une chargée d'insertion.

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.

Les horaires d'ouverture de l'ESAT diffèrent en fonction des ateliers et des services administratifs :

- Le secrétariat de direction est ouvert du lundi au vendredi de 9h30 à 16h00 avec une fermeture le mercredi
- Le pôle insertion est ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

Les ateliers de l'ESAT sont ouverts selon leurs activités propres :

- La restauration : du lundi au vendredi de 8h30 à 20h00 et du samedi au dimanche de 9h30 à 20h00 – le Séquoia – restaurant d'application - du lundi au vendredi de 12h à 14h
- Les jardins et espaces verts : du lundi au jeudi de 8h30 à 17h30 – fermeture à 16h30 le vendredi
- Le tertiaire : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30 – fermé un vendredi sur deux

L'ACTIVITÉ 2023 EN CHIFFRES

Tout au long de l'année 2023, l'ESAT Jean Caurant a accompagné 73 personnes et 11 530 journées de travail ont été réalisées.

Capacité autorisée en nombre de places au 31/12/2023	55
Capacité installée au 31/12/2023	55
Nb de personnes présentes au 1^{er} janvier 2023	63
Nb de personnes présentes au 31/12/2023	63
Nb total de personnes accompagnées sur l'année 2023	73
Nombre de jours réalisés dans l'année 2023	11 530
Nombre de journées théoriques	12 430

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'occupation	80,67%	83,89%	91,55%	84,98%	92,76%

Taux de rotation
15,87%

LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS 2023

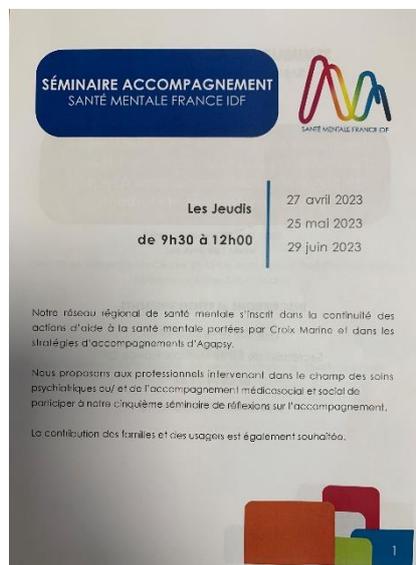
Finalisation et validation du projet d'établissement - mars 2023

Le projet d'établissement de l'ESAT a été le fruit de moments d'échange et de partage lors desquels tant les professionnels que les travailleurs ont pu s'exprimer. C'est une écriture commune qui a permis de dessiner ensemble l'ESAT de demain que chacun souhaite voir. Sa validation et ensuite sa communication à tous a permis de concrétiser tout ce travail accompli mais également de rendre concret la considération portée à la parole de chacun dans ce collectif qu'est l'ESAT.

C'est en présence de l'ensemble des personnes concernées par les sujets que nous souhaitons et que nous faisons évoluer le fonctionnement dans un unique objectif d'améliorer le bien-être et la satisfaction.

Conférence Céapsy/santé mentale France - avril 2023

En avril 2023, l'ESAT a été sollicité par l'association Santé Mentale France, en collaboration avec le Céapsy, afin d'accueillir dans son établissement un séminaire et pour y être acteur. Il s'est agi d'apporter des éléments de réflexions autour de l'accompagnement Rétablissement mis en place au sein de l'établissement par l'exposé et le partage d'expériences au travers de situations.



Ainsi Yann, travailleur au sein de l'atelier jardins espaces verts, en présence du moniteur, a souhaité présenter son parcours tant personnel, en évoquant l'arrivée de la maladie dans sa vie et de ses conséquences, que professionnel avec son quotidien à l'ESAT.

De même, Pierre, travailleur au sein de l'atelier tertiaire également accompagné de la monitrice, a essentiellement apporté son expérience au sein de l'ESAT en témoignant du changement positif avec l'approche du Rétablissement comme guide des pratiques professionnelles.

L'ouverture vers le passage d'un atelier à un autre faite pour le travailleur lui a permis de se révéler professionnellement.





Journée de cohésion Barbecue - juillet 2023

Les travailleurs des trois ateliers ont souhaité renouveler la journée « cohésion » initiée en 2022. L'objectif était de créer une dynamique collective et un sentiment d'appartenance à l'ESAT, sans distinction de poste. Cette année, il a été décidé de l'organiser autour de la thématique « barbecue » afin d'apporter convivialité au travers notamment de stand de jeux de société et d'un espace de danse.



Participation forum des associations de Bagneux - septembre 2023



L'ESAT a renouvelé l'expérience positive de l'année 2022 en participant de nouveau au forum des associations, organisé par la ville de Bagneux. C'est un moment qui permet de faire connaître l'établissement dans les services qu'il offre mais également de sensibiliser les bagnéolais à l'inclusion par le travail. Les travailleurs sont mis à l'honneur : la vente de gâteaux concoctés par l'atelier restauration soigneusement disposés dans des emballages étiquetés par l'atelier tertiaire permet de mettre en avant ce travail d'équipe et de faire connaître tout un ensemble de savoir-faire.

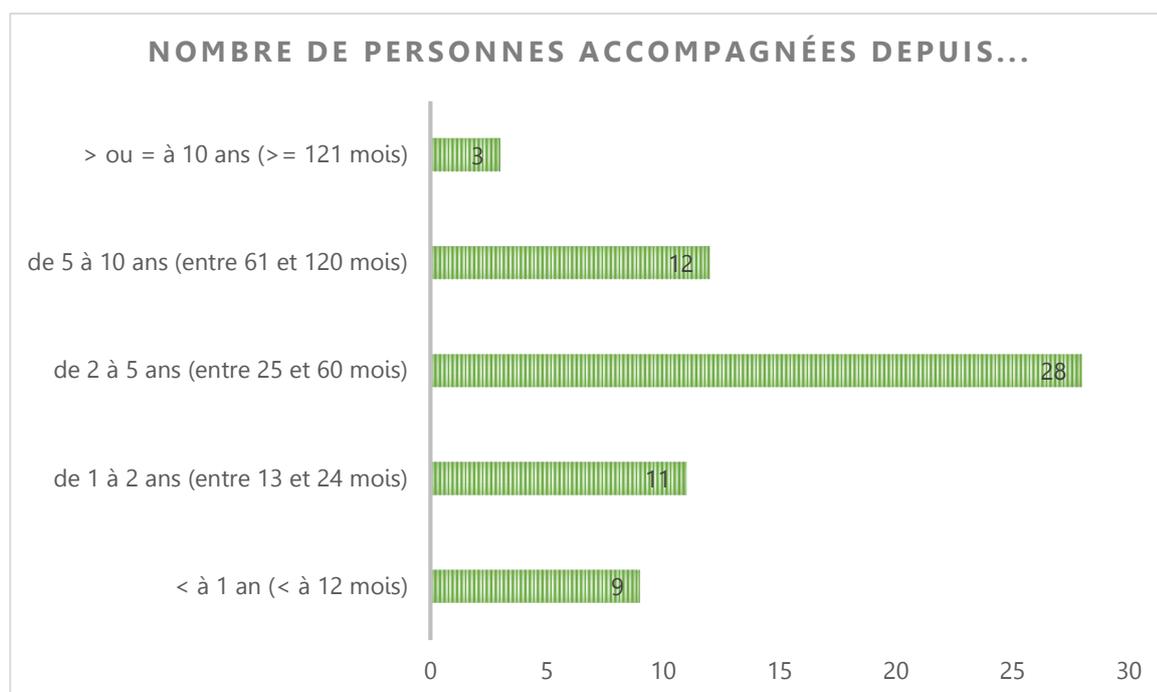
C'est un moment convivial où professionnels et travailleurs aiment à se retrouver pour le partager ensemble.



LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

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

Durée moyenne de séjour ou durée moyenne de PEC

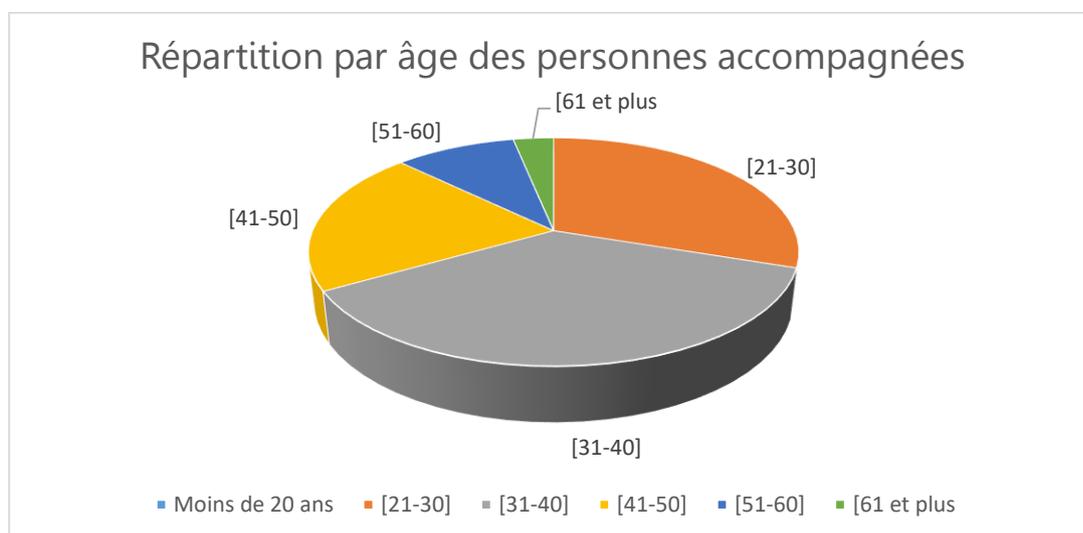
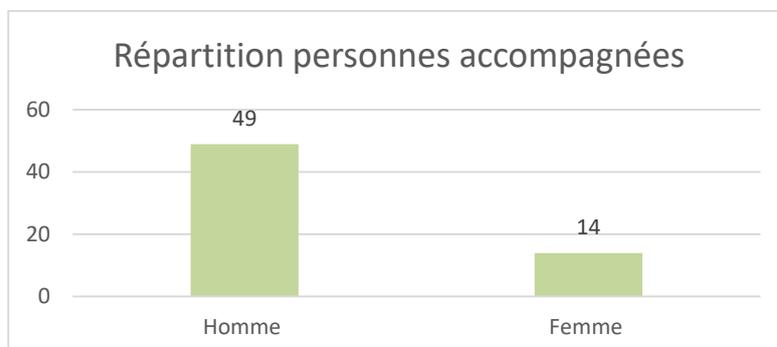


