

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



ESAT Jean Caurant
2 rue Pablo Neruda
92 220 Bagneux

Directrice : Katia ZEGGANE
Directrice adjointe : Laurine BOUDET

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2022

ESAT JEAN CAURANT

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	2
PRÉSENTATION ehs	5
PRÉSENTATION DE L'ESAT	6
Points clés	6
1. Les Missions	7
2. Les événements marquants 2022	7
Les péripéties d'une vie institutionnelle : une année particulièrement difficile	7
Le plus grand bouleversement auquel l'équipe a dû faire face a été l'absence de la directrice – janvier 2022	7
La stabilisation de l'équipe éducative – été 2022	8
La mise en œuvre de l'approche rétablissement au sein de l'ESAT : participation active des travailleurs à la vie de l'ESAT	8
Une participation des travailleurs aux formations proposées par ehs	8
Participation active des travailleurs dans l'élaboration du renouvellement du projet d'établissement	8
Création de l'activité lavage automobile atelier Jardins espaces verts – novembre 2022	8
Mouvement collectif vers une complémentarité des trois ateliers – juin à décembre 2022	9
LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES	10
1. Les personnes accompagnées en 2022	10
Typologie du public	11
Profil du public	12
Des réflexions sur nos pratiques	14
Des évolutions de nos pratiques	14
2. Les admissions	15
Des réflexions sur nos pratiques	17
Des évolutions de nos pratiques	17
3. Les personnes sorties en 2022	18
Des réflexions sur nos pratiques	19
Des évolutions de nos pratiques	19
4. L'activité	19
Des réflexions sur nos pratiques	23
Des évolutions de nos pratiques	23
5. Les modalités d'accompagnement	23
Les types d'accompagnement	23
Les thèmes d'accompagnement abordés	24
Les Projets Professionnels Personnalisés (PPP)	26

Les séjours extérieurs.....	27
Les activités	27
Des réflexions sur nos pratiques	28
Des évolutions de nos pratiques	28
6. Le maintien du lien avec les familles et proches	29
Des réflexions sur nos pratiques	29
Des évolutions de nos pratiques	30
LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ	30
1. L'organisation de la démarche qualité au niveau associatif	30
2. La mise en œuvre du dispositif d'évaluation	30
3. Le suivi de la surveillance et de la gestion des risques	31
Des réflexions sur nos pratiques	31
Des évolutions de nos pratiques	31
4. Le suivi de la mise en œuvre des droits des usagers	31
Des réflexions sur nos pratiques	32
Des évolutions de nos pratiques	32
5. Le plan d'amélioration continue de la qualité – PACQ	33
La démarche Rétablissement et enjeu de l'accompagnement du public	33
Mise à jour du projet d'établissement.....	38
ÉQUIPES ET ORGANISATION DU TRAVAIL.....	39
1. Le personnel	39
Les vacances de poste	40
L'absentéisme.....	40
Concernant les difficultés de recrutement dans le secteur social et médico-	
social.....	41
2. Formation des équipes.....	41
Des réflexions sur nos pratiques	43
Des évolutions de nos pratiques	43
MODALITÉS DE TRAVAIL EN PARTENARIAT	43
1. Développement de nouveaux partenariats.....	44
Sur l'année 2022, le développement du partenariat s'est	
essentiellement centré sur les partenaires de l'activité de	
production de l'ESAT s'agissant des champs d'actions des	
trois ateliers actuels.....	44
2. Maintien et consolidation des partenariats existants	44
L'ESAT a pu, sur cette année, renforcer le partenariat et resserrer	
les liens avec les acteurs du service public et associatif. Ce	
partenariat constitue un réel soutien pour l'ESAT notamment dans	
les évolutions du cadre réglementaire des ESAT de façon générale.	44
Des réflexions sur nos pratiques	45
Des évolutions de nos pratiques	45
PROJETS & PERSPECTIVES pour 2023	45

RÉSULTATS FINANCIERS 2022	46
Points saillants	46
1. Analyse du résultat	46
ESAT social	46
Les charges de personnel – groupe 2	46
Autres charges d’exploitation	47
Produits de la tarification	47
Produits autres que ceux de la tarification	47
ESAT commercial	47
Les charges de personnel	47
Autres charges d’exploitation	48
Chiffre d’affaire	48
2. Synthèse du résultat	48
 ANNEXES	 49
ANNEXE 1 : Affiches du Parcours Rétablissement	49
ANNEXE 2 : Conférence de l’Assemblée Générale du 24 juin	52
ANNEXE 3 : Projet associatif ehs 2022-2026	53

PRÉSENTATION 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.

Depuis près de 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.

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.

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 :

Accompagner

- Service d'accompagnement à la vie sociale – SAVS – 52 personnes
- Service d'accompagnement médico-social – SAMSAH – 65 personnes

Héberger

- Foyer d'hébergement *Jean Caurant* – 54 personnes
- Etablissement d'accueil médicalisé *La Fontaine des Vœux* – FAM – 32 personnes

Loger

- Résidence-accueil Santos Dumont à Suresnes
- Résidence-accueil Belloeuvre à Malakoff
- Appartements associatifs – 29 personnes

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

En capacité à se renouveler et repenser son action auprès du public, espérance hauts de seine a conduit en 2022 des changements importants en :

- Axant son intervention auprès des personnes par une **démarche de Rétablissement**,
- Accompagnant ses équipes dans **une évolution de leurs pratiques**,
- Actualisant ses **projets de service et d'établissement**,
- Anticipant la **démarche d'évaluation continue de la qualité** des actions qu'elle conduit.

PRÉSENTATION DE L'ESAT

Points clés

- ✓ Une cohésion collective qui se renforce avec un décloisonnement des ateliers
- ✓ Un dispositif inclusif
- ✓ Des pratiques professionnelles en mouvement en lien avec l'approche rétablissement
- ✓ Le renforcement du pouvoir d'agir des travailleurs accompagnés par une participation active aux instances d'échange et de décision

L'ESAT Jean Caurant est un Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail qui relève du secteur du médico-social. Depuis 2013, il est agréé pour accompagner 55 travailleurs qui présentent des troubles de santé psychique.

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.

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
- 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

Tout au long de l'année 2022, l'ESAT Jean Caurant a accompagné 73 personnes et 10 516 journées de travail ont été réalisées.

Capacité autorisée en nombre de places au 31/12/2022	55
Capacité installée au 31/12/2022	55
Nb de personnes accompagnées présentes au 31/12/2022	63
Nb total de personnes accompagnées sur l'année 2022	73
Nombre de jours d'ouverture réalisés dans l'année 2022	10 516
Nombre de journées théoriques	12 375

1. Les Missions

L'ESAT Jean Caurant a été créé en 1984 pour accompagner les personnes, en situation de handicap en raison de maladies psychiques stabilisées par des traitements ou non, dans leur projet professionnel. 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 : Tertiaire, Jardins et Espaces Verts, Restauration ;
- 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.

L'association *ehs* a signé un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) le 21/12/2018 avec effet au 1er janvier 2019. Les objectifs déterminés portent sur la stratégie et l'ancrage territorial, la performance en terme d'activité et l'évaluation de la réalisation des objectifs.

2. Les évènements marquants 2022

Les péripéties d'une vie institutionnelle : une année particulièrement difficile

Le plus grand bouleversement auquel l'équipe a dû faire face a été l'absence de la directrice – janvier 2022

Pour des raisons de santé, la directrice, Katia Zeggane, a été absente dès janvier 2022 et tout au long de l'année. Pour assurer au mieux la continuité du service, Marie Paindorge, directrice générale d'*ehs*, a pris le relais dans les missions de direction, en s'appuyant d'une part sur la chargée d'insertion Caroline Louiset, jusqu'au recrutement de Laurine Boudet en tant que chef de service d'insertion en mars 2022, puis d'autre part sur les chefs de service présents Laurine Boudet et Geoling Moïse, chef de service restauration.

Sans possibilité de recrutement de remplacement de la direction et après 10 mois d'absence, sans visibilité sur la date de retour de la directrice, Marie Paindorge dans une volonté de stabiliser l'ESAT, a confié à Laurine Boudet la mission de directrice adjointe jusqu'au retour de la directrice. En décembre 2022, c'est avec une très grande émotion que nous avons appris le décès de Katia Zeggane. Cette nouvelle a fortement attristé et impacté l'ensemble de l'équipe de l'ESAT, notamment les travailleurs qui ont pu exprimer leur attachement à cette dernière et une grande reconnaissance à l'égard de ses actions menées auprès et en direction d'eux.

En janvier 2023, dans un souci de stabiliser l'ESAT et de continuer d'assurer son bon fonctionnement, Marie Paindorge a pérennisé la prise de poste de Laurine Boudet en tant que directrice adjointe.

La stabilisation de l'équipe éducative – été 2022

L'embauche du moniteur au sein de l'atelier Jardins espaces verts, (d'abord intérimaire puis en CDI) en avril 2022, est venue sécuriser cette équipe qui avait alors eu à connaître différents intérimaires.

De plus, le recrutement de trois moniteurs au sein de l'atelier restauration a permis également de former une équipe au complet à partir de septembre et d'apporter une nouvelle dynamique tant au sein de cette équipe, qu'auprès des travailleurs accompagnés.

Cette année 2022 a été forte en émotions. Elle a renforcé la cohésion et la solidarité au sein de l'ESAT dans son ensemble permettant ainsi la poursuite de l'accompagnement des personnes malgré les péripéties traversées.

Ce nouveau souffle permet de poser des bases solides pour bâtir de nouveaux projets.

La mise en œuvre de l'approche rétablissement au sein de l'ESAT : participation active des travailleurs à la vie de l'ESAT

Une participation des travailleurs aux formations proposées par ehs

Nous avons eu l'opportunité d'ouvrir la formation « premier secours en santé mentale » (PSSM) à six travailleurs de l'ESAT, tous les ateliers confondus (2 jardins espaces verts, 2 tertiaire et deux restauration), qui ont été ravis de se mobiliser sur les deux jours. Les retours ont été dans l'ensemble très positifs.

La formation extincteur leur a également été ouverte. Ils ont ainsi été 11 travailleurs des ateliers restauration et jardins espaces verts à en bénéficier.

Participation active des travailleurs dans l'élaboration du renouvellement du projet d'établissement

Les professionnels de l'ESAT avaient à cœur d'ouvrir cette démarche à une participation des travailleurs et ils y ont largement été associés. Les travailleurs ont fait preuve d'investissement et ont porté un grand intérêt permettant un échange riche autour notamment des perspectives à donner au fonctionnement de l'ESAT dans ce souci d'une amélioration continue de leur accompagnement.

Création de l'activité lavage automobile atelier Jardins espaces verts – novembre 2022

Au regard des pertes d'un certain nombre de chantiers survenues à l'issue de la crise du COVID, tant le moniteur que les travailleurs, ont su rebondir et saisir l'opportunité de pérenniser leur atelier mais également de développer une activité annexe, enrichissant ainsi leurs compétences. Le lavage automobile a ainsi vu le jour en novembre 2022.

Nous avons pu compter sur le soutien de l'atelier tertiaire en terme de communication et notamment dans la distribution portes à portes du flyer concocté spécialement par le chargé de communication de **ehs**. Les travailleurs sont parties-prenantes dans cette aventure étant à la manœuvre de la prise de rendez-vous et du lien avec le client.

Mouvement collectif vers une complémentarité des trois ateliers – juin à décembre 2022

Les 3 ateliers sont dans un élan de travail, de motivation et de complémentarité :

- Partenariat très soudé avec la ville avec une présence et participation active des trois ateliers à un groupe de musique avec le Conservatoire de Bagneux et en septembre au forum des associations de Bagneux
- Journée de réunification des ateliers de l'ESAT le 15 juin



- Portes ouvertes de l'ESAT le 17 novembre
- Repas de fin d'année partagé collectivement et servi par l'équipe des professionnels



LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Nombre de personnes accompagnées entre le 1/1/22 et le 31/12/22 :

	2019	2020	2021	2022
Nb de travailleurs accompagnés présents au 31/12/2022 - hors stagiaires	73	76	58	63
Nb total de travailleurs accompagnés sur l'année 2022 - hors stages	69	66	72	73
Nb total de personnes accompagnées sur l'année 2022 - y compris stagiaires	91	91	92	103

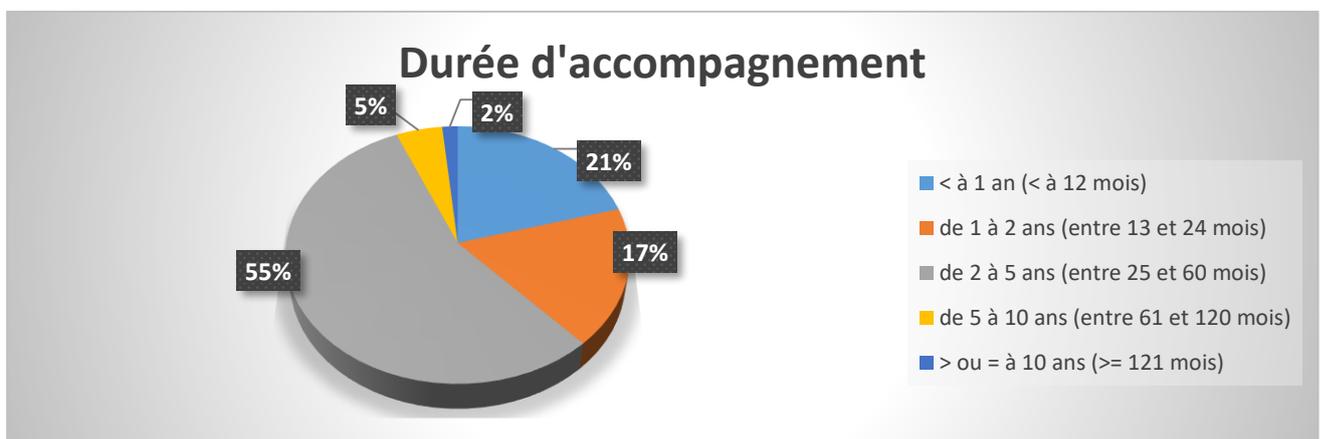
1. Les personnes accompagnées en 2022

Avec 15 nouveaux travailleurs et 10 sorties de l'ESAT en 2022, 73 personnes ont été accompagnées au cours de l'année. Il y avait 63 travailleurs présents au 31 décembre 2022.

