

ETAI

**Rapport
D'activité
2024**

SOMMAIRE

Table des matières

I.	Pôle de Direction	2
1.	<i>Préambule.....</i>	2
2.	<i>La Politique RH :</i>	2
II.	Le renouvellement du CPOM	10
III.	La mise en place RGPD	18
IV.	La VARS.....	19
V.	Le DUI.....	20
VI.	La Restauration collective	20
VII.	Les Pôles des établissements	21
	PÔLE ENFANCE.....	21
	PÔLE SOCIO PROFESSIONNEL	21
	PÔLE ACTIVITE ET VIE SOCIALE	21
	PÔLE HEBERGEMENT.....	21
	PÔLE EVALUATION ET ORIENTATION	22
	PÔLE SANITAIRE ET SOCIAL	22
VIII.	Les taux d'occupation.....	25
	L'IME SUZANNE BRUNEL :	25
	L'ESAT LES ATELIERS DE L'ETAI :	26
	L'ESAT JAKUES HENRY :	29

I. Pôle de Direction

1. Préambule

L'année 2024 a conduit la Direction Générale à palier aux différents postes vacants de directions ce qui à amener à reporter les différents groupes de travail prévus pour 2024 et se concentrer sur les projets prioritaires.

2. La Politique RH :

Un gros travail a été mené autour des ressources humaines sur l'année 2024, un audit a été effectué autour des besoins des établissements et l'articulation des pratiques. La politique stratégique RH a été retravaillée ainsi que bon nombre de procédures. Le livret d'accueil du salarié a été complètement refait, ainsi que le book manager et une FAQ. La stratégie et les Politiques RH d'ETAI sont alignées avec la mission de l'association ETAI, sa philosophie et ses valeurs. L'ETAI est attachée à la symétrie des attentions vis-à-vis de ses collaborateurs :

Les valeurs telles que l'entraide, l'inclusion, le respect, et l'autonomisation doivent être au cœur de toutes les politiques d'ETAI.

Dans ce cadre, la stratégie et les politiques RH de notre organisation mettent l'accent sur :

Une culture et des valeurs qui placent la confiance, l'entraide et l'inclusion au centre de toutes les politiques :

- Culture de confiance : une culture de respect et d'écoute active où chaque employé se sent en sécurité pour exprimer ses idées et préoccupations ;

- Environnement inclusif : un environnement de travail inclusif où chaque salarié se sent valorisé et respecté ;
- Management responsable et collaboratif : le développement d'un leadership éthique basé sur la transparence et l'exemplarité, avec une participation active des équipes et un engagement total.

✓ **Un recrutement responsable et inclusif :**

- Ressources et compétences (hard et soft skills) adaptées : une attention particulière est portée sur la qualité des recrutements, pour accompagner avec professionnalisme et soin, une population sensible et vulnérable du fait de leur handicap ;
- Diversité et égalité des chances : les pratiques de recrutement mises en place favorisent la diversité et l'égalité des chances sur tous les postes ;
- Sensibilisation : les recruteurs sont formés à la non-discrimination et à l'inclusion des personnes dans toute leur diversité et à tous niveaux et types de poste ;
- Qualité du processus : la sélection et l'évaluation des candidats garantissent le respect des personnes, l'évaluation objective, le suivi des candidatures, la confidentialité des données personnelles (RGPD), et reflètent l'image ainsi que les valeurs d'ETAI.

✓ **Une intégration de qualité des nouveaux collaborateurs :**

- Accueil : les nouveaux collaborateurs doivent bénéficier d'un accueil de qualité, dès la phase de pré embauche aux premières semaines d'intégration. Cela inclut un programme transversal et un parcours adapté selon le poste ;

- Suivi et entraide : les nouveaux salariés sont particulièrement suivis pendant leurs premiers mois d'intégration, pour favoriser leur prise de poste et leur réussite. Chacun doit se sentir soutenu, aidé et écouté.

✓ **Une gestion des ressources humaines structurée et équitable :**

- Process RH écrits et appliqués : des process élaborés par le service des ressources humaines au Siège et déployés au niveau des équipes qui garantissent la professionnalisation de la gestion de nos ressources humaines et l'équité entre salariés ;
- Gestion centralisée : mise à disposition de modèles, et validation par la RRH d'un certain nombre de procédures ;
- Accompagnement des managers par le Service des Ressources Humaines dans la gestion des équipes.

✓ **Un développement des collaborateurs :**

- Parcours métiers et rétention des talents : des parcours individualisés qui tiennent compte des aspirations personnelles et des compétences de chaque salarié ;
- Programmes de formation : au travers le plan de formation annuelle, mettre en place des actions de formation régulières pour maintenir et développer les compétences et les connaissances des salariés ;
- Mentorat et coaching : mise en place de programmes de mentorat où des salariés expérimentés peuvent guider les nouveaux arrivants, ainsi que des sessions de coaching pour aider les salariés à atteindre leurs objectifs professionnels ;
- Opportunités de mobilité interne : encourager la mobilité interne en offrant des opportunités de changement de poste ou de département ;

- Projets transversaux : les salariés ont la possibilité de participer à des projets transversaux (groupe de travail internes) pour acquérir de nouvelles compétences et expériences, et contribuer à améliorer le fonctionnement et la mission de l'association.

✓ **Une reconnaissance des salariés :**

- Motivation et engagement : les contributions et l'implication des salariés sont valorisées et reconnues à travers des mécanismes de reconnaissance adaptés à notre organisation, tels que les missions et responsabilités, l'évolution professionnelle, la formation... ;
- Expérience collaborateurs : symétrie des attentions, ...