Évolution sur 5 ans

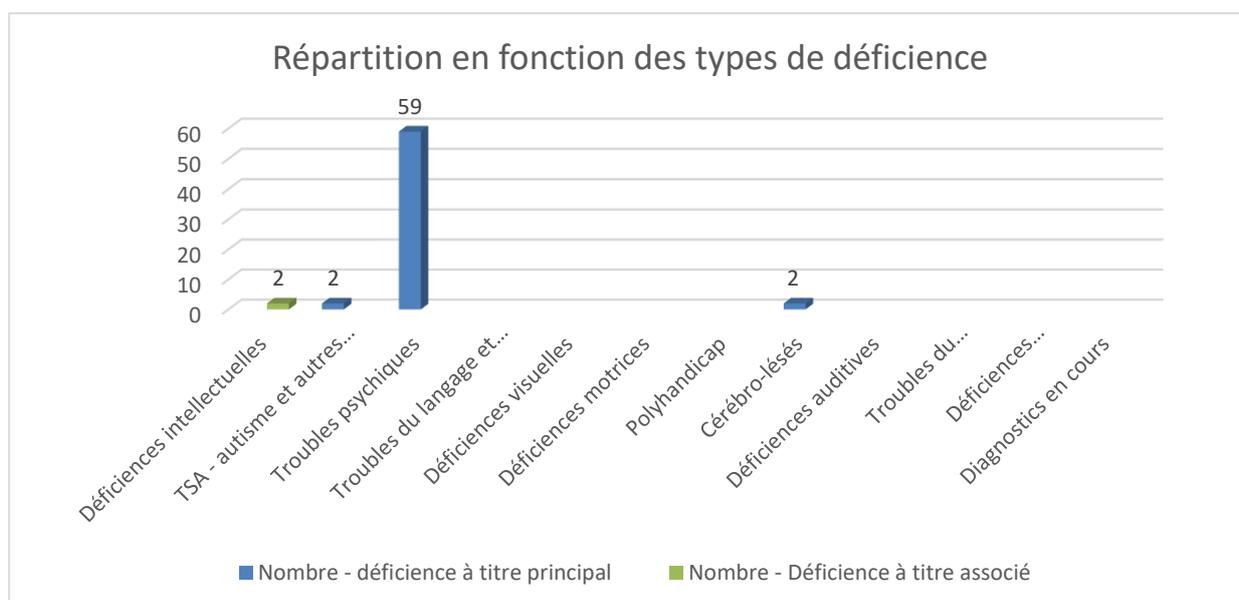
	2019	2020	2021	2022	2023
Durées d'accompagnement des personnes sorties dans l'année (en nb de jours)	NC	NC	9 748	912	15 702
Durée moyenne de séjour	NC	NC	696	91	1 507

LES PROFILS DU PUBLIC

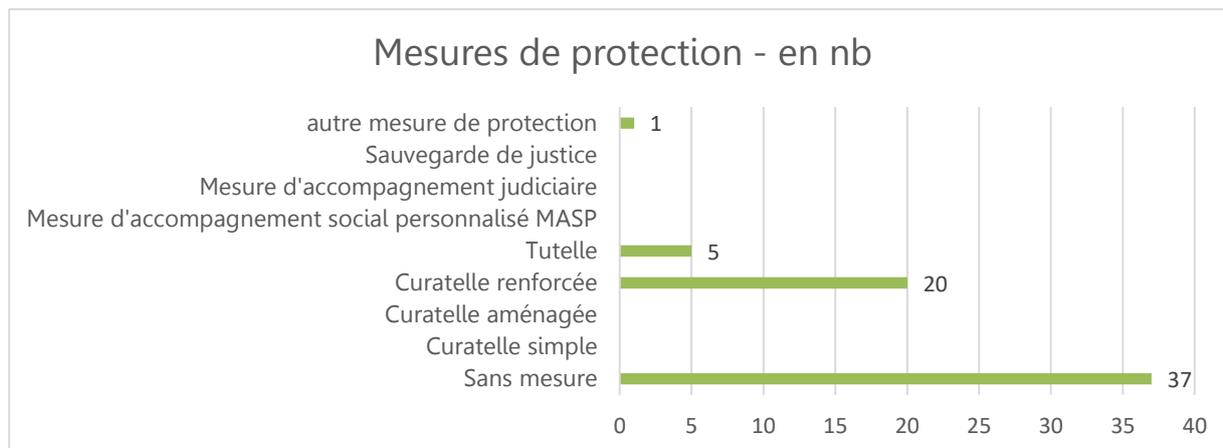
Typologie



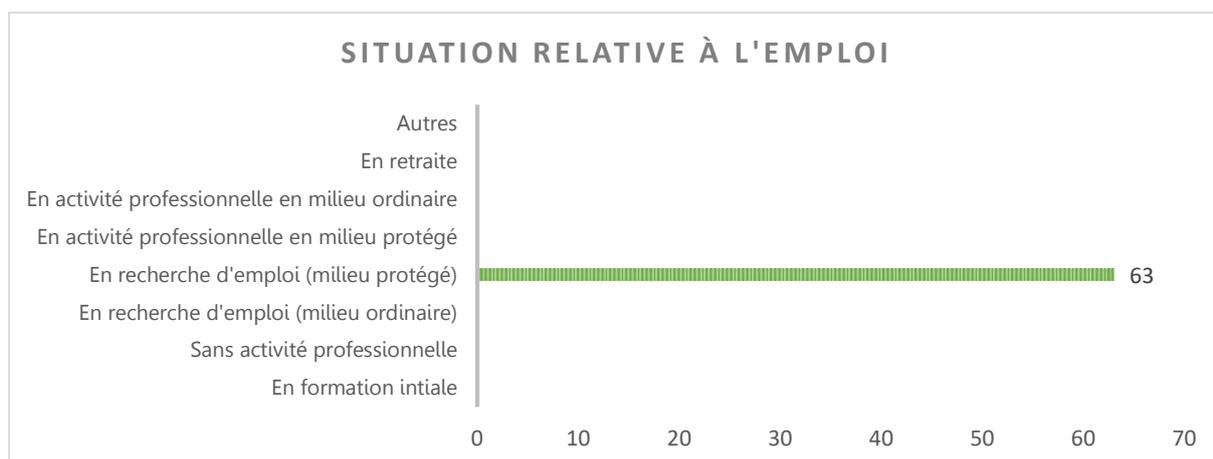
Au regard de la situation de handicap



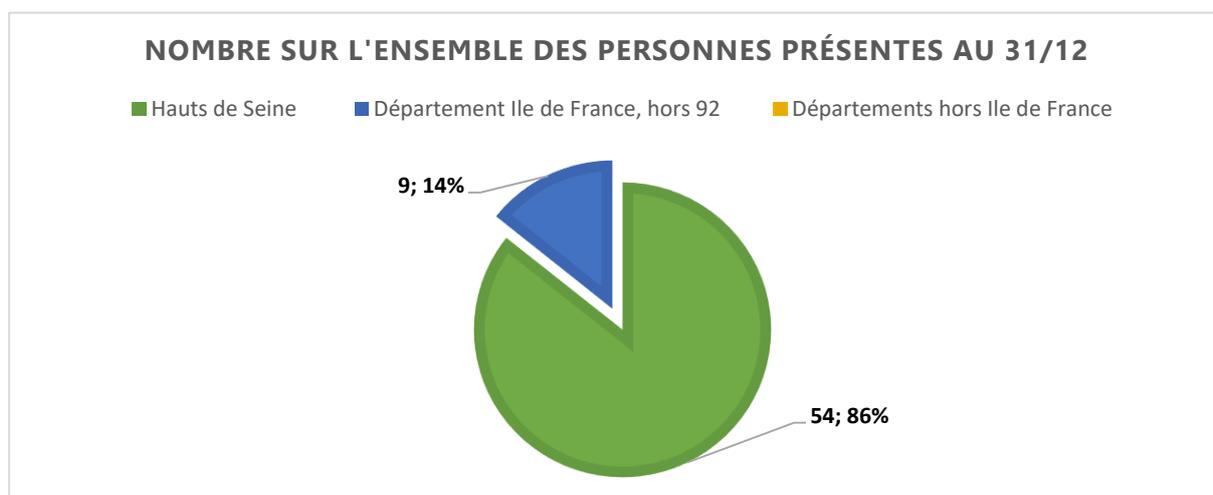
Au regard de la protection juridique



Au regard de l'activité et emploi



Au regard de leur provenance géographique



LES ADMISSIONS EN 2023

Les demandes d'admission

L'ESAT porte une attention particulière à la consultation du site ViaTrajectoires 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. Le livret d'accueil qui permet d'appréhender le fonctionnement de l'établissement ainsi que ses différentes missions y est également glissé. Sur l'année 2023, l'ESAT a réussi à tenir à jour régulièrement les éléments d'informations de ViaTrajectoire. Les deux référentes ne sont toujours pas formées et certaines démarches ne sont pas réalisées car la procédure n'est pas connue comme pour le remplissage des places vacantes en temps réel. La réorganisation et la clarté des missions de chacun au sein de l'ESAT permettra de dégager du temps et une demande de formation sera faite auprès de ViaTrajectoire sur 2024.