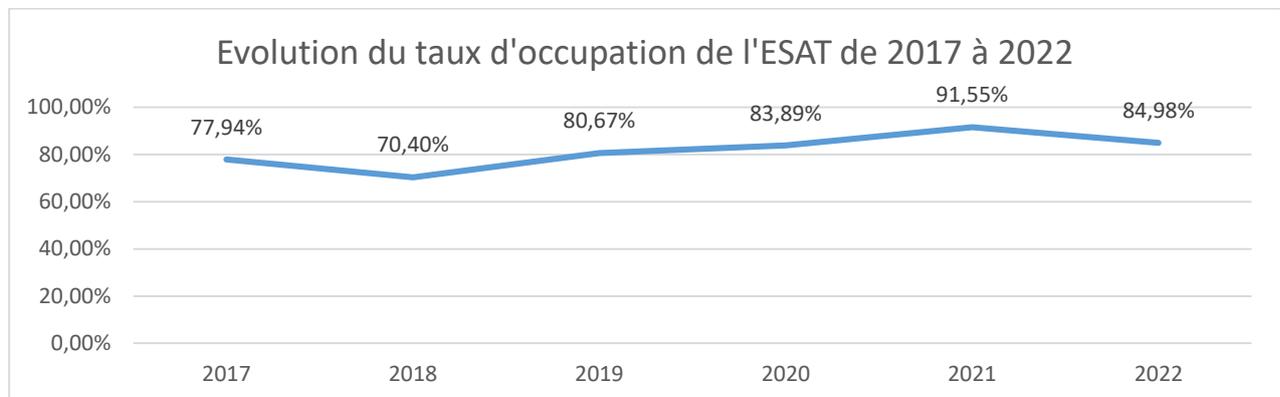
	2021	2022	Evolution %
Nombre de personnes accompagnées au 31/12	58	63	8,5%
Nombre de personnes entrées	16	15	-6%
Nombre de personnes sorties	14	10	-28,5%
Taux d'occupation	91,50	84,98	-7%
Nombre de jours réalisés	11 329	10 516	-7%

La durée moyenne d'accompagnement par l'ESAT des personnes sorties en 2022 correspond à 91.2 mois, soit 7 ans et demi.

Pour les travailleurs présents au sein de l'ESAT, 38% sont accompagnés depuis 2 ans ou moins, 55% depuis 2 ans et moins de 5 ans, et 7% depuis 5 ans et plus.



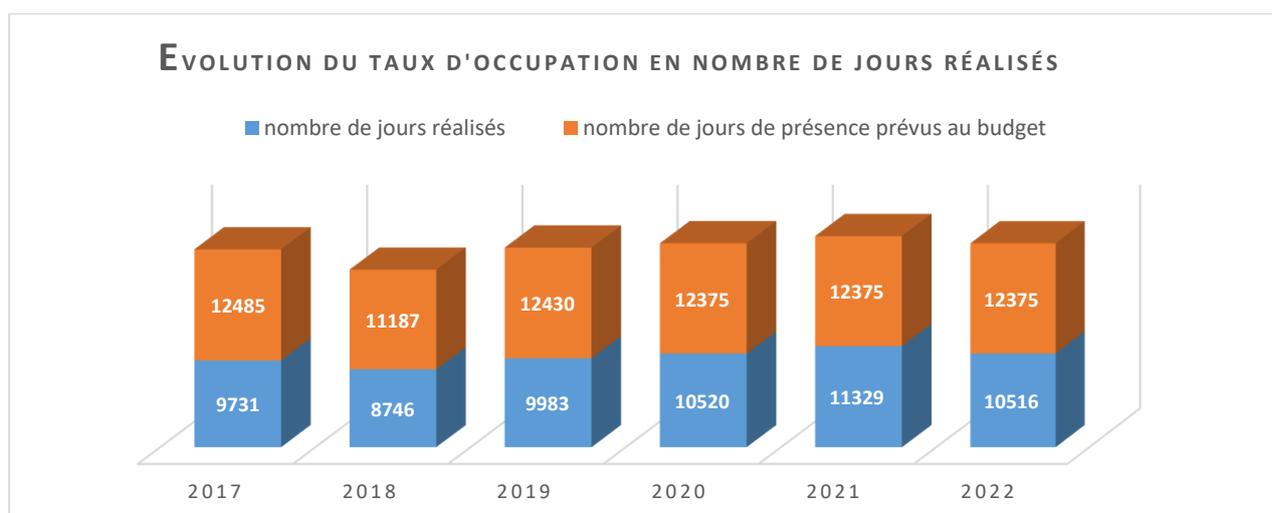
Représentation en taux d'activité et nombre de jours réalisés sur l'année 2022



Le taux d'occupation de l'ESAT est en constante progression depuis 5 ans, malgré un recul sur l'année 2022 reposant sur une double explication :

- le renouvellement de l'équipe d'encadrement et l'absence de la direction n'ont pas permis d'assurer un suivi des entrées et sorties des travailleurs de l'ESAT, et le niveau d'admission au regard de l'absentéisme des travailleurs accompagnés.
- un taux d'absentéisme des travailleurs accompagnés particulièrement important (3 481 journées d'absence en 2022, soit 17.5%), sans doute à mettre en lien avec l'absence d'encadrement stable et rassurant.

Malgré une baisse du taux d'occupation, l'ESAT a accompagné davantage de personnes en nombre, notamment s'agissant des stagiaires en lien certainement avec le retrait de critères d'admission.

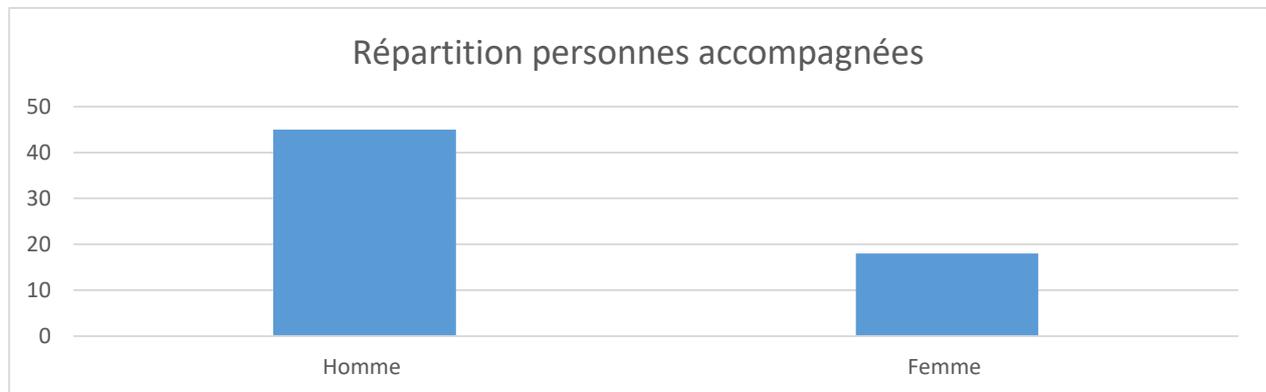


Typologie du public

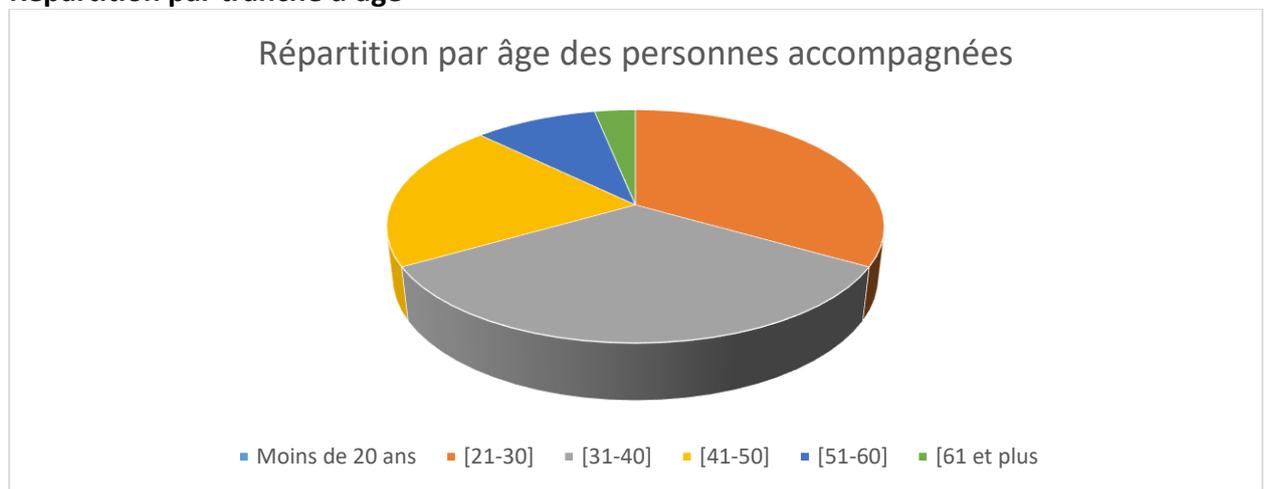
Répartition par sexe

Au 31 décembre 2022, les travailleurs de l'ESAT étaient à près des 2/3 des hommes et 1/3 des femmes, répartition dans la continuité de celle sur l'année 2021 :

- 18 femmes, soit 32.7%
- 45 hommes, soit 67.3 %



Répartition par tranche d'âge



Profil du public

Types de pathologie des personnes accueillies

Les personnes accompagnées par le service ne se caractérisent pas uniquement par leur situation de handicap psychique et recouvrent une pluralité d'être singulier. L'accompagnement proposé par l'ESAT est construit autour des spécificités de chacun selon les attentes et les besoins exprimés sur leur projet professionnel. Tous les travailleurs sont admis suite à une notification d'orientation ESAT décidée par la MDPH.

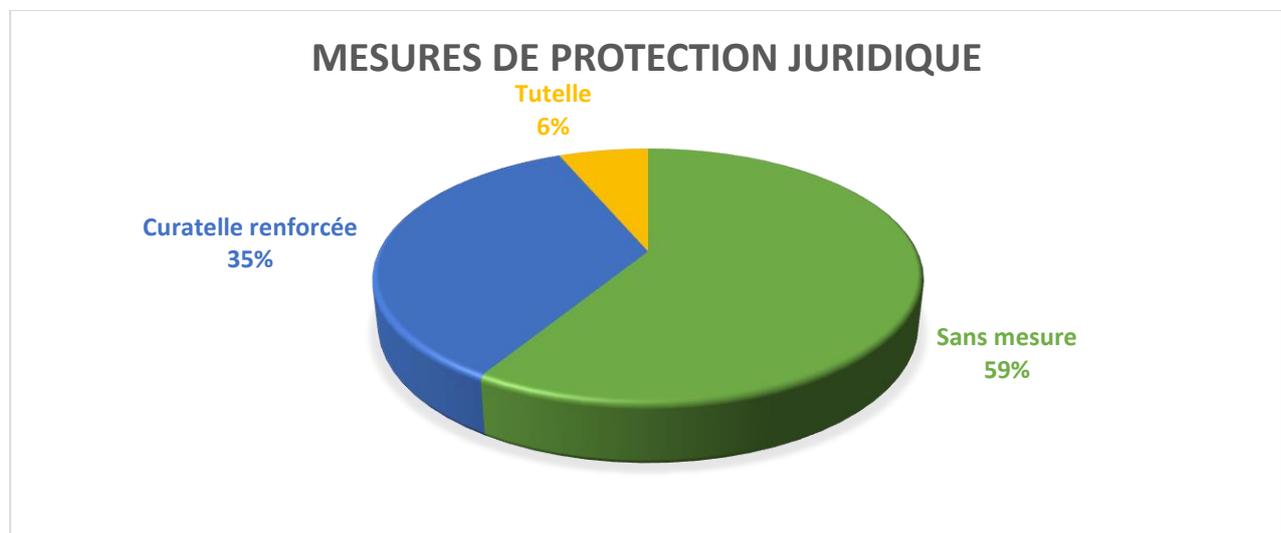
Les mesures retenues par le plan de transformation des ESAT de 2022 visent à renforcer le projet global d'une « société inclusive pour tous », développer le pouvoir d'agir des travailleurs et contribuer à la formation des professionnels pour ouvrir les portes des ESAT à de nouveaux publics notamment, les personnes présentant des TND (troubles du neuro-développement) et des troubles du spectre autistique (TSA).

Ainsi, la grande majorité des travailleurs admis au sein de l'ESAT Jean Caurant présentent des troubles psychiques et, à la marge, certains d'entre eux présentent des TSA ainsi que des cérébro-lésions.

Répartition des mesures de protection juridique

Une majorité des personnes que nous accueillons ne relèvent pas d'une mesure de protection juridique et sont responsables des actes et décisions qu'ils prennent seuls. Selon si le travailleur est sous mesure de protection juridique ou non, l'ESAT n'occupera pas la même place. En effet, le travailleur sous mesure de protection sollicite les professionnels uniquement pour obtenir des documents qui lui sont demandés et à l'inverse celui sans mesure est souvent dans une attente d'accompagnement et de soutien dans les démarches qu'il a à réaliser. Nous nous adaptons ainsi selon les besoins.

- 33 personnes sont sans mesures de protection soit 57% de l'effectif
- 22 personnes sont sous curatelle (principalement renforcé) soit 38 % de l'effectif
- 3 personnes sous tutelle soit 5 % de l'effectif



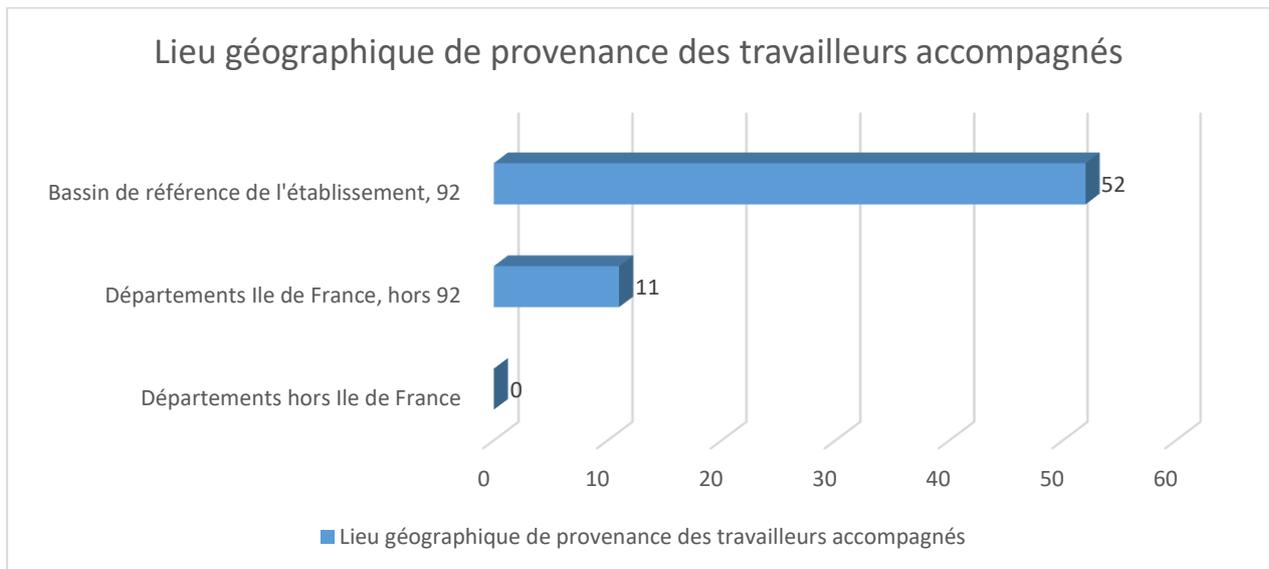
Niveau de qualification des personnes accueillies

Au 31/12/2022, la répartition selon le niveau de formation des personnes accueillies se présente comme suit :

- 8 travailleurs proviennent d'un institut médico-professionnel (IMPro)
- 22 travailleurs ont un niveau V – niveau CAP ou BEP
- 10 travailleurs ont un niveau de formation IV – niveau Bac ou Bac pro
- 4 travailleurs ont un niveau III – niveau Bac+2 : BTS, DUT, DEUG
- 6 non connus
- 13 sans diplôme

Répartition des travailleurs par département de résidence

L'ESAT accueille une majorité de personnes de notre bassin des Hauts-de-Seine, tout en s'étendant à la région d'Ile-de-France selon les demandes et les projets individuels du travailleur.