✓ **Un bien-être et un soutien des collaborateurs :**

- Gestion des conflits : mise en place de process de résolution de conflit, et maintien d'un climat social positif ;
- Soutien psychologique : des services de soutien psychologique et des programmes de bien-être proposés aux équipes ;
- Qualité de vie au travail : un ensemble de mesures est instauré pour garantir la qualité de vie au travail, l'équilibre avec la vie privée, telle que notamment la qualité du management, les valeurs portées, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, la mise en place du télétravail, l'aménagement des espaces de travail.

✓ **Une évaluation et un feedback réguliers :**

- Evaluations périodiques : des évaluations régulières et formalisées sont mises en place, qui prennent en compte les besoins spécifiques de la structure ;

- Feedback constructif : le feedback constructif et continu est favorisé pour améliorer les pratiques managériales et les politiques RH.

✓ **Une communication et une proximité avec les équipes :**

- Communication ouverte : une communication ouverte et transparente est maintenue avec tous les salariés, à travers des réunions d'équipe, des communications (courriel, notes de service, espace intranet...) ;
- Proximité de la Direction et des managers avec les équipes au quotidien : une présence quotidienne de la Direction et des managers auprès des équipes est assurée ; une communication constructive et positive est souhaitée dans les échanges, et les difficultés doivent être remontées à la RRH.

✓ **Un dialogue social de qualité :**

- Respect de nos obligations légales : réunions régulières, consultations, négociations ;
- Transparence et communication : partage d'information, confiance mutuelle, écoute des préoccupations.

✓ **Une bonne gestion financière et une conformité légale de nos activités :**

- Une gestion attentive et rigoureuse du Budget, des dépenses : notre rôle est de veiller à une bonne utilisation de nos ressources au regard de notre mission et de nos besoins ;
- Réglementations : toutes les politiques et pratiques RH sont conformes aux lois et à la réglementation en vigueur ; chacun peut signaler une non-conformité le cas échéant.

✓ **Une innovation et amélioration continues :**

- Encouragement à l'innovation : les salariés sont encouragés à proposer des idées innovantes et à participer à des projets de développement via des groupes de travail internes ;
- Amélioration continue : une approche de management est déployée visant à optimiser en permanence les processus et les pratiques de management et RH.

✓ **L'intégration des salariés.**

En 2024, nous avons organisé **deux journées d'intégrations** pour les nouveaux salariés de l'ETAI. Un kit avec les présentations des différents établissements et des goodies de bienvenue a été remis à cet effet. Le président a présenté l'histoire de l'Association, le Directeur Général a exposé les différents projets à venir ainsi que la politique menée et deux Directeurs de Pôle ont présenté leur établissement. Ce furent des moments très appréciés par les différents professionnels qui ont permis des échanges intéressants. Nous allons poursuivre cette démarche en proposant une journée comme celles-ci une fois par trimestre.

✓ **Cooptation**

Afin d'impliquer l'ensemble des professionnels de l'Association et de les intégrer dans le processus de recrutement, nous avons mis en place un système de cooptation. Nous avons débuté par la cooptation de chefs de service puis étendu à l'ensemble des professions. Si les nouveaux salariés cooptés sont confirmés à leur poste, les professionnels qui ont amenés la candidature touchent une prime de 1000€ brut. Une dizaine de nouveaux professionnels sont arrivés de cette façon à l'ETAI en 2024.

✓ **Le Plan de développement des compétences**

En 2024, nous avons mis en place un catalogue de formation collective pour les formations les plus demandées soit par les professionnels dans le cadre des entretiens professionnels (qui ont eu lieu entre juillet et septembre), soit par les Directions en fonction des besoins correspondant à l'offre de service.

▪ **Les Formations Obligatoires**

- Habilitation électrique, deux sessions de jours
- Prévention des risques liés à l'activité physique, 2 sessions de deux jours
- SST (initial et recyclage), 2 sessions de 2 jours
- Evacuation incendie, confinement, manipulation des extincteurs, pour l'ensemble des établissements
- CACES. 2 sessions de 2 jours

▪ **Les Formations stratégiques.**

- Analyse des pratiques pour tous les établissements,
- Accompagner la personne en situation de handicap vieillissante, 2 sessions de 2 jours
- Agressivité et Violence, 2 sessions de 3 jours
- Snoozelen, 2 sessions de 4 jours
- Accompagnement à la VARS, comité de pilotage par établissement 6 jours
- Autisme et Communication, 2 sessions de 3 jours
- Approche du Handicap, 2 sessions de 2 jours
- Addiction et Prévention, 1 session de 2 jours

✓ **Mise en place du CSE**

Les élections professionnelles ont eu lieu le 30 novembre 2023 pour le 1^{er} tour et le 8 décembre 2023 pour le second tour. Le Comité Social et Économique ETAI est composé d'une délégation du personnel élue pour un mandat de 4 ans.

Le Comité Social et Économique se réunit une fois par mois, en séance plénière, sous la présidence du Directeur Général de l'ETAI, Monsieur Nicolas Pépin.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 supprime le CHSCT dans le cadre de la création du CSE, mais institue une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE.

- **Nombre de sièges légal et conventionnel :** 9 titulaires et 9 suppléants (Collège employés) / 2 titulaires et 2 suppléants (Collège cadre). Il y a 9 titulaires et 1 suppléant (Collège employés) et 2 titulaires et un suppléant (Collège cadre) qui ont été élus aux élections professionnelles de novembre-décembre 2023
- **Effectif salarié du CSE :** Aucun salarié
- **Nombres de réunions plénières en 2024 :** 11 réunions ordinaires dont 4 (CSSCT)
- **Nombres de réunions extraordinaires en 2024 :** 3 réunions
- **Nombres de réunions préparatoires :** 11 réunions préparatoires
- **Nombres de commissions :** 2

✓ **Les NAO**

Nous avons entamé les négociations dans le cadre du renouvellement de l'accord du temps de travail, 6 réunions ont été formalisées et nous avons travaillé avec le cabinet Cornilliers avec lequel nous avons associé les directeurs de pôle sur une réunion de travail. L'accord sera signé en 2025.