Au cours de l'année 2023, le pôle insertion de l'ESAT a reçu 53 demandes d'admission qui ont toutes abouti à un premier entretien et se sont suivis d'un stage d'essai si cela était le souhait de la personne. A l'issue du processus d'admission, 10 personnes ont intégré l'ESAT avec un contrat d'aide et de soutien signé.

ADMISSIONS DANS L'ANNEE		
Admissions au cours de l'année	Nombre	Taux d'admission
Demandes d'admission	53	18,18%
réponses à la demande d'admission	53	
Entrée dans le processus d'admission (formalisée par un premier RDV entraînant l'inscription dans la file active)	53	
Nb d'Admissions réalisées (signature d'un DIPEC ou contrat de séjour)	10	2.2 Taux de réponse aux demandes d'admission
Nombre d'admissions dans le cadre d'un GOS		100%

Sur les 43 demandes d'admission n'ayant pas abouti à la signature d'un contrat, 30 personnes n'ont pas donné une suite favorable pour intégrer l'ESAT et 1 demande a été écartée par l'ESAT pour non-conformité avec l'agrément.

Le taux de refus d'admission par l'ESAT est de 3.77% pour l'année 2023 pour lequel une grande majorité tient en la volonté des personnes elles-mêmes de ne pas donner suite.

Motifs des non-admissions en 2023	Nombre
Refus exprimé par la personne	12
Pas de suites données par la personne	18
Troubles jugés incompatibles avec la prise en charge offerte	0
Etat de santé	1
Non adéquation de l'orientation	0
Non-conformité avec l'agrément	1
Saturation du service	0
Autres	6
6.3 Taux de refus d'admission	3.77%

La provenance

Lieux géographiques de provenance de la personne	Nombre sur l'ensemble des personnes présentes au 31/12
Hauts de Seine	54
Département Ile de France, hors 92	9
Départements hors Ile de France	0
Total	63

6.2 Taux de rotation des résidents du 92	100 %
---	--------------

provenance des personnes accompagnées au cours de l'année	Nombre
Domicile ou milieu ordinaire	19
établissement de santé	15
établissement médico-social	23
non connue	16
TOTAL	73

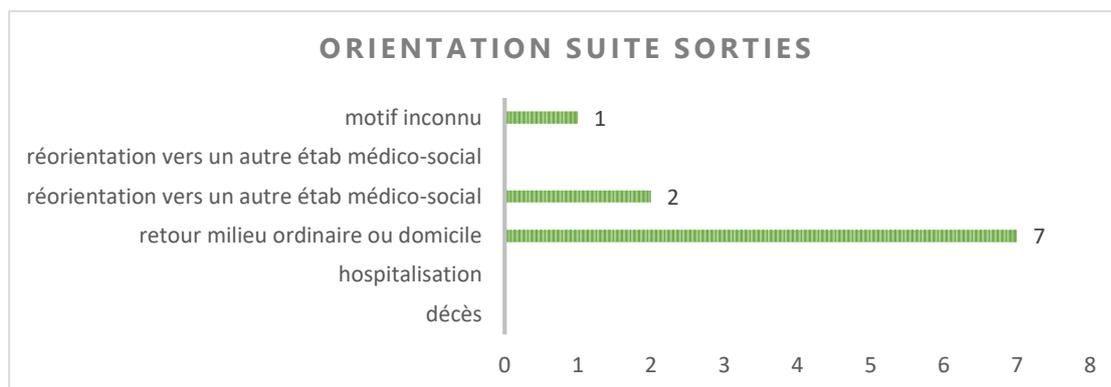
LES PERSONNES SORTIES EN 2023

Nombre de sorties au cours de l'année 2023	10
--	----

Les 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	7
A la demande de la personne	2
A la demande de la structure (non adhésion, rupture, absence..)	0
Raisons majeures (décès, déménagement)	0
Etat de santé	0
Réorientation	0
Autre	1

Les orientations post-sorties



L'ACCOMPAGNEMENT

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

Ce virage, qui nécessite de réinterroger nos références institutionnelles et organisationnelles 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 de formation continue, des démarches réflexives et éthiques, et une politique de promotion de l'autodétermination et de l'innovation, portés en chaque structure. Pour que nos projets d'évolution nous ressemblent, nous voulions qu'ils trouvent leur source dans l'analyse des enjeux réels et actuels du terrain. C'est ainsi que l'accompagnement proposé à **ehs**, quel que soit la structure, est posé sur l'accompagnement à faire, et non pas dans le faire à la place de.

LES 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
- La mise en place d'ateliers collectifs à l'interne des ateliers pour une montée en compétences dans les domaines professionnels respectifs

- 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 tous comme pour la préparation du forum des associations, la procédure du changement de catégories de rémunération ou encore la journée cohésion de l'ESAT autour d'un « barbecue ». L'objectif recherché est de recueillir la parole des travailleurs, leurs ressentis, leurs envies et leurs idées afin de co-construire les projets avec toutes les parties prenantes.

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, un pour l'atelier jardins espaces verts et cinq pour l'atelier restauration.

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.

LES THÈMES D'ACCOMPAGNEMENT ABORDÉS

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 qui pourra les accompagner dans une autonomie et une insertion sociales.

En renfort de l'engagement signé par le CPOM,

- Des ateliers sont animés autour du vieillissement mais également des échanges individuels avec les travailleurs concernés afin d'aborder leurs ressentis, envies et besoins notamment autour d'aménagements du temps de travail.

- 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.
- La mobilisation autour des actions menées par la commune de Bagneux a permis à 8 travailleurs de bénéficier d'une sensibilisation autour de la santé bucco-dentaire.
- Un partenariat resserré avec la médecine du travail a abouti à plusieurs interventions d'un ergonome qui a pu réaliser une sensibilisation autour des postures professionnelles pour l'ensemble des travailleurs. Il est également intervenu directement au sein des trois ateliers pour offrir son analyse du matériels mis à disposition mais également pour donner des conseils auprès des travailleurs et salariés afin d'adopter les meilleures postures selon le poste de chacun.

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, de créations de recette et de pâtisseries ou encore d'hygiène avec l'HACCP. Cette année, les travailleurs ont pu aller découvrir le lancement de nouveaux produits par un des fournisseurs lors de portes ouvertes permettant de les intégrer dans les choix et dans l'évolution de la carte du restaurant.
- Le tertiaire met en place un planning à l'année des thématiques que les travailleurs souhaitent aborder répondant ainsi à leurs demandes et besoins.

Sur l'année 2023, il y a eu 35 ateliers à hauteur d'une fois par semaine autour de l'utilisation des machines telles que l'affranchisseuse, la relieuse, la photocopieuse, l'imprimante, autour de l'entretien d'embauche (comment se présenter, parler de soi, la lettre de motivation), de la posture professionnelle (tenue, communication, vie privée/vie pro, la gestion de ses émotions, gestion de son temps), autour de techniques de travail (prise de notes, astuces, packoffice, publipostage, mail) ou encore autour de thèmes plus divers comme le décryptage d'une fiche de paie ou le fonctionnement d'un arrêt maladie.

Le contenu de chacun des ateliers est co-construit entre la monitrice et un travailleur volontaire. Il est mené essentiellement par ce dernier qui finalise son investissement au travers de la création de PowerPoint faisant office de compte-rendu et surtout d'outil partagé ensuite entre eux et réutilisable par tous.

- L'atelier jardins espaces verts veille à toujours être alerte autour des nouveautés tant d'un point de vue des techniques que des outils. Le moniteur organise ainsi des temps où il les leur transmet mais également où il rappelle l'entretien et le maniement des machines.
- La chargée d'insertion mène également des temps collectifs, ouvert aux travailleurs des trois ateliers, principalement autour de mises en pratique pour les entretiens d'embauche ou encore des groupes de paroles sur les attendus en entreprise (en situation d'embauche et en contrat de mise à disposition).

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, partages constructifs pour les travailleurs.

LES PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉS - PAP

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 et la chargée d'insertion 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 s'est réfléchi annuellement plutôt que semestriellement. Décision prise en accord avec les travailleurs.

Cette rencontre permet :

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

La grille d'auto-évaluation a été remplacée par une « boîte à outils rétablissement » avec la possibilité de tester différents formats avec le travailleur afin de prendre en compte les spécificités de chacun et de s'y adapter. Il s'agit ainsi de supports très ludiques tels que la marguerite (découpage des différents domaines de la vie) ou encore la balance décisionnelle pouvant être proposés aux travailleurs afin de les aider à formuler leurs envies et besoins lors de cette rencontre.

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 chef de service insertion est venue impacter les entretiens pour le renouvellement des PAP.

Le taux de renouvellement est de 74,60% pour 2023. La procédure en place jusqu'alors posait le cadre des personnes devant être présentes lors des renouvellements des projets à savoir le travailleur concerné, le service insertion et le moniteur référent. 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 impossible le renouvellement.