Des réflexions sur nos pratiques

L'ESAT Jean Caurant s'est construit une réputation d'un ESAT « passerelle » tourné vers l'inclusion des travailleurs dans le milieu ordinaire. Cette spécificité se caractérisait notamment au travers des critères donnés pour intégrer l'établissement : centrés essentiellement sur le fait que la personne possède de bonnes bases de connaissances dans le domaine professionnel choisi ou tout du moins qu'elle fasse preuve de capacités d'apprentissage mais également qu'elle exprime le souhait d'intégrer le milieu ordinaire.

Ces critères, avec l'orientation rétablissement, ont été mis en question. Aujourd'hui, les exigences à l'accueil sont ainsi moins tournées sur des compétences déjà existantes mais bien davantage sur l'adéquation du projet de la personne avec le projet d'établissement en lien direct avec l'accompagnement mis en place au sein des ateliers.

Des évolutions de nos pratiques

Les stages de découverte comme réalisés habituellement ont permis, cette année, d'ouvrir l'accueil à des personnes en situation de handicap présentant des pathologies différentes comme de la déficience mentale ou encore du handicap moteur.

Le stage devient une opportunité d'offrir une expérience professionnelle à des personnes qui n'ont pas encore eu l'occasion d'y accéder et qui souhaitent découvrir. C'est une étape de mise en situation concrète qui apporte des éléments dans l'élaboration et la construction de leur projet professionnel.

Les travailleurs de l'atelier tertiaire ont réalisé un livret d'accueil spécifiquement dédié aux stagiaires. Ce livret a été présenté à l'ensemble de l'équipe de professionnels qui y ont porté un grand intérêt. Il sera ainsi étendu et adapté à chacun des deux autres ateliers.

2. Les admissions

Lors de l'année 2022, le pôle insertion de l'ESAT a reçu 48 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, 15 personnes ont intégré notre établissement 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	48	27,27%
réponses à la demande d'admission	48	
entrée dans le processus d'admission (formalisée par un premier RDV entraînant l'inscription dans la file active)	48	
nombre d'admissions réalisées (signature d'un DIPEC ou contrat de séjour)	15	Taux de réponse aux demandes d'admission
nombre d'admissions dans le cadre d'un GOS		100,00%

Sur les 33 demandes d'admission n'ayant pas abouti à la signature d'un contrat, une personne a été mise sur une liste d'attente du fait de la saturation de l'atelier souhaité, 19 personnes n'ont pas donné une suite favorable pour intégrer l'ESAT et 5 demandes ont été écartées par l'ESAT. Le taux de refus d'admission par l'ESAT est de 10.42% pour l'année 2022 pour lequel une grande majorité tient en la volonté des personnes elles-mêmes de ne pas donner suite.

Motifs des non-admissions en 2022	Nombre	6.3 Taux de refus d'admission
Refus exprimé par la personne	11	10,42%
Pas de suites données par la personne	8	
Troubles jugés incompatibles avec la prise en charge offerte	3	
Etat de santé	0	
Non adéquation de l'orientation	2	
Non-conformité avec l'agrément	0	
Saturation du service	1	
Autres	8	

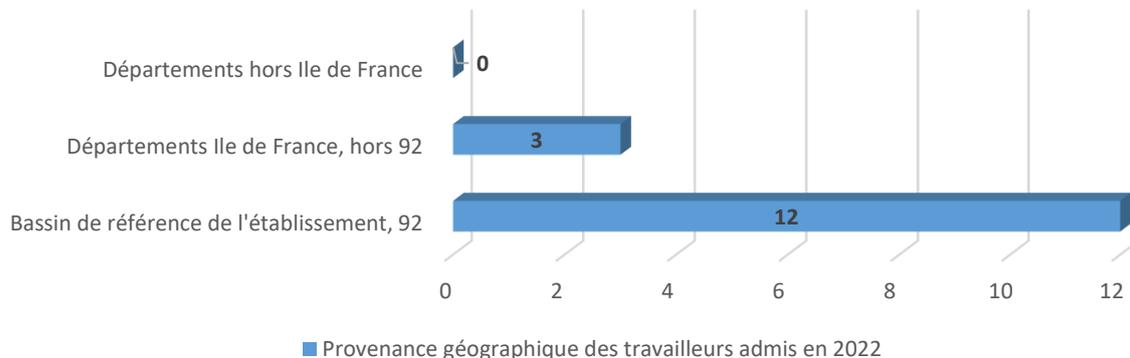
Provenance des admissions par département

Les travailleurs admis sont issus prioritairement et majoritairement du département des Hauts-de-Seine afin de renforcer l'offre d'accompagnement proposé dans le département (conformément au CPOM), ceci correspond à une proximité de l'environnement social, d'emploi, de la famille et du suivi médical.

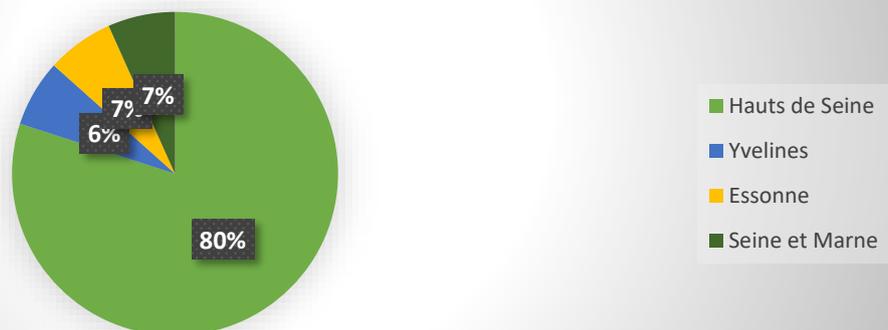
Sur les 15 travailleurs admis en 2022 :

- 12 admissions des Hauts-de-Seine (92)
- 1 admission de Val de Marne (94)
- 1 admission des Yvelines (78)
- 1 admission de l'Essonne (91)

Provenance géographique des travailleurs admis en 2022



Provenance géographique des travailleurs admis en 2022



Provenance par lieu

Les travailleurs ont été orientés vers l'ESAT par divers biais :

- 5 personnes des services de soins psychiatriques
- 1 personne de sa famille
- 1 personne d'IME
- 2 personnes du milieu ordinaire
- 4 personnes de foyer d'hébergement
- 2 personnes du service Delta insertion

On constate que la majorité de nos admissions sur 2022 sont la suite d'une orientation effectuée par des services médico-sociaux permettant ainsi d'assurer la continuité du parcours de la personne mais également de pérenniser le partenariat.

Tranche d'âge d'admission

L'ESAT a admis des personnes majoritairement entre 25 et 35 ans, avec 6 personnes de plus de 35 ans et une personne de moins de 25 ans pour laquelle un partenariat resserré avec la MDPH a permis d'obtenir une dérogation afin de l'accueillir à 19 ans.

Liste d'attente

Cette année, l'ESAT, profitant de la *semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées*, a organisé sa journée Portes Ouvertes le 17 novembre 2022. Après plusieurs années sans, les travailleurs ont retrouvé le plaisir d'accueillir les partenaires, les proches et des personnes en situation de handicap intéressées pour faire découvrir leur environnement de travail. Cette journée était ainsi l'occasion de découvrir et de visiter l'établissement. Une exposition photos des portraits des travailleurs associés à leur citation, une présentation des trois ateliers en vidéo projetée en continu ainsi qu'un atelier plantation proposé par l'atelier jardins espaces verts sont venus agrémenter et étayer les explications données par les travailleurs accompagnés des moniteurs.

Pour l'année 2022, nous avons eu un taux d'admission de 27 %, avec durant l'année une occupation permanente des 55 places autorisées.

Sur deux mois en fin d'année 2022, deux personnes étaient sur liste d'attente uniquement pour l'atelier jardins espaces verts, dont une qui a été admise en 2023 et l'autre s'est désistée pour des raisons de santé somatique de longue durée.

L'atelier tertiaire a connu une baisse de son taux de remplissage suite à des départs non anticipés. Pouvant accueillir 22 personnes, il y en avait 20 au 31 décembre 2022.

A l'inverse, l'atelier restauration a vu son nombre d'admissions augmenter, sur 25 places initialement, le nombre de personnes était à 33 en fin d'année 2022. L'ouverture 7jours/7 et 365 jours dans l'année permet cette montée en capacité et assure une continuité de service tout en offrant aux travailleurs un confort dans les conditions de travail.

Des réflexions sur nos pratiques

La vacance du poste de psychiatre nous a conduit à nous interroger sur la place centrale occupée par ce dernier, notamment dans le processus d'admission. Les travailleurs lors de temps de réunion autour de la réactualisation du projet d'établissement ont manifesté le souhait de maintenir une rencontre avec le psychiatre. Cette procédure leur apporte une forme de sécurité dans leur choix.

Le nombre de stage réalisé au sein des différents ateliers représente un réel investissement de la part de tous. L'équipe a ainsi pu réfléchir sur la mise en place d'un tutorat des travailleurs accompagnés pour les stagiaires mais également pour les personnes nouvellement arrivées.

Des évolutions de nos pratiques

Aujourd'hui les admissions ne font plus l'objet d'une « commission » à part entière mais d'un échange réunissant l'ensemble de l'équipe des professionnels dans un but de favoriser le croisement des regards et la pluridisciplinarité. Le préalable à cela est de recueillir les envies et attentes de la personne. L'enjeu pour nous est ainsi de regarder notre capacité à y répondre et de vérifier l'adéquation du projet professionnel de la personne avec nos moyens à disposition.

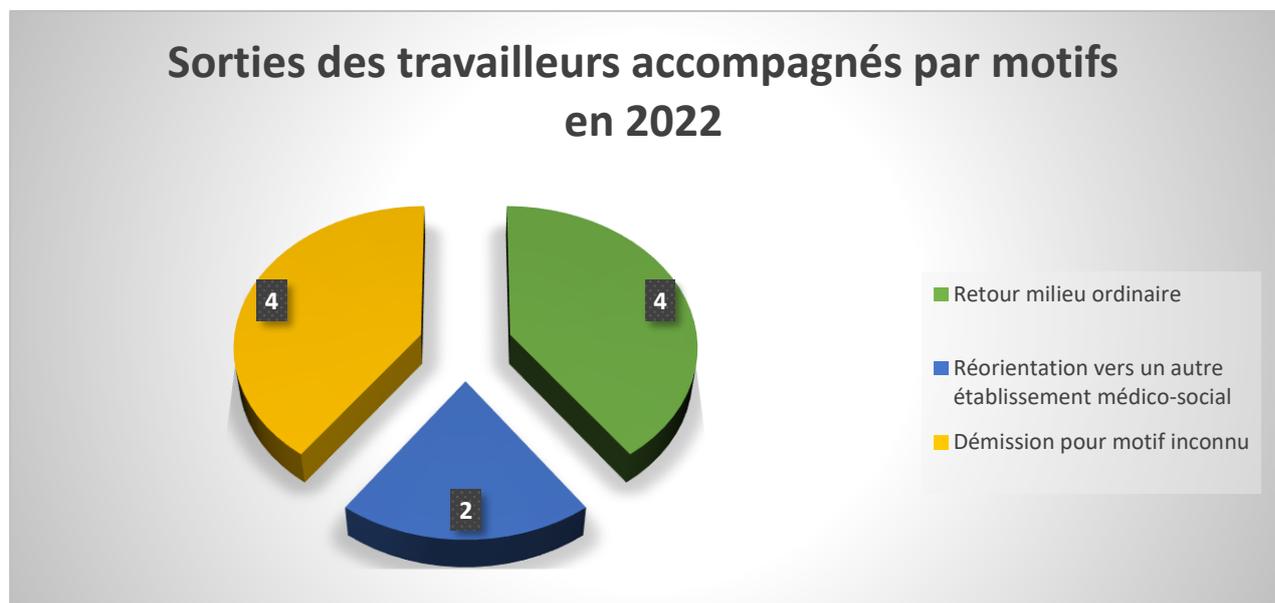
Nous avons aussi expérimenté une pratique nouvelle au sein de l'ESAT s'agissant d'un bilan de fin de stage. La chargée d'insertion, afin de préparer ce bilan avec l'ensemble des personnes concernées, a recueilli les avis des travailleurs qui avaient été amenés à côtoyer la personne durant son temps de présence à l'atelier. Cela a permis de fournir un retour de qualité au stagiaire avec

des éléments concrets mais aussi de pouvoir porter cette parole riche en enseignement auprès de lui. Il a ainsi pu connaître le retour de ses collègues sur ces temps de travail communs. De plus, si l'ESAT devait formuler un refus d'admission, les moniteurs de l'atelier concerné ainsi que le service insertion se rejoignent dans une réflexion commune afin de proposer plusieurs axes d'orientations. Ces propositions doivent permettre d'offrir des étapes intermédiaires type formation ou mise à niveau afin de pouvoir revenir faire un stage au sein de l'ESAT, par la suite, si cela reste dans le projet de la personne.

3. Les personnes sorties en 2022

Pour l'année 2022, il y a eu 10 sorties de l'établissement, deux d'entre elles ont été admises et sont sorties deux mois après, une autre d'entre elles est sortie puis a réintégré l'établissement quelques mois après dans le cadre d'une convention d'appui.

- 4 personnes ont démissionné afin d'intégrer le milieu ordinaire
- 4 personnes ont démissionné sans motif connu
- 2 personnes ont démissionné avec un arrêt de tout projet professionnel en lien avec leur état de santé accompagné d'une réorientation vers un autre établissement médico-social



L'évolution sur les dernières années a montré que les personnes accompagnées ont quitté majoritairement l'ESAT pour intégrer des entreprises en milieu ordinaire. Ce constat permet de montrer que la spécificité de l'ESAT Jean Caurant d'être « passerelle » et d'axer l'accompagnement des travailleurs vers la réalisation de leur projet que ce soit vers le milieu ordinaire ou un maintien en milieu protégé sont autant d'objectifs atteints.

Des réflexions sur nos pratiques

Dans une volonté d'accompagner le travailleur au plus près de ses besoins, si une demande de fin de prise en charge devait être formulée par les professionnels, nous souhaitons pouvoir proposer des pistes de réorientation dans la mesure du possible et fournir une documentation à l'appui.