✓ **Les séminaires de travail :**

Nous avons organisé deux séminaires sur l'année 2024.

Le premier en janvier avec l'ensemble des cadres et le conseil d'administration qui avait pour objectif de rendre le bilan de l'année 2023 et de poser les objectifs associatifs sur 2024, ainsi que de présenter les feuilles de routes de l'ensemble des pôles.

Le Conseil d'Administration a insisté sur l'objectif premier étant de rendre acteur le plus possible les personnes accompagnées en renforçant leur pouvoir d'agir.

Pour donner suite à ses préconisations nous avons organisé **le deuxième séminaire au mois d'octobre** sur l'autodétermination avec un intervenant spécialiste de cette question qui a rendu un apport théorique ponctué de jeux de rôles.

II. Le renouvellement du CPOM

Dans l'optique du renouvellement CPOM (2025-2029), nous avons eu plusieurs réunions de travail avec l'ARS et le département. Après avoir travaillé sur le diagnostic, nous avons organisé des groupes de travail afin d'élaborer des fiches « objectifs » selon les modalités ETAI.

12 fiches ont été élaborées.

Exemple de fiche :

Axe : Accompagnement Médico-social et Qualité de la Prise en charge	
Volet : Accompagnement Médico-social et Qualité de la Prise en charge	
Objectif 7 : Faciliter et fluidifier l'accès aux soins	
Action 7.1 : Pour l'ensemble des ESMS (hors ESAT, SAVS, AJ/IME) Faire bénéficier les personnes accueillies d'une politique active de prévention.	
Action 7.2 : Pour l'ensemble des ESMS (hors ESAT, SAVS, AJ/IME) : Formaliser une procédure d'accès à un SAU (service d'accueil d'urgence) pour les personnes accueillies.	
Action 7.3 : Pour les ESAT/SAVS/ACCUEIL DE JOUR/IME : Faire bénéficier les personnes accueillies d'une sensibilisation sur plusieurs thématiques de santé publique.	
Réfèrent : Caroline MOUTON, Directrice Pôle Evaluation et Orientation	
Indicateurs	Taux d'usagers ayant bénéficié d'une visite de contrôle de soins bucco-dentaires. Taux de femmes ayant bénéficié d'une visite de contrôle pour les soins gynécologiques dans les deux ans. Taux d'usagers ayant bénéficié d'une action de formation-prévention-information sur la sexualité.

Constat	Aujourd’hui, l’accompagnement à la santé et l’accès aux soins constitue un axe d’engagement prioritaire pour la période 2025-2029. Engagée dans cette démarche de qualité depuis plusieurs années (<i>Cet objectif a déjà été travaillé lors du précédent CPOM</i>), l’association ETAI souhaite formaliser et systématiser ces accompagnements en poursuivant et développant ses actions de prévention et d’amélioration de la qualité de la prise en charge liée à la santé. Sur cette base, l’Association souhaite : • Poursuivre et renforcer les actions de prévention autour de la santé (Action 7.1) ; • Formaliser l’accès à un SAU pour les bénéficiaires (Action 7.2) ; • Poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation auprès des publics accueillis (Action 7.3).
Action 7.1	<u>Action 7.1</u> : Faire bénéficier les personnes accueillies d’une politique active de prévention. Pour l’ensemble des ESMS (hors ESAT, CRP, SAVS/AJ/IME). <u>Description de l’Action</u> : Cette Action suppose : • Sous Action 7.1.1 : de faire bénéficier les personnes accompagnées d’une visite de contrôle de soins bucco-dentaires ; • Sous Action 7.1.2 : d’organiser pour les femmes une visite de contrôle pour les soins gynécologiques tous les deux ans ; • Sous Action 7.1.3 : de proposer aux bénéficiaires via les professionnels formés, une action de formation-prévention-information sur la sexualité et la vie affective.

	L'objectif poursuivi par l'Association est de poursuivre les actions déjà mises en place, afin de répondre à ces objectifs et d'élargir les partenariats afin de compléter l'offre de soins proposée aux personnes accompagnées. <u>Moyens de l'Action</u> : Cette Action implique : • Des moyens humains pour programmer les suivis et les sessions de formation-sensibilisation. • De poursuivre les partenariats existants et les étendre afin de compléter l'offre de soin. <u>Sous action 7.1.1</u> : faire bénéficier les personnes accompagnées d'une visite de contrôle de soins bucco-dentaires. Pôle Sanitaire et Social (Etablissements Médicalisés) : ➤ Poursuivre l'action de formation et de dépistage en poursuivant tous les ans l'intervention de Rhapsodif. Coût pour 2 jours d'intervention = 1300 euros TTC (15 salariés et 15 résidents par action de formation) * 3 établissements = 3900€ ➤ Mobiliser du temps IDE et Aide-soignant référents du suivi buccodentaire afin de compléter les actions de formation, de dépistage et les suivis individuels par des actions de formation et sensibilisation sur le sujet auprès des résidents. Matériel pour mettre en place et faire vivre ces ateliers : 200 € par an ➤ Poursuivre les accompagnements médicaux chez les dentistes : du fait des obstacles multiples pour atteindre cet objectif : phobie dentaire, disponibilité des
--	---