De même, la mise en place d'une co-construction du PAP entre moniteur d'atelier/travailleur a apporté un changement dans les habitudes et demande une montée en compétences des moniteurs dans cette élaboration qui auparavant reposait essentiellement sur la chargée d'insertion. Un accompagnement des professionnels sur cette démarche afin qu'ils la prennent en main a été pensé pour favoriser leur implication mais surtout pour optimiser la participation des travailleurs dans ce qui constitue leurs objectifs et envies.

Toutefois, chacun des travailleurs accompagnés a pu bénéficier d'un échange formel ou non avec le service insertion s'agissant de leur PAP.

- ✓ Il y a eu 9 nouveaux PAP réalisés sur 10 admissions car 1 travailleur a fait son entrée en fin d'année et l'ESAT privilégie toujours un temps pour permettre à la personne de prendre ses marques avant d'envisager son projet.
- ✓ 8 renouvellements de PAP ont commencé en 2022 et se termineront début 2023.
- ✓ 2 travailleurs n'ont pas voulu réaliser de PAP car ils avaient pour projet de démissionner.
- ✓ 1 hospitalisation longue n'a pas permis de renouveler le PAP de la personne concernée.
- ✓ 12 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.

Un calendrier a été mis en place dès la fin d'année 2023 afin d'assurer un taux de renouvellement optimum sur 2024.

LES SÉJOURS EXTÉRIEURS

A ce jour, les forces se centrent davantage sur faire vivre le collectif et mettre une cohésion au sein de l'ESAT dans son ensemble.

Les séjours extérieurs ne sont pas une priorité mais 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.

LES ACTIVITÉS

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. Pour exemple, nous avons accompagné des travailleurs sur un forum de l'emploi des personnes en situation de handicap autour des jeux olympiques.

L'année 2023 a été l'occasion d'échanges avec les travailleurs afin de connaître leurs désirs et d'envisager les possibles pour l'année 2024 et 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 pu être mis en place et se poursuivra en 2024.

Afin d'apporter du bien-être au travail, et le renfort des compétences de prise de parole en public, en lien avec le foyer Jean Caurant nous avons ouvert la possibilité d'une participation des travailleurs à des séances de théâtre qui a abouti à un spectacle sur le début d'année 2024.

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 également permis la distribution de flyers associatifs et accès sur le Rétablissement.

A l'initiative des travailleurs, l'atelier tertiaire a pu maintenir comme l'année dernière son pique-nique d'été et participer à la semaine de la fête à 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 étaient 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.

LE MAINTIEN DU LIEN AVEC LES FAMILLES ET LES 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 déployé, au cours de l'année 2023, des actions pour associer au mieux les proches des personnes accompagnées :

- Le constat d'une faible participation aux CVS avait conduit l'ESAT, en 2022, à assouplir le cadre en baptisant cette rencontre, réunion des travailleurs-vie sociale et permettant ainsi la participation à tous ceux qui en exprimaient l'envie. Cette configuration s'est maintenue mais, malheureusement, sur 2023, aucun parent n'a été présent lors de cette instance, le nombre de travailleurs est resté très satisfaisant.

Les quatre réunions se sont déroulées le 11 avril, le 19 juin, le 27 septembre et le 12 décembre 2023. La mise en place d'un délégué des travailleurs nous amènera à repenser cette instance notamment dans son organisation tant sur la préparation des thèmes à aborder que dans son compte rendu et sa diffusion ensuite.

- Une Lettre de communication d'**ehs** a été mise en place en décembre 2021, 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 2023 cinq rendez-vous avec des parents pour cinq travailleurs.

Les événements de l'ESAT ont été l'occasion de deux rencontres non formalisées qui ont permis d'échanger sur les ressentis du travailleur depuis son intégration à l'ESAT et les qualités qui leurs sont reconnues.

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'ÉQUIPES ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

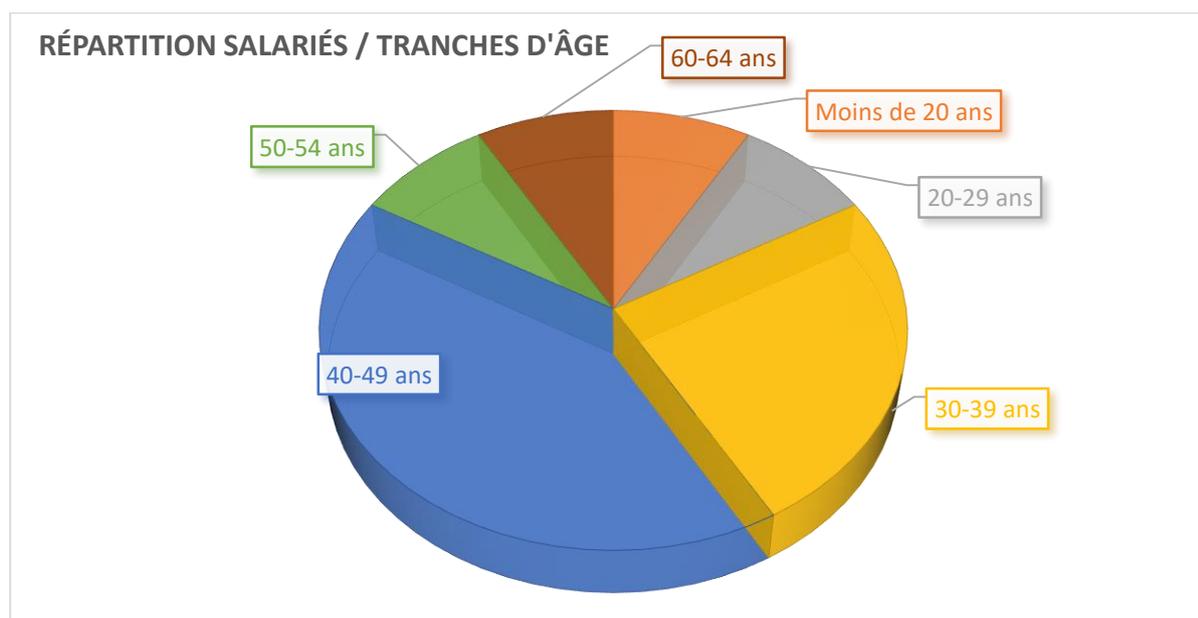
LE PERSONNEL

Répartition des effectifs / fonction

Ressources humaines	Nombre total d'ETP prévus au BP	Nombre total d'ETP réalisés proratisés sur l'année
Directeur (hors médecin directeur technique)	0,5	0
Directeur adjoint	0	0,75
Chef de service	2	1,25
Cadre coordonnateur		
Assistant de direction		
Secrétaire	0,25	0,2
Comptable		
Secrétaire / comptable		
Personnel d'entretien	0,25	0,25
Autre personnel administratif		
Psychiatre	0,5	0
Psychologue		
Educateur spécialisé	1	1
Moniteur éducateur	6,17	4,51
Chargé d'insertion		
CESF		
Assistant social		
Autre personnel médical ou MS		
Autre	0,5	0,68
Total	11,17	8,64

Total SOINS	0,5	0
Total MEDICO-EDUCATIF	7,67	6,19

Pyramide des âges



Taux de rotation des personnels sur effectif réel

Taux de rotation du personnel	Nombre	Taux de rotation
Nb de recrutement au cours de l'année	3	27,27%
Nb de départ dans l'année	3	

Formation des équipes

Le plan de formation est décliné tous les ans auprès des équipes. Il intègre la dimension de formation individuelle et la formation collective, au regard des compétences identifiées au cours des entretiens professionnels annuels.

Chaque nouveau salarié bénéficie de la formation Rétablissement de 2 jours, dans l'année de son arrivée à *ehs*,

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

Le plan de formation de **ehs** est décliné tous les ans auprès des équipes. Il intègre la dimension de formation individuelle et la formation collective, au regard des compétences identifiées au cours des entretiens professionnels annuels.

La mise en place et l'ouverture à des formations autour de l'approche rétablissement contribuent à alimenter ce mouvement. Ainsi, au sein de l'ESAT sur l'année 2023,

- la formation socle « pratiques axées rétablissement » - 1 salariée. 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 « communication non violente » - deux salariés
- La formation « directives anticipées incitatives en psychiatrie » - deux salariés
- La formation « gouvernance horizontale et participative » était destinée uniquement aux cadres - deux salariés
- La formation « droits des usagers en psychiatrie » - un salarié
- La formation « rétablissement et réhabilitation psychosociale » - un salarié

En complément, une formation abordant « la protection des données personnelles-RGPD », deux formations excel et word niveau débutant puis intermédiaire ainsi qu'une formation sur notre logiciel de transmission « médiatteam » 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 2023, l'animation était réalisée par un travailleur pair.

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
ergonome/médecine du travail	6

9.2 Taux de personnel formé
354,55%

Cette année est très satisfaisante en terme de formation, le taux de personnel formé est en effet de 354.55%. Nous avons également un salarié, occupant la fonction de moniteur d'atelier, qui est entré en formation qualifiante en 2023 et obtiendra son diplôme sur 2024.