Dans le cadre de la réforme des ESAT, l'équipe se projette sur la mise en place d'un suivi post sortie d'une durée d'un an renouvelable deux fois sur la volonté du travailleur. Il se formalise par la signature d'une convention d'appui tripartite entre le travailleur, l'employeur et l'ESAT.

Par ce biais-là, nous souhaitons encourager, soutenir et sécuriser le parcours professionnel du travailleur mais également accompagner l'employeur dans l'adaptabilité qui pourrait être nécessaire pour le poste occupé. Malgré les dispositions prises par les pouvoirs publics afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap celle-ci reste très limitée et rare sont nos CMD (contrat de mise à disposition en entreprise) débouchant à un contrat. Nous y voyons donc aussi l'opportunité de développer notre capacité à rassurer l'employeur, à l'accompagner dans ce qu'il imaginerait être comme une forme de prise de risque.

Des évolutions de nos pratiques

Un travailleur a démissionné de l'ESAT suite à 3 jours non fructueux avec un passage difficile s'agissant de sa prise en charge médicale. Très désireux de pouvoir mettre en place une insertion professionnelle et nous, conscient de nos propres limites pour poursuivre notre accompagnement, nous lui avons apporté des pistes à explorer par la suite pour que cette expérience ne soit pas vécue comme un échec et pour l'encourager à poursuivre son cheminement professionnel.

Cette admission n'avait pas été précédée d'une période de stage. Nous avons ainsi ensuite mis en place un stage systématique permettant à la personne d'être en totale immersion afin de pouvoir prendre une décision la plus éclairée possible sur ses envies et attentes. Nous ne souhaitons pas alimenter un sentiment potentiellement d'échec mais bien permettre à la personne de vivre une expérience quelle qu'en soit l'issue.

Nous avons accompagné une démission par la signature d'une convention d'appui. Cette démission ne faisait pas l'unanimité parmi les professionnels dans la mesure où certains s'inquiétaient et ne sentaient pas le travailleur suffisamment prêt pour mettre en œuvre ce projet de retour en entreprise ordinaire. Par ce dispositif, tous, ont pu y trouver un moyen de sécuriser et d'accompagner la prise de risque choisie sciemment par le travailleur.

4. L'activité

Les trois ateliers proposés par l'ESAT Jean Caurant permettent d'accompagner le développement des compétences professionnelles des travailleurs sur les principaux métiers suivants :

Atelier restauration ouvre deux champs de professionnalisation possibles, celui de la cuisine et du service. Les travailleurs ont l'opportunité de les exercer tant dans la restauration collective sur deux sites de production que dans la restauration classique dans le cadre du restaurant d'application, Le Séquoia.

Les métiers sont : chef de partie, commis de cuisine, Plongeur, magasinier, responsable de salle, chef de rang, serveur ou encore responsable réassort.

Cet atelier, particulièrement impacté par la crise sanitaire de par la fermeture des restaurants une large partie de l'année 2021 et les stages ou les contrats de mise à disposition limités, a su rebondir. Les travailleurs ont retrouvé, petit à petit, un rythme de travail notamment impulsé par la clientèle du Séquoia ainsi que par les résidents de la restauration collective mais également par une équipe de moniteurs stable et agrandie. Par ailleurs, quelques prestations en extérieurs ont permis d'ouvrir les travailleurs, pour leur plus grand plaisir, à d'autres environnements professionnels possibles du métier.

Atelier tertiaire développe les compétences demandées dans le domaine de l'accueil, de la gestion et de la bureautique.

Les métiers sont : hôte d'accueil, gestionnaire de colis, gestionnaire de notes de frais ou encore standardiste.

L'atelier, déjà touché par la difficulté à maintenir des contrats de mise à disposition dans les entreprises suite à la crise sanitaire, a connu sur l'année 2022 cette même problématique. La raison tient à la volonté des travailleurs de cesser leur contrat essentiellement lié au fait que ces contrats ne leur permettent pas d'aboutir à une embauche au sein de l'entreprise. Ils sont ainsi, au bout d'un certain temps passé en entreprise, très satisfait de cette expérience acquise mais également dans un souhait de se recentrer sur leur projet professionnel pour viser un emploi stable et durable en milieu ordinaire.

Les changements dans les critères d'admission des personnes jouent également un rôle dans la mesure où, à leur arrivée, elles n'ont pas forcément encore les exigences demandées par l'entreprise partenaire. Il y a ainsi des répercussions sur le remplacement des travailleurs en poste que nous n'arrivons pas à assurer, devant nous adapter aux besoins de la personne accompagnée en premier lieu et s'attacher, dans un second plan, aux demandes de l'entreprise.

Nous sommes dans une volonté d'apporter d'autres activités professionnalisantes auprès des travailleurs et des recherches sont menées en ce sens.

Atelier jardins-espaces verts forme les travailleurs aux techniques d'entretien et de création des espaces verts, pour accomplir les bons gestes, les bonnes positions à prendre, les bons outils et la façon de les utiliser.

Les métiers sont : jardinier ou encore jardinier-paysagiste.

L'atelier a été moins impacté par la crise sanitaire, mais la succession de moniteurs intérimaires suite au départ du moniteur de l'atelier en février 2021, a rendu difficile le maintien des contrats avec nos prestataires et a tendu les relations clients. De ce fait, l'atelier a perdu deux clients importants en fin d'année 2021, impactant l'activité de l'atelier dès début 2022.

L'embauche durable du moniteur de l'atelier a permis de sécuriser l'ensemble des travailleurs qui ont exprimé leur satisfaction et ont trouvé en lui un repère notamment pour l'apprentissage des gestes techniques et l'utilisation des outils. Une dynamique positive s'est ainsi installée.

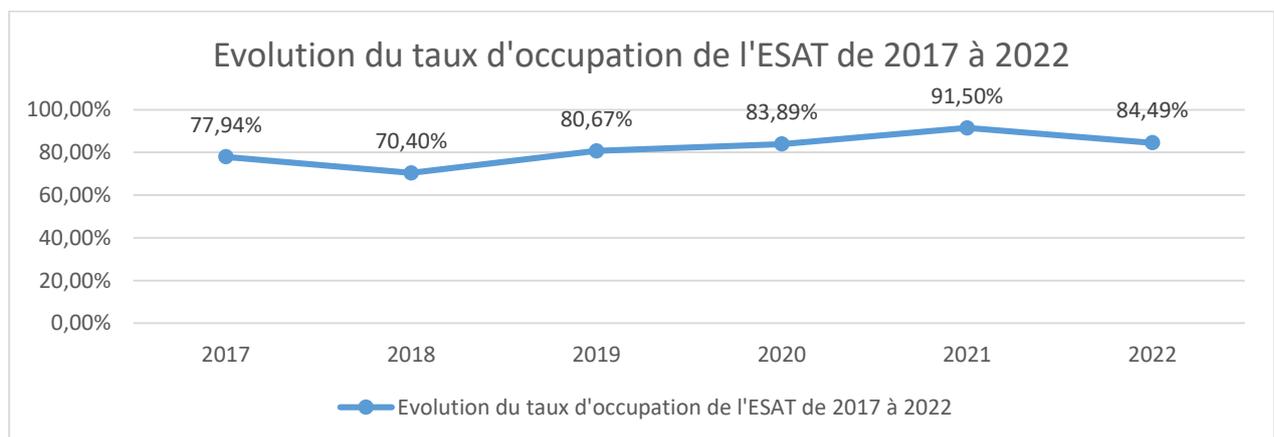
Le moniteur a su être force d'initiative tout au long de l'année, entraînant toute son équipe soudée auprès de lui et ensemble ils ont décroché de nouveaux chantiers. L'atelier a comme nouveaux clients, l'hôpital Gustave Roussy à Villejuif et l'entreprise Coalia sur des entretiens annuels. L'entreprise Catu, à Bagneux et déjà cliente, a pu être pérennisée par la signature d'un contrat annuel. La participation active de l'atelier au forum des associations de la ville de Bagneux avec la

mobilisation du moniteur et de certains des travailleurs a permis de faire connaître nos offres de service, un passage chez un particulier a ainsi pu être concrétisé.

Tous très motivés, ils ont su saisir l’opportunité d’ajouter une nouvelle activité et donc de nouvelles compétences pour leur parcours professionnel en mettant en place le service de lavage de voitures qui a vu le jour en novembre 2022.




Si le taux d’occupation est en baisse cette année au regard de l’année 2021, une belle dynamique s’est installée sur l’ensemble des équipes de l’ESAT avec des projets en perspective pour 2023.



Le nombre de personnes entrantes et sortantes de l’ESAT reste stable au même titre que sur les deux dernières années 2020 et 2021, ainsi que le nombre de personnes accompagnées. Le taux de rotation a légèrement baissé, il est de 19.84 % en 2022.

La durée moyenne d'accompagnement par l'ESAT pour les personnes sorties sur l'année 2022 correspond à 21.8 mois, soit un peu moins de deux ans. Il faut noter que trois personnes d'entre elles sont restées moins de six mois.

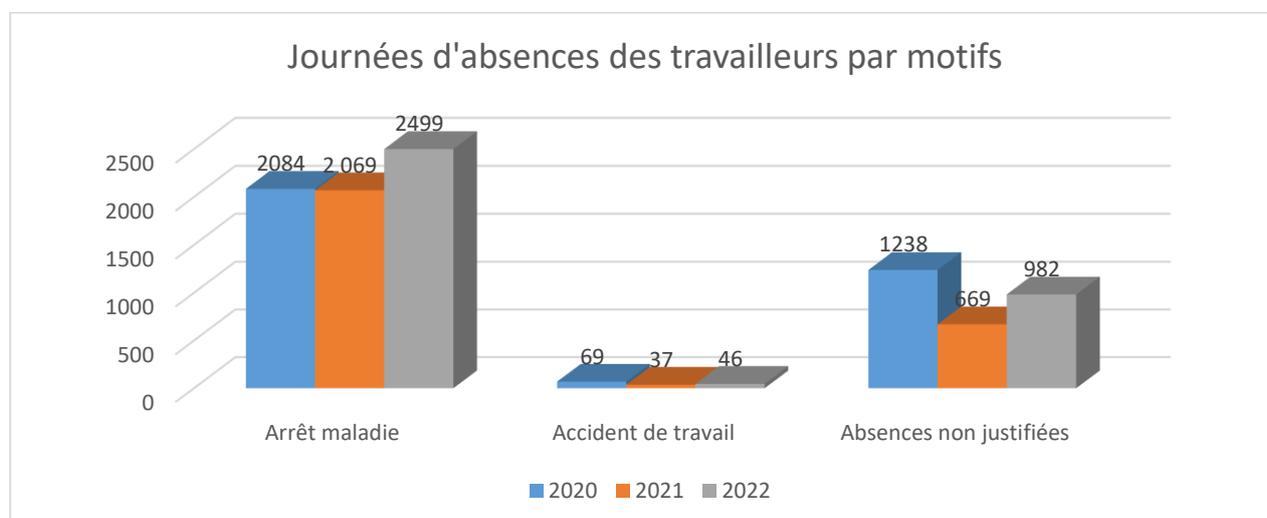
Nombre de personnes effectivement prises en charge et admises (signature d'un DIPEC ou contrat de séjour)	Nombre
Nb de personnes accompagnées au 31/12/2021	58
Nombre d'entrées au cours de l'année	15
Nombre de sorties au cours de l'année	10
Nombre de personnes accompagnées au 31/12/2022	63
Nombre total de personnes accompagnées au cours de l'année	73

Taux de rotation
19,84%

Un travail de sensibilisation sur l'absentéisme a été réalisé afin de faire prendre conscience des répercussions sur le fonctionnement du service, notamment sur les absences non justifiées par les travailleurs mais il ne semble pas avoir été suffisant. En effet, le taux d'absence a augmenté et est passé de 27% à 33%. Ce constat s'explique également par le recours moins systématique aux aides et soutien qui répondent à un cadre bien spécifique pour apporter individualisation et adaptabilité aux besoins du travailleur.

Les arrêts maladies et accidents du travail sont également en hausse augmentant d'autant le taux d'absence.

	2022		2021		2020	
Arrêt maladie	2499	71%	2 069	75%	2084	61%
Accident de travail	46	1%	37	1%	69	2%
Absence non justifiées	982	28%	669	24%	1238	37%
Total	3527	100%	2 775	100%	3391	100%
Taux d'absence	33%		22%		27%	



Des réflexions sur nos pratiques

Profitant du plan de transformation des ESAT et dans une volonté de diversifier nos champs d'action pour les travailleurs, nous souhaitons tisser des liens privilégiés avec des structures de l'emploi, type mission locale et pôle emploi, travailler sur la complémentarité. Cela serait aussi de développer le partenariat avec les plateformes de l'emploi accompagné.

Nous nous questionnons sur l'opportunité d'organiser des temps d'échange autour des avantages obtenus avec des embauches RQTH auprès des entreprises partenaires.

Au regard des évolutions s'agissant des critères dans les admissions, nous observons également la nécessité de mener une sensibilisation auprès de ces dernières. Il serait intéressant de les ouvrir à des profils différents demandant un accompagnement plus resserré pour une montée en compétences et en autonomie afin de remplir pleine satisfaction sur le poste occupé en CMD sur la durée.

Nous nous interrogeons sur le grand nombre d'arrêts maladie des travailleurs avec un recours peut-être banalisé et une réflexion autour d'actions possibles à mener pour une prise de conscience de leur impact sur le collectif. Afin d'apporter cette sensibilisation, nous nous essayons qu'à chaque retour d'arrêt maladie, le travailleur puisse être reçu par le service insertion afin de faire un point sur son temps d'absence et d'échanger autour d'éventuelles mesures à prendre pour lui permettre un retour confortable à son poste. Nous espérons ainsi réduire le nombre des arrêts maladie et favoriser davantage l'échange pour trouver ensemble des solutions différentes dès lors que le travailleur en exprime le besoin bien évidemment.

Des évolutions de nos pratiques

La création du service lavage automobile au sein de l'atelier jardins espaces verts est pour nous une très belle évolution et réussite qui permettra une montée en compétences des travailleurs.

La vigilance de tous les acteurs de l'ESAT et la confiance portée par le travailleur aux professionnels a permis d'anticiper une situation de mal-être grandissant. L'arrêt maladie qui n'était pas le souhait du travailleur a pu être évité en proposant à ce dernier, en alternative, un aménagement d'emploi du temps sur une durée définie et réévaluée ensemble au fur et à mesure. Cet aménagement a duré le temps nécessaire au travailleur selon les besoins exprimés. En effet, il a pu évoquer la solitude ressentie avec un arrêt complet du travail qui finalement n'aurait pas été source de rétablissement pour lui. Un équilibre a pu se faire.