	praticiens, moyens financiers des résidents limités et besoin pour certains résidents selon le type de handicap de détacher deux accompagnants pour réaliser un rendez-vous, le volume horaire est assez conséquent pour atteindre cet objectif : Mas, 30 résidents = 22 rdv en 2023 (chiffre à optimiser quand il y aura les postes IDE au complet) = 143h Fam VDE, 40 résidents : 99 rdv en 2023 = 477.5h Fam Valette, 24 résidents : 20 rdv en 2023 = 100 h Pour les pôles avec structures d'hébergement non médicalisés : Pôle Activités et Vie Sociale/Pôle Hébergement : ➤ Mise en place de l'action de formation et de dépistage en poursuivant tous les ans l'intervention de Rhapsodif. Coût pour 2 jours d'intervention = 1300 euros TTC (15 salariés et 15 résidents par action de formation) * 5 structures = 6 500€ Au total, le coût de cette Action est évalué à 10 600 € environ par an. Sous action 7.1.2 : Organiser pour les femmes une visite de contrôle gynécologique tous les deux ans. Pôle Sanitaire et Social (Etablissements médicalisés) : ➤ Etendre le partenariat existant avec Handigyneco sur les FAM à la MAS. ➤ Poursuivre les accompagnements aux suivis individuels.
--	---

	FAM Valette : 12 rdv *2h30 (accompagnement et préparation aux rdv) = 30h FAM VDE: 20 *2h30 = 50h MAS: 15*2h30 = 30h Pour les pôles avec structures d'hébergement non médicalisés : Pôle Activités et Vie Sociale/Pôle Hébergement : ➤ Développer des partenariats avec les structures de ville. ➤ Renforcer l'information et la sensibilisation des femmes à l'importance de ce suivi. ➤ Développer un partenariat avec Val Consult et Handigyneco. Sous action 7.1.3 : Proposer aux bénéficiaires via les professionnels formés, une action de formation-prévention-information sur la sexualité. ➤ Accompagner les équipes par la mise en place du projet VARS (Vie Affective Sexuelle et Relationnelle), en collaboration avec le CRIPS, dans lequel est engagé l'association ETAI depuis 2 ans. Formation Action animée par le CRIPS pour 7 équipes projets (6 à 8 professionnels par équipe). ➤ Poursuivre le déploiement du projet VARS de l'ETAI par la mise en place d'un groupe projet établissement au sein de chaque structure. ➤ Poursuivre l'accompagnement individuel concernant la VARS dans le cadre des PAP. Formation action du CRIPS de 6 journées pour 6 à 8 professionnels : 7200 €*2 (2 équipes en 2025) = 14 400€ ➤ <u>Au niveau associatif</u> : formation des nouveaux directeurs et chefs de service : 2 groupes d'une journée de sensibilisation : 2400 € Au total, le coût de cette Action est évalué à 16 800 € environ.
--	--

	<u>Calendrier prévisionnel de l'Action</u> : L'Association souhaite mettre en œuvre : • Sous Action 7.1.1 est à réaliser : 2024-2029 • Sous Action 7.1.2 est à réaliser : 2024-2029 • Sous Action 7.1.3 est à réaliser : 2025-2029
Action 7.2	<u>Action 7.2</u> : Pour l'ensemble des ESMS hors ESAT, CRP, SAVS, AJ, IME : Formaliser une procédure d'accès à un SAU (service d'accueil d'urgence) pour les personnes accueillies. <u>Description de l'Action</u> : Cette action suppose de parvenir à rencontrer les responsables des hôpitaux de secteur afin de rédiger une convention facilitant l'accueil et le traitement des situations d'urgence pour les personnes accueillies. Depuis de nombreuses années l'association ETAI tente sans succès de créer ce partenariat. Sous-action 7.2.1 : Obtenir de l'aide de l'ARS pour favoriser la signature de ces conventions. En effet, les interlocuteurs susceptibles de nous aider à concrétiser cette action ne sont pas connus à ce jour par nos structures. Sous-action 7.2.2 : Prendre attache avec les hôpitaux de secteur pré-identifiés en lien avec l'ARS. L'objectif poursuivi par l'Association est de faciliter et d'améliorer la prise en charge du public vulnérable que nous accompagnons en évitant des temps d'attente aux urgences qui accentuent et fragilisent plus que d'autres les problématiques médicales. <u>Calendrier prévisionnel de l'Action</u> : L'Association souhaite mettre en œuvre : • Sous Action 7.1 est à réaliser en 2025 • Sous Action 7.2 est à réaliser en 2025
Action 7.3	<u>Action 7.3</u> : Pour les ESAT/SAVS/AJ/IME : Faire bénéficier les personnes accueillies d'une sensibilisation sur plusieurs thématiques de santé publique.

	Description de l'Action : Cette Action suppose : Sous Action 7.3.1 : Organiser une sensibilisation à la santé bucco-dentaire par l'intervention du bus dentaire. Sous Action 7.3.2 : Mettre en place des actions de sensibilisation sur les sujets de soins gynécologiques en développant un partenariat avec Handigyneco. Sous Action 7.3.3 : Poursuivre le déploiement du projet VARS de l'ETAI par la mise en place de groupes projet établissement au sein de chaque structure. Sous Action 7.3.4 : Organiser une sensibilisation sur le sujet des conduites addictives / obésité-surpoids : ➤ Sensibilisation et accompagnement réalisés par les éducateurs (en interne) concernant l'addiction au téléphone portable. ➤ Recours à la diététicienne de la société de restauration concernant l'équilibre alimentaire et le surpoids. ➤ Retrait des distributeurs de boissons sucrées dans les établissements. ➤ Mise en place d'un partenariat avec la ville de Villejuif (maison de santé) qui forme à l'utilisation d'outils dans le cadre d'animation d'ateliers autour du tabac ou de l'alcool. L'objectif poursuivi par l'Association est de permettre à l'ensemble des personnes accueillies même sans hébergement de pouvoir bénéficier d'actions de prévention et d'information de qualité sur la santé. Moyens de l'Action : Cette Action implique : ➤ Concernant les ESAT, le bus dentaire est pris en charge, en revanche le bus optique ne l'est pas (coût = 3500 euros pour les 2 ESAT) ➤ En ESAT, le service socio-éducatif est constitué d'une petite équipe et le sujet de la santé est peu travaillé, un référent santé (0.2 ETP d'éducateur spécialisé) permettrait de dédier du temps à la recherche de partenaires, de dispositifs spécialisés, accompagnement aux RDV, prévention ...) Salaire brut chargé annuel pour 0.2 d'éducateur spécialisé : 11 380€ environ par an.
--	--