LES VACANCES DE POSTES

Nb ETP vacants	Nombre
Nb ETP vacants	2,53
dont Nb ETP vacants fonction SOINS	0,5
dont Nb ETP vacants fonction SOCIO-EDUCATIVE	1,48

Taux d'ETP vacants

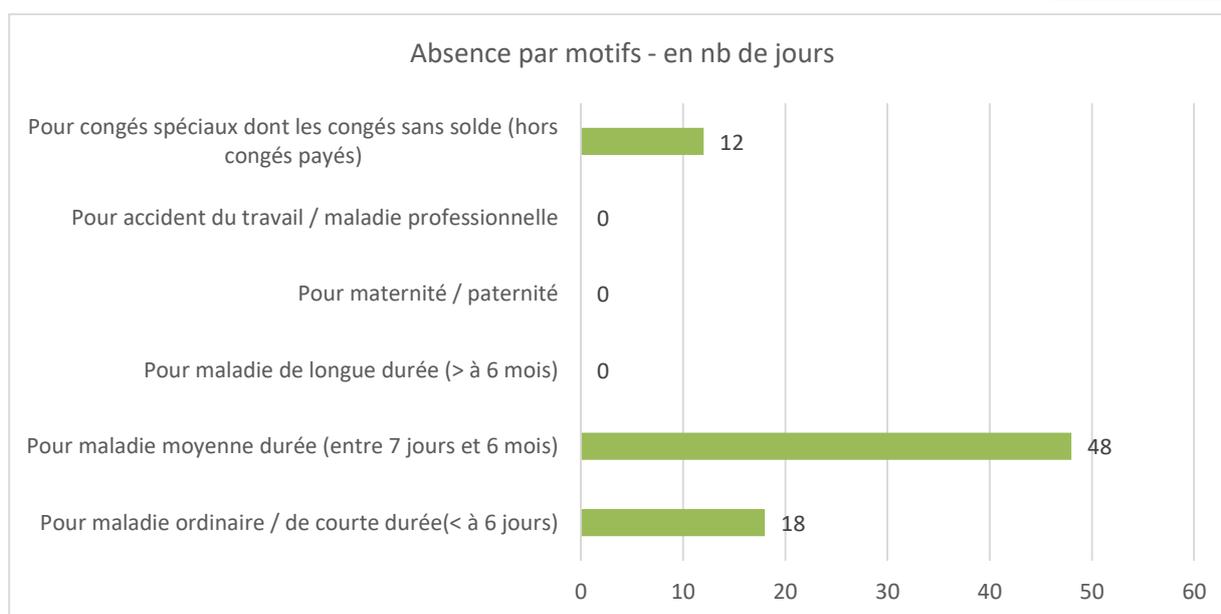
Taux d'ETP vacants	23%
Taux d'ETP SOINS vacants	100,00%
Taux d'ETP SOCIO vacants	19,30%

L'ABSENTEISME

Taux d'absentéisme

Absentéisme - hors formation	Nombre	9.2 taux d'absentéisme
Nb total jours calendaires absences	78	2,47%
Nb ETP réel au 31/12	8,64	

Absentéisme / motifs



CONCERNANT LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

Certains métiers du secteur médico-social sont actuellement en grande tension (infirmiers, travailleurs sociaux, CESF, assistants sociaux, aides-soignants), **espérance hauts de seine**, comme les autres associations du secteur, éprouve des difficultés de recrutement sur ces métiers.

espérance hauts de seine s'est orientée depuis septembre 2021 vers les établissements de formation, en vue d'accueillir des salariés en contrat d'apprentissage en alternance. De plus, l'orientation choisie par l'association pour déployer un accompagnement axé vers le Rétablissement permet de mobiliser les professionnels de l'équipe et les candidats à l'embauche autour d'un projet innovant et dynamique.

LES RÉSULTATS FINANCIERS 2023

ANALYSE DU RESULTAT

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 2023, la partie sociale affiche un résultat excédentaire (+ 2 649 €) alors que la partie commerciale affiche un déficit (- 26 515 €).

L'année 2023 présente un taux d'occupation de 92.76%.

ESAT SOCIAL

Les charges de personnel – groupe 2

Les charges du groupe 2 présentent une économie de 10 506 € au regard du budget prévisionnel.

En raison du décès de la directrice de l'ESAT fin 2022, l'ESAT a dû revoir son organisation au cours de l'année 2023 :

- Le poste de chef de service insertion a été pourvu au 1er trimestre, puis est resté vacant toute l'année, suite à l'évolution de la cheffe de service vers le poste de directrice adjointe au 1er avril 2023 ;
- Le poste de psychiatre (0.5 ETP) est resté vacant toute l'année, malgré 1 candidature intéressante qui s'est désistée, une réflexion a été conduite pour envisager en 2024 l'intégration d'un poste de neuro-psychologue en évolution du poste de psychiatre.
- Sur les postes de moniteurs d'atelier : 1.66 ETP non réalisés liés :
 - o Démission d'une monitrice d'atelier restauration en juillet ; remplacement assuré pour 6 mois par mise à disposition de personnel pour assurer la continuité de la production des repas – difficulté de recrutement sur le profil de moniteur d'atelier restauration

Autres charges d'exploitation

Groupe 1

Le groupe 1 présente des charges à hauteur de 97 013€, soit une économie de 25 625€ par rapport au budget prévisionnel, mais cohérent avec le réalisé 2022 (96 545€).

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, le compte électricité a doublé (+ 10 900 € par rapport au BP) ; l'augmentation du prix de l'électricité amorcé en 2022 impacte directement les comptes 2023.

Ces dépassements ont été compensés par une baisse du compte prestation d'alimentation à l'extérieure en raison d'un nombre moins important que prévu de travailleurs accompagnés en contrat de mise à disposition.

Groupe 3

Le groupe 3 présente des charges à hauteur de 224 789€, soit un dépassement de 55 913€ par rapport au budget prévisionnel, mais cohérent avec le réalisé 2022 (224 698 €).

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

- compte 6156 : augmentation des coûts de maintenance (+ 5 331€)
- compte 66 : augmentation des taux d'emprunt (double entre 2022 et 2023, passant de 3 662 à 6 369€)

- compte 6815 : provision pour risques de + 6 498 € 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 48 616€ par rapport au budget prévisionnel, mais cohérent avec le réalisé 2022 (85 621 €).

Le total des charges est de 908 181€ (+ 19 782€ par rapport au budget prévisionnel).

Produits de la tarification

Les produits s'élèvent à 819 112€, soit 14 893 euros l'ETP d'un travailleur accompagné.

Produits autres que ceux de la tarification

Compte 70823 : participation aux frais de repas des usagers présente une baisse de 13 015 € au regard du budget, mais en cohérence avec le réalisé 2022.

Compte 6419 : remboursement IJSS de 711€, montant faible, en raison d'une très forte baisse de l'absentéisme en 2023

Compte 789 : reprise de 8 000€ de ressources non utilisées pour financement de l'accompagnement des équipes à la mise à jour du projet d'établissement (en lien avec l'IRTS Montrouge) et 5 000 € de formation « auto-évaluation dans une posture rétablissement » pour les membres de l'encadrement et référents-qualité.

Le total des produits s'élève à 910 830 € pour la section ARS de l'ESAT.

ESAT COMMERCIAL

Le résultat comptable 2023 présente un déficit conjoncturel de 26 515 € malgré un chiffre d'affaire en augmentation. Il s'explique à la fois par les difficultés de recrutement, les mises à disposition qui ont baissées par rapport à l'avant crise sanitaire et qui peinent à remonter, principalement au sein du tertiaire et l'impact financier de l'évolution du statut des travailleurs pour le rapprocher de celui des salariés.

Les charges de personnel

Les charges du groupe II dépassent le budget prévisionnel de 249 382 €. Ce poste a été largement impacté pour différentes raisons :

- la prime PPV versée aux travailleurs accompagnés, bien que très positive à l'égard de l'évolution de leur statut, est venue alourdir les dépenses d'environ 50 000€,
- le paiement des dimanches et jours fériés en heures majorées en application de la transformation des ESAT et rapprochement du statut des travailleurs accompagnés vers celui de salarié.

Autres charges d'exploitation

Les charges du groupe III dépassent le budget prévisionnel de 27 896 € en raison des dotations aux dépréciations des actifs circulants (+23 555 €) qui ont été provisionnées en vue d'éventuelles pertes pour non-paiement de factures d'anciennes prestations.

Chiffre d'affaire

Le chiffre d'affaire 2023 est en augmentation par rapport à celui de 2022 (+84 533€) avec de fortes variations selon le type de prestations :

- **Ventes des productions directes** par rapport au réalisé 2023 :
 - o Atelier restauration : + 15 709 €
 - o Atelier espaces verts : - 8 581 € : la perte de précédents clients lors de la crise sanitaire a pu être compensée pour partie par de nouveaux chantiers obtenus ainsi que par la mise en place d'un atelier lavage de voiture.
 - o Atelier tertiaire : + 3 456 € 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 au sein de l'ESAT a ouvert des admissions plus diversifiées ayant comme conséquences que les projets et compétences des personnes accompagnées sont moins adaptés avec les exigences du milieu ordinaire. Une partie des contrats de mise à disposition, principalement s'agissant de l'atelier tertiaire, n'a pas été renouvelée (-16 902€). L'atelier restauration a su développer son réseau d'entreprises, offrant des possibilités plus diverses aux travailleurs.
Par ailleurs, face aux difficultés de recrutement sur divers postes, une réflexion commune a été engagée pour privilégier le renfort des équipes par la mise à disposition des compétences en interne des travailleurs. Ainsi, en 2023, il est noté une augmentation de 68 726 € par rapport au réel 2022.

SYNTHESE DU RESULTAT

Détermination du résultat au titre de l'exercice 2023

Le résultat est déficitaire de 15 461 € sur la section sociale et de 26 878 € sur la section commerciale, soit un déficit total de 42 339€. La tendance reste néanmoins à l'amélioration avec un résultat « amélioré » de 23 k€ par rapport à 2022 (en 2022 : - 65 772€).