5. Les modalités d'accompagnement

Les types d'accompagnement

Accompagnement interne

Fort de l'enseignement transmis par l'approche rétablissement, l'ensemble des démarches se sont toujours réalisées 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 continue de se faire
- 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 des portes ouvertes, du forum des associations ou encore la journée événement de l'ESAT autour de « la réunification ». L'objectif recherché est de recueillir la parole des travailleurs, leurs ressentis, leurs envies et leurs idées afin de co-construire les projets avec tous les acteurs 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 au sein d'entreprises ordinaires de travailleurs. Cela a permis de les rassurer et de sécuriser les angoisses 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 et deux 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 voir le travailleur en situation concrète. Les deux travailleurs bien que sur deux situations différentes, ont chacun pu, par la suite, exprimer leur fierté de nous faire découvrir leur environnement de travail et une reconnaissance de nos visites.

Afin d'ouvrir l'accès à l'emploi, le moniteur de l'atelier jardins espaces verts a amené l'ensemble de son équipe sur un salon du jardin organisé sur Paris en petit groupe sur deux demi-journées. Ce déplacement a été l'occasion de découvrir les derniers outils mettant en œuvre des hautes technologies mais aussi des rencontres avec des entreprises pour déposer des CV en vue d'entretiens d'embauche éventuels.

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 et envies
- 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.
- Un partenariat s'est créé avec un opticien à domicile permettant à six travailleurs d'avoir un bilan complet, trois d'entre eux ont été accompagnés sur une prise de rendez-vous auprès d'un ophtalmologue à la livraison de lunettes et les trois autres ont été reconduits pour un bilan sur l'année 2023.

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, des ateliers de découverte ont été organisés et étendus à l'ensemble des travailleurs et des résidents du foyer. Il y a eu les aliments cachés à trouver ainsi que le chocolat, le chocolat associé à des épices et ses bienfaits.

Ils sont réalisés sur les après-midi en petit groupe de deux ou trois personnes.

- 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 2022, il y a eu 43 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 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 Professionnels Personnalisés (PPP)

Le PPP 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-PPP 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 PPP s'est réfléchi annuellement plutôt que semestriellement.

Cette réflexion a été portée avec les travailleurs lors des temps de travail autour du projet d'établissement où ils ont pu transmettre que le moment du bilan pouvait être, pour eux, frustrant si rien n'avait évolué.

Cette rencontre doit permettre :

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

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.

Sur le début de l'année 2022, le PPP était encore accompagné d'une auto-évaluation des points factuels du métier en cours d'apprentissage. L'inscription de l'association EHS dans « le Rétablissement » donne une réflexion sur le sens de cette auto-évaluation.

Les instabilités rencontrées d'un point de vue ressource humaine au sein de l'ESAT, sont venues impacter les entretiens pour le renouvellement des PPP.

Le taux de renouvellement est de 76,19% pour 2022. 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 n'ont, en effet, pas permis de réunir systématiquement l'ensemble des acteurs, rendant impossible le renouvellement.

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

L'état des lieux précis révèle :

- Il y a eu 12 nouveaux PPP réalisés sur 15 admissions car 2 travailleurs ne sont pas restés assez longtemps et 1 rencontre beaucoup de difficultés à se poser au sein de l'ESAT, il est souvent en absences injustifiées.
- 7 renouvellements de PPP ont commencé en 2022 et se termineront début 2023.
- 2 travailleurs n'ont pas voulu réaliser de PPP car ils avaient pour projet de démissionner.
- 2 hospitalisations longues n'ont pas permis de renouveler le PPP des personnes concernées.
- 7 arrêts maladies/arrêts maladies renouvelés régulièrement/absences injustifiées sur des périodes longues n'ont pas laissés le temps de renouveler le PPP de ces travailleurs.

Les séjours extérieurs

La stabilisation de l'équipe étant arrivée que tardivement sur l'année 2022, les forces se sont davantage centrées sur faire vivre le collectif et mettre une cohésion au sein de l'ESAT dans son ensemble.

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 un travailleur proche de la retraite qui nous a sollicité pour participer à un forum sur le thème de la retraite. Nous l'avons ainsi libéré sur ce temps et proposé l'événement aux autres travailleurs concernés.

Afin d'apporter du bien-être au travail, une des préoccupations premières de l'ESAT, nous avons mis en place des ateliers autour de la musique. Ceci a été possible grâce au partenariat avec la mairie de Bagneux. Le conservatoire de musique s'est invité au sein de l'ESAT pour le plus grand plaisir de nos travailleurs musiciens et amateurs, ils étaient une dizaine des trois ateliers à y participer. Un travailleur a pu évoquer le bienfait thérapeutique qu'il ressentait à chaque séance. C'est aussi faire entrer la culture dans le domaine professionnel pour l'épanouissement de tous.

Lors de la préparation du forum des associations de la ville de Bagneux, la réflexion s'est posée sur la façon de se faire connaître en dehors de notre stand. Une activité de création de peintures sur galets a ainsi été pensée et proposée aux travailleurs par la chargée d'insertion. Trois séances de deux heures, permettant à tous d'y participer, ont permis d'en réaliser sur les thèmes de faire connaître mon emploi, l'association et ce que représente l'ESAT pour moi.

Les galets ont été dispersés durant le forum et leur découverte permettait, par le biais d'une annotation à l'arrière, de se rendre sur notre stand et sur notre site internet.

L'activité, ayant remporté un franc succès auprès des travailleurs qui y ont vécu un temps de détente et d'apaisement collectif, s'est renouvelée pour les portes ouvertes sur le thème du partage.

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, d'apprendre à se connaître pour permettre une confiance et une ouverture des échanges.

Des réflexions sur nos pratiques

Concernant le PPP : en lien avec l'approche rétablissement et partant des observations des travailleurs, les professionnels travaillent sur une transformation de la grille d'auto-évaluation versus 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.

En effet, les travailleurs accompagnés ont mis en avant qu'ils ne trouvaient pas de sens à avoir une note. Une auto-évaluation n'est pas simple à faire et elle est, par ailleurs, lourde, longue à remplir et souvent source d'angoisse.

Une réflexion est également menée pour questionner les intervenants dans l'élaboration et la construction du PPP (place du moniteur/chargé d'insertion). Le souhait de redonner à chacun des professionnels sa place dans le projet du travailleur a amené le service insertion à proposer au moniteur de co-écrire le projet seul avec le travailleur. La chargée d'insertion prend une place de coordination du projet avec un bilan d'échange de l'écriture et validant le projet avec la signature du travailleur et du moniteur. Les travailleurs lors du projet d'établissement ont été dans la logique que soit signataires du PPP ceux qui participent à son élaboration ce qui amène la chargée d'insertion à ne plus le signer.

S'agissant de la mise en œuvre d'ateliers au sein de la restauration, nous nous questionnons sur leurs organisations afin de pouvoir les intégrer de façon plus systématique et régulière. Les travailleurs ont verbalisé ce souhait que nous trouvons pertinent en terme d'apprentissage notamment.

Pour les activités, lors d'une réunion des travailleurs-vie sociale, un travailleur a pu exprimer son souhait que soit mis en place des groupes de parole et qu'ils puissent être animés uniquement par un intervenant extérieur travailleur pair. Cette proposition a reçu un écho de la part de ses collègues n'appartenant pas forcément au même atelier. Il s'agit d'un projet que nous espérons pouvoir mettre en œuvre sur l'année 2023.

Dans la continuité de pouvoir apporter un bien-être au travail, nous réfléchissons sur l'opportunité d'ouvrir une activité de sport au bénéfice des travailleurs.

Des évolutions de nos pratiques

Le PPP n'est plus soumis à la signature du cadre. Le cadre étant garant de la qualité et continuité de l'accompagnement pour chaque travailleur accompagné, il en prendra connaissance en y apposant son visa.

Dans l'objectif d'avoir un croisement des regards, il a été convenu de mettre en place une réunion animée par la chargée d'insertion lors de laquelle le moniteur concerné se charge d'en faire lecture (nouveau ou renouvellement). L'objectif est d'atteindre une cohésion de l'accompagnement par toute l'équipe de l'ESAT et non plus uniquement l'insertion et le moniteur concerné.

A titre expérimental dans un premier temps, au sein de l'atelier tertiaire, la monitrice avec le travailleur co-construisent le PPP qui est ensuite validé lors d'un échange avec la chargée d'insertion.

6. Le maintien du lien avec les familles et proches

La collaboration de l'équipe de l'ESAT avec le réseau est un axe primordial dans l'accompagnement de la personne. Il permet d'être cohérent avec les autres soutiens existants et de favoriser la continuité des projets du travailleur.

L'ESAT ne mettant pas en œuvre d'accompagnement des familles, les contacts ont pour objet de comprendre, d'entendre et de rediriger vers des dispositifs adaptés. L'ESAT est ainsi vigilant à proposer une clarification des rôles 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 2022, des actions pour associer au mieux les proches des personnes accompagnées :

- Si lors des élections du CVS en 2021, aucun parent ne s'est manifesté pour être délégué, l'assouplissement du cadre en 2022 en baptisant cette rencontre, réunion des travailleurs-vie sociale, a permis d'assouplir la participation à tous ceux qui en exprimaient l'envie. Nous avons ainsi un parent qui a été présent aux quatre réunions organisées dans l'année.
- 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 2022 six 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.

Des réflexions sur nos pratiques

L'implication de la famille dans la vie du travailleur est essentielle pour favoriser une approche **individualisée**. Nous souhaitons 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.

Des évolutions de nos pratiques

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.

Les professionnels de l'ESAT considèrent la famille ou les proches comme des partenaires indispensables autour du projet de la personne accompagnée.

Aujourd'hui, nous souhaitons récupérer les coordonnées des proches/famille auprès des travailleurs pour les retranscrire dans un registre spécifique à des fins de fluidifier notre communication autour d'événements organisés par l'ESAT.

LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

1. L'organisation de la démarche qualité au niveau associatif

Avec l'appui du service Mission Qualité de Nexem, ehs a initié en 2019 la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité. Cette démarche a été ralentie au cours de l'année 2020.

Un manuel Qualité a été élaboré en mars 2021, venant fixer les modalités de travail et le cadre de cette démarche. Un comité de pilotage est constitué d'un Administrateur de l'association, de la direction générale et les cadres de direction de l'association.

Dans la suite de l'élaboration du manuel Qualité, un Plan d'amélioration de la qualité (PACQ) est en cours d'élaboration : appuyé sur un PACQ pour l'ensemble de l'association et une déclinaison de PACQ par services et établissements. Ils intégreront toutes les dimensions de la qualité, y compris celles relatives à l'accompagnement des personnes, ainsi que les questions de ressources humaines, de procédures internes.... Ils seront finalisés au cours de l'année 2022.

En lien avec l'évolution actuelle de l'évaluation des établissements sociaux et médicaux sociaux, **espoirance hauts de seine** s'est engagée dans cette démarche d'évaluation pour en déployer sa mise en œuvre fin 2022-début 2023 et qui repose sur :

- 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

2. La mise en œuvre 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

3. 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 2022 du fait de la crise énergétique et les risques de coupures d'électricités qui y sont liées.
- ✓ Événements indésirables dont graves → Il n'y en a eu aucun durant l'année 2022. Cela s'explique certainement par l'arrivée jusqu'en juillet de nouveaux salariés au sein de l'équipe qui n'ont pris connaissance de ce document qu'au fur et à mesure de leur prise de poste. La procédure ayant été réactualisée, cela a été l'occasion de la présenter à l'équipe en début d'année 2023. La nécessité de faire un retour systématique aux personnes concernées dans un délai court permettra peut-être pour tous d'en comprendre le sens et l'impact.
- ✓ Recueil des plaintes et réclamations, des insatisfactions → Il n'y a pas de procédure spécifique identifiée pour recueillir les plaintes et réclamations des travailleurs. 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.

Des réflexions sur nos pratiques

Pour les événements indésirables, l'association ehs avait le souhait d'avoir une procédure simple et cohérente à l'ensemble des services, conduisant à la mise en place d'un groupe de travail des directions afin de produire un document unique.

A l'interne de l'ESAT, nous envisageons de reconduire une réunion dédiée sur cette thématique afin de s'assurer de la bonne compréhension par tous et de sensibiliser sur son caractère indispensable en lien avec la démarche qualité lancée début 2023.

Des évolutions de nos pratiques

Pour les événements indésirables, lorsqu'un salarié évoque une situation compliquée rencontrée lors d'un accompagnement que ce soit avec un travailleur ou avec le matériel mis à disposition, la direction veille à lui présenter ce document pouvant même aider à son écriture si besoin. L'objectif recherché est d'intégrer cette pratique comme un automatisme dans le fonctionnement du service.

4. Le suivi de la mise en œuvre des droits des usagers

- ✓ Recueil de la satisfaction et participation → le questionnaire observatoire mené en 2021 était en cours de dépouillement et d'analyse sur l'année 2022.
- ✓ Le conseil de la vie sociale (CVS) → sur l'année 2022 quatre réunions se sont tenues dont la dernière a eu lieu le 12 décembre. Si les élections en 2022 se sont déroulées, le CVS a évolué dans son fonctionnement pour favoriser une plus large participation et qu'elle puisse vivre comme une réelle instance d'écoute et de prise de décision. Le taux de participation a été augmenté, les élus ont continué d'y participer et d'autres travailleurs ont également pu s'y inscrire. Ces réunions ont donné lieu à une dizaine d'actions dont les principales ont été l'achat de gourdes pour tous les travailleurs avec leur étiquette nominative, l'achat de tasses pour chacun des ateliers identifiables par une couleur propre accompagnés de cuillères, l'installation de cendriers-poubelles afin de limiter les mégots dans l'enceinte du site, la création du service de lavage de

voitures par l'atelier jardins espaces verts ou encore le changement de la caisse enregistreuse de la restauration.

- ✓ Le livret d'accueil → sa mise à jour a eu lieu le 20 décembre 2022. Il est en libre-service à l'entrée de l'établissement et il est remis en main propre lors d'un entretien pour une admission ou pour une prise de contact.
- ✓ La charte des droits et libertés → elle est affichée et transmise avec le dossier d'accueil d'un nouveau travailleur.
- ✓ Le règlement de fonctionnement → il a été revu le 25 février 2016. Il aurait dû être actualisé en 2020, mais la crise sanitaire n'a pu permettre ce projet. Cette année, nous avons fait le choix de se centrer sur l'élaboration de l'actualisation du projet d'établissement, chantier qui a mobilisé les forces auprès de tous.
- ✓ Le contrat d'Aide et de Soutien → il a été revu le 25 février 2016. Il est signé en double exemplaires lors de chaque admission par la direction et le travailleur. Il engage chacune des parties à suivre le code de l'action sociale pour la protection des personnes en situation de handicap. Il fera l'objet d'une réactualisation sur l'année 2023.
- ✓ Le projet d'établissement → Datant de 2016, un travail d'actualisation sur toute l'année 2022 a été mis en place avec la participation des travailleurs accompagnés des trois ateliers donnant lieu à de nombreux échanges lors desquels ces derniers ont pu donner leur avis. Il y a eu une réelle co-construction, un travail collaboratif pour construire ensemble l'ESAT de demain. Le projet d'établissement mis à jour sera soumis à approbation du conseil d'administration au cours du 1^{er} trimestre 2023.
- ✓ La personnalisation de l'accompagnement → le taux de réactualisation des PPP est de 69,84% cette année. Sa trame a été modifiée dans l'année 2022, avec un retrait de l'auto-évaluation et de l'évaluation assurée jusqu'alors par les moniteurs d'atelier.