	Au total, le coût de l'Action 7.3 est évalué à 14 880 € environ par an., <u>Calendrier prévisionnel de l'Action</u> : L'ensemble des sous actions se déploiera sur la période du CPOM 2025/2029.
Préalable à la réalisation et/ou les moyens dédiés	Les moyens à mobiliser pour réaliser les Actions 1, 2 et 3 sont précisés pour chacune des Actions. Force est de constater que des crédits complémentaires d'un montant total annuel de 25 480€ doivent être alloués par les financeurs à l'Association, dès l'exercice budgétaire 2025 afin de permettre à l'Association de contribuer de manière efficace et satisfaisante à l'atteinte de l'Objectif. Il est important de relever que le succès de la réalisation des Actions est également conditionné par la qualité des appuis et la volonté des partenaires de concrétiser un travail en commun.

Le dossier Renouvellement de frais de siège

Dans le cadre du renouvellement CPOM, nous avons constitué un dossier de renouvellement de frais de siège qui a été déposé aux financeurs le 31 octobre 2024.

III. La mise en place RGPD

Nous avons contracté avec la société Cyber Verif pour la mise en place du règlement général sur la protection des données au sein de l'association ETAI. Le travail autour des recueils des données a duré 6 mois. Également des formations ont été mises en place pour l'ensemble des salariés de l'Association autour de la sensibilisation des données.



IV. La VARS

L'Association ETAI a fait de la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle, l'une des priorités de sa feuille de route en 2022, 2023, 2024.

Une charte sur la VARS a été élaborée et amendée en 2022 au sein de l'association. Elle a vocation à être déclinée en projets concrets dans l'ensemble des établissements au plus près des besoins des personnes accompagnées. Il s'agit d'inscrire et d'ancrer cette dimension dans la démarche globale d'accompagnement définie au sein de l'association et dans le fonctionnement quotidien des établissements et services.

La Direction Générale de l'Association a sollicité le CRIPS pour apporter son soutien aux cadres et à l'ensemble des professionnels dans la réalisation de cette priorité. Nous inscrivons l'accompagnement de la Vie Affective, Relationnelle et Sexuelle dans une approche globale et positive de promotion de la santé, il inclue le développement des habiletés sociales des personnes accompagnées notamment dans le cadre des compétences psychosociales. Pour cela un comité de pilotage pluridisciplinaire a été constitué : Il est composé de 8 participants, membre de la direction, équipe éducative, chef de service, personnel administratif....

Sa mission est de coordonner l'élaboration et la mise en place du Projet VARS global de l'Association.

Un projet « socle commun » qui sera décliné en projets spécifiques adaptés aux missions de chaque établissement ou service. Ce comité a pour but également de veiller à l'inscription de la thématique VARS dans les écrits professionnels Associatif. Il est le garant de la conformité au cadre législatif.

V. Le DUI

En 2024, nous avons contractualisé avec la société Socia Nova avec le logiciel Ogyris pour la mise en place du DUI.

Pour que le déploiement puisse se faire dans de bonnes conditions, nous avons fait appel à un DSI externalisé en le positionnant en tant que chef de projet pour toute la période de lancement.

Des Keys Users ainsi que des référents socles ont été positionnées pour atteindre les cibles d'usages.

Les cibles sont à atteindre pour avril 2025.

VI. La Restauration collective

L'association a procédé à un appel d'offre via la centrale d'achat « le CEDRE » afin d'étudier la possibilité de changement de prestataire. Les personnes accompagnées n'étant pas totalement satisfaites de la prestation établie par la société Sogeres. C'est la société API Restauration, spécialiste dans le secteur Médico-Social, qui a remporté le marché et qui officie sur l'ensemble des établissements de l'ETAI depuis le 1^{er} avril 2024.

VII. Les Pôles des établissements

PÔLE ENFANCE

Le **Pôle Enfance** avec trois services (polyhandicap, pédagogique et prés professionnel). La Directrice de pôle Bénédicte LEURETTE depuis septembre 2023. Une unité d'enseignement pour enfant polyhandicapé de 10 places en collaboration avec le Poujal a été travaillé avec la commune de Vitry sur Seine afin de trouver une école adaptée. C'est l'école Jules Verne qui a été retenue. L'Unité d'enseignement a ouvert ses portes le 5 février 2024.

PÔLE SOCIO PROFESSIONNEL

Le **Pôle Socio professionnel** composé des deux ESATs (L'ESAT Les Ateliers de l'ETAI et L'ESAT Jacques Henry) ;

Le Directeur de Pôle Hugues MOREL depuis octobre 2023

Le Directeur des activités de production Nicolas ZAYANI depuis octobre 2023.

L'Année 2024 a vu la mise en place de la Mutuelle obligatoire pour l'ensemble des travailleurs d'ESAT de l'Association et ainsi rééquilibre les avantages sociaux au sein des deux ESATs.

PÔLE ACTIVITE ET VIE SOCIALE

Le **Pôle Activités et Vie Sociale** composé du FAM/FV La Maison de l'Etai, de l'Accueil de Jour Les Jardins de l'Etai et pour une logique d'établissement et de cohérence d'accompagnement, le Foyer de Vie Le Logis intègre ce pôle à compter de janvier 2024. Antoine Mielle est le Directeur de ce pôle jusqu'en avril, Emmanuel Dupas est arrivé le 25 septembre et durant la période de vacance de poste la Directrice Générale Adjointe a assuré l'intérim.