Proposition de l'affectation du résultat de l'exercice 2023

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

LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

LE PILOTAGE DE LA DEMARCHE QUALITE

espérance hauts de seine a poursuivi sa démarche d'évaluation continue de la qualité en 2023, en maintenant les actions suivantes :

- Un comité de pilotage constitué des cadres de l'association, la direction générale et un administrateur ;
- Des indicateurs recueil des données
- Plans d'amélioration continue de la qualité pour chaque service / établissement de l'association
- Revue trimestrielle et/ou semestrielle des indicateurs
- Rapports d'activités annuels intégrant les indicateurs Qualité

Par ailleurs, l'association a assuré en 2023 la mise en œuvre d'auto-évaluation 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 mars aux méthodes d'évaluation, ainsi que tous les cadres de l'association, ainsi qu'à l'utilisation du logiciel Synaé. Les 1ères auto-évaluations ont été conduites entre mai et juillet.

✓ Mode d'organisation

Au sein de l'ESAT, une réunion d'information à destination de l'ensemble des professionnels ainsi que des travailleurs s'est tenue afin d'expliquer à tous la démarche et le processus qui en découle par la suite. Cette rencontre a réuni un grand nombre de personnes en présence des organisateurs de l'auto-évaluation permettant de sensibiliser et de rassurer chacun. De nombreuses questions ont pu être abordées.

L'auto-évaluation a été mise en place en octobre 2023. Elle s'est déroulée sur deux jours et demi au cours desquels les référents formés, assistés des formateurs, ont fait passer des interviews selon l'organisation suivante :

- Jour 1

La personne accompagnée a réalisé deux interviews de deux travailleurs de l'ESAT (ateliers tertiaire et jardin espace vert) puis deux interviews des deux moniteurs référents de ces travailleurs.

Le salarié a réalisé deux entretiens, l'un collectif avec une partie de l'équipe de professionnels et l'autre avec la directrice adjointe.

- Jour 2

La personne accompagnée a réalisé sur la matinée le dernier entretien d'un travailleur de l'atelier restauration puis celui de son moniteur référent. Le reste de la journée a été consacré à l'observation du fonctionnement au sein des ateliers de jardin espace vert et du tertiaire ainsi qu'à la consultation de documents selon les besoins.

Le salarié a réalisé un entretien collectif avec le reste de l'équipe de professionnels, un entretien avec la directrice adjointe puis une étude documentaire.

Le cadre a réalisé un entretien avec le chef de service de la restauration.

- Jour 3 (matinée)

La personne accompagnée a consulté de la documentation.

Le salarié ainsi que le cadre se sont déplacés dans les trois ateliers afin de consulter de la documentation.

Le rapport de l'auto-évaluation a été réalisé par l'organisme chargé de nous accompagner dans cet apprentissage et ne nous a été transmis qu'en 2024.

Dans cette attente, un premier état des lieux a été effectué afin de recueillir les ressentis de chacun sur le déroulement même de l'auto-évaluation mais également pour établir ensemble un plan d'action de l'amélioration continue de la qualité au sein de l'ESAT.

- ✓ Groupe de travail

Afin de mettre en place le plan d'action établi, une première organisation a été expérimentée dans laquelle des items ont été établis de façon collective tels que l'affichage obligatoire, l'hygiène et sécurité, les dossiers (papier/informatique) des travailleurs, actualisation des documents, le plan de gestion de crise ou encore les fiche d'événements indésirables.

Chacun des moniteurs d'atelier s'est alors positionné sur des items, se trouvant ainsi à constituer un petit groupe et des personnes ressources pour chaque item ont été décidées selon les spécificités. Chaque groupe avait la responsabilité de s'organiser des temps en commun afin d'avancer et d'élaborer des améliorations tout en faisant appel systématiquement à des travailleurs de chaque atelier.

La première échéance a permis de constater les difficultés pour les moniteurs de s'organiser des temps communs en dehors de leur production propre. Face à ce constat, il a été proposé et décidé que la démarche qualité se ferait 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.

- ✓ 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, en fin d'année 2023, le livret d'accueil a été le premier document à être travaillé en ce sens.

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.

LA MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF D'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 en fin d'année 2025.

LE SUIVI DE LA SURVEILLANCE ET DE LA 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 2023, du fait de la trêve hivernale.
- ✓ Événements indésirables dont graves → la procédure des événements indésirables (EI) a été explicitée à l'ensemble des professionnels de l'ESAT tant dans son organisation que dans son sens. L'année 2023 a ainsi été marquée par 11 événements indésirables relevés dont un événement indésirable grave (EIG). La répartition s'est faite ainsi :
 - L'EIG a été d'ordre vitale dans la mesure où elle recouvre une tentative de suicide. Les réactions des professionnels ont été immédiates (contact CMP/SAMU) conduisant à une hospitalisation du travailleur.
 - 2 EI relèvent de la logistique et revêt une gravité modérée. Cela a concerné le matériel (déclenchement alarme incendie/indisponibilité logiciel de transmission) pour lequel des interventions des professionnels de l'ESAT ont été immédiates pour y remédier et ont été suffisantes.
 - une encore a relevé de la logistique de caractère très importante (infiltration d'eau impactant produits client) qui a conduit à une intervention en urgence d'un prestataire pour pallier temporairement jusqu'à la mise en place de travaux plus durables.
 - 3 événements portaient sur le comportement de travailleurs d'une gravité très importante (conflits verbaux de travailleur accompagné à l'égard de professionnels et un état d'ébriété). Chacune des situations a fait l'objet d'un entretien de médiation entre les personnes concernées dont une a conduit ensuite à une mesure d'avertissement et une autre à activer le partenariat pour être soutenu dans les démarches.
 - un autre concerne également le « comportement » mais d'une gravité moindre avec la présence d'un individu menaçant sur le site Jean Caurant. Les mesures ont été prises ultérieurement et par la direction du foyer qui était davantage concernée.
 - 2 touchent à « l'hygiène et sécurité » d'une gravité très importante (chute du faux plafond cuisine et la casse d'un ordinateur) pour lesquelles les démarches ont été très rapidement faites notamment la déclaration à l'assurance, l'intervention d'un technicien pour un devis et avis sur les actions à mettre en place.
- ✓ Recueil des plaintes et réclamations, des insatisfactions → taux de traitement. Il n'y a pas, actuellement, de procédure spécifique identifiée pour recueillir les plaintes et réclamations des travailleurs mais cela sera en étude sur 2024. Toutefois, le cadre du CVS ayant évolué sur l'année 2022 pour s'ouvrir à tous travailleurs et salariés souhaitant y participer, ces réunions font l'objet d'un tableau de bord permettant de tracer leurs souhaits et attentes. Les actions mises en place en conséquence y sont également inscrites. Une situation de conflit entre deux travailleurs a conduit l'ESAT à construire un document basé sur les fiches d'événement indésirable mais demandera, à l'avenir, d'établir une trame associative. Ainsi, cette situation évoquée a fait l'objet d'une réclamation écrite et elle a pu être traitée à la fois par l'ESAT et par le foyer dans

la mesure où tous étaient concernés. Une médiation a été mise en place en accord avec les personnes concernées et a ainsi réuni les deux travailleurs, les deux directions et deux professionnels des établissements.

- ✓ Bienveillance → La Ligue Française pour la santé mentale organisait une web conférence le 4 octobre intitulée « violence et harcèlement en institution » à laquelle plusieurs travailleurs ont participé permettant une sensibilisation autour de la bienveillance.
- ✓ Document unique d'évaluation des risques professionnels → nb d'actions réalisées + nouvelles actions

Comme chaque année, l'ensemble des professionnels réalisent la formation extincteur et sécurité. En 2023, 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.

Dans cette même logique, l'ESAT a sollicité l'intervention de l'ergonome de la médecine du travail aux fins d'une sensibilisation de tous mais également pour une expertise auprès des travailleurs et des professionnels s'agissant des bons gestes et bonnes postures à adopter. Cela contribue à mettre un climat serein au travail. À l'issue de ces visites, des mesures seront prises sur 2024 pour mettre en adéquation le matériel de travail utilisé avec ces recommandations.

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.

LE SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE DES DROITS DES USAGERS

- ✓ Recueil de la satisfaction et participation – questionnaire **ehs**

Un questionnaire observatoire avait été mené en 2021 et il était en cours de dépouillement et d'analyse sur l'année 2022. Sur l'ESAT, en voici le résultat :

17 travailleurs y ont participé, 6 salariés et 1 famille. Ceux qui le souhaitent ont ainsi pu répondre aux questions.

- ✓ Le conseil de la vie sociale (CVS)

Le conseil de la vie sociale a vu son organisation évoluer courant 2022. En effet, face au constat d'une faible participation, cette instance est devenue la réunion des travailleurs au sein de laquelle il n'est pas nécessaire d'être élu pour pouvoir y participer, la voie de tous compte. C'est aujourd'hui une réunion qui rassemble toujours au minimum une dizaine de travailleurs.

Avec le plan de transformation des ESAT, l'élection d'un délégué des travailleurs se mettra en place prochainement et pourra impulser une dynamique encore plus participative.

Il y a eu la tenue de quatre réunions au cours de l'année 2023, correspondant à un rythme d'une fois tous les trois mois. La dernière s'est tenue le 12 décembre 2023.