Des réflexions sur nos pratiques

Pour favoriser l'expression individuelle l'équipe mène une réflexion autour de la mise en œuvre des directives anticipées incitatives en psychiatrie (formation dispensée dans le cadre du rétablissement) afin de permettre aux travailleurs, qui le souhaiteraient, de pouvoir intégrer son milieu professionnel dans cette démarche ou même de l'initier depuis l'ESAT.

Cette démarche induit une élaboration d'outils ainsi que les modalités d'application :

- un formulaire de désignation de personne de confiance
- un Guide de Prévention et Soins en santé mentale (GPS)
- une 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)

Des évolutions de nos pratiques

Pour favoriser l'expression collective et rendre la participation plus facile, le CVS a évolué sur son fonctionnement en devenant, sous l'appellation « Réunion des travailleurs-vie sociale », ouvert à tous. Le constat était fait que le cadre du CVS rigidifiait son utilisation avec un taux de participation faible voir nul. Dans une volonté que chacun puisse y participer plus librement le CVS a ainsi évolué dans sa présentation.

Aujourd'hui, tous professionnels et travailleurs accompagnés peuvent y être présents, échanger mais également participer à l'ordre du jour et à la co-construction du compte-rendu.

Cela a été mis en place depuis un an et a permis une présence largement renforcée de la part de tous.

Le règlement de fonctionnement de cette instance et sa diffusion doivent être pensés. Nous souhaitons porter, avec les travailleurs, la réflexion sur les nouvelles modalités. Nous envisageons que ce soit les travailleurs qui aient la gestion du suivi de la mise en place des décisions prises afin qu'ils occupent une place centrale dans cette instance à tous les niveaux.

5. Le plan d'amélioration continue de la qualité – PACQ

La démarche Rétablissement et enjeu de l'accompagnement du public

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 1) sur un processus de formation continue, 2) sur des démarches réflexives et éthiques, 3) sur 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.

Cela a pris du sens quand nous avons, en 2022, actualisé le projet associatif, dans le cadre d'une élaboration contributive de l'ensemble des acteurs, et entamé la mise à jour des projets d'établissement et de services de toutes nos structures, à la lumière du paradigme du rétablissement.

L'année 2022 fut également marquée par le développement de nos chantiers collaboratifs, permettant aux personnes accompagnées de participer à nos travaux : formations, conférence-débat, groupes de travail, rencontres avec les partenaires, appel à participation, newsletter ehs...

		Nb de salariés	Nb de pers accompagnées ou adhérents GEM	Nb administrateurs
Interne ehs	Formations rétablissement	75	7	–
	Préparation de la sensibilisation rétablissement	1	5	–
	Groupe de travail : traitement des données du questionnaire observatoire 2021	2	4	–
	Conférence-débat sur le rétablissement. AG du 24 juin	27	25	3
	Appel à Participation pour les plateformes de réhabilitation psychosociale 92. Réunion du 27 septembre	3	12	–
	Sensibilisation au rétablissement à destination des personnes accompagnées. Journée du 7 novembre	5	23	–
Externe ehs	Colloque de l'ANDESI Intervention lors d'une table ronde : Journée du 13 mai	3	1	–
	Colloque du CEAPSY Intervention lors d'une table ronde : journée du 24 novembre	3	1	–

Cela participe à dépasser les catégories et à reconfigurer le « eux » et le « nous », pour travailler simplement ensemble. Nous espérons que ce mouvement s'ouvrira davantage, pour guider nos mutations à partir des préoccupations des personnes.

En 2022, le processus de formation comportait la reconduite de la formation socle aux pratiques axées rétablissement, pour introduire les nouveaux salariés, et des formations pratiques (approches et outils) pour améliorer la technicité et approfondir des niches d'opérationnalisation.

L'association a engagé un vaste plan de formations cohérent

Formations rétablissement	Nb de salarié formés
Socle rétablissement	20
Communication non violente	9
Premiers secours en santé mentale - PPSM	8
Entretiens Motivationnels en management pour les cadres	14
Droits des usagers	12
Directives anticipées en psychiatrie	12

Une culture du recul réflexif sur nos pratiques est alimentée de façon continue par des groupes d'analyse des pratiques professionnelles axés rétablissement (APP), pour tous : équipes d'accompagnement, équipes de cadres, équipe du siège. Par ailleurs, afin de renforcer la transversalité associative et d'ouvrir la pratique réflexive au niveau méta, deux COPIL « rétablissement » ont réunis l'ensemble des cadres d'ehs en 2022. Cette dynamique réflexive nous invite partout et collectivement à redéfinir notre éthique professionnelle. Elle nous aide à débusquer nos impasses et à nous réinventer, mais aussi à valoriser le remarquable et à monter en compétence. Cela nous a conduit à des micro expériences et au développement d'expertises spécifiques, d'un bout à l'autre de l'association. Nous devenons ainsi ressources pour nous même et pour la société.

L'engagement d'ehs en faveur du rétablissement des personnes en situation de souffrance psychique se fonde sur un accompagnement inconditionnel et singulier de chacun au travers de ses projets ; dans une défense mutuelle du pouvoir d'agir des personnes accompagnées et de ceux qui les accompagnent, pour qu'il puissent avancer ensemble, et pour faire avancer la société.

Afin de se donner un cap et un rythme de croisière pour accompagner nos pratiques professionnelles vers le Rétablissement, l'association ehs avait proposé des affiches « objectifs » dont l'équipe a pu se saisir en partie, en voici deux exemples :

RETABLISSMENT

DANS MA STRUCTURE, EN MARS, NOUS OEUVRONS POUR

Objectif Associatif N° 1. :
Respecter l'envie de la personne accompagnée

Que nous déclinons ainsi :

Objectif N°1 de/du :
Accompagner le travailleur à ce spécialiser sur un métier selon son projet
- Restauration : salle ou cuisine
- Tertiaire: poste plus fixe

MISE EN OEUVRE

- **ON GARDE :** difficile de spécialiser des postes, envisager de donner des responsabilités
- **ON TENTE :** réaliser des entretiens avec chacun des travailleurs afin de connaître leur souhait en terme de spécialisation du poste occupé

Nous nous engageons aussi à :

Objectif N°2 de/du :
La proposition d'un intervenant extérieur pour l'accompagnement d'un groupe de parole ou d'un temps détente

MISE EN OEUVRE

- **ON GARDE :** budget "loisir" a été validé
- **ON TENTE :** de prendre contact avec association Comb de Bagneux (sport), école d'ostéopathe/kiné (massage), club du rire et pour des cours d'alphabétisation

OBJECTIFS EHS



RETABLISSMENT

DANS MA STRUCTURE, EN MAI, NOUS OEUVRONS POUR

Objectif Associatif N° ... :
Sensibiliser les personnes à l'outil informatique

Que nous déclinons ainsi :

Objectif N°1 de/du :
Dégager du temps aux travailleurs afin de pouvoir travailler sur un ordinateur

MISE EN OEUVRE

- **ON GARDE :**
- **ON TENTE :**

Nous nous engageons aussi à :

Objectif N°2 de/du :
Animer des ateliers autour de l'informatique

MISE EN OEUVRE

- **ON GARDE :**
- **ON TENTE :**

OBJECTIFS EHS



01/02/2022

Les événements réalisés tout au long de l'année ont également été l'occasion de faire vivre l'approche Rétablissement afin d'ouvrir une participation aux travailleurs plus globale sur l'ensemble des projets menés par l'ESAT :

L'élaboration du projet d'établissement en a été un temps fort et s'est tenue tout au long de l'année 2022. Nous avons d'abord expérimenté une méthodologie en formant des petits groupes de travail par atelier constitué du moniteur et d'un ou deux travailleurs volontaires. Chaque groupe s'est positionné pour travailler sur une partie avec la consigne de s'organiser entre eux afin de mener des recherches et/ou de rédiger sur le thème identifié. Une date a été fixée pour en faire une restitution de façon collective. Il n'a pas été facile pour tous d'arriver à se dégager du temps dans le quotidien professionnel et lors de la rencontre, tous n'avaient pas pu mener ce travail. La réunion a donc été utilisée pour permettre à chacun des petits groupes de le faire. Conscient de la mobilisation et disponibilité que cette organisation demandait nous avons poursuivi différemment. En effet, nous avons privilégié des séances de débat avec les moniteurs et les travailleurs balayant ainsi l'ensemble des chapitres avec une prise de notes sur les idées retenues. La rédaction s'est faite de façon plus retreinte par les salariés. Lorsque le travail touchait à sa fin, nous avons réuni le plus grand nombre des travailleurs, élargissant à ceux n'ayant pas participé aux groupes de travail, avec tous les professionnels afin de faire la lecture des perspectives sur les cinq prochaines années qui se dessinaient pour l'ESAT et ce aux fins de validation des transformations projetées.



La journée de réunification de l'ESAT en juin 2022 a permis de décloisonner les trois ateliers et de faire vivre l'établissement sous l'angle d'une seule et même équipe. Les salariés ont été à l'initiative de cette rencontre et les travailleurs y ont été largement associés ensuite dans son organisation. Des boîtes à idées ont fait leur apparition au sein de chacun des ateliers afin que tous puissent y déposer leurs envies. Une réunion collective a été le moment de lecture de toutes les idées. Ensemble, travailleurs et salariés, avons fait des choix pour construire la journée à l'image du collectif. Les autres idées ont été conservées en perspective d'autres événements similaires.

Le Forum des associations de la ville de Bagneux à la rentrée de septembre 2022 a sollicité l'ensemble des trois ateliers. Il a été l'exemple d'une mobilisation commune aussi bien des salariés que des travailleurs en dehors de leur temps de travail habituel. Une réunion préparatoire entre salariés et travailleurs a permis que chacun fasse le choix de se positionner sur l'événement mais également de se mettre d'accord sur les actions à mener pour faire connaître l'ESAT. L'atelier jardins espaces verts a organisé, avec le moniteur et deux travailleurs, une activité de rempotage qui a remporté un franc succès. L'atelier tertiaire s'est chargé de mettre à disposition la documentation et de la distribuer sur cette journée assurant la communication de l'ESAT dans son ensemble en présence de la monitrice et de deux travailleurs. Enfin, l'atelier restauration a confectionné des gâteaux afin de les vendre, assurant également la communication autour de leurs offres possibles avec le chef de service de la restauration, une monitrice et trois travailleurs. La cheffe de service insertion et la chargée d'insertion ont également tenu le stand aux côtés des salariés et résidents du FAM. Une journée de partage inter-service appréciée de tous.



L'atelier restauration a inauguré la réalisation d'une grande prestation (300 couverts) sur l'extérieur du site Jean Caurant ce qui était une première. Le chef de service de la restauration a impulsé le mouvement entraînant avec lui son équipe. Une réunion organisationnelle a permis de transmettre les éléments d'informations s'agissant de cet événement permettant à chacun de pouvoir s'y positionner selon son envie. Afin de sécuriser les travailleurs, des visites sur le site ont été conduites accompagnées des moniteurs. L'expérience fut forte en émotions, l'équipe s'est

soudée, un réel travail de collaboration et de partage a permis de faire de cet événement un vrai succès et tout le monde a demandé à quand la prochaine.



La mise en place de **repas à thèmes au restaurant d'application**

Le Séquoia

par le chef de service comme pour la fête de la musique, a permis de mobiliser des familles et proches de travailleurs à venir à notre rencontre et surtout à celle de l'environnement de travail de la personne accompagnée.

La **journée des Portes ouvertes** en novembre 2022 a été initiée par les professionnels de l'ESAT. Dans cette même logique que pour les autres événements, la participation des travailleurs fut très active. Une réunion regroupant le maximum de travailleurs des trois ateliers confondus a permis de recueillir leurs souhaits et envies s'agissant de cette journée et notamment sur son organisation. Ensemble, nous avons par exemple choisi les personnes à qui seraient envoyées les invitations. L'atelier jardins espaces verts a proposé de remettre en place un atelier repotage pour faire découvrir leur univers, l'atelier tertiaire se chargeait de faire visiter leurs locaux et d'expliquer leur travail au quotidien. Enfin, l'atelier restauration a décidé, en plus, d'ouvrir le Séquoia au plus grand nombre pour faire connaître leur cuisine, d'une visite des lieux, de proposer un buffet froid salé/sucré aux visiteurs. Les professionnels ont agrémenté ce programme par une exposition de portraits des travailleurs tous accompagnés d'une de leur citation en lien avec leur environnement de travail. Ceux volontaires ont très bien accueilli cette idée et se sont prêtés au jeu avec une grande fierté lors de l'installation. Un montage vidéo avec la présentation par les travailleurs eux-mêmes de leur atelier défilait en continue dans la salle. Ceux y ayant participé ont pu choisir l'endroit du tournage ainsi que ce qu'ils souhaitaient transmettre de leur métier. Ils en sont très fiers. Cette journée fut l'occasion pour tous, salariés et travailleurs, de rencontres conviviales et de partage avec des partenaires, les proches et les familles.



Ce qui a été fait entre 2020 et 2022 au regard de la crise sanitaire

Le maintien de l'accompagnement a été assuré pendant toute la période de la crise sanitaire, le lien systématiquement maintenu avec l'ensemble des travailleurs, y compris ceux qui ne pouvaient pas venir au sein de l'ESAT, avec la mise en place d'outils de communication adaptés comme avec la création d'un groupe sur WhatsApp par exemple.

- ⇒ le plan d'actions qualité a été alimenté au fur et à mesure des organisations successivement mises en place,
- ⇒ une sensibilisation et un accompagnement à la vaccination des travailleurs ont été effectués par les moniteurs d'ateliers, des temps dédiés ont été dégagés pour faciliter l'accès à la vaccination
- ⇒ l'affichage et sa réactualisation permanente des notes de service indiquant les évolutions et la marche à suivre selon les périodes

Mise à jour du projet d'établissement

Les temps partagés sur l'actualisation du projet d'établissement ont permis de mener un travail en profondeur sur les pratiques professionnelles mais également sur les procédures et process à l'œuvre au sein de l'ESAT. Il n'a ainsi pas été question de changement de la structure de l'établissement mais bien de tracer un chemin commun avec en fil conducteur l'approche Rétablissement.

Ils ont également servi de base pour travailler sur le renouvellement du plan d'action avec des perspectives à cinq ans. Ce plan d'action sera à prendre en considération pour l'évaluation continue de la qualité qui est en marche chez ehs à compter de 2023.

Il permettra une mise à jour régulière des actions menées.