PÔLE HEBERGEMENT

Le **Pôle Hébergement** est composé du Foyer d'hébergement Marius et Odile Bouissou, de la Résidence

de l'Etai et des 6 places de l'Accueil Temporaire Le Relais (situées au Kremlin Bicêtre). La Directrice Alexia Preel a quitté le poste en octobre, le Directeur Général a assuré l'intérim jusqu'à l'arrivée de Houyem Abbassi le 2 janvier 2025.

PÔLE EVALUATION ET ORIENTATION

Le ***Pôle Evaluation et Orientation*** qui est composé de l'Accueil de Jour Les Jardins de Choisy et des 12 places de l'Accueil Temporaire Le Relais (situées à Choisy le Roi) ainsi que du SAVS et du Dispositif ETAPe de Villejuif. La Directrice Marion Marquet a quitté ses fonctions en juillet 2024 et Caroline Mouton qui était sur le pôle Sanitaire et Social est arrivée sur le pôle Evaluation et Orientation en septembre 2024.

PÔLE SANITAIRE ET SOCIAL

Le ***Pôle Sanitaire et Social*** composé du FAM Michel Valette, FAM Val D'ETAI. Caroline Mouton est la Directrice de ce Pôle jusqu'en septembre 2024, l'intérim est assurée jusqu'en fin d'année par Le Directeur Général. L'évaluation externe s'est déroulée sur le premier trimestre 2024 au FAM VAL D'ETAI.

✓ Plan d'action de la structure du FAM VAL D'ETAI

À la suite des conclusions de l'évaluation, la direction du FAM Val d'Etai a élaboré un plan d'action d'amélioration, formalisé en juin 2024. Ce plan définit des mesures précises, un calendrier de mise en œuvre et un cadre de suivi.

✓ La Liberté d'aller et venir des résidents

Constat : Restrictions de circulation non systématiquement validées médicalement et non intégrées aux documents institutionnels.

Actions mises en place :

- Rédaction d'une procédure institutionnelle sur le contrôle d'accès et la gestion des restrictions, incluant une validation médicale obligatoire.

- Mise à jour des documents institutionnels (livret d'accueil, règlement intérieur, charte des droits) pour préciser les conditions d'application des restrictions.

✓ **La protection des données médicales et personnelles**

Constat : Absence d'un système numérique sécurisé pour la gestion des dossiers des résidents.

Actions mises en place :

- Déploiement progressif du Dossier Usager Informatisé (DUI) avec accès restreint aux professionnels habilités.
- Paramétrage du DUI pour assurer une stricte confidentialité des données médicales.

✓ **La sécurisation du circuit du médicament**

Constat : Manque de traçabilité et absence de protocoles clairs pour la gestion des tâches entre infirmiers et aides-soignants.

Actions mises en place :

- Révision du circuit du médicament, incluant la traçabilité des entrées/sorties et la gestion des dates de péremption.
- Création d'un groupe de travail sur la délégation des tâches et déploiement des formations pour les infirmiers et aides-soignants.
- Amélioration du stockage des médicaments : mise en place d'un espace sécurisé avec accès limité.

✓ **Le recueil et traitement des plaintes et des réclamations**

Constat : Manque de structuration et de suivi des plaintes des résidents et familles.

Actions mises en place :

- Mise en place d'une réunion d'expression des résidents, animée par les psychologues et moniteurs éducateurs, tous les 2 mois.
- Création d'un cahier de doléances pour les familles et tuteurs, avec communication spécifique.
- Analyse systématique des plaintes en réunion d'équipe, avec suivi du cahier de doléances.
- Formalisation d'une procédure dédiée, garantissant traçabilité et transparence. (Mai 2024)
- Bilan annuel des plaintes et réclamations présenté au CVS.

✓ **Le plan de gestion de crise et de continuité d'activité**

Constat : Le plan bleu doit être régulièrement actualisé et mieux intégré dans la gestion des risques.

Actions mises en place :

- Bilan annuel du plan de crise en CVS pour améliorer la gouvernance.
- Réactualisation annuelle du plan en réunion institutionnelle dédiée.
- Formation des professionnels sur la gestion de crise et transmission systématique du plan aux nouveaux salariés.

✓ **Le suivi et évaluation des actions**

L'ensemble de ces mesures s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue. Le Comité de Pilotage Qualité assurera un suivi rigoureux des actions engagées, avec :

- Des points d'étape réguliers en réunion d'équipe.
- Un reporting trimestriel à la direction.
- Un bilan annuel en réunion CVS.

Ce dispositif vise à garantir une adaptation permanente des pratiques aux besoins des résidents, en cohérence avec les recommandations de la HAS et les exigences réglementaires. Une Inspection diligentée par L'ARS a également eu lieu en novembre sur la MAS Anne et René **Potier**.

Le rapport sera formalisé sur 2025.