Les actions qui ont pu être menées à l'issue de ces temps d'échanges sont les suivantes :

- Achat de deux panneaux pour le restaurant d'application « Le Séquoia » réalisés par l'atelier menuiserie de l'ESAT « les amis de l'atelier » situé à Chatillon
- L'intervention d'une nutritionniste (stage de 3 semaines auprès du chef de service de la restauration)
- Mise en place d'un groupe de parole à destination des travailleurs et animé par un travailleur pair afin de favoriser les échanges.
- Réunion de travail pour actualiser les critères de changement de catégories des travailleurs.
- Mise en place de créneaux horaires au sein de l'atelier tertiaire afin que tous les travailleurs puissent bénéficier d'un accès à l'outil informatique (ordinateur/internet).
- Intervention d'un ergonome en collaboration avec la médecine du travail pour une sensibilisation autour des postures professionnelles à adopter.
- Mise à disposition de matériels sportifs (ballons, raquettes de ping-pong) en partenariat avec le foyer Jean Caurant afin que les travailleurs puissent bénéficier, sur leur temps de pause.
- L'ajout de mémoires sur trois ordinateurs de l'atelier tertiaire afin de les rendre plus performants et de mieux répondre aux besoins des travailleurs.

✓ Le livret d'accueil

Le livret d'accueil a été réactualisé le 15 février 2023. Suite à l'auto-évaluation et aux différentes recherches documentaires, les professionnels, avec les travailleurs de l'atelier tertiaire essentiellement, œuvrent pour simplifier ce livret qui se révèle aujourd'hui peu accessible aux personnes à qui il est pourtant destiné. Il pourra être finalisé courant 2024 et avec le concours de travailleurs, cela nous donne la garantie d'un document lisible et adapté.

✓ La charte des droits et libertés

Cette charte est affichée dans chacun des ateliers de l'ESAT dans sa version originale et figure également dans le livret d'accueil. Toutefois, dans le cadre du plan d'action de l'amélioration continue de la qualité, les professionnels avec les travailleurs intéressés se mobilisent pour proposer à l'ensemble des personnes une charte plus facile à lire et à comprendre. Le document pourra être diffusé courant 2024.

✓ Le règlement de fonctionnement

Le règlement de l'ESAT n'a pas été réactualisé depuis février 2016. Il est une priorité pour l'année 2024 et ce remaniement se fera dans les mêmes conditions et critères que les documents précédemment cités.

✓ Le contrat d'aide et de soutien

Le contrat d'aide et de soutien signé au moment de l'admission pour chacun des travailleurs des trois ateliers a été actualisé en février 2023. Dans la même démarche que pour l'ensemble des documents et plus particulièrement ceux à destination des personnes accompagnées, il fera l'objet d'une simplification.

✓ Le projet d'établissement

L'actualisation du projet d'établissement a été finalisé et validé par l'association dans son entièreté en début d'année 2023. Il présente un contenu très riche du mouvement associatif dans lequel s'inscrit l'ESAT et de ces souhaits pour les années à venir dans sa conduite de l'accompagnement.

Il est le résultat de plusieurs réunions lors desquels de nombreux échanges ont pu se tenir en présence des travailleurs désireux de s'y investir. Il est ainsi le reflet de la réalité du fonctionnement de l'établissement. Toutefois, nous pouvons constater, encore une fois, qu'il n'est pas accessible à tous dans sa forme initiale et il pourra également faire l'objet d'une version plus courte et plus originale, une BD par exemple.

✓ Personnalisation de l'accompagnement

L'ESAT porte une attention particulière à s'appuyer sur un équilibre entre un accompagnement collectif de par le fonctionnement propre des ateliers avec un accompagnement individualisé indispensable pour répondre aux besoins, envies et spécificités de chacune des situations des travailleurs. Des entretiens individuels avec le moniteur mais également avec le dispositif insertion de l'ESAT sont des outils qui permettent la personnalisation de l'accompagnement.

La mise en œuvre du projet professionnel personnalisé du travailleur est le fil conducteur dans l'accompagnement qui permet de s'assurer de son adaptation permanente à ses évolutions.

L'implication de la famille dans la vie du travailleur est également essentielle pour favoriser une approche **individualisée**. Les professionnels de l'ESAT souhaitent favoriser la complémentarité des compétences entre le quotidien et l'accompagnement à l'activité professionnelle et ce au bénéfice de la réussite du projet professionnel de la personne. Ce maillage doit pouvoir se construire dans un échange mutuel de savoirs poursuivant l'objectif commun d'apporter soutien à la personne et une connaissance plus fine et poussée d'elle-même.

En toutes circonstances, les professionnels portent une attention particulière à recueillir l'accord préalable du travailleur d'être en lien avec sa famille ou ses proches et agir selon son souhait dès l'admission et au fil de l'accompagnement.

La famille ou les proches sont ainsi des partenaires indispensables autour du projet de la personne accompagnée.

LE PLAN D' ACTIONS ET AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE DE L'ESAT

Provenance de l'objectif/titre sous-partie	Objectif	Description	Étapes	Qui ? coordinateur du plan d'action	Indicateurs de suivi	Suivi 2023	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	Difficulté de recrutement poste psychiatre : 1 candidate reçue pour 1 jour/semaine n'a pas donné suite	Recrutement élargi à neuropsychologue Envisager cette rencontre au moment du stage de découverte, avant admission	Janvier 2024
		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	Distribution de prospectus a permis de faire connaitre auprès d'un plus grand nombre ce service sans atteindre l'objectif espéré 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	Réflexion autour de la réduction des plages horaires disponibles du fait de l'évolution du planning d'ouverture de l'atelier Organiser la formation en interne par les travailleurs accompagnés	Année 2024
	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	Réflexion commune qui s'est faite autour des besoins Ce livret a été réfléchi comme un support pour le TA lors d'entretien professionnel Il n'a pas encore été mis en place	Volonté de le rendre FALC	Année 2024

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 versus 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	La passation de la coordination du PPP entre moniteur et chargée d'insertion a été faite par étapes et reste encore à finaliser	1 ^{er} trimestre 2024
	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 : les PPP qu'il soit nouveau ou renouvelé fait l'objet systématique d'une lecture	Le nouveau processus amène à réfléchir sur la lecture faite par le moniteur concerné	1 ^{er} trimestre 2024
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	Réflexion pour la mise en œuvre des DAIP au sein du milieu pro pour ceux qui le souhaitent	Elaboration d'outils ainsi que les modalités d'application - formulaire de désignation de personne de confiance	direction	Existence d'un formulaire et d'un guide Mise en place de	Le formulaire n'a pas été élaboré Un GPS a été élaboré en version simplifiée et proposé à certains TA	Mise en place du GPS par le biais du poste de neuropsychologue	Année 2024

	des besoins de chacun		<ul style="list-style-type: none"> - Guide de Prévention et Soins en santé mentale (GPS) - 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) 		l'expérimentation	L'expérimentation n'est pas suffisante pour apporter une décision		
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	<p>Elaboration de la convention tripartite (TA, employeur, ESAT)</p> <p>mise en place d'un seul entretien avec le service insertion si le TA souhaite un retour à l'ESAT</p>	Direction chef de service accompagnement	<p>Existence de la convention</p> <p>Le nombre de signatures de convention</p>	<p>Ok : la convention a été élaborée et est systématiquement proposée aux TA sortants</p> <p>Réalisation également d'un seul et unique entretien pour le retour d'un ancien TA, il y en a eu un en 2023</p>	Sans objet	Sans objet
		une demande de fin de prise en charge formulée par l'ESAT sera faite avec des pistes de réorientation	<p>Concertation en réunion</p> <p>Les pistes sont proposées à la personne en lui donnant les documents d'informations utiles à cette fin.</p>	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 parcours professionnel de la personne accompagnée	La famille/ les proches peuvent être ou devenir des partenaires autour du projet de la personne accompagnée	<p>Systematiser, à l'admission puis ensuite, l'obtention de l'accord du travailleur</p> <p>Création d'un fichier regroupant les coordonnées des proches/famille</p> <p>Les récupérer auprès des TA</p>	Direction	Existence du fichier	<p>Ok : un fichier existe mais il manque encore de pouvoir le finaliser avec les TA anciennement arrivés</p> <p>La demande dès l'admission n'est pas encore un réflexe</p>	Sans objet	Année 2024
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.	<p>Réviser le règlement de fonctionnement du CVS et le diffuser</p> <p>Réfléchir avec les travailleurs sur les nouvelles modalités du CVS : la gestion du suivi de la mise en place des décisions, ODJ</p>	Chef de service accompagnement	<p>Le nombre de participants</p> <p>La tenue du CR/ODJ</p> <p>La mise en œuvre des décisions</p>	<p>Aujourd'hui le CVS a laissé place à la réunion des travailleurs : possibilité pour tous d'être présents, d'échanger mais également de participer à l'ordre du jour et à la co-construction du compte-rendu</p> <p>L'organisation doit être davantage plus cadrée afin d'optimiser cet espace de réflexion et de décisions</p>	Remettre entre les mains du délégué du personnel la gestion de cette instance	1 ^{er} trimestre 2024
	Développer la solidarité et la cohésion d'équipe à	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	La pair-aidance/tutorat arrive à se mettre en place pour les stagiaires et il faut davantage	Poursuivre sur cet objectif avec la possibilité d'aller plus loin pour ceux	Année 2024

	travers la valorisation des 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	expliciter le sens pour l'élargir à tou	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	Temps de travail réalisé/fiche de poste mais reste à finaliser 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, pas toujours (gestion commandes, tenue des menus, prestations)	Le travail autour des fiches de poste a permis d'élaborer les missions de chacune des fonctions de l'ESAT qui amènera à l'élaboration de nouvelles fiches de poste sous un format différent	1 ^{er} trimestre 2024
--	--	---	--	-----------	--	---	---	--------------------------------