La force de ce projet d'établissement réside dans les échanges riches entre professionnels et travailleurs accompagnés qui ont permis le croisement des regards et la prise en compte de la place et du rôle de chacun pour définir, ensemble, notre ESAT de demain.

ÉQUIPES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

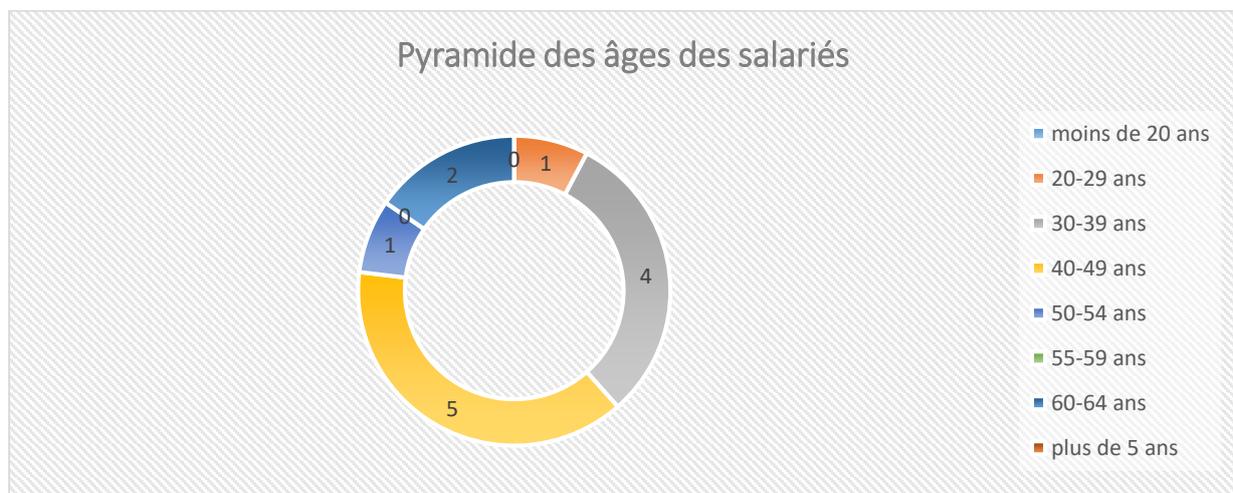
1. Le personnel

L'accompagnement de l'ESAT est assuré par une équipe pluridisciplinaire, chacun participe activement à l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap afin de leur permettre de réaliser leur projet professionnel. L'année 2022 a été marquée par des difficultés accrues dans le remplacement des salariés au sein de l'équipe de l'ESAT

Répartition des effectifs / fonction

Ressources humaines	Nombre total d'ETP prévus au BP	Nombre total d'ETP réalisés proratisés sur l'année
Directeur	0,5	0,49
Chef de service	2	1,82
Assistant de direction	0,25	0,20
Personnel d'entretien	0,25	0,25
Psychiatre	0,5	0,00
Moniteur éducateur	5,17	4,58
Chargé d'insertion	1	1
Total	9,67	8,34
Total SOINS	0	0,5
Total MEDICO-EDUCATIF	6,17	5,58

Pyramide des âges



Taux de rotation des personnels sur effectif réel

Taux de rotation du personnel	Nombre	9.2 taux de rotation
Nb de recrutement au cours de l'année	5	23,08%
Nb de départ dans l'année	1	
Effectifs réels au 31/12 en nb de personnes	13	

Les vacances de poste

1.33 ETP sont restés vacants en 2022, liés aux difficultés de recrutement dans le secteur médico-social, soit 14% des ETPS vacants. Malgré le recours aux prestataires de recrutement, les profils atypiques de moniteurs d'ateliers, nécessitant une double compétence pédagogique et technique, ont été difficiles à pourvoir, y compris par le travail temporaire. Cette situation a été difficile pour les travailleurs, qui ont dû s'adapter à une succession de moniteurs, sans stabilité dans l'accompagnement proposé. C'est en milieu d'année 2022 que l'équipe a retrouvé une stabilité grâce aux recrutements de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les difficultés se sont également observées autour du recrutement dans le domaine du soin, le poste de psychiatre qui reste toujours vacant à ce jour. Des pistes de réflexion sont en cours pour élargir la spécialité et permettre aux travailleurs de bénéficier de cet accompagnement auquel ils sont attachés.

Nb ETP vacants	Nombre
Nb ETP vacants	1,33
dont Nb ETP vacants fonction SOINS	0,5
dont Nb ETP vacants fonction SOCIO-EDUCATIVE	0,59

Taux d'ETP vacants	14%
Taux d'ETP SOINS vacants	100,00%
Taux d'ETP SOCIO vacants	9,56%

Fonction gestion équipe	Nombre	taux
Nb ETP encadrant	2,31	27,70%
Nb ETP réel au 31/12	8,34	

L'absentéisme

Le taux d'absentéisme est de 16,20% en 2022, portant sur 493 jours.

taux d'absentéisme
16,20%

Ce taux s'explique principalement du fait de l'absence de la directrice pour longue maladie, d'une durée de 12 mois. Cela représente 70% du nombre total du jours d'arrêt de travail

Hors les jours d'arrêts pour longue maladie, le taux d'absentéisme est de 4.83%, ce qui est relativement faible (taux d'absentéisme moyen 2021 tout secteur de travail confondu : 6.19% - source 14^{ème} baromètre Ayming-AG2R)

Taux d'absentéisme hors longue maladie
4,83%

Il est à noter que moins de 7% des absences concernent également des accidents du travail.

Motifs d'absence	Nombre de jours d'arrêt de travail	%
Pour maladie ordinaire / de courte durée	13	2,64
Pour maladie moyenne durée	96	19,47
Pour maladie de longue durée	346	70,18
Pour maternité / paternité	0	0,00
Pour accident du travail / maladie professionnelle	33	6,69
Pour congés spéciaux dont les congés sans solde (hors congés payés)	5	1,01
TOTAL	493	100,00

Concernant les difficultés de recrutement dans le secteur social et médico-social

Certains métiers du secteur médico-social sont actuellement en grande tension (infirmiers, travailleurs sociaux, CESH, 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.

2. 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.

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 2022, la formation socle « pratiques axées rétablissement » - six salariés.

L'équipe bénéficie de la formation Rétablissement, cette formation de 3 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 « développement du pouvoir d’agir » - deux salariés
- La formation « entretien motivationnel et leadership » était destinée uniquement aux cadres - deux salariés
- La formation « droits des usagers en psychiatrie » - trois salariés
- La formation « premiers secours en santé mentale » - six travailleurs, deux dans chacun des ateliers
- La formation « gestion de la violence » - un salarié

En complément, une formation abordant « la fonction chargé d’insertion professionnelle : l’emploi accompagné », une formation excel niveau intermédiaire ainsi qu’une formation sécurité manipulation des extincteurs ont pu se réaliser pour une diversification des thèmes et techniques.

Par ailleurs, l’équipe bénéficie de groupes d’analyses des pratiques professionnelles. Afin d’être en concordance avec l’approche Rétablissement, ces groupes d’analyses des pratiques ont été animés dès janvier 2022 par un intervenant extérieur formé à cette approche.

Il s’agit d’une instance qui se tient, en moyenne, une fois par mois. Il en existe deux :

- **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.
- **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.

9.2 Taux de personnel formé
230,77%

Intervenants extérieurs (ex : analyse de pratiques, libéraux conventionnés)	
Types d'intervenants	Nombre d'heures par an
Analyse des Pratiques Professionnelles	30
Accompagnement à la rédaction du projet d'établissement	21
Logiciel Planning Next	36
Formation logiciel facturation Gesco First	28

Formations diplômantes des personnels			
Fonction occupée (compléter avec type ETP)	Intitulé de la formation	Nombre de participants	Organismes de formation
ETP socio-éducatifs (éducateur spécialisé, moniteur-éducateur, AMP, chargé d'insertion, assistant social)	Validation des Acquis d'Expérience-Educateur Spécialisé	1	DAVA

Cette année est très satisfaisante en terme de formation, le taux de personnel formé est en effet de 230.77%. Nous avons également eu la satisfaction de l’obtention du diplôme d’éducateur spécialisé via une validation des acquis de l’expérience de notre chargée d’insertion, Caroline LOUISET que nous félicitons.

Des réflexions sur nos pratiques

Les professionnels souhaiteraient pouvoir développer un accès plus grand aux travailleurs s'agissant des formations contribuant à renforcer leur pouvoir d'agir et leur montée en compétences.

Au regard des difficultés de recrutement d'un poste de psychiatre, de l'absence pour certains travailleurs de suivi extérieur et de leur besoin manifesté d'échange avec un professionnel de santé, nous questionnons la possibilité d'élargir ce poste et de s'orienter vers la spécialité de neuropsychologie. Cela en vue d'adapter l'accompagnement au plus près des préoccupations des travailleurs en lien avec leur vie professionnelle.

Les professionnels ont également manifesté leur souhait et besoin d'être éclairé, au quotidien, par un psychiatre sur la maladie et ses symptômes, notamment afin de s'assurer de l'adaptation de leur accompagnement, son individualisation au plus près des besoins propres du travailleur.

Dans la continuité de la réforme des ESAT de 2022, une réflexion est portée sur l'ouverture d'un poste de job coach afin d'assurer l'emploi accompagné pour les travailleurs et de pérenniser l'insertion vers le milieu ordinaire.

Des évolutions de nos pratiques

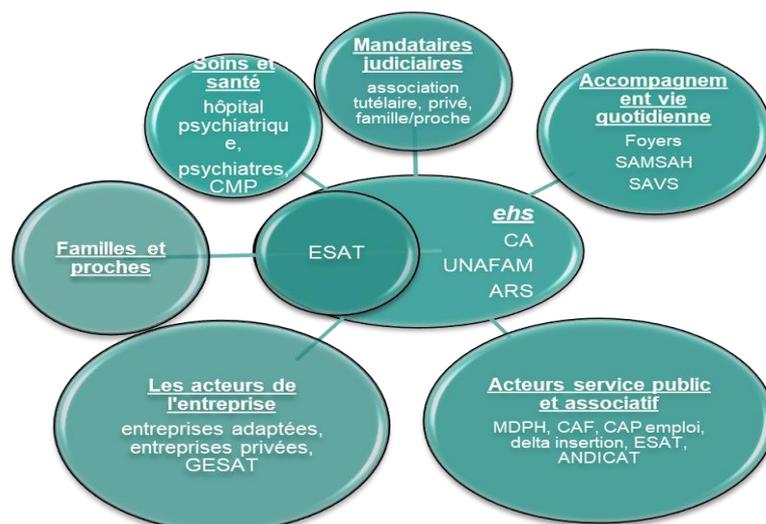
Ouverture aux travailleurs transformation du regard des pro sur les usagers

Pour le plan de formation 2023-2024, des règles ont pu être mises en place afin d'assurer une équité de traitement au bénéfice des salariés mais également pour s'assurer de l'investissement de chacun dans ces formations.

MODALITÉS DE TRAVAIL EN PARTENARIAT

L'ESAT a des partenariats centraux qui permettent d'être dans une veille juridique et législative afin de se maintenir dans une actualité continue.

Dans l'accompagnement fait auprès des travailleurs, différents partenariats se sont développés permettant de répondre aux besoins et aux attentes spécifiques de chacun. Dans cet objectif, le partenariat est toujours en développement permanent au sein de l'ESAT dans des domaines divers et variés.



1. Développement de nouveaux partenariats

Sur l'année 2022, le développement du partenariat s'est essentiellement centré sur les partenaires de l'activité de production de l'ESAT s'agissant des champs d'actions des trois ateliers actuels. L'objectif pour l'ESAT est d'augmenter et de varier les terrains d'expérimentation de situations professionnelles des travailleurs afin de leur permettre une diversité d'offre d'inclusion sous différentes modalités.

Une partie de ce partenariat permet aussi l'autofinancement des projets et développement de l'ESAT et prend donc toute son importance.

Ainsi, l'atelier jardins espaces verts par la signature de nouveaux contrats d'entretien avec l'hôpital Gustave Roussy à Villejuif, l'entreprise Coalia et comme l'atelier restauration par la réalisation de prestations traiteurs, cuisine et service en salle ont pu créer de nouveaux partenariats qui seront à pérenniser sur 2023.



2. Maintien et consolidation des partenariats existants

L'ESAT a pu, sur cette année, renforcer le partenariat et resserrer les liens avec les acteurs du service public et associatif. Ce partenariat constitue un réel soutien pour l'ESAT notamment dans les évolutions du cadre réglementaire des ESAT de façon générale.

Le lien de proximité tissé permet, aujourd'hui, d'apporter des réponses et des solutions rapides et adaptées à chacun des travailleurs. Il est un filet de sécurité tant pour les professionnels dans l'application du respect des droits que pour les personnes accompagnées dans la vigilance individuelle qui leur est donnée.

Il contribue à la réalisation des projets professionnels et de l'inclusion des travailleurs dans le soutien apporté aux orientations notamment. Il s'agit essentiellement de la MDPH, de la CAF, du réseau ANDICAT ainsi que de la Mairie de Bagneux.

Le partenariat avec l'hôpital Sainte-Anne concernant la remédiation cognitive sera à renforcer sur 2023. Ce dispositif bénéfique au travailleur, aussi dans son quotidien professionnel, devra être optimisé afin que les professionnels, accompagnés par les référents de la remédiation, comprennent mieux le fonctionnement du travailleur et adaptent leurs axes de travail selon cette connaissance. Cette proximité tend à optimiser au maximum le travail réalisé avec le travailleur dans les deux espaces qui sont liés.

Enfin, l'année 2022 a également été l'occasion de resserrer les liens au sein du site Jean Caurant entre le foyer et l'ESAT. Cette proximité s'alimente autour de réunions de directions principalement, établies sur un calendrier trimestriel. Les ateliers organisés par l'un ou l'autre service sont parfois ouverts à tous dans un objectif de partage de moments conviviaux et de vivre ensemble.

Des réflexions sur nos pratiques

S'agissant du partenariat avec l'hôpital Saint-Anne et dans un souci d'adapter au mieux l'accompagnement aux besoins des personnes, les professionnels sont demandeurs d'être davantage associés dès lors que l'un des travailleurs met en place une remédiation cognitive dans le cadre du partenariat de ehs. Dans l'idéal, il serait profitable d'envisager la venue des professionnels encadrants la remédiation cognitive au sein même de l'ESAT afin d'apporter des adaptations opérantes et efficaces sur le poste de travail.

Des évolutions de nos pratiques

Aujourd'hui, dans l'accompagnement axé rétablissement réalisé par les professionnels, nous veillons à ce que les travailleurs soient bien informés des différents échanges les concernant qu'ils pourraient y avoir et y sont systématiquement associés. En effet, le professionnel s'attache à réaliser les démarches auprès des partenaires tout en respectant, en premier lieu, les souhaits du travailleur.