VIII. Les taux d'occupation

Les rapports d'activité par établissement détaillent l'activité 2024 en indiquant notamment les difficultés de recrutement. Plus précisément et comme il est mentionné dans notre annexe 9 - activités réalisées, vous trouverez ci-dessous les taux d'activité par établissement :

- ESAT Les Ateliers : **78,01 %**, pour une valeur cible de **90%**
- ESAT Jacques Henry : **77,87 %**, pour une valeur cible de **90%**
- FAM La Maison : **99,57 %**, pour une valeur cible de **95%**
- FAM Michel Valette **98,97 %**, pour une valeur cible de **95%**
- FAM Val d'Etai : **99,18 %**, pour une valeur cible de **95%**
- MAS A&R Potier : **92,63 %**, pour une valeur cible de **90%**
- IME S Brunel : **87,76 %** pour une valeur cible de **90%**

Pour précision, les raisons justifiant un taux d'activité inférieur à l'objectif du CPOM sont les suivantes :

L'IME SUZANNE BRUNEL :

Taux d'activité :87,76%

De manière plus générale, la section Polyhandicap étant sujette à un absentéisme lié à l'état de santé des personnes accompagnées, nous avons augmenté l'accueil à 26 bénéficiaires afin d'atteindre un taux d'occupation supérieur prenant en compte les données indiquées plus haut.

Concernant la section Pédagogique, au cours de cette année 2024, deux jeunes accueillis l'ont été de façon séquentielle du fait de troubles du comportement nécessitant un accompagnement individuel complexe.

De façon plus globale, malgré nos procédures et relances familles, nous devons constater un absentéisme « perlé » relativement important sur la durée de l'année. Cet absentéisme est particulièrement ressenti lors des périodes de vacances scolaires, certaines familles partant en vacances avec l'ensemble de la fratrie, et lors des samedis d'ouverture.

Nous avons par ailleurs des retours réguliers, lors des Conseils de la Vie Sociale, (notamment sur la section Polyhandicap) de familles indiquant la fatigabilité de leur enfant (les plus jeunes surtout) à venir 6 jours sur les semaines avec ouverture le samedi (11 à 12 samedi pour une ouverture à 210 jours), voir sur 210 jours d'ouverture de façon générale.

L'ESAT LES ATELIERS DE L'ETAI :

Taux d'activité de 78% :

Plusieurs facteurs expliquent le taux d'activité actuel, et il est essentiel de les examiner pour comprendre notre approche centrée sur le bien-être et l'accompagnement personnalisé des travailleurs.

✓ Mode de Calcul et Flexibilité du Temps de Travail

La méthode de calcul actuelle du taux d'activité, bien que standardisée, ne reflète pas fidèlement la réalité de notre fonctionnement : un travailleur bénéficiant d'un temps partiel (matin ou après-midi) mais venant tous les jours sera comptabilisé sur une journée complète, donc cinq jours de présence. Un travailleur bénéficiant aussi d'un temps partiel, mais venant en journées complètes, sera considéré comme absent sur ses jours de repos.

Cette méthode de calcul pénalise notre taux d'activité, alors même qu'elle témoigne de notre flexibilité et de notre capacité à nous adapter aux besoins individuels.

Nous avons fait le choix délibéré de maintenir cette flexibilité pour soutenir le parcours professionnel

des travailleurs :

✓ **Flexibilité et Bienveillance**

L'évolution du profil des personnes accueillies, notamment avec l'augmentation significative du handicap psychique, nécessite une approche adaptée. Ce profil rend particulièrement prégnantes les questions de la mobilisation professionnelle et de la fatigue psychique. L'aménagement du temps de travail, tel que l'alternance entre jours de travail et jours de repos, s'avère être un outil précieux pour répondre à ces besoins et pérenniser leur maintien dans l'emploi.

✓ **Admission Progressive**

Elle favorise aussi une admission progressive et respectueuse de nos travailleurs par le biais des partenariats. Les personnes postulant dans notre établissement, et provenant du secteur sanitaire ou de structures d'accueil de jour, peuvent ainsi bénéficier d'une admission graduelle. Par exemple, une personne peut commencer par travailler trois jours à l'ESAT et deux jours dans sa structure d'origine. La transition vers le milieu professionnel se fait en douceur, avec une augmentation progressive du temps de travail. Cette approche a démontré ses bienfaits pour l'intégration et l'épanouissement des travailleurs.

✓ **Recommandations Médicales**

L'alternance entre jours de travail et jours de repos répond également aux préconisations de la médecine du travail, garantissant ainsi un environnement de travail sain et adapté aux besoins spécifiques de chacun.

✓ **Difficultés de Recrutement en Activité Espaces Verts**

Le secteur des espaces verts, historiquement moteur au sein de notre établissement, fait face aujourd'hui à des défis importants en matière de recrutement de travailleurs en situation de handicap. Ces difficultés impactent directement notre taux d'activité.

✓ **Vieillesse des Travailleurs**

Une part significative de nos ouvriers en espaces verts est composée de travailleurs présents depuis de nombreuses années. L'avancée en âge se traduit par une baisse de la capacité physique à répondre aux exigences du métier, notamment dans les travaux d'entretien intensifs et la manutention.

✓ **Technicité des Prestations**

Les demandes des clients dans le domaine des espaces verts tendent à évoluer vers des prestations de plus en plus techniques (taille, utilisation de machines spécifiques, interventions sur de grands sites). Ces exigences nécessitent des compétences spécifiques, difficilement accessibles pour une partie du public accueilli.

✓ **Contraintes Physiques**

Les pathologies physiques liées au handicap ou à l'usure professionnelle limitent la capacité de certains travailleurs à exercer durablement dans ce secteur. Les efforts demandés pour des travaux en extérieur, parfois dans des conditions climatiques difficiles, ne sont plus compatibles avec certains profils.

Ces éléments, combinés, rendent complexe le renouvellement des équipes dans ce secteur. Nous avons donc engagé une réflexion sur la diversification des activités professionnelles pour proposer des alternatives adaptées aux capacités de nos travailleurs, tout en maintenant un niveau de production satisfaisant.

✓ **Nos mesures pour augmenter notre taux d'activité**

Consciente de l'importance d'augmenter notre taux d'activité, des actions ont été pilotées par le service éducatif pour y répondre.