	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	<p>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)</p> <p>Mise en place d'un groupe de parole pour les TA animés par d'un travailleur pair comme demandé</p> <p>Systematiser 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</p>	Chefs de service	<p>Existence des réunions moniteurs/TA</p> <p>Réalisation quotidienne briefings/débriefings</p>	<p>Pas de réunions moniteurs/TA installées dans une organisation temporelle</p> <p>Débriefings/briefings se multiplient mais ne sont pas encore inscrit dans l'organisation des journées pour tous</p> <p>Groupe de parole mis en place dont l'intervenant est travailleur pair</p>	Sans objet	Année 2024
	Optimiser les formations	Favoriser la mise en application des formations suivies	<p>Organiser un retour, en réunion d'équipe, de la formation suivie par les salariés concernés</p> <p>Réflexion collective sur la mise en application au sein de l'ESAT des axes abordés</p>	direction	<p>Nombre de retours sur formation réalisés</p> <p>Les outils utilisés qui découlent</p>	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	Année 2024

			Faciliter des temps d'échange post-formation pour le groupe de salariés inter-ESSMS qui a suivi la formation		des formations			
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	2024-2025
	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 Mise en place d'un « livre d'or » au Séquoia qui permet de récupérer les coordonnées des clients	Sans objet	Année 2024
	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	2024-2025
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	Récolte et renseigner le tableau annuel des indicateurs Organiser une revue du plan d'action annuelle avec les	direction	Existence du tableau et sa bonne tenue	Le tableau est régulièrement tenu à jour et appui auprès du siège	Sans objet	Report de délai sur 2024

			personnes accompagnées et équipe / appui du trinôme de référents-qualité Rédiger le rapport d'activité annuel du service en intégrant les mesures/actions conduites, celles qui restent à conduire		Réalisation d'une réunion autour du plan d'action Existence d'un rapport annuel	Rapport d'activité annuelle réalisé Sur 2023, aucun point n'a été fait sur le plan d'action		pour l'organisation d'une réunion
	Déployer une autoévaluation 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	Auto-évaluation a été réalisée fin d'année 2023 Analyse du rapport reste à faire	Le trinôme sera chargé de suivre l'évolution de l'organisation associative s'agissant des auto-évaluations	Année 2024
	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	Sans objet	Fin 2025

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	Sans objet	Année 2024
---	---	---	--	-------------------------	--	---	------------	------------

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 2024
Plan d'action démarche qualité Dossiers papiers des TA/dossiers médiatteam	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	Existence de la procédure	Le tri a débuté sur la fin d'année 2023 avec l'appui de l'embauche d'une apprentie	Sans objet	Année 2024
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 Le travail a démarré en 2023 s'agissant du livret d'accueil	Sans objet	Année 2024
Plan d'action démarche qualité Création de nouveaux documents indispensables	appliquer le droit des TA en ce qui concerne les données numériques (le droit à l'oubli)	Donner l'information de ces droits	Rechercher la règle en vigueur Élaborer un support pour l'expliquer	direction	un livrable format FALC	Travail à mener sur 2024	Sans objet	Année 2024
Plan d'action démarche qualité Serveur	Donner un sens commun au rangement des dossiers	Il est nécessaire de rendre lisible les dossiers afin que chacun à son poste s'y retrouve	Procéder à un tri Informers des choix pris pour donner le sens commun	Équipe de direction	Un serveur ordonné sans doublon	Travail à mener sur 2024	Sans objet	Année 2024

	dans le serveur				Réunion d'information			
Plan d'action démarche qualité utilisation de médiatteam	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 administrateur médiatteam	Le nombre de fiches réalisées et leur fréquence	Des évolutions des fonctionnalités du logiciel ont conduit à mettre en place des formations servant de base Des formations en interne ont été faites sur des temps de réunions Doit devenir un automatisme pour certains	Sans objet	Année 2024
Plan d'action démarche qualité veille juridique	Donner l'information des évolutions réglementaires	Permettre à tous d'avoir accès à l'information et notamment aux évolutions de notre secteur d'activités 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 2024	Sans objet	Année 2024
Plan d'action démarche qualité Communication	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'une processus	Travail à mener sur 2024	Sans objet	Année 2024

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 connaît 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 2024	Sans objet	Année 2024
Plan d'action démarche qualité fiches EI/EIG	Comment assurer la réalisation puis la transmission à tous de l'événement et des décisions prises	Tous devraient être en mesure de suivre la procédure: récupérer une fiche, la remplir et la transmettre à la hiérarchie un retour systématique des actions menées	Recueillir les besoins des professionnels Mener une réflexion pour rendre facile la réalisation de ces fiches Élaborer la procédure pour restituer les EI/EIG	Direction/as sociation	Existence d'une procédure	Travail qui a débuté en fin d'année 2023 et notamment lors des COPIL qualité qui intègre désormais le trinôme qualité et se poursuit sur 2024	Sans objet	Année 2024
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 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	Sans objet	Année 2024



LA QUALITÉ, TOUS CONCERNÉS

APPEL À PARTICIPATION - DÉMARCHE QUALITÉ



2023,
année sous le signe de la qualité et des
évaluations !

Auto-évaluation pour tous & évaluation
externe pour le Foyer et le SAVS !

Notre objectif : être accompagnés pour
devenir autonome dans la démarche
d'évaluation continue de la qualité,
toujours dans l'esprit, postures et
principes du rétablissement,
naturellement !

Séminaire Qualité
6 et 7 mars 2023

Formation Référents Evaluation Qualité
28 et 29 mars 2023

Rejoignez le trinôme de votre structure :
1 cadre, 1 non cadre, 1 personne
accompagnée



Plus d'infos :
consultez le flyer
explicatif
disponible dans
votre structure



Pour impliquer toute la
communauté ehs, une
sensibilisation à la démarche
Qualité sera organisée sur
chaque structure dans la
semaine du 3 avril.



Vous êtes intéressé-e
par ce projet veuillez
vous rapprocher de la
direction de votre
structure

**PARCOURS
DU TRINÔME DE RÉFÉRENTS
ÉVALUATION QUALITÉ**



Rejoignez le groupe de votre structure : 1 cadre + 1 non cadre + 1 personne accompagnée



Participez au séminaire Qualité associatif pour connaître le nouveau dispositif d'évaluation HAS 2022 et co-construire de la politique qualité ehs les 6 et 7 MARS 2023 ➔ 21 et 22 MARS 2023



Bénéficiez d'une formation à l'Auto-évaluation Qualité de 2 jours et d'un accompagnement de 3,5 jours sur le site de votre structure pour mener l'auto-évaluation les 28 mars et 29 mars 2023



Pour impliquer toute la communauté ehs, une sensibilisation à la démarche Qualité sera organisée sur chaque structure dans la semaine du 3 avril.

2023,
année sous le signe de la qualité et des évaluations !

Auto-évaluation pour tous & évaluation externe pour le Foyer et le SAVS !

Notre objectif : être accompagnés pour devenir autonome dans la démarche d'évaluation continue de la qualité, toujours dans l'esprit, postures et principes du rétablissement, naturellement !

Pour y parvenir, nous prévoyons un accompagnement et la formation d'un
Trinôme Référents Évaluation Qualité dans chaque structure ehs.



Vous êtes intéressé(e) par ce projet, veuillez vous rapprocher de la direction de votre structure

APPEL À PARTICIPATION

**LA QUALITÉ,
TOUS CONCERNÉS**



**Voulez-vous devenir
référent
Évaluation Qualité ehs ?**

**Vous serez formé(e) et
accompagné(e) pour mener une
auto-évaluation Qualité**

Février 2023_V2



EN SAVOIR PLUS

**Qu'est-ce qu'une
démarche Qualité ?**

La démarche Qualité est un processus d'amélioration continue qui vise à améliorer la qualité d'accompagnement, la satisfaction des personnes concernées et la performance globale de toute l'organisation. C'est une démarche volontariste, collective et sur le long terme.

La Haute Autorité de Santé (HAS), en charge de l'organisation des évaluations de la Qualité des établissements et services du secteur social et médico-social, a initié un nouveau dispositif d'évaluation.

Centré sur la personne accompagnée, le nouveau référentiel HAS 2022 recense les différentes exigences à satisfaire.

La nouvelle procédure s'appuie sur un cycle comprenant des auto-évaluations, et une évaluation externe réalisée tous les 5 ans.

**Quelles sont les missions
d'un référent Évaluation Qualité
dans le cadre d'une auto-évaluation ?**

Le trinôme réalise une évaluation formelle qui peut porter sur l'ensemble des systèmes d'un établissement ou service (procédures, activités, management...).

Il se sert de méthodes spécifiques pour mesurer la conformité, la cohérence et l'efficacité des systèmes évalués, en fonction du référentiel HAS.

Sur la base des écarts identifiés, le trinôme évalue la pertinence des axes de progrès formulés par les personnes concernées.

Le trinôme formule un auto-diagnostic, qui constitue un outil de changement au service de l'amélioration continue de la qualité de nos services d'accompagnement.



Engagement :

La référence Évaluation Qualité est une nouvelle mission permanente de l'association. Cela garantit notre autonomie dans cette démarche. La mission initiale du trinôme s'exerce sur 1 an renouvelable, avec transmission aux membres du trinôme suivant en cas de changement.

Possibilité de se constituer " junior" en vue d'intégrer le prochain trinôme lors d'une passation.

**Comment fonctionnent les
Évaluations Qualité ?**

L'auto-évaluation repose sur un travail de collecte d'informations et d'analyse, mobilisant les personnes accompagnées, les membres du conseil de la vie sociale, les professionnels et la gouvernance des structures.

Les travaux d'analyse puis d'amélioration vont ainsi porter sur :

- la bientraitance et l'éthique,
- le respect des droits des personnes accompagnées,
- leur expression et participation,
- les modalités de co-construction et de personnalisation de leur projet d'accompagnement,
- l'accompagnement à l'autonomie et à la santé,
- la politique des ressources humaines et la gestion des risques.