En application du Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail et afin de faciliter le parcours et l'accompagnement dans le marché du travail des travailleurs handicapés qu'ils accueillent, l'ESAT devra conclure une convention de partenariat avec :

- « 1° Au moins, un des acteurs du service public de l'emploi de leur territoire, mentionnés aux articles L. 5214-3-1, L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail ;
- « 2° Le gestionnaire de la plateforme d'emploi accompagné du département, dans le cadre du dispositif mentionné à l'article L. 5213-2-1 du code du travail ;
- « 3° Au moins, une entreprise adaptée du département ou d'un département limitrophe ».

PROJETS & PERSPECTIVES POUR 2023

- Poursuite de la mise en œuvre d'un accompagnement fondé sur les principes du Rétablissement
- Validation du projet d'établissement
- Poursuite de la mise en place de tarifs structurés sur la partie commerciale pour l'ensemble des trois ateliers
- Renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs

- Lancement de la démarche qualité continue
- La mise en conformité avec le plan de transformation des ESAT 2022 (décret 12 décembre 2022)
- Définir la structuration de l'ESAT et clarifier les missions et rôles de chacun des professionnels
- Développement de nouveaux partenariats avec des entreprises afin d'élargir nos possibilités de contrat de mise à disposition
- Poursuivre et renforcer la communication autour des offres de service de l'ESAT et notamment pour le restaurant d'application Le Séquoia

RÉSULTATS FINANCIERS 2022

Points saillants

- ✓ Le calcul des coûts pour l'ajustement des prix réalisés auprès des clients de l'atelier restauration
- ✓ Des budgets de l'ESAT en déficit mais une remontée positive des activités de production

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 2022, la partie sociale affiche un résultat déficitaire (- 30 056€) ainsi que la partie commerciale (- 35 315 €).

L'année 2022 présente un taux d'occupation de 84.98%.

1. Analyse du résultat

ESAT social

Les charges de personnel – groupe 2

Les charges du groupe 2 présentent un dépassement de 80 811€.

Les dépenses de personnel sont compensées pour partie par des remboursements d'indemnités journalières de la CPAM pour 19 620€ (inscrites en groupe 2 des produits), en raison de l'arrêt en longue maladie de la directrice de l'ESAT. En intervention directe auprès des équipes, sans possibilité de remplacement de la direction, la directrice générale est intervenue à hauteur de 2 jours / semaine pendant 9 mois (personnel détaché : 55 910€).

Les postes vacants de moniteur espaces verts et principalement de restauration depuis février 2021 ont été remplacés par de l'intérim sur les premiers mois de l'année 2022 (puis postes occupés en CDI) pour un montant total de 43 234 €.

Vacances de poste :

Le poste de psychiatre est vacant depuis septembre 2021 et n'a pas été pourvu en 2022 malgré nos recherches.

Le poste de chef de service insertion est resté vacant trois mois.

Autres charges d'exploitation

Groupe 1

Le groupe 1 est en économie de 6 731€ par rapport au budget prévisionnel, s'expliquant principalement par le compte 6282 « alimentation à l'extérieur » du fait d'un nombre moins important de travailleurs accompagnés en contrat de mise à disposition à l'extérieur.

Groupe 3

Le groupe 1 est en économie de 6 731€ par rapport au budget prévisionnel, s'expliquant principalement par :

- compte 6156 : augmentation des coûts de maintenance (+ 2 984€)
- compte 616 : augmentation des primes d'assurance (+ 5 477€)
- compte 66 : augmentation des taux d'emprunt (+ 1 466€)
- compte 6815 : provision pour risques de + 10 777 € liée à la reprise des indemnités retraite pour un salarié recruté en 2022 mais étant âgé de plus de 60 ans (reprise de 3 ans d'IDR).
- JEV renouvellement outils/achat pour lavage voiture

Le total des charges est de 918 059€ (+ 95 785€ par rapport au budget prévisionnel).

Produits de la tarification

Les produits s'élèvent à 789 078 € (soit + 18 544 € par rapport au BP), en lien avec l'intégration des revalorisations salariales pour le personnel médico-social et éducatif.

Produits autres que ceux de la tarification

Compte 70823 : participation aux frais de repas des usagers présente une baisse de 10 123 € au regard du budget, à corréliser à la baisse du taux d'activité en 2022.

Compte 6419 : remboursement IJSS de l'absence en longue maladie de la directrice (+ 19 620€).

Compte 789 : reprise de 4 048€ de ressources non utilisées pour financement de formation « rétablissement » des équipes.

Le total des produits s'élève à 888 003 € pour la section ARS de l'ESAT.

ESAT commercial

Le résultat comptable 2022 présente un déficit conjoncturel de 35 315 € malgré un chiffre d'affaire en augmentation. Il s'explique à la fois par les difficultés de recrutement, le recours à l'intérim pour maintenir l'activité de production et l'augmentation des produits alimentaires dans l'atelier restauration.

Les charges de personnel

Les charges du groupe II dépassent le budget prévisionnel de 106 419 €. Ce poste a été largement impacté par les difficultés de recrutement :

- un poste de commis de cuisine n'a pas été pourvu pendant 9 mois mais la continuité dans la production des repas pour le Foyer et le FAM nécessitait le recours à des intérimaires (frais d'intérim à hauteur de 49 256€),
- par ailleurs, la tension dans les métiers de la restauration et espaces verts nous a conduit à solliciter des agences de recrutement (16 566 € de frais de recrutement du personnel).

Autres charges d'exploitation

Concernant les achats, on constate une augmentation par rapport au réel 2021 liée aux achats de denrées alimentaires (+ 18 900 €), soit + 48 773€ par rapport au BP, s'expliquant à la fois par la hausse des prix des produits alimentaires constatée sur l'année 2022 et la mise en œuvre de la loi Egalim (qui prévoit de favoriser les produits frais, bio et circuits courts, plus coûteux).

Les charges du groupe III dépassent le budget prévisionnel de 17 392 € en raison de l'augmentation des dotations aux amortissements (+ 28 497 €) en raison des travaux de la restructuration de la cuisine, faisant suite aux préconisations d'un contrôle des services vétérinaires (direction de la protection des populations) et la sous-évaluation du montant total des travaux (impact d'amortissement en année pleine sur 2022).

Chiffre d'affaire

Le chiffre d'affaire 2022 est en augmentation par rapport à celui de 2021 (+ 78 586€) avec de fortes variations selon le type de prestations :

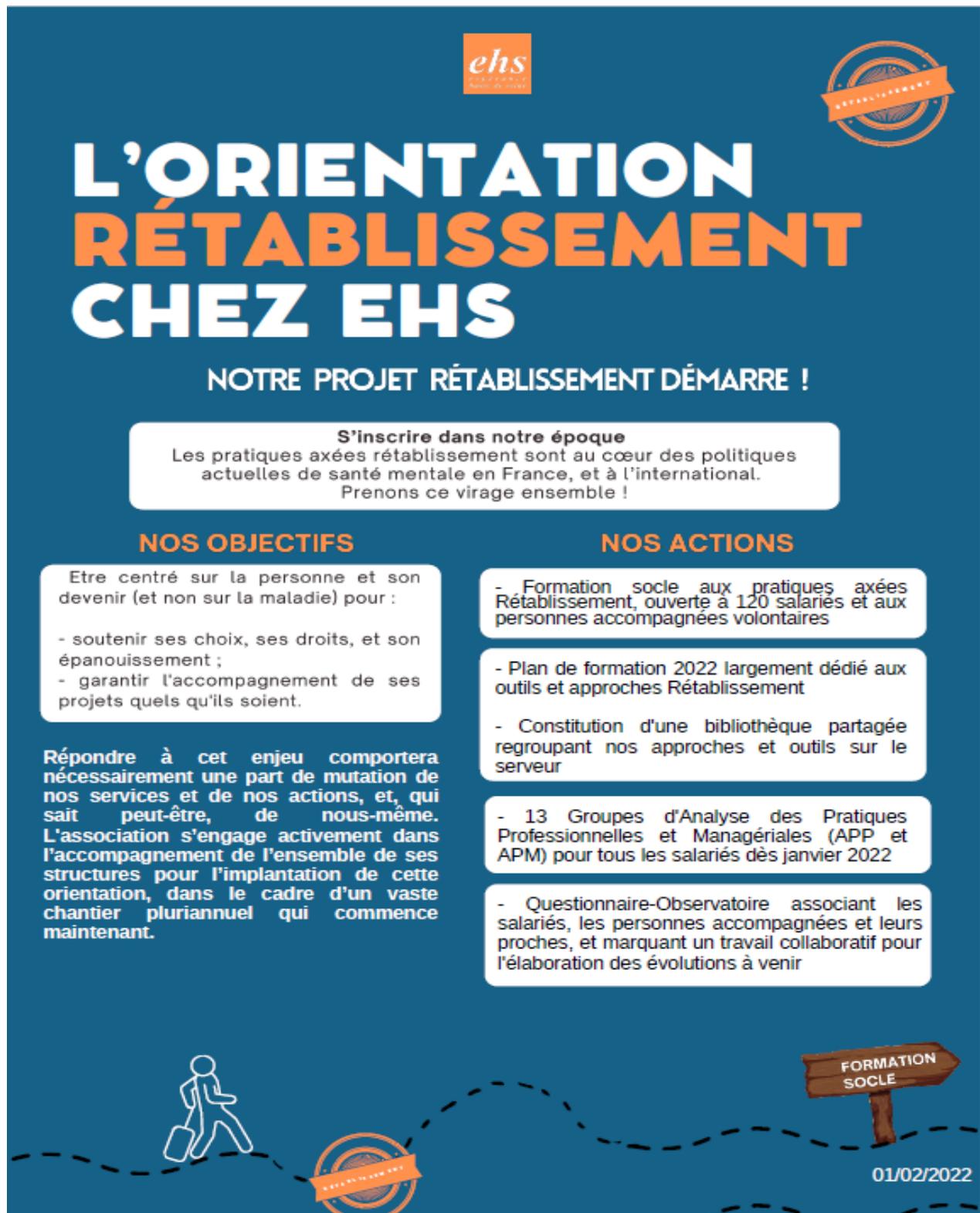
- Ventes des productions directes par rapport au réalisé 2021 :
 - o Atelier restauration : + 48 395 €
 - o Atelier espaces verts : - 21 236 € (perte de clients lors de la crise sanitaire, atelier lavage de voiture mis en place fin 2022 pour tenter de compenser cette perte sur 2023).
 - o Atelier tertiaire : - 730 €
- Produits des contrats de mise à disposition de travailleurs : si l'on a connu des baisses successives de contrat de mise à disposition en 2020 et 2021 en lien avec la crise sanitaire (- 26 000 € entre 2021 et 2020, et même - 112 000 € entre 2021 et 2019), en 2022, les entreprises nous ont mieux sollicité, soit une augmentation de 52 157 € par rapport au réel 2021.

2. Synthèse du résultat

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

ANNEXES

ANNEXE 1 : Affiches du Parcours Rétablissement



ehs
espérance
hauts de seine

**L'ORIENTATION
RÉTABLISSEMENT
CHEZ EHS**

NOTRE PROJET RÉTABLISSEMENT DÉMARRE !

S'inscrire dans notre époque
Les pratiques axées rétablissement sont au cœur des politiques actuelles de santé mentale en France, et à l'international. Prenons ce virage ensemble !

NOS OBJECTIFS

Etre centré sur la personne et son devenir (et non sur la maladie) pour :

- soutenir ses choix, ses droits, et son épanouissement ;
- garantir l'accompagnement de ses projets quels qu'ils soient.

Répondre à cet enjeu comportera nécessairement une part de mutation de nos services et de nos actions, et, qui sait peut-être, de nous-même. L'association s'engage activement dans l'accompagnement de l'ensemble de ses structures pour l'implantation de cette orientation, dans le cadre d'un vaste chantier pluriannuel qui commence maintenant.

NOS ACTIONS

- Formation socle aux pratiques axées Rétablissement, ouverte à 120 salariés et aux personnes accompagnées volontaires
- Plan de formation 2022 largement dédié aux outils et approches Rétablissement
- Constitution d'une bibliothèque partagée regroupant nos approches et outils sur le serveur
- 13 Groupes d'Analyse des Pratiques Professionnelles et Managériales (APP et APM) pour tous les salariés dès janvier 2022
- Questionnaire-Observatoire associant les salariés, les personnes accompagnées et leurs proches, et marquant un travail collaboratif pour l'élaboration des évolutions à venir

FORMATION SOCLE

01/02/2022

CHEMINONS ENSEMBLE VERS UN ACCOMPAGNEMENT QUI :

- ✓ Conjugue espoir et entraide
- ✓ Considère les aléas de la vie comme des opportunités pour se connaître et grandir
- ✓ S'appuie sur les forces et les objectifs des personnes, dans toutes leurs dimensions
- ✓ Renforce le pouvoir d'agir, l'autodétermination, la responsabilité individuelle et la culture positive de l'erreur
- ✓ Défend la pleine participation à la vie sociale, économique et civile de chacun

MÉMO PERSONNEL

Je laisse tout le pouvoir décisionnel à la personne, et je veille à minimiser mon influence sur ses choix.

Je ne parle d'une personne qu'en sa présence, autant que possible, et je maîtrise mes projections et hypothèses.

Tout projet exprimé est entendu et considéré comme entendable. J'y réponds positivement en première intention.

EXPRIMEZ
VOUS



OBJECTIFS EHS

01/02/2022

LES 6 OBJECTIFS D'EHS POUR 2022

Espérance hauts de seine s'engage sur 3 axes d'évolution, déclinés en 6 objectifs



PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ - PAP

- 1.. La personne est « auteure et rédactrice » de son PAP
- 2.. Un modèle de document simple, ouvert, non directif
- 3.. Des outils d'auto-support / auto-évaluation pour les personnes accompagnées



DROITS DES PERSONNES

- 4.. Droits de jouir de son logement / droits en tant que travailleur / droits en tant que citoyen
- 5.. Droits d'accès au dossier unique de l'utilisateur (DUU) et pleine possession des documents personnels



PROCESSUS D'ADMISSION ET RECRUTEMENT

- 6.. Une collaboration avec les personnes accompagnées dans le processus:
 - d'admission des nouvelles personnes accompagnées
 - de recrutement des nouveaux salariés



CHEMINONS ENSEMBLE



OBJECTIFS DES STRUCTURES

01/02/2022

ANNEXE 2 : Conférence de l'Assemblée Générale du 24 juin

ehs
espérance
hauts de seine

CONFÉRENCE-DÉBAT 24 JUIN 2022

**Vers le rétablissement, ensemble : transformer
le regard porté sur les personnes atteintes
de troubles psychiques**

**2 rue Pablo Neruda
92220 Bagneux**

Inscriptions :



**Demande de
lien visio :**
Assister à la
conférence-débat
en visio Teams

14h30 - 16h30

Invités :
**toute personne
concernée
adhérents,
familles, proches,
personnes
accompagnées,
salariés**

Marie KOENIG
Psychologue
chercheuse



Elisabeth DAMIANI
Formatrice-paire
en santé mentale



ANNEXE 3 : Projet associatif ehs 2022-2026