✓ **Optimisation de l'accès aux informations via Viatrajectoire**

Afin de faciliter l'accès à notre ESAT pour les personnes nouvellement notifiées, nous exploitons les ressources de Viatrajectoire. Notre stratégie de communication a été adaptée par la création d'une plaquette de présentation FALC de l'ESAT, envoyée aux personnes dont les coordonnées téléphoniques ne sont pas indiquées sur Viatrajectoire, ou qui sont en difficulté pour gérer un échange téléphonique.

✓ **Renforcement de partenariats existants**

Le développement de partenariats locaux, poursuit deux objectifs principaux : accroître le nombre potentiel d'admissions et garantir un accompagnement de qualité grâce à une intégration progressive de nos travailleurs. Par exemple, nous avons instauré des stages en alternance et de longue durée pour les jeunes de l'Institut Médico-Éducatif (IME) Louis le Guillant (Villejuif) et de la LCI pro de la Haye les Rose.

L'ESAT JAKES HENRY :

Taux d'activité de 78% :

Plusieurs facteurs expliquent le taux d'activité actuel, et il est essentiel de les examiner pour comprendre notre approche centrée sur le bien-être et l'accompagnement personnalisé de nos travailleurs.

✓ **Mode de Calcul et Flexibilité du Temps de Travail**

La méthode de calcul actuelle du taux d'activité, bien que standardisée, ne reflète pas fidèlement la

réalité de notre fonctionnement : un travailleur bénéficiant d'un temps partiel (matin ou après-midi) mais venant tous les jours sera comptabilisé sur une journée complète, donc cinq jours de présence. Un travailleur bénéficiant aussi d'un temps partiel, mais venant en journées complètes, sera considéré comme absent sur ses jours de repos.

Cette méthode de calcul pénalise notre taux d'activité, alors même qu'elle témoigne de notre flexibilité et de notre capacité à nous adapter aux besoins individuels.

Nous avons fait le choix délibéré de maintenir cette flexibilité pour soutenir le parcours professionnel de nos travailleurs :

✓ **Flexibilité et Bienveillance**

L'évolution du profil des personnes accueillies, notamment avec l'augmentation significative du handicap psychique, nécessite une approche adaptée. Ce profil rend particulièrement prégnantes les questions de la mobilisation professionnelle et de la fatigue psychique. L'aménagement du temps de travail, tel que l'alternance entre jours de travail et jours de repos, s'avère être un outil précieux pour répondre à ces besoins et pérenniser leur maintien dans l'emploi.

✓ **Admission Progressive**

Elle favorise aussi une admission progressive et respectueuse de nos travailleurs par le biais des partenariats. Les personnes postulant dans notre établissement, et provenant du secteur sanitaire ou de structures d'accueil de jour, peuvent ainsi bénéficier d'une admission graduelle. Par exemple, une personne peut commencer par travailler trois jours à l'ESAT et deux jours dans sa structure d'origine. La transition vers le milieu professionnel se fait en douceur, avec une augmentation progressive du temps de travail. Cette approche a démontré ses bienfaits pour l'intégration et l'épanouissement des travailleurs.

✓ **Recommandations Médicales**

L'alternance entre jours de travail et jours de repos répond également aux préconisations de la médecine du travail, garantissant ainsi un environnement de travail sain et adapté aux besoins spécifiques de chacun.

✓ **Absence de Psychologue : Un impact sur les Admissions**

L'absence de psychologue au sein de notre établissement a eu des répercussions notables sur notre capacité à accueillir et évaluer les stagiaires, influençant ainsi le taux d'activité.

✓ **Impact sur l'accueil des stagiaires**

Les stagiaires issus des ESMS (IME et IMPRO) sont encadrés par l'une des deux éducatrices spécialisées. Cependant, cette dernière est également responsable de l'accompagnement éducatif de la moitié des travailleurs, soit 70 situations, ce qui ne lui permettait pas de gérer en plus les demandes de stage en dehors des IME.

La majorité des stagiaires hors IME reflète l'évolution du public de l'ESAT au cours de la dernière décennie, avec une prédominance de handicap psychique. Pour répondre aux besoins de cette population, la psychologue du service est positionnée sur l'accueil et l'évaluation de ces stagiaires.

L'absence prolongée de psychologue, due à des difficultés de recrutement, a nécessité une réorganisation interne. La cheffe de service a dû assumer l'accueil des stagiaires hors IME, en plus des responsabilités habituelles. Cette situation a restreint notre capacité à promouvoir nos possibilités d'admission auprès des partenaires locaux.

Malgré ces contraintes, nous sommes parvenus à augmenter le nombre de stages par rapport à l'année précédente et le nombre d'admission a été supérieur au nombre de départ.

✓ **Nos mesures pour augmenter notre taux d'activité**

Consciente de l'importance d'augmenter notre taux d'activité, des actions ont été pilotées par le service éducatif pour y répondre.

✓ **Optimisation de l'accès aux informations avec Viatrajectoire**

Afin de faciliter l'accès à l'ESAT pour les personnes nouvellement notifiées, nous exploitons les ressources de Viatrajectoire. Notre stratégie de communication a été adaptée par la création d'une plaquette de présentation FALC de l'ESAT, envoyée aux personnes dont les coordonnées téléphoniques ne sont pas indiquées sur Viatrajectoire, ou qui sont en difficulté pour gérer un échange téléphonique.

✓ **Renforcement de partenariats existants**

Le développement de partenariats locaux, poursuit deux objectifs principaux : accroître le nombre potentiel d'admissions et garantir un accompagnement de qualité grâce à une intégration progressive de nos travailleurs. Par exemple, nous avons instauré des stages en alternance et de longue durée pour les jeunes de l'Institut Médico-Éducatif (IME) de notre association. Un projet avec l'accueil temporaire de l'ETAI est en cours de définition et visera des objectifs identiques